

871642
2



UNIVERSIDAD MADERO

Escuela de Periodismo y Comunicación Colectiva
Incorporada a la UNAM

El reportaje como herramienta de investigación en maquiladoras poblanas: caso KUK DONG

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el título de :
**Licenciado en Periodismo
y Comunicación Colectiva**

Presenta

Ramírez Soriano Rubí

Puebla, Pue.

otoño 2003

"Per Aspera Ad Astra"

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**AGRADEZCO DE MANERA ESPECIAL A MI MADRE "DOMI" POR
TODO EL APOYO Y EL RESPALDO QUE ME DIO PARA CONCLUIR
ESTA TESIS.**

**TAMBIÉN AGRADEZCO A MIS HERMANOS XAVIER Y RENÉ, A
LAURA Y A MIS SOBRINOS POR TODO EL ÁNIMO Y EL APOYO
MORAL QUE ME BRINDARON PARA TERMINAR UN PROPÓSITO
QUE TARDÉ AÑOS EN CONSOLIDAR.**

**RUBÍ
VERANO 2003**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

CLASIFICACIÓN

OBJETIVOS

HIPÓTESIS

Capítulo 1 El Reportaje

- 1.1. Definición de Reportaje
- 1.2. Características del Reportaje Radiofónico de Investigación
- 1.3. Elaboración del Reportaje
- 1.4. Reportaje Radiofónico y la Internet
- 1.5. La Vinculación del Reportaje de Investigación y la Economía Local

Capítulo 2 La Industria Maquiladora Poblana y su contexto nacional

- 2.1. La Maquila como Motor de Exportaciones y Generadora de Bajos Salarios
- 2.2. El Desarrollo Industrial de Puebla y las Ventajas para la Inversión Extranjera
- 2.3. Puebla Reafirma su Vocación Maquiladora
- 2.4. Tehuacán y Teziutlán Pioneros de la Maquila Poblana

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Capítulo 3 Maquiladoras Coreanas en Puebla

- 3.1. Las Primeras Fábricas Coreanas
- 3.2. El Rigor Coreano
- 3.3. Los Conflictos Laborales

Capítulo 4 Metodología

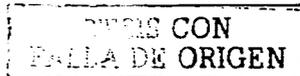
- 4.1. Investigación de Campo
- 4.2. Sujetos de Estudio
- 4.3. Universo de Estudio
- 4.4. Muestra
- 4.5. Actividades de Investigación
- 4.6. Caso Kuk Dong

Capítulo 5 Conclusiones y Propuesta

- 5.1. Conclusiones
- 5.2. Reportaje de Kuk Dong (Serial)
- 5.3. Reportaje del Consorcio para El Derecho de Los Trabajadores
- 5.4. Reportaje de Mex Mode
- 5.5. Reportaje de Címex Lana

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS



INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el periodismo radiofónico ha sufrido importantes modificaciones que lo han convertido en una de las herramientas fundamentales para narrar y describir lo que acontece en nuestro entorno.

El uso del Reportaje Radiofónico de Investigación, entendido por algunos profesionales del periodismo, como una de las categorías con mayor riqueza para abordar determinada problemática, durante mucho tiempo ha sido desplazado por la inmediatez de la noticia y las declaraciones que han ocupado un lugar preponderante en el periodismo radiofónico.

Sin embargo, el reportaje emerge del olvido para ser recuperado como un género que puede responder a las exigencias de una audiencia que actualmente se conforma con una visión superficial de determinado problema.

La presente investigación, recupera la importancia del Reportaje como un género periodístico, que puede transformarse en el vínculo entre diferentes realidades sociales. A través de su elaboración, fue posible narrar, transmitir e informar particularmente sobre la realidad económica que se vive en tres grandes maquiladoras de la entidad como lo son Kuk Dong, Volkswagen de México y Cimex Lana.

Con el apoyo del Reportaje Radiofónico, se puede analizar a fondo la importancia que para la economía local tienen los grandes capitales que mueven la industrialización y el trabajo en la entidad poblana.

Con una visión sociológica y periodística, este trabajo expone la problemática que enfrentan cientos de hombres y mujeres, quienes en su mayoría obligados por la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

necesidad, las urgencias económicas y la escasa preparación, se han visto obligados a emplearse en las grandes maquiladoras que han arribado a la entidad. Testimonios de mujeres y hombres que enfrentan diferentes historias, empresarios que defienden sus posturas, instancias de trabajo y estado que han sido rebasadas por los conflictos laborales, solidaridad de organismos internacionales, violencia verbal y física contra mujeres obreras, sindicatos impugnados y otros más fortalecidos, modernización laboral y choque cultural, son tan sólo algunos de los elementos que quedan al descubierto durante el desarrollo de esta investigación.

La difusión de estas diferentes realidades se efectuó a través de la elaboración de tres amplios Reportajes Radiofónicos por medio de los cuales, fue posible difundir las quejas de obreros, poner al descubierto las mafias sindicales, atestiguar la agresión contra trabajadoras y presionar para que por medio de la propia labor periodística, los gobiernos federal y estatal a través de las instancias laborales emprendieran una serie de correcciones en el ambiente laboral que se vive en una parte importante de las maquiladoras de la entidad.

La amarga realidad enfrentada por las obreras de la maquiladora coreana Kuk Dong quienes iniciaron sus protestas con un paro laboral, se transformó con el paso de los días, en un movimiento que significó para el Gobierno del Estado de Puebla, la mejor prueba de la violación de los derechos humanos y laborales para trabajadores de empresas, particularmente de capital coreano.

El alcance internacional del caso Kuk Dong fue el parteaguas para una serie de movimientos laborales que siguieron como resultado de inconformidades por las condiciones de trabajo que se presentaban en fábricas poblanas.

TRIPLE CON
FALLA DE ORIGEN

En el otro lado de la moneda, se observa la empresa más moderna e industrializada que opera en territorio poblano, se trata de Volkswagen de México, filial de uno de los consorcios con mayor fortaleza en el sector automotriz.

Para muchos, Volkswagen de México revela un ambiente laboral de primer mundo, sin embargo, sus obreros demostraron que no es así.

El estallido de dos huelgas consecutivas en los últimos tres años y la complicada relación entre sindicalistas y patrones puso al descubierto las fallas que incluso en empresas de primer mundo, no se han logrado superar.

La realización de un amplio reportaje radiofónico sobre el ambiente laboral en Volkswagen que incluyó la cobertura de ambas huelgas y la última revisión contractual, permitieron a los obreros dar testimonio de lo duro y cansado que en realidad es el trabajo en esa planta automotriz. Y aunque los obreros de esta fábrica son catalogados como los mejor pagados (al menos en Puebla), revelaron las estrategias de la empresa para evitar que un número importante de trabajadores pueda llegar a escalar hasta la categoría salarial más elevada.

Todo esto, además de los despidos masivos de personal que en los últimos dos años ha tenido que realizar Volkswagen, dieron como resultado evidenciar la nueva estrategia de la armadora, para poner en práctica un nuevo esquema laboral que de algún modo será lesivo para los obreros, al evitar que generen antigüedad y propiciar que el personal de nuevo ingreso sea contratado en condiciones diferentes a las que tienen los actuales obreros.

Tras analizar la problemática laboral que muestran grandes empresas como Kuk Dong, finalmente se aborda el caso de Címex Lana, maquiladora de capital

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

coreano-norteamericano en la cual, su modernización tecnológica la ha convertido en la empresa textil más moderna de América Latina, asentada en esta entidad.

El modelo laboral que aplica Címex Lana se considera como el lado positivo de lo que algunos empresarios empiezan a corregir en las maquiladoras de capital extranjero.

Preocupados por la capacitación y la remuneración de sus obreros, en Címex Lana una parte importante de sus trabajadores viajaron al extranjero a recibir capacitación de alto nivel, para tener la oportunidad de ascender de una manera más rápida dentro de la empresa.

Varios de los trabajadores que actualmente laboran en esta fábrica textil, dejaron el arado y el campo para transformarse en jefes de líneas e incluso en operadores de producción.

El hermetismo de parte de algunos empresarios, particularmente de los coreanos para mostrarse dispuestos a conceder entrevistas sobre lo que acontece en sus centros de trabajo, así como la dura postura de los directivos de Volkswagen para brindar información a los medios de comunicación, fue difícil vencer, sin embargo, la parte patronal también contó su versión de los hechos, se defendió y sustentó sus argumentos.

Es decir, el presente trabajo radiofónico plasmado a través de esta investigación pretende contribuir a conocer un poco más la vida de los trabajadores poblanos en empresas maquiladoras y propone difundir la realidad laboral en nuestro Estado y colaborar a que las partes involucradas expresen sus puntos de vista, para emprender las correcciones de los errores que deben eliminarse, obtener una

TRABAJOS CON
FALLA DE ORIGEN

mejor calidad de vida laboral y preservar el respeto a los derechos humanos de todo trabajador y trabajadora.

TESIS CON --
FALLA DE ORIGEN

Planteamiento del Problema

El actual dinamismo y fugacidad que se perciben en la mayoría de las radiodifusoras poblanas han provocado que el periodismo radiofónico se concrete en la mayoría de los casos a la elaboración de las notas informativas, sin que propiamente se profundice en el análisis de determinada problemática.

El poco uso que algunos noticieros radiofónicos hacen de los géneros periodísticos, tales como el reportaje, la entrevista, la crónica, el artículo de fondo y la columna, entre otros, lo justifican con el argumento de carecer de tiempo para exponer con mayor profundidad los conflictos del diario acontecer.

La llamada "declaracionitis" se ha impuesto sobre la práctica del periodismo de investigación, por medio del cual es posible analizar de manera más seria y objetiva, determinado tema que puede tener una repercusión importante para la sociedad en la que habitamos.

Ante este panorama, la presente investigación rescata al Reportaje Radiofónico como la herramienta perfecta para efectuar un análisis serio y profundo sobre determinado conflicto.

En este caso, se utiliza al Reportaje Radiofónico como el medio para exponer de manera real, el ambiente laboral y los conflictos de trabajo que cientos de obreros poblanos padecen en algunas empresas maquiladoras establecidas en la entidad.

En esta investigación se exponen los elementos que integran un Reportaje Radiofónico de Investigación y con base en ellos, se presenta una memoria periodística, en la que se explica cómo por medio del uso de este instrumento del

TESIS CON --
FALLA DE ORIGEN

periodismo, fue posible efectuar tres investigaciones sobre la situación laboral en maquiladoras poblanas.

El importante crecimiento industrial que en la última década ha experimentado Puebla, como resultado de su apertura comercial y la globalización mundial en la que habitamos, desencadenó una serie de transformaciones sociales que se han hecho evidentes en el aspecto laboral.

La llegada de enormes fábricas de capital extranjero y la transformación de la gente campesina en obreros de maquiladoras de capital foráneo, derivaron en una serie de conflictos laborales que de algún modo inciden de manera importante en la economía estatal.

Describir este tipo de problemas, confrontar versiones y exponer los hechos de manera imparcial, no resulta fácil, más aún, cuando el periodismo en radio exige brevedad, lo que en la mayoría de los casos, impide la elaboración de un análisis. Sin embargo, pese a las exigencias de tiempo, el reportaje se impone como el formato perfecto para consolidar un trabajo de investigación periodística, que permita conocer a detalle lo que las fuentes de información nos transmiten.

Para lo anterior, en este trabajo se exponen tres casos específicos: Kuk Dong, Volkswagen y Címex Lana, reportajes de investigación realizados en los últimos tres años (1999-2002), a través de los cuáles se efectuaron entrevistas, testimonios, crónicas, se consultaron datos económicos en dependencias federales y estatales, se consultaron libros sobre la economía estatal, se hicieron visitas y recorridos por las empresas antes citadas y se entrevistaron a empresarios de la entidad.

TECIS CON - -
PUEBLA DE ORIGEN

Todo lo anterior, derivó en la realización de tres Reportajes Radiofónicos de Investigación Periodística, a través de los cuales fue posible comprobar las malas condiciones laborales que predominan en empresas maquiladoras de la entidad. La carencia de trabajos de investigación que se puedan leer o escuchar pone al descubierto la demanda y exigencia de una audiencia que reclama espacios para tener voz y obligar al reportero a una especialización y profesionalización de su labor informativa.

La vinculación entre la economía local y el periodismo en radio, es una realidad que hoy en día se debe imponer como un factor de competencia entre los medios de comunicación y particularmente de parte de los reporteros que trabajan para ellos.

La nota informativa es y seguirá siendo el factor vertebral del periodismo, sin embargo, en la actualidad, la estricta noticia debe responder a esa demanda de análisis y confrontación de versiones que hoy en día exigen las audiencias, como un principio general para ser considerados medios de comunicación con la suficiente responsabilidad social de informar, analizar y transmitir con objetividad.

Justificación

Muy pocos medios de comunicación incluyen al Reportaje de manera cotidiana en sus ediciones o transmisiones diarias de noticias.

El argumento es el mismo que ya hemos citado, la exigencia del tiempo y la fugacidad de la noticia radiofónica se impone en algunos casos ante las verdaderas exigencias del auditorio.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La urgente necesidad de profesionalizar la labor periodística a través de la especialización del reportero es una de las justificaciones para emplear al reportaje como el género que nos permita contar con veracidad los hechos y evitar quedarnos en la subjetividad de una problemática.

La importancia de rescatar al Reportaje como un instrumento de investigación social se impone como la respuesta a los cambios y transformaciones que hoy en día demanda la profesión periodística.

Objetivos

El objetivo central de esta investigación es proponer el uso del Reportaje Radiofónico como la herramienta para demostrar los principales problemas laborales a los que se enfrentan trabajadores poblanos en empresas maquiladoras.

Asimismo, con la elaboración de este tipo de Reportajes se busca difundir los resultados obtenidos en cada caso analizado, con la finalidad de poder incidir en la concientización de este tipo de conflictos laborales y contribuir de algún modo, a la solución de estas problemáticas que se presentan en los centros de trabajo y que por consecuencia se reflejan en el desarrollo de la economía poblana.

En el estricto sentido de la labor periodística, el presente trabajo también pretende aportar los suficientes elementos para reafirmar al Reportaje como el género que goza de las suficientes características y atributos que lo convierten en la más importante de las categorías periodísticas.

TESIS CON --
FALLA DE ORIGEN

De igual forma, pretende alentar a los colegas periodistas a no olvidarse de "investigar" y tener presente que además de informar y transmitir los hechos, tenemos la responsabilidad de analizar y asumir las realidades que integran nuestro entorno, como uno de los principios básicos que nos permitirán practicar de una manera más profesional, el ejercicio periodístico.

Hipótesis:

"Con la utilización del Reportaje de Investigación, se logrará conocer, analizar y difundir los conflictos laborales en maquiladoras poblanas".

Variable Independiente: Proponer un esquema para elaborar Reportajes de Investigación.

Variable Dependiente: La integran los diferentes casos y testimonios sobre las condiciones laborales en maquiladoras poblanas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 1

EL REPORTAJE

1.1. Definición de Reportaje

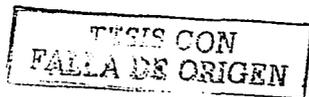
Para algunos hablar de la radio es referirse a uno de los medios de comunicación que practica de manera particular la labor periodística, pero desde el sentido noticioso.

Sin embargo, la radio en el ejercicio del periodismo, se concibe mucho más que un medio para transmitir noticias.

A través de este medio de comunicación se puede ejercer un periodismo que nos permite utilizar una serie de recursos básicos e indispensables, para transformar una noticia en un producto informativo que además de despertar la imaginación de los radioescuchas, contribuya a crear conciencia social de lo que estamos informando.

Debido a sus características de inmediatez, agilidad y brevedad, la noticia se ha impuesto en el terreno radiofónico desplazando a otros géneros como el reportaje, la crónica, la entrevista, el artículo o la columna.

En el ejercicio periodístico, hay un género que se considera como la culminación de un trabajo, una investigación o una buena noticia, se trata del reportaje, catalogado por algunos como un relato, una narración o la conjugación de varios elementos del periodismo, este género es por sí solo el más completo y eficaz para abordar un tema de cualquier índole y ofrecer una verdadera investigación periodística.



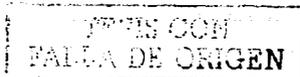
En este sentido cabe recordar algunas de las definiciones que diferentes autores le han dado a este noble género.

Mientras Gonzalo Martín Vivaldi lo definió como un relato periodístico esencialmente informativo, para Vicente Leñero y Carlos Marín, el reportaje permite por sí mismo, practicar en una sola investigación, la diversidad de los géneros periodísticos: " Las revelaciones noticiosas, la vivacidad de una o más entrevistas, las notas cortas de la columna y el relato secuencial de la crónica, lo mismo que la interpretación de los hechos, propia de los textos de opinión se presentan en el reportaje como una forma de explicar y profundizar en las causas de los hechos". (1986. pp.315).

Desde un punto de vista coincidente, Horacio Guajardo plantea que el género referido representa investigación: "Lleva noticias y entrevistas, reúne en su desarrollo a todos los géneros periodísticos, constituye el exámen de un tema en el que se proporcionan antecedentes, comparaciones, derivaciones y consecuencias de tal manera que el asunto queda trazado con amplitud y en forma cabal". (1988. pp. 236).

Para el periodista Raymundo Riva Palacio, un buen reportaje investiga, narra, describe y descubre: "Los reportajes bien investigados y cuidadosamente escritos, aportan contexto, origen y efecto de los mismos eventos al entregar una visión más de conjunto, a distancia, sobre un tema en particular, resaltando así, su propia importancia". (1995. pp. 236).

En la última década, pocas han sido las estaciones radiofónicas que le han dado un justo espacio a la realización y producción de los Reportajes de Investigación.



La existencia de noticiarios que abordan los hechos del día a través de una breve introducción del reportero acompañada de la inserción de audio que reproduce la voz o voces de los protagonistas de los hechos, se ha convertido en la manera tradicional de "hacer radio" en Puebla.

Sin embargo, no es válido generalizar, una vez que sí existen emisoras poblanas que le siguen dando el espacio y el lugar a los géneros periodísticos, dos ejemplos comprobables son La Radiante 105 a través de su noticiario Revista 105 y Radio Buap en su espacio estelar de noticias.

El tiempo radiofónico ha sido absorbido por la comercialización publicitaria, factor determinante para la subsistencia económica de cualquier empresa radiofónica, pese a ello, es válido señalar la necesidad de retomar el periodismo radiofónico desde la óptica de la diversidad para ofrecerle al auditorio una amplia variedad de informaciones sustentadas, a través del uso de herramientas como la crónica, la columna, el artículo y la entrevista de semblanza.

Desafortunadamente, los que ejercemos la diaria tarea de informar, hemos sido rebasados por los acontecimientos inmediatos, es decir, reportar lo que ocurre en el día o bien en la llamada "declaracionitis", donde somos propiamente transmisores de lo que una o varias personas nos dicen.

El trabajo de investigación en radio es más que noticia, es dedicar tiempo a un solo tema para poder confrontar opiniones, consultar diferentes fuentes de información y presentar el resultado de un trabajo que, además, vaya acompañado con una producción radiofónica que lo convierta en el producto atractivo y de interés que demanda el auditorio.

TECIE CON
FALLA DE ORIGEN

1.2. Características del Reportaje Radiofónico de Investigación

Para entender lo que propiamente significa la palabra Reportaje conviene remitirnos al origen de la misma. "Es una voz francesa de origen inglés y adaptada al español, proviene del verbo latino reportare, que significa traer o llevar una noticia, anunciar o referir, es decir, informar al lector sobre algo que el reportero juzga digno de ser referido". (Gonzalo Martín Vivaldi, 1973, pp.165).

Ejercer el periodismo no es una labor fácil, se requiere además de disposición a aprender, transmitir e informar los hechos de manera objetiva, pero a la vez, desarrollar un sexto sentido que nos permita intuir dónde puede estar el hilo conductor hacia una investigación que nos lleve a descubrir algo que tenga una repercusión superior a la que generalmente puede tener la nota del día.

Para realizar un reportaje además de tiempo y de elegir el tema que nos puede dar como resultado un buen material periodístico, se necesitan ganas de no quedarnos en una sola versión para hacer de ello, la noticia del reportaje.

Se requiere plantear el contexto de un problema, recurrir a las diferentes fuentes involucradas, las que pueden ir desde los testimonios, sondeos, entrevistas personales, información documental e institucional de lo que estemos investigando. Además, hay que elaborar "el vestido" del reportaje, es decir, grabar sonidos y parte del ambiente en el que realicemos la investigación, con la finalidad de reproducir en la emisión radiofónica una descripción lo más cercana a la realidad que estamos contándole a los oyentes.

Si bien no existe un método particular que señale de manera rígida los pasos que deben seguirse en la elaboración del reportaje de investigación, varios autores refieren un método universal en el que destaca la combinación de la narrativa, lo

noticioso, el testimonial y los datos documentales, que organizados de acuerdo a las prioridades del tema y estilo particular del reportero, darán como resultado una investigación periodística con elementos acústicos que nos permitan presentar parte de la realidad que diariamente vivimos.

Para algunos autores, el reportaje de investigación en radio es uno de los recursos menos usados y sin embargo, es el que más efectos provoca en una audiencia radiofónica, que en muchas ocasiones cansada de la inmediatez de lo noticioso, busca escuchar temas de mayor profundidad, en los que pueda apreciar las diferentes aristas que en determinado momento provocan controversia pero a la vez, originan conciencia social sobre determinado asunto.

Para Romeo Figueroa la mejor forma de plasmar la investigación y el análisis dentro del periodismo, es posible a través del reportaje: "El reportaje va más allá de la descripción de los acontecimientos con sobrada simplicidad, y surge con naturalidad en el reportero la inquietud de profundizar en el análisis y en la investigación. Pero es apenas un intento global de calificarlo, ya que es considerado por los más distinguidos escritores como el género periodístico más próximo a la perfección" . (pp. 241).

Al realizar un reportaje radiofónico o para un medio impreso, generalmente incurrimos en el error de llenarnos de datos que en la elaboración del trabajo periodístico más que ayudarnos en la redacción, causan confusión.

Por ello conviene citar lo que Gabriel García Márquez dice al respecto: "El reportaje es como una salchicha, debes saber dónde empieza y dónde acaba. Porque si no, lo vas llenando de datos y nunca terminas". (El Financiero, 1995, pp. 70).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.3. Elaboración del Reportaje

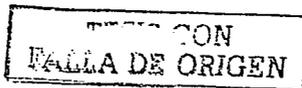
Si bien, no existe una estructura rígida para la elaboración de un reportaje de investigación, es un hecho que algunos autores consideran los siguientes pasos como los tradicionales a la hora de realizar un reportaje:

- a) Elección del tema a partir de una idea o un asunto de interés general.
- b) Trazar objetivos y enfoque del trabajo.
- c) Programar y desarrollar la investigación, incluyendo todo tipo de fuentes: hemerográficas, bibliográficas, documentales, personales, etc.
- d) Procesar, seleccionar y jerarquizar información: datos básicos y de actualidad, testimonios, ambientes.
- e) Estructurar contenido y escribir el reportaje.
- f) Publicar o transmitir.

De manera sintética, podemos señalar que estas seis etapas se resumen en tres básicas: definición temática, investigación y procesamiento, escritura y publicación.

La realización de un reportaje de investigación, implica para el profesional de la comunicación convertirse en un investigador donde además de acudir a la investigación propiamente documental, también recurra a la investigación de campo.

Es decir, que acuda al lugar en el que se encuentra el objeto o problemática de estudio, confronte las veces que sea necesario las versiones que ha obtenido ya sea a través de entrevistas, sondeos, testimonios, etc.



Conviene que el reportero aprenda a "cruzar" su información, es decir, entrevistar las veces que sea necesario a sus fuentes, con la finalidad de confrontar versiones y obtener testimonios fidedignos lo más cercanos a la realidad que investiga.

La descripción acompañada de los sonidos ambientales, incluso de la música adecuada, contribuye a enriquecer el contenido de una investigación radiofónica, que puede variar de acuerdo al estilo propio del reportero, pero que en esencia debe exponer de manera objetiva los hechos en torno a un tema que pueden tener una conclusión inmediata, o bien, propiciar el inicio de una serie de reportajes que contribuyan a presentar una investigación seria sobre determinada realidad social o de cualquier otra índole

Tal y como lo dice Gabriel García Márquez, para una correcta elaboración de la investigación periodística conviene organizar toda la información que hemos obtenido a través de la recopilación de datos, con el propósito de evitar la saturación de información.

Para ello, conviene clasificar por categorías las entrevistas, los testimonios, los datos hemerográficos o bibliográficos (según sea el caso).

Posteriormente iniciar con la jerarquización de la información, buscando el aspecto atractivo de la investigación para iniciar con elementos que despierten el interés del radioescucha.

Una vez que se detectó el clímax de la información que hemos obtenido a través de la investigación, se procede a estructurar con el formato radiofónico, en el que los datos de investigación deberán ir apoyados de la narrativa o crónica que desde un estilo muy particular puede incorporar el reportero a través de música, sonidos o simple narrativa que contribuirán a "vestir" el Reportaje de Investigación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.4. El Reportaje Radiofónico y la Internet

Los avances tecnológicos han colocado a la radio en una postura muy particular frente a lo que se vislumbra como el futuro de los productos radiofónicos en la internet.

Con el hábito de conocer a la radio como un medio a través del cual podemos transmitir mensajes sonoros que despiertan la imaginación, propician la opinión y alertan la conciencia social de los diferentes grupos de la sociedad, este medio de comunicación está enfrentando una significativa transformación a partir de su aparición y transmisión a través del internet.

Es justamente en la red, donde se están dando los primeros destellos de un nuevo periodismo radiofónico con significativas transformaciones.

Lo que se observa en internet no es estrictamente periodismo radiofónico, es más que eso. Algunas estaciones de radio principalmente de origen español son las primeras en estar lanzando a la red sus productos noticiosos que no sólo consisten en el audio de la nota o reportaje grabado o transmitido.

Se trata de conjuntar una serie de elementos sonoros, visuales y escritos que dan como resultado una nueva presentación en los productos radiofónicos que a través de los diferentes géneros periodísticos se presentan como una nueva oferta radiofónica pero en internet.

En el caso de Puebla, el periodismo radiofónico y particularmente el reportaje de investigación se puede apreciar a través de fotos, sonido, video y textos que son reportajes, en la página web de la radiodifusora La Radiante 105 (www.revista105.com), que en menos de dos años de estar en la red, ha logrado

TEMAS CON
FALLA DE ORIGEN

consolidar la presentación de sus materiales periodísticos, pero adaptados para el mundo del ciberespacio.

En este sentido, conviene mencionar que las características del reportaje radiofónico para internet conservan sus aspectos fundamentales, sin embargo, presentan variaciones en cuanto a imagen, sonido y contenido tomando en cuenta que en internet la inmediatez con la que se accede a la información determina el interés que se adquiere por los contenidos del producto radiofónico.

En definitiva, como bien resume Cebrián Herreros, estas son pues las características que definen al usuario de internet y lo diferencian del oyente en radio: "Internet modifica la manera con que informan las personas. Los usuarios pasan a tener un poder que antes no tenían, tanto para recibir, buscar y contratar como para incorporar información generada o conocida por ellos. Acceden a la red como un autoservicio. Esta visión modifica plenamente el panorama de los medios de comunicación y en particular de la radio. O la radio busca la personalización de la información, la interactividad, el autoservicio o perderá capacidad de penetración en la nueva sociedad". (2001, pp.22).

Poco a poco las diferentes radiodifusoras locales retoman la elaboración de reportajes como una forma de presentar ofertas más atractivas para el auditorio. Sin embargo, como anteriormente lo hemos mencionado, la incursión de la radio a través del internet, está obligando a las diferentes empresas de radiodifusión, a adecuar sus contenidos para convertirse en elementos competitivos en el mundo cibernético.

"El diseño de ese nuevo producto radiofónico para internet, debe responder al intento de colmar de una manera efectiva y rápida, una determinada necesidad

TRABAJE CON
FALLA DE ORIGEN

informativa del usuario. Esto significa que el nuevo producto debe contar, con un tratamiento profundo agradable y atractivo pero de escasa duración, lo cual convierte a la entrevista y al reportaje en los géneros más idóneos para lograr este fin". (Rodero Antón, 2002, pp.24).

La inmediatez con la que podemos acceder a los datos que se ofrecen en la internet, es una de las ventajas preponderantes para el manejo de algunos géneros periodísticos como el reportaje, el que permite incorporar elementos particularmente enfocados a un auditorio con características totalmente diferentes a las que tiene una audiencia convencional.

La inmediatez impone la oferta de contenidos almacenados que pueden consultarse en cualquier momento, según el interés de cada uno de los usuarios.

La profundidad y detalle que ofrece una investigación radiofónica elaborada bajo el formato de reportaje, responde mejor, a las necesidades y requerimientos de un grupo o estrato específico, que recurre a la internet, con la finalidad de obtener datos o información ampliada sobre un tema específico.

Por sí mismo, el reportaje es un género periodístico con la riqueza suficiente como para adaptarse a diferentes formatos y medios de comunicación, que indudablemente lo convierten en la práctica obligada dentro del periodismo radiofónico, cuando se trata de realizar una investigación detallada y real sobre algún aspecto del diario acontecer.

1.5. La Vinculación del Reportaje de Investigación y la Economía Local

Es indudable que el ejercicio periodístico otorga la posibilidad de reflejar diferentes realidades desde los sectores y estratos que integran a la sociedad actual.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Elaborar una investigación de fondo, particularmente a través del uso del reportaje permite un mayor conocimiento sobre las verdaderas causas y efectos que se presentan en torno a una problemática.

En este sentido, vale la pena mencionar un aspecto fundamental que en pocas ocasiones se atiende, pero que se considera como una condición para exponer en más de una investigación, las diversas aristas y contrastes de la sociedad en la que habitamos. Se trata de la especialización del reportero, aspecto inusual pero determinante para vincularnos con el entorno local, nacional, inclusive mundial.

En la última década decidí ejercer la especialización de mi actividad periodística desde el perfil de la economía poblana.

A partir de entonces, busco vincular el periodismo radiofónico con los sucesos económicos y laborales que acontecen en la entidad.

Buscar la conexión entre el periodismo de radio y la economía poblana no ha sido fácil.

Para ello es fundamental utilizar algún género del periodismo que nos ayude a contar las diferentes historias que se aprecian en la vida cotidiana de los poblanos.

El reportaje es un género noble que nos da la posibilidad de retratar los momentos, las carencias, los discursos, la protesta e inclusive el halago, reacciones y sentimientos que generalmente enfrentamos como consecuencia de la realidad económica que nos ha tocado vivir.

A través de la investigación periodística es posible conocer de manera más profunda el origen de la pobreza social, las protestas laborales, los logros industriales, la importancia de la inversión que aterriza en la entidad, en qué condiciones se desarrollan las relaciones obrero patronales, y en general, todo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aquello que atañe al movimiento de un gran aparato productivo que mueve la economía poblana.

Con una población superior a los 5 millones de habitantes que representan el 5.2% del total de la población en el país, Puebla revela un potencial económico que inició en la década de los 60's con el arribo de Volkswagen, empresa que actualmente se ha convertido en el ancla del movimiento industrial de la sociedad local.

Para explicar el movimiento económico y laboral de la entidad desde el punto de vista radiofónico, el reportaje es sin duda la herramienta perfecta que permite plasmar a través de un texto, sonidos, voces, música e incluso imágenes, parte de la vida diaria de los 510 mil 828 trabajadores que laboran en los diferentes sectores productivos de la entidad.

La enorme riqueza económica con la que cuenta Puebla queda al descubierto a través importantes sectores industriales como el de autopartes, automotriz, textil y de la confección que en los últimos años han significado el motor para el crecimiento regional poblano.

En una entidad, con una tasa de desempleo abierto del 2.3 % (abril 2003), menor a la media nacional, y con un crecimiento industrial desordenado, donde los conflictos en las relaciones laborales se han incrementado debido a la irrupción de un gran número de empresas maquiladoras, que en los últimos 3 años llegaron a Puebla, resulta interesante para todo reportero, aprender a explicar y abordar los orígenes y causas de cada problemática a través de la realización de una buena investigación, que involucre a los diferentes actores económicos que intervienen

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

en este tipo de realidades cotidianas para transmitir de manera objetiva, lo que sucede en el mundo económico y laboral de nuestro estado.

La globalización económica mundial incidió de manera determinante en la economía nacional y por su puesto en la local. La llegada de importantes capitales foráneos aceleró el desarrollo industrial poblano, diversificando la actividad laboral, incrementando la oferta laboral, transformando la vocación agrícola de algunas comunidades que ante el rezago y la pobreza decidieron probar suerte como inmigrantes en Estados Unidos o bien como obreros de las grandes firmas que respaldan a las maquiladoras.

En este contexto, es en el que los medios de comunicación adquieren la responsabilidad de transmitir y buscar la forma de narrar y analizar lo mejor posible, las diferentes realidades que se que viven en una entidad como la poblana.

Para lograr transmitir una imagen sonora de lo que acontece en una comunidad marginada donde la pobreza no sólo se observa sino también se respira, la práctica del reportaje es la mejor herramienta para iniciar un trabajo que puede arrancar como crónica, para después, a través del uso de testimonios con los moradores de esa comunidad, puede derivar en una narración descriptiva que transporte al radioescucha hasta la comunidad en la que elaboramos la investigación.

El aspecto sociológico puede ligarse de manera importante a la actividad que como reporteros desempeñamos.

TRABAJOS CON
FALLA DE ORIGEN

Las visitas a comunidades, fábricas, mercados y diversos centros de trabajo, nos permite adquirir una visión realista de lo que realmente ocurre en la economía estatal.

Es un hecho que la industrialización en las grandes capitales como la poblana, origina el surgimiento de problemáticas patronales y laborales.

El reportero a través de la investigación puede abordar ambos campos para después confrontarlos y obtener el contraste de lo que pueden ser los problemas para un empresario, pero por otro lado, exponer cuáles son las preocupaciones para un obrero.

Algunos medios de comunicación consideran fría a la información económica, esto se debe al uso y mención de cifras numéricas, sin embargo, también es válido reconocer que algunos periódicos, radiodifusoras y televisoras realizan un esfuerzo interesante al intentar reflejar los problemas económicos y laborales por medio de la elaboración de reportajes de investigación, donde los involucrados tengan un espacio por medio de la entrevista o el testimonio, y donde el reportero pueda realizar una narración descriptiva del problema gracias a sus conocimientos de lo que ocurre en el lugar del conflicto.

La economía y el trabajo son los factores que determinan una parte importante del acontecer diario en toda comunidad, por ello, el periodismo como factor social, influye de manera importante en transmitir y revelar parte de las realidades que se viven en el mundo productivo de Puebla.

En los últimos tres años, se realizaron amplios reportajes de investigación a través de los cuales fue posible apreciar la realidad laboral y económica que se vive en las maquiladoras poblanas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A través de entrevistas, testimonios, sondeos, visitas a fábricas e información documental, en amplios trabajos radiofónicos, se pudo exponer una parte importante de la vida cotidiana de mujeres y hombres que diariamente laboran en esas grandes empresas, en su mayoría representadas por importantes capitales extranjeros.

En los siguientes capítulos se exponen esos reportajes de investigación a través de los cuales, se confrontan las diferentes realidades que en la industria maquiladora local enfrentan miles de obreros poblanos.

TRABAJOS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 2

LA INDUSTRIA MAQUILADORA POBLANA Y SU CONTEXTO NACIONAL

2.1. La Maquila como Motor de Exportaciones y Generadora de Mano de Obra Barata

A partir de 1994 uno de los motores del impresionante dinamismo del sector exportador fue la industria maquiladora, que del periodo de 1994 al 2001 contribuyó en promedio con un 43 por ciento del total de las exportaciones nacionales.

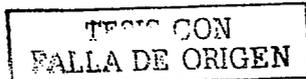
Datos proporcionados por la Secretaría de Economía, indican que hasta julio del 2002, su participación se ubicaba en el 48 por ciento como resultado de la recomposición que se está dando en este sector, luego de la fuerte caída que registró con la recesión económica en los Estados Unidos.

Entre 1994 y el año 2000, las exportaciones maquiladoras crecieron a una tasa anual de 20 por ciento y las manufactureras en 19 por ciento.

Este dinamismo se frenó durante el 2001 y principios del 2002 cuando el mercado norteamericano registró una fuerte desaceleración.

Es una realidad que la economía nacional responde en función del comportamiento que reporta la norteamericana.

Cabe señalar que el 90 por ciento de las exportaciones maquiladoras mexicanas tienen como destino Estados Unidos, por lo que existe una elevada correlación entre la demanda de ese país y las exportaciones nacionales.



Este fenómeno se entiende porque la maquila está considerada por los sectores gubernamentales y algunos patronales como el que mejor utiliza las herramientas del Tratado de Libre de Comercio.

Es un hecho que las maquiladoras han funcionado como el motor para acelerar el dinamismo económico de un sector exportador mexicano, cuyo comportamiento ha sido inconsistente y vulnerable a la respuesta del mercado norteamericano. Pero este incipiente sector ha sido duramente cuestionado por ser un alto generador de mano de obra barata.

Es una realidad que nuestro país se encuentra entre las naciones más pobres a nivel mundial. Numerosos organismos como el Fondo Monetario Internacional, la Comisión Económica para la América Latina y el Banco Mundial tienen conocimientos de la pobreza que viven países latinoamericanos como México.

La industria maquiladora y la pobreza se han encontrado en estrecha relación, basta conocer los lugares dónde en la última década los importantes grupos extranjeros asentaron sus capitales, con la finalidad de reducir costos e incrementar su rentabilidad productiva a base de pagar salarios menores.

Estimaciones del Banco Mundial indican que los pobres del mundo se encuentran en doce países entre los que figura México.

El mismo organismo señala que 40 de cada 100 mexicanos sobreviven con un ingreso diario que no supera los 30 dólares (30 pesos), lo que revela que el ingreso per cápita de nuestro país se sitúa por debajo de las principales economías de América Latina.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

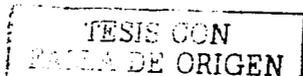
Por su parte la Comisión Económica para la América Latina (CEPAL) reconoce que la moderada reducción del desempleo en México, se ha registrado junto con un descenso en el nivel de ingreso de los trabajadores.

Una de las características más cuestionadas en la industria maquiladora, es la baja remuneración que otorga a su plantilla laboral, condición que para algunos empresarios de este sector, ha resultado una atracción para fomentar la instalación de este tipo de industrias.

La Organizacional Internacional del Trabajo, admite que nuestro país se ubica entre las naciones latinoamericanas que drásticamente han reducido sus salarios mínimos, los que actualmente se ubican por debajo de los niveles alcanzados en las décadas de los 70's y 80's.

La investigadora de la Universidad Obrera de México, Laura Juárez Sánchez considera que tras la aplicación de una política económica austera, "las prioridades de desarrollo social" que dicen tener los gobiernos neoliberales, van en sentido contrario. "Desde 1982 cada gobierno federal endurece las políticas de austeridad, lo que ha provocado crisis y devaluaciones financieras como la de 1994. Durante estos sexenios y en el actual, la prioridad ha sido el control inflacionario y la reducción en el déficit de la balanza comercial, lo que ha generado una profunda recesión del mercado interno. Los resultados están a la vista, pues se tiene un débil aparato productivo y un importante incremento en el déficit de empleos". (Entrevista 8 de octubre de 2002).

La industria maquiladora nacional ha ido creciendo debido a las facilidades y a las condiciones que la actual economía nacional ofrecen para su establecimiento. Esto revela que el actual modelo económico privilegia el desarrollo para capitales



externos (como el que impulsan las maquiladoras), pues se basa en el crecimiento de salarios deprimidos.

El bajo costo de la mano de obra nacional es uno de los atractivos para los inversionistas de capital nacional y extranjero, debido a que la remuneración de sus trabajadores se ha mantenido deteriorada.

De acuerdo a un análisis del Consejo Coordinador Empresarial, en 1995, un obrero del sector manufacturero percibía por una hora de trabajo alrededor de 1.51 dólares, es decir, 21.11 veces menos a lo que se pagaba en Alemania, 15.67 menos de lo pagado por Japón, 12.81 veces menos a las remuneraciones francesas, 11.39 veces abajo que los salarios norteamericanos y 10.62 veces menos que las remuneraciones canadienses.

Por si esto no bastara, la mano de obra nacional también resulta ser mucho más barata que incluso la de algunos países asiáticos como Corea, Singapur, Taiwán y Hong Kong.

Los salarios no han podido recuperar su poder adquisitivo, incluso enfrentan una severa erosión que difícilmente a corto plazo podrá revertir su propia tendencia.

El Centro de Investigaciones de la Universidad Obrera de México considera que al menos 21 millones de mexicanos se emplean en la economía informal y que sus percepciones oscilan entre uno y dos salarios mínimos, además de carecer de prestaciones laborales y seguridad social.

Para analistas económicos el descenso en los ingresos de los trabajadores continúa siendo una condición de inversión para los empresarios nacionales y extranjeros, lo que permite el fortalecimiento de sectores como el de la maquila,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

donde se garantizan fuertes producciones en serie a través de bajas remuneraciones y escasas garantías para sus trabajadores.

2.2. El Desarrollo Industrial de Puebla y las ventajas para la Inversión

Extranjera

A partir de la década de los 60's, Puebla inició un crecimiento industrial sostenido con miras a incrementar la presencia de capital extranjero, que con el paso del tiempo, se convirtió en el ancla de la economía local.

El desarrollo en infraestructura industrial propició la pronta instalación de importantes empresas de capital foráneo como Volkswagen de México, que junto con algunas más, iniciaron el crecimiento y fortalecimiento de su capital en territorio poblano.

Desde principios del siglo XX, Puebla se caracterizó por una reconocida fortaleza en el ramo textil, enormes e importantes centros industriales se asentaron en Puebla. tales como las fábricas "La Constancia", "La Trinidad", "El Volcán", por mencionar algunas.

Los cambios y el dinamismo que el comportamiento económico mostró con el transcurso de los años, propició que la entidad perdiera poco a poco esa presencia y liderazgo que durante varias décadas mostró en el ramo textil.

Con una mano de obra que logró importantes avances en el sector de los textiles, los poblanos se encaminaron a enfrentar lo que en la década de los 80's significó la llegada del Tratado de Libre Comercio con América del Norte.

El paulatino arribo de capitales foráneos se experimentó a través de la presencia de inversionistas principalmente alemanes y estadounidenses, quienes vieron en

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

esta ciudad capital, la ubicación idónea y atractivos costos en infraestructura, para aterrizar importantes inversiones que con el paso del tiempo se han consolidado en firmas como Hylsa, Jhonson y Controlls. Chiclets Adams y Mabesa, ésta última de capital nacional.

La construcción de la primera área de parques industriales se registró en el noreste de la ciudad, con la edificación de los primeros parques fabriles entre los que estuvieron el Parque Puebla 2000, Resurrección y el 5 de mayo entre otros.

En los últimos 7 años, la distribución de áreas fabriles se intensificó hacia los municipios conurbados a la ciudad capital, tales como Huejotzigo, Cuautlancingo, San Martín Texmelucan, Chachapa y Amozoc por mencionar algunos

Durante el sexenio que encabezó Manuel Bartlett como gobernador del Estado, Puebla delineó un perfil económico que se caracterizó por la incipiente inversión extranjera que si bien, no en todos los casos aterrizó por completo, alentó proyectos que ofertaban empleos a "bajo costo".

El entonces Secretario de Economía en el Estado, Mario Riestra Venegas se ocupó de darle a Puebla el carácter de entidad "atractiva" para la inversión foránea, principalmente la proveniente de Alemania y países asiáticos.

La demanda de trabajo en el campo, alentó al entonces gobierno estatal a llevar fábricas a aquellas regiones rurales, empresas que en la mayoría de los casos llegaban ofreciendo empleo en el ramo de la confección, sector que al menos en Puebla registró un excesivo crecimiento en los últimos siete años.

Con alta vocación en las exportaciones, Puebla fortaleció su postura de entidad con buena rentabilidad en mano de obra, pues si bien, los poblanos que se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

empleaban en la industria de la confección desconocían este sector, no requerían de una exhaustiva capacitación para incorporarse a esta actividad.

Datos proporcionados por la Dirección de Inversión Extranjera de la Secretaría de Desarrollo Económico indican que en los últimos tres años, la inversión foránea directa ha ido en ascenso, mientras en 1999 la entidad reportó 632 millones de dólares, en el año 2000 obtuvo 661 millones, en el 2001 se alcanzaron 726 millones de dólares y en el 2002 se lograron 750 millones de dólares, lo que significa que países como Alemania, Francia, Corea, España y Estados Unidos, continúan invirtiendo en Puebla debido a lo rentable que significa para ellos, conseguir mano de obra en condiciones más favorables a las que obtendrían en otros países.

Antonio Peniche, director del área de Inversión Extranjera en la Secretaría de Desarrollo Económico, considera que el capital externo sigue siendo uno de los motores de la economía local:

"La adecuada ubicación de Puebla, además de la infraestructura industrial y de comunicaciones con las que cuenta, favorecen la llegada de inversiones que principalmente provienen de Alemania y países asiáticos, particularmente Corea.

Los empresarios encuentran en Puebla además de incentivos para invertir, excelente mano de obra que en varios de los casos, se encuentra desaprovechada en algunas regiones rurales de la entidad, donde a causa de la poca rentabilidad de tierras, muchos campesinos buscan empleo.

Si bien es cierto que algunos empresarios encuentran en Puebla mano de obra mucho más barata a la que encontrarían en sus propios países de origen, es una realidad que no somos "tan baratos" como se piensa, pues hay inversionistas de

países europeos y norteamericanos que ahora están volteando hacia otros destinos mundiales como en el caso de Turingia (provincia alemana), de la República Checa o de Eslovenia donde actualmente los costos de la mano de obra son sumamente baratos y rentables para inversiones de fuertes consorcios mundiales". (Entrevista 10 de octubre de 2002).

El Sistema de Información Económica del Estado de Puebla indica que los sectores en los que se encuentra concentrada la inversión extranjera son: automotriz, autopartes, comercio, confección, eléctrico y electrónica.

Datos proporcionados por el gobierno del Estado encabezado por Melquiades Morales señalan que los incentivos, costos industriales y costos de mano de obra en Puebla, resultan altamente competitivos comparados contra los que se registran en algunas otras entidades del país.

En lo que se refiere a incentivos Puebla ofrece:

1. Programa especializado de entrenamiento para trabajadores (cualquier categoría), pagado por el gobierno del Estado en salarios mínimos. El programa tiene una duración de hasta tres meses, se elabora de acuerdo a las necesidades de la empresa y se imparte en la compañía donde posteriormente serán contratados los empleados.

2. Impuesto sobre nómina estatal. Este impuesto sobre nómina es del 1 por ciento, mientras que en otras entidades es del 4 por ciento.

3. Sistema Educativo. En el Estado de Puebla, la educación tiene un gran relevancia a través de la existencia de 125 instituciones Universitarias Tecnológicas de nivel superior y con alrededor de 158 Escuelas para Bachillerato y especialización industrial.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

4. Asesoría ante instituciones financieras. El gobierno estatal trabaja en coordinación con las principales instituciones financieras como el Banco de Comercio Exterior y Nacional Financiera, con la finalidad de gestionar créditos por medio de la banca de desarrollo.

5. Ventanilla Única para realizar trámites. La Secretaría de Desarrollo Económico cuenta con la Ventanilla Única de Gestión en la Dirección de Apoyo Empresarial, donde se pueden realizar todos los trámites relacionados con la instalación de las empresas, además de que se brinda la asesoría personalizada a las mismas para la obtención de permisos, licencias de operación y certificados sin costo alguno.

Además del impuesto sobre nómina que en el caso de Puebla se encuentra entre los más bajos a nivel nacional (1 por ciento); el gobierno ofrece una reducción del 100 por ciento durante los dos primeros años y 50 por ciento el tercer año de instalación a personas físicas y morales que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Se instalen en municipios de alta y muy alta marginación, de conformidad con los índices de marginalidad que se den a conocer por el Consejo Nacional de Población, con base en la información del Instituto Nacional de Geografía, Estadística e Informática.
- b) Realicen al momento de su instalación una inversión por un monto superior a \$100,000.00 pesos.
- c) Generen y mantengan durante el tiempo que dure el incentivo al menos 30 empleos.

COSTOS

Costo de terreno por zona (valor por m2)

	PESOS	DÓLARES
Libres	80	8.33
Oriental	60	6.25

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Teteles	70	7.29
San Felipe Chachapa	250	26.04
Atlixco	60	6.25

Costo de renta de almacenaje (varía de acuerdo al tipo y valor de la mercancía almacenada)

	PESOS	DÓLARES*
Costo Promedio mensual por m2	100	10.4

Costo de naves industriales, construcción y renta por m2 (el precio fluctúa de acuerdo a servicios, ubicación, accesos, patio de maniobras, calidad de construcción, imagen, etc.)

	PESOS	DÓLARES
Nave Industrial Estándar	1,700	177.08
Renta de nave industrial	20 a 50	2.08 a 5.21

COSTOS DE MANO DE OBRA

	PESOS	DÓLARES
Salario Mínimo (2001)**	35.85	3.73
Obrero Calificado	2,274 a 5,449	236 a 567
Obrero no Calificado	1,474 a 2,824	53 a 294
Gerente de Planta	21,923 a 49,003	2,283 a 5,104
Gerente de Producción	10,956 a 24,496	1,141 a 2,551
Técnico de Producción	3,228 a 9,800	336 a 1,020
Contador	3,280 a 12,248	341 a 1,275
Secretaria Bilingüe	2,187 a 9,800	227 a 1,020

* Tipo de cambio: 9.60 Pesos por Dólar

** Diario

Según la Ley Federal del Trabajo, adicional al salario nominal, el patrón está obligado a pagar los siguientes conceptos:

IMSS	De acuerdo al salario del trabajador
INFONAVIT	5% sobre salario integrado

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Impuesto sobre nómina	1%
AFORE	6.6%
Aguinaldo	15 días al año
Prima vacacionat	1.5 días al año
PTU	8% de la participación en Utilidades

En algunos casos y a criterio del patrón, se otorgan beneficios adicionales como:

Servicio de comedor, vales de despensa, transporte, guardería, etc.

2.3. Puebla Reafirma su Vocación Maquiladora

La aplicación de la investigación periodística en el tema de las maquiladoras permitió confirmar la vocación ensambladora y manufacturera que en los últimos diez años ha logrado consolidar la entidad

La industria maquiladora se define como un régimen aduanero que depende particularmente de leyes norteamericanas. (Secretaría Economía, 2000. pp23).

Este modelo comercial surgió en la década de los 60's, cuando en 1963 se emitió en México una ley donde se determinó no cobrar aranceles a aquellos productores extranjeros que fabricaran prendas de vestir con tela hecha y cortada en Estados Unidos. A esta legislación se le conoció como Ley 807.

Dos años después, México y Estados Unidos firmaron el convenio de las maquiladoras donde no sólo se incluía la elaboración de ropa, sino abarcaba hasta el rubro de la electrónica.

Es a través de este tipo de acuerdos bilaterales como inició el estímulo de una creciente industria que con el paso del tiempo definiría la vocación de varias entidades del país, entre ellas, la poblana.

En los años 60's, el movimiento industrial poblano era limitado, sin embargo, en la ciudad capital era donde se apreciaba de manera importante la pronta aparición

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de algunos negocios que se encargaban de elaborar prendas de vestir, asimismo, en el interior del Estado algunos municipios principalmente de la región norte eran los que estaban empezando a incursionar en esta actividad productiva.

Veinte años después con la firma del Tratado de Libre Comercio con América del Norte, México intensificó su movimiento industrial con la llegada de capital foráneo que se estableció en algunas regiones del país, entre ellas, Puebla.

La ventaja que para los norteamericanos representó ver a México como una sede de empresas "ensambladoras" resultó favorable para los estadounidenses quienes abarataron costos ya que a través del acuerdo multifibras, los norteamericanos dejaron de comprar ropa a países asiáticos como Tailandia, Malasia y Corea.

Resultó más barato para Estados Unidos enviar la tela cortada, para que las empresas maquiladoras "mexicanas" se ocuparan de ensamblar las prendas de vestir.

Con el paso del tiempo, México se convirtió en uno de los países con mayor importancia para Estados Unidos al captar un 13 por ciento de las compras norteamericanas.

En este contexto, Puebla inició su transformación industrial a través de la instalación de pequeñas fábricas que con el paso del tiempo fueron consolidando su vocación de maquiladoras.

El investigador de la Universidad Autónoma de Puebla, Huberto Juárez manifiesta que las primeras maquiladoras tuvieron su origen en la sierra norte del Estado, donde los empresarios de la región decidieron experimentar con esta nueva industria: "La facilidad de instalar una maquiladora atrajo a los hombres de

negocios y algunos hacendados de la sierra norte, quienes decidieron dejar el campo para invertir sus ahorros en la instalación de una fábrica.

La facilidad con la que podían instalar las maquilas los alentó a continuar invirtiendo pues sólo destinaba una parte importante del capital a la compra de maquinaria y a la edificación de un gran "galerón" donde se colocaban las máquinas o mesas de corte para ensamblar las prendas de vestir". (Entrevista 29 septiembre 2002).

La Secretaría de Desarrollo Económico afirma que en la entidad poblana existen alrededor de 850 maquiladores, de las que un 20 por ciento son capital extranjero y generan en total 120 mil empleos aproximadamente.

Sin embargo, esta versión contrasta con la del investigador Huberto Juárez quien estima en 85 mil los empleos generados por maquiladoras formales y clandestinas.

Durante el gobierno que encabezó Manuel Bartlett se dio un crecimiento importante en la instalación de empresas de capital extranjero que arribaron a la entidad en busca de una atractiva mano de obra barata.

El entonces secretario de Economía, Mario Riestra Venegas fue seriamente cuestionado por las "facilidades" que se otorgaron a inversionistas particularmente coreanos y alemanes, quienes hicieron repuntar de manera importante los sectores de autopartes y confección.

Con importantes anuncios y ceremonias protocolarias, el gobierno de Manuel Bartlett se ocupó de dar la bienvenida a una gran cantidad de capitales coreanos, que en la realidad no venían de Corea, sino de Centroamérica, donde la rigurosa vigilancia de organismos extranjeros y denuncias de maltrato en contra de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajadores, los obligaron a emigrar hacia otros países en busca de "condiciones favorables" para el desarrollo de su industria.

Amerex, Duri Modas, Dick Viking, Kuk Dong, Tae Training fueron tan sólo algunas de las empresas que se establecieron en Puebla .

Sin embargo, el desarrollo de la industrial maquiladora no inició con la llegada de los capitales asiáticos, es importante referir que en los municipios de Teziutlán y Tehuacán, la industria de la confección nacional se encontraba fortalecida con la presencia de importantes fábricas que hasta la fecha sostienen el empleo y desarrollo en esas regiones

2.4. Tehuacán y Teziutlán Pioneros de la Maquila Poblana

Igual que en la frontera donde la industria maquiladora proliferó rápidamente a partir de la apertura comercial con América del Norte, en Puebla, Teziutlán y Tehuacán son los dos municipios que han concentrado cerca de un 50 por ciento del total de empleos que la industria de la confección genera en la entidad.

Hace más de tres décadas inició el arribo de las primera fábricas de la confección al municipio de Tehuacán, fábricas que llegaron para quedarse y desplazar a la industria refresquera y avícola, que poco a poco pasó a segundo término, prevaleciendo la actividad industrial de la confección como principal vocación de los tehuacaneses.

Actualmente, Tehuacán está considerado como el segundo municipio más importante en el Estado debido a su excelente infraestructura carretera y de servicios, que lo favorece para una buena comunicación con el sureste y la capital del país.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La industria de la confección en Tehuacán presenta características que suelen apreciarse en industrias de este tipo: bajos salarios, largas jornadas de trabajo y pocas garantías laborales.

Según estimaciones de la Cámara del Vestido de Tehuacán, el sector maquilador emplea a casi 15 mil personas, 50 por ciento de ellas son mujeres provenientes de comunidades como Santiago Miahuatlán, La Cañada, Ajalpan y estados vecinos como Oaxaca y Veracruz. Sin embargo, se calcula que entre talleres, maquiladoras formales y clandestinas, en esta región 45 mil personas están empleadas en la industria de la confección.

Una parte importante de las mujeres que laboran en esta industria, son madres solteras que no rebasan los 45 años, edad que algunas fábricas fijan como límite para otorgar un puesto de trabajo.

Enormes galerones con escasa ventilación e iluminación, pocas medidas de seguridad para las trabajadoras que diariamente están en contacto con el deshebrado de telas que desprenden una gran cantidad de polvo, poca atención médica, riesgo de despidos en caso de embarazo, remuneración de acuerdo a metas de producción, bajos bonos de productividad, pero sobre todo, hacinamiento humano, fueron el panorama encontrado en varias de las maquiladoras tehucanenses durante una visita realizada febrero del 2002.

Poblaciones como Tecamachalco, Xochitlán, Palmarito, Ciudad Serdán, Esperanza, Chapulco y Ajalpan entre muchas otras, abastecen la mano de obra a las maquiladoras de la región que ensamblan prendas de vestir para firmas como Levis, Furor, Guess, Polo Jeans y Calvin Klein entre otras.

A pesar de estar considerados como una mano de obra con alta calificación, los salarios en promedio se ubican entre los 550 y 600 pesos semanales

Todos los días, a la una de la tarde, afuera de las maquiladoras se repite la misma imagen. Cientos de mujeres salen presurosas para aprovechar los 60 minutos que les dan para comer y tomar un breve descanso. Después del refrigerio regresan a sus máquinas para cubrir las diez horas de trabajo que comprende una jornada laboral.

Maribel Flores es una joven mujer de 30 años, como muchas de sus compañeras es madre soltera y se gana la vida en las máquinas de coser, ensamblando pantalones de mezclilla que más adelante se venderán en importantes cadenas norteamericanas: "Trabajo en Vaqueros Navarra desde hace seis meses, el ambiente es tranquilo, pero el trabajo es duro, hay que sacar la producción diaria que nos fija el jefe de línea, pero si uno quiere sacar un dinerito extra, pues hay que chambearle horas extras. Tengo dos hijos, uno de ocho y la otra de cinco años, están en la escuela y los gastos son fuertes, así que no queda de otra y hay que buscarse el pan de cada día, aunque la verdad, los 570 pesos semanales que gano no me alcanzan para pagar renta, comprar comida y costear la escuela de mis hijos, así que en mis ratos libres también plancho ajeno, para poder irla pasando" (Testimonio 11 Febrero 2002).

Según la versión de las propias trabajadoras, una jornada laboral puede alcanzar hasta diez horas dependiendo del tipo de empresa y prenda a elaborar. Además la instauración del proceso "justo a tiempo" iniciado por la industria automotriz, elevó los niveles de productividad y calidad de las empresas, las que en promedio

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

durante una jornada laboral solicitan a sus trabajadoras entregar hasta 3 mil partes de la prenda que les toca confeccionar.

Hasta antes de la recesión económica del 2001, en las afueras de la mayoría de las fábricas tehuacanenses se apreciaban letreros en los que solicitaba personal.

Los requisitos que exigen las maquiladoras son mínimos: acta de nacimiento y disponibilidad a aguantar largas jornadas laborales. Es a través de este esquema, como los grandes confeccionistas que se establecieron en Tehuacán entre los que figuran Vaqueros Navarra, Top Jean, Maquilas Eslava y Jamil Textil lograron a través del tiempo, consolidar su mercado exportador hacia Estados Unidos.

Sin contar con un respaldo que defienda sus derechos laborales, muchas obreras ignoran qué sindicato las representa, lo único que saben es que semanalmente, de su pago total se les descuenta una parte como cuota que deben pagar a su organización sindical.

La opinión que las trabajadoras de las maquiladoras tehuacanenses tienen de sus representantes, es mala, los califican de "vendidos" al considerar que dichos sindicatos no representan los derechos de los trabajadores, ya que en la mayoría de los casos, ignoran las denuncias de sus agremiados.

Si bien es cierto que hay maquiladoras como Magilosa, donde las obreras reciben un mejor trato, trabajan en espacios más amplios y reciben algunos incentivos, hay otras como el Grupo Maquilador Anuar, Ecardy o Lavados del Sureste, donde los propios trabajadores han denunciado varias irregularidades.

El Grupo Navarra es uno de los grupos industriales más fuertes y sólidos de la región de Tehuacán, emplea a casi 10 mil personas, sin embargo, su fortaleza

TRIPS CON
FALLA DE ORIGEN

fabril se ve disminuída ante las denuncias de sus trabajadores quienes aseguran tener fuertes cargas de trabajo y sólo recibir salarios semanales de 550 pesos.

El crecimiento de las maquiladoras en Tehuacán se ha dado junto con la aparición de "talleres familiares" que improvisados en casas habitación operan de manera clandestina.

Establecido desde hace 21 años en la colonia Hidalgo, uno de estos talleres da empleo a casi 80 personas, entre ellas menores de edad que cosen, cortan y deshebran en improvisadas mesas de madera con la escasa iluminación de tres focos.

En este tipo de talleres, los trabajadores no tienen seguro social ni horarios de salida. Los salarios pueden ser menores a los 350 pesos y corren el riesgo de ser sustituidos en cualquier momento por alguien que "exija menos".

Juana Cuautle es originaria de Ajalpan, tiene 17 años, sólo terminó la primaria, la mayor parte de su vida la dedicó a ayudar a sus padres en el campo.

Sin embargo, la manutención de sus cuatro hermanos menores la obligó a buscar un trabajo para ayudar con los gastos de la casa: "Está difícil conseguir empleo, antes donde quiera en cualquier maquiladora te daban trabajo, ahora dicen que las ventas se cayeron y que no hay lugar. Por eso estoy trabajando en un taller de un señor que cose pantalones de mezclilla para una de las maquiladoras grandotas. Me pagan 350 pesos a la semana, tengo que llegar temprano pero a veces salgo muy tarde porque tenemos que entregar pedidos extras. Ahí no te puedes quejar porque te corren y la verdad prefiero aguantarme a perder esos 350 que gano para ayudar a mi papá". (Testimonio 11 febrero 2002).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En busca de tener un salario que les permita sostener a sus hijos o ayudar a sus familias, muchas de estas mujeres además de hacer frente a las sobrecargas de trabajo mal remuneradas, han enfrentado otros inconvenientes que se han hecho presentes en algunas de las maquiladoras establecidas en Tehuacán.

Algunas obreras consideran que en cierto momento el acoso sexual se convirtió en un fenómeno constante en varias de las maquiladoras de la región, donde a cambio de otorgarles un trato preferencial, los supervisores las presionaban para ceder a las propuestas sexuales.

El caso de Teziutlán en el desarrollo de la industria maquiladora es similar al de Tehuacán, pero presenta algunas variantes.

En los años 60's, importantes empresarios de la región norte del Estado decidieron invertir sus capitales en actividades más rentables que el campo, es así como familias de apellidos conocidos de la región empezaron a probar suerte en la industria de la confección.

Los primeros talleres surgieron como experimentos muy incipientes de lo que ahora representa la maquila para el tercer municipio más importante de la entidad. Con el paso de los años, esos pequeños talleres fortalecieron su presencia y se convirtieron en sólidas empresas de la confección que actualmente maquilan para reconocidas firmas norteamericanas.

Provenientes de Hueytamalco, Tenampulco, San José Acateno, Ayotoxco y algunas comunidades de Veracruz, se estima que 19 mil personas llegan a la región serrana de Teziutlán para trabajar en una de las 250 maquiladoras establecidas en esa zona.

TEJES CON
FALLA DE ORIGEN

Una característica importante de las maquilas establecidas en esta región serrana es que una buena parte pertenece a empresarios teziutecos, aspecto que aún se mantiene como un distintivo respecto a otras regiones como Tehuacán y la capital poblana.

En Teziutlán, las maquiladoras establecieron un sistema de eficiencia para la remuneración salarial, que les permite cumplir de manera puntual con los exigentes contratos que les imponen firmas estadounidenses.

Los salarios que se pagan en la maquila teziuteca pueden ser de 500, 700 y hasta mil 100 pesos semanales, casi el doble de lo que se percibe en fábricas de Tehuacán y algunas de la ciudad de Puebla.

La presión en el trabajo y la estricta vigilancia de los supervisores, son las constantes en toda maquiladora, pero en Teziutlán se aprecia un fenómeno diferente, mientras en Puebla, Atlixco e Izúcar de Matamoros las trabajadoras apenas cumplen el año de trabajo, en Teziutlán los obreros pueden durar hasta 25 años.

La vocación fabril teziuteca se forjó junto con la historia de la maquiladora más antigua de la región que es Originales Finos.

Considerado como el patriarca de los confeccionistas serranos, a sus 73 años, Don Felipe Hadad Hadad recorre las líneas de producción, supervisa pagos, revisa maquinaria y sobre todo, dialoga con sus mil 800 trabajadores.

Es una realidad que la industria de la confección ha logrado importantes avances en Teziutlán., no obstante, existe un rezago que difícilmente se ha podido revertir, se trata de la "sub maquila".

TEZIUTLÁN
FALLA DE ORIGEN

Mientras grandes empresas serranas operan apegadas a la ley, por lo menos 200 talleres trabajan de manera ilegal esquivando pagos al seguro social e infonavit y empleando a casi 13 mil personas con salarios menores a los 500 pesos

Los empresarios serranos lamentan esta situación y reconocen que las firmas norteamericanas les exigen más que la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social que sólo hace una supervisión anual a la región serrana.

El empresario Carlos Peredo propietario de Confecciones Cavi una de la fábricas con mayor solidez en la sierra norte, reconoce que la existencia de los talleres clandestinos ha lesionado a la industria formal de la confección: "Es difícil saber cuántos talleres de este tipo están trabajando en Teziutlán y sus alrededores, pero su existencia nos ha perjudicado debido a que sin pagar salarios dignos u ofrecer las mínimas garantías laborales, entran a la competencia de la producción de prendas de vestir, robando mercado a las firmas que estamos en la competencia de calidad". (Entrevista 6 mayo 2002)

La crisis también alcanzó a los industriales de la maquila serrana quienes consideran que al menos 50 empresas de la confección se vieron obligadas a cerrar debido a la caída de sus ventas y a la cancelación de algunos contratos que provocaron su debacle financiera.

Además de los efectos económicos, los empresarios teziutecos cuestionan los privilegios que el gobierno estatal otorga a las maquiladoras de capital extranjero que se establecen en Puebla.

El industrial Carlos Peredo propietario de Confecciones Cavi donde laboran mil 900 trabajadores, estima pagar mensualmente un millón de pesos en cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, por ello, cuestiona las condiciones bajo las

que operan algunas empresas de la maquila de capital coreano, que llegan a evadir esta responsabilidad.

Sin estar en contra de la inversión extranjera y en particular coreana, maquiladores serranos exigen al gobierno estatal cumplir el compromiso de dar prioridad a la inversión local antes que la nacional y extranjera.

Otra de las preocupaciones inmediatas de los empresarios teziutecos es ordenar el crecimiento industrial en ese municipio, donde su infraestructura de servicios y comunicaciones está rezagada.

El Secretario de Desarrollo Económico, Antonio Zarain considera inviable la instalación de más maquiladoras en Teziutlán, ante lo que se planeó la construcción de un parque industrial en las zonas de Tetales, Yaonáhuac y Hueyapan.

La construcción de esta zona fabril inició a principios del 2002, sin embargo, será muy difícil que se pueda consolidar a corto plazo, debido a la recesión financiera que una parte importante de las maquiladoras serranas enfrentaron como consecuencia de la crisis en los mercados norteamericanos.

Pese a la consolidación que municipios como Teziutlán y Tehuacán lograron en la industria de la confección por medio de la instalación de las maquiladoras, en la capital poblana la presencia de este tipo de industrias está dominada por el capital extranjero.

Particularmente los coreanos han sido los que se han quedado con los mejores terrenos y con buenos espacios dentro de importantes parques industriales.

En municipios como Izúcar de Matamoros, Atlixco, San Martín Texmelucan y Quecholac se han asentado muy pocas empresas del ramo, varias de las cuales

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cambian constantemente de razón social debido a que son puestas a la venta o bien para esquivar problemas laborales que constantemente enfrentan.

La industria maquiladora se ha impuesto como la segunda actividad industrial más importante de la entidad, con fallas y aciertos. Este sector se mantiene vigente ante los cuestionamientos de analistas laborales, economistas y organizaciones sociales que ven en la maquila al sector que ha transformado a Puebla en un alto generador de mano de obra abarata.

Para los funcionarios estatales como el Secretario de Desarrollo Económico, Antonio Zarain, la maquila es y continuará siendo una alternativa de vida para los campesinos poblanos: "La industria maquiladora da empleo a cerca de 120 mil poblanos y su futuro se fortalece en las áreas rurales donde los campesinos necesitan tener asegurado un salario. La maquila es un producto muy competitivo y es un instrumento que ayuda a "educar" a la población que incursiona en el trabajo industrial, pues la acostumbra a un horario, al uso de máquinas y a un trabajo asalariado". (Entrevista 10 septiembre 2002).

Contrariamente a lo que opina el sector gubernamental, para el investigador de la Universidad Autónoma de Puebla, Huberto Juárez Núñez, la industria maquiladora abarató la mano de obra poblana propiciando que esta incipiente actividad se haya fortalecido particularmente en las zonas rurales de la entidad: "La industria maquiladora se caracteriza por ofrecer salarios bajos y prestaciones mínimas. Hasta antes de 1994 los salarios en las maquiladoras se estaban incrementando, sin embargo, tras la devaluación y crisis del 95, los salarios se desplomaron 20 por ciento.

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

La maquila es una industria donde se pagaban salarios pero no prestaciones, y es través de esta fórmula como esta industria se ha impuesto en el rostro industrial de Puebla". (Entrevista 29 septiembre 2002).

Después de apreciar el desarrollo y fortalecimiento de la industria maquiladora poblana es un hecho que el reportaje como género periodístico, continúa siendo una herramienta social que permite contemplar y confrontar las diferentes versiones que en esta investigación atañen a las maquiladoras poblanas, lo que nos permite conocer a fondo la realidad de las mujeres y hombres que laboran en este tipo fábricas.

TEXTE CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 3

MAQUILADORAS COREANAS EN PUEBLA

3.1. Las Primeras Fábricas Coreanas

Las primeras fábricas de capital coreano arribaron a Puebla a principios de 1997, año en el que la entidad empezó a reportar un crecimiento importante en la inversión de capital extranjero particularmente en la industria maquiladora de confección.

Amparados por los atractivos incentivos ofrecidos por el entonces gobierno estatal que encabezaba Manuel Bartlett Díaz, importantes grupos industriales llegaron a la capital del Estado en busca de la atractiva mano de obra barata que les permitiera continuar maquilando ropa para las importantes firmas estadounidenses con las que tenían contratos.

Mario Riestra Venegas fue un personaje clave para la llegada de los coreanos a la entidad.

Con el cargo de Secretario de Economía, Mario Riestra se ocupó de organizar numerosas "misiones comerciales" cuyos destinos principales fueron algunos países centroamericanos como El Salvador, Panamá, Guatemala y Costa Rica, entre otros.

Durante estos viajes, el entonces funcionario estatal viajaba acompañado de algunos empresarios poblanos quienes aspiraban a concretar algún negocio en aquellas naciones centroamericanas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sin embargo, esas misiones comerciales dieron como resultado el cierre y compromiso de algunas inversiones con capitales coreanos que en esos tiempos se encontraban operando en Centroamérica.

Con mala fama por enfrentar una serie de acusaciones en torno a la violación de derechos humanos y laborales con trabajadores centroamericanos, algunas de las maquiladoras coreanas establecidas en Guatemala y Costa Rica, por mencionar algunos países, voltearon la vista hacia México y particularmente a Puebla, como un nuevo destino en el que podrían reactivar su producción, contar con el respaldo de las autoridades para facilitarles su instalación, e incluso poder tener becas de capacitación expedidas por el gobierno estatal.

Bajo estas condiciones, inició de manera sigilosa el arribo de las maquiladoras coreanas a Puebla.

En algunos casos, el entonces gobierno estatal organizaba ceremonias protocolarias para anunciar la colocación de primeras piedras para la edificación de estas fábricas, en algunas otras ocasiones, los coreanos llegaron, rentaron enormes galpones en alguna zona industrial, instalaron su maquinaria, contrataron mano de obra y se pusieron a trabajar.

Inicialmente la presencia coreana pasó inadvertida, pero un año después de su llegada a Puebla, empezaron a registrarse las primeras denuncias en contra de algunas fábricas de capital asiático.

Algunas de las principales fábricas coreanas que aterrizaron en Puebla fueron: Amerex, Kuk Dong, TAE Training, Dick Vicking y Duri Modas entre las más importantes.

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

Después de enfrentar una serie de denuncias por maltrato laboral y constantes actos de protesta debido a sus métodos para tratar a sus trabajadores, algunos de los coreanos cuyas fábricas tenían su sede matriz en países como Guatemala, Costa Rica y el Salvador, empezaron a buscar nuevos destinos para invertir y garantizar su estabilidad productiva.

La llegada de la inversión coreana adquirió una gran importancia convirtiéndose en el tercer capital más importante después del alemán y el estadounidense.

Con apoyos que difícilmente se dieron a empresarios locales, los coreanos llegaron a Puebla en condiciones preferenciales, donde a través de la Secretaría de Economía, actualmente Secretaría de Desarrollo Económico, se encargaron de conseguirles terrenos en zonas industriales, así como en municipios donde abundaba la mano de obra barata.

El gobierno Estatal otorgó becas de capacitación particularmente a empresarios coreanos, a través de las cuales, el gobierno poblano pagaba durante 3 meses, el 50 por ciento de los salarios de los trabajadores que fueran contratados por la firma asiática, con la condición de que los coreanos realizaran una inversión importante que garantizara la estancia a largo plazo de este capital extranjero en la entidad.

El reparto "discrecional" de estas becas de capacitación, propició la inconformidad de los maquiladores locales, principalmente de los establecidos en la sierra norte, quienes protestaron ante los excesivos apoyos que se otorgaban a los inversionistas coreanos.

Ante los cuestionamientos por el respaldo a la inversión asiática, los empresarios coreanos que llegaron a Puebla, se unieron a través de una Asociación que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

formaron entre ellos, para protegerse entre sí e intentar cambiar la mala imagen que tenían ante sus homólogos poblanos.

Para ello, durante la tromba que azotó a la sierra norte poblana en 1999, misma que provocó inundaciones y algunas pérdidas de vidas, la comunidad coreana decidió donar miles de camisetas para los damnificados de las lluvias.

Sin embargo, los actos caritativos quedaron rebasados ante la realidad social que se evidenciaba en el ambiente laboral que predominaba en las empresas de capital asiático

Habitados a trabajar en el campo, cientos de hombres y mujeres que por vocación tenían el cultivo de la tierra, cambiaron su actividad primaria para incorporarse como obreros en las maquiladoras coreanas que les ofrecían un salario bajo, pero semanal, así como una fuerte carga de trabajo que originó un choque cultural de costumbres laborales, sociales y económicas.

3.2. El Rigor Coreano

Los conflictos laborales y el choque cultural fueron las dos constantes que se observaron en las maquiladoras de capital coreano establecidas en Puebla. Sin olvidar que las típicas características reveladas por la industria maquiladora de exportación, se agudizaron con la presencia de los coreanos, entre ellas, bajos salarios, instalaciones inadecuadas, largas jornadas de trabajo, escasa inspección laboral y malos tratos.

El impacto cultural y laboral fue muy agresivo cuando se encontraron frente a frente poblanos y coreanos, cuya distancia de idioma fue una de las primeras barreras para lograr una verdadera comunicación entre patrones y obreros.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En estas circunstancias es importante mencionar cuál fue la reacción de poblanos y coreanos cuando por primera vez se encontraron frente a frente

Sin conocimiento previo, con dificultades de traducción y comprensión, en una situación donde la ventaja estuvo del lado coreano, los obreros poblanos enfrentaron una nueva forma de mando.

Acostumbrados a trabajar en un esquema laboral que no admitía mediación y modificación, los coreanos esperaron encontrar las mismas características que observaron en los trabajadores centroamericanos.

El rigor coreano se impuso ante una nueva cultura de obreros poblanos, muchos de los cuales habían trabajado en maquiladoras, sin embargo, la conocida presión que se ejerce en fábricas de este tipo, se incrementó en el caso de las empresas asiáticas.

Su llegada a regiones rurales del Estado tales como Atlixco e Izúcar de Matamoros provocó que debido a la falta de comunicación y entendimiento con su planta laboral, forjaran una mala opinión entre los habitantes de esos municipios.

Así lo expresa Eugenia Pérez Juárez vecina de la fábrica Kuk Dong instalada en Atlixco. La casa de Eugenia se encuentra a un costado de la fábrica coreana que en la actualidad lleva el nombre de Mex Mode.

Diariamente, Eugenia observa a los cientos de mujeres y hombres que muy temprano llegan a su fuente de trabajo.

Sin embargo, también se ha podido dar cuenta del comportamiento de los coreanos con sus trabajadores y con los vecinos del lugar: "Esos coreanos son tremendos. Hace dos años, cuando todavía era Kuk Dong, una de mis primas entró a trabajar ahí, me contó que entre las experiencias malas que tuvo fue

presenciar como un coreano estuvo a punto de darle de cachetadas a una de las muchachas que estaba en el área de corte, cuando la trabajadora cometió un error en el cortado de las prendas.

Aunque somos vecinos de los coreanos, luego salen por aquí, cerca de las canchas, pero no nos saludan, sólo nos miran.

Son muy raros, pero lo que da coraje es que traten mal a la gente que trabaja para ellos, dicen que tienen la costumbre de aventar las cosas cuando se enojan con los obreros.

Eso está mal, porque ellos están en nuestro país, además exprimen lo más que pueden a muchachas y cuando sienten que ya no funcionan, las botan como máquinas, ¡eso no se vale!. Se han hecho de dinero a base de dar mucho trabajo pero mal pagado y contratando a menores de edad.

Desde que llegaron los coreanos a Atlixco todo se fregó, a los muchachos de las maquiladoras les empezaron a pagar una miseria con la promesa de mejorarles el sueldo cuando tuvieran más tiempo, pero lo único cierto es que en todos ellos y en nosotros como vecinos quedó un mal recuerdo después de todo lo que vimos y oímos cuando la policía golpeó a las chicas de esta fábrica, sólo por denunciar lo mal que las trataban los coreanos". (Entrevista 18 noviembre del 2002).

Luis Reygadas, Profesor del departamento de Antropología de la Universidad Autónoma Metropolitana realizó en 1998 un análisis titulado "Globalización, Sistemas de Trabajo y Acciones Obreras en Maquiladoras de México y Guatemala", donde aborda la problemática laboral que registran las fábricas maquiladoras de capital coreano establecidas en Guatemala.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En este estudio, el catedrático refiere que los coreanos se convirtieron para ese país centroamericano en una especie de leyenda negra debido a las denuncias de abuso laboral que ejercían sobre sus trabajadores.

Luis Reygadas refiere los testimonios de algunas obreras como las que laboran en la empresa MJ Modas, fábrica en la que según el testimonio de las trabajadoras entrevistadas por el investigador de la Universidad Metropolitana, los coreanos propinaban además de gritos, golpes y malos tratos, la privación ilegal de la libertad de sus trabajadoras, con la finalidad de obligarlas a laborar horas extras para incrementar la rentabilidad de la producción coreana.

Narraciones como esta asemejan lo experimentado por Puebla en 1999, cuando la primera denuncia en contra de empresarios coreanos se presentó en la fábrica Amerex que se encargaba de producir trajes para caballero.

Un reducido grupo de trabajadoras de esta empresa empezó a difundir la situación que vivían en Amerex, donde presuntamente se les encerraba con llave en grandes galerones para obligarlas a cumplir con las metas de producción, aunque esto implicara rebasar el horario normal de la jornada diaria de trabajo.

Los coreanos buscaron implantar su esquema de producción entre los trabajadores, pensando que sería relativamente fácil adaptarlos a los métodos que han sido exitosos en Corea.

Yu Kim propietario de la empresa Duri Modas entrevistado en diciembre de 1999 cuando enfrentaba un problema laboral con las obreras de maquiladora minimizó la capacidad laboral de los trabajadores poblanos: "Los obreros coreanos son muy diferentes a los mexicanos. Ellos no sólo ponen atención a lo que se les dice

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

deben hacer. Son mucho más inteligentes y aprenden más rápido, además no faltan tanto como los trabajadores mexicanos".

El choque cultural entre coreanos y poblanos fue difícil particularmente para los segundos quienes ocuparon la posición subordinada en las fábricas.

En los tres últimos años (1999-2002), se presentaron varias quejas en maquiladoras coreanas, donde se denunciaron desde maltratos, agresiones verbales y algunos empujones.

El fenómeno de violencia fabril que se observó en las maquiladoras de capital asiático establecidas en Puebla, tiene que ver con las políticas autoritarias impuestas por las empresas asiáticas.

La presencia de sindicatos oficiales como representantes de los obreros de maquiladoras coreanas, no ayudaron a defender los derechos de sus representados, por el contrario, algunas de estas organizaciones de trabajadores, catalogadas por varios de sus afiliados de "sindicatos charros", propiciaron que los empresarios coreanos ejercieran un verdadero control sobre el comportamiento y desempeño de sus obreros.

Entre los patrones coreanos y sus trabajadores hay un serio problema de comunicación que se revela en la falta de entendimiento entre los mandos medios y los productivos.

La mayoría de los supervisores coreanos no hablan español, sólo aprenden palabras claves como "apúrate", "cállate", "rápido", "eres un tonto", las cuales utilizan para presionar a los trabajadores y obligarlos a elevar su rentabilidad.

El encuentro de dos culturas totalmente diferentes queda al descubierto en la forma que los coreanos tienen para comportarse en la cultura de trabajo al estilo

asiático, mientras que los trabajadores poblanos tienen otra idiosincrasia que se confronta con la manera de ser de los empleadores asiáticos.

Los coreanos están acostumbrados a gritar, utilizan un tono de voz agresivo para dar instrucciones y algunos más, recurren a los insultos verbales como una forma de intimidar a los propios trabajadores.

El pensamiento y costumbres coreanas se reflejaron claramente durante una entrevista que en febrero del año 2000, se realizó a Chu Jin Yup, embajador de Corea en México: " Es comprensible que los trabajadores mexicanos tengan costumbres muy diferentes a las que tenemos en mi país. Difícilmente se acostumbran a cumplir con un horario y a respetar a sus superiores. Los supervisores coreanos tienen la misión de entrenar a los obreros mexicanos para que se adapten a trabajar de acuerdo a los esquemas de trabajo que se siguen en Corea". (Entrevista 13 de febrero del 2000).

El rigor y la dura disciplina impuesta por los supervisores coreanos se reflejaba en los ojos temerosos de obreros poblanos, cuando a la mirada de su superior sabían que habían cometido algún error.

Li Ho Yu, supervisor de línea en la empresa Matamoros Garment consideró difícil trabajar con obreros poblanos al calificarlos de conflictivos: "Los trabajadores poblanos se pelean mucho entre sí, y buscan pretextos para no hacer lo que se les pide. Mientras que los trabajadores coreanos guardan silencio mientras trabajan, son más listos para aprender los procesos de producción, trabajan mucho más rápido". (Entrevista 4 de noviembre del 2000).

La confrontación de dos culturas totalmente diferentes se agudiza al convivir en procesos laborales en los que ambas partes tienen conceptos muy diferentes

sobre el rendimiento en el trabajo y el respeto laboral, incluso, sobre la convivencia humana

Herlinda Domínguez mujer de 27 años, con escasa preparación escolar y con dificultades para sostener a una familia compuesta por tres menores, trabajó durante año y medio en la maquiladora coreana Duri Modas, narró la experiencia de haber visto como una supervisora coreana empujó y maltrató a una de sus compañeras: "Cuando miré que la coreana le gritaba a Araceli mi compañera, sentí mucho coraje, le decía palabras en su idioma pero gritaba y lo único que alcanzaba a decir en español era "inútil". Araceli lloraba mientras corregía las fallas en una de las camisetas. Yo recuerdo todo eso, y siento mucha rabia, a muchas de nosotras, aunque no tenemos mucha preparación y somos pobres, nos enseñaron a respetar, al menos en mi casa, mis padres no me pegaron o insultaron como lo hacen estos coreanos.

Esa vez que la coreana le dio de empujones a mi compañera Araceli, algunas de las que nos encontrábamos en las máquinas de coser, nos levantamos para decirle que no la tocara, en ese momento la coreana se retiró, pero se nos advirtió que si volvíamos a intervenir cuando estuvieran regañando a alguien, se nos cargaría la producción y nos descontarían un día". (Entrevista 30 de diciembre de 1999).

Las constantes diferencias entre los empresarios coreanos y sus trabajadores poblanos se incrementaron debido a la ausencia de mecanismos de comunicación y resolución de conflictos entre ellos.

Es una realidad que los patrones poblanos también han presentado conflictos con su planta laboral, sin embargo, el entendimiento es racional porque ambas partes

comparten costumbres culturales, idioma, aunque sus brechas sociales sean muy grandes, resultado de sus diferentes niveles de educación

Los coreanos llegaron a Puebla pero integraron una especie de enclaves, en los que difícilmente accedió alguien que no fuera de su propia nacionalidad.

Al proliferar sus capitales en la entidad, establecieron contacto entre sí, e integraron una especie de asociación en la que esporádicamente se reúnen, intercambian experiencias y se ayudan mutuamente. Sin embargo, cada vez que alguno de ellos, enfrentaba algún conflicto con sus trabajadores, por lo regular acudía a su embajada para solicitar protección y tener la garantía de ser respaldados por una autoridad diplomática en un país extranjero.

Las barreras del idioma y la escritura no han sido las únicas, las costumbres e incluso la comida, marcaron serios distanciamientos entre los coreanos residentes en Puebla y sus trabajadores.

En las fábricas coreanas era común observar que los supervisores marcaban una dura distancia con los obreros.

La mayoría de los supervisores eran jóvenes coreanos mayores de 20 años quienes habían emigrado de su país de origen en busca de oportunidades atractivas de trabajo.

Algunos tenían la experiencia de haber tratado con obreros latinos, al trabajar durante algunas temporadas en las maquiladoras establecidas en Centroamérica.

Con la estricta misión de "vigilar" y conseguir que los obreros sacaran la producción requerida, los supervisores coreanos eran como una comunidad aparte.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Rebautizados por los trabajadores poblanos, algunos de estos supervisores aceptaron adoptar nombres latinos para que los obreros pudieran identificarlos con facilidad. Por lo tanto, era común encontrar coreanos con nombres como Oscar, Marco, Julio, o Sergio.

Reservados. los supervisores se convirtieron en una especie de esclavos de las maquiladoras coreanas, pues difícilmente llegaban a salir de la fábrica, sólo cuando era extremadamente necesario.

Reunidos con los directivos de sus empresas, los supervisores coreanos comían en áreas alejadas a las de los obreros, incluso sus dormitorios se ubicaban dentro de las fábricas, pero guardaban la suficiente privacidad, como para no mezclarse con el resto de la planta laboral.

Ser supervisor implica trabajar casi 90 horas a la semana, por lo general se les contrata por periodos de dos años, se pueden pasar todo ese tiempo sin salir de la empresa, y sin aprender el idioma del país en el que se encuentren laborando.

Tal parece que los coreanos llegan a un país con un propósito concreto: Producir y ganar, sin embargo, no muestran el mínimo interés de socializar o entablar relaciones amistosas con sus trabajadores.

Esto lo revela Efrén Jiménez, obrero en la maquiladora Amerex, quien considera que los coreanos se niegan a entablar relaciones cordiales con sus empleados:

"Nunca nos dan muestra de aprecio, como por ejemplo un abrazo o quizá una palabra de ánimo que nos diga que nuestro trabajo está bien. Ellos son muy raros, son déspotas y cortantes. A veces, cuando intentamos preguntarles cosas sobre su país, sus familias o sus costumbres, sólo nos miran y nos dejan con la palabra en la boca". (12 de Febrero del 2000).

El investigador de la Universidad Metropolitana Manuel Reygadas, en su estudio "Globalización, Sistemas de Trabajo y Acciones Obreras, en Maquiladoras de México refiere un fenómeno similar registrado en las maquiladoras coreanas de Guatemala: " Lo que distingue a los supervisores coreanos de otros, es el rigor y la brutalidad de su conducción por medio de abusos físicos y verbales, aterrorizan a sus trabajadores para lograr producción eficiente. Esta conducta brutal es psicológicamente posible porque estos supervisores están separados cultural, lingüística y físicamente de los trabajadores guatemaltecos. Para los supervisores coreanos, la mayoría de los supervisores guatemaltecos no son más que subordinados a los que hay que controlar con rigor".

El catedrático maneja en su estudio sobre maquiladoras coreanas guatemaltecas, una publicación periodística del diario El Gráfico, donde el periodista Carlos Rafael Soto narra la situación laboral en maquiladoras coreanas establecidas en ese país centroamericano: "Empresas como Modas del Este, Prendas Estrella, S.M. Modas y Sang Mi, en ésta última un técnico coreano golpeó a varias obreras. En esta fábrica trabajan menores de edad que laboran jornadas de once horas diarias y a quienes se pagan menos de 30 dólares al mes". (Artículo publicado en El Gráfico 13 de marzo de 1991).

La situación de las maquiladoras coreanas en Guatemala es un antecedente importante de lo que años más tarde padeció Puebla con el arribo de los capitales asiáticos.

Los mismos síntomas de maltrato, violencia verbal, bajos salarios, largas jornadas de trabajo y condiciones laborales insalubres, fueron algunas de las características

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

más evidentes en la industria maquiladora coreana que se estableció en el país centroamericano.

La presión de los organismos no gubernamentales así como la irrupción de constantes verificaciones en maquiladoras de todo tipo, propiciaron que los coreanos consideraran que su inversión peligraba, ante lo cual, desviaron su atención hacia países que les ofrecían condiciones similares a las que tuvieron en Guatemala, surgiendo como inminente oportunidad el arribo a México, donde se les prometió disponer de mano de obra suficiente y "aguantadora" para sacar la dura producción que manejan las empresas de capital asiático.

El rigor coreano más que un defecto, es una disciplina de vida para los empresarios asiáticos, a quienes les ha costado trabajo entender la idiosincrasia latina que reprueba el maltrato, la violencia física, verbal y la insalubridad, como una forma de ambiente laboral en el que el obrero tiene que ser más productivo.

El respeto a los derechos humanos y laborales de todo trabajador, sea coreano latino o europeo, tiene que preservarse y respetarse, sin que se intenten imponer formas culturales de países específicos, como la forma de presión que permita elevar la rentabilidad y producción a favor de un capital de inversión que busque como fin único, la obtención de beneficios particulares a costa del maltrato de trabajadores.

TEXTO CON
FALLA DE ORIGEN

3.3. Los Conflictos Laborales

En octubre de 1999, a través de un reportaje de investigación que realizamos en Revista 105, se comprobaron irregularidades en el trato que las empresas coreanas daban a su plantilla de trabajadores, compuesta en su mayoría por mujeres.

Amerex, Tae Training, Dick Viking y Kuk Dong entre otras, fueron algunas de las primeras factorías de capital asiático que aterrizaron en la entidad.

Para las autoridades estatales y laborales, el supuesto maltrato que algunas maquiladoras coreanas ejercían sobre sus obreras, sólo eran "historias amarillistas", resultado de conflictos intersindicales desatados por la Federación de Trabajadores de Puebla-CTM, que al perder algunos contratos colectivos que le fueron asignados a otros sindicatos, decidió denunciar lo que ocurría al interior de esas maquiladoras.

El primero en hablar fue el Secretario de Organización de la CTM local, Mariano Ibarra, quien se refirió a las pésimas condiciones que en su espacio laboral enfrentaban obreras de la maquiladora Amerex.

Al hacerse públicas las denuncias, el gobernador Melquíades Morales ordenó a la Secretaría de Desarrollo Económico y a la Dirección del Trabajo y Previsión Social, iniciar una investigación para corroborar las citadas denuncias.

Antonio Zaráin García, Secretario de Desarrollo Económico en el Estado, defendió la postura de los inversionistas: "Como en todo, hay buenos y malos empresarios, pero no se debe juzgar a priori. Es conveniente hacer una inspección a las firmas coreanas que se encuentran trabajando en Puebla, sin embargo, desde ahora, puedo garantizar que las 20 firmas de capital coreano que actualmente operan en

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

el Estado, están comprometidas y conscientes de respetar los derechos de sus obreros. Incluso, el gobierno estatal envió una carta a la embajada coreana en México a través de la cual se les advirtió que sus empresas no gozarían de ningún tipo de concesión que implicara estar al margen de la ley". (Entrevista 6 octubre de 1999).

Sin embargo, las acusaciones de los cetemistas poblanos agudizaron el conflicto, al darse a conocer denuncias de trabajadoras de Amerex quienes temerosas decidieron denunciar las irregularidades cometidas por la empresa coreana antes citada, entre las que se encontraban el maltrato verbal y físico que sufrían de parte de supervisoras coreanas, privación ilegal de su libertad y contratación de menores de edad.

Los cetemistas cuestionaron el anuncio hecho por el gobierno estatal sobre las inspecciones que se practicaron a las fábricas coreanas, al señalar que de algún modo fueron advertidos con tiempo para esperar las visitas de las autoridades y poder mostrar su mejor cara.

La palabra clave de los coreanos es "Sun gang song" que quiere decir "productividad", -según ellos- la fórmula del éxito asiático.

Durante un recorrido y visita que se efectuó el 7 de octubre de 1999 en la fábrica Amerex, los coreanos propietarios de la misma, negaron la versión sobre el presunto maltrato, e insistieron en atribuir tales acusaciones a conflictos intersindicales que sostenían algunos grupos de trabajadores.

En aquella visita, los trabajadores de Amerex temerosos y observados en todo momento por los supervisores coreanos, se mostraron renuentes a responder

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

cuestionamientos para la investigación periodística que realizamos en ese momento.

Negaron los golpes y la supuesta privación de la libertad, pero reconocieron el rigor verbal de los supervisores al vigilar el desempeño del trabajo.

Star Ying quien desempeñaba el puesto de jefe de producción en Amerex consideraba necesario ser exigente con los trabajadores para que se "disciplinaran":

" En esta fábrica hay mucha gente joven, a veces se tiene que hablar fuerte porque son desordenados ".

La gente falta mucho, algunos otros platican mientras están trabajando y eso no es bueno, porque distrae la atención de los demás y provoca errores en la producción, por eso a veces es necesario hablarles un poco fuerte". (Entrevista 7 octubre 1999).

La segunda visita de supervisión se realizó en la empresa TAE Training localizada en Izúcar de Matamoros, donde el entonces delegado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Roberto Sánchez González, acompañado del Subsecretario de Industria José Antonio López Malo se encargaron de efectuar la verificación.

Afiliados al sindicato Francisco Villa, perteneciente a la CTM local, los entonces trabajadores de TAE Training reconocieron ganar poco pero manifestaron que la empresa ofrecía atractivos incentivos como el regalo de "un televisor" si lograban superar el mes sin faltas de asistencia y cumplir con sus metas de trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sobre las denuncias de maltrato en empresas de capital coreano, los obreros de Matamoros Garment negaron padecerlo, pero aceptaron estar sujetos a una fuerte presión que provocaba que los coreanos gritaran constantemente.

Instaladas en zonas rurales y de alta marginación como en el caso de Tae Trading, los empresarios asiáticos vieron en la mano de obra rural, una buena oportunidad de abaratar salarios a través de la contratación de gente cuya vocación original era el campo.

Si bien es cierto que el reporte de las autoridades laborales y estatales no revelaron irregularidades tras la inspección efectuada a maquiladoras coreanas en octubre del 1999, la inconformidad y las denuncias continuaron.

En diciembre de ese mismo año, el tema resurgió a través del despido masivo e injustificado de 44 trabajadoras de la empresa Duri Modas, propiedad de un empresario conocido como Yu Kim.

Con la denuncia de no haber recibido pagos de aguinaldos, no tener seguro social, ni gozar del pago de vacaciones, las trabajadoras de la maquiladora Duri Modas se presentaron en la Procuraduría del Trabajo.

Yu Kim, propietario de la empresa se presentó ante esa instancia legal donde negó deber el pago de aguinaldos a las 44 trabajadoras despedidas: "Yo no les debo nada, hay algunas que ni siquiera conozco, por eso me enoja que quieran abusar. Yo estoy dispuesto a pagar una parte de los aguinaldos que reclaman, pero el resto se los daré hasta enero porque mi empresa no tiene dinero en estos momentos". (Entrevista 29 diciembre de 1999).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Después de una serie de citatorios, a la mayoría de los cuales no se presentó el empresario coreano, las trabajadoras de la empresa Duri Modas procedieron a interponer una demanda laboral.

El 7 de enero del año 2000 venció el plazo fijado por las autoridades para que Yu Kim cumpliera con el pago de liquidaciones a 49 ex trabajadoras de la maquiladora Duri Modas en la que se fabricaban playeras deportivas.

Las afectadas comparecieron entonces ante la Procuraduría del Trabajo, para sorpresa de las trabajadoras, el empresario coreano envió un representante legal que resultó ser un joven que semanas antes había sido trabajador de la Procuraduría del Trabajo, lo que provocó la desconfianza de las ex obreras al temer que se intentara fallar a favor de Yu Kim.

Gonzalo Cureño quien en aquel entonces fungía como Procurador del Trabajo en Puebla manifestó que ante la negativa mostrada por el empresario para llegar a un acuerdo con las trabajadoras, las afectadas interpusieron ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, una demanda laboral en contra del propietario de Duri Modas para gestionar un embargo precautorio que lo obligara a cubrir los adeudos de las ex obreras.

El constante brote de conflictos laborales en empresas maquiladoras de exportación sobre todo de origen coreano, obligaron a los funcionarios estatales a retomar el asunto del maltrato coreano. El Secretario de Desarrollo Económico, Antonio Zaráin hizo un llamado a los empresarios asiáticos para que se disciplinaran con la legislación laboral mexicana, reconociendo que fue a mitad del sexenio de Manuel Bartlett, cuando se empezaron a dar todas las facilidades para

CON
FALLA DE ORIGEN

que maquiladoras coreanas procedentes de Centroamérica, aterrizaran en la entidad poblana

Meses después, en noviembre del año 2000 otro conflicto en una maquiladora de capital coreano inquietó el ambiente laboral en el estado.

Los insultos verbales, las amenazas y vejaciones enfrentadas por cientos de mujeres en la mixteca poblana, fueron parte del ambiente laboral ofrecido por la maquiladora Matamoros Garment, misma que para infortunio de las trabajadoras de la región, era una de las pocas opciones que tenían para ganarse la vida con salarios de hambre.

Después de diez horas de estar sentadas tras una máquina over o recta y producir más de 700 piezas de ropa diarias, las trabajadoras recibían semanalmente una remuneración menor a los 400 pesos.

Yu Kim, homónimo de su colega propietario de Duri Modas, era el dueño de Matamoros Garment, fábrica que enfrentaba una difícil situación financiera que la obligó a cambiar de razón social al convertirse de TAE Training en Matamoros Garment.

Yu Kim implantó la política del hierro, donde las obreras tenían que rendir al cien por ciento y recibir lo menos posible para incrementar las utilidades de la maquiladora.

El empresario coreano buscó solventar las deudas de su empresa a través de una sociedad que pactó con el norteamericano John Wittinghill, quien meses más tarde, asumiría el control en la administración de Matamoros Garment.

John Wittinghill lejos de ofrecer una mejoría a las condiciones laborales en esa maquiladora, las empeoró.

TEXIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con frecuentes incumplimientos en el pago de salarios, el empresario norteamericano enfrentó la inconformidad de sus trabajadores, quienes cansados de recibir salarios incompletos debido a la situación financiera que enfrentaba la empresa, decidieron realizar un paro laboral en protesta por esa situación.

El 11 de noviembre del año 2000, cerca de 300 obreras de Matamoros Garment iniciaron un platón a las afueras de la fábrica, exigiendo el pago completo de su semana.

Al ver la unidad entre las trabajadoras, la empresa solicitó el apoyo de la fuerza pública.

Eran las 2:30 de la tarde del 11 de noviembre cuando dos camiones de granaderos arribaron a Izúcar de Matamoros con el propósito de despejar la entrada de la fábrica y dispersar a los inconformes.

Con empujones y algunos toletazos, los granaderos despejaron a los obreros paristas quienes quedaron sumamente resentidos con el propietario de Matamoros Garment.

Involucrada en este conflicto laboral, esta maquiladora coreana dejó atrás sus buenos tiempos cuando bajo el nombre de TAE Training ofrecía como premio un televisor y un día de campo para el obrero u obrera que llevara a otras personas a laborar a esa maquiladora.

Sin muchas opciones, las trabajadoras de esta maquiladora coreana estaban adheridas al sindicato Francisco Villa de la Confederación de Trabajadores México (CTM), quien enfrentó una disputa contractual con otra organización afiliada a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). Ambos sindicatos como la mayoría de los que operan en la industria maquiladora local,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

enfrentan una dura rivalidad por la obtención de contratos colectivos, debido a los montos de cuotas que obtienen en maquiladoras que tiene un número importante de trabajadores.

Después del paro laboral, y como parte de un Reportaje de Investigación se procedió a visitar las instalaciones de Matamoros Garment.

La música tropical que se escuchaba por los altavoces de las naves industriales de Matamoros Garment, intentaba reflejar un ambiente muy distante a la realidad. En silencio, con miradas evasivas y temerosas de responder ante una grabadora, casi un centenar de obreras decidieron regresar a su trabajo en esa fábrica, después del paro laboral que promovieron en protesta por el incumplimiento en sus pagos semanales.

Juana Colombres joven mujer de 28 años, dijo trabajar en Matamoros Garment desde 5 meses atrás. Madre soltera con dos niños, para esta mujer campesina no hubo otra alternativa de trabajo y tuvo que regresar a la máquina de coser en esta maquiladora de ropa: "No me quedó de otra, más que regresar, porque después de que nos echaron a la policía, la verdad no teníamos ganas de volver, pero para coraje de nosotros, no hay mucho trabajo de donde escoger en estos lugares, así que si ya aguantamos al coreano Kim pues ahora vamos a tratar de soportar al gringo, prefiero eso a dejar de ganar los 350 pesos semanales que me pagan en esta fábrica". (Entrevista noviembre del 2000).

Las trabajadoras que participaron en el plantón de protesta a las afueras de Matamoros Garment fueron condicionadas a regresar a sus trabajos a cambio de no caer en provocaciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sin embargo, John Wittinghill quiso garantizar la estabilidad en esa maquiladora, por lo que procedió a efectuar recorte de personal.

Al menos un centenar de obreras se quedaron en el desempleo sin la garantía de recibir sus liquidaciones conforme lo marca la ley.

Tuvieron que pasar 3 meses para que las trabajadoras despedidas recibieran una "indemnización", varias de ellas manifestaron que empresas de este tipo vulneran los derechos laborales sin que las autoridades procedan a sancionarlas de manera rigurosa.

Amerex, Duri Modas y Matamoros Garment tan sólo fueron algunos de los casos significativos que revelaron la complicada relación entre coreanos y poblanos.

Orgullosos del aterrizaje de empresas coreanas, el gobierno estatal reconoció en repetidas ocasiones la vocación maquiladora de Puebla

Característica que se ha reflejado en jugosas inversiones y una masiva generación de empleos mal remunerados que sólo ponen al descubierto las vejaciones que cientos de mujeres y hombres enfrentan en este tipo de empresas, donde no se respetan los mínimos derechos laborales de un trabajador.

Meses después, a principios del 2001, se registró el caso que se consideró como el límite de las violaciones a los derechos laborales de poblanos.

El conflicto en Kuk Dong estaba cada vez más cerca y advirtiendo un estallido laboral en el Estado.

TEXTO CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 4

METODOLOGÍA

Después de haber expuesto el contexto nacional y en particular el local sobre lo que ha representado la llegada de la industria maquiladora a Puebla, el eje principal para la elaboración de esta investigación periodística, fue la investigación de campo, como la herramienta para la elaboración de cuatro reportajes periodísticos ligados con la empresa Kuk Dong.

En el caso Kuk Dong se utilizó la siguiente metodología:

4.1. Investigación de Campo:

Incluyó la realización de entrevistas, sondeos y testimonios a obreros, empresarios, líderes sindicales, funcionarios públicos y visitas a la empresa Kuk Dong.

4.2. Sujetos de Estudio:

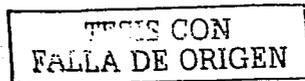
Obreros de la maquiladora coreana Kuk Dog, empresarios coreanos y poblanos, funcionarios públicos.

4.3. Universo de Estudio:

1200 trabajadores

Número no definido de empresarios

Número no definido de funcionarios públicos



4.4. Muestra:

100 trabajadores

20 empresarios

10 funcionarios públicos.

La elaboración del reportaje radiofónico sobre la empresa maquiladora de capital coreano Kuk Dong, se inició a partir de un sondeo realizado entre una decena de trabajadoras de la fábrica de ropa, quienes en enero del 2001 hicieron una llamada telefónica a la estación de radio "La Radiante 105", con la finalidad de denunciar algunas irregularidades que se suscitaban en el trato que recibían de parte de los patrones asiáticos.

Después de esa llamada, se acudió a las instalaciones de la empresa donde se tomó la opinión de algunas trabajadoras quienes empezaron a denunciar además de malas condiciones laborales y salariales, maltrato verbal de parte de los directivos de Kuk Dong.

A partir de contar con los testimonios de las diez trabajadoras de la maquiladora, se buscó ampliar las versiones de las obreras, y en los días subsecuentes, se acudió a la salida de cada uno de los turnos de producción, para entrevistar a más trabajadoras.

Los testimonios coincidieron al denunciar el maltrato y las pésimas condiciones de trabajo en Kuk Dong.

Una semana después de que las trabajadoras iniciaran un paro laboral en protesta por sus condiciones de trabajo, la policía estatal habilitó un operativo para

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

desalojar el plantón. Durante la acción policiaca, se procedió a entrevistar a obreras que resultaron lesionadas por el enfrentamiento con granaderos, se entrevistó a funcionarios públicos para conocer la postura del gobierno estatal en torno al conflicto y se contó con la versión de los directivos coreanos de la empresa Kuk Dong, quienes externaron su versión de los hechos.

Posteriormente se realizó una visita y recorrido a las instalaciones de la fábrica para conocer las condiciones higiénicas y laborales que tenían los trabajadores de Kuk Dong, se tomó en cuenta el testimonio del Presidente Mundial de la firma coreana D. P. Byun, y se logró tener la versión de los organismos no gubernamentales que respaldaron el movimiento de las trabajadoras de esta maquiladora coreana.

Después de dos años de suscitarse el enfrentamiento en esta empresa coreana, se realizó una nueva visita de campo a la maquiladora que actualmente lleva el nombre de Mex Mode.

Se entrevistó a las trabajadoras que en enero del 2001 participaron en el paro laboral, así como también a trabajadores de nuevo ingreso quienes dieron testimonio de los cambios que en los dos últimos años se han registrado en la empresa coreana que llamó la atención de organismo internacionales.

Asimismo se entrevistó al nuevo director de la firma coreana y se buscó la versión de los funcionarios del sector gubernamental.

Con todos elementos se procedió a la elaboración de tres amplios reportajes a través de los cuales se expuso el caso Kuk Dong, como el ejemplo más representativo de la relación laboral que se registraba en algunas maquiladoras coreanas establecidas en Puebla.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El segundo reportaje realizado en el 2002, permitió conocer los cambios, retrocesos y correcciones que después del conflicto laboral, se aplicaron en la empresa Kuk Dong.

La realización de entrevistas, sondeos, vistas de campo a las instalaciones de la empresa involucrada, permitieron elaborar una completa investigación periodística que se presentará bajo el formato de Reportaje Radiofónico.

Lo anterior, confirma que el Reportaje Radiofónico es una herramienta indispensable y fundamental para la elaboración de investigaciones de toda índole.

A continuación se presentan los resultados de las entrevistas informales aplicadas durante los meses de abril y mayo del 2002, a trabajadores de Kuk Dong, empresarios mexicanos, coreanos y funcionarios públicos.

EDADES DE TRABAJADORES ENCUESTADOS

TOTAL	MUJERES	HOMBRES	MENORES DE 16 AÑOS	17-25 AÑOS	26-28 AÑOS	29-31 AÑOS
100	70	30	4	72	12	12

Esta gráfica revela que una parte importante de los hombres y mujeres entrevistados, no rebasan los 25 años. Lo que es un indicativo importante de los obreros de la maquila, quienes son mano de obra que se caracteriza por su juventud.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La muestra de estudio compuesta por 70 mujeres, obedece a que al menos el 65 por ciento de los mil 200 obreros que laboraban en Kuk Dong, eran del sexo femenino.

ESTADO CIVIL

TOTAL	MADRES SOLTERAS	SOLTEROS	CASADOS	UNIÓN LIBRE
100				
70 MUJERES	33	24	8	5
30 HOMBRES		19	8	3

En la industria maquiladora local y nacional, las madres solteras abundan como un signo de la necesidad de contar con una remuneración por mínima que sea, para sostener a sus hijos.

En el caso de los trabajadores varones, la mayoría de ellos son solteros que no pudieron continuar con estudios debido a la precaria situación que enfrentan sus familias.

NIVEL DE ESCOLARIDAD

TOTAL	PRIMARIA	SECUNDARIA	SIN ESTUDIOS
100	73	19	8
TRABAJADORES			
TOTAL MUJERES 70	52	15	3
TOTAL HOMBRES 30	24	5	1

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con escasa escolaridad básica, los obreros de la maquila, en su mayoría originarios de áreas rurales, tienen poco acceso a la educación primaria y más aún a la secundaria.

Las dificultades económicas que enfrentan en su vida diaria, los obliga a elegir el trabajo a costa de sacrificar sus estudios.

¿Consideras ganar lo justo por el trabajo que realizas en Kuk Dong?

TOTAL	SI	NO	NO SABEN
100			
TRABAJADORES			
TOTAL MUJERES	9	52	9
70			
TOTAL HOMBRES	4	20	6
30			

Al cuestionarlos sobre la remuneración que reciben en este tipo de empresas, la mayoría de los encuestados respondió que el pago salarial que obtienen por su trabajo, no compensa las horas laboradas al interior de este tipo de fábricas.

¿Has recibido insultos verbales al realizar tu trabajo?

TOTAL	SÍ	NO	NO SABEN
100			
TRABAJADORES			
TOTAL MUJERES	57	12	1

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

70			
TOTAL HOMBRES	19	8	3
30			

Los insultos verbales son desgraciadamente una constante en las maquiladoras coreanas, donde los supervisores asiáticos las emplean con la finalidad de presionar a los obreros para elevar su rendimiento.

Los insultos verbales se dirigen principalmente a las mujeres obreras, las que por su condición, son más vulnerables de ser agredidas.

¿Has recibido golpes al realizar tu trabajo en Kuk Dong?

TOTAL	SÍ	NO	NO RESPONDIÓ
100			
TRABAJADORES			
TOTAL MUJÉRES	2	42	6
70			
TOTAL HOMBRES	0	29	1
30			

A pesar de tenerse conocimiento de que algunas obreras de Kuk Dong recibieron golpes físicos, la mayoría de los entrevistados negaron ser alguno de los obreros agredidos físicamente por supervisores coreanos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¿Cómo consideras a los coreanos?

TOTAL 100 TRABAJADORES	BUENOS PATRONES	MALOS PATRONES	PATRONES REGULARES
TOTAL MUJERES 70	7	52	11
TOTAL HOMBRES 30	2	21	7

La mala imagen de los coreanos ante su planta laboral es inminente.

El rigor coreano ha provocado que entre los trabajadores, los patrones asiáticos sean considerados como malos empresarios, debido a la exigencia y el poco contacto que tienen con la gente que trabaja para ellos.

¿El salario que percibes es suficiente para cubrir tus necesidades básicas?

TOTAL 100 TRABAJADORES	SI	NO	NO RESPONDIÓ
TOTAL MUJERES 70	12	47	11
TOTAL HOMBRES 30	4	22	8

TRABAJADORES
CON
FALLA DE ORIGEN

Los trabajadores de la industria maquiladora perciben salarios tan bajos que en promedio fluctúan entre los 350 y 500 pesos semanales, lo que consideran insuficiente para cubrir sus necesidades inmediatas.

La comida que recibes en tu centro de trabajo ¿cómo la consideras?

TOTAL	BUENA	MALA	REGULAR
100 TRABAJADORES			
TOTAL MUJERES 70	7	54	9
TOTAL HOMBRES 30	3	22	5

El mal estado de los alimentos que se servían en Kuk Dong, fue uno de los motivos centrales para el estallido del conflicto en Kuk Dong.

Las quejas de los trabajadores de esta maquiladora asiática eran debido al estado de descomposición en que se encontraban algunos alimentos que ingerían los obreros.

¿Cómo calificas a los supervisores coreanos?

TOTAL	AMABLES	AGRESIVOS	EXIGENTES
100 TRABAJADORES			
TOTAL MUJERES	4	34	32

70			
TOTAL HOMBRES	4	16	10
30			

La exigencia y agresividad de los coreanos se impone por encima del trato amable que muy aisladamente llegan a dar a sus trabajadores.

¿Cómo consideras el ambiente de trabajo en Kuk Dong?

TOTAL	BUENO	CONFLICTIVO	REGULAR
100 TRABAJADORES			
TOTAL MUJERES	9	48	13
70			
TOTAL HOMBRES	6	18	6
30			

El ambiente conflictivo y con constantes problemas entre mandos intermedios y los trabajadores, es frecuente en las fábricas de capital coreano, donde diariamente se acumulan reportes en contra de trabajadores que cometieron alguna falta en contra de la disciplina interna de la empresa.

¿Conoces el nombre del sindicato al que estás afiliado?

TOTAL	SI	NO	NO RESPONDIO
100			

TRABAJADORES			
TOTAL MUJERES 70	24	36	10
TOTAL HOMBRES 30	10	17	3

A pesar de pagar una cuota semanal para pertenecer a un sindicato, la mayoría de los trabajadores entrevistados, reconocieron no saber el nombre completo del sindicato al que pertenecen. lo que demuestra el poco contacto que sus representantes tienen con sus agremiados.

¿Qué calificación le das a tu sindicato?

TOTAL	BUENO	MALO	REGULAR
100 TRABAJADORES			
TOTAL MUJERES 70	12	52	6
TOTAL HOMBRES 30	3	26	1

Con mala fama, el sindicato croquista que representa los derechos de los trabajadores, no cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores que laboran en la maquiladora coreana Kuk Dong.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

¿Sabes cuánto te descuentan en cuotas sindicales?

TOTAL 100 TRABAJADORES	SÍ	NO	NO RESPONDÍO
TOTAL MUJERES 70	34	36	0
TOTAL HOMBRES 30	11	14	5

Semanalmente al recibir su pago, los trabajadores pagan en promedio entre 4 y 7 pesos por concepto de cuota sindical. Sin embargo, algunos de ellos desconocen cuánto les descuenta la empresa para pagarlo a sus representantes sindicales.

¿Presenciaste el operativo policiaco del 11 de enero del 2001?

TOTAL 100 TRABAJADORES	SÍ	NO	NO RESPONDÍO
TOTAL MUJERES 70	54	16	0
TOTAL HOMBRES 30	14	12	4

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Aunque la empresa Kuk Dong renovó a una parte de su plantilla laboral, aún permanecen laborando en esa fábrica, varias trabajadoras que fueron testigos del operativo policiaco realizado la noche del 11 de enero del 2001.

¿Hubo agresión de parte de los elementos de la policía estatal?

TOTAL	SÍ	NO	NO RESPONDIO
100 TRABAJADORES			
TOTAL MUJERES 70	64	0	6
TOTAL HOMBRES 30	22	2	6

El operativo del 11 de enero del 2001 aún no se borra en el recuerdo de los trabajadores de Kuk Dong, quienes en su mayoría afirman que fueron agredidos por elementos policiacos.

¿Has sido presionado para seguir perteneciendo al sindicato croquista?

TOTAL	SÍ	NO	NO RESPONDIO
100 TRABAJADORES			
TOTAL MUJERES 70	53	12	5
TOTAL HOMBRES	17	10	3

30			
----	--	--	--

La CROC ha ejercido diferentes tipos de presión en la base trabajadora, con el afán de intimidarlos para que se mantengan afiliados a esta organización sindical.

¿Estarías de acuerdo en cambiar de sindicato?

TOTAL	SI	NO	NO RESPONDIO
100 TRABAJADORES			
TOTAL MUJERES 70	62	2	6
TOTAL HOMBRES 30	27	0	3

Debido a los conflictos laborales y al desgaste que presenta la CROC como sindicato de Kuk Dong, una parte importante de los trabajadores de la fábrica coreana están de acuerdo en cambiar de sindicato.

A partir del cambio de nombre de Kuk Dong a Mex Mode, ¿consideras que ha mejorado el trato para los trabajadores?

TOTAL	SI	NO	NO RESPONDIO
100 TRABAJADORES			
TOTAL MUJERES	24	44	2

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

70			
TOTAL HOMBRES	10	15	5
30			

A pesar del cambio de nombre, los trabajadores aseguran que persisten los insultos verbales y las excesivas cargas de trabajo para los obreros.

¿Cómo calificas al nuevo sindicato independiente de Mex Mode?

TOTAL 100 TRABAJADORES	BUENO	REGULAR	MALO	NO RESPONDIÓ
TOTAL MUJERES 70	31	27	10	2
TOTAL HOMBRES 30	14	10	6	0

Tras la integración de un sindicato independiente de la empresa Mex Mode, la opinión entre los trabajadores se mostró dividida, al señalar que las organizaciones sindicales terminan por caer en los mismos errores.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Después de aplicar la entrevista a los trabajadores de Kuk Dong, se procedió a levantar una nueva entrevista con 20 empresarios coreanos y poblanos, cuyas fábricas están consolidadas en Puebla.

Los entrevistados pertenecen a las fábricas: Duri Modas, Amerex, Diseños Tlachichuca, PCT, Pacific Continental, Tae Training, Címex Lana, Ho Li Modas, Kuk Dong, Dick Viking, Vaqueros Navarra, Confecciones Cavi, Originales Finos, Top Jean, Maquilas Eslava, Jamil Textil, Magilosa, Ecardy, Maquila Anuar, Lavados del Sureste.

¿Cómo califica a los obreros mexicanos?

TOTAL	BUENOS	MALOS	REGULARES	NO
EMPRESARIOS 20				RESPONDIÓ
TOTAL	6	0	2	2
EMPRESARIOS COREANOS 10				
TOTAL	8	0	2	0
EMPRESARIOS POBLANOS				

Los empresarios coreanos y poblanos coinciden al reconocer la capacidad de la mano de obra local.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

¿Cuáles son los problemas más frecuentes que se presentan en su empresa?

TOTAL EMPRESARIOS 20	HUELGAS	PAROS	CONFLICTOS SINDICALES	NINGUNO
TOTAL EMPRESARIOS COREANOS 10	2	7	1	0
TOTAL EMPRESARIOS POBLANOS 10	3	2	5	0

Tanto empresarios coreanos como poblanos reconocen haber enfrentado huelgas, paros y conflictos sindicales, como resultado de la difícil relación obrero patronal que se enfrenta en las maquiladoras de la entidad.

¿Qué es lo que más valoran en el proceso de producción?

TOTAL 20 EMPRESARIOS	CALIDAD	RENDIMIENTO	AMBAS
TOTAL EMPRESARIOS	4	1	5

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESIS NO
VALIDA

COREANOS 10			
TOTAL EMPRESARIOS POBLANOS 10	6	1	3

La calidad y el rendimiento son la base del proceso de producción, es por ello que los patrones coreanos y poblanos consideran que ambas son determinantes para elevar la productividad de sus empresas.

¿Lo ocurrido en Kuk Dong desprestigió a los coreanos?

TOTAL EMPRESARIOS 20	SI	NO	NO RESPONDIERON
TOTAL EMPRESARIOS COREANOS 10	0	8	2
TOTAL EMPRESARIOS POBLANOS 10	8	1	1

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Para los empresarios poblanos, el caso Kuk Dong desprestigió a sus colegas coreanos, sin embargo, para los coreanos, no fue así, pues consideran que lo ocurrido en esa maquiladora fue un conflicto intersindical.

¿A qué atribuyen el conflicto en Kuk Dong?

TOTAL EMPRESARIOS 20	MALTRATO LABORAL	CONFLICTOS SINDICALES	FACTORES EXTERNOS
TOTAL EMPRESARIOS POBLANOS 10	2	6	2
TOTAL EMPRESARIOS COREANOS 10	0	5	5

Para los empresarios coreanos el conflicto en Kuk Dong se originó debido a factores externos y conflictos sindicales, mientras que los patrones poblanos afirman que la rivalidad entre sindicatos fue la que desencadenó todo el problema en esa fábrica.

¿Cuáles fueron las consecuencias del conflicto en Kuk Dong?

TOTAL	PÉRDIDAS	DESPRESTIGIO	RECHAZO A
-------	----------	--------------	-----------

EMPRESARIOS 20	ECONÓMICAS		COREANOS
TOTAL	3	7	0
EMPRESARIOS POBLANOS 10			
TOTAL	4	3	3
EMPRESARIOS COREANOS 10			

Los patrones poblanos y coreanos coinciden que el desprestigio y las pérdidas económicas fueron los dos factores que resultaron del conflicto laboral en Kuk Dong

Para la realización de esta investigación, también se tomó en cuenta la opinión de funcionarios públicos, entre los que se tomaron en cuenta:

Melquiades Morales Flores. Gobernador del Estado de Puebla.

Antonio Zaráin García, Secretario de Desarrollo Económico.

Armando Toxqui Fernández, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Mario Riestra Venegas, Coordinador de Asesores del Gobierno Estatal.

Roberto Sánchez González, ex delegado de la Secretaría del Trabajo.

José Antonio López Malo, Sub Secretario de Industria del Gobierno del Estado.

Benita Villa Huerta, ex Presidenta de la Junta Local de Conciliación.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Jorge Ramos Lobato, Coordinador Jurídico en la Secretaría del Trabajo.

Francisco Guerrero, Coordinador del Sistema de Áreas y Parques Industriales.

Eduardo Peniche, Director de Inversión Extranjera.

**¿El caso Kuk Dong reveló la violación de derechos humanos de los
trabajadores de la maquila en Puebla?**

TOTAL	SÍ	NO	NO RESPONDIO
FUNCIONARIOS PÚBLICOS			
10	0	7	3

Para los funcionarios del gobierno estatal, es falso que se violen los derechos humanos de los obreros. El hermetismo se impuso entre los funcionarios encuestados para responder sobre la posible violación de los derechos humanos.

¿Las inversiones coreanas se frenaron a partir del conflicto en Kuk Dong?

TOTAL	SÍ	NO	NO RESPONDIO
FUNCIONARIOS PÚBLICOS			
10	8	1	1

Para el gobierno estatal, la inversión coreana reportó un retroceso en Puebla a partir de los acontecimientos en Kuk Dong. Lo que provocó que Puebla revelara una importante inestabilidad laboral.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

¿Cuáles fueron los costos laborales para Puebla a partir del escándalo en Kuk Dong?

TOTAL FUNCIONARIOS PÚBLICOS	DESPRESTIGIO LABORAL	PÉRDIDA DE INVERSIÓN	CONFLICTOS SIMILARES
10	3	2	5

Los funcionarios estatales consideraron que a partir de Kuk Dong, Puebla enfrentó un severo desprestigio laboral que derivó en la generación de otros problemas similares en algunas otras empresas de capital asiático.

¿El operativo policiaco en Kuk Dong fue la mejor solución para resolver el conflicto?

TOTAL FUNCIONARIOS PÚBLICOS	SI	NO	NO RESPONDIÓ
10	2	6	2

Para el gobierno del estado de Puebla, el operativo policiaco que se realizó en Kuk Dong, no fue la decisión más conveniente para solucionar el conflicto, sin embargo, reconocen haber dado la orden del desalojo.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

¿La intervención de los organismos internacionales presionó al gobierno estatal para actuar en el conflicto de Kuk Dong?

TOTAL	SI	NO	NO RESPONDIO
FUNCIONARIOS PÚBLICOS			
10	2	6	2

Si bien algunos empresarios negaron que la intervención de los organismos internacionales influyó para la solución del conflicto, otros señalaron que esas organizaciones presionaron para la solución del conflicto.

A través de este tipo de entrevistas, fue posible comprobar que el conflicto laboral en Kuk Dong puso al descubierto el maltrato laboral, las mínimas prestaciones que ofrece la industria maquiladora en Puebla, la carencia de una política laboral que respalde el desarrollo industrial de la entidad, y el surgimiento de un nuevo movimiento sindical que propició que otros sindicatos buscaran su libertad de asociación.

4.5. Actividades de Investigación

Para realizar el siguiente Reportaje de Investigación sobre la empresa Kuk Dong, se procedió a la realización de entrevistas informales con empresarios, funcionarios públicos, obreras y habitantes de las regiones rurales cercanas a la maquiladora coreana.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Se hicieron visitas de campo a maquiladoras de capital asiático y poblano, con la finalidad de conocer el ambiente y los métodos de trabajo dentro de las fábricas dedicadas a la confección de ropa.

Durante los plantones y paros de actividades que realizaron las obreras de Kuk Dong, se acudió al lugar de los hechos para elaborar de manera descriptiva, la crónica de los acontecimientos.

Las ruedas de prensa organizadas por el gobierno del Estado, por los empresarios de la fábrica coreana y por las trabajadoras de Kuk Dong, fueron cubiertas en su momento, con la finalidad de ir recabando información y versiones de todos los protagonistas de los hechos.

Además de los testimonios de trabajadoras y empresarios coreanos, se buscó contar con la opinión de especialistas en el tema de las maquiladoras por lo que se recurrió a la entrevista con economistas y analistas laborales, quienes emitieron una opinión de lo acontecido en Kuk Dong.

Vía telefónica, se contactó a los responsables del Consorcio Nike en Estados Unidos y al Presidente Mundial de Kuk Dong en Corea.

Este Reportaje de Investigación también se respaldó con datos bibliográficos que se obtuvieron a partir de la consulta de documentos proporcionados por la Secretaría de Desarrollo Económico, diferentes centrales obreras y algunas organizaciones no gubernamentales.

Se buscó contactar a las diferentes organizaciones de estudiantes estadounidenses que emprendieron la defensa de los derechos humanos de las trabajadoras de Kuk Dong. Por medio de estos grupos, fue posible obtener las

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

copias de los informes completos sobre las auditorías que la empresa Verité y el Consorcio para los Derechos de los Trabajadores practicaron a la fábrica asiática. Para tener una versión objetiva de los hechos denunciados por las trabajadoras de Kuk Dong, se entrevistaron a integrantes de la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC), en especial, al dirigente, René Sánchez Juárez quién proporcionó una copia del contrato colectivo de trabajo que tenía firmado con los representantes coreanos de Kuk Dong.

A través de un seguimiento de los hechos en torno al caso Kuk Dong, fue posible realizar el presente Reportaje de Investigación, en el que además de investigar, se pudo atestiguar y comprobar sucesos que se originaron como consecuencia de las denuncias presentadas por un grupo de obreras.

Gracias al contacto que se mantuvo con las trabajadoras de Kuk Dong, fue posible presenciar el operativo policiaco con el que se les desalojó de las instalaciones de la planta fabril.

Se asistió a la reunión en la que se constituyó el Sindicato Independiente de las Trabajadoras de Kuk Dong y se atestiguó la creación de sus estatutos internos.

Se recurrió a la consulta de los legajos y expedientes de Kuk Dong en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Se obtuvo la copia de la toma de nota que se concedió al Sindicato Independiente de Trabajadoras de la empresa Mex Mode.

Con la finalidad de contrastar la realidad en las maquiladoras coreanas establecidas en Puebla, se realizó una visita y recorrido por la fábrica Címex Lana, situada en el municipio de Quecholac, durante la cual, se realizaron entrevistas

FIN CON
FALLA DE ORIGEN

informales con trabajadores y directivos de la empresa, lo que nos permitió comparar el ambiente de trabajo entre Kuk Dong y Címex Lana.

Para la elaboración de este Reportaje de Investigación se realizaron nueve pasos básicos:

1. Ir al lugar de los hechos
2. Realizar entrevistas informales con los involucrados (empresarios, obreras, sindicatos y funcionarios públicos.
3. Buscar a los testigos de los acontecimientos.
4. Confrontar las versiones de los testigos, para obtener una versión fidedigna de lo sucedido.
5. Investigar los antecedentes de la problemática.
6. Organizar de manera cronológica la información que se recabó.
7. Describir además de los hechos, los lugares, personas y momentos.
8. Organizar la información.
9. Elaborar el Reportaje que fue el punto culminante de la investigación.

4.6. Caso Kuk Dong

Lo acontecido en la empresa Kuk Dong International en enero del año 2001, fue sin duda, el conflicto laboral que marcó un parteaguas en las relaciones obrero patronales en Puebla y en el desempeño de las organizaciones sindicales independientes. Las trabajadoras de Kuk Dong lograron por primera vez, que un sindicato independiente obtuviera su registro como organización gremial.

Con el respaldo de organismos no gubernamentales que otorgaron apoyo incondicional a las demandas externadas por un grupo de obreras poblanas, fue

posible conocer a nivel internacional, las denuncias y demandas de cientos de trabajadoras cuyos derechos humanos y laborales fueron vulnerados al trabajar para una empresa de capital asiático establecida en Atlixco, Puebla.

Cronología Caso Kuk Dong:

9 de diciembre de 1999: Kuk Dong International firma contrato colectivo con la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC).

3 de enero 2001: Un grupo de cinco trabajadoras de Kuk Dong que se desempeñaban como supervisoras de línea, fueron despedidas de la fábrica, al reclamar que la comida que se daba a los obreros estaba en malas condiciones.

7 de enero 2001: Alrededor de 300 trabajadores de Kuk Dong, en su mayoría mujeres, estallan un paro laboral ante la negativa para reinstalar en sus puestos a los supervisores despedidos.

11 de enero 2001: A través de un operativo policiaco, las trabajadoras de Kuk Dong son retiradas con violencia de las instalaciones de la fábrica coreana, en la que realizaban un paro laboral.

13 de enero 2001: Se firma un acuerdo con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para que los huelguistas regresen a trabajar, excepto los cinco supervisores despedidos.

17 de enero 2001: Se le impide la entrada a la fábrica a los 300 trabajadores que participaron en el paro laboral.

18 de enero 2001: Los supervisores despedidos, entregan un documento en el que denuncian su situación ante el Workers Rights Consorciun (WRC) ó Consorcio para el Derecho de los Trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

20 de enero 2001: La empresa Verité realiza una auditoría independiente en las instalaciones de la maquiladora coreana, donde detecta irregularidades que coinciden con las reportadas por el WRC.

25 de enero 2001: Investigadores del WRC entregaron un informe preliminar de las condiciones laborales en Kuk Dong.

El reporte confirmó violaciones a los códigos de ética que Universidades norteamericanas manejan para marcas como Nike y Reebok.

25 de enero 2001: El Fondo Internacional para los derechos laborales entregó un informe a 149 universidades estadounidenses, donde confirma que la empresa Kuk Dong no cumplió con la reincorporación de los trabajadores paristas.

26 de enero 2001: Nike envió a Gabriel Llaguno a las instalaciones de Kuk Dong, quien confirmó que René Sánchez Juárez, dirigente de la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC), impedía el retorno de los trabajadores que persistían en dejar la central obrera oficialista.

12 de febrero 2001: La CROC entrega a directivos de Kuk Dong un documento en el que exige mejoras a la comida que se sirve en la empresa, respeto a los horarios de trabajo, pago puntual de salarios y mejor trato a los obreros de parte del personal de vigilancia.

2 de marzo 2001: Dusty Kidd, Vicepresidente Corporativo de Nike, envía una carta al entonces Secretario de Gobernación de Puebla, Carlos Alberto Julián y Nacer, en la que le notifica que la auditora internacional Verité, dará a conocer en breve, el informe final de su revisión practicada a la maquiladora coreana.

14 de marzo 2001: La empresa Verité dio a conocer los resultados de su auditoría practicada a Kuk Dong.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el informe se revelan violaciones a los códigos de ética impuestos por las universidades norteamericanas Nike y Reebok, además de confirmar que los derechos humanos de las trabajadoras de esta fábrica, fueron vulnerados.

18 de marzo 2001: Un grupo de 80 trabajadores de Kuk Dong se reúnen ese domingo en un salón social de Atlixco, donde deciden integrar formalmente un sindicato independiente denominado SITEKIM (Sindicato de Trabajadores de la Empresa Kuk Dong International de México). Con la asesoría de la Red Laboral representada por el abogado Samuel Porras Rugerio, los trabajadores constituyeron su Comité Ejecutivo y nombraron como líder a Iván Díaz Xolo.

27 de marzo 2001: Organizaciones no gubernamentales integradas por estudiantes norteamericanos, respaldan la petición de los trabajadores de Kuk Dong para integrar un sindicato independiente.

28 de marzo 2001: Kuk Dong International emite un comunicado público en el que asegura que todos los obreros que participaron en el paro laboral de enero, estaban reincorporados a las labores de la empresa.

2 de mayo 2001: La CROC intenta sobornar con dinero a seis obreros de Kuk Dong, para que renuncien a su intención de integrar un sindicato independiente.

15 de mayo 2001: Iván Díaz Xolo, trabajador de Kuk Dong asegura haber sido asaltados por tres integrantes de la CROC.

5 de junio 2001: Integrantes de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se presentan en Kuk Dong, para verificar que los 28 obreros que se registraron como integrantes del SITEKIM, realmente trabajaban en la empresa.

20 de junio 2001: La Junta Local de Conciliación y Arbitraje rechazó la solicitud de 28 trabajadores de Kuk Dong para el registro de su sindicato independiente.

5 de julio 2001: Integrantes del SITEKIM envían una misiva al Presidente Vicente Fox, en la que exigen respeto al derecho de libertad de asociación y el cese a las violaciones de los derechos de los trabajadores.

19 de julio 2001: En un anuncio a los obreros, los directivos de Kuk Dong admiten la existencia de dos sindicatos en esa fábrica.

21 de septiembre 2001: Kuk Dong cambia de razón social y asume el nombre de Mex Mode. Con el nuevo nombre, firma contrato colectivo con el SITEMEX (Sindicato Independiente de Trabajadores de la Empresa Mex Mode).

25 de septiembre 2001: Se hace público a nivel internacional el registro otorgado al SITEKIM, el cuál asume el nombre de SITEMEX.

2 de octubre 2001: SITEMEX deposita su contrato colectivo en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

10 de abril 2002: La empresa Mex Mode otorga a sus trabajadores afiliados al SITEMEX un incremento salarial del 10 % directo al salario más 5 % en prestaciones.

16 de septiembre 2002: Los coreanos buscan reivindicarse con obreros poblanos a través del esquema laboral que se aplica en Címex Lana, empresa propiedad de industriales asiáticos.

29 de septiembre 2002: Después de un año nueve meses del conflicto laboral en Kuk Dong, la fábrica opera con el nombre de Mex Mode donde persiste el resentimiento de los obreros y la distancia de los coreanos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Rebelión Obrera:

Kuk Dong fue una de las numerosas empresas coreanas que arribaron a Puebla, con la promesa de encontrar mano de obra "rentable" para poner en marcha una fábrica que les permitiera cumplir con la producción de ropa deportiva, comprometida con marcas mundiales de prestigio como Nike y Reebok.

Respaldata por un consorcio mundial, Kuk Dong International manejaba plantas fabriles en países como Indonesia y Brasil. Su incursión en México inició en 1999 cuando llegó al municipio de Atlixco, Puebla, para instalar su filial mexicana.

Con atractivos anuncios en los que solicitaban personal, los directivos de Kuk Dong escucharon las recomendaciones de los funcionarios del gobierno estatal encabezado por Melquiades Morales, para emplear al mayor número posible de pobladores de la región, quienes vivían de la agricultura y el comercio, sin embargo, ante la poca rentabilidad del campo, consideraron como nuevas oportunidades de empleo, la llegada de empresas maquiladoras coreanas.

A través de las visitas que se realizaron a algunas comunidades aledañas a Atlixco tales como Chietta y Atencingo, fue posible conseguir una copia de los volantes con los que Kuk Dong arribó a la mixteca poblana ofertando empleos. (Figura 1).

RECIBO CON
FALLA DE ORIGEN

Figura 1:

KUK DONG INTERNATIONAL MÉXICO S.A DE C.V

SOLICITA PERSONAL

HOMBRES Y MUJERES

Contratación Inmediata

Requisitos:

- Solicitud de Empleo
- Copia de Acta de Nacimiento
- Tres fotografías tamaño infantil
- Edad de 16 a 35 años

Ofrecemos:

- Capacitación con sueldo superior al mínimo con el mejor trato
- Prestaciones superiores a la ley (aguinaldo, vacaciones, seguro social)
- Atención médica dentro de la empresa
- Horario de lunes a viernes de 8 00 am a 18 30 pm
- No trabajamos sábados y domingos pero si te los pagamos
- Recibe un regalo si eres el mejor empleado del mes
- Recibe un regalo el día de tu cumpleaños
- Realiza un exámen trimestral para subir de puesto
- Desayuno y comida gratis
- Próximamente guardería infantil para madres solteras

Infórme en Retorno Continentes # 38, Rancho Los Soles, Atlixco, Puebla.

Con este tipo de anuncios, los directivos de la empresa Kuk Dong, encabezados por su director general Hoom Park, buscaron contratar el mayor número de trabajadores, hasta integrar una plantilla laboral compuesta por 800 obreros.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La mayoría eran mujeres de comunidades aledañas, jóvenes solteras, amas de casa y algunas estudiantes de primaria y secundaria.

Antes que la empresa Kuk Dong iniciara operaciones en Atilco y concluyera con la contratación de su personal requerido, los empresarios asiáticos fueron sorprendidos por la vitalidad de los sindicatos mexicanos, particularmente por la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC), que "presionó" a la fábrica coreana a firmar un contrato colectivo de trabajo con el Sindicato Manuel Ávila Camacho, organización filial de esta central. La anterior afirmación se desprende de los testimonios emitidos por José Antonio López Malo, sub secretario de Industria de la Secretaría de Desarrollo Económico, Armando Toxqui, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y Carlos Ortiz, delegado de la Secretaría del Trabajo en Puebla, quienes coincidieron al señalar a la CROC, como una de las centrales obreras "acostumbradas" a pelear contratos colectivos por medio del estallido de huelgas en fábricas que aún no inician operaciones.

El 9 de diciembre el Sindicato Manuel Ávila Camacho, filial de la CROC, firmó un contrato colectivo de trabajo con la empresa Kuk Dong. (Anexo 1)

Amparados con este contrato colectivo, los mil 200 trabajadores de la empresa Kuk Dong fueron afiliados al Sindicato Manuel Ávila Camacho perteneciente a la CROC, sin que dicha central, preguntara a los obreros si querían estar afiliados al Sindicato Manuel Ávila Camacho.

Y es que de acuerdo a algunas versiones de los empresarios coreanos propietarios de Kuk Dong, antes de que iniciara operaciones la maquiladora coreana, la organización croquista amenazó con emplazarlos a huelga si Kuk

TRABAJADOR
FALLA DE ORIGEN

Dong no aceptaba firmar el contrato colectivo de trabajo con esa central corporativa.

El contrato colectivo de trabajo expuesto en los anexos de la presente investigación, demuestra el modelo de los contratos colectivos de protección que algunas centrales obreras en contubernio con empresas de diferentes sectores, promueven con la finalidad de ejercer un férreo control hacia la mano de obra.

Este tipo de contratos se promueven fundamentalmente en la industria de la confección y autopartes, debido al cacicazgo que en los últimos años ha controlado la CROC a través de diferentes filiales.

Kuk Dong International era una sociedad textil con capitales coreanos, cuyas fábricas aún se mantienen operando en Corea, Bangladesh, Indonesia y México. Produce especialmente para marcas con sede en el mercado europeo entre las que se encuentran: Nike, Pierre Cardin o Naf Naf.

Antes del 2001, algunos informes de asociaciones de defensa de los Derechos Humanos denunciaron problemas sociales en las sedes de algunas de las filiales del consorcio coreano, como en el caso de Indonesia, donde se detectó que los salarios eran demasiado bajos.

La problemática de Kuk Dong en México inició el 3 de enero cuando cinco supervisores de línea fueron despedidos por la dirección de la empresa, ante las protestas y denuncias que los supervisores presentaron a sus superiores, al quejarse de las condiciones poco higiénicas de la comida que ingerían en el interior de la fábrica, así como del maltrato que los obreros recibían de parte de los supervisores coreanos.

Fue esta denuncia, la que dio origen al inicio del presente Reportaje de Investigación, pues a través de una conversación con las obreras despedidas, se conocieron la serie de violaciones a los derechos humanos y laborales que cometían los directivos de la fábrica asiática Kuk Dong.

Entre los despedidos se encontraban Marcela Muñoz, Claudia Ochoterena y Josefina Hernández quienes el 3 de enero del 2001 abandonaron las instalaciones de la fábrica.

El despido de los supervisores se intentó presentar a la base obrera como un escarmiento para todos aquéllos que quisieran denunciar u organizar alguna protesta colectiva. Sin embargo, la salida de los cinco supervisores provocó una reacción de enojo e indignación entre los trabajadores de línea, quienes consideraron injusto el despido de sus compañeros, pues se dieron cuenta que la empresa intentaba intimidarlos si procedían a manifestar algún tipo de inconformidad.

Tras la denuncia pública de las trabajadoras despedidas, se viajó a la ciudad de Atlixco para buscar algún pronunciamiento del resto de la base obrera en torno a los acontecimientos.

En los días siguientes, los supervisores despedidos mantuvieron contacto con la base obrera, convenciéndola de externar algún tipo de protesta ante una acción que calificaron de reprochable.

Con el propósito de recabar información sobre la postura que asumirían el resto de las trabajadoras de Kuk Dong ante el despido de sus compañeras, se realizaron varias visitas a las instalaciones de la fábrica, para observar y describir el comportamiento de las obreras.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Todos los días, al término de los dos turnos laborables, a una distancia considerable de la empresa. los supervisores esperaban a sus ex compañeros para convencerlos de protestar y defender sus derechos de trabajo.

Por fin el 9 de enero del 2001, aproximadamente 300 trabajadores de la maquiladora Kuk Dong, en su mayoría mujeres, se amotinaron en la explanada principal de la maquiladora.

Seguras de haber tomado la decisión correcta, las mujeres obreras se resistieron a ingresar a las líneas de producción, mientras los directivos de la empresa mantuvieran su decisión de despido para los cinco supervisores.

Si bien es cierto que el despido de los cinco supervisores fue el detonante del conflicto en Kuk Dong, versiones de los trabajadores indicaron que con anterioridad la empresa había despedido a una treintena de obreros quienes de acuerdo a la opinión de los coreanos, era gente conflictiva.

Además de solicitar el regreso de los cinco supervisores, las trabajadoras exigían el respeto al pago de salarios mínimos, un alto a las agresiones verbales que recibían de parte de los supervisores coreanos, derecho a la licencia por maternidad, limitación de horas extras, particularmente para el caso de los menores de edad que trabajan en esta maquiladora y libertad sindical.

En vísperas de estallar el paro laboral en Kuk Dong, se complicó la realización de esta investigación periodística debido al hermetismo que para proporcionar información, mostraron los directivos de la fábrica coreana, así como la renuencia que también revelaron la mayoría de las trabajadoras, quienes por temor a represalias, se negaban a declarar sobre las condiciones laborales que enfrentaban en el interior de la empresa.

Sorprendidos de la solidaridad obrera, durante el paro laboral, los directivos coreanos observaban a sus trabajadores desde los ventanales de la fábrica, esperando que el retorno a las líneas de producción se diera en cualquier momento.

Pese al envío de supervisores coreanos para que intentaran convencer a las obreras inconformes de retornar a sus puestos de trabajo, los resultados fueron negativos.

En la enorme reja que daba entrada a la empresa Kuk Dong, se observaban cientos de rostros de mujeres.

Algunas muy jóvenes, otras más amas de casa, pero todas ellas, originarias de las regiones aledañas a Atlixco, quienes con la esperanza de mejorar sus condiciones de trabajo o percibir un salario que les permitiera sostener a sus familias, llegaron a Kuk Dong, empresa donde se enfrentaron con una realidad muy distinta a la esperada.

Al estallar el conflicto en Kuk Dong, no se pudo evitar asociarlo a lo ocurrido unos meses antes, cuando una imagen similar se protagonizó en la empresa Siemens, proveedora de autopartes de Volkswagen, donde alrededor de 900 mujeres iniciaron un paro laboral en protesta por su situación en el trabajo y por inconformidad con su sindicato.

Esta imagen se repitió en Kuk Dong, sin embargo, el paro laboral se prolongó por cuatro días preocupando a los directivos de la maquiladora coreana, quienes se resistían a reinstalar a los supervisores despedidos, pues los consideraban un riesgo para la relación de contubernio que hasta ese momento sostenían empresa y sindicato.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Durante este tiempo, los trabajadores de Kuk Dong se mantuvieron en la explanada principal pero dentro de las instalaciones de la fábrica.

De manera aguerrida, cientos de jóvenes permanecieron sin ir a sus casas desde el día que inició el paro laboral en la maquiladora.

Formaban una barrera humana e impedían la entrada o salida de cual directivo o supervisor de Kuk Dong.

Las trabajadoras empezaron a recibir muestras de solidaridad de algunos otros sindicatos, particularmente de los agremiados a la Unión Nacional de Trabajadores.

Incluso causó polémica y sorpresa ver en los alrededores de la fábrica a Blanca Velázquez, quien meses atrás fuera la trabajadora que encabezara el paro laboral en Siemens y buscara la independencia sindical de las obreras de esa fábrica de autopartes

Asimismo, algunos integrantes del sindicato independiente de Volkswagen de México llegaron hasta la reja donde se encontraban las paristas, para externarles solidaridad y entregarles algunos alimentos y agua, pues después de cuatro días de paro que llevaban en las instalaciones de la empresa, algunas trabajadoras revelaban una pronunciada fatiga.

Durante los días que Kuk Dong se mantuvo en paro, fue necesario pernoctar a las afueras de la fábrica, para poder presenciar un posible desalojo de las inconformes.

Sin bajar la guardia, las obreras integraban grupos de trabajadores a las que se les permitía salir para irse a bañar a sus casas y retornar con víveres y cobertores para aguantar el frío de las madrugadas apostadas en las puertas de la empresa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En tanto, la preocupación e indignación llegó a los niveles gubernamentales, a los cuales acudieron los directivos de Kuk Dong, así como el dirigente croquista René Sánchez Juárez y algunos otros integrantes de la comunidad coreana en Puebla. Los propietarios de Kuk Dong calificaban de ilegal el paro laboral que realizaban sus trabajadoras, pues argumentaron que los supervisores fueron despedidos por irregularidades y delitos que cometieron en el interior de la empresa, entre ellos, el robo.

La Secretaría de Desarrollo Económico encabezada por Antonio Zaráin García respaldó a los empresarios coreanos al considerar que los inconformes sólo eran un grupo de alborotadores externos a la fábrica, entre los que se encontraba involucrada Blanca Velázquez, ex dirigente de las trabajadoras de Siemens, quien según la versión de las autoridades, buscaba arrebatarle un nuevo contrato colectivo de trabajo a René Sánchez Juárez.

Sin embargo, la verdadera preocupación de los propietarios de Kuk Dong, de las autoridades del gobierno estatal y del sindicato croquista, se centraban en el riesgo de que el conflicto se conociera a fondo por parte de los grandes contratistas de la maquiladora coreana: Nike y Reebok.

Mientras los hechos se desarrollaban de manera paulatina, esta investigación periodística buscó tener la versión vía telefónica de los representantes de Nike y Reebok en los Estados Unidos. La respuesta tardó, pero fue afirmativa y contundente para marcar el desarrollo de los acontecimientos que estaban por suscitarse en Kuk Dong.

Estos grandes consorcios norteamericanos (Nike y Reebok) manejan rigurosos códigos de ética para las empresas que les maquilan ropa y zapatos, con la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

finalidad de que sus contratistas garanticen el pleno respeto a los derechos humanos y laborales para los millones de personas que manera indirecta ensamblan prendas cuyo destino son las marcas antes citadas.

Las diferentes maquiladoras que a nivel mundial trabajan para Nike, como era el caso de Kuk Dong, saben que estos consorcios ejercen sanciones muy rigurosas al detectarse algún tipo de violación a las garantías laborales de los trabajadores de estas empresas maquiladoras, por lo que vale la pena exponer los lineamientos éticos que aplica Nike. (Anexo2).

Al cumplirse cuatro días de paro laboral en Kuk Dong, la situación se complicaba pues estaba roto el diálogo entre obreras y directivos coreanos.

Sin embargo, la presión de parte de los empresarios asiáticos hacia las autoridades estatales se incrementaba y la situación dejaba entrever la posibilidad de un desalojo forzoso.

La Brutalidad Policiaca

El jueves 11 de enero del 2001, eran casi 800 las trabajadoras que se encontraban amotinadas en la entrada de Kuk Dong.

La solución al conflicto no se veía clara a pesar del acercamiento que algunos enviados de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría de Gobernación del Estado, tuvieron con una comisión que representaba a las trabajadoras paristas.

Las primeras horas del 11 de enero transcurrieron sin mucha novedad, sin embargo, fue al filo de las siete de la noche, cuando las trabajadoras empezaron a notar movimiento de vehículos y algunas camionetas externas a la fábrica.

Algunas obreras identificaron los rostros de uno que otro croquista que al ser detectados se retiraron de inmediato.

En tanto, los altos niveles del gobierno estatal, tomaron la decisión de utilizar la fuerza pública para retirar a las inconformes.

Mientras las trabajadoras paristas notaban estos movimientos poco usuales en los alrededores de Kuk Dong, en el palacio de gobierno, el responsable de la seguridad estatal, Carlos Alberto Julián y Nácer se negaba a dar declaraciones a los medios de comunicación, para evitar las filtraciones de la decisión que horas más tarde ejecutaría la policía de la entidad.

Pasadas las 10 de la noche, el contingente de 800 trabajadoras que se había observado durante el día, se redujo a casi 300 obreras que fueron a las que les tocó pernoctar para custodiar la entrada de la empresa.

Entre sonrisas y bromas, con cobertores para soportar el intenso frío de la madrugada, las mujeres obreras se dispusieron a pasar una noche más en las instalaciones de Kuk Dong.

De manera sorpresiva y en cuestión de minutos, camionetas de la policía estatal entraron al Fraccionamiento Las Nieves, donde se ubicaba una de las entradas de la maquiladora.

Alrededor de 200 elementos de la policía estatal, conocidos como granaderos, equipados con escudos y toletes además de un comando canino, se apresuraron a la entrada principal de la empresa, mientras algunos más, de manera sorpresiva ingresaron en el interior de la misma, sorprendiendo a los paristas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El contingente de trabajadoras entre las que destacaban jovencitas menores de edad y algunas mujeres embarazadas, se replegaron contra la reja de la entrada principal.

Mientras veían acercarse a los elementos policiacos, las obreras gritaban no querer agresión, alzaron las manos y empezaron a cantar el himno nacional.

Sin embargo, el contingente de granaderos, avanzó firme y seguro de cumplir las instrucciones recibidas del gobierno estatal.

Sin tener la oportunidad de entrar al interior de la empresa mientras se daba la agresión en contra de las obreras, esta investigadora fue bloqueada en todo momento por elementos de la policía estatal, quienes con escudos y con tolete en mano, me pidieron retirarme del lugar, intentado cubrir con sus escudos el micrófono de la grabadora que portaba, con la finalidad de evitar que se siguieran reproduciendo los gritos de las mujeres que en ese momento eran apaleadas por policías.

Algunas trabajadoras identificaron entre los elementos policiacos al dirigente de la CROC, René Sánchez Juárez, quien se mantuvo distante de las acciones que llevaban a cabo los policías.

Los granaderos avanzaron hacia el contingente parista, mientras algunas trabajadoras cayeron en la desesperación y empezaron a gritar.

La confusión se apoderó del lugar y sólo se escucharon los gritos y golpes de los toletazos que los granaderos propinaron a las obreras.

Abrieron la reja principal y a golpes sacaron a las paristas.

Algunas corrieron y se refugiaron en casas de vecinos del lugar, otras más no tuvieron tanta suerte y recibieron golpes severos de los toletes y escudos de los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

granaderos, incluso cerca de las once de la noche, cuando los elementos policiacos se retiraron del lugar, una ambulancia llegó para recoger a las lesionadas.

En la confusión y tras el desalojo, dos trabajadoras que encabezaron la protesta en Kuk Dong, desaparecieron y fueron detenidas por la policía judicial.

En la madrugada del 12 de enero del 2001, el Fraccionamiento Las Nieves quedó convertido en una fortaleza custodiada por policías que detenían a todo vehículo que intentaba llegar hasta las puertas de Kuk Dong.

En las casas aledañas, varias familias se convirtieron en las protectoras de las jóvenes obreras que asustadas y apaleadas corrieron sin dirección en el momento en que los granaderos empezaron a golpearlas.

Fue entonces cuando se inició un recorrido por estas casas en busca de hablar con las jóvenes agredidas. Tocando de puerta en puerta, con grabadora en mano, se captó el testimonio de la indignación y enojo tanto de trabajadoras como de los vecinos.

Muchas de las casas establecidas en el fraccionamiento Las Nieves, abrieron sus puertas y dejaron entrar a las mujeres que llorando se preguntaban por qué habían sido golpeadas.

Mientras la madrugada transcurría, varios padres de familia de las jóvenes obreras iniciaron la búsqueda de sus hijas.

Recorriendo las casas aledañas a Kuk Dong, los padres de familia tocaron puertas para preguntar por sus hijas.

Algunos tuvieron suerte, otros no, así que decidieron recorrer la Cruz Roja o dirigirse al Hospital de Metepec.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Aquella madrugada, me trasladé junto con algunos padres de familia a los hospitales cercanos, para verificar el estado en qué se encontraban las trabajadoras que resultaron heridas durante el operativo policiaco.

Después del operativo policiaco, algunas trabajadoras paristas lograron llegar al zócalo de Atlixco. Ahí informaron de los golpes severos que habían recibido una mujer embarazada y otra trabajadora de apenas 16 años, debido a su estado fueron canalizadas al Seguro Social en Metepec. El saldo del operativo policiaco fueron 30 trabajadoras con golpes severos y 2 obreras tuvieron que ser hospitalizadas.

Algunas otras trabajadoras recibieron golpes pero no presentaban lesiones severas. sin embargo, la indignación y desánimo se apoderó de la mayoría de las obreras paristas.

Muy entrada la madrugada del 12 de enero del 2001, retornamos a los alrededores de Kuk Dong. Una camioneta de la policía estatal, permanecía a una distancia considerable de la entrada principal, vigilando que nadie ajeno a la fábrica intentara ingresar a su interior.

A pesar de los intentos de entrevistar a los directivos de la empresa después del operativo policiaco, la respuesta fue negativa. Sin embargo, horas después, cuando me encontraba apostada a un lado de la entrada principal en espera de obtener la versión de los directivos de Kuk Dong, se me solicitó ingresar a la fábrica sola y sin grabadora de por medio.

Cuando me encontré en el recibidor principal de Kuk Dong, fui interceptada por Fernando Treviño, representante legal de la fábrica quien tras asegurar que el operativo policiaco se ordenó con la única finalidad de reguardar la propiedad de

los empresarios coreanos, me pidió como única testigo de los medios de comunicación sobre lo ocurrido esa noche, "olvidar los acontecimientos" y recibir a cambio "una gratificación económica" de parte de los directivos coreanos.

La negativa que mostré ante tal ofrecimiento, provocó la advertencia de Fernando Treviño quien señaló que entonces negarían todo lo que reportara de manera periodística.

En tanto, el control de la empresa Kuk Dong fue retomado por los directivos coreanos quienes aseguraron registrar pérdidas por 400 mil dólares como saldo del paro laboral.

El 12 de enero, el entonces Secretario de Gobernación, Carlos Alberto Julián y Nácer aseguró que durante el desalojo obrero no se registró violencia en contra de las trabajadoras.

Aseguró que el operativo se realizó debido a que las obreras ocuparon una propiedad privada y provocaron que la empresa perdiera dinero al tener paralizada la producción por cuatro días.

En tanto, las obreras concentradas en el zócalo de Atlixco expresaron su enojo y repudio hacia la decisión tomada por el gobierno estatal, para efectuar un desalojo en el que salieron golpeadas algunas de sus compañeras.

Para las obreras paristas fue lamentable que las autoridades otorgaran un mayor respaldo a los empresarios coreanos que a sus connacionales obreras.

Después de la intervención policiaca, el caso de la maquiladora Kuk Dong adquirió una relevancia internacional, pues los trabajadores paristas enviaron cartas de denuncia a organismos internacionales como la Red de Solidaridad de la Maquila, el Consorcio para el Derecho de los Trabajadores y algunas otras organizaciones

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

no gubernamentales integradas en su mayoría por estudiantes norteamericanos, preocupados por el respeto a los derechos humanos de trabajadoras en maquiladoras.

A través del internet, las trabajadoras narraron lo acontecido en Kuk Dong resaltando la agresión a la que fueron sometidas de parte de elementos policiacos. Tal situación, desencadenó lo que tanto temían los empresarios coreanos y el gobierno estatal. El escándalo de la agresión a las obreras de la maquiladora Kuk Dong alcanzó niveles internacionales al llamar la atención de diferentes organizaciones quienes se trasladaron a Puebla para comprobar las denuncias hechas por las obreras.

La CROC Intenta Recuperar Kuk Dong

El 13 de enero del 2001, los huelguistas lograron establecer un acuerdo con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para retornar a las líneas de producción con la condición de no reintegrar a los cinco supervisores que encabezaron el paro.

Sin embargo, el regreso de las obreras no fue tan sencillo.

Muchas de ellas obligadas por la pobreza y miseria que enfrentaban en sus comunidades de origen, doblegaron su orgullo y se presentaron en las instalaciones de Kuk Dong, para intentar ser contratadas.

El 17 de enero del 2001, las trabajadoras acudieron muy temprano a las puertas de la maquiladora coreana.

Sin embargo, a pesar del acuerdo pactado con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el personal de seguridad impidió el acceso a casi 300 trabajadores por haber participado en el paro laboral. La empresa procedió a realizar un despido

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

masivo de obreras, lo que marcó el inicio de la violación del código de ética manejado por el Consorcio Nike.

Convertida en una fortaleza, la empresa coreana solicitó el respaldo de algunos elementos policiacos que permanecieron expectantes en el interior de Kuk Dong.

Con rostros tristes y desánimo para ser recontratadas, las trabajadoras fueron condicionadas a recuperar su trabajo a cambio de aceptar firmar un documento en el que se comprometieran a continuar perteneciendo a la CROC.

Ante estos acontecimientos, en diferentes puntos de Estados Unidos, el movimiento de solidaridad a favor de las trabajadoras de Kuk Dong se incrementó.

Es así como el 18 de enero del 2001, las trabajadoras huelguistas de la fábrica coreana enviaron una carta para informar formalmente de los acontecimientos al Workers Rights Consorcium (WRC) ó Consorcio para el Derecho de los Trabajadores.

Dos días después y ante el escándalo de Kuk Dong a nivel internacional, el Consorcio Nike resolvió realizar una revisión interna en la maquiladora, para lo cual, nombró a la empresa Verité, una auditora independiente que fue la responsable de llevar a cabo la revisión.

En tanto, las organizaciones no gubernamentales citaron en medios internacionales fundamentalmente en internet a Puebla, México, como la sede de una empresa maquiladora de capital coreano que había vulnerado los derechos humanos de cientos de trabajadores que sólo exigían mejoras a sus condiciones de trabajo.

A través de la consulta que para el presente Reportaje de Investigación se hizo en la internet, fue posible encontrar varios sitios con breves reseñas sobre el

operativo policiaco con el que fueron desalojadas las obreras de Kuk Dong durante un paro laboral.

Es entonces cuando el Consorcio para el Derecho de los Trabajadores decide de manera paralela a Nike, llevar a cabo una supervisión exhaustiva de las condiciones de trabajo y derechos humanos de los cientos de mujeres que trabajan en la fábrica coreana.

El 25 de enero del 2001, seis investigadores del Consorcio para el Derecho de los Trabajadores enviaron un informe preliminar a 70 universidades norteamericanas, en el que se comprobaron denuncias que anteriormente habían presentado las obreras de Kuk Dong.

En esta misma fecha, el Fondo para los Derechos Internacionales del Trabajo dio a conocer un reporte elaborado por el jurista laboral Arturo Alcalde en el que se destaca la represión que se estaba ejerciendo en contra de los obreros que participaron en el paro laboral, y también en contra de quienes pugnaban por abandonar la CROC e integrar un nuevo sindicato.

Lo anterior se comprobó a través de entrevistas informales que se aplicaron de manera aleatoria a las trabajadoras de fábrica de ropa, quienes reconocieron ser presionados por los supervisores de la planta, para que firmaran sus hojas de afiliación a la CROC.

El 26 de enero del 2001, Nike envió una notificación a Gabriel Llaguno a las instalaciones de Kuk Dong, donde confirmó que René Sánchez Juárez, dirigente de la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC), impedía el retorno de los trabajadores que persistían en dejar la central obrera oficialista.

REVISIÓN
FALLA DE ORIGEN

Fue a finales de enero cuando a través de un acuerdo con la Junta local de Conciliación y Arbitraje se acordó incrementar salarios a los trabajadores de la empresa Kuk Dong. (Fig. 2)

Figura 2:

COMPARATIVO DE SALARIOS DE LOS AÑOS 2000-2001 EN KUK DONG

AÑO 2000		AÑO 2001	
NIVEL NORMAL	SALARIO DIARIO	NIVEL NORMAL	SALARIO DIARIO
	\$ 38.00		\$ 43.00
1	\$ 43.00	1	\$ 48.00
2	\$ 48.00	2	\$ 53.00
3	\$ 53.00	3	\$ 58.00
4	\$ 58.00	4	\$ 63.00
5	\$ 63.00	5	\$ 68.00
6	\$ 68.00	6	\$ 73.00
7	\$ 73.00	7	\$ 78.00
8	\$ 78.00	8	\$ 83.00
9	\$ 83.00	9	\$ 88.00
10	\$ 88.00	10	\$ 93.00

NOTA: A los trabajadores que rebasen el nivel 10, se les incrementará el sueldo 5 pesos por cada nivel que asciendan.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

Los incrementos que la empresa coreana otorgó a sus trabajadores se interpretaron como un leve paliativo para sus obreros, quienes aseguraron que con el mínimo incremento no podrían mejorar sus condiciones diarias de vida. Esta postura la respaldaron los organismos internacionales al señalar que Kuk Dong aún se encontraba pagando salarios muy por debajo de los que se otorgan en la industria de la confección.

El 12 de febrero del 2001, la CROC entregó a directivos de Kuk Dong un documento en el que exigía mejoras a la comida que se servía en la empresa, pugnaba por el respeto a los horarios de trabajo, pago puntual de salarios y mejorar el trato a los obreros por parte del personal de vigilancia.

Algunas trabajadoras interpretaron la entrega de este documento, como uno de los esfuerzos desesperados de la CROC para conservar la titularidad del contrato colectivo de trabajo. (Anexo 3).

A pesar de los esfuerzos hechos por la CROC para mantener el control del contrato colectivo de trabajo, el caso Kuk Dong ya era conocido en el ámbito internacional, debido a la importancia que Nike le da al respeto de su código de ética, ante lo cual, envió una misiva a las autoridades estatales pidiendo su intervención. (Fig. 3)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Figura 3:

NIKE

Beaverton, Oregon, 2 de marzo de 2001

Lic. Carlos Alberto Julián y Nácer

Secretario de Gobernación

Del Estado de Puebla

PRESENTE

Estimado Lic. Julián:

El pasado 2 de febrero dirigí una carta al Señor Gobernador del Estado de Puebla, Licenciado Melquiades Morales Flores, con la finalidad de comunicarle nuestra posición sobre el asunto laboral por el que atraviesa la empresa Kuk Dong de México, domiciliada en Atlixco y de la que Nike ha sido cliente desde hace un año.

Como usted sabe, en enero del presente, los trabajadores de dicha factoría suspendieron sus labores a raíz de buscar un cambio en su afiliación sindical. Al mismo tiempo expusieron inconformidades sobre sus condiciones de trabajo, algunas de las que presumiblemente contribuyeron al paro.

Nike adoptó su primer código de conducta en enero de 1992, haciendo desde entonces responsables de su estricto cumplimiento a todos sus proveedores y fabricantes bajo contrato. En este código, Nike hace especial énfasis en el derecho de los trabajadores a la libre asociación y negociación colectiva.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Desde que ocurrió la suspensión de labores en enero pasado, Nike trabaja con observadores internacionales en el monitoreo de las condiciones laborales prevalcientes en Kuk Dong México, con el fin de encontrar una resolución pacífica y justa.

La semana próxima, Verité, una firma auditora internacional reconocida, emitirá un reporte sobre las condiciones encontradas en la planta Kuk Dong.

Nike apoyará en caso necesario el establecimiento de un plan de remediación inmediata para corregir cualquier anomalía que incumpla el código de nuestra empresa.

Como inversionista importante en México, Nike solicita su amable intervención para que Kuk Dong sea incluida en su lista de prioridades, y a la vez, Nike invita a las autoridades responsables a supervisar cualquier plan de remediación que pudiera resultar necesario tras la auditoría de Verité, en cumplimiento y respeto a las leyes mexicanas, así como a las Convenciones 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

ATENTAMENTE

DUSTY KIDD

VICEPRESIDENTE CORPORATE RESPONSABILITY NIKE, INC

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Kuk Dong y Los Organismos Internacionales

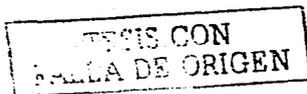
La intervención de los organismos internacionales en el conflicto de la maquiladora coreana Kuk Dong, fue determinante para que las denuncias hechas por las trabajadoras de esta fábrica, fueran conocidas a nivel internacional y se tomaran medidas correctivas que frenaran la precaria situación de las obreras.

Organismos como el Centro de Apoyo a los Trabajadores, Grupos de Estudiantes Norteamericanos contra la Explotación, el Consorcio para el Derecho de los Trabajadores, organizaciones laborales de Estados Unidos como la AFL-CIO, la Red de Solidaridad para los Trabajadores de la Maquila, el Fondo Internacional para los Derechos Laborales y la Casa Coreana para la Solidaridad Internacional, fueron los principales organismos que de manera sobresaliente intervinieron en la investigación y solución del conflicto en Kuk Dong.

El Consorcio para el derecho de los Trabajadores fue el primero en elaborar un minucioso informe a través del cual, reveló de manera detallada las fallas que durante una supervisión minuciosa detectaron al interior de la fábrica coreana.

En marzo del 2001, el Consorcio para el derecho de los Trabajadores dio a conocer el reporte de la investigación en Kuk Dong, donde a la vez presenta una serie de recomendaciones para que la fábrica coreana aplique un completo plan de remediación. Una copia del informe completo del Consorcio para el Derecho de los Trabajadores, se obtuvo a través de la intervención del grupo de obreras que encabezaron el paro en Kuk Dong. (Anexo 4).

Las recomendaciones que el Consorcio para el Derecho de los Trabajadores emitió para el caso Kuk Dong fueron las siguientes:



- 1) Kuk Dong debe reincorporar al mayor número de trabajadores posibles que participaron en el paro laboral de enero del 2001, con la finalidad de equilibrar la planta laboral y garantizar que en el momento en que se haga un recuento, haya representatividad tanto de trabajadores que estén a favor como en contra de su actual organización sindical.
- 2) Uno de los cinco trabajadores que participó en el paro y que fue despedido el 3 de enero, ha solicitado su reincorporación, pero le ha sido negada. La gerencia de Kuk Dong debe reincorporar de inmediato a este trabajador .
- 3) Los salarios de Kuk Dong se han elevado de 38 a 43 pesos diarios, sin embargo, este incremento se mantiene por debajo del mínimo profesional para trabajadores de la confección.
- 4) El salario mínimo que debería ofrecer Kuk Dong deberá ser al menos de 46.30 pesos diarios para cubrir las mínimas necesidades de sus trabajadores.
- 5) El abuso físico pareciera haber cesado como forma de disciplina en las líneas de producción, sin embargo, el abuso verbal sigue siendo un problema significativo. Kuk Dong debería adoptar una política donde no se tolere el 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 medidas abusivas.
- 6) Kuk Dong debería dar licencias y beneficios por maternidad y enfermedad, así como implementar controles internos y externos adecuados para evitar toda forma de discriminación por embarazo y acoso sexual.

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 7) Los problemas de comida en mal estado parecieran haberse corregido. Se edificó una nueva cafetería, sin embargo, hace falta que Kuk Dong incremente la posición de comida que sirve a sus trabajadores como desayuno.
- 8) Kuk Dong no debería emplear trabajadores menores de 16 años a menos que existiera consentimiento de los padres. Estos trabajadores no deberían ser empleados en ningún caso por más de seis horas diarias.
- 9) La gerencia de Kuk Dong ha dado pasos significativos para proveer mayor protección al derecho de libertad de asociación de sus trabajadores y para empezar a establecer las condiciones para un recuento libre y justo.
- 10) Los gerentes de Kuk Dong deben permanecer neutrales con respecto a las actividades de apoyo a representantes negociadores alternativos. También deben proteger a los trabajadores contra la intimidación de agentes o de representantes negociadores.
- 11) Hasta que se lleve a cabo un recuento, Kuk Dong no debe permitir que la CROC realice acciones de campaña en el interior de la fábrica. Si los gerentes de Kuk Dong permiten a este sindicato hacer proselitismo laboral, también deberán dar oportunidad a la parte inconforme, con la finalidad de otorgar las mismas oportunidades a ambas partes.
- 12) Debe haber una elección o recuento mediante voto secreto entre la fuerza de trabajo para determinar en la elección a un nuevo dirigente sindical. La elección debería llevarse a cabo lo antes posible, sin que Kuk Dong y la CROC interfieran en la realización de un recuento libre y secreto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con pleno conocimiento de las irregularidades cometidas en la empresa coreana Kuk Dong, los organismos internacionales reafirmaron su participación para la solución y corrección de las mismas.

Después del primer informe dado a conocer por el Consorcio para el Derecho de los Trabajadores, los resultados de la empresa Verité, fueron determinantes para obligar a los directivos de Kuk Dong y a las propias autoridades mexicanas a reconocer la serie de anomalías que fueron cometidas en contra de cientos de trabajadoras mexicanas.

La firma auditora Verité es una organización sin fines de lucro, se convirtió en la primera auditora social acreditada bajo el programa de monitoreo externo y certificación de marcas de las compañías que son miembros de la Asociación por la Justicia Laboral.

El 14 de marzo del 2001 Verité dio a conocer oficialmente los resultados de su revisión en Kuk Dong.

En un extenso documento, la firma auditora independiente contratada por el consorcio norteamericano Nike informó:

1. De acuerdo al reporte de Verité, se constató que algunos obreros denunciaron abusos verbales y físicos en febrero y diciembre del año 2 mil.
2. No se encontraron evidencias de que en Kuk Dong laboren menores de 16 años.
3. 10 de 29 trabajadores de Kuk Dong entrevistados, reportaron abusos psicológicos.
4. La empresa deberá verificar la edad de los obreros a través de revisar las actas de nacimiento de los trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5. La empresa está en su derecho de despedir a los trabajadores si llegan a proporcionar datos falsos sobre su identidad personal.
6. Tres de 29 obreros entrevistados aseguraron no recibir el pago completo de las horas extras que laboran en la empresa.
7. Los trabajadores dicen no entender cómo les calculan sus salarios.
8. Seis de 29 trabajadores dijeron que las horas extras son obligatorias.
9. Se recomendó a la empresa que durante las horas de trabajo, las puertas deberán permanecer abiertas, para que en cualquier momento se sigan las rutas de evacuación.
10. La empresa deberá recontratar a los trabajadores que fueron despedidos luego de participar en el paro.
11. Los trabajadores exigen respeto a la libertad de asociación.

El reporte de la empresa Verité coincidió de manera contundente con el reporte que unas semanas antes diera a conocer el Consorcio para el Derecho de los Trabajadores. lo que sin duda, fue significativo para acelerar medidas de corrección internas en la fábrica coreana.

La solidaridad hacia las trabajadoras de la maquiladora coreana se fortaleció de manera impresionante, logrando que algunas obreras mantuvieran un contacto directo con los integrantes de las diferentes organizaciones no gubernamentales que decidieron promover las investigaciones en el interior de esta fábrica.

En junio del 2001, el Consorcio para el Derecho de los Trabajadores emitió un segundo informe con el que concluyó su investigación en la empresa coreana Kuk Dong.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INFORME FINAL DE WRC SOBRE CASO KUK DONG

1. Reincorporación: En el informe inicial del Consorcio para los Derechos de los Trabajadores, se indicaron una serie de pasos para facilitar la reincorporación de los trabajadores que participaron en el paro laboral en enero del 2001. Se ha dado un progreso sustancial en la reincorporación de la base obrera, casi dos tercios de los trabajadores que participaron en el paro retornaron a sus trabajos, incluyendo dos de los cinco trabajadores líderes que fueron despedidos el 3 de enero del 2001.

Algunos otros obreros no se han podido reincorporar al trabajo debido a la intimidación de la CROC o de representantes de la gerencia de Kuk Dong.

Recomendación: Kuk Dong debería cesar cualquier trato discriminatorio de trabajadores por su participación en el paro laboral, y no imponer penalidades o condiciones a cualquier trabajador que se reincorpore en el futuro.

2. Salarios: Kuk Dong ha elevado su salario más bajo de 38 pesos por día a 43 pesos, y ha elevado el salario de la mayoría de las costureras a 48 pesos por día. Sin embargo, este último salario no lo perciben la mayoría de los trabajadores al nivel del mínimo profesional dispuesto por la ley. Entrevistas realizadas en febrero, marzo, abril y mayo indicaron que aún hay algunos operadores de costura que ganan 43 pesos por día, lo que está por debajo del mínimo profesional para operadores de costura en esta región salarial de México.

Recomendación: Kuk Dong debería de inmediato elevar los salarios de cualquier operador de costura que esté ganando menos de 46 pesos por día. Kuk Dong

TRCS CON
FALLA DE ORIGEN

debería esforzarse hacia la meta de pagar salarios que sean suficientes para satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias.

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

Recomendación: Kuk Dong 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 en contra de supervisores y gerentes que ejerzan tales actividades abusivas.

4. Licencias y beneficios por maternidad y enfermedad: Kuk Dong no ha cumplido con el compromiso de dar licencias en los casos de enfermedad o maternidad.

Recomendación: Kuk Dong debería dar licencias y beneficios por maternidad y enfermedad según lo exige la legislación laboral mexicana, y debería implementar controles internos y externos adecuados para evitar toda forma de discriminación por género, incluyendo discriminación por embarazo y acoso sexual.

5. Beneficios por desayuno y almuerzo: No se ha dado una mejoría en la variedad de alimentos que Kuk Dong sirve como desayunos. Continúa sirviendo exclusivamente pan y café y no los desayunos completos que inicialmente ofreció.

Recomendación: Kuk Dong debería cumplir con servir desayunos saludables y completos como lo prometió inicialmente a sus trabajadores.

6. Agua Potable y Facilidades Sanitarias: Ha habido mejoras con respecto a la disponibilidad de facilidades sanitarias y de agua potable. La gerencia de Kuk Dong eliminó la práctica de limitar el acceso a los sanitarios como forma disciplinaria.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Recomendación: Kuk Dong debería asegurarse que los trabajadores siempre tengan disponible agua potable para beber y que los baños estén en buenas condiciones sanitarias.

7. Trabajo Infantil: Actualmente Kuk Dong no emplea a menores de edad.

Recomendación: Kuk Dong no debería emplear a menores de 16 años a menos que se contara con el consentimiento de los padres.

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, 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 buscan proteger.

9. Libertad de Asociación: La gerencia de Kuk Dong 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. Si embargo, teniendo en cuenta eventos del pasado y el uso permanente de prácticas intimidación de parte de la CROC, estos pasos aún no son suficientes.

Recomendación: Los gerentes de Kuk Dong deben permanecer al margen de las simpatías sindicales.

10. Discriminación hacia simpatizantes u oponentes de la CROC.

Recomendación: Los gerentes de Kuk Dong y los funcionarios de la CROC no deben disciplinar, despedir o tomar alguna medida adversa contra cualquier trabajador de Kuk Dong, basándose en la adhesión o rechazo a la CROC,

TFSIS CON
FALLA DE ORIGEN

incluyendo si el trabajador es o no miembro de la CROC, aún alegando que al tomar dicha acción Kuk Dong y la CROC pretenden implementar la cláusula de exclusión del contrato colectivo.

Actualmente los trabajadores de Kuk Dong están a la espera de la respuesta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para que se les otorgue el reconocimiento como Sindicato Independiente de los Trabajadores de la Empresa Kuk Dong Internacional de México (SITEKIM).

Conseguir el registro como sindicato, les otorgaría el estatus legal para buscar una elección en la que pudieran remplazar a la CROC como titular del contrato colectivo de trabajo que actualmente rige a Kuk Dong.

Los informes elaborados por el Consorcio para el Derecho de los Trabajadores y la empresa Verité fueron la pauta para que los directivos de Kuk Dong y el gobierno del Estado de Puebla, en sus respectivos campos de acción, procedieran a realizar algunas de las correcciones que los observadores internacionales recomendaron a la empresa coreana.

Llega la Independencia Sindical

Convencidos de no querer seguir siendo representados por el sindicato croquista, los trabajadores que encabezaron el paro laboral en enero del 2001, iniciaron la recolección de firmas de apoyo entre la base trabajadora, con la finalidad de contar con el respaldo de las dos terceras partes de la fábrica (requisito legal que exige la Junta Local de Conciliación y Arbitraje) para integrar una nueva organización sindical.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La mayoría de los obreros respondieron de manera positiva al exhorto de sus compañeros paristas para firmar y respaldar la posibilidad de un cambio. De los 450 obreros que en ese entonces trabajan en la fábrica coreana, 399 firmaron un documento para solicitar la integración de un sindicato independiente.

Sin embargo, el clima de hostilidad, agresión, intimidación y amenazas por parte de algunos integrantes de la CROC, se mantuvo como una forma de hacerlos desistir de su intento por cambiar su representación sindical.

Algunos de los trabajadores que participaron activamente en el paro laboral como Marcela Muñoz, Josefina Hernández e Iván Díaz, se dedicaron a recorrer comunidades aledañas a Atlixco (fuera de los horarios de trabajo) para platicar con sus compañeras obreras y convencerlas de dejar el temor a un lado y decidirse a respaldar al nuevo sindicato independiente.

Como parte de esta investigación periodística, fue posible acompañar a las trabajadoras en algunas de las visitas que realizaron a las comunidades cercanas. En las que casa por casa, conversaban con los padres de las trabajadoras o con sus familiares así como con las propias obreras, para convencerlas de respaldar la integración de un nuevo sindicato independiente, que permitiera acabar con el cacicazgo croquista.

La respuesta fue contundente, el grueso de los trabajadores firmaron en apoyo a la nueva organización.

Sin embargo, la CROC recurrió a toda clase de estrategias para boicotear la integración de la nueva organización independiente.

Algunos miembros croquistas intentaron sobornar a trabajadores para conseguir información o bien para convencerlos de no respaldar al nuevo sindicato.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sin embargo, a pesar de las acciones croquistas, el respaldo de la mayoría de los trabajadores de Kuk Dong se otorgó a quienes estaban decididos a integrar una nueva organización.

El domingo 18 de marzo del 2001, se citó a los trabajadores de Kuk Dong en un salón social de la ciudad de Atlixco, donde se decidió constituir el SITEKIM.

Sólo asistieron 80 trabajadores, el resto decidió aportar su firma pero no presentarse por temor a sufrir alguna agresión de parte de los croquistas.

Con la presencia de observadores internacionales procedentes de la Red de Solidaridad de la Maquila y con la asesoría de la Red Laboral representada por el abogado Samuel Porras Rugerio, los trabajadores de Kuk Dong crearon los estatutos del SITEKIM e integraron su Comité Ejecutivo liderado por Iván Díaz Xolo.

Con la idea de iniciar una transformación en las relaciones laborales que hasta ese entonces se habían mantenido en la fábrica coreana Kuk Dong, los integrantes del nuevo sindicato, crearon sus estatutos en los que se aprecia una nueva forma de plantear las relaciones entre los trabajadores y su sindicato. (Anexo 5).

Después de haber constituido sus estatutos, el SITEKIM entregó formalmente a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, su petición para obtener el registro de titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo de la empresa Kuk Dong.

El 5 de junio del 2001, personal de la Junta Local de Conciliación se presentaron en las instalaciones de la fábrica coreana para verificar que los 28 trabajadores que presentaron la solicitud de registro, realmente trabajaran en la empresa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sin embargo, a pesar de haber cubierto los requisitos para solicitar el registro, los integrantes del SITEKIM recibieron el 20 de junio del 2001, un documento donde la Junta Local les notificó que dicha solicitud de registro fue rechazada debido a no cubrir los requisitos mínimos indispensables para constituirse como nueva organización sindical.

Cabe señalar, que la obtención de estos datos de tipo laboral, resultó complicada debido al hermetismo y poca disposición mostrada por Armando Toxqui, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Ante lo cual, se acudió al despacho jurídico del abogado Samuel Porras, representante del Sindicato Independiente de Mex Mode, a través de quien fue posible obtener la copia del expediente laboral del caso Kuk Dong.

La respuesta de las autoridades laborales se interpretó como una "artimaña" para bloquear la iniciativa de los trabajadores que insistían en constituirse como nuevo sindicato. Los trabajadores de Kuk Dong decidieron hacer pública esta situación, enviando una misiva al Gobierno Federal, para ponerlo al tanto del bloqueo que la autoridad laboral estaba ejerciendo en el caso del registro del SITEKIM. (Fig 4)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Figura 4

Sr. Presidente Vicente Fox
Residencia Oficial de Los Pinos
Col. San Miguel Chapultepec
México, D.F CP 11850

Estimado Sr. Presidente:

En nombre de las organizaciones religiosas, laborales y no gubernamentales, le escribimos para plantearle nuestra preocupación por las continuas violaciones al derecho de los trabajadores de la fábrica Kuk Dong de Atlixco, Puebla.

Solicitamos con todo respeto, su intervención personal para asegurar que el Gobierno Federal y el Estado de Puebla, respeten el derecho fundamental de los trabajadores de Kuk Dong a la libertad de asociación, según está contemplado en los acuerdos internacionales asumidos por el Gobierno Mexicano.

Como seguramente será de su conocimiento, el 20 de junio del 2001, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje rechazó la solicitud de 28 trabajadores de Kuk Dong para el registro de su sindicato independiente SITEKIM (Sindicato Independiente de Trabajadores de la Empresa Kuk Dong International de México). Los trabajadores de Kuk Dong son "representados" actualmente por la CROC. Este sindicato oficial negoció un contrato de protección sin el conocimiento ni consentimiento de los trabajadores, en el momento en que la fábrica había contratado a un número reducido de obreros. Los obreros no supieron nada de este contrato, hasta tiempo después de que fuera firmado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El 5 de junio, funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Puebla, llegaron a Kuk Dong para verificar que los 28 trabajadores que solicitamos el registro para el SITEKIM, realmente laboráramos en la fábrica. 15 trabajadores fueron citados en la oficina, para firmar nuevamente los documentos indicando su afiliación al SITEKIM. Se les forzó a pasar frente a tres funcionarios de la CROC que esperaban fuera de las oficinas.

La decisión de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de rechazar la solicitud de registro del SITEKIM pareciera estar basada en un procedimiento muy inusual e innecesario, cuyo resultado originó que algunos integrantes del SITEKIM fueran intimidados para ser obligados a renunciar a su afiliación al sindicato independiente.

Debe señalarse que algunos integrantes del SITEKIM, se encontraban ausentes por lo que fueron excluidos en la verificación de firmas.

Dada la estrecha relación entre la CROC y el Gobierno del Estado de Puebla, nos preocupa que se estén empleando prácticas inapropiadas para bloquear la integración de un sindicato independiente.

No queremos que se vuelvan a repetir las graves violaciones a la libertad de asociación que se cometieron en la fábrica Duro Bag de Río Bravo, Tamaulipas. Dichos eventos ponen en duda el compromiso de su gobierno de democratizar las relaciones industriales. Los pasos positivos que tome su gobierno para asegurar el respeto a la libertad de asociación en Kuk Dong, contribuirían por lo tanto a restablecer la confianza pública, tanto en México como en los países vecinos.

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

Debe señalarse también que los dos compradores principales de la fábrica Kuk Dong, Nike y Reebok, han manifestado su compromiso con la libertad de asociación y han acordado respetar la decisión democrática de los trabajadores sobre qué sindicato desean que los represente.

Quedamos a la espera de recibir una respuesta a esta carta, describiendo las medidas tomadas por su gobierno para asegurar el cese del acoso, amenazas y discriminación contra los miembros y simpatizantes del SITEKIM, para que se otorgue con prontitud el registro al SITEKIM, y para que en cualquier recuento futuro por la representación sindical en Kuk Dong sea realizado con voto secreto y en un lugar seguro y neutral.

Agradecemos su atención a nuestras demandas

Atentamente

SITEKIM

**TEGIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Los integrantes del SITEKIM no se intimidaron ante la presión que a todos los niveles estaba ejerciendo la CROC, con el afán de obstaculizar la integración del sindicato independiente al interior de la empresa coreana.

A través de misivas y desplegados publicados en la internet, los trabajadores de Kuk Dong mantuvieron su petición y exigencia al respeto a la libertad de asociación.

Los organismos internacionales se mantuvieron atentos e informados del proceso y debate laboral, que al interior de Kuk Dong persistía por la disputa del contrato colectivo de trabajo.

Integrantes del SITEKIM enviaron una carta de agradecimiento a los organismos internacionales por respaldar las demandas de las obreras poblanas en el conflicto que desencadenó una serie de acontecimientos, que pusieron al descubierto las fallas y lamentables condiciones en las que aún se labora en México.

Josefina Hernández, una de las trabajadoras que encabezó el paro laboral en enero del 2001, escribió la siguiente misiva: (Fig.5)

HECHO CON
FALLA DE ORIGEN

Figura 5

A todos los compañeros de USAS:

Sabemos que están luchando para que las universidades se afilien al Consocio para el Derecho de los Trabajadores, que es un organismo veráz en sus reportes, que no se deja manipular por los empresarios y que realmente investiga lo que está sucediendo. Gracias por investigar a fondo los problemas de los trabajadores.

Para quienes trabajamos en Kuk Dong, el Consocio para el Derecho de los Trabajadores fue la puerta para que la gente volviera a tener fé y pensar que nuestro problema es parecido a muchos que hay en otras partes y que hay gente que se interesa en ellos. Gracias al Consocio se hicieron respetar nuestros derechos como trabajadores y ahora estamos en un proceso de tener libre asociación sindical.

En nuestro sindicato, el SITEKIM, nuestro lema es "sí se puede" por eso continuaremos adelante para evitar que los gobiernos nos sigan manipulando.

Muchos abrazos y nuestro corazón a todos ustedes por la ayuda tan valiosa que le han dado a esta lucha de obreros mexicanos.

Josefina Hernández Ponce

Secretaría del Exterior y Previsión Social del SITEKIM

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El 19 de julio del 2001 la empresa Kuk Dong admitió la existencia de dos sindicatos en esa fábrica.

Debido a todo el desprestigio internacional que con el conflicto laboral enfrentó Kuk Dong, y ante la pérdida de los contratos con Nike, los directivos de la empresa coreana decidieron cambiar de razón social, manteniendo su misma estructura.

Fue así como la fabrica coreana asumió el nombre de Mex Mode, intentando que el nombre de Kuk Dong se fuera olvidando para recuperar todo el mercado que durante el conflicto laboral perdieron

Con el cambio de razón social, los integrantes del SITEKIM cambiaron también de nombre por SITEMEX (Sindicato Independiente de Trabajadores de la Empresa Mex Mode) y nombraron como dirigente a Marcela Muñoz.

Tras una serie de trámites y muchos impedimentos, después de ocho meses de insistir en integrar un sindicato independiente, finalmente el 31 de agosto del 2001 se otorgó el registro al SITEMEX, validando la existencia de un nuevo y único sindicato en Mex Mode (antes Kuk Dong), concluyendo así la época del poder de la CROC al interior de la fábrica.

El 21 de septiembre del 2001, Mex Mode y SITEMEX firmaron un contrato colectivo de trabajo, documento que fue depositado el 2 de octubre del mismo año en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

Samuel Porras Rugerio, abogado del SITEMEX comentó que el nuevo contrato colectivo de trabajo supera los mínimos legales. Aseguró que en la cláusula 13 del contrato se establece que el personal será contratado de acuerdo a su capacidad y actitud, sin tomar en cuenta sexo, condición de gravidez o creencias religiosas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Además, el contrato establece un tabulador de salarios que considera desde la categoría cero o normal hasta la categoría 10. Empresa y sindicato acordaron establecer el 1° de abril de cada año, como fecha para revisar de manera integral dicho contrato colectivo de trabajo.

Al haberse integrado formalmente un nuevo sindicato independiente y realizado correcciones en las relaciones laborales que Mex Mode (antes Kuk Dong) mantenía con sus trabajadores, el 30 de noviembre del 2002, los integrantes de la Red de Solidaridad de la Maquila recibieron una carta del Consorcio Nike donde se les informó: "Nike tiene la intención de volver a autorizar a Mex Mode su contrato para que elabore prendas deportivas para nuestro Consorcio. El restablecimiento del contrato podría darse en la primavera del 2002" aseguró Nike. En abril del 2002, el SITEMEX realizó su primera revisión salarial, obteniendo un incremento del 10 % directo al salario más 5% en prestaciones.

Testimonios de Vida

En una investigación periodística, más aún, si se trata de un Reportaje, cobra relevancia poder contar con los testimonios de vida de los protagonistas de los hechos que vamos a narrar a través de nuestro trabajo. El tener el testimonio directo de personas, proporciona los matices humanos y emocionales que convierten a una investigación estrictamente periodística, en un trabajo social que también es válido en géneros como el Reportaje.

Muchas son las historias de las mujeres que diariamente sentadas frente a una máquina de coser se ganan la vida.

**TRABAJA CON
FALLA DE ORIGEN**

Jóvenes, ama de casa, campesinas, de todo se encuentra en Mex Mode, la fábrica que cambió su nombre para borrar el recuerdo de Kuk Dong.

Estas son algunas historias de vida de aquéllas mujeres y hombres que a través de un paro de actividades cambiaron la historia laboral de Puebla, al lograr que se respetaran sus derechos de libre asociación.

Marcos Santiago Meza es uno de los trabajadores que desde la apertura de Kuk Dong en Atlixco ha laborado en ese lugar.

Marcos narra cómo ha sido su vida desde que labora en Kuk Dong (actualmente Mex Mode).

“La empresa empezó a trabajar en noviembre de 1999, en aquél entonces hacía mucha falta el trabajo y Kuk Dong empezó a anunciar que daría a sus trabajadores buen salario, vacaciones pagadas, seguro social, transporte y comida. Entré a trabajar ahí, pero pronto me dí cuenta que la empresa no cumplía con lo que nos había prometido cuando nos contrató.

El 8 de mayo del 2000, durante una ceremonia de entrega de reconocimientos a los trabajadores, Hugo de la Peña, el director de Recursos Humanos nos informó que estábamos afiliados al Sindicato Manuel Ávila Camacho de la CROC y que debíamos firmar nuestra afiliación a esa organización. Ni siquiera nos preguntaron si queríamos pertenecer a ese sindicato, sólo nos dijeron que debíamos firmar. A pesar de trabajar largas horas para sacar la producción que exigía la fábrica, los incrementos de salario que al principio nos prometieron, no llegaron. Además, por si fuera poco, la comida que nos daban en la cafetería era con poca higiene y estaba en mal estado, pues hubo compañeros que llegaron a encontrar gusanos en la carne que nos servían. Todo esto provocó que algunos compañeros se

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

enfermaran y tuvieran que ser hospitalizados en el Seguro Social de Metepec, debido a las fuertes infecciones que les causó esa comida podrida.

Recuerdo que el 15 de diciembre del 2000 realizamos una protesta por la comida y decidimos que nadie entraría a la cafetería a comer. Cuando los coreanos se dieron cuenta de esto, llamaron a los de la CROC y ellos intentaron recuperar la confianza de nosotros, diciéndonos que buscarían la forma de que se nos dieran alimentos en mejor estado, pero eso no sucedió.

Lo que ocurrió en Kuk Dong fue muy lamentable, quisieron imponer las amenazas sobre los derechos de los trabajadores, y eso no debe hacerse.

Por eso apoyé el paro y participé en él, ahora sigo en Mex Mode, y aunque creo que faltan muchas cosas por corregir, pienso que valió la pena todo el esfuerzo de mis compañeros y el respaldo de los compañeros de otros países, para hacer que se respetaran los derechos laborales de nosotros que sólo exigíamos mejoras a nuestras condiciones como trabajadores”.

Juana Hernández es una joven mujer de 18 años, originaria de Calmecca, una población muy cercana a Atlixco. Obligada por la pobreza y una numerosa familia de campesinos que no le pudieron ofrecer más estudios que la primaria, Juana se convirtió en una de las cientos de costureras que laboran en Kuk Dong.

“Yo soy el único sostén de mi familia, todos ellos se han dedicado desde siempre a cultivar la tierra. Somos de Calmecca un pueblo donde hay mucha violencia.

Desde los 14 años tuve que entrar a trabajar a una maquiladora, y diario viajaba para Izúcar donde conseguí trabajo en una fábrica que no pagaba nada bien..

Vivo con mi madre, mi abuelo y mi hermana, somos humildes y pasamos apuros para tener lo indispensable. Somos una familia pequeña, tenía un hermano al que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mataron hace un tiempo, dicen que fue una venganza, pero la verdad no lo sabemos. Estoy acostumbrada a buscar trabajos para ayudar a sostener a mi familia, pero es difícil, sobre todo para las mujeres, porque vamos a las maquiladoras y nos pagan muy poquito. Antes de entrar a Kuk Dong, conseguí trabajo en Matamoros donde me pagaban a penas 300 pesos por semana. La vida está difícil y es muy duro el trabajo en las maquiladoras. Yo empecé a trabajar a los 14, pero hay algunos talleres de costura que emplean a niños de 11 años, eso está mal, pero lo triste es que la necesidad nos lleva a buscar quedarnos con el trabajo, aunque nos paguen poco”

Marcela Muñoz, es otra de las obreras que participaron en el paro laboral de Kuk Dong, actualmente se desempeña como dirigente del SITEMEX.

Marcela tiene 24 años y es madre soltera, es originaria de Chietla y fue una de las mujeres obreras más aguerridas, que encabezaron los actos de protesta para exigir la libertad de asociación sindical.

“Vivo con mi madre y con mi hijo. Tengo una hermana pero está en la Florida y sólo nos visita dos veces al año. Mientras trabajo, mi madre se ocupa de cuidar a mi hijo, a veces es complicado dividirme entre el trabajo y mi casa, pero mi madre ha sabido ayudarme. Desde que iniciamos la lucha en Kuk Dong, me propuse sacar algo bueno de todo esto. Ahora me doy cuenta que aprendí muchas cosas que antes no sabía. Cuando estábamos en busca de ser reconocidos como nuevo sindicato, salía de trabajar de la fábrica y me iba con otro grupo de compañeros a recorrer los pueblos cercanos donde viven compañeros de Kuk Dong. Recorriamos casa por casa, para explicarles lo importante que era la defensa de nuestros derechos como trabajadores. Mientras hacíamos todo esto, sufrimos

TRABAJAR CON
FALLA DE ORIGEN

amenazas de parte de la gente de la CROC, pero le seguimos y tuvimos confianza en la gente que creyó en nosotros.

Fue injusto todo lo que se vivió en la fábrica coreana, recuerdo que como castigo no nos dejaban entrar al baño y cuando era la hora de salida, los supervisores nos esculcaban la ropa como si fuéramos delincuentes, por todo eso, hicimos el paro y protestamos a nivel internacional.

Pienso que después de la experiencia de Kuk Dong, es un hecho que los gobiernos y las autoridades laborales deben dar un paso adelante para dejar de obstaculizar a las organizaciones de trabajadores que buscan la democratización en los sindicatos".

Álvaro Saavedra tiene 16 años y su primer empleo lo consiguió en Kuk Dong.

"Vivo en Atencingo con mi mamá y mi hermano pequeño. Mi padre y tres hermanos más, emigraron hacia los Estados Unidos para conseguir una buena chamba.

Yo fui uno de los tanto trabajadores que nos enfermamos con la comida que nos daban en Kuk Dong, recuerdo que a veces servían carne descompuesta y en una de esas veces, tuve que ir al hospital donde me dijeron que tenía una fuerte infección intestinal.

A pesar de estar enfermo, los coreanos no me quisieron dar permiso para faltar, porque dijeron que había mucho trabajo atrasado en el área de planchado que era donde yo trabajaba.

Ahí el trabajo es muy duro, la mayor parte del día tengo los pies y los brazos adoloridos y quemados por el calor que desprenden las planchas. Diariamente tengo que planchar alrededor de mil piezas".

TEDES CON
FALLA DE ORIGEN

Carmen y Benita Cazales son dos trabajadoras originarias del poblado de Huilango, en el que habitan con sus padres y hermanos. En una familia de once integrantes, Carmen y Benita son las mujeres que llevan el sustento a su hogar.

"Nosotras sí queremos un sindicato independiente. estamos cansadas de que la CROC nos amenace y quiera que traicionemos a los del SITEKIM.

Aunque somos mujeres no les tenemos miedo a esos croquistas, por eso los fines de semana vamos a Atlixco a tomar clases de Tae Kwan Do, para saber cómo defendernos en caso de que se nos presente un apuro.

Lo único que podemos decir es que vamos a continuar apoyando a los compañeros que buscan un cambio y mejoras para nosotros como trabajadoras".

Tomás Juárez es un joven obrero de 32 años, es de los más respetados y conocido entre los trabajadores de Kuk Dong, pues ingresó a laborar a la fábrica desde que abrió sus puertas en 1999.

"Soy originario de Matamoros y aunque quiero mucho a esta región es un hecho que hace falta mucho trabajo para la gente que vive en estos lugares. Yo tuve que irme dos veces a Estados Unidos para probar suerte. La primera vez me fui de mojado con otro grupo de obreros.

Logramos llegar hasta Houston donde encontré trabajo como cocinero y logré ganar en una semana 380 dólares.

Pero decidí regresar porque aquí está mi familia, entré a Kuk Dong y me dio mucho coraje darme cuenta cómo nos trataban los coreanos.

Participé en el boicot a la cafetería y respaldé el paro laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Me indigné cuando la policía golpeó a las compañeras, desafortunadamente esa noche no me encontraba con ellas, pero me dio rabia saber que así se nos trataba sólo por exigir mejores condiciones de trabajo.

Creo en los cambios, tal vez no dure mucho tiempo más trabajando en esta fábrica coreana, pero si me regreso a los Estados Unidos, quiero hacerlo con la satisfacción de ver que la CROC haya dejado en paz a todos mis compañeros.

Todos estamos cansados de estos sindicatos charros que sólo buscan la oportunidad para explotarnos, sin defender realmente nuestros derechos".

El Fantasma de Kuk Dong en Mex Mode

Después de un año ocho meses de haberse registrado el conflicto laboral en Kuk Dong, se realizó un recorrido por la maquiladora coreana que con el nombre de Mex Mode, sigue operando en el municipio de Atlixco.

En septiembre del 2002, se visitaron las instalaciones de la maquiladora de ropa deportiva.

El silencio y tranquilidad en los grandes patios de la empresa reflejaban una aparente calma en los pasillos que dan acceso a las naves de producción.

Para algunos, Kuk Dong sólo cambió de nombre, pero no de personas, aunque la dirección general la ocupa un coreano procedente de Argentina, quien recibió el nombramiento tras el cambio de razón social que experimentó la empresa.

El actual director general de Mex Mode es Solomón Lim, hombre evasivo, inexpresivo y renuente a tocar el tema Kuk Dong, con la excusa de desconocer cómo sucedieron esos acontecimientos.

Una parte importante del personal que se observó en las áreas administrativas sigue siendo el mismo que laboraba cuando la empresa mantenía el nombre de Kuk Dong.

Incluso me llamó la atención detectar la presencia de Hugo de la Peña, quien en la época del conflicto ostentaba el cargo de director de Recursos Humanos de la Empresa. y cuyo desempeño fue duramente impugnado por los organismos internacionales.

En las naves de producción, los trabajadores se observaron silenciosos concentradas en su trabajo, bajo la mirada de uno que otro supervisor coreano que recorría las líneas de producción.

Inexpresivos y con gestos de dureza, los coreanos evitan hablar con las trabajadoras, salvo cuando detectan la presencia de "extraños" o visitantes, pues entonces procuran sonreír y hablar con amabilidad a las obreras.

En Mex Mode se aprecia la misma estampa que antes de enero del 2001 se veía en Kuk Dong. Cientos de mujeres jóvenes, maduras, muchachos que no rebasan los 25 años, forman el grueso de la plantilla laboral de esta fábrica donde al parecer, han quedado distantes los recuerdos del maltrato verbal y físicos a sus obreros.

Las mejorías –aunque pocas- son evidentes en el trato que reciben los actuales trabajadores de Mex Mode, quienes ahora, tienen libre acceso a los sanitarios, cuentan con una cafetería remodelada donde por un costo de 80 pesos a la semana que subsidia la empresa, reciben desayuno y comida.

El actual sindicato SITEMEX liderado por Marcela Muñoz cuenta con una oficina propia donde atiende las quejas y demandas de sus agremiados.

Tanto para coreanos como para trabajadores ha sido difícil superar el recuerdo de todos los acontecimientos de Kuk Dong.

Algunas de las trabajadoras que laboran en las líneas de producción reconocen haber tenido que doblegar el orgullo para retornar a la empresa donde una noche fueron agredidas brutalmente por elementos de la policía estatal.

Después del desprestigio que cayó sobre Kuk Dong, fue difícil para este consorcio coreano revertir la mala fama y recuperar los contratos que perdieron con las grandes marcas norteamericanas como Nike y Reebok.

Actualmente Mex Mode produce aproximadamente 3000 mil sudaderas mensuales que son entregadas a diferentes marcas norteamericanas, entre las que se encuentra Nike, corporativo que en el 2002 decidió trabajar nuevamente con esta maquiladora coreana.

Nike se mantiene pendiente de lo que acontece en Mex Mode y por ello realiza revisiones con periodicidad con la finalidad de corroborar que se esté cumpliendo su código de ética.

Los cambios y avances correctivos que se observaron en la empresa Mex Mode no involucran a los salarios, los que siguen siendo muy bajos e insuficientes para satisfacer las necesidades básicas de las familias campesinas que continúan laborando en esa empresa.

En promedio, los salarios que se pagan en Mex Mode oscilan entre los 450 y 500 pesos semanales.

Como en toda empresa y sindicato siempre hay versiones encontradas, y en Mex Mode no es la excepción, pues pese a la llegada del SITEMEX como sindicato

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

independiente, algunas trabajadores mostraron inconformidad ante el desempeño de sus nuevos líderes

Para algunas trabajadoras, sus dirigentes sindicales han cometido algunas fallas que han mostrado peligrosas semejanzas con la ex dirigencia croquista.

Obreras de reciente ingreso que no vivieron el conflicto en Kuk Dong, consideran que el actual sindicato no proporciona respuestas rápidas a las quejas que se les externan.

Incluso hay trabajadoras que con una mayor antigüedad en la fábrica, manifiestan al igual que en la época de la CROC, que sus dirigentes sindicales evitan meterse en problemas con la empresa, dejando a un lado las quejas reales de los trabajadores.

El recuerdo y resentimiento de lo sucedido en Kuk Dong, aún no se borra de la mente de coreanos y obreros, quienes pese a cambiar de nombre, saben y están conscientes que el fantasma de Kuk Dong, aún ronda en las instalaciones de Mex Mode.

Címex Lana y la Reivindicación Coreana

La mala fama que los empresarios coreanos adquirieron ante la serie de conflictos laborales que enfrentaron a partir de su establecimiento en Puebla, fue sin duda, un tema álgido e incómodo para las autoridades gubernamentales y laborales del Estado de Puebla.

Para empresarios, trabajadores, sindicatos y algunos otros sectores sociales, el sólo hecho de mencionar "coreanos" se convirtió en sinónimo de maltrato, explotación y piratería.

TECIE CON
FALLA DE ORIGEN

Si bien es cierto que no todos los coreanos que establecieron fábricas en Puebla enfrentaron conflictos laborales, la trascendencia de los hechos en Kuk Dong fue determinante para poner al descubierto, las irregularidades que en materia laboral, se cometieron y se siguen cometiendo particularmente en la industria de la maquila, donde los obreros carecen de respaldo jurídico y sindical para exigir el respeto a los mínimos derechos.

Tras el capítulo negro de Kuk Dong, autoridades estatales, laborales y la comunidad coreana en Puebla, iniciaron una ardua labor para limpiar la imagen de los empresarios asiáticos.

Desde 1999 un importante grupo de empresarios asiáticos inició la edificación de sus naves fabriles en terrenos ubicados en el municipio de Quecholac.

Fue en el año 2000 cuando el Secretario de Desarrollo Económico Antonio Zaráin García informó sobre la consolidación de una sólida inversión de origen coreano que se establecería en el Municipio de Quecholac, Puebla.

Con el respaldo del gobierno estatal encabezado por Melquiades Morales los principales presidentes de las cámaras patronales de la entidad representadas por el empresario José Yitani Maccisse, se apoyó la instalación de la fábrica Címex Lana en una zona rural, donde la marginación y las carencias estaban a la vista.

En julio del 2001, la empresa Címex Lana inició operaciones en Quecholac ocupando sólo un tercio de los 130 mil metros cuadrados de terreno que son propiedad de la fábrica coreana.

Acostumbrados al cultivo de maíz y hortalizas, los pobladores de Quecholac vieron con asombro y un poco de desconfianza el arribo de los coreanos a esa comunidad.

El compromiso pactado entre los empresarios asiáticos y los funcionarios de gobierno fue que Címex Lana se comprometiera a contratar mano de obra de la región rural y además, edificar dos grandes pozos de agua para el uso del pueblo de Quecholac.

La inversión de Címex Lana adquirió importancia al darse a conocer que esta empresa pretendía establecer por primera vez en Puebla, una fábrica con el proceso completo que se maneja en la industria textil.

La empresa cumplió con la promesa y contrató a pobladores de la región, quienes un poco asustados por no conocer nada del manejo de máquinas, ni entender el idioma de los coreanos, asumieron el riesgo de dejar los campos de hortalizas para probar suerte en la nueva fábrica textil que produciría lana para algunas marcas norteamericanas como Hartz and Company, Golden Brands, K & G y Peerless, entre otras.

Los coreanos de Címex Lana pusieron en práctica una nueva estrategia con su mano de obra

La forma tradicional del trabajo de los coreanos en Puebla, fue a través de la contratación de supervisores coreanos, quienes se encargaban de enseñar el trabajo a los obreros poblanos.

Sin embargo, este método no lo aplicó Címex Lana, decidió experimentar con una enseñanza y profunda capacitación desde Corea para un grupo de campesinos que se encargarían de enseñar el proceso de producción al resto de sus compañeros.

Los directivos de Címex Lana encabezados por D. P Byun solventaron los gastos económicos para el viaje y hospedaje de un grupo de 20 trabajadores oriundos de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Quecholac, quienes durante tres meses permanecieron en territorio coreano para aprender de manera directa. el manejo de las sofisticadas máquinas textiles que Címex Lana utilizaría en su fábrica poblana.

A su regreso del viaje a Corea. los trabajadores de Címex Lana se incorporaron de manera paulatina al esquema de trabajo cuya finalidad fue la producción de casimires de lana para la confección de trajes para caballero.

Por su parte. los coreanos contactaron a Sol Park, una mujer de origen asiático pero residente en España. este personaje fue clave en el comportamiento que a partir de entonces mostrarían los directivos de Címex Lana.

Con maestría en literatura y letras y buen español. Sol Park se convirtió en el primer vínculo entre coreanos y obreros de Quecholac.

Su función inicial fue la de traductora y maestra de español para los coreanos, pero con el paso del tiempo. la mujer coreana convenció a sus connacionales, de la importancia de involucrarse y conocer las costumbres de la gente de la región, con la finalidad de mejorar el rendimiento de la fábrica.

Poco a poco. los coreanos empezaron a dominar más el español, y a involucrarse con las costumbres de sus obreros.

Para empezar. los tradicionales supervisores asiáticos, fueron sustituidos por obreros poblanos. quienes con la experiencia adquirida en Corea, se convirtieron en los jefes de línea y producción en las diversas áreas de la empresa.

Algunas jóvenes que anteriormente estaban dedicadas a la casa y al cultivo de la tierra, se transformaron en obreras de alta calificación con mucha destreza para el manejo de las sofisticadas máquinas, que convirtieron a Címex Lana en la empresa textil más moderna de América Latina.

En los amplios pasillos de las naves de Címex Lana destaca el enorme altar de la Virgen de Guadalupe, flanqueado por dos banderas coreanas.

Los directivos de Címex Lana dicen respetar las costumbres y creencias de los habitantes de la región.

El ambiente laboral en Címex Lana se aprecia tranquilo y sin conflictos laborales, pese a tener un sindicato croquista.

Las historias de los trabajadores de esta fábrica son un poco diferentes a las que experimentan la mayoría de los obreros de la maquila.

En Címex Lana se encuentran jóvenes y mujeres que crecieron al amparo del cultivo de la tierra, sin embargo, después de la capacitación industrial que recibieron en Corea, pudieron iniciar algunas carreras técnicas en Puebla, transformando a algunos de ellos en técnicos e ingenieros.

La sustitución de los mandos medios fue la fórmula que le funcionó a los coreanos de Quecholac, quienes vieron los resultados en la rentabilidad que empezó a reportar la empresa al fabricar de manera mensual 200 mil metros de lana.

D.P Byun, el Presidente Internacional de Címex Lana asegura no haber venido a México en busca de mano de obra barata, considera que ofrecer salarios bajos, provoca problemas e inconformidades entre la gente, como lo que sucedió en Kuk Dong y en algunas otras fábricas de capital asiático.

Con una plantilla laboral de 400 obreros, en Címex Lana los salarios fluctúan entre los 800 y mil 125 pesos semanales, de acuerdo a la función que desempeñan los trabajadores. Además de contar con las prestaciones de ley, en esta fábrica se desarrolló un programa de incentivos a través del cual se premia a los trabajadores más eficientes del mes y se les otorgan algunos bonos adicionales.

TEJES CON
FALLA DE ORIGEN

Para algunos, Címex Lana llegó a Puebla para reivindicar la imagen del patrón coreano en las maquiladoras, lo cierto es que, a esta fábrica le funcionó su proyecto de "mexicanización" como ellos le llaman, pues saben que los mayores beneficios se reflejan en la producción y los niveles de exportación que ha logrado esta empresa asiática, lo que le permitió consolidarse como la textil más moderna en México.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y PROPUESTA

5.1. Conclusiones

Después de haber realizado esta investigación periodística utilizando como herramienta fundamental el Reportaje Radiofónico, se confirmó que este género proporciona la posibilidad de reflejar un tema o un conflicto social, de manera detallada y objetiva, permitiendo realizar el periodismo radiofónico de investigación que había permanecido olvidado, pero que afortunadamente se está retomando.

Este trabajo revela dos aspectos importantes, uno de ellos en el sentido periodístico y el segundo en el ámbito laboral.

En lo periodístico se concluye que más que un género, el Reportaje Radiofónico es una herramienta de investigación que por mucho tiempo ha permanecido en el olvido de quienes nos dedicamos a ejercer la comunicación y el periodismo en los medios masivos de difusión.

En el aspecto laboral, se concluye que con esta tesis se demuestra la explotación y violación a los derechos humanos que se cometen en la industria maquiladora poblana.

Por medio de este Reportaje Radiofónico de Investigación, fue posible abordar detalladamente y de manera periodística, un conflicto social y laboral, que inició con simples denuncias, pero en el transcurso de esta investigación, adquirió los suficientes elementos para lograr difusión internacional.

Se confirmó que como medio de comunicación tenemos la obligación de dar a conocer los hechos no sólo a detalle, sino con profundidad y objetividad.

Procurando seguir un tema de principio a fin, con el objeto de presentar un trabajo de investigación profesional en el que se presenten los diferentes puntos de vista de las personas que se ven involucradas en el asunto que hemos investigado.

Después de haber realizado una investigación minuciosa sobre la industria maquiladora en la entidad y en particular, sobre el caso denunciado en la fábrica Kuk Dong (actualmente Mex Mode), considero que la entidad adolece de una política económica e industrial de largo plazo, que garantice empleos y salarios dignos, para un gran número de poblados que se han visto en la necesidad de abandonar el campo, para buscar empleo en alguna de las muchas maquiladoras, que en los últimos 9 años arribaron a Puebla.

Se comprobó que los gobiernos estatales mantienen la tendencia de exhibir sus planes de desarrollo industrial como proyectos virtuales, que al concretarse están muy lejos de ser lo inicialmente prometido.

Es lamentable que durante muchas décadas, el Estado haya permanecido sin tener una política industrial a largo plazo, que permita planear y realizar inversiones con certidumbre, que no sólo lleguen en busca de ahorrar costos de operación y contratar mano de obra barata.

La industria maquiladora poblana es muestra real de lo que sucede en nuestro país a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio con América del Norte, donde debido a la falta de reglas y compromisos mutuos, se han olvidado

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aspectos fundamentales como garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los cientos de mexicanos que trabajan en empresas, cuya función es maquilar para los grandes consorcios norteamericanos.

La labor periodística nos obliga a convertirnos en investigadores y no quedarnos en la postura de ser sólo comunicadores.

Conscientes de esta labor social que todo medio de comunicación está obligado a cumplir, es conveniente fomentar la investigación periodística, como una forma de transmitir de manera objetiva lo que sucede en los diferentes sectores de la sociedad.

El caso de la maquiladora Kuk Dong representó el inicio de una nueva etapa laboral en Puebla, donde han quedado al descubierto fallas y aciertos tanto de autoridades, empresarios y trabajadores.

Los involucrados en este conflicto laboral, jugaron papeles determinantes para revelar que Puebla se ha transformado en un enorme centro maquilador, donde es cierto que el empleo ha crecido, sin embargo, las condiciones en las que se han generado estas fuentes de trabajo, son sumamente cuestionables.

Antes de Kuk Dong, en Puebla se hablaba de la maquila como la industria que crecía de manera importante en las zonas rurales a través de la llegada de los inversionistas coreanos. Ahora cuando se refiere la maquila, surgen los cuestionamientos y se citan algunas de las tantas denuncias que las trabajadoras de esa empresa propiciaron que fueran conocidas a nivel internacional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es innegable que la organización obrera mostrada por las trabajadoras de una empresa, así como la solidaridad y el respaldo de organismo internacionales, acompañados de la cobertura de los medios de comunicación, permitieron fortalecer la lucha de las obreras, y obtener algo histórico en la vida laboral de Puebla, como fue el respeto a la libre asociación sindical, es decir, la posibilidad de renunciar a los sindicatos tradicionales e integrar una nueva asociación independiente.

Las mujeres de Kuk Dong se convirtieron en el ícono de la lucha obrera para cientos de trabajadores poblanos, quienes a partir del año 2001 empezaron a levantar la voz para denunciar irregularidades y maltrato que padecían en sus centros de trabajo.

Sin embargo, también es cierto que así como las trabajadoras de Kuk Dong lograron un cambio en la mentalidad de una buena parte de los obreros poblanos que laboran en la industria maquiladora, hay otras estructuras que se niegan y se resisten a reconocer los cambios que se están dando en la planta laboral mexicana.

Instituciones como la Secretaría del Trabajo y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se mantienen como grandes estructuras burocráticas donde la razón difícilmente se otorga a los trabajadores.

El tráfico de influencias, la corrupción, el silencio ante los contratos de protección y la intimidación, siguen siendo, las principales armas para quienes de algún modo ostentan el poder de determinar si una lucha laboral tiene o no validez.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por otra parte, los vínculos que las trabajadoras de Kuk Dong a partir de su lucha laboral crearon con organismos internacionales, se mantuvieron y se fortalecieron, dando origen a la creación del Centro de Apoyo al Trabajador (CAT), organización no gubernamental que trabaja principalmente en la zona de la mixteca poblana, y cuya misión es asesorar y atender las demandas de mujeres y hombres que trabajan en fábricas maquiladoras de la región.

La creación de este tipo de organismos es mal vista por el gobierno que encabeza Melquiades Morales Flores, quien los califica de "globalifóbicos" y proclives a la crítica sin argumentos. La maquila constituye un mundo inmerso en la globalidad industrial de Puebla.

Para miles de mujeres poblanas, la maquila es y seguirá siendo, la opción más inmediata para conseguir el sustento de sus familias.

Pobreza, analfabetismo y maternidad temprana, identifican a los trabajadores de este sector, como las condiciones más frecuentes que se presentan en este tipo de trabajo.

Después del conflicto laboral en Kuk Dong, el gobierno estatal ordenó una serie de revisiones e inspecciones en algunas fábricas de la entidad.

Sin embargo, hasta el momento, ninguna de estas revisiones se realizó de manera periódica.

Para los funcionarios de la administración estatal, Kuk Dong ocasionó desprestigio a la imagen industrial de Puebla. Consideran que la intervención de grupos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

extranjeros provocó una exageración del conflicto laboral en esa maquiladora coreana.

Fue una realidad que después de Kuk Dong, los obreros poblanos vieron en la experiencia de las obreras atlixquenses, la esperanza de conseguir algo similar, y es a partir de entonces, cuando se empiezan a denunciar con frecuencia, las condiciones de vejaciones y salarios miserables que se pagan en varias fábricas poblanas.

La inquietud y el ánimo de dejar de pertenecer a los sindicatos tradicionales, principalmente a la CROC (que controla el mayor número de contratos en el sector de la maquila), se apoderó de muchos obreros poblanos, quienes empezaron a hablar con mayor insistencia de la llamada "Libertad de Asociación".

Kuk Dong fue la mejor radiografía de lo que se vive en las maquiladoras no sólo de Puebla, sino también en muchas otras partes del mundo.

Desgraciadamente quedaron al descubierto, la simulación económica que existe en la entidad, y que se basa en la explotación de la mano obra, no sólo de las áreas urbanas, sino también de las zonas rurales donde de manera ventajosa se han otorgado todas las facilidades a inversionistas extranjeros, particularmente asiáticos, para establecer fábricas que operan en condiciones indignas.

La globalización de los mercados mundiales, nos obliga a tomar conciencia de las condiciones en las que se está presentando el desarrollo, la inversión y la generación de empleos en países sub desarrollados como México.

Las extensas zonas rurales que alguna vez tuvo el Estado de Puebla, están muriendo a causa de la falta de apoyo y tecnificación del campo.

Esas grades extensiones de tierra han sido transformadas en áreas fabriles, que hasta cierto punto. son detonadoras de crecimiento y desarrollo, sin embargo, lo que se cuestiona en torno a estas grandes fábricas, son las condiciones laborales que ofrecen para sus trabajadores.

La pobreza es el factor fundamental que ha permitido el progreso de las maquiladoras en las zonas rurales, donde los habitantes de estos lugares sólo encuentran dos opciones para percibir un salario que les permita sostener a sus familias: Las maquiladoras y la migración.

Los cambios que se lograron en Kuk Dong, se obtuvieron gracias a la tenacidad de un grupo de mujeres que exigieron el respeto a sus derechos laborales.

Mientras el fenómeno Kuk Dong estuvo en auge, empresarios, sindicatos y funcionarios, hicieron compromisos para mejorar la situación de los obreros de la maquila en Puebla.

Desgraciadamente con el paso del tiempo, esas promesas desaparecieron y la realidad se impuso a las palabras.

La problemática laboral y social que se vive en este tipo de fábricas, va más allá del caso de una empresa en la que sus trabajadoras consiguieron que se escucharan y atendieran sus demandas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El capital foráneo sigue llegando a Puebla en condiciones ventajosas y sin otorgar garantías de pagar salarios dignos.

Para algunos investigadores y economistas, Puebla se ha convertido en un gran centro maquilador, donde difícilmente las condiciones laborales cambiarán a corto plazo.

Con la designación de Puebla como sede de la Asociación de Libre Comercio de las Américas, la atención internacional nuevamente está enfocada en la entidad, y el tema de las maquiladoras adquiere atención particular debido a la confrontación que se prevé entre los ministros de comercio de Estados Unidos y América Latina, y los llamados grupos de globalifóbicos quienes cuestionan las condiciones laborales y salariales que se pagan en este tipo de fábricas.

Kuk Dong representa el mejor ejemplo de los excesos que se pueden cometer en una maquiladora.

A partir de ella, se empezaron a escribir otras historias que aún no concluyen.

Salarios de 321 pesos semanales, jornadas de 10 horas de trabajo, instalaciones y alimentos insalubres son las constantes que como epidemia, desgraciadamente se siguen propagando en algunas fábricas poblanas.

Al término de esta investigación, nuevas denuncias han surgido en torno a algunas empresas del sector maquilador

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El riesgo de una historia similar a la de Kuk Dong, resurge en territorio poblano a través de la presencia de una fábrica de capital estadounidense llamada Matamoros Garment.

Los organismos internacionales nuevamente regresan a Puebla y las obreras de esta fábrica solicitan la solidaridad internacional para corregir los abusos que se cometen en esa empresa.

En vísperas de concluir la presente investigación (abril del 2003), la maquiladora Matamoros Garment, reconoció su quiebra debido a los problemas financieros que durante años, ha enfrentado su propietario John Wittinghill.

Por lo anterior, cientos de obreras poblanas, en su mayoría de Izúcar de Matamoros y de la región de Atlixco se quedarán en el desempleo, tras la decisión de un cierre definitivo de la fábrica, ante los problemas financieros y laborales que enfrentó en los últimos meses.

La historia de las maquiladoras es cíclica, la mayor parte de ellas, desgraciadamente reinciden en los abusos o excesos, lo cierto es que ahora la base obrera enfrenta un fenómeno, donde la independencia sindical juega un papel determinante para hacer públicas las denuncias y demandas de una parte importante de más de 100 mil poblanos que laboran en la industria maquiladora de la entidad.

TECNE CON
FALLA DE ORIGEN

5.2. Reportaje de Kuk Dong (Serial)

PROBLEMAS Y DESPIDOS EN KUK DONG

Por Rubí Soriano

Programa: "Revista 105"

Estación: La Radiante 105

Producción: Rubí Soriano

OP:	ENTRA MÚSICA Y SE MANTIENE COMO FONDO
LOC:	<p>Tal parece que cuando en Puebla se habla de problemas laborales, de inmediato surge el nombre de una maquiladora, y por si fuera poco, seguro hay un coreano involucrado.</p> <p>Este fenómeno se volvió frecuente a partir de 1999, cuando inició una importante llegada de capital asiático a Puebla.</p> <p>Para no perder la costumbre, los problemas laborales, ahora brotaron en la maquiladora de capital coreano Kuk Dong, que se haya establecida en el municipio de Atlixco.</p> <p>Hace año y medio, los empresarios orientales se instalaron en esa región ante la posibilidad de conseguir mano de obra campesina a bajos costos.</p>
OP:	ENTRA EFECTO DE MAQUINARIA TEXTIL (3 seg)
LOC:	Alrededor de mil obreros procedentes de Atlixco y regiones aledañas,

TESES CON
FALLA DE ORIGEN

	<p>laboran en la empresa coreana, donde un supervisor de producción percibe semanalmente 319 pesos.</p> <p>A los trabajadores —en su mayoría mujeres- se les exige como cuota diaria cumplir con el ensamblaje de 450 prendas de vestir. Ahí no hay pago de horas extras, y si surgen quejas, saben que el resultado será el despido.</p> <p>Además de todas estas irregularidades, las trabajadoras denunciaron laborar en condiciones deplorables de higiene y seguridad.</p>
OP:	<u>ENTRAN RUIDOS AMBIENTALES DE EMPRESA (4 seq)</u>
LOC:	<p>La mayoría de ellas come en un comedor de la empresa donde se sirven alimentos en estado de descomposición y no se tienen los menores cuidados de higiene.</p> <p>Así lo expresó Josefina Hernández, una de las trabajadoras que fueron despedidas, luego de manifestar inconformidad con la comida que se estaba sirviendo en la empresa.</p>
INSERTO:	<p><u>“ Desde hace un buen tiempo nos hemos quejado del mal estado en que se encuentran los alimentos que nos sirven en el comedor de la empresa.</u></p> <p><u>A pesar de haber reportado que la carne que se nos servía estaba descompuesta, la empresa no ha hecho nada para corregir esta situación, por el contrario, cuando nos quejamos, se nos dice que pongamos más atención a nuestro trabajo y que dejemos de protestar por cualquier cosa. Debido al mal estado en que se encuentran los alimentos, algunos compañeros han tenido que</u></p>

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

	<u>ser hospitalizados por infecciones intestinales después de haber ingerido alimentos en la fábrica".</u>
OP:	ENTRA MÚSICA AMBIENTAL PARA FONDEAR
LOC:	<p>Un grupo de supervisores de producción, decidió hacer frente a la situación y encontró como respuesta, el despido.</p> <p>Si bien, hay un sindicato afiliado a la CROC, los trabajadores aseguran que nunca se ha puesto en contacto con ellos y sólo saben que pertenecen a él, porque a cada obrero semanalmente le descuentan 4 pesos por concepto de la cuota sindical.</p> <p>Para Miguel Jiménez, el actual sindicato croquista no los respalda ni se preocupa por atender las quejas de los trabajadores de Kuk Dong.</p>
INSERTO:	<p><u>"A mí semanalmente me descuentan 4 pesos para el sindicato, y yo me pregunto cuál sindicato, si cuando se necesita el respaldo de ellos nos dicen que no debemos quejarnos tanto, porque podemos perder nuestro trabajo, es decir, le dan razón a los coreanos. Esto da mucho coraje, porque aquí en la fábrica la mayoría de las compañeras son mujeres que tienen que aguantar los gritos e insultos de los supervisores coreanos, con nosotros como hombres no se meten tanto, como lo hacen con las compañeras a quienes les gritan por cualquier cosa. Es entonces cuando nos preguntamos dónde está el dichoso sindicato y nos damos cuenta que sólo nos buscan para explotarnos, porque lo</u></p>

TPSIS CON
FALLA DE ORIGEN

	<u>único que les interesa es que nosotros paguemos puntualmente los 4 pesos de cuota para que ellos puedan seguir viviendo a costa de todos nosotros”.</u>
OP:	SE MANTIENE MÚSICA DE FONDO
LOC:	<p>Aunque se buscó la versión de los propietarios de Kuk Dong sobre las acusaciones vertidas por sus obreros, sólo se encontró cerrazón y negativa para hacer declaraciones al respecto.</p> <p>Pero además de las malas condiciones de higiene y seguridad en las que laboran los obreros de Kuk Dong, también denunciaron maltrato físico y verbal de parte de los coreanos.</p> <p>Lo anterior fue confirmado por María Jiménez quien desde hace unos meses ingresó a laborar en la fábrica coreana, donde constantemente sufre insultos de parte de los supervisores asiáticos.</p>
INSERTO:	<p><u>“ Dicen que la humildad no debe ser motivo de insulto, y aquí en Kuk Dong parece que eso les molesta a los coreanos.</u></p> <p><u>A mí me regaña el supervisor coreano cuando no puedo terminar con mi meta de producción, se acerca a donde me encuentro trabajando y empieza a decirme de cosas en su idioma. Casi no le entiendo porque habla muy mal español, pero lo único que le entiendo es cuando me dice que soy “idiota” por hacer mal el trabajo. Me presionan mucho, no hago el trabajo a gusto porque la mirada de los coreanos es muy fuerte, cuando empiezan a hablar en su idioma nos gritan con mucho coraje.</u></p> <p><u>Algunos otros coreanos nos dijeron que la palabra que tanto nos</u></p>

FFSIS CON
FALLA DE ORIGEN

	<p>repiten en su idioma cuando nos gritan y reañan, quiere decir "basura", cuando nos enteramos nos dio mucho coraje, porque somos personas que necesitamos ganar el dinero para mantener a nuestros hijos, no somos animales para que nos quieran dar este trato".</p>
OP:	<p>ENTRA EFECTO DE FABRICA PARA CERRAR</p>
LOC:	<p>Sin una rigurosa supervisión de las autoridades del trabajo, las maquiladoras coreanas siguen en plena expansión aprovechando la mano de obra barata e infringiendo la ley laboral, que al parecer, para ellos se resume en producir más, con salarios de miseria.</p>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SIGUE EL PARO LABORAL EN KUK DONG

Por Rubi Soriano

Programa: "Revista 105"

Estación: La Radiante 105

Producción: Rubi Soriano

LOC:	ENTRA EN FRÍO
	<p>Desde hace cuatro días, trabajadoras de la maquila coreana Kuk Dong, decidieron estallar un paro laboral en esa empresa, ante la inconformidades con el actual sindicato croquista y en protesta por el maltrato que dicen recibir de los empresarios asiáticos.</p> <p>Desgastadas por el cansancio y la desesperación, el numeroso grupo de obreras que hace unos días tomaron la decisión de paralizar la maquiladora coreana se redujo a un grupo de cien personas, entre las que se encontraron obreras y padres de familia, quienes se mantienen en la explanada principal de la empresa, donde se encuentra el acceso principal a esta fábrica.</p>
OP:	<u>AMBIENTE DE PROTESTAS Y SE MANTIENE FONDEANDO</u>
LOC:	Josefina, Martha y Marcela quienes la semana pasada fueron despedidas de la empresa por denunciar las irregularidades que ocurren al interior de esa fábrica, tratan de animar a las pocas trabajadoras que se mantienen en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el interior de la empresa respaldando el paro.

Sigilosa y tratando de pasar desapercibida. Blanca Velázquez la misma que el año pasado encabezara el estallido de la huelga en Siemens y hace escasos dos meses fuera obligada a presentar su renuncia como dirigente del sindicato de la proveedora de autopartes, es quien de manera discreta se acerca a las representantes de Kuk Dong para asesorarlas.

Al ser interrogada sobre su presencia en este conflicto, Blanca Velázquez argumentó tener familiares trabajando en Kuk Dong y por ello, estar apoyando el movimiento. Dice tener la conciencia tranquila y haber dejado la dirigencia de Amesa con la cara en alto, sin que nadie le compruebe las acusaciones de malversación de fondos hechas por algunas de sus ex compañeras de sindicato

O P: **ENTRA MÚSICA Y SE MANTIENE COMO FONDO HASTA EL FINAL**

LOC: *Mientras algunas trabajadoras aguantan ser la barrera humana que bloquea el acceso a Kuk Dong, otras deciden desertar de manera simulada al salir con cualquier pretexto y no regresar más.*

Otro grupo de obreras, se cansó y decidió dejar de respaldar el paro porque les preocupa no cobrar su semana

Esta situación propició que a 400 metros de donde se encontraban las paristas, alrededor de 8 camiones de transporte público se encontraran apostados con algunas otras trabajadoras que exigían regresar a las líneas de producción.

Un grupo de obreras paristas acudió hasta ese lugar para hablar con sus compañeras y explicarles lo importante que era respaldar el movimiento de

protesta. Sin embargo, las trabajadoras se enfrentaron de manera verbal sin que logaran establecer acuerdos.

Algunos directivos de la empresa coreana encabezados por Hugo de la Peña, *director de Recursos Humanos, encabezaron el contingente de obreras que estaban dispuestas a regresar a las labores, sin embargo, no lograron traspasar la barrera de las obreras paristas.*

El paro laboral continúa, y de manera extraoficial trascendió que los propietarios de la empresa Kuk Dong demandaron a un grupo de obreras *paristas a quienes acusan de daños en propiedad ajena. Además, se sabe, que los empresarios coreanos solicitaron el respaldo del gobierno estatal para intervenir como mediador en la solución del conflicto laboral.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

OPERATIVO EN KUK DONG

Por Rubí Soriano

Programa: "Revista 105"

Estación: La Radiante 105

Producción: Rubí Soriano

LOC:	ENTRA EN FRÍO
	<p>A las 9 de la noche del 11 de enero, alrededor de 150 granaderos con escudo y tolete arribaron a las puertas de la empresa Kuk Dong.</p> <p>Versiones de los vecinos del fraccionamiento Las Nieves donde se ubica la fábrica, aseguran que al frente del grupo de granaderos iba otro grupo de civiles que fueron los que encararon a la gente y propiciaron empujones.</p> <p>Inmediatamente después, intervino la policía y se inició el desalojo de las trabajadoras.</p> <p>Muchas de las obreras que se encontraban resguardando las puertas de Kuk Dong, tuvieron que correr para esquivar a los granaderos.</p> <p>Amotinadas con el grito de no querer agresión, las obreras —entre las que se encontraban algunas mujeres embarazas— levantaron sus brazos mientras entonaban el himno nacional.</p> <p>Los elementos de la policía estatal, avanzaron seguros de cumplir la</p>

TEMAS CON
FALLA DE ORIGEN

	<p>instrucción recibida directamente de la Secretaría de Gobernación.</p> <p>Entre gritos y empujones, los granaderos se mezclaron con los trabajadores, a quienes golpearon con tolete en mano, hasta obligarlas a salir de las instalaciones de la fábrica asiática.</p>
OP:	<u>ENTRA EL SONIDO DE LA GRESCA (6 seg)</u>
LOC:	<p>Con llanto y gritos, las obreras salieron corriendo sin dirección, algunas pidieron refugio en las casas aledañas.</p> <p>No todas tuvieron suerte y algunas fueron alcanzadas por los toletazos de los granaderos antes de lograr resguardarse en algunas viviendas del fraccionamiento Las Nieves.</p> <p>A las 11:30 de la noche, la entrada principal de Kuk Dong quedó convertida en una fortaleza custodiada por elementos de la policía estatal.</p> <p>En las calles, los vecinos asustados e indignados narraron los hechos.</p>
INSERTO:	<u>"Malditos coreanos, eso no se hace, no es posible que la policía golpeará con tal brutalidad a las muchachas. Los gritos eran horribles, algunas perdieron hasta sus zapatos, otras dejaron sus bolsas tiradas aquí en la calle. Esto es indigno, lo único que se atrevieron a pedir fue el respeto a sus derechos, y miren cómo les responde el gobierno, por eso como ciudadanos también</u>

TEJES CON
FALLA DE ORIGEN

queremos levantar la voz para protestar por lo que acaba de ocurrir, no es justo, es vergonzoso que suceda algo así en contra de mujeres campesinas".

LOC:

Escondidas en algunas casas aledañas a la empresa, las obreras pedían con desesperación ser ocultadas de la mirada de los policías.

Los vecinos indignados llegaron a las puertas de Kuk Dong para gritar ¡fuera malditos coreanos! Y advertirles, que solicitarán la reubicación de la maquiladora.

A las 11:30 de la noche, la empresa a través de su abogado Raúl Hernández Argüelles permitió el ingreso de medios de comunicación a sus instalaciones.

El argumento de Kuk Dong fue haber promovido una demanda penal ante el juzgado de distrito en el municipio de Atlixco, solicitando la restitución de sus bienes y la intervención de la fuerza pública.

Asimismo reconocieron, que el juez liberó órdenes de aprehensión en contra de un grupo de personas ajenas a la empresa, que asesoraban a las trabajadoras.

A partir de hoy, Kuk Dong reinicia labores de manera normal y asegura estar dispuesta a recibir incluso a trabajadoras que hayan participado en el paro.

Durante la noche, los granaderos se retiraron de la empresa, dejando sólo pequeños rondines de vigilancia.

Mientras en las calles, varios autos y uno que otro taxi recorrian la zona aledaña a Kuk Dong, eran los padres de algunas trabajadoras

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

	que desesperados buscaban a sus hijas.
OP:	ENTRA AMBIENTE DE FÁBRICA (4 seg)
LOC:	<p>En la madrugada, las obreras se reunieron en el zócalo de Atlixco.</p> <p><i>Desconcertadas y sin saber qué rumbo seguir, sólo se miraban unas a otras.</i></p> <p>Ahí con el frío de la madrugada se dieron ánimos. Sin embargo, ni ellas mismas sabían a cuántas de sus compañeras habían golpeado. Todo era confusión y un poco de decepción.</p> <p><i>Versiones de algunas obreras indican que minutos antes de suscitarse el desalojo, los dos grandes rivales, se volvieron a ver las caras.</i></p> <p>Blanca Velázquez, ex dirigente del Sindicato de Amesa y René Sánchez Juárez de la CROC.</p> <p>En el recuento de los daños:</p> <ul style="list-style-type: none"> -15 trabajadoras golpeadas. -2 lesionadas de gravedad -2 trabajadoras detenidas -Decepción y coraje -Empresa coreana con pérdidas por 400 mil dólares.

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

TESTIMONIOS DE VIDA EN KUK DONG

Por Rubi Soriano

Programa: "Revista 105"

Estación: La Radiante 105

Producción: Rubí Soriano

OP:	<u>ENTRAN SONIDOS DE MAQUINARIA TEXTIL Y SE MANTIENE COMO FONDO</u>
LOC:	Más allá de la lucha sindical, lo que hace unos días ocurrió en Kuk Dong, sólo refleja la realidad que desde hace un buen tiempo están denunciando obreras de maquiladoras —principalmente coreanas—. A sus 28 años y con una preparación superior al resto de sus compañeras, Josefina Hernández fue una de las obreras que alentó el paro laboral en Kuk Dong, para protestar por sus condiciones de trabajo.
INSERTO:	<u>"Tenía el cargo de supervisora de producción, pero cuando empecé a protestar por maltrato a mis compañeras y por el mal</u>

TF SIS CON
FALLA DE ORIGEN

	<p><u>estado de los alimentos que se nos daban en el comedor, Hugo de la Peña, director de Recursos Humanos, decidió correrme. La vida en Kuk Dong es difícil, sobre todo para las mujeres que trabajamos en este tipo de empresas, donde los coreanos piensan que somos cómo máquinas de producción. Aunque nuestros padres son campesinos, hemos aprendido a respetar y creo que eso no lo entienden los coreanos. Nos gritan que somos basuras y que tenemos que producir más, eso es indigno.</u></p> <p><u>Muchas mujeres de Atlixco trabajamos en las maquiladoras porque no tenemos otra alternativa laboral. Algunas tenemos más preparación que otras, pero a veces, eso no cuenta mucho, porque desgraciadamente son pocas las oportunidades de empleo que se presenta en una zona donde muchos paisanos han tenido que emigrar al otro lado, en busca de una oportunidad que aquí no nos dan".</u></p>
OP:	ENTRA MÚSICA MIXTECA Y SE MANTIENE COMO FONDO
LOC:	Hortensia y Martina llegaron a Kuk Dong conscientes de que el salario era bajo, pero lo que no esperaban es que al cumplir un mes, la empresa les bajara las remuneraciones.
INSERTO:	<p><u>"Somos de Chietla, nos enteramos de Kuk Dong a través de volantes que nos llegaron a repartir en nuestro pueblo. Según los coreanos nos dijeron que ganaríamos muy bien, y que además, tendríamos transporte y comida gratis.</u></p>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	<p><u>Cuando empezamos a trabajar en la maquiladora notamos que los supervisores coreanos gritaban mucho, para todo nos regañaban.</u></p> <p><u>Luego de manera sorpresiva nos dijeron que nos bajarían el salario porque no estábamos haciendo bien el trabajo y por si fuera poco, la comida que nos servían tenía hasta gusanos.</u></p> <p><u>Por eso decidimos apoyar el paro que encabezaron los compañeros que fueron despedidos. No nos arrepentimos de haber participado, aunque nos duele que nos hayan sacado los policías, como si fuéramos delincuentes”.</u></p>
LOC:	<p>Originaria de San Miguel Ayala. Ana María de 19 años es la segunda de diez hermanos.</p> <p>Con mínimos estudios y la gran necesidad de ayudar a sus padres a sostener a sus hermanitos. Ana María tomó la decisión de dejar la escuela para convertirse en obrera.</p>
INSERTO:	<p><u>“Vengo de una familia muy numerosa, en mi casa somos doce y la situación es difícil.</u></p> <p><u>Antes ayudaba a mi padre en el campo, pero la verdad, se necesita más dinero para una familia grande como la mía.</u></p> <p><u>Yo no tuve la oportunidad de seguir estudiando la secundaria, a mí papá no le fue bien en el campo y por eso al terminar la primaria decidí ayudar a mis padres con un dinerito que conseguía haciendo mandados, limpiando casas y barriendo las calles de Atlixco.</u></p>

Cuando entré a Kuk Dong para mí fue una oportunidad de ganar un poco más de lo que me pagaban en otros lados. Sin embargo, el precio ha sido alto, porque el maltrato que nos dieron en esta empresa, no se olvida fácilmente.

Después de todo lo que ha ocurrido en la maquiladora, no sé si quiero regresar.

A lo mejor busco algún nuevo trabajo en la ciudad de Puebla, pero creo que será difícil regresar sin sentir resentimientos, pero eso sólo se verá con el paso de los días”.

LOC:

Mientras algunas trabajadoras decidieron ir hasta las últimas consecuencias para protestar por sus condiciones laborales, otro grupo de obreras decidió regresar a Kuk Dong porque dijeron que a veces la necesidad es más fuerte que el orgullo.

INSERTOS:

“Soy originaria de Atlixco tengo 24 años y soy madre soltera.

Para mí ha sido muy difícil salir adelante con mi hijo sin tener el apoyo de nadie más.

Todo lo que ha pasado es muy feo, sé que ninguna de mis compañeras y yo nos merecíamos ser tratadas así, pero ahora que todo pasó tengo que pensar en cómo hacerle para comprarle leche a mi bebé, llevarlo al doctor, pagar la renta y comprar comida. Cuando uno tiene todos estos compromisos, es cuando la espada y la pared nos aprietan. Por eso, ni modo, doblo mi orgullo y voy regresar a Kuk Dong, porque necesito los 370 pesos semanales que ahí me pagan.

ENCIS CON
FALLA DE ORIGEN

	<p><u>Sé que esta decisión no es la que todas quisiéramos tomar, pero a veces no nos queda de otra".</u></p>
LOC:	<p>Si bien, la maquiladora coreana ya se encuentra trabajando, las obreras paristas dicen contar con el respaldo de mucha gente que está dentro de la fábrica, pero también reconocen que de ahora en adelante, continuarán con sus demandas, sólo a través de las vías legales.</p>

TRUCE CON
FALLA DE ORIGEN

LIQUIDAN A TRABAJADORAS DE KUK DONG

Por Rubí Soriano

Programa: "Revista 105"

Estación: La Radiante 105

Producción: Rubí Soriano

OP:	ENTRA MÚSICA Y SE MANTIENE COMO FONDO
LOC:	<p>Con sentimientos encontrados, indecisas ante las posibilidades de recibir una liquidación y quedarse sin empleo, o bien, regresar a Kuk Dong, donde saben cómo se trabaja, un centenar de obreras hicieron largas filas para recibir una liquidación que en promedio fue de 400 a mil pesos.</p> <p>Procedentes de Los Molinos, Las Nieves, San Francisco Atlimeyaya y San Juan Amecac entre muchas otras comunidades, algunas trabajadoras reflejaron una firme decisión: Aceptar lo que sea, pero no regresar a Kuk Dong.</p> <p>Esa fue la postura de Carmen, una joven mujer que recibió 757 pesos por once meses de trabajo, pero que al recibirlos, sus ojos se humedecieron y sólo dijo: "Por dignidad, no regreso a trabajar con los coreanos".</p>

TECS CON
FALLA DE ORIGEN

OP:	ENTRA SONIDO DE AMBIENTE DE CALLE
LOC:	Por más de seis horas, las trabajadoras llenaron la calle donde se ubica la junta Local de Conciliación y Arbitraje en Atlixco. Ahí entre la fila, <i>doña Irene laboró casi medio año en Kuk Dong, tenía prisa por ser liquidada, porque dijo tener ya una propuesta de empleo en otra maquiladora coreana.</i>
INSERTO:	<u>"Vine para que me den mi liquidación, pero me urge irme porque ya me dijeron que si me van a contratar en otra empresa coreana que también se encuentra en Atlixco. No hay de otra, uno tiene que buscarle, pero la cosa es no quedarnos sin empleo, ya que realmente lo necesitamos, sobre todo, quienes tenemos familia grande.</u> <u>Me voy de Kuk Dong pero no sé si regresaré o no, a veces la vida da muchas vueltas, lo cierto es que ahorita ya tengo otro trabajo y mejor me voy para allá, sólo espero que ahí no me toquen golpes".</u>
OP:	ENTRA MÚSICA PARA FONDEAR
LOC:	A unas calles de donde se encontraban las trabajadoras en espera de ser liquidadas, Josefina y Marcela, dos de las personas que encabezaron el paro laboral en Kuk Dong y que hasta hace unos días estaban ocultas por temor a ser aprehendidas, hablaban con algunas trabajadoras para tratar de convencerlas de pelear una liquidación más justa. Aunque Josefina y Marcela están retomando su vida normal, evitan

andar solas por la calle.

Ninguna de las dos parece cansada, por el contrario, con entusiasmo se esmeran en enseñar las cartas que a través del internet les han enviado sindicatos como el de Kuk Dong en Jakarta, Indonesia, hasta donde ya se enteraron de lo ocurrido en Puebla.

También muestran las cartas de Universidades del sur de Estados Unidos y del sindicato de la AFL-CIO, todo esto, dicen ellas, ha sido determinante para que firmas como Nike y Reebok centraran su atención en las obreras atlixquenses, que denunciaron la violación de sus derechos humanos y laborales por parte de la firma coreana Kuk Dong.

Para Josefina y Marcela el caso Kuk Dong no está cerrado. Por ahora dijeron que no les queda remedio que esperar y prepararse para emprender su demanda laboral por despido injustificado en contra de la maquiladora coreana, aunque para ello, tengan que irse a un juicio laboral.

El futuro es incierto para estas trabajadoras, ¿dónde trabajar y cómo subsistir?

Esto no les asusta a Josefina y Marcela quienes están pensando asociarse para poner un changarrito.

El abogado laboral de Kuk Dong José Luis Argüelles, informó que la maquiladora erogó mil pesos en el pago de la liquidación de 132 trabajadoras.

Los pagos se hicieron de acuerdo a un convenio de finiquito donde la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	<p>empresa en promedio pagó montos de 400 a mil pesos por obrera.</p> <p>El representante legal de la empresa garantizó que las trabajadoras que quisieran regresar a laborar en Kuk Dong, lo podrán hacer sin ningún problema y con incremento salarial del 14 por ciento, que se convino la semana pasada al efectuarse revisión salarial con el sindicato croquista.</p>
OP:	<p><u>ENTRA EFECTO DE MAQUINAS TEXTILES Y SE MANTIENE HASTA EL FINAL</u></p>
LOC:	<p>Según la empresa, hasta el momento tiene 650 trabajadores de los cuales 100 son nuevas contrataciones, lo que les permite trabajar a un 80 por ciento de su capacidad total instalada.</p> <p>Para tener una referencia de lo que en los últimos años ha ocurrido en Puebla con las maquiladoras coreanas hay que señalar:</p> <p>En enero de 1999 Maquiladora Amerex –denuncias de maltrato físico a trabajadoras-</p> <p>En diciembre de 1999 Maquiladora Durimodas –despidos injustificados-</p> <p>En noviembre del 2000 Matamoros Garment -granaderos desalojaron a trabajadoras que intentaron hacer un paro laboral-</p> <p>En diciembre del 2000 Duri Modas –despidos injustificados-</p> <p>Enero del 2001 Kuk Dong –granaderos desalojan a trabajadoras que estallaron un paro laboral-</p>

TEJIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.3. Reportaje del Consorcio para el Derecho de los Trabajadores

INFORME DEL WRC SOBRE KUK DONG

Rubi Soriano

Programa: "Revista 105"

Estación: La Radiante 105

Producción: Rubi Soriano

LOC:	ENTRA EN FRÍO
-------------	----------------------

Con alcances internacionales, los acontecimientos suscitados la noche del 11 de enero en la maquiladora coreana Kuk Dong, establecida en el municipio de Atlixco, detonaron una serie de sucesos en los siguientes seis meses, donde las violaciones a los derechos humanos y laborales quedaron al descubierto como una de las constantes en el trabajo de la industria maquiladora local.

Sin embargo, Kuk Dong puso el dedo en la llaga, al llamar la atención de los organismos internacionales y propiciar que ante un conflicto, cuyo origen fue un paro laboral producto de la inconformidad de los trabajadores, la CROC insistiera en calificarlo de un problema sindical, donde el problema fuera la disputa por el contrato colectivo de trabajo.

Los principales clientes de la maquiladora coreana (Reebok y Nike),

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

contrataron a la consultora Verité para realizar una investigación pormenorizada de la situación laboral en esa fábrica.

Un análisis similar lo realizó el Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, *integrado por universidades norteamericanas* que son compradoras potenciales de ropa deportiva a través de las firmas antes mencionadas, y cuyos códigos de conducta exigen una rigurosa protección de los derechos de los trabajadores que laboran en fábricas donde se maquila ropa para firmas norteamericanas.

OP: INSERTAR SONIDO AMBIENTE DE LA EMPRESA

LOC: En la entrega de su primer reporte, el Consorcio para el Derecho de los Trabajadores obtuvo resultados similares a los dados a conocer en abril de este año, por Verité, donde se establece maltrato verbal y físico a trabajadores de Kuk Dong, bajos salarios, condiciones deficientes en los *espacios de trabajo y principalmente la poca disposición de la empresa* y el sindicato croquista, para respetar el derecho de libre asociación de los trabajadores de la maquiladora.

A medio año de los hechos ocurridos en Kuk Dong, el Consorcio para el Derecho de los Trabajadores dio a conocer la segunda parte de su reporte *donde se reconoce que a raíz de los estudios realizados por Verité y el Consorcio, Kuk Dong aplicó correcciones que, sin embargo, han sido inconsistentes ante las fallas que aún persisten en el ambiente laboral de la maquila coreana.*

El estudio se realizó por un panel de siete investigadores expertos en *derecho laboral que se basaron en documentos, testigos oculares,*

TEJES CON
FALLA DE ORIGEN

testimonios de la empresa, de la CROC y trabajadores de Kuk Dong.

La investigación del Consorcio es un amplio documento en el que se concluye de manera sobresaliente, las irregularidades en la relación de la *negociación colectiva entre el sindicato de la CROC y la empresa Kuk Dong.*

El estudio establece que la CROC no contaba con el respaldo mayoritario de los trabajadores cuando se firmó el contrato colectivo de trabajo con la maquiladora coreana. La imposición se señala como una clara violación al *derecho de la libre asociación. En este sentido hace notar las versiones contradictorias emitidas por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, quien se negó a presentar las evidencias que dijo tener, sobre el cumplimiento de la CROC para ostentar el contrato colectivo de trabajo de la empresa Kuk Dong. Por su parte, los croquistas aseguraron tener un documento con fecha diciembre de 1999, en el que -dicen- están estampadas las firmas de la mayoría de los trabajadores de la fábrica, otorgando su respaldo a ese sindicato.*

Esta versión fue desmentida por los propios obreros de la maquiladora coreana, quienes aseguraron no haber firmado ningún documento antes de marzo del año 2 mil.

OP: INSERTAR EFECTO DE MAQUINAS TEXTILES

LOC: El Consorcio detectó a través del testimonio de 18 trabajadores que fue en marzo de hace un año, cuando los obreros de Kuk Dong fueron amenazados con el despido, sino firmaban sus documentos de afiliación al *sindicato de la CROC.*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En otra parte del estudio, por lo menos 27 trabajadores dijeron haber atestiguado agresiones verbales e incluso físicas de supervisores coreanos. Y aunque este tipo de quejas eran ampliamente conocidas por la CROC, los obreros dijeron no haber encontrado respaldo en sus delegados sindicales.

Si bien la investigación del Consorcio para el Derecho de los Trabajadores reconoce que la empresa corrigió las deficiencias en sanitarios y estableció rutas de evacuación, en los casos del comedor realizó cambios en los que ahora se ofrecen dos o tres menús a los trabajadores por un precio de 14 pesos.

En el reporte se recomienda que la empresa no ejerza el abuso verbal o físico para los trabajadores, otorgar nuevos incrementos salariales, pues se considera que siguen siendo menores a los establecidos para el ramo de la industria maquiladora. Asimismo se recomienda que mantenga una situación neutral respecto a las preferencias y decisiones de representatividad sindical de los trabajadores.

Este estudio se dio a conocer en medio de una serie de rumores surgidos en las últimas semanas con respecto al posible cierre de Kuk Dong, como resultado de su inestabilidad laboral. Versión que no coincide con las mismas declaraciones que hace semanas hiciera Antonio Zaráin, titular de Sedeco, al dar a conocer una inversión de 20 millones de dólares que el grupo Kuk Dong está ejerciendo para la instalación de su nueva planta de hilatura y tejido.

Trabajando a un 80 por ciento de su capacidad total instalada, con mil 500

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

trabajadores en línea, maquilando ropa para la firma Walt Disney, una vez que Nike y Reebok están en espera de analizar los resultados de este reporte, para restablecer o no sus contratos con Kuk Dong, los trabajadores se mantienen afiliados a la CROC, luego de la negativa del registro de asociación que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje notificó al grupo de trabajadores que integraron el SITEKIM (Sindicato Independiente de Trabajadores de la Empresa Kuk Dong International de México).

En medio de este litigio, el caso Kuk Dong no está archivado, pues el grupo de trabajadores que decidieron integrar un nuevo sindicato, insistirán en obtener el reconocimiento como tal para hacer valer el respeto al derecho de la libre asociación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.4. Reportaje de Mex Mode

ENTRE EL OLVIDO Y EL RESENTIMIENTO, EL FANTASMA DE KUK DONG SIGUE PRESENTE EN MEX MODE

Por Rubí Soriano

Programa: "Revista 105"

Estación: La Radiante 105

Producción: Rubí Soriano

OP:	<u>ENTRA MÚSICA Y SE MANTIENE COMO FONDO</u>
LOC:	<p><i>Las heridas no han cerrado del todo, las cicatrices del caso Kuk Dong provocaron resentimientos, pero también mejorías, que aunque leves, se aprecian en la relación laboral que actualmente sostienen 800 trabajadores, en su mayoría mujeres, con coreanos que actualmente dirigen Mex Mode, la nueva razón social, de lo que alguna vez se llamó Kuk Dong.</i></p> <p>Los recuerdos de aquella noche del 11 de enero del 2001 son imborrables para algunas trabajadoras.</p> <p>Cerca de 300 obreras de la entonces Kuk Dong cumplían tres días de mantener un paro laboral como una forma de protestar ante el maltrato</p>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	<p>de supervisores coreanos, recibir comida en mal estado y percibir salarios de 320 pesos semanales por trabajar 10 horas diarias.</p> <p>Así, lo recuerdan algunas de las actuales obreras en Mex Mode:</p>
INSERTO:	<p><u>" Todavía no entrábamos a trabajar a esta empresa, pero las chavas nos cuentan que estuvo grueso, dicen que llegó la policía y las golpeó. También cuentan que fueron despedidas y sólo las que fueron más suertudas, regresaron a trabajar. Que bueno no nos tocó algo tan feo".</u></p>
LOC:	<p>Con un alcance internacional, el caso Kuk Dong puso el dedo en la llaga para revelar una amarga realidad laboral de la Industria maquiladora asentada en territorio nacional.</p> <p>Tras el negro capítulo y altos costos laborales y económicos que tuvo que enfrentar Kuk Dong al perder los contratos de las empresas norteamericanas Nike y Reebok, así como el desprestigio internacional que cayó sobre esta firma luego de los reportes dados a conocer por organismos como El Consorcio para el Derecho de los Trabajadores y la empresa Verité, contratada por el corporativo Nike, los principales accionistas de Kuk Dong Internacional decidieron cambiar la razón social de su filial mexicana, nombrándola Mex Mode.</p>
OP:	<p><u>ENTRA MÚSICA PARA FONDEAR</u></p>
LOC:	<p>El cambio se aprecia en el nombre y en la dirección de la empresa.</p> <p>Desde diciembre del año pasado, Solomon Lim se convirtió en el</p>

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

	<p>director de Mex Mode.</p> <p>Si bien, las huellas del maltrato verbal y la complicada relación entre coreanos y trabajadores parecen estar cada vez más distante, es una realidad que una parte importante de los mandos medios de Mex Mode están compuestos por los mismos rostros que ocupaban esos puestos en la época Kuk Dong.</p> <p>Sin embargo, Lim manifiesta que la relación laboral ha mejorado de manera sustancial.</p>
INSERTO:	<p><u>" A mi no me tocó el problema de Kuk Dong, en aquel entonces aún estaba viviendo en Argentina. Sin embargo, puedo decir que la relación que actualmente tienen los supervisores coreanos con los trabajadores, ha mejorado de manera importante. Creo que ambas partes han superado los errores del pasado".</u></p>
LOC:	<p>De rostro adusto e inexpresivo, Lim como nuevo director de esta firma evita referirse al pasado y se concreta a hablar del presente.</p> <p>Actualmente producen alrededor de 300 mil sudaderas mensuales para firmas norteamericanas.</p>
OP:	<p><u>ENTRA EFECTO DE MAQUINARIA</u></p>
LOC:	<p>Hace 6 seis meses recuperaron el contrato con Nike, marca que mantiene una especial atención al trabajo en esta factoría.</p> <p>Así lo expresa Solomon Lim, director de la fábrica:</p>
INSERTO:	<p><u>" La empresa Nike sigue aplicando rigurosos códigos de ética, aproximadamente cada dos meses realizan una supervisión a la</u></p>

empresa, durante la cual revisan 92 puntos entre los que se encuentran el trato a los trabajadores, respeto a los derechos humanos y seguridad laboral como los más importantes”.

LOC: Con salarios que fluctúan entre los 450 y 500 pesos semanales, cientos de jóvenes originarias en su mayoría de Atlixco y comunidades aledañas, llegaron a Mex Mode hace menos de un año. La historia se repite una y otra vez, como la constante que determina *la vida en las maquiladoras poblanas*: Jóvenes con escasa escolaridad, menores de 20 años, en su mayoría madres solteras que a veces tienen que laborar cerca de 10 horas diarias en horarios nocturnos para percibir un poco más de 500 pesos que les permita sostener a sus hijos, es la fotografía que más se repite *en el rostro de cada obrera que pasa gran parte del día, frente a una máquina de coser*. Maribel es una joven atlixquense de 18 años, sus padres son agricultores y desde muy pequeña tuvo que enfrentar la pobreza. Por ello, desde los 16 años buscó trabajo, y desde hace un año labora *en Mex Mode*. Su trabajo es importante, se encarga de organizar los paquetes que están listos para ser enviados a las tiendas estadounidenses.

INSERTO: “ Mi trabajo no es muy pesado, pero hay que tener mucho cuidado para organizar la ropa. Soy madre soltera y necesito la chamba para sostener a mi bebé. Trabajo de 8 de la mañana a las

TEJIS CON
FALLA DE ORIGEN

	<p><u>6 de la tarde, y me pagan 448 pesos a la semana. Yo sé que es poco, la verdad me las veo duras para que me alcance, por eso, hay veces que trabajo en el turno de la noche para sacar un poco más. Aunque se chamea el mismo número de horas, si trabajamos en el turno de la noche nos pagan 760 pesos a la semana ".</u></p>
<p>LOC:</p>	<p>El fantasma de Kuk Dong no se ha ido, dicen algunas trabajadoras que ven en los rostros coreanos una forma de mando que les es difícil comprender.</p> <p>Si bien, el trato entre trabajadores y supervisores refleja una evidente mejoría. Mex Mode está muy lejos de reflejar el ambiente laboral que se observa en otra maquiladora de sus connacionales como lo es Cimex Lana. que si bien ambas coreanas, revelan profundas diferencias en la relación que sostienen con sus obreros.</p>
<p>OP:</p>	<p>ENTRA MÚSICA DE FONDO</p>
<p>LOC:</p>	<p>Muchas juraron no regresar, sin embargo, la necesidad les dobló las manos y hasta el orgullo de enfrentar nuevamente, aquellos rostros con los que tantas diferencias tuvieron.</p> <p>Se trata de las actuales trabajadoras de Mex Mode, en su mayoría con una antigüedad menor al año.</p> <p>Sus ojos son muy grandes y expresivos, su tez es blanca, ella es bajita y muy risueña.</p> <p>Así es Claudia, originaria de Chietla, su temprana maternidad y la</p>

	necesidad de pagar sus estudios de secundaria abierta la obligaron a ingresar en Mex Mode, donde se encarga de revisar el acabado final de las prendas, trabajo por el cual percibe un salario que simplemente <i>no le alcanza para cubrir sus necesidades básicas.</i>
INSERTO:	<u>" Tengo un bebé de un año y la verdad trabajo para sostenerlo porque no tengo marido.</u> <u>Además, estoy estudiando la secundaria porque quiero conseguir otro empleo en el comercio donde me puedan pagar un poco más de los 450 pesos semanales que gano en esta empresa.</u> <u>La mayoría de las que trabajamos aquí, somos mujeres y no tenemos el apoyo de una pareja, por eso a veces nos vemos obligadas a aceptar un salario tan bajo, pues la verdad es preferible ganar esto a quedarnos sin nada".</u>
LOC:	El paro laboral que se registró en Kuk Dong repitió características de lo que un mes antes se vivió en la empresa Siemens, donde fueron las mujeres, quienes instaron al grueso de la base trabajadora a exigir mejoras en sus condiciones de trabajo, así como el respeto a los derechos humanos de las obreras empleadas en maquiladoras de capital extranjero.
OP:	SE MANTIENE MÚSICA DE FONDO
LOC:	El caso de Kuk Dong no fue la excepción, y aún se recuerdan los rostros de Josefina y Marcela como dos de las trabajadoras paristas que encabezaron la defensa de los derechos de sus compañeros exigiendo la salida del entonces sindicato croquista que las

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	representaba.
OP:	<u>ENTRA AMBIENTACIÓN DE MARCHA</u>
LOC:	<p>Los rostros obreros de Josefina y Marcela siguen vigentes, esta última (Marcela Muñoz) se convirtió en la actual dirigente del Sitemex (Sindicato Independiente de Trabajadores de Mex Mode), organización que hace un año recibió su registro.</p> <p>Para la joven dirigente sindical, los coreanos mejoraron de manera significativa el trato a sus colegas obreros. sin embargo, reconoce que el recuerdo de lo ocurrido en Kuk Dong ha sido difícil olvidar y superar por algunos de los trabajadores.</p>
INSERTO:	<p><u>" Yo creo que la gente si quedó un poco resentida, porque lo que sucedió en Kuk Dong fue algo muy duro para ellos.</u></p> <p><u>El trato ha sido uno de los factores que más cambios ha tenido, sin embargo, hace falta que nosotros como obreros también entendamos lo que es cultura laboral y sindical, para dejar de pensar que todos los sindicatos son charros y sólo buscan enriquecerse a costa de los trabajadores".</u></p>
LOC:	<p>Con el reconocimiento al nuevo sindicato independiente de Mex Mode, los trabajadores pudieron acceder a premios de puntualidad de 40, 56 y 80 pesos semanales y contar con un bono de 84 pesos semanarios para la compra de comida dentro de la empresa.</p> <p>Sin embargo, la dirigente sindical reconoce que los salarios siguen</p>

	siendo bajos, pues van de los 49, 63, 78 hasta 83 pesos diarios.
OP:	<u>ENTRA AMBIENTE DE LA EMPRESA</u>
LOC:	<p>A medio día, las instalaciones de esta fábrica coreana se transforman en algo similar al patio de cualquier escuela. cuando al toque de la campana, los trabajadores salen disparados a la hora del recreo para ganar la mejor mesa, silla o el mejor lugar en la enorme fila de obreros que por 12 pesos tienen derecho a una comida.</p> <p>Entre las tostadas, el pozole, el arroz con salchicha o cualquier otro guiso, cientos de obreras aprovechan su hora de descanso para platicar de todo, sonreír y algunas más, simplemente para reposar.</p> <p>Entre la enorme fila de quienes esperan recibir su ración de comida se aprecian los rostros de una juventud que entre sonrisas y bromas, habla de una negra realidad:</p>
INSERTO:	<p><u>"Tenemos menos de un año trabajando en esta maquiladora. Nos pagan casi 521 a la semana, es poco, pero en la otras empresas que están cerca de aquí ofrecen casi 300 a la semana, y la verdad no conviene, por eso estamos chambeando por acá.</u></p> <p><u>Aquí hay de todo, muchas son solteras, otras son mamás pero sin marido y las suertudas son las casadas.</u></p> <p><u>Por lo regular salimos a comer a la 1:00 de la tarde, nos dan una hora para descansar. La mayoría compra su comida dentro de la empresa, y la verdad conviene porque nos pagan cerca de 48 pesos a la semana para que compremos la comida".</u></p>
LOC:	Rita es una de las tantas jóvenes que con ansia espera la hora de

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

descanso para poder compartir su comida con su marido, quien también trabaja en Mex Mode. sólo que en el área de tejido.

Ambos son jóvenes, no tienen hijos y desde hace seis meses laboran en esta empresa.

Sin embargo, para Rita, el actual Sindicato que los representa, no defiende de manera real sus derechos como trabajadores.

Y es que manifiesta que si bien no le tocó vivir el conflicto de Kuk Dong, algunas de sus compañeras consideran que lo que tanto se criticó a los croquistas, ahora lo está volviendo a repetir el Sitemex.

INSERTO: "Tengo seis meses pero no hay nada de mejoría en el trabajo, el sindicato en sí no nos ayuda a nada.

A mi me están pagando 448 pesos a la semana, pero en el contrato dice bien claro que al cumplir tres meses nos suben el sueldo y yo ya tengo 6 meses y no me han dado un aumento de salario.

No sé porque no nos apoyan, yo lo que veo es que en lugar de defendernos a los trabajadores, a veces le dan la razón a la empresa, y eso está mal, porque nosotros los apoyamos para que representaran y defendieran nuestros derechos, sin embargo vemos que en la realidad, no lo están haciendo".

LOC: Dicen que el verdadero cambio es de fondo y no de forma, así lo consideran algunas de las mujeres que hoy están en Mex Mode, pero que en el pasado reciente vivieron el fenómeno Kuk Dong.

Para ellas, el cambio sólo fue de nombre.

La realidad está a la vista: condiciones laborales que exigen una mayor mejoría y salarios de 500 pesos semanales a cambio de jornadas de 10 horas diarias de trabajo, se mantienen como la carta de presentación para la industria maquiladora local, que difícilmente ha logrado desterrar el tabú de subsistir a cambio de la obtención de mano de obra barata.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.5. Reportaje de Cimex Lana

**CÍMEX LANA TRANSFORMÓ A POBLADORES DE QUECHOLAC
EN OBREROS DE ALTA CALIDAD EN EL RAMO TEXTIL**

Por Rubi Soriano

Programa: "Revista 105"

Estación: La Radiante 105

Producción: Rubi Soriano

OP:	ENTRA MÚSICA COREANA Y SE MANTIENE COMO FONDO
LOC:	<p>El sincretismo de dos culturas totalmente diferentes queda al descubierto en las enormes naves industriales, donde coreanos y poblanos se integran en una relación de trabajo, muy diferente a la que estábamos acostumbrados a conocer en maquiladoras de capital asiático.</p> <p>Hace un año, una veintena de pobladores de Quecholac viajaron rumbo a Corea, el objetivo fue capacitarse en el manejo de maquinaria de alta tecnología textil.</p> <p>Ese fue el inicio de una transformación laboral que desde hace dos años se ha registrado en uno de los municipios con poca rentabilidad agrícola y urgente necesidad de empleo.</p> <p>Hasta que por fin llegó una sólida inversión de 30 millones de dólares que permitió la apertura de Cimex Lana, una empresa Textil de capital coreano-norteamericano.</p>
OP:	ENTRA MÚSICA REGIONAL

TECIS CON
FALLA DE ORIGEN

<p>LOC:</p>	<p>Considerada como una fabrica con alta tecnología y de las pocas en manejar el llamado "paquete completo" (teñido, tejido, hilatura y acabado) se convirtió en la principal fuente de ingresos para los pobladores de Quecholac.</p> <p>Con sólo 19 años, Lilitana una joven bajita de tez morena y grandes ojos negros, expresó con timidez tener terminada la primaria. Las necesidades económicas de su familia, la llevaron a cambiar el campo por una complicada máquina textil.</p>
<p>INSERTO:</p>	<p><u>"Esta máquina procesa el hilo, hay que tener mucho cuidado para que todo salga bien. Soy de Quecholac, empecé a trabajar desde hace dos meses, vine a esta fábrica porque necesito el dinero para ayudar a mi papá a sostener el estudio de mis hermanas, yo sólo pude terminar la primaria pero tengo ganas de seguirle, todavía no sé en qué. Semanalmente me pagan mil 125 pesos".</u></p>
<p>OP:</p>	<p><u>ENTRA MÚSICA COREANA</u></p>
<p>LOC:</p>	<p>Un fenómeno particular en Cimex Lana es observar "la mexicanización de una planta de origen coreano" la que en menos de 14 meses logró sustituir a sus mandos medios (supervisores y jefes de producción) por aquél grupo de pobladores que fueron capacitados en Corea y que ahora son los que encabezan las líneas de producción.</p> <p>Y es que este sistema les funcionó a estos inversionistas asiáticos quienes se han integrado a una comunidad rural que les enseña el folklore y el idioma.</p>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	<p>El director internacional del Grupo Címex Lana, D. P Byun considera que la capacitación y el respeto a los trabajadores han sido la fórmula para que su planta haya superado "la productividad de su filial en Corea", así lo expresa en voz de Sol Park administradora en Címex Lana:</p>
INSERTO:	<p><u>"Aquí la gente es honesta y buena para trabajar, además, como coreanos estamos luchando por vencer las diferencias culturales, por eso estamos aprendiendo el idioma, las costumbres, convivimos con los pobladores y respetamos creencias".</u></p>
LOC:	<p>Cientos de historias de vida se entrelazan en rostros campesinos de mujeres y hombres que abandonaron el campo, para manejar —ahora— con destreza enormes máquinas de alta tecnología textil.</p>
OP:	<p><u>ENTRA EFECTO DE MÁQUINAS TEXTILES</u></p>
LOC:	<p>En Címex Lana trabajan 400 personas, de las cuales sólo 10 son coreanas.</p> <p>En su mayoría jóvenes entre 17 y 25 años constituyen el grueso de la planta fabril. Los salarios fluctúan entre mil 125 y mil 250 pesos semanales, además de contar con premios de puntualidad y de producción.</p> <p>Maribel es una de las mujeres que trabaja en los talleres de esta fábrica textil, ahí, frente a sofisticadas máquinas pasa sus 8 horas de trabajo. De sus manos depende que la tela salga sin el mínimo defecto.</p>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INSERTO:	<p><u>"Es un trabajo muy delicado y minucioso, tenemos que revisar que las telas no tengan errores para que puedan pasar a la fase final. Yo soy originaria de San Bartolomé Coscomaya, trabajo desde hace año y medio en los talleres y gano mil 250 pesos. Aquí hay muchas madres solteras que vinieron a buscar empleo para sostener a sus hijos, esta fábrica nos permite tener un sueldo que difícilmente se encuentra en la región".</u></p>
LOC:	<p>Mensualmente, en esta fábrica se producen 200 mil metros de tela con la que se pueden elaborar alrededor de 700 mil trajes para caballero. El costo del metro cuadrado de tela lo venden en 12 dólares y sus principales destinos de exportación son Estados y Canadá. Entre las firmas que adquieren la lana fabricada desde Quecholac están: Golden Brands, K & G y Hartz and Co.</p>
OP:	<p><u>ENTRA MÚSICA COREANA</u></p>
LOC:	<p>El choque cultural entre coreanos y mexicanos fue uno de los argumentos que ambas partes utilizaron en repetidas ocasiones para explicar los numerosos conflictos laborales que hasta hace dos años se suscitaron en empresas como Kuk Dong, Amerex o Duri Modas. D.P Byun, <i>Presidente Internacional de Címex Lana</i>, considerada como la empresa textil más moderna que opera en la entidad, reconoce que inicialmente pensó en establecerse en la región de Atlixco, sin embargo, finalmente se decidió por Quecholac, donde encontró además de buena ubicación, la suficiente mano de obra.</p> <p>Y es que el directivo reconoce que la imagen coreana resultó dañada</p>

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

	<p>luego de los conflictos laborales registrados en empresas de capital asiático, sin embargo, pidió no catalogar a todos los coreanos como malos patrones.</p>
INSERTO:	<p><u>“No por un mal patrón coreano se debe generalizar con todos los demás. Aquí en Címex Lana trabaja gente buena que ha mostrado mucha capacidad. Por eso, uno de nuestros principios es el respeto al trabajador. Tengo entendido que muchas maquiladoras que buscaban mano de obra barata, ahora están saliendo de México en busca de otros lugares que ofrezcan esa condición. En esta fábrica no buscamos mano de obra barata, reconocemos que los salarios aún son bajos, pero al elevar la capacitación de los obreros, se eleva la calidad de nuestro producto y como consecuencia también se incrementan las remuneraciones”.</u></p>
OP:	<p><u>EFECTO DE MÁQUINAS TEXTILES</u></p>
LOC:	<p>Como en toda empresa textil, en Címex Lana el trabajo no es fácil, durante 8 horas, los trabajadores se encuentran expuestos a los fuertes ruidos de las modernas máquinas y el calor excesivo debido al vapor que se genera para procesar la lana.</p> <p>Pese a esto, los trabajadores manifiestan que en los 14 meses que tiene operando esta fábrica, no se ha registrado algún conflicto laboral.</p> <p>En menos de dos años, Juan un joven de 24 años originario de esta región se convirtió en operario y responsable de un área importante en el proceso de producción.</p> <p>Hace dos años, formó parte del grupo de 20 personas que viajaron a</p>

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

	Corea para recibir capacitación en el manejo de la tecnología de punta con la que actualmente trabaja esta empresa textil.
INSERTO:	<u>"La capacitación fue intensa fueron dos meses, de hecho yo estaba cursando la universidad y la primera oportunidad me la dieron aquí. En esta zona no había una empresa así, es la primera fábrica que emplea gente en tres diferentes turnos. A pesar de las diferencias culturales, en los dos años que lleva trabajando la empresa, no se han presentado serios problemas laborales".</u>
LOC:	La elevada rotación de personal y el ausentismo, dos fenómenos comunes en toda maquiladora, en esta empresa textil coreana lograron disminuirlos en 25 % aseguró la administradora Sol Park.
INSERTO:	<u>"Anteriormente, a la semana se reportaban cerca de 30 inasistencias, pero actualmente sólo falta una persona, los supervisores le echaron muchas ganas porque hablaron con la gente y le enseñaron qué es la mentalidad industrial. Aunque hay gente que se incapacita o bien pide permisos, mensualmente el ausentismo sólo lleqa a 30 personas aproximadamente".</u>
LOC:	La mezcla de lo coreano y lo nacional se integra en una relación de trabajo que no ha sido fácil de entender y asimilar por ambas partes. Acostumbrados a trabajar hasta 58 horas por semana, los coreanos tuvieron que entender que en México son otras las condiciones y la mentalidad de los trabajadores.

	<p>Algunos de los trabajadores de Címex Lana que recibieron capacitación en Corea manifiestan que es difícil entender a sus propios compañeros. sin embargo, también reconocen que se han logrado eliminar ciertos hábitos como las faltas al inicio o fin de semana, el abandono de los puestos trabajo y los conflictos entre los mismos trabajadores.</p>
<p>OP:</p>	<p><u>ENTRA MÚSICA AMBIENTAL</u></p>
<p><u>LOC:</u></p>	<p>No han faltado las quejas por las facilidades que se otorga al capital coreano para establecerse en zonas rurales que les faciliten la obtención de mano de obra barata.</p> <p>Sin embargo, los empresarios asiáticos también responden, y refieren los obstáculos que han encontrado en México para aterrizar sus capitales.</p> <p><i>Burocracia en dependencias federales, un sistema fiscal complicado y un sistema financiero dispuesto a bloquear la liberación de créditos.</i></p> <p>Todo esto, dicen los coreanos, son condiciones que limitan la decisión de continuar invirtiendo en nuestro país.</p> <p>La protección ambiental fue una condición importante para el establecimiento de Címex Lana en Quecholac. Durante su inauguración en julio del 2001, los empresarios coreanos se comprometieron con los agricultores de la región a tratar las aguas que utilizaran en el proceso de producción, para devolverlas a los campos sin riesgo de contaminación.</p> <p><i>Actualmente esta empresa tiene un costoso equipo de protección</i></p>

ambiental que incluye tratamiento de aguas residuales y la operación de dos pozos de agua que son utilizados por los pobladores de Quecholac.

Los planes de expansión siguen en pie, actualmente Címex Lana ocupa sólo un tercio de los 130 mil metros cuadrados que componen su propiedad y es posible que en los próximos meses pueda iniciar la planeación de una segunda fase que fortalezca a esta empresa considerada como la fábrica textil más moderna que opera en América Latina.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES

Después de haber realizado esta investigación periodística utilizando como herramienta fundamental el Reportaje Radiofónico, confirmo que este género proporciona la posibilidad de reflejar un tema o un conflicto social, de manera detallada y objetiva, permitiendo realizar el periodismo radiofónico de investigación que había permanecido olvidado, pero que afortunadamente se está retomando. Este trabajo revela dos aspectos importantes, uno de ellos en el sentido periodístico y el segundo en el ámbito laboral.

En lo periodístico concluyo que más que un género, el Reportaje Radiofónico es una herramienta de investigación que por mucho tiempo ha permanecido en el olvido de quienes nos dedicamos a ejercer la comunicación y el periodismo en los medios masivos de difusión.

En el aspecto laboral, concluyo que con esta tesis se demuestra la explotación y violación a los derechos humanos que se cometen en la industria maquiladora poblana.

Por medio de este Reportaje Radiofónico de Investigación, fue posible abordar detalladamente y de manera periodística, un conflicto social y laboral, que inició con simples denuncias, pero en el transcurso de esta investigación, adquirió los suficientes elementos para lograr difusión internacional.

Confirmo que como medio de comunicación tenemos la obligación de dar a conocer los hechos no sólo a detalle, sino con profundidad y objetividad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Procurando seguir un tema de principio a fin, con el objeto de presentar un trabajo de investigación profesional en el que se presenten los diferentes puntos de vista de las personas que se ven involucradas en el asunto que hemos investigado.

Después de haber realizado una investigación detallada sobre la industria maquiladora en la entidad y en particular, sobre el caso denunciado en la fábrica Kuk Dong (actualmente Mex Mode), considero que la entidad adolece de una política económica e industrial a largo plazo, que garantice empleos y salarios dignos, para un gran número de poblanos que se han visto en la necesidad de abandonar el campo, para buscar empleo en alguna de las muchas maquiladoras, que en los últimos 9 años arribaron a Puebla.

Compruebo que los gobiernos estatales mantienen la tendencia de exhibir sus planes de desarrollo industrial como proyectos virtuales, que al concretarse están muy lejos de ser lo inicialmente prometido.

Es lamentable que durante muchas décadas, el Estado haya permanecido sin tener una política industrial a largo plazo, que permita planear y realizar inversiones con certidumbre, que no sólo lleguen en busca de ahorrar costos de operación y contratar mano de obra barata.

La industria maquiladora poblana es muestra real de lo que sucede en nuestro país a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio con América del Norte, donde debido a la falta de reglas y compromisos mutuos, se han olvidado aspectos fundamentales como garantizar el respeto de los derechos humanos y laborales de los cientos de mexicanos que trabajan en empresas, cuya función es maquilar para los grandes consorcios norteamericanos.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

La labor periodística nos obliga a convertirnos en investigadores y no quedarnos en la postura de ser sólo comunicadores.

Conscientes de esta labor social que todo medio de comunicación está obligado a cumplir, es conveniente fomentar la investigación periodística, como una forma de transmitir de manera objetiva lo que sucede en los diferentes sectores de la sociedad.

El caso de la maquiladora Kuk Dong representó el inicio de una nueva etapa laboral en Puebla, donde han quedado al descubierto fallas y aciertos tanto de autoridades, empresarios y trabajadores.

Los involucrados en este conflicto laboral, jugaron papeles determinantes para revelar que Puebla se ha transformado en un enorme centro maquilador, donde es cierto que el empleo ha crecido, sin embargo, las condiciones en las que se han generado estas fuentes de trabajo, son sumamente cuestionables.

Antes de Kuk Dong, en Puebla se hablaba de la maquila como la industria que crecía de manera importante en las zonas rurales a través de la llegada de los inversionistas coreanos. Ahora cuando se refiere la maquila, surgen los cuestionamientos y se citan algunas de las tantas denuncias que las trabajadoras de esa empresa propiciaron que fueran conocidas a nivel internacional.

Es innegable que la organización obrera mostrada por las trabajadoras de una empresa, así como la solidaridad y el respaldo de organismo internacionales, acompañados de la cobertura de los medios de comunicación, permitieron fortalecer la lucha de las obreras, y obtener algo histórico en la vida laboral de Puebla, como fue el respeto a la libre asociación sindical, es decir, la posibilidad

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de renunciar a los sindicatos tradicionales e integrar una nueva asociación independiente.

Las mujeres de Kuk Dong se convirtieron en el icono de la lucha obrera para cientos de trabajadores poblanos, quienes a partir del año 2001 empezaron a levantar la voz para denunciar irregularidades y maltrato que padecían en sus centros de trabajo.

Sin embargo, también es cierto que así como las trabajadoras de Kuk Dong lograron un cambio en la mentalidad de una buena parte de los obreros poblanos que laboran en la industria maquiladora, hay otras estructuras que se niegan y se resisten a reconocer los cambios que se están dando en la planta laboral mexicana.

Instituciones como la Secretaría del Trabajo y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se mantienen como grandes estructuras burocráticas donde la razón difícilmente se otorga a los trabajadores.

El tráfico de influencias, la corrupción, el silencio ante los contratos de protección y la intimidación siguen siendo, las principales armas para quienes de algún modo ostentan el poder de determinar si una lucha laboral tiene o no validéz.

Por otra parte, los vínculos que las trabajadoras de Kuk Dong, a partir de su lucha laboral crearon con organismos internacionales, se mantuvieron y se fortalecieron, dando origen a la creación del Centro de Apoyo al Trabajador (CAT), organización no gubernamental que trabaja principalmente en la zona de la mixteca pobлана, y cuya misión es asesorar y atender las demandas de mujeres y hombres que trabajan en fábricas maquiladoras de la región.

La creación de este tipo de organismos es mal vista por el gobierno que encabeza Melquíades Morales Flores, quien los califica de "globalifóbicos" y proclives a la crítica sin argumentos.

La maquila constituye un mundo inmerso en la globalidad industrial de Puebla.

Para miles de mujeres poblanas, la maquila es y seguirá siendo, la opción más inmediata para conseguir el sustento de sus familias.

Pobreza, analfabetismo y maternidad temprana, identifican a los trabajadores de este sector, como las condiciones más frecuentes que se presentan en este tipo de trabajo.

Después del conflicto laboral en Kuk Dong, el gobierno estatal ordenó una serie de revisiones e inspecciones en algunas fábricas de la entidad.

Sin embargo, hasta el momento, ninguna de estas revisiones se continuó realizando de manera periódica.

Para los funcionarios de la administración estatal, Kuk Dong ocasionó desprestigio a la imagen industrial de Puebla.

Consideran que la intervención de grupos extranjeros provocaron una exageración del conflicto laboral en esa maquiladora coreana.

Fue una realidad que después de Kuk Dong, los obreros poblanos vieron en la experiencia de las obreras atlixquenses, la esperanza de conseguir algo similar, y es a partir de entonces, cuando se empiezan a denunciar con frecuencia, las condiciones de vejaciones y salarios miserables que se pagan en varias fábricas poblanas.

La inquietud y el ánimo de dejar de pertenecer a los sindicatos tradicionales, principalmente a la CROC (que controla el mayor número de contratos en el sector

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de la maquila), se apoderó de muchos obreros poblanos, quienes empezaron a hablar con mayor insistencia de la llamada "Libertad de Asociación".

Kuk Dong fue la mejor radiografía de lo que se vive en las maquiladoras no sólo de Puebla, sino también en muchas otras partes del mundo.

Desgraciadamente quedaron al descubierto, la simulación económica que existe en la entidad, y que se basa en la explotación de la mano obra, no sólo de las áreas urbanas, sino también de las zonas rurales donde de manera ventajosa se han otorgado todas las facilidades a inversionistas extranjeros, particularmente asiáticos, para establecer fábricas que operan en condiciones indignas.

La globalización de los mercados mundiales, nos obliga a tomar conciencia de las condiciones en las que se está presentando el desarrollo, la inversión y la generación de empleos en países sub desarrollados como México.

Las extensas zonas rurales que alguna vez tuvo el Estado de Puebla, están muriendo a causa de la falta de apoyo y tecnificación del campo.

Esas grades extensiones de tierra han sido transformadas en áreas fabriles, que hasta cierto punto, son detonadoras de crecimiento y desarrollo, sin embargo, lo que se cuestiona en torno a estas grandes fábricas, son las condiciones laborales que ofrecen para sus trabajadores.

La pobreza es el factor fundamental que ha permitido el progreso de las maquiladoras en las zonas rurales, donde los habitantes de estos lugares sólo encuentran dos opciones para percibir un salario que les permita sostener a sus familias: Las maquiladoras y la migración.

Los cambios que se lograron en Kuk Dong, se obtuvieron gracias a la tenacidad de un grupo de mujeres que exigieron el respeto a sus derechos laborales.

TRIS CON
FALLA DE ORIGEN

Mientras el fenómeno Kuk Dong estuvo en auge, empresarios, sindicatos y funcionarios, hicieron compromisos para mejorar la situación de los obreros de la maquila en Puebla.

Desgraciadamente con el paso del tiempo, esas promesas desaparecieron y la realidad se impuso a las palabras.

La problemática laboral y social que se vive en este tipo de fábricas, va más allá del caso de una empresa en la que sus trabajadoras consiguieron que se escucharan y atendieran sus demandas.

El capital foráneo sigue llegando a Puebla en condiciones ventajosas y sin otorgar garantías de pagar salarios dignos.

Para algunos investigadores y economistas, Puebla se ha convertido en un gran centro maquilador, donde difícilmente las condiciones laborales, cambiarán a corto plazo.

Con la designación de Puebla como sede de la Asociación de Libre Comercio de las Américas, la atención internacional nuevamente se enfocará en la entidad, y el tema de las maquiladoras adquirirá atención particular debido a la confrontación que se prevé entre los ministros de comercio de Estados Unidos y América Latina, y los llamados grupos de globalifóbicos quienes cuestionan las condiciones laborales y salariales que se pagan en este tipo de fábricas.

Kuk Dong representa el mejor ejemplo de los excesos que se pueden cometer en una maquiladora.

A partir de ella, se empezaron a escribir otras historias que aún no concluyen.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Salarios de 321 pesos semanales, jornadas de 10 horas de trabajo, instalaciones y alimentos insalubres son las constantes que como epidemia, desgraciadamente se siguen propagando en algunas fábricas poblanas.

Al término de esta investigación, nuevas denuncias han surgido en torno a algunas empresas del sector maquilador

El riesgo de una historia similar a la de Kuk Dong, resurge en territorio poblano a través de la presencia de una fábrica de capital estadounidense llamada Matamoras Garment.

Los organismos internacionales nuevamente regresan a Puebla y las obreras de esta fábrica solicitan la solidaridad internacional para corregir los abusos que se cometen en esa empresa.

La historia de las maquiladoras es cíclica, la mayor parte de ellas, desgraciadamente reinciden en los abusos o excesos, lo cierto es que ahora la base obrera enfrenta un fenómeno, donde la independencia sindical juega un papel determinante para hacer públicas las denuncias y demandas de una parte importante de los más de 100 poblanos que laboran en la industria maquiladora de la entidad.

BIBLIOGRAFÍA

Figueroa, Romeo. (1997): "Qué Onda con la Radio". México. Editorial Alhambra.

López, José Ignacio. (1997): "Manual Urgente para Radialistas Apasionados". Ecuador.

Balsebre, Armand. (1994): "El Lenguaje Radifónico". España. Editorial Catedra.

Rodero, Emma. (2002): "Manual Práctico para la Realización de Entrevistas y Reportajes en la Radio". España. Editorial Universidad de Navarra.

Vivaldi, Gonzálo. (1987): "Géneros Periodísticos". España. Editorial Paraninfo.

Cebrián, Mariano. (2001): "La Radio en la Convergencia Multimedia". España. Editorial Gedisa.

Reygadas, Luis. (1998): "Globalización, Sistemas de Trabajo y Acciones Obreras en Maquiladoras de México y Guatemala". México. Editorial UAM

Gobierno del Estado de Puebla. (2002): "Informe Industrial".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Consejo Coordinador Empresarial. (2002): "Indicadores Económicos".

Nike. (2001): "Informe del Workers Rights Consorciium sobre Kuk Dong".

Nike. (2001): "Informe de Verité sobre Kuk Dong".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 1

SINDICATO DE TRABAJADORES DE OFICIOS VARIOS EN GENERAL DE LA INDUSTRIA Y EL CAMPO "GENERAL MANUEL ÁVILA CAMACHO" DEL ESTADO DE PUEBLA
REG. 5 / 955

5 poniente núm. 115 centro

C.P 72000 Puebla, Pue.

Asunto:

Contrato Colectivo de Trabajo

C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN PUEBLA, PUE.
PRESENTE.

JAIME SÁNCHEZ JUÁREZ, Secretario General de la Organización mencionada en el membrete de este escrito, señalando como domicilio social para oír y recibir notificaciones la casa número 115 de la avenida 5 poniente, del centro de esta ciudad, ante usted con el debido respeto comparezco y digo:

Me permito enviarle el contrato colectivo de trabajo que en representación de esta organización hemos celebrado con la empresa denominada "Kuk Dong Internacional de México", ubicada en el retorno de la avenida de los Continentes número 36, Rancho Los Soles en la ciudad de Atlixco, Puebla, dedicada a la maquila de toda clase de ropa, con el objeto de efectuar su depósito legal ante esta H. Junta a fin de que surtan efectos legales correspondientes, de acuerdo con el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Contrato Colectivo de Trabajo por tiempo indeterminado, que celebran por una parte el representante legal de la empresa denominada "Kuk Dong Internacional México", y por la otra parte el sindicato de trabajadores de oficios varios en general de la industria y el campo "General Manuel Ávila Camacho" del Estado de Puebla FROC-CROC, representado por Jaime Sánchez Juárez y Constantino Sánchez Juárez.

CLÁUSULAS

PRIMERA - Las partes contratantes se reconocen recíprocamente la personalidad con que celebren el presente contrato, para todos los efectos legales conducentes.

OBJETO

TERCERA - El presente contrato tiene por objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la empresa y establecimientos del patrón. Es aplicable a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas, con excepción del personal de confianza.

INGRESO AL TRABAJO

CUARTA.-Con excepción de los empleados de confianza, la empresa acepta que es condición indispensable para ingresar o permanecer en su trabajo, ser miembro activo del sindicato contratante.

QUINTA.-Todo trabajador que ingrese por primera vez a prestar sus servicios en la empresa, quedará sujeto a un periodo de 28 días de prueba, el cual en ningún momento violará los principios del derecho al trabajo y estabilidad en el empleo, en la inteligencia que si vencido el término del contrato, el trabajador continúa laborando, se considerará para todos los efectos legales como trabajador de planta.

SEXTA.- Cuando el sindicato al recibir la solicitud de más personal por parte de la empresa, y no proporcione los trabajadores requeridos a más tardar al día siguiente de la solicitud, la empresa podrá contratarlo libremente bajo la condición de que deberá afiliarse inmediatamente y por escrito al sindicato contratante.

TEJES CON
FALLA DE ORIGEN

SÉPTIMA.- Para ingresar al trabajo al servicio del patrón se requiere:

-Ser mayor de 16 años.

-Ser miembro activo del Sindicato o afiliarse al mismo, en los términos de la cláusula que antecede.

-Cumplir con el periodo de prueba

-Suscribir la solicitud de empleo, acompañando los documentos necesarios que en ella le requieran.

-Aprobar los exámenes médicos que le acrediten con la capacidad física para el trabajo.

DEL TRABAJO

OCTAVA.- La jornada de trabajo se ajustará a lo estipulado por el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, debiéndose ajustar en todo caso el horario a las necesidades de producción, por lo que los trabajadores deberán laborar en los horarios que establezca la empresa, pudiendo en consecuencia rotarios de turno y trabajo.

Queda prohibido a los trabajadores laborar fuera de su jornada ordinaria, por lo que sólo podrán trabajar tiempo extra a petición escrita de la empresa, fijándose específicamente el número de horas extras a laborar.

NOVENA.- El trabajo realizado por los obreros se ejecutará en el domicilio de la empresa y establecimientos y se desempeñará bajo la dirección del patrón o de sus representantes, ante cuya autoridad están subordinados en todo lo concerniente al trabajo.

DÉCIMA.- Los trabajadores no serán responsables de los desperfectos y desgaste normal de la maquinaria, herramientas y demás útiles proporcionados por la empresa, pero se obligan a dar cuenta inmediata si notaren algún desperfecto o desgaste en dicha maquinaria o herramienta.

Los trabajadores serán responsables de los daños que se ocasionen en los bienes propiedad de la empresa, si el daño se produce intencionalmente o por negligencia.

DÉCIMA PRIMERA.- Cuando por circunstancias extraordinarias se tenga que laborar más tiempo que la jornada legal, se considerará como tiempo extraordinario y se cubrirá en términos del artículo 66 y 68 de la Ley Federal del Trabajo.

DE LOS SALARIOS

DÉCIMA SEGUNDA.- Los salarios de los trabajadores deberán de cubrirse en moneda de curso legal, durante la jornada de trabajo o inmediatamente después de concluida, precisamente en las oficinas de la empresa y los días viernes de cada semana.

DÉCIMA TERCERA.- Los trabajadores en el momento de recibir su raya semanal tendrán la obligación de firmar la lista de raya o el recibo correspondiente.

DÉCIMA CUARTA.- Los trabajadores tendrán derecho a recibir un aguinaldo anual consistente en el importe de 15 días de salario, el que se deberá cubrir a más tardar antes del 20 de diciembre de cada año, los trabajadores que ya no presten sus servicios en dicha fecha, tendrán derecho a que se les pague el aguinaldo en forma proporcional al tiempo laborado.

DESCANSOS Y VACACIONES

DÉCIMA QUINTA.- Por cada 6 días de trabajo, los trabajadores gozarán de un día de descanso con goce de salario.

DÉCIMA SEXTA.- Los trabajadores gozarán de salario íntegro los siguientes días de descanso obligatorio:

01 de enero, 05 de febrero, 21 de marzo, 01 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre.

DÉCIMA SÉPTIMA.- Los trabajadores gozarán de un período anual de vacaciones en términos del artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, además de una prima vacacional del 25 por ciento.

En todo caso el periodo de vacaciones para los trabajadores será del 19 de diciembre al 2 de enero de cada año, sin perjuicio de que dicho período pueda ampliarse como consecuencia de la antigüedad del trabajador.

DÉCIMA OCTAVA.- Si la relación de trabajo concluye antes de cumplir el año de servicio, los trabajadores tendrán derecho a que se les cubran sus vacaciones y prima vacacional en forma proporcional al tiempo laborado.

VACANTE, ASCENSO Y ESCALAFÓN

DÉCIMA NOVENA.- Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor a 30 días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonadamente por el trabajador de la categoría inmediata anterior al respectivo oficio o especialidad, tomando en cuenta la cláusula de admisión y las disposiciones del artículo 159 de la Ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

VIGÉSIMA.- Cuando se trate de vacantes menores a 30 días, los trabajadores ocuparán transitoriamente los puestos de superior categoría dentro de su tipo de trabajo, asignándoles el salario correspondiente al puesto que van a desempeñar y una vez concluido el movimiento transitorio, regresarán a su antiguo puesto con el salario que corresponda al mismo.

PERMISOS

VIGÉSIMA PRIMERA.- Los trabajadores pueden pedir permiso para faltar al trabajo, sin goce de sueldo, la empresa cuando considere justificada la causa de la solicitud, concederá el permiso y se notificará al sindicato.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Los permisos otorgados en la cláusula que antecede, se otorgarán con la obligación por parte del sindicato de cubrir oportunamente las vacantes respectivas.

VIGÉSIMA TERCERA.- La empresa reconoce el derecho al sindicato de pedir la separación del trabajo, temporal o definitiva, de aquellos elementos que dejen de pertenecer al sindicato o que sean separados del mismo, por infringir las normas internas, de acuerdo a las disposiciones contenidas en los estatutos, aceptando la empresa, por lo tanto, a cumplir con todos aquellos acuerdos que tome el propio sindicato con sus miembros y que sean comunicados por escrito, relevando en todos estos casos al patrón de toda responsabilidad por la separación.

CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

VIGÉSIMA CUARTA.- De conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título IV de la Ley Federal, la empresa proporcionará a sus trabajadores sindicalizados todo lo relativo a la capacitación y el adiestramiento, con el objeto de actualizar y perfeccionar sus conocimientos, preparándolos para ocupar las vacantes en el nivel escalafonario inmediato superior o puesto de nueva creación, incrementando su productividad, así como prevenir accidentes y riesgos de trabajo y en general mejorando sus actividades y habilidades en el trabajo.

VIGÉSIMA QUINTA.- Conviene las partes en que la empresa proporcione a sus trabajadores capacitación y adiestramiento acordes con los términos consignados ante la Ley Federal del Trabajo, con las pautas generales establecidas en este contrato y las reglas particulares que se contengan en los planes y programas que presenten ante la secretaría de trabajo y Previsión Social.

VIGÉSIMA SEXTA.- En el centro de trabajo funcionará una Comisión Mixta de capacitación y adiestramiento cuyos objetivos serán:

A) Vigilar la operación del sistema contenido en los planes y programas de capacitación y adiestramiento, sugiriendo medidas tendientes a solucionarlos.

B) Autenticar las constancias extendidas por las entidades que impartan la capacitación y el adiestramiento para su correspondiente registro en caso de ser procedente para los efectos legales a que haya lugar.

C) Practicar los exámenes que considere necesarios cuando en la empresa existan varias especialidades o niveles para determinar para cuál de ellas es apto el trabajador, la comisión se integrará por representantes de la empresa, de los trabajadores y respectivos suplentes, quienes sesionarán mensualmente o como lo estimen oportuno. Los asuntos a dirimir se someterán a su consideración y deberán resolverse por unanimidad de votos.

Dentro de un término de tres días laborales como máximo y en caso de no ponerse de acuerdo se sujetarán al arbitrio de las autoridades laborales.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- La Comisión Mixta de capacitación y Adiestramiento asistirá a la empresa y sindicato en el cumplimiento de la obligación de capacitar a los trabajadores.

También apoyará en la instrumentación, operación del sistema y procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento, éstos últimos serán elaborados oportunamente adecuándolos a las funciones que en el centro de trabajo se ejecuten, a las necesidades y posibilidades de la empresa, cumpliendo los requisitos que enumera el artículo 153-Q de la Ley Federal del Trabajo.

VIGÉSIMA OCTAVA.- Las partes aceptan que la orientación de las directrices generales para impartir la capacitación y adiestramiento serán dadas por las necesidades de la fuente de trabajo, que incluye a trabajadores y patrón, en función del tipo de proceso productivo, de la maquinaria utilizada, de su capacidad económica y demás características de la empresa, así como las propias finalidades de nuestra legislación asignada a aquéllas.

VIGÉSIMA NOVENA.- Acorde con lo expuesto, se fijan las siguientes reglas generales en esta materia que servirán de guía para la formulación de los planes y programas correspondientes:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- A) En cada caso concreto, dependiendo de las particularidades de cada puesto, se podrán impartir dentro, fuera o mixto de la jornada de trabajo.
- B) La empresa cumplirá con el objeto de esta materia con personal propio, instructores, instituciones y organismos especializados o cualquier otro medio o sistema que se ajuste a sus requerimientos y posibilidades.
- C) El lugar donde se impartirá la capacitación y adiestramiento será determinado por la empresa. Las partes están conscientes de que el tiempo designado para la capacitación y adiestramiento fuera del horario de trabajo, no forman parte de la jornada de laborat.

SEGURIDAD E HIGIENE Y RIESGOS DE TRABAJO

TRIGÉSIMA.- La empresa acepta cumplir con todas las estipulaciones en vigor del reglamento de higiene y seguridad industrial, dotando a los trabajadores de acuerdo a las necesidades y naturaleza del trabajo, de proporcionar los útiles de seguridad, para prevenir los riesgos de trabajo, por lo que los trabajadores en caso de extravíos o descuidos inexplicables, deteriorándolos o utilizándolos, se obligan a pagarlos, facultando a la empresa a realizar los descuentos correspondientes en sus salarios.

TRIGÉSIMA PRIMERA.- La empresa y el sindicato se obligan a conservar en el centro de trabajo las disposiciones que sobre seguridad e higiene establecen las leyes respectivas, también convienen en que los casos de riesgos profesionales, accidentes de trabajo o enfermedades generales, se sujetarán a lo que establece la Ley Federal del Trabajo y del Seguro Social.

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- La empresa se obliga a establecer la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad Social de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

TRIGÉSIMA TERCERA.- La empresa y el sindicato se obligan a cumplir estrictamente con lo que se ordena en el reglamento de higiene y seguridad en el trabajo, conservando en buenas condiciones de higiene todas las dependencias de la empresa, en especial área de baño, duchas y demás servicios destinados para el uso de los trabajadores siendo éstos responsables de los desperfectos o destrucción por el mal uso o negligencia.

TRIGÉSIMA CUARTA.- La empresa proporcionará los útiles de seguridad necesarios y eficientes para proteger al trabajador contra accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, sujetándose a lo que determine sobre el particular el reglamento de seguridad e higiene vigente.

TRIGÉSIMA QUINTA.- Los equipos de seguridad que proporcione la empresa para uso y protección personal son de uso exclusivo del trabajador que lo recibe.

TRIGÉSIMA SEXTA.- Los artículos referidos en la cláusula anterior, son para uso exclusivo dentro de las instalaciones de la empresa y no pueden ser retirados de la misma.

LEE HOON JONG
Representante legal de Kuk Dong

JAIME SANCHEZ JUÁREZ
Secretario General del Sindicato
"Manuel Ávila Camacho" (CROC)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 2

CÓDIGO DE CONDUCTA DE NIKE

En la fundación de Nike va implícita nuestra determinación de conducir los negocios con nuestros socios, con base a la confianza, al trabajo en equipo, a la honradez y respeto mutuo. Esperamos que nuestros socios actúen basándose en los mismos principios.

En el centro de la ética corporativa de Nike se encuentra la convicción de que somos una compañía compuesta por una gran variedad de seres humanos, que valora la diversidad individual y se esfuerza por proporcionar igualdad de oportunidades a todos los individuos.

Nike diseña, fabrica y pone en el mercado productos dedicados al deporte y a la salud de los consumidores. En cada uno de los pasos de este proceso no nos conformamos con hacer lo estrictamente necesario, sino lo que se espera de un líder. Esperamos lo mismo de nuestros socios. En particular Nike busca socios igualmente comprometidos a la promoción de las mejores prácticas empresariales y la propia superación de los siguientes puntos:

- a) Seguridad y salud en el trabajo, compensación, jornada laboral y beneficios.
- b) Reducción al mínimo del impacto al medio ambiente.
- c) Una gestión que reconozca la dignidad del individuo, el derecho de asociación y negociación conjunta, así como el derecho de trabajar sin sufrir acosos, abusos o castigos corporales.

Nike impone este Código de Conducta en cualquier parte del mundo en la que lleve a cabo sus negocios. Nos obligamos a nosotros mismos y a nuestros fabricantes asociados a seguir estos principios. Nuestros fabricantes asociados deben publicar este Código en todos los lugares de trabajo principales, traducidos a la lengua del trabajador, y deben procurar enseñar a los trabajadores cómo ejercer sus derechos y obligaciones.

Aunque en ellos se expresa el espíritu de nuestra asociación empresarial, también exigimos a nuestros socios unos estándares de conducta concretos. Estos se indican a continuación:

1. **Trabajos Forzados:** El fabricante no usa ningún tipo de trabajo forzoso, ya sea en prisiones, con contratos obligados, en cautiverio u otra.
2. **Salario:** El fabricante le paga al empleado al menos el salario mínimo o el salario medio de su sector industrial. Suministrar a cada empleado, un estado de cuenta detallado por escrito de cada periodo de pago. El trabajador no debe verse afectado por algún descuento salarial por concepto de indisciplina.
3. **Trabajo a menores de edad:** El fabricante no emplea a ninguna persona menor de 18 años en la producción de calzado. El fabricante no emplea a ninguna persona menor de 16 años en la producción de ropa o accesorios deportivos. En aquellos lugares en que los estándares sean superiores a los mencionados, no se empleará a ninguna persona que no tenga la edad legal mínima para trabajar.
4. **Beneficios Laborales:** El fabricante provee a todo empleado de beneficio laboral exigido por la ley. Los beneficios laborales varían según el país, pero pueden incluir comida o subsidios para comer, transporte o subsidios para transporte, cuidado de la salud, cuidado infantil, ausencias por emergencias, embarazo o enfermedad, ausencias por vacaciones, luto o días feriados y contribuciones al Seguro Social.
5. **Jornada Laboral:** El fabricante acata la legislación correspondiente a la jornada laboral. Que en el momento de la contratación se informe al trabajador que podría laborar horas extras, las que serán remuneradas de acuerdo a la ley del trabajo. Nike no exige más de 60 horas laborables por semana.
6. **Administración del Medio Ambiente, Seguridad y Salud:** El fabricante cuenta con regulaciones escritas sobre salud y seguridad para los trabajadores. Se cuenta con un Comité para la seguridad en la fábrica, cumple con los estándares de Nike para el medio ambiente, seguridad y salud, limitar las concentraciones de vapores orgánicos de acuerdo a los Límites de Exposición Permitidos por orden de la Administración de Seguridad y Salud Laboral de los Estados Unidos.

Documentación Legal e Inspecciones: El fabricante mantiene un archivo con la documentación necesaria para demostrar el seguimiento de este Código de Conducta y está de acuerdo en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ponerlo a disposición de Nike o de los inspectores que ésta designe. Estar de acuerdo en recibir inspecciones sin aviso previo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

216

ANEXO 3

SR. SANG KI PYON
PRESIDENTE DE LA EMPRESA
"KUK DONG INTERNATIONAL MÉXICO, S.A. DE C.V."
PRESENTE

A través de este conducto hacemos de su conocimiento de algunas inquietudes que los trabajadores nos expresaron al sostener las pláticas con ellos en días pasados.

PRIMERA.-Que el personal de vigilancia externo a la empresa (policía auxiliar) no ingrese al comedor hasta que los trabajadores hayan terminado de tomar su desayuno. Asimismo solicitamos se proporcione más café, té, leche y pan calientes, ya que por lo regular se sirven fríos.

SEGUNDA.-Con respecto al comedor la gente está satisfecha con el servicio que viene brindando, por lo que solicitamos supervisarlos continuamente con la comisión mixta de seguridad e higiene para que siga ofreciendo calidad y no decaiga como en otras ocasiones el servicio.

TERCERA.-Instalar más relojes checadores, ya que los existentes son insuficientes para el personal que labora en la empresa, o bien, implementar alguna forma para que el pase de lista sea más rápido y eficiente, por ejemplo usar checadores con códigos de barras.

CUARTA.-Que se respete la hora de comida que es de las 12:00 pm a las 13:00 pm horas, pues algunos compañeros denuncian salir a comer con 10 minutos de retraso.

QUINTA.-Se solicita que el pago del salario sea antes de terminar la jornada de trabajo, ya que por esta causa, su salida siempre se retrasa, por lo que se sugiere que el pago sea 15 minutos antes de terminar la jornada de trabajo o durante la misma.

SEXTA.-Se solicita que el personal de confianza sea más amable y que no se involucren en lo que no les corresponde, ya que la mayoría son gente déspota y se involucran con gente del sindicato, ya que se las pasan hablando mal del mismo y diciéndole a los trabajadores que el sindicato no sirve, además de que constantemente los han venido insultando por no haber apoyado el paro.

SÉPTIMA.-Durante las pláticas que se sostuvieron con cada uno de los trabajadores de línea, los compañeros manifestaron que la empresa se había comprometido a incrementarles cada tres meses el salario. Sin embargo, esta promesa no se ha cumplido pues hay gente nueva que gana lo mismo que los trabajadores que llevan más tiempo en la fábrica.

Además, también hay descontento porque la gente que apoyó el paro laboral gana más que la que obedeció a la empresa.

OCTAVA.-En cuanto al proceso de producción, se sugiere que a las trabajadoras no las cambien seguido de lugar, ya que esto les impide tomar un ritmo de trabajo y por lo mismo sacan menos producción. Por ello se solicita tomar en cuenta las recomendaciones de la Comisión de Capacitación y Adiestramiento.

NOVENA.-Por lo que respecta a los trabajadores de teñido solicitan 50 candados para sus lockers, ya que no cuentan con estos, además, comentan que reciben amenazas de despido por parte de Oscar (coreano) si firman su hoja de adhesión al sindicato. Solicitamos a la empresa que con base en las pláticas que hemos tenido referente al comportamiento del personal coreano, se abstengan de involucrarse en la vida del sindicato.

DÉCIMA.-También se solicita que los baños se reparen y se abran lo más pronto posible, ya que son insuficientes para el número de trabajadores que ahí laboran.

DÉCIMA PRIMERA.-En cuanto al transporte se solicita que se haga un estudio para checar si en realidad se encuentran todas las rutas cubiertas, ya que hay compañeros que nos dicen que tienen que caminar casi 30 minutos para poder tomar el transporte.

DÉCIMA SEGUNDA.-Algunos trabajadores dicen no contar con el Seguro Social por lo que se solicita una relación de todos los trabajadores con su respectivo número de afiliación al IMSS, así como dar de alta a quienes aún no cuentan con esta prestación.

DÉCIMA TERCERA.-En cuanto a los permisos se solicita tener un reglamento a través del cual se establezca que en caso de enfermedad, se otorguen los permisos con goce de salario, ya que hay ocasiones en que los coreanos no los otorgan así, aunque estén muy graves los compañeros.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Asimismo se solicita establecer las sanciones por faltar un día sin justificar, ya que en ocasiones se les descuenta hasta dos días por faltar uno. También se solicita establecer la sanción o descuento por faltar cuando este se encuentre incapacitado por el seguro social. Lo que no se puede permitir es que la empresa les aplique un descuento de acuerdo a su criterio.

DÉCIMA CUARTA.- Se solicita la relación de todos los compañeros con su fecha de ingreso y antigüedad.

DÉCIMA QUINTA.- Solicitamos una la relación de los compañeros a quienes se les adeuda semana caída, ya que hay trabajadores que ingresaron tras el conflicto y no cobraron la semana caída correspondiente, lo que provocó que para algunos de ellos se considerara como reingreso por lo que les volvieron a descontar nuevamente dicha semana caída. Solicitamos una lista de las personas que reingresaron y que no se les finiquitó dicho concepto.

DÉCIMA SEXTA.- Solicitamos una contestación inmediata de los reportes que se entregaron a Hugo de la Peña, responsable de recursos humanos.

DÉCIMA SÉTIMA.- La empresa ha venido violando la autonomía del sindicato al querer imponer su criterio en la contratación de personal, por lo que el sindicato ha tenido que emplazar a huelga debido a las violaciones cometidas al contrato colectivo de trabajo.

DÉCIMA OCTAVA.- Este sindicato cuenta con las actas en las que los trabajadores manifiestan su apoyo a los representantes de esta organización.

DÉCIMA NOVENA.- Otro punto importante es que ya no vamos a permitir que la empresa, sus clientes y organizaciones ajenas a nuestra organización CROC se involucren en la autonomía de nuestro sindicato.

VIGÉSIMA.- Solicitamos nuevamente se pague el retroactivo a partir del día 1° de enero, como se solicitó en la Junta Local de Conciliación.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Solicitamos un incentivo por concepto de apoyo a comida pues el costo del comedor es de 12 pesos y no se ajusta al costo de un comedor industrial que es aproximadamente de 20 pesos.

Sin más por el momento y en espera de una respuesta favorable, le reiteramos nuestros saludos quedando a sus órdenes.

ATENTAMENTE
RENÉ SÁNCHEZ JUÁREZ
SECRETARIO GENERAL DE LA CROC

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 4

INFORME DEL WRC SOBRE EL CASO KUK DONG

Las correcciones realizadas por Kuk Dong han sido parciales e insuficientes en áreas importantes, debido a la renuencia de los responsables de la fábrica (licenciatarios) de intervenir más decididamente, los obstáculos particularmente han sido creados por las acciones del sindicato actual, así como por otros factores. Se siguen registrando graves problemas y es esencial que los licenciatarios como Kuk Dong sigan 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 en la representación sindical.

-En diciembre de 1999 Kuk Dong firmó un contrato colectivo de empleo con la filial de Puebla de la Confederación Regional de Obreros y Campesinos. La CROC no tenía el apoyo de la mayoría de los trabajadores de Kuk Dong. La negociación y contrato colectivo entre Kuk Dong y CROC no otorgó a los trabajadores de esta fábrica, 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. Por el contrario, esta organización sindical se ha caracterizado por una pauta de amenazas y coerción contra los trabajadores que no apoyaban a la CROC. Kuk Dong avaló o participó en ciertas instancias en las actividades ilegales de la CROC.

-Los supervisores y el personal de seguridad de Kuk Dong cometieron actos de abuso físico y verbal contra trabajadores.

-Los salarios que paga Kuk Dong 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 mexicano.

-Los salarios pagados por Kuk Dong a sus trabajadores son insuficientes para satisfacer las necesidades de alimentación, vestido, y vivienda de una familia de dos o tres miembros.

-No existe evidencia suficiente para concluir que Kuk Dong contrata a trabajadores menores de 16 años de edad. Kuk Dong empleó anteriormente a menores de 13 y 15 años en jornadas de diez horas de trabajo.

-En algunos casos, Kuk Dong no otorgó permisos por maternidad y enfermedad.

Kuk Dong no cumplió con otorgar desayunos limpios y suficientes a los trabajadores, incluso no contaba con agua potable para beber, ni con las mínimas normas sanitarias. No se daba permiso a los obreros de utilizar los sanitarios, y en algunos casos eran utilizados como instrumentos disciplinarios.

-Se registraron despidos de trabajadores en represalia por su actividad sindical, lo que representa una violación a los derechos de libertad de asociación.

-El ataque físico a los trabajadores constituye una violación a la legislación civil mexicana e internacional básica. Además, significa el incumplimiento a las disposiciones de los códigos universitarios y al código del Consorcio para el Derecho de los Trabajadores, que demandan que licenciatarios (Kuk Dong) y contratistas (Nike) respeten la ley internacional y doméstica para evitar abusos físicos en contra de los trabajadores.

-El abuso verbal también constituye incumplimiento con aquellas provisiones de los códigos que requieren que licenciatarios y contratistas se abstengan de cualquier forma de ejercer abuso físico y verbal y que respeten la dignidad de los obreros.

-El pago de salarios por debajo del mínimo constituye incumplimiento con aquellas disposiciones de los códigos universitarios y del Consorcio para el Derecho de los Trabajadores.

Las recomendaciones que el Consorcio para el Derecho de los Trabajadores emitió para el caso Kuk Dong fueron las siguientes:

-Kuk Dong debe reincorporar al mayor número de trabajadores posibles que participaron en el paro laboral de enero del 2001, con la finalidad de equilibrar la planta laboral y garantizar que en el momento en que se haga un recuento, haya representatividad tanto de trabajadores que estén a favor como en contra de su actual organización sindical.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

-Uno de los cinco trabajadores que participó en el paro y que fue despedido el 3 de enero, ha solicitado su reincorporación, pero le ha sido negada. La gerencia de Kuk Dong debe reincorporar de inmediato a este trabajador.

-Los salarios de Kuk Dong se han elevado de 38 a 43 pesos diarios, sin embargo, este incremento se mantiene por debajo del mínimo profesional para trabajadores de la confección.

-El salario mínimo que debería ofrecer Kuk Dong deberá ser al menos de 46.30 pesos diarios para cubrir las mínimas necesidades de sus trabajadores.

-El abuso físico pareciera haber cesado como forma de disciplina en las líneas de producción, sin embargo, el abuso verbal sigue siendo un problema significativo.

Kuk Dong debería adoptar una política donde no se tolere el 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 medidas abusivas.

-Kuk Dong debería dar licencias y beneficios por maternidad y enfermedad, y debería implementar controles internos y externos adecuados para evitar toda forma de discriminación por embarazo y acoso sexual.

-Los problemas de comida en mal estado parecieran haberse corregido. Se edificó una nueva cafetería, sin embargo, hace falta que Kuk Dong incremente la posición de comida que sirve a sus trabajadores como desayuno.

-Kuk Dong no debería emplear trabajadores menores de 16 años a menos que existiera consentimiento de los padres. Estos trabajadores no deberían ser empleados en ningún caso por más de seis horas diarias.

-La gerencia de Kuk Dong ha dado pasos significativos para proveer mayor protección al derecho de libertad de asociación de sus trabajadores y para empezar a establecer las condiciones para un recuento libre y justo.

-Los gerentes de Kuk Dong deben permanecer neutrales con respecto a las actividades en apoyo a representantes negociadores alternativos. También deben proteger a los trabajadores contra la intimidación de agentes o de representantes negociadores.

-Hasta que se lleve a cabo un recuento, Kuk Dong no debe permitir que la CROC realice acciones de campaña en el interior de la fábrica. Si los gerentes de Kuk Dong permiten a este sindicato hacer proselitismo laboral, también deberán dar oportunidad de externar su postura a la parte inconforme, con la finalidad de otorgar las mismas oportunidades a ambas partes.

-Debe haber una elección o recuento, mediante voto secreto entre la fuerza de trabajo para determinar en la elección a un nuevo dirigente sindical.

La elección debería llevarse a cabo lo antes posible, sin que Kuk Dong y la CROC interfirieran en la realización de un recuento libre y secreto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

220

ANEXO 5

SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA KUK INTERNACIONAL DE MÉXICO (SITEKIM) ESTATUTOS

Capítulo 1

Datos Generales del Sindicato

Artículo 1: Para distinguirse de otras organizaciones obreras, el sindicato al que corresponden los presentes estatutos se denominará "Sindicato Independiente de Trabajadores de la Empresa Kuk Dong International de México y en este documento se denominará con la palabra "sindicato".

Artículo 2: El sindicato tendrá su domicilio en la ciudad de Atlixco, Puebla.

Artículo 3: El sindicato queda constituido por tiempo indeterminado

Capítulo 2

Objetivos y Propósitos del Sindicato

Artículo 4: El sindicato tendrá por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus miembros.

Artículo 5: Los propósitos del sindicato serán:

- a) Exigir el trato digno y la seguridad de todos los trabajadores de la empresa.
- b) Percibir un salario mayor con mejores incentivos para todos los trabajadores de la empresa.
- c) Utilizar el patrimonio sindical para el beneficio de los miembros del sindicato.
- d) Buscar mejoras continuas en los servicios de transporte y comedor.
- e) Participar en el incremento de la productividad en busca de mayores beneficios para los trabajadores de la empresa.
- f) Obtener mejores prestaciones, en especial con referencia a la antigüedad, defunciones y matrimonio para miembros del sindicato.
- g) Facilitar la capacitación de los integrantes del sindicato en cuestiones de derechos laborales, seguridad y trabajo.
- h) Educar a sus miembros sobre los estatutos, el contrato colectivo y el reglamento interno de trabajo.
- i) Ser parte del esfuerzo para hacer sobresalir a la empresa.
- j) Aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores.
- k) Apoyar la generación de empleos en condiciones dignas.

Capítulo 3

Requisitos de Admisión, Obligaciones y Derechos de los Miembros

Artículo 6: Serán miembros del sindicato aquellos trabajadores cuyas formas aparezcan en el acta constitutiva del mismo. Los trabajadores que deseen ingresar al sindicato deberán satisfacer los siguientes requisitos:

- 1.- Presentar al Comité Ejecutivo una forma de afiliación libre y voluntaria con los datos particulares y la firma.
 - 2.- No haber traicionado la confianza de los trabajadores de la empresa o haber hecho actos en perjuicio de estos.
- Artículo 7: Son obligaciones de los miembros del sindicato:
- 1.- Cubrir la cuota sindical puntualmente en los términos de los presentes estatutos.
 - 2.- Asistir con puntualidad a las asambleas y otros actos del sindicato, guardando la compostura adecuada para estos eventos.
 - 3.- Aceptar y desempeñar los cargos y comisiones del sindicato, salvo causa justificada.
 - 4.- Acatar los acuerdos e iniciativas de las asambleas y otras instancias sindicales.
 - 5.- Llevar la credencial que los acredita como miembros del sindicato y exhibirla cuando sea requerido.
 - 6.- Respetar a los demás miembros y brindarles apoyo en cuestiones de interés sindical, en especial a sus representantes electos.
 - 7.- Participar en las elecciones para cargos sindicales.

Artículo 8: Los miembros tendrán las siguientes facultades y derechos:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 1.- Recibir al ingresar al sindicato copias de los estatutos y del contrato colectivo de trabajo que administre el SITEKIM.
- 2.- Gozar de asistencia y representación del sindicato para toda clase de problemas laborales.
- 3.- Concurrir con voz y voto a las asambleas sindicales.
- 4.- Recibir del sindicato una credencial con fotografía que los avale como miembros de éste, presentando para este propósito tres fotografías junto con su forma de afiliación.
- 5.- Participar en toda clase de beneficios de orden material, social y sindical que el sindicato otorgue a sus miembros.
- 6.- Participar en las elecciones para cargos del sindicato y postularse como candidatos a delegados, miembros del Comité Ejecutivo y de las Comisiones de Vigilancia, Honor y Justicia, siempre y cuando hayan cumplido 17 años de edad, en el caso de los dos últimos.
- 7.- Solicitar o recibir capacitación sobre los estatutos, el contrato colectivo y el reglamento interno de trabajo.

Capítulo 4

Sanciones

Artículo 9: Las violaciones a las normas contenidas en estos estatutos serán sancionadas, según la gravedad del caso, con las siguientes medidas:

- 1.- Amonestación verbal y escrita.
- 2.- Suspensión de uno o más derechos sindicales hasta por 6 meses, según la gravedad de la falta.
- 3.- Expulsión del sindicato.

Artículo 10: Los miembros del sindicato serán amonestados o suspendidos sus derechos por los siguientes motivos:

- 1.- No cumplir con las obligaciones establecidas en los estatutos actuando de mala fé.
 - 2.- Presentarse a actos sindicales en estado de ebriedad o bajo la influencia de narcóticos.
 - 3.- Faltar al respeto a los representantes electos del sindicato.
 - 4.- Incurrir en conductas que relajen la disciplina o la unidad del sindicato.
 - 5.- Actuar con soberbia, altanería o desprecio al desempeñar una comisión sindical.
- Artículo 11: La expulsión de miembros del sindicato se dará por los siguientes motivos:
- 1.- Hacer labor contra una huelga votada por la mayoría de los miembros del sindicato.
 - 2.- Robar o malversar cualquier parte del patrimonio sindical.
 - 3.- Traicionar al sindicato de manera que la confianza que éste deposita en sus afiliados, se pierda.
 - 4.- Hacer labor de espionaje que debilite al sindicato.
 - 5.- Presionar a miembros del sindicato para que renuncien o busquen la disolución del sindicato.
 - 6.- Causar daños materiales de manera intencional a bienes del sindicato.
 - 7.- Hacer actos de violencia contra otros miembros que debiliten al sindicato.
 - 8.- Abusar de las facultades que confiere el sindicato o de la confianza que este deposita en sus representantes electos.
 - 9.- Utilizar un cargo o comisión sindical para conseguir favores sexuales o acosar a los miembros del sindicato.

Artículo 12.- Los procedimientos de sanción en general serán los siguientes:

- 1.- Las quejas serán presentadas por miembros del sindicato a la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia.
- 2.- La Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia llevará a cabo una investigación de los hechos, notificando por escrito a la parte acusada, la cual podrá solicitar ser escuchada en su defensa.
- 3.- Si la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia encuentra evidencia de que se incurrió en una falta y estima que se amerita una sanción, decidirá y aplicará una sanción apropiada según la gravedad de la falta, salvo que la falta ameritara la expulsión.

Artículo 13: En el procedimiento de expulsión se observarán las siguientes normas:

- 1.- La Comisión de Honor y Justicia convocará a una asamblea para dar a conocer la expulsión.
- 2.- El acusado tendrá derecho a ser escuchado en su defensa.
- 3.- La Comisión de Honor y Justicia y la parte acusada presentarán a la Asamblea, las pruebas que consideren necesarias.
- 4.- La asamblea votará la expulsión del acusado, concretándose ésta con el voto afirmativo de dos terceras partes de los miembros del sindicato con derecho a voto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5.- Si la asamblea no aprueba la expulsión pero la Comisión de Honor y Justicia estima que se incurrió en una falta, podrá aplicar otra sanción.

Artículo 14: El procedimiento para apelar una sanción que implique la suspensión de uno o más derechos sindicales será el siguiente:

1.- Tras conocer la resolución de la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia de aplicar una sanción de suspensión de derechos, la parte acusada podrá apelar a una asamblea informal del sindicato, que será convocada por la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia.

2.- Esta asamblea decidirá por mayoría simple de los presentes si se aplica o no la sanción.

Capítulo 5

Estructura del Sindicato

Artículo 15: La máxima autoridad del sindicato es la asamblea general, compuesta de todos los miembros del sindicato. Se reunirá cada tres meses.

Artículo 16: La autoridad intermedia del sindicato es el Consejo General, compuestos de todos los delegados, miembros del Comité Ejecutivo y miembros de la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia. Se reunirá cada 15 días.

Capítulo 6

Asambleas Generales

Artículo 17: Las asambleas ordinarias se celebrarán con arreglo a las normas siguientes:

1.- Se requerirá un quórum de 51% de los miembros del sindicato con derecho a voto.

2.- Serán celebradas cada seis meses.

3.- Los miembros del Comité Ejecutivo y la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia rendirán informes de actividades ante la asamblea.

4.- El secretario de finanzas presentará cuentas detalladas del patrimonio sindical que se colocarán posteriormente en lugares visibles a los miembros del sindicato.

5.- Serán presididas por el Secretario General o su designado.

6.- Las resoluciones serán adoptadas por el voto de la mayoría simple de los presentes en la asamblea.

7.- El Comité Ejecutivo en conjunto o parcialmente, anunciará la asamblea por escrito por lo menos dos días hábiles antes de la fecha de la asamblea.

Artículo 18: Las asambleas extraordinarias se celebrarán con arreglo a las normas siguientes:

1.- Serán convocadas por escrito con dos días hábiles de anticipación por el secretario general y el Secretario de Organización, Prensa y Propaganda a nombre del Comité Ejecutivo.

2.- El quórum para las asambleas extraordinarias consistirá en el 51% de los miembros del sindicato con derecho a voto y serán presididas por el Secretario General o su designado.

3.- Las asambleas extraordinarias para tratar una expulsión serán convocadas con al menos dos días de anticipación por el Presidente de la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia y serán presididas por éste.

4.- Para asambleas de expulsión, el quórum será de dos terceras partes de los miembros con derecho a voto.

5.- En caso de que el comité Ejecutivo no convoque a la asamblea en el periodo señalado, la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia emitirá la convocatoria para una asamblea extraordinaria, que será presidida por el Presidente de dicha Comisión.

Capítulo 7

Comité Ejecutivo

Artículo 19: El comité ejecutivo del sindicato constará de un secretario general, un Secretario del Trabajo y Conflictos, un Secretario del Exterior y Previsión Social, un Secretario del Interior, Organización y Actas y un secretario de Finanzas.

Artículo 20: Al menos la mitad de los cargos del Comité Ejecutivo y la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia será ocupados por mujeres. El número de miembros del Comité Ejecutivo y sus funciones variará según el número de miembros del sindicato.

Artículo 21: Las funciones y obligaciones del Secretario General serán:

1.- Actuar como representante legal del sindicato en todo acto jurídico y administrativo que así lo amerite.

2.- Presidir las asambleas del sindicato, salvo aquellas convocadas por la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia.

3.- Autorizar los documentos del sindicato.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 4.- Autorizar la entrada de nuevos miembros del sindicato.
 - 5.- Vigilar el desempeño del Comité Ejecutivo y convocar sus reuniones.
 - 6.- Promover el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.
 - 7.- Nombrar a los representantes legales o asesores del sindicato.
 - 8.- Desempeñar sus funciones con el acuerdo y conocimiento del comité ejecutivo.
 - 9.- Rendir un informe de actividades ante la asamblea ordinaria.
- Artículo 22:** Las funciones y obligaciones del Secretario del Trabajo y Conflictos serán:
- 1.- Suplir al secretario General en sus ausencias temporales o definitivas.
 - 2.- Defender los derechos laborales individuales y colectivos de los miembros del sindicato, promoviendo las acciones necesarias para este fin.
 - 3.- Promover mecanismos para mejorar la vida productiva de la empresa con el objeto de obtener beneficios para los miembros del sindicato.
 - 4.- Coordinar las acciones legales para defender derechos laborales que involucren al sindicato o a sus miembros.
 - 5.- Vigilar que las prestaciones de la empresa se otorguen adecuadamente a sus miembros.
 - 6.- Coordinar la Comisión de Higiene y Seguridad.
 - 7.- Rendir un informe de actividades ante la asamblea ordinaria.
- Artículo 23:** Las funciones y obligaciones del Secretario del Exterior y Previsión Social serán:
- 1.- Promover y atender las relaciones del sindicato con otros sindicatos y organizaciones afines.
 - 2.- Asistir a reuniones locales o nacionales de federaciones, centrales o coaliciones en las que el sindicato participe
 - 3.- Encargarse de las publicaciones del sindicato.
 - 4.- Presentar la información que el IMSS requiera del sindicato.
 - 5.- Llevar a cabo los trámites necesarios para el INFONAVIT y AFORES.
 - 6.- Exigir a la compañía el registro de accidentes en la empresa.
 - 7.- Llevar un registro de accidentes, defunciones y enfermedades de los miembros del sindicato.
- Artículo 24:** Las funciones y obligaciones del Secretario del Interior, Organización y Actas serán:
- 1.- Promover el buen funcionamiento de la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia.
 - 2.- Preparar eventos sindicales
 - 3.- Emitir a nombre del Comité Ejecutivo la convocatoria a asambleas sindicales en conjunto con el Secretario General.
 - 4.- Levantar actas de las asambleas sindicales en conjunto con el Secretario general.
 - 5.- Llevar el registro de asistencia a asambleas y otros eventos sindicales.
 - 6.- Llevar un registro de cada miembro del sindicato que incluya las sanciones que se le hayan aplicado.
 - 7.- Coordinar sesiones de capacitación sobre los estatutos, el contrato colectivo y el reglamento interno del trabajo.
 - 8.- Rendir un informe de actividades ante la asamblea ordinaria.
- Artículo 25:** Las funciones y obligaciones del Secretario de Finanzas serán:
- 1.- Levantar y mantener un inventario de los bienes del sindicato.
 - 2.- Manejar los fondos y cuentas bancarias del Sindicato.
 - 3.- Llevar la contabilidad del sindicato.
 - 4.- Rendir un informe mensual de caja al Comité Ejecutivo.
 - 5.- Rendir un informe de actividades y presentar un informe detallado de los fondos y patrimonio del sindicato ante la asamblea ordinaria.
- Capítulo 8**
Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia
- Artículo 26:** La Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia consistirá en un Presidente, un Secretario y un Vocal.
- Artículo 27:** Las funciones y obligaciones de la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia serán:
- 1.- Recibir las quejas en contra de miembros del sindicato, investigarlas y determinar las sanciones en contra de los responsables de violar los estatutos sindicales.
 - 2.- Convocar las asambleas de expulsión.
 - 3.- Rendir un informe de actividades en cada asamblea ordinaria.
 - 4.- Hacer una evaluación del desempeño del Comité Ejecutivo.

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

5.-Registrar Planillas y llevar a cabo elecciones para cargos del sindicato.

Capítulo 9

Delegados

Artículo 28: Cada área, línea, equipo o grupo de trabajadores tendrá un delegado y un suplente. Se buscará que haya un delegado por cada 50 trabajadores, o por cada área de trabajo.

Artículo 29: El Comité Ejecutivo revisará el número de delegados de acuerdo al área y número de los trabajadores.

Artículo 30: Las funciones y obligaciones de los delegados serán:

- 1.- Servir como conducto de información de los miembros del sindicato al Comité Ejecutivo.
- 2.- Intervenir para la solución de los problemas cotidianos que surjan en las áreas de trabajo.
- 3.- Asistir a las reuniones del Consejo General.

Capítulo 10

Elecciones

Artículo 31: Las elecciones del Comité Ejecutivo y Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia se realizarán cada cuatro años en la primera asamblea ordinaria del año.

Artículo 32: Las elecciones para el Comité Ejecutivo y Comisión de vigilancia, honor y Justicia serán por voto secreto.

Artículo 33: Las planillas deberán ser registradas por los menos dos meses antes de la fecha de la elección ante la Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia.

Artículo 34: Las campañas deberán terminar por lo menos dos días antes de la elección.

Artículo 35: La Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia estará encargada de garantizar los elementos necesarios para llevar a cabo la elección.

Artículo 37: Las nuevas comisiones y Comité Ejecutivo quedarán instaladas el día de la elección, posterior al conteo de votos.

Artículo 38: Los delegados y sus suplentes serán electos por sus áreas, líneas o grupos con los procedimientos que cada grupo, área o línea considere adecuado. Estas podrán cambiar a su delegado cuando lo consideren conveniente, avisando en la primera oportunidad al Comité Ejecutivo del cambio.

Capítulo 11

Patrimonio Sindical y Cuotas

Artículo 39: La adquisición, disposición y administración de los bienes del patrimonio sindical se hará de acuerdo a las siguientes normas:

- 1.- La adquisición de bienes responderá estrictamente a las necesidades para el buen funcionamiento del sindicato.
- 2.- La adquisición de bienes responderá al acuerdo del Comité Ejecutivo.
- 3.- El Secretario de Finanzas llevará el inventario de todos los bienes del patrimonio del sindicato.
- 4.- Toda adquisición será autorizada con anticipación por el Secretario General.
- 5.- Los bienes del sindicato se utilizarán exclusivamente para el correcto funcionamiento de este y la consecución de sus objetivos.

Artículo 40: El monto de las cuotas será del 1%, redondeado al entero más cercano del salario base de los miembros, y serán pagadas semanalmente.

La empresa descontará las cuotas y expedirá un cheque por la cantidad correcta a nombre del sindicato.

Artículo 41: Las cuentas del patrimonio sindical se presentarán cada 3 meses en las asambleas ordinarias.

Artículo 42: La liquidación del patrimonio sindical se ajustará a las siguientes normas:

- 1.- El Comité Ejecutivo pondrá a la venta los bienes del sindicato.
- 2.- El monto sobrante una vez pagados los débitos y vendidos los bienes del sindicato, serán repartidos equitativamente entre todos los miembros actuales del sindicato y será entregado en cheque o líquido.

Capítulo 12

Reformas a los Estatutos

Artículo 43: Los presentes estatutos podrán ser reformados durante las asambleas ordinarias a petición de cualquier miembro del sindicato con la aprobación del 51% de los presentes en la asamblea.

Transitorios

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.- Los presentes estatutos entrarán en vigor el domingo 18 de marzo del 2001, día de la constitución del sindicato.

2.- El primer Comité Ejecutivo y la primera Comisión de Vigilancia, Honor y Justicia, podrán ser electos por aclamación en la asamblea constitutiva del sindicato. Los que resultaran electos a estos cargos durarán en ellos hasta la primera asamblea ordinaria de enero del 2002, donde podrán ser ratificados total o parcialmente en su cargo.

ATENTAMENTE
SITEKIM

~~TESIS CON~~
FALLA DE ORIGEN

226