

# el boletín

de la Red de Solidaridad de la Maquila

Febrero 2001. V. 6 N° 1

## Trabajadores de Nike golpeados por apoyar al sindicato

La lucha de los jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Atlixco, una pequeña población en el estado de Puebla, México, se ha convertido en el foco de movilizaciones de Estudiantes Unidos contra la Explotación en campus universitarios de EE UU, y un gran dolor de cabeza para el gigante de la ropa deportiva Nike.

Varios trabajadores, que producen ropa en una fábrica de propiedad coreana contratista de Nike para al menos 14 universidades estadounidenses, fueron despedidos ilegalmente, presionados a renunciar "voluntariamente", y golpeados por la policía por demandar el derecho a ser representados por un sindicato independiente.

Se trata de claras violaciones al derecho de los trabajadores a la libertad de asociación según la ley mexicana, el código de conducta de Nike, y los códigos de licencias de las

universidades para las que produce la fábrica.

El 9 de enero de 2000, 800 trabajadores de la fábrica Kuk Dong, realizaron un paro para protestar el despido ilegal de cinco trabajadores y la renuncia forzada de otros 20 que se quejaban por los bajos salarios (US\$32 por una semana de 50 horas) y por la comida podrida servida en la cafetería de la fábrica, y que



Trabajadores de Nike lesionados por la policía entran en la ambulancia.



Cartel en una fábrica del estado de Puebla, México

FOTO: MSN

habían pedido una copia del acuerdo colectivo.

Los huelguistas demandaban que la empresa reincorporara a los trabajadores despedidos y respetara su derecho a formar un sindicato independiente.

Los trabajadores están "representados" actualmente por el FROC-CROC, una federación sindical controlada por el partido tradicionalmente dominante de México, el PRI. Los trabajadores se quejan de que el FROC-CROC fue traído por la empresa sin el consentimiento de los trabajadores, y que negoció

un "contrato de protección" con el empleador sin su conocimiento ni aprobación.

El 12 de enero, la policía estatal antimotines atacó a 300 huelguistas que cuidaban la fábrica. Los trabajadores, que pusieron sus manos en alto y se retiraron hacia el portón de la fábrica, fueron empujados, golpeados e insultados por la policía.

— continúa en la página 8 —

### contenido

Trabajadores de Duro .....	2
Importaciones de Burma ..	3
Custom Trim .....	4
Notas y noticias .....	6
Nuevos Recursos .....	7

# Los trabajadores de Duro demandan votación sindical

El 19 de enero, los trabajadores de Duro, una fábrica de bolsos en Río Bravo, México, realizaron un paro para demostrar su apoyo al sindicato independiente. Su acción fue en solidaridad con los líderes del Sindicato Independiente de Trabajadores de Duro Bags, que estaban en la ciudad de México ese día, presionando a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) para que establezca una fecha para el voto por la representación sindical en la fábrica.

cafetería de la fábrica. Se informó que dijo a los trabajadores que no votaran por el Sindicato de Trabajadores de Duro Bags, diciendo que era un sindicato extranjero que quería llevarse el trabajo de vuelta a los EE UU y cerrar la fábrica. En una reunión con el segundo turno, les preguntó quiénes votarían al sindicato “de afuera”. Cuando todos levantaron la mano, dijo, “Esto no es una amenaza, pero Alejandro de la Rosa (el gerente de Recursos Humanos) está allí tomando notas, y echará a cualquiera que lo haga”.

El 31 de enero, con el apoyo del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y sus abogados, miembros de la Unión Nacional de Trabajadores, que llegaron a la audiencia de la JFCA en Ciudad de México con banderas y pancartas en apoyo de los trabajadores de Duro, y también de organizaciones e individuos de Canadá y los EE UU, que habían enviado cartas de protesta al presidente mexicano, Vicente Fox, los trabajadores de Duro pudieron reestablecer el estatus legal de su sindicato independiente.

Esa misma tarde, la JFCA reconoció formalmente la legitimidad de la personería

— continúa en la página 8 —

## el boletín de la Red de Solidaridad de la Maquila

es una publicación trimestral en inglés y español de la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM). La RSM incluye más de 400 grupos e individuos de todo Canadá. La RSM promueve la solidaridad entre grupos canadienses laborales, de mujeres y del movimiento social con sus contrapartes de México, América Central y Asia que trabajan en organizar para mejorar los estándares y las condiciones de trabajo en las zonas de maquiladoras y de procesamiento de exportaciones.

Editores  
Bob Jeffcott  
Sonia Singh  
Kevin Thomas  
Ian Thomson  
Lynda Yanz

Traducción  
Aníbal Vitón  
Sheila Wilmot

Red de Solidaridad de la Maquila  
606 Shaw Street  
Toronto, Ontario  
M6G 3L6 Canada  
Phone: 416-532-8584  
Fax: 416-532-7688  
E-mail: [info@maquilasolidarity.org](mailto:info@maquilasolidarity.org)  
<http://www.maquilasolidarity.org>

Miembros de la Coalición por la Justicia en las Maquiladoras (CJM), incluyendo la Red de Solidaridad de la Maquila (RSM), participaron en una manifestación en Ciudad de México en apoyo de los trabajadores de Duro. Dirigentes de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) realizaron una ruidosa contramanifestación denunciando al sindicato independiente como antipatriótico y haciendo un llamado por la expulsión de los extranjeros.

Los trabajadores de Duro son actualmente “representados” por un sindicato de la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM), controlada por el partido tradicionalmente dominante de México, el PRI. Sin embargo, la CROC y una tercera central sindical “oficial” — Emancipación — también se presentaron recientemente para

representar a los trabajadores. Aparentemente, ninguno de estos sindicatos oficiales consultaron a los trabajadores antes de presentar sus solicitudes.

El 26 de enero de este año, la JFCA creó otra barrera burocrática al cuestionar el estatus legal del Sindicato de Trabajadores de Duro Bags, exigiendo que los dirigentes del sindicato asistieran a una audiencia en Ciudad de México cuatro días más tarde. La acción de la JFCA pareciera ser un esfuerzo más para disuadir a los trabajadores de Duro y para demorar la elección de la representación sindical.

A la noche del 26 de enero, otros 20 trabajadores que apoyaban al sindicato independiente en la planta de Duro fueron despedidos por actividad sindical. Según los trabajadores despedidos, la empresa cerró la producción línea tras línea de manera que el Secretario General de la CTM pudiera reunirse con grupos de trabajadores en la

# EL ETAG exige la suspensión de las importaciones de Burma



**E**l Grupo de Acción por el Comercio Ético (ETAG) de Canadá, y los Amigos Canadienses de Burma, hacen un llamado al gobierno canadiense para que imponga una prohibición total a las importaciones de prendas de vestir y otros productos de Burma hasta que mejore la situación de los derechos humanos en ese país.

Las cifras de Statistics Canada muestran que en los primeros nueve meses del año 2000 hubo un aumento del 170 por ciento en las importaciones de prendas de vestir de Burma, comparado con el mismo período de 1999. Según el ETAG y Amigos Canadienses de Burma, este dramático incremento en las importaciones de Burma prueba que la política del gobierno canadiense de pedir a las empresas de

voluntariamente no hacer negocios con el brutal régimen militar de Burma, no está funcionando.

Desde 1995 el valor total de importaciones de Burma se ha incrementado gradualmente, pero el aumento de las importaciones de prendas de vestir es mucho mayor, representando en la actualidad el 81% de todos los productos importados de Burma, comparado con el 51% en 1995.

## Tiendas identificadas

Ordenes de importación obtenidas por la RSM y los Amigos de Burma muestran que entre agosto y octubre de 2000, Reitmans importó al menos 94.238 kilogramos de ropa de Burma, y Saan Stores importó al menos 49,340 kilogramos.

En respuesta a una campaña liderada por la RSM

y los Amigos de Burma en el 2000, Wal-Mart declaró que no tenía planes para importaciones futuras de Burma, citando la política del gobierno canadiense como la razón. Sin embargo, Wal-Mart se ha negado hasta ahora a expresar por escrito el compromiso de dejar de comprar en Burma hasta que mejore significativamente la situación de los derechos humanos.

## Desafío a la OIT

Las tiendas canadienses no sólo desafían la política de voluntariedad del gobierno canadiense sino que también ignoran las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

El 16 de noviembre, la OIT tomó una medida sin precedentes al invocar el Artículo 23 requiriendo a todos los Estados miembros de la OIT, empleadores y sindicatos a revisar sus relaciones con el régimen de Burma para asegurar que dichas relaciones contribuyan al uso del trabajo forzado.

El 12 de diciembre, Amnistía Internacional dio a conocer un informe documentando el uso institucionalizado de la

tortura en Burma.

“El aumento de las importaciones de Burma ayuda a mantener en el poder a un régimen militar brutal”, dice Corinne Baumgarten, de Amigos Canadienses de Burma. Según ella, el régimen utiliza las ganancias de joint ventures en la industria del vestido, y de un impuesto del 5% sobre la exportación de prendas de vestir, para financiar la represión de los ciudadanos.

## Busque las etiquetas

El ETAG y Amigos de Burma hacen un llamado a los consumidores a estar alertas ante etiquetas “Made in Myanmar”. “Lleven el artículo

al gerente de la tienda y díganle por qué compran ropa en Burma”, sugiere Baumgarten. “Díganle que paren de importar ropa de Burma hasta que se respeten los derechos humanos en ese país.”

También piden a los canadienses que escriban al Ministro de

**En los primeros 9 meses del año 2000 hubo un incremento del 170% en importaciones de prendas de vestir de Burma.**

Relaciones Exteriores exigiendo que el gobierno imponga sanciones económicas al régimen militar de Burma, incluyendo la prohibición de importaciones.

# Trabajadores de CUSTOM TRIM testifican sobre violaciones a la salud y seguridad ocupacional

**E**l 12 de diciembre de 2000, veinte empleados de las maquiladoras Custom Trim y Auto Trim de Valle Hermoso y Matamoros, México, dieron testimonio ante la Oficina Nacional Administrativa (NAO) de los Estados Unidos sobre los serios problemas de salud que sufren ellos y sus familias como consecuencia de la exposición a sustancias tóxicas y otros peligros del lugar de trabajo.

Custom Trim era una empresa canadiense de Waterloo, Ontario y ahora es propiedad de Breed Technologies, una empresa con sede en Florida.

En julio pasado, los trabajadores se unieron con la Coalición Trinacional por la Justicia en las Maquiladoras (CJM) y veinticinco organizaciones religiosas y de derechos laborales, incluyendo la Red de Solidaridad de la Maquila, para presentar una queja bajo los acuerdos laterales del TLCAN, acusando al gobierno mexicano de no hacer cumplir sus regulaciones en materia de salud y seguridad ocupacional.

Luego de soportar seis meses de amenazas y acoso por haber presentado la queja, en diciembre los trabajadores viajaron a San Antonio, Texas, para contar sus historias. Lo que sigue son extractos de cinco de esas historias.

“ Quisiera declarar que sentía, y sigo sintiendo ahora, ansiedad, desesperación, incertidumbre, nerviosismo y el miedo de probablemente tener un bebe sin cerebro, anencefalia ... Cuando me despidieron de Auto Trim, sufrí síntomas de depresión ... Aún ahora es muy difícil aceptar mi adicción al pegamento amarillo ... Desafortunadamente, fui testigo del problema en otros compañeros de trabajo.”

Joaquín Gonzáles, describe su adicción a los pegamentos y solventes a los que estaba expuesto en su trabajo en Auto Trim.

“ Yo había trabajado cinco años en la maquiladora [cuando mi esposa] dio a luz a un niño que, desgraciadamente, nació con spina bifida ... El médico me dijo que tenía un tumor en la columna vertebral que la cubría completamente. Lo enviaron



Arriba: Trabajadores de Custom Tri

a Reynosa y allí lo operaron cinco veces ... Y así murió mi niño ... [Antes de] una de las operaciones, se me pidió que hiciera una donación de sangre ... Cuando fui a hacerme el test de sangre, el doctor me dijo que mi sangre estaba envenenada y que no la podían usar. Por eso no pude donar sangre para mi hijo ... Quince días después, cuando enterramos al bebé, el gerente de recursos humanos de la fábrica me llamó y me dijo, supe que su niño murió y lo siento mucho, pero no creo que eso tenga que ver con el lugar de trabajo; no se trata del disolvente



Bruno Mantagna López y Joaquín González



FOTO: PETER SILVA

Participan en una vigilia la noche anterior a la audiencia de la NAO.

de pintura, o de los solventes, su niño nació así porque, bueno, es cuestión de la naturaleza ... [Más adelante] el gerente de recursos humanos me despidió porque pensaba que yo me quejaba mucho."

Bruno Mantana López

"Luego de trabajar un año en la empresa, comencé a experimentar problemas en la muñeca, el cuello y la espalda. Tengo ambos brazos afectados. El mayor impacto es en el lado derecho ... Teníamos que hacer este movimiento para apretar el cuero alrededor del volante, y había que hacerlo rápido, muy rápido ... Quisiera mostrarles cómo con esta mano [pero] realmente ya no puedo mover esta mano ... Y sabíamos que

nos estaba lastimando las manos, pero a ellos no les importaba; lo que les importaba era que teníamos que cumplir con las cuotas de producción ... Una vez, le pregunté al doctor, ¿por qué no puedo hacerme un test, y que me den el certificado de incapacidad? Y me dijo que el jefe de personal de la empresa había dicho que tenían simplemente que ignorarnos, que en realidad no nos pasaba nada y que no tenían que declararnos incapacitados. Algunas de mis compañeras pudieron al menos conseguir 10, 15, 27 y

40 por ciento de incapacidad, pero yo fui una de las que se quedaron sin trabajo, sin seguridad alguna, sin nada."

Beatriz Reyna Vázquez

"Yo soy enfermera ... Los trabajadores venían a verme quejándose de problemas en las muñecas y dolor en los hombros, cuello y espalda. También se quejaban de debilidad muscular. No podían levantar ni siquiera cosas pequeñas. Y decían que esto era debido al movimiento repetitivo que debían hacer en sus lugares de trabajo. También se quejaban mucho de irritación en la nariz y garganta, irritación en los ojos ... Todo esto, pensaban, se debía a los solventes que usaban. En agosto de 1995, cinco mujeres tuvieron pérdidas de embarazo en la fábrica. No se les permitió ir a ver al médico ya que estaban de turno en la fábrica. Y la empresa decía, usen lo que tenemos aquí – tenemos aspirinas para calmar el dolor – y vuelvan a trabajar."

Isabel Morales

"Trabajé 12 horas diarias, de lunes a sábado, y en mi turno usaba pegamento amarillo y Varsol. Lo usábamos como si fuera agua, y yo estaba expuesto once horas por día a estas sustancias tóxicas en un ambiente completamente cerrado con un sistema de extracción de aire obsoleto ... Nunca nos informaron sobre los solventes que usábamos o de los químicos y su peligro potencial. En 1993, una agencia de gobierno visitó la planta. El día antes de la visita, la empresa nos hizo esconder los solventes y los recipientes de pegamento y limpiar las estaciones de trabajo. El gobierno cerró la planta, pero al día siguiente la volvieron a abrir, ... y no hicieron ningún cambio a pesar de la visita del gobierno. Tengo muchas razones para venir aquí a San Antonio a hacer esta declaración pública. Luego de siete años de estar expuesto a estas sustancias tóxicas, en 1995, tuvimos con mi esposa una hija que murió dos horas después, tenía anencefalia."

Ezequiel Tinajero

"Entre 1996 y 1997, 15 mujeres sufrieron pérdidas de embarazo. En 1996, hubo cinco pérdidas de embarazo en un mes. Entre 1996 y 1997, hubo 14 nacimientos con defectos o graves problemas de salud, 13 de ellos murieron en la infancia o inmediatamente después del parto." Dr. Francisco Mercado

# news & notes

## La lucha en Chentex continúa

La esperanza de una resolución del largo y amargo conflicto en la maquiladora Chentex de Nicaragua se desvanecieron cuando el Consorcio taiwanés Nein Hsing, propietario de la fábrica, se negó a firmar un acuerdo que sus representantes habían endosado verbalmente diez días antes. El acuerdo hubiera dispuesto la reincorporación de dos dirigentes sindicales y al menos 80% de los sindicalistas despedidos. La gerencia dice ahora que sólo reincorporarán a siete de los sindicalistas despedidos. La empresa amenaza cerrar dos líneas de producción y despedir 200 empleados, sosteniendo que la campaña de solidaridad en los EE UU está haciendo disminuir los pedidos. Según Pedro Ortega, líder de la Federación Nicaragüense de Trabajadores del Vestido, mientras que Wal-Mart ha suspendido pedidos de la fábrica, no es uno de los mayores clientes de Chentex y no ha sido objeto de la campaña de solidaridad.

## ¿Seguirá Sri Lanka el ejemplo del gobierno de Ontario?

A fines de diciembre, el gobierno conservador de Ontario, liderado por Mike Harris, pasó legislación sin debate público legalizando que los empleadores puedan presionar a sus empleados a trabajar semanas de 60 horas por menor pago. Mientras tanto, los trabajadores de la industria del vestido de Sri Lanka, junto con grupos



Mike Harris

de mujeres y laborales luchan contra propuestas de cambios a la legislación sobre horas extra de su país, que cambiaría las horas extra de trabajadoras de 100 horas por año a 100 horas por mes. La Presidenta del Consejo de Inversiones de Sri Lanka, Thilan Wijesinghe, sostiene que se necesita el cambio para que Sri Lanka siga siendo internacionalmente competitivo.

## Adidas boicotea audiencias europeas

El 23 de noviembre, el legislador laboral británico Richard Howitt criticó públicamente a Adidas por negarse a asistir a audiencias del Parlamento Europeo sobre prácticas laborales en la industria de trajes de deporte. Acusó a la empresa de mostrar "su desprecio por una audiencia pública". Adidas no escuchó el testimonio de Rainy Hutabarat, de la Misión Comunitaria Urbana en Jakarta, Indonesia, quien informó sobre los hallazgos de un estudio sobre condiciones de explotación en una fábrica de Indonesia

que produce para Adidas. Hutabarat concluyó que el código de conducta de la empresa no ha producido un cambio significativo, que los trabajadores deberían recibir un salario para vivir y que no se les obligue a trabajar horas extras, que se debe respetar su derecho a la libertad de asociación, y que los trabajadores deberían recibir información sobre el código de conducta de Adidas y participar institucionalmente en el monitoreo del código. Las audiencias constituyen un seguimiento a la resolución sobre "Establecimiento de estándares de empresas europeas en países en desarrollo: hacia un Código de Conducta", adoptada el 13 de enero de 1999. Según la Campaña Ropa Limpia, la resolución "preve un código de conducta modelo, una etiqueta social, audiencias públicas, y la creación de un 'Mecanismo Europeo de Monitoreo y Verificación'".

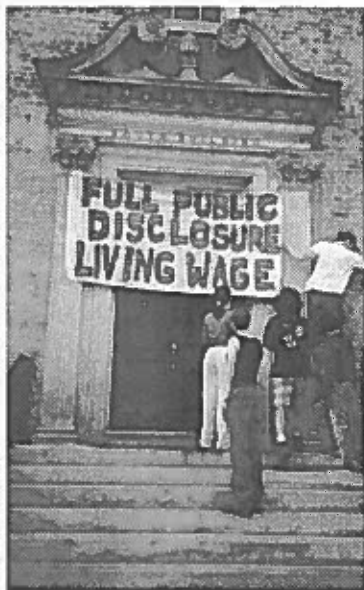
## Accionistas cuestionan la explotación

SHARE, Asociación de Accionistas por la Investigación y Educación, anunció la presentación de propuestas de accionistas a Hudson's Bay, Sears Canada y Wal-Mart relacionadas con el tema de la explotación laboral. Las propuestas presentadas por accionistas institucionales instan a las empresas a adoptar estándares laborales más altos en sus códigos de conducta y métodos de monitoreo independientes y transparentes. SHARE, una nueva organización canadiense de patrocinio laboral que promueve la acción de los accionistas, trabaja en colaboración con grupos de accionistas laborales y religiosos en los EE UU.



## Trabajadores de Yoo Yang ganan un sindicato

Luego de pasar 14 meses en trámites burocráticos, los trabajadores de la fábrica del vestido Yoo Yang, cerca de San Pedro Sula, Honduras, obtuvieron finalmente el reconocimiento legal de su sindicato. En marzo, el Ministerio de Trabajo había rechazado su solicitud de un sindicato industrial que representaría a trabajadores de más de una fábrica en la zona franca. En julio, presentaron una segunda solicitud de un sindicato de fábrica. Esta vez, la solicitud fue sabotada por la sospechosa renuncia el comité ejecutivo del sindicato. Luego de elegir un nuevo comité ejecutivo, los trabajadores presentaron una tercera solicitud. Según el grupo estadounidense Proyecto Educación Laboral en las Américas (US/LEAP), la atención prestada al caso por la Embajada de los EE UU, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario, y Cuero, y activistas de base, todo ayudó a que los trabajadores lograran el reconocimiento del Sindicato de trabajadores de Yoo Yang (STEYY).



## Más códigos universitarios

Siguiendo el ejemplo de la exitosa campaña de Estudiantes Contra la Explotación en la Universidad de Toronto, otras universidades canadienses se inclinan a adoptar políticas similares de "no explotación" en las compras de prendas de vestir bajo licencia universitaria o en grandes cantidades. En noviembre, la Universidad de Western Ontario se convirtió en la segunda universidad canadiense en adoptar una política de "No explotación". Sin embargo, Estudiantes Contra la Explotación de esta universidad critica las disposiciones del código y la falta de participación estudiantil en el proceso. Los códigos están ahora en discusión en las Universidades de Waterloo, Guelph, McMaster, Carleton, de Ontario, y la Universidad de Alberta. Los grupos estudiantiles de los campus, y el Grupo de Acción sobre el Comercio Ético han comenzado a dialogar con las administraciones universitarias sobre cómo se implementarán los códigos y qué información será dada a conocer al público sobre las fábricas donde se fabrican los productos.

## El ETAG lanza una campaña por transparencia en etiquetas

El Grupo Canadiense de Acción por el Comercio Ético hace un llamado al gobierno canadiense para que realice cambios a las regulaciones sobre etiquetado que requiera a las tiendas revelar al público los nombres y direcciones de todas las plantas fabriles que fabrican ropa para vender en Canadá. En los próximos meses, las organizaciones miembros del ETAG movilizarán el apoyo público a su propuesta de que los consumidores tengan acceso a la información sobre dónde se fabrica la ropa que se vende en Canadá. Según Dennis Howlett, coordinador nacional de la coalición inter-religiosa Diez Días por la Justicia Global, los cambios que propone el ETAG "quitarán el velo de secreto que permite a las empresas ocultar sus vínculos con los abusos de explotación. Hará más fácil para los consumidores tener opciones éticas cuando compran." El ETAG está conformado por el Consejo Canadiense por la Cooperación Internacional, el Congreso Laboral Canadiense, la Red de Solidaridad de la Maquila, Oxfam-Canada, el Fondo Humanitario Metalúrgico, Diez Días por la Justicia Global, y el Sindicato de Empleados de Costura, Industriales y Textiles.

# Trabajadores de Nike golpeados

— viene de la página 1 —

Quince trabajadores terminaron en el hospital y dos internados por la noche. Uno de ellos estaba grave por golpes en la cabeza. Dos líderes de la huelga fueron secuestrados violentamente por la policía, pero fueron liberados más tarde.

Aparentemente, el orden de reprimir provino del gobernador Priísta del Estado. Además, René Sánchez Juárez, el líder local de la FROC-CROC, fue visto en la escena del ataque policial, señalando a la policía los dirigentes de la huelga.

Enfrentados con protestas de sindicatos independientes en México, incluyendo la Unión Nacional de Trabajadores, los trabajadores telefónicos y el sindicato independiente de trabajadores de

Volkswagen, así como la creciente presión sobre Nike de grupos estudiantiles, laborales y de solidaridad de los EE UU, Canadá y Europa, la gerencia de Kuk Dong accedió a permitir a los huelguistas volver al trabajo sin represalias.

El 17 de enero, la empresa violó el acuerdo al rehusar la entrada a la fábrica a varios que apoyaban al sindicato independiente. Otros que pudieron entrar a la planta fueron identificados por representantes del sindicato "oficial", denunciados a la guardia de seguridad y echados de la

planta, o forzados a renunciar "voluntariamente".

El 25 de enero, un equipo investigador de seis miembros del Consorcio por los Derechos de los Trabajadores (WRC), un organismo de implementación de códigos integrado por 67 universidades estadounidenses, dio a conocer un informe preliminar confirmando que se estaban dando graves violaciones de los códigos universitarios, y haciendo un llamado a sus miembros a tomar las medidas necesarias para lograr la reincorporación de los cinco líderes del sindicato independiente despedidos y todos los otros trabajadores que habían sido "suspendidos luego del paro y que estaban dispuestos a volver a trabajar".

El mismo día, el Fondo Internacional por los Derechos Laborales (ILRF) emitió un informe a las universidades afiliadas a la Asociación por la Justicia Laboral (FLA), confirmando que la empresa no había cumplido con la reincorporación de los trabajadores, y que esto tendría un impacto negativo sobre cualquier elección posterior de la representación sindical en la fábrica. El informe insta a Nike a enviar a la fábrica a alguien con autoridad para insistir que todos los trabajadores sean reincorporados.

El hecho de que la investigación del ILRF fue realizada por un respetado abogado laboralista a pedido de Nike,

hará difícil que Nike pueda ignorar las recomendaciones.

La disputa en Kuk Dong ha sido un golpe mayor para Nike, que sostiene que su código de conducta y sistema de monitoreo externo asegura el respeto por la libertad de asociación y otros derechos laborales.

Según Marion Traub-Werner, activista canadiense con Estudiantes Contra la Explotación, que estuvo en Atlixco durante la disputa, "los trabajadores de Kuk Dong recibieron mucho apoyo de sus familias y las comunidades vecinas. Se les está negando claramente su derecho a organizar un sindicato que represente sus deseos e intereses."



Casa de una trabajadora de la maquila en Puebla, México. FOTO: MSN

## Duro

— viene de la página 2 —

jurídica del Sindicato Independiente de Trabajadores de Duro Bags. Esta decisión permitirá al sindicato independiente participar en una futura elección de la representación sindical.

Sin embargo, aparentemente, la elección no se llevará a cabo hasta después de otra audiencia, el 19 de febrero, con los cuatro sindicatos que compiten. Todavía queda por verse si la elección será libre y justa, y si habrá al menos voto secreto.

Mientras tanto, los 20 trabajadores despedidos el 26 de enero, y otros 77 trabajadores que fueron despedidos hace seis meses por apoyar al sindicato, continúan organizando marchas y demostraciones demandando su reincorporación y su derecho a participar en una elección justa y democrática para elegir la representación sindical.