

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE
DERECHO

**CENTRO DE INVESTIGACIÓN,
CAPACITACIÓN Y ASESORÍA JURÍDICA (CICAJ)**



PUCP

**EMPRESAS MULTINACIONALES,
RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DERECHOS
LABORALES EN EL PERÚ
La experiencia de TOPY TOP**

Wilfredo Sanguinetti Raymond (Director)
María Katia García Landaburu
Milagros Vivas Ponce

Informe de Investigación N° 1

2013

Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica del Departamento Académico de Derecho (CICAJ-DAD)

Jefe del DAD:

Guillermo Boza Pró

Director del CICAJ-DAD:

Armando Guevara Gil

Comité Asesor del CICAJ:

César Landa Arroyo

David Lovatón Palacios

Iván Meini Méndez

Elizabeth Salmón Gárate

Eduardo Sotelo Castañeda

Alfredo Villavicencio Ríos

**Informe de Investigación del CICAJ N° I
Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica (CICAJ)**

*EMPRESAS MULTINACIONALES, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y DERECHOS
LABORALES EN EL PERÚ. La experiencia de TOPY TOP*

© Wilfredo Alberto Sanguinetti Raymond

© Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica
Departamento Académico de Derecho
Pontificia Universidad Católica del Perú
Av. Universitaria N° 1801, San Miguel
Lima 32, Perú

Impreso en:
R&F Publicaciones y Servicios S.A.C.
Av Manuel Candamo 350-356, Lince
Lima 14, Perú

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú: N° 2013-12915
ISBN: 978-612-4057-99-1

Lima, agosto de 2013

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
I. EL CONFLICTO Y SUS ANTECEDENTES	8
1.1. El sector textil peruano y el régimen de exportaciones no tradicionales	8
1.2. Los actores	10
1.3. El conflicto	15
1.4. La solución del conflicto y el papel de las marcas internacionales y la federación sindical internacional textil	17
2. EL ACUERDO DE JUNIO DE 2007 Y SU IMPLEMENTACIÓN INICIAL	19
2.1. La reincorporación de los trabajadores cesados	20
2.2. El reconocimiento del sindicato como interlocutor	21
2.3. Otros compromisos asumidos por los intervinientes en el acuerdo	21
2.4. Instrumentos creados para regular las relaciones entre la empresa, el sindicato y los trabajadores	22
2.4.1. Acuerdo sobre los procedimientos para el funcionamiento de las relaciones entre Topy Top y el SINTOTTSA	22
2.4.2. Procedimiento disciplinario	25
2.4.3. Procedimiento para el manejo de quejas, agravios y disputas	27
2.5. Balance de la aplicación del acuerdo	28
3. LAS RELACIONES LABORALES DESPUÉS DEL ACUERDO	31
3.1. Las buenas relaciones laborales	31
3.2. La guerra silenciosa	32
3.3. La paz relativa y los nuevos acuerdos	35
CONCLUSIONES	39
BIBLIOGRAFIA	41
ANEXOS	43
I. Instrumentos de RSE aplicados	45
1.1. Acuerdo Marco Internacional entre Inditex y la FITWVC sobre Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en la Cadena de Producción de Inditex y Código de Conducta para Fabricantes y Talleres Externos de Inditex	48
1.2. Código de Conducta del Vendedor Gap (traducción al castellano)	60
1.3. Código de Conducta para Proveedores de Under Armour (traducción al castellano)	68
2. Instrumentos generados en Topy Top	73
2.1. Acuerdo entre Topy Top, SINTOTTSA, la FITTVC, Inditex y Gap	77
2.2. Convenio colectivo celebrado entre Topy Top y el SINTOTTSA (2007-2010)	93
2.3. Convenio colectivo celebrado entre Topy Top y el SINTOTTSA (2011-2012)	103
2.4. Acta de Acuerdo en Reunión Extra Proceso celebrada el 7 de septiembre de 2012	113
2.5. Acta de Solución de Contratos de Trabajo suscrita el 25 de octubre de 2012	117

PRESENTACIÓN

En los últimos años asistimos a la presencia de señales cada vez más claras de una progresiva transformación del rol de las empresas multinacionales, o al menos de parte de ellas. Característica esencial de esta transformación es la asunción por parte de éstas de niveles de compromiso cada vez mayores con un núcleo básico de derechos laborales, considerados fundamentales, cuyo respeto se comprometen a garantizar al interior de los procesos de elaboración de los productos que llevan sus marcas, se realicen éstos en uno u otro punto del globo y sin importar el sujeto al que hayan sido encargados. Sin abandonar su rol esencial de sujeto económico, la empresa multinacional asume, de tal modo, también el de un sujeto ético, como apuntan los observadores más atentos a estos fenómenos, que reclama para sí la autoridad de una conducta acorde con los valores universalmente admitidos, dentro de los cuales se enmarca el respeto de tales derechos.

Si existe un lugar donde las anteriores aseveraciones, por cierto no exentas de objetores, pueden ser consideradas particularmente dotadas de sentido, ese es precisamente el Perú, ya que nuestro país ha sido sede de una de las experiencias más notables de asunción de ese rol de garantía de los derechos laborales fundamentales por parte de un grupo de empresas multinacionales.

Me estoy refiriendo, naturalmente, al caso Topy Top.

Los hechos que rodean esta experiencia son bastante conocidos: Topy Top, una de las primeras empresas peruanas de la confección que operaba como contratista de Inditex y Gap, decidió entre marzo y junio de 2007 no prorrogar los contratos de trabajo de más de noventa trabajadores por intentar organizar un sindicato. Puesto el caso en conocimiento de la federación sindical internacional del sector textil, así como de las citadas empresas, se desplazó a Lima una delegación de las tres entidades en el mes junio, la cual logró un acuerdo que puso fin al conflicto en el plazo fulminante de tres días.

Lo más conocido de este acuerdo es el compromiso de Topy Top de readmitir a los despedidos, reconocer al sindicato como interlocutor, proporcionarle facilidades para la acción sindical e iniciar negociaciones con él.

Ya con este contenido, se trata a todas luces de un acuerdo de una transcendencia muy especial, en la medida en que permite poner de manifiesto que la empresa multinacional está en condiciones de operar como una estructura particularmente idónea para la construcción de procesos normativos globales, capaces de asegurar la garantía de un núcleo básico de derechos laborales a nivel global. En efecto, el caso Topy Top demuestra cómo el control que ejerce la empresa multinacional sobre todos los sujetos que integran sus redes internacionales de producción puede convertirse en una herramienta susceptible de ser utilizada con eficacia para tal fin. Para ello sólo es preciso que la multinacional, guiada seguramente por razones comerciales y de protección de la reputación de sus marcas, decida imponer el respeto de esos derechos a sus contratistas, condicionando el mantenimiento de la relación comercial con ellos a dicho respeto. Entonces, guste o no a estos últimos, su respeto está en condiciones de imponerse con facilidad. En apenas tres días de negociaciones, como ocurrió en nuestro caso.

La estructura y el contenido del acuerdo, sin embargo, son bastante más ricos y complejos de lo que se acaba de indicar. En realidad, se trató de un pacto a cinco bandas (la empresa, el sindicato, las dos

multinacionales y la federación sindical internacional) que impuso compromisos a todos. Este se inicia con una declaración en la que los firmantes “se comprometen colectivamente a cooperar juntos para desarrollar un sistema de relaciones industriales maduro, con el objetivo de que Topy Top sea viable, rentable e internacionalmente competitiva en base al trabajo decente”. De esta declaración se derivan, antes que nada, compromisos para Topy Top y el sindicato. Así, la primera no sólo se obliga a readmitir a los despedidos y reconocer al sindicato, sino a “encajar en sus prácticas comerciales el respeto de las normas laborales como un instrumento de ventaja competitiva” y a esforzarse en “establecer sistemas de gestión de los recursos humanos encaminados a promover la cooperación y reducir el conflicto en la fábrica”. El sindicato, a su vez, “se esforzará en desarrollar una relación constructiva y estable con la dirección de Topy Top a fin de ayudar a mejorar la productividad y la calidad, a cambio de trabajo decente”. La federación sindical internacional, por su parte, prestará al sindicato “el asesoramiento, la educación y la formación” necesarios en “el proceso de establecer relaciones industriales maduras” con la empresa. Y, finalmente, Inditex y Gap apoyarán los esfuerzos dirigidos a favorecer este tipo de relaciones mediante programas de formación para gerentes de la empresa y trabajadores, y trabajarán conjuntamente con Topy Top para “desarrollar y profundizar su relación comercial”. Estos compromisos se concretan, por lo demás, en una serie de deberes instrumentales que sería largo enumerar.

Así concebido, el acuerdo que puso fin al conflicto de Topy Top también es claramente expresivo de la emergencia, desde el ámbito de las empresas multinacionales, de una nueva cultura que intenta hacer compatibles la eficiencia y la competitividad con el respeto de los derechos laborales fundamentales, incluyendo dentro de ellos la libertad sindical y la negociación colectiva. La multinacional no desconoce, de este modo, que ella y sus colaboradores deben operar en un entorno altamente competitivo, sino que, partiendo de ello, busca asociar a los trabajadores a ese esfuerzo, tratando de convertir el respeto de esos derechos en una “ventaja competitiva”, como declara expresamente el propio acuerdo. La idea de fondo es clara: “trabajo decente” a cambio de “una relación constructiva” que contribuya “a mejorar la productividad y la calidad” por parte de los trabajadores y el sindicato. Naturalmente, al poner esto último de relieve no pretendo afirmar que aquella sea la visión predominante en el ámbito de las grandes corporaciones internacionales, ni tampoco que éstas dejen por ello de aprovechar las ventajas comparativas de los distintos destinos laborales en función de sus intereses. Pero sí que parece emerger dentro de ellas una nueva actitud, que tiene en experiencias como la ocurrida en nuestro país una de sus expresiones más acabadas.

Finalmente, este acuerdo fue igualmente pionero en demostrar que la coordinación entre organizaciones sindicales es capaz de operar como un instrumento especialmente útil para hacer efectiva la vigilancia del cumplimiento de los compromisos asumidos por las empresas multinacionales a lo largo de todas sus cadenas de proveedores y contratistas, permitiendo que las violaciones de los derechos laborales puedan llegar a conocimiento de dichas empresas con rapidez, a fin de que puedan aplicar las medidas correctoras a las que se han comprometido. De hecho, poco tiempo después, y como consecuencia del resultado positivo de esta experiencia, se procedió a la suscripción del Acuerdo Marco Internacional sobre Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en la Cadena de Producción de Inditex, entre ésta y la federación internacional de trabajadores del sector, con el objeto, precisamente, de comprometer la colaboración sindical a los efectos de garantizar el adecuado cumplimiento de los estándares laborales establecidos por el Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos de Inditex. Un instrumento sin duda pionero en la materia.

Con todo, a pesar de su evidente carácter innovador y su importancia, que como acabamos de ver traspasan las fronteras nacionales, tanto el acuerdo que puso fin al conflicto de Topy Top como la experiencia de su posterior aplicación son muy poco conocidos y valorados en nuestro medio. Lo

que de ambos se conoce no traspasa, por lo general, el mero nivel de la información periodística, más interesada en poner de relieve las dificultades del día a día de las relaciones entre la empresa y el sindicato, que como es natural no han dejado de ser conflictivas por la sola suscripción de dicho documento; y no en analizar con sentido de conjunto esta experiencia. Así las cosas, la realización de un balance de la misma, que permita poner de manifiesto sus fortalezas y debilidades, así como verificar que todo lo que en su momento se acordó se haya implementado efectivamente y pervive en la actualidad, constituía una necesidad inaplazable.

Este fue el desafío que asumimos un grupo de investigadores dirigido por un servidor y compuesto también por María Katia García Landaburu y Milagros Vivas Ponce, en el marco del Proyecto de Investigación "La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española" financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad de España, y como parte del programa de actividades de la Cátedra Valentín Paniagua de Profesor Visitante en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, que me correspondió ocupar entre marzo y julio de 2013.

La indagación, dentro de la cual no sólo pudimos acceder a abundante documentación administrativa, a los efectos de conocer de manera objetiva la evolución de las relaciones entre las partes en los años siguientes a la suscripción del acuerdo, sino realizar entrevistas a los principales protagonistas de la experiencia con el fin de contar con un testimonio directo de sus impresiones sobre la misma y su utilidad; permite descartar de plano la hipótesis, bastante difundida en el medio local, del carácter meramente testimonial del acuerdo, poniendo de manifiesto cómo éste supuso, aún en un contexto especialmente adverso, una contribución de la mayor importancia a la efectividad de los derechos colectivos de los trabajadores de Topy Top. Al extremo de llegar éstos a reconocer que, aunque el mismo no ha sido capaz de dar lugar a una transformación radical del estado de cosas preexistente, sin su suscripción e implementación, ni el sindicato, ni la negociación colectiva serían en la actualidad realidades presentes en la empresa.

En tales condiciones, me complace sobremanera presentar a la comunidad académica y el público interesado en estos temas el resultado de la presente investigación, que ve la luz con el número I de la Serie "Informes de Investigación" del Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica (CICAJ) del Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

El Pinar de Alba (Salamanca), 1 de agosto de 2013.

Wilfredo Sanguinetti Raymond
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Salamanca

I. EL CONFLICTO Y SUS ANTECEDENTES*

I.1. El sector textil peruano y el régimen de exportaciones no tradicionales

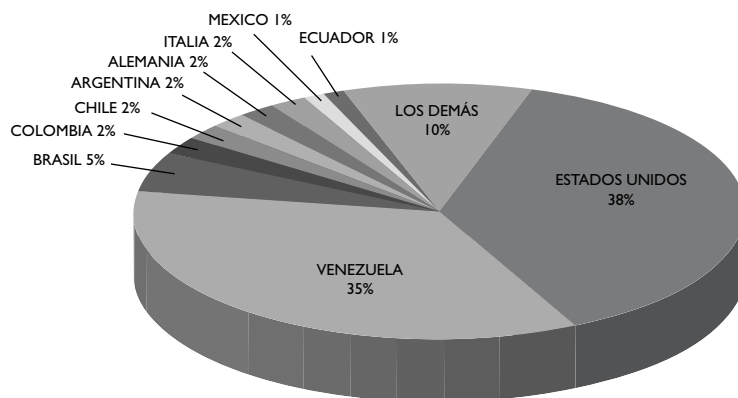
El Perú tiene una larga tradición de producción textil debido a la alta calidad de sus fibras naturales, tanto de algodón como fibras finas de alpaca y vicuña, siendo las primeras las que han logrado mayor demanda a nivel nacional e internacional, por su costo y adaptabilidad.

Este sector ha podido desarrollarse debido a que las industrias del país son capaces de participar en toda la cadena de producción: la materia prima se produce localmente y se cuenta con personal manufacturero especializado. De esta manera, es posible diferenciar dos sub sectores dentro de la cadena productiva, el netamente textil que se encarga de la manufactura de los tejidos o telas, y el de confecciones, que se encarga de la transformación de los tejidos en prendas de vestir.

El subsector de confecciones es el que demanda mayor fuerza laboral pues requiere muchas labores manuales que por el tipo y calidad de prendas que se manufacturan no pueden ser automatizadas. Este sub sector comprende las áreas de corte, costura, acabados (bordado, estampado, lavandería, entre otros) y empaque.

La alta calidad de las prendas producidas en el Perú ha permitido el posicionamiento de estos productos a nivel mundial, siendo Estados Unidos y Venezuela los principales destinos de exportación, como puede apreciarse en el siguiente gráfico (Cuadro I).

Cuadro I: Principales destinos de exportación de las prendas de vestir en el 2012¹



* La presente investigación ha sido realizada en el marco del Proyecto de Investigación "La dimensión laboral de la internacionalización de la empresa española" financiado por la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación del Ministerio de Economía y Competitividad de España (Ref. DER2011-23190), como parte del programa de actividades de la Cátedra Valentín Paniagua de Profesor Visitante en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, ocupada entre marzo y julio de 2013 por el Profesor Wilfredo Sanguinetti Raymond, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Salamanca.

¹ ADEX. Boletín Informativo Comités Textil y Confecciones. Enero-Febrero 2013. Boletín I3-02. Versión completa: <http://www.adexdatatrade.com/Boletines.aspx?g=10&a=2013>

Si bien es cierto que en los últimos años el sector textil se ha desarrollado y ha ganado una gran representatividad en la economía peruana, esto no siempre fue así, por la falta de tecnología y organización.

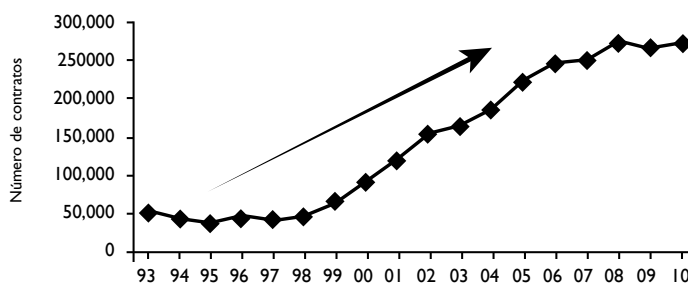
En el año 1978, con la finalidad de fomentar las exportaciones no tradicionales, el gobierno militar de Francisco Morales Bermúdez promulgó el Decreto Ley N° 22432, estableciendo beneficios tributarios, aduaneros y laborales para los empresarios, a fin de poder impulsar las exportaciones y generar mayores puestos de trabajo. Este régimen, vigente hasta la fecha, comprende a las empresas que exportan directamente o por intermedio de terceros, al menos el 40% del valor de su producción anual efectivamente vendida.

En el ámbito laboral, este régimen especial permite a los empleadores contratar a plazo fijo a sus trabajadores, sin mediar mayor causa objetiva que el contrato de exportación, orden de compra o documentos que la originen y el programa de producción de exportación, y sin establecer un límite en el tiempo para que el trabajador temporal se convierta en estable (razón por la cual es posible encontrar actualmente trabajadores con más de diez años laborando en forma continua para una empresa, sujetos a contratos de uno o dos meses, amparados en este régimen).

Inicialmente la norma no logró sus objetivos. Sin embargo, el uso del régimen se intensificó en la década del noventa, con la apertura comercial y la integración económica. En tal sentido, Poquioma destaca que, durante el período 1991-2009, las exportaciones no tradicionales se expandieron 10% cada año "en línea con la adopción del nuevo modelo económico primario-exportador y un régimen laboral más flexible, aspectos a los que se añade la mayor apertura comercial que tiene lugar en la última década"².

Este crecimiento se vio intensificado aún más desde el año 2000 con la firma de acuerdos comerciales como el Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de Norteamérica. Un dato que grafica el crecimiento de este sector económico es el uso de los contratos de exportación no tradicional, que en el periodo del 2000-2010 aumentaron significativamente, tal como puede observarse en el Cuadro 2.

Cuadro 2. Registro de contratos de promoción de la exportación no tradicional³



Fuente: Oficina de Estadística, MTPE.
Elaboración: Fernando Cuadras Luque.

2 Según el "Informe Régimen Laboral en el Marco de la Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales" preparado por la Comisión de Exportación no Tradicional del Ministerio de Trabajo en mayo de 2010, p. 4.

3 Informe N° 21-2011-MTPE/2/14 del 11 de noviembre de 2011.

El principal aspecto problemático de este régimen de contratación radica en su falta de garantía de estabilidad en el empleo de los trabajadores a los que afecta, toda vez que, de acuerdo con el mismo, éstos pueden ser contratados a plazo determinado cuantas veces lo considere necesario la empresa, sin ningún límite temporal. Este régimen impacta negativamente en la actividad sindical⁴, en especial la del sector textil, debido a que los trabajadores no alcanzan estabilidad en sus empleos con el transcurso del tiempo al encontrarse la subsistencia de sus contratos de trabajo supeditada a la voluntad del empleador, el cual puede decidir renovarlos o no, sin que la decisión de no hacerlo dé lugar al pago de indemnización alguna o permita exigir la reposición utilizando la vía judicial⁵. De allí que los trabajadores sujetos a este sistema de contratación registren un ingreso más bajo que el promedio, en particular debido al “escaso nivel de negociación (...) por la alta rotación laboral a la que están sujetos, así como a los bajos niveles de sindicación”⁶.

Como puede apreciarse, este régimen establece un marco legal de precariedad que impacta negativamente en las condiciones de trabajo, en particular debido a que no asegura la estabilidad de los trabajadores ni contiene mecanismos que eviten o controlen la arbitrariedad del empleador, quien puede decidir sin mediar alguna causa objetiva el término de la relación laboral, mediante el mecanismo de la no renovación del contrato temporal.

1.2. Los actores

a) Topy Top

Topy Top S.A. es una empresa familiar de capitales peruanos fundada en 1983 por Aquilino Flores, catalogado como un emprendedor emergente debido a su origen, y quien luego de treinta años de trabajo es uno de los empresarios textiles más reconocidos en el Perú.

Esta empresa, cuyo objeto social es la fabricación de prendas de vestir de algodón, forma parte de un grupo que a través de sus empresas tiene el control sobre toda la cadena de producción textil, desde la tejeduría hasta la comercialización de los productos.

En 1997, se fusionó por absorción con la empresa Creaciones Flores S.R.L., en un proceso de disolución sin liquidación actuando esta última como absorbente, luego de lo cual cambió

4 El conflicto generado en Topy Top al que nos referiremos en este trabajo, junto con otros que involucraban a empresas de ese grupo económico y a ICADIE, sirvieron de sustento para que la Confederación General de Trabajadores del Perú presentara una queja contra el gobierno peruano ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT (Caso 2675), en octubre de 2008, solicitando que se modifique o derogue el artículo 32 del Decreto Ley N° 22342, por considerar que ese sistema de contratación tiene consecuencias perjudiciales en los derechos sindicales.

El comité señaló que su competencia no incluye el examen del régimen y duración de los contratos de trabajo, pero invitó al Gobierno a que examine con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas la manera de asegurar que el recurso sistemático a los contratos de corta duración en el sector de la exportación no tradicional, no obstaculicen en la práctica el ejercicio de los derechos sindicales.

5 Como se menciona en una investigación realizada por PLADES, “en la práctica, los empresarios utilizan esta figura contractual, para asegurar el poder irrestricto de contratar y renovar a los trabajadores que no representan problemas (...). Cuando la empresa toma conocimiento que un trabajador bajo este régimen ha decidido formar una organización sindical o ha decidido afiliarse al sindicato de la empresa existente, el empleador simplemente decide unilateralmente no renovarle el contrato”. Véase, SANCHEZ MATOS, Andrea Carolina. Implicancias en la Libertad Sindical del Régimen Laboral Especial del Decreto Ley N° 22342 Ley de Promoción de Exportación no Tradicional. Lima, PLADES, 2010, p.12.

6 Según el “Informe Régimen Laboral en el Marco de la Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales” antes citado, p. 11.

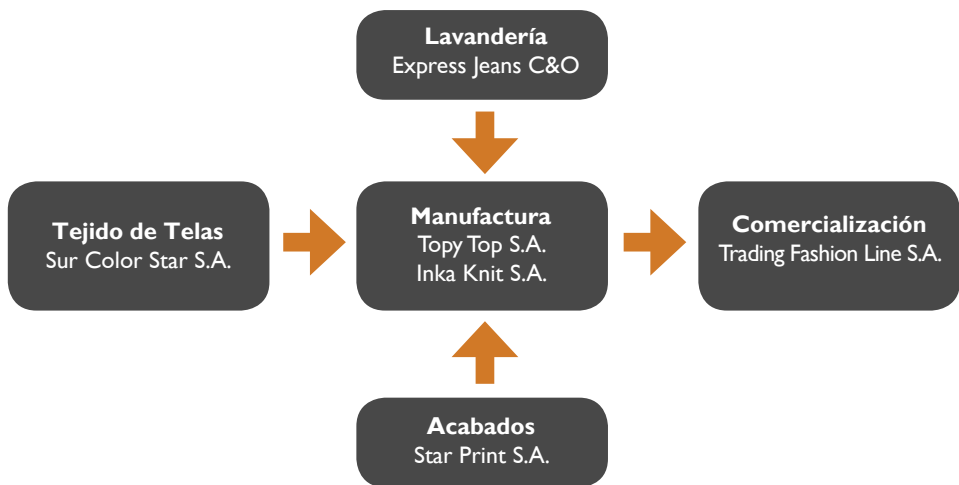
de denominación social, adoptando el nombre de Topy Top S.A. Posteriormente, el año 2000 se fusionó por absorción con la compañía Perú Color Star S.A., empresa dedicada al rubro de la tintorería.

En el año 2001, Topy Top trasladó las actividades de distribución y comercialización de su producción a la empresa vinculada Trading Fashion Line S.A., la que se encarga de comprar el total de la producción para el mercado nacional desde dicho periodo. Esta es la empresa *retail* a nivel internacional que comercializa principalmente la marca *Topitop* y otras marcas propias como *Xiomí*, *New York* y *Hawk*.

Ese mismo año se constituyeron las empresas Inka Knit S.A., dedicada a la fabricación de prendas de vestir en tejido de punto y plano para damas, caballeros y niños, para su venta local; y, Express Jeans C&O S.A., que es una fábrica dedicada a brindar servicio de lavandería tanto para las empresas del grupo como para todas aquellas del mercado local que requieran servicios similares.

En 2004, se constituyó Star Print S.A., que se dedica a realizar los acabados de las prendas: bordados, estampados, empaque y control de calidad. Un tiempo después, en noviembre de 2007, se fundó la empresa Sur Color Star S.A., que se dedica a la fabricación de telas, procesando diversas materias primas entre algodón y sus mezclas.

Actualmente el grupo económico está formado por las siguientes empresas:⁷



⁷ De acuerdo con la información obtenida de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT), estas empresas contaban con la siguiente cantidad de trabajadores en diciembre de 2012 y mayo de 2013: Topy Top S.A. (2,843 y 2,825), Express Jeans C&O S.A. (267 y 330), Sur Color Star S.A. (735 y 687), Inka Knit S.A. (655 y 714), Trading Fashion Line S.A. (1,880 y 1,875), y Star Print S.A. (376 y 344).

Al mes de enero de 2010, según información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,⁸ el 93% del personal de Topy Top se encontraba sujeto al régimen de exportación de productos no tradicionales, mientras que el porcentaje era mayor en otras empresas del grupo como Inka Knit S.A. (97%), Sur Color Star S.A. (98%), Star Print S.A. (100%) y Express Jeans C&O S.A. (100%)⁹.

Para el año 2012, el grupo empresarial Topy Top era el segundo mayor exportador de prendas de vestir de tejido de punto, tal como se puede observar en las estadísticas publicadas por la Asociación de Exportadores del Perú (ADEX), sobre las principales empresas exportadoras de esos productos (ver Cuadro 3).

Cuadro 3: Principales Exportadores 2012¹⁰

Principales Empresas Exportadoras de Prendas de Vestir Período enero - diciembre 2012/2011 en miles de US\$ FOB

Nº	RAZÓN SOCIAL	2012	2011	Var.% 2012/2011	Par.% 2012
	TOTAL	1,595,723	1,508,515	5.8%	100.0%
1	DEVANLAY PERU S.A.C.	124,554	141,347	-11.9%	7.8%
2	TOPY TOP S.A.	78,074	85,657	-8.9%	4.9%
3	CONFECIONES TEXTIMAX S.A.	71,077	82,081	-13.4%	4.5%
4	INDUSTRIAS NETTALCO S.A.	46,342	47,246	-1.9%	2.9%
5	HILANDERIA DE ALGODON PERUANO S.A.	42,272	44,120	-4.2%	2.6%
6	COTTON KNIT S.A.C.	33,442	38,650	-13.5%	2.1%
7	TEXTILES CAMONES S.A.	30,485	30,552	-0.2%	1.9%
8	PERU FASHIONS S.A.C.	28,393	35,921	-21.0%	1.8%
9	INKA DESIGNS S.A.C.	25,699	35,944	-28.5%	1.6%
10	TEXTIL DEL VALLE S.A.	25,308	30,217	-16.2%	1.6%
	LAS 10 PRIMERAS	505,645	571,735	-11.6%	31.7%
	LAS DEMÁS	1,090,079	936,780	16.4%	68.3%

Fuente: ADEX DATA TRADE

- 8 Según el "Informe Régimen Laboral en el Marco de la Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales", ya citado, p. 13.
- 9 Justamente el año 2010, esas cuatro empresas interpusieron una denuncia ante el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOP) contra el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, por considerar que la exigencia de cumplir con los requisitos legales previstos en el artículo 32° del Decreto Ley N° 22342 para la contratación de personal eventual resultaba una barrera burocrática ilegal y carente de razonabilidad pues les resultaba aplicable lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 019-88-PCM, por lo que en su caso bastaba con la presentación de los contratos que amparen la prestación de servicios a las empresas de exportación de confecciones. Mediante Resolución N° 0170-2010/CEB-INDECOP, la Comisión de Eliminación de Barreras Burocráticas declaró ilegal la exigencia del Ministerio sin haber sustentado debidamente que esos requisitos sean aplicables a dichas empresas, y dispuso la inaplicación a las empresas denunciadas de la barrera burocrática declarada ilegal y de los actos administrativos que la materialicen.
- 10 ADEX. Boletín Informativo Comités Textil y Confecciones. Enero-Febrero 2013. Boletín 13-02. Versión completa: <http://www.adexdatatrade.com/Boletines.aspx?g=10&a=2013>

b) Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top

Como se indicó anteriormente, a partir del año 2000 el Perú experimentó un incremento de sus actividades exportadoras, especialmente de productos agrícolas y textiles. De esta manera, el trabajo en estos sectores productivos se dinamizó y la demanda laboral creció.

Topy Top no fue ajena a esta expansión económica, y su trabajo se intensificó. A fin de cubrir la demanda interna y externa, no solo incrementó su personal, sino también, según refieren los trabajadores entrevistados para la realización de estas investigaciones, las jornadas que éste debía laborar, llegando a imponer jornadas que superaban el límite máximo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. Esta medida originó que los trabajadores intentaran organizarse para reclamar el respeto a sus derechos laborales.

El 25 de febrero de 2007 se constituyó formalmente el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) con veintidós trabajadores de la sección de corte, luego de que la empresa no cumpliera con las mejoras en las condiciones de trabajo prometidas después del paro de veinticuatro horas realizado por los trabajadores, solicitando trabajar ocho horas diarias y disfrutar del descanso semanal¹¹. El 28 de febrero el sindicato envió una carta a la empresa para informarle la constitución del mismo. Sin embargo, el encargado del Departamento de Gestión y Desarrollo Humano se negó a sellar el cargo de recepción. A partir de ese momento, la empresa puso en marcha medidas en contra de la organización sindical (ese mismo día despidió a varios dirigentes sindicales, incluido el Secretario General del SINTOTTSA), de los trabajadores afiliados y de los que decidieron afiliarse a partir de la constitución del sindicato. De todo ello se dará detalle más adelante.

c) Gap

Gap Inc. (en adelante “Gap”) es una empresa cuya primera tienda fue abierta por una pareja de esposos, Doris y Don Fisher, en 1969. Actualmente tiene seis grandes marcas (*Gap*, *Banana Republic*, *Old Navy*, *Piperlime*, *Athleta* e *INTERMIX*) y aproximadamente 3,100 tiendas, con 136,000 trabajadores.

Cuenta con un Código de Conducta del Proveedor aplicable a todas las fábricas que producen bienes para ella, así como a sus subsidiarias, divisiones, afiliadas o agentes, que contiene disposiciones sobre cumplimiento de las leyes, medioambiente, trabajo y condiciones de trabajo.

En materia laboral, el código tiene disposiciones sobre trabajo infantil, requerimientos de contratación (en caso de contar con trabajadores extranjeros), prohibición de discriminación por diversas razones entre las que se menciona la pertenencia a organizaciones sindicales, prohibición de trabajo forzoso, reconocimiento del derecho de los trabajadores a asociarse y negociar colectivamente, trato con respeto y dignidad, pago de derechos y beneficios de acuerdo a ley y horas de trabajo.

11 La información sobre el sindicato y el conflicto que se produjo con Topy Top a consecuencia de la constitución de la organización sindical, ha sido extraída del Comunicado de la Secretaria de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO. del 20 de junio de 2007, y complementada con documentación del Ministerio de Trabajo, que se encargó de constatar las prácticas antisindicales cometidas por la empresa.

d) Inditex

Industria de Diseño Textil, Sociedad Anónima (Inditex S.A., a la que nos referiremos en adelante como "Inditex"), es una empresa española fundada por Amancio Ortega Gaona, quien inició su actividad como fabricante de prendas de vestir en 1963, durante esa década y la siguiente su negocio fue creciendo hasta que en 1975 abrió la primera tienda "Zara" en La Coruña (España), extendiendo su red de tiendas en años posteriores hasta crear Inditex en 1985 como empresa principal del grupo. Actualmente cuenta con 6,058 tiendas en 86 mercados, manejando seis formatos de tiendas (que constituyen sus grandes marcas): *Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home y Uterqüe*.

El esfuerzo de Inditex por implementar medidas de responsabilidad social empresarial (sobre todo a partir del año 2001, en que comenzó a cotizar en bolsa), han determinado que actualmente cuente con dos códigos de conducta, uno interno y otro aplicable a los fabricantes y talleres externos, un programa de cumplimiento de este último a través de auditorías sociales cuya metodología ha sido denominada "*Tested to Wear*"¹² y dos acuerdos marco internacionales, uno suscrito en octubre 2007 con la FITTVC sobre derechos humanos y laborales fundamentales en la cadena de producción, y otro suscrito en octubre de 2009 con la *UNI-Union Network International*, aplicable a su red comercial y de distribución.

El acuerdo marco internacional entre Inditex y la FITTVC fue celebrado unos meses después que dichas organizaciones intervinieran en la solución del conflicto generado entre Topy Top y el SINTOTTSA, y demuestra las buenas relaciones existentes en ese momento entre Inditex y esa federación sindical internacional, que se habían ido consolidando con la solución de problemas encontrados durante el desarrollo de las actividades de la cadena de producción de la empresa, como el caso *Spectrum*, en Bangladesh¹³, o el caso Topy Top, del que tratamos aquí.

El reconocimiento por parte de Inditex de la federación internacional del sector textil, y su capacidad de dialogar con ella y realizar acciones conjuntas para verificar que se respeten derechos como la libertad de asociación y negociación colectiva en distintas partes del mundo, es un hecho que merece resaltarse pues ésta resulta por el momento la organización más idónea para actuar como contraparte de empresas que se han expandido a nivel mundial, y que pueden escapar fácilmente del control de los Estados nacionales.

e) Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido, Cuero y Calzado (FITTVC)

La *International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF)* a la que nos referiremos en este trabajo por su denominación y siglas en castellano, es la organización sindical internacional que agrupa a organizaciones sindicales nacionales de los sectores textil, vestuario, cuero y calzado. Con sede en Bruselas (Bélgica), reúne a 217 organizaciones sindicales en 110 países, entre las que se encuentra la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú.

12 Es una metodología que comprende seis fases, que van desde la formación de los potenciales proveedores de la cadena de producción de Inditex (Fase I), hasta la realización de una auditoría social (Fase III), Planes de Acción Correctiva (Fase V) y Programas de Seguimiento (Fase VI), para verificar si se realizaron las acciones necesarias para corregir los incumplimientos detectados.

13 En abril de 2005, el edificio en que desarrollaba sus actividades la empresa de géneros de punto *Spectrum*, que producía para varias marcas (entre ellas Inditex), colapsó por haberse construido varios pisos más de los autorizados y colocar maquinaria pesada en las plantas superiores, y murieron 64 personas, quedando heridas otras 84. Ese hecho generó la constitución del *Fondo Spectrum*, creado para asistir a los trabajadores afectados con el hundimiento de la fábrica, y cuyo seguimiento motivó la realización de visitas conjuntas de representantes de Inditex y de la FITTVC.

El 19 de junio de 2012 se fusionó con otras organizaciones sindicales internacionales, la IMF (*International Metalworkers' Federation*) y la ICEM (*International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Federation*), para formar *IndustriALL Global Union*, que representa a cincuenta millones de trabajadores en 140 países, en los sectores minero, de energía y manufactura.

Como se verá en este trabajo, la participación de la FITTVC y su experiencia en resolver conflictos en la cadena de producción del sector textil con el apoyo de empresas multinacionales fue determinante no solo en la solución del problema generado en Topy Top sino en la creación de los instrumentos que se aprobaron en ese momento, con el objeto de “desarrollar un sistema de relaciones industriales maduro”, idea que proponía y promovía Neil Kearney, quien se desempeñaba como Secretario General de la FITTVC y participó activa y directamente en ese acuerdo.

Kearney delineó seis elementos clave de este enfoque maduro de relaciones laborales:¹⁴

- i. La necesidad de racionalizar el gran número de códigos de conducta del sector en un solo código que englobara los principales convenios de la OIT, incluida la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, así como el pago de un salario digno y las horas de trabajo razonables.
- ii. El reconocimiento de las limitaciones de la auditoría social.
- iii. La negación de un papel significativo para las Organizaciones no Gubernamentales (ONG) a nivel del lugar de trabajo, por entender que se trata de un actor cuya participación puede suponer un obstáculo para la mejora en el largo plazo, ya que sólo la presión de los trabajadores a través de sus sindicatos puede garantizar de forma eficaz que los problemas se descubran y remedien.
- iv. El reconocimiento del carácter de “derechos habilitantes” de la libertad sindical y la negociación colectiva, cuyo ejercicio se ve facilitado por la creación de un ambiente positivo para la organización sindical y el diseño de sistemas de gestión basados en procedimientos estándar dirigidos a hacer frente a las quejas individuales, las cuestiones disciplinarias y los conflictos colectivos.
- v. La sustitución, a medio y largo plazo, de la auditoría social por un “sistema maduro de relaciones laborales”, donde la gerencia y los trabajadores a través de sus representantes se conviertan en monitores permanentes y reguladores de las condiciones de trabajo en la empresa.
- vi. El reconocimiento de la primacía de la relación laboral, donde el proveedor, como empleador, asume la responsabilidad de sus trabajadores y el ejercicio de esta responsabilidad en el marco de un sistema de relaciones laborales maduro que comprende a la gerencia y a los representantes sindicales.

1.3. El conflicto

El 5 de marzo, el SINTOTTSA obtuvo su constancia de inscripción automática en el Registro de la División de Registro Sindical del Ministerio de Trabajo, y unos días después, el 8 de marzo, el sindicato informó a la empresa sobre su constitución y registro sindical. La reacción de Topy Top fue

¹⁴ Información obtenida de MILLER, Doug, Simon TURNER and Tom GRINTER. *Back to the Future? A critical reflection on Neil Kearney's mature systems of industrial relations perspective on the governance of outsourced apparel supply chains*. Capturing the Gains. Working Paper 8, November 2011, p. 4. Este trabajo está dedicado a la memoria de Neil Kearney

concluir la relación laboral de otros dirigentes y afiliados al sindicato en los días posteriores, alegando finalización de sus contratos (todos llevaban unos cinco años trabajando bajo el régimen de contratos de exportación no tradicional), buscando de esa manera desarticular la organización sindical.

Sin embargo, mediante una Asamblea General celebrada el 25 de marzo, se eligieron nuevos dirigentes, poniéndose ese hecho en conocimiento de Topy Top y del Ministerio de Trabajo. Ante esta medida, la empresa comenzó a presionar a los trabajadores para que se desafilien del sindicato, logrando el 30 de marzo que el Secretario General, el Secretario de Defensa, el Secretario de Deportes y cuarenta y tres afiliados firmen un documento de renuncia a la afiliación. Según consta en las actas inspectivas del Ministerio de Trabajo (que posteriormente constató las prácticas antisindicales cometidas por la empresa), las cartas de renuncia de los afiliados tenían características similares en cuanto al texto y formato (con espacio para colocar nombre y documento de identidad manuscrito), y se habían enviado al sindicato a través del mismo notario, quien recibió todas las cartas el 2 de abril y las registró con numeración consecutiva.

Si bien las cartas de los dirigentes sindicales tenían otro texto y formato, las demás características mencionadas se repetían, lo cual deja en evidencia un accionar coordinado en busca de desarticular la organización sindical. Por otra parte, el 2 de abril (el mismo día en que supuestamente los afiliados renunciantes presentaron sus cartas al notario, para su envío por esa vía al sindicato) el Secretario General, el Secretario de Defensa y el Secretario de Deportes del SINTOTTSA, mediante carta de fecha 30 de marzo, presentaron una solicitud al Ministerio de Trabajo para cancelar el registro sindical por tener menos de veinte afiliados, adjuntando copia legalizada de las cartas de renuncia enviadas por los ex miembros. Posteriormente, los dos primeros dirigentes presentaron un escrito de subsanación de la solicitud de cancelación del registro sindical informando que la mayoría absoluta de afiliados (cuarenta de sesenta y nueve afiliados) había acordado la disolución de la organización sindical, adjuntando un acta de asamblea del 30 de marzo (esta solicitud fue declarada improcedente por la Sub Dirección de Registros Generales el 11 de mayo).

La intromisión de la empresa, y los hechos que se produjeron en marzo fueron denunciados al Ministerio de Trabajo, que realizó indagaciones en la notaría desde la cual se enviaron las cartas de renuncia a la afiliación, constatando que el envío de las cartas notariales fue facturado a Topy Top (es decir, que la empresa había intervenido en la formalización de la decisión de los trabajadores, supuestamente adoptada en forma voluntaria).

El 30 de mayo, los inspectores del Ministerio de Trabajo requirieron a Topy Top que se abstenga de ejecutar actos que tiendan a coactar, restringir y menoscabar el derecho de sindicalización de los trabajadores afiliados a la organización sindical, y citaron a la empresa para que el 1 de junio cumpla el requerimiento, en el centro de trabajo. Dicho día Topy Top no permitió el ingreso de los inspectores, y más bien, restringió el ingreso a sus instalaciones del personal, obligó a los trabajadores a entrar enseñando su ficha y separó a más de ochenta trabajadores a los que impidió la entrada a la fábrica, aquel día y los días posteriores (hecho que los trabajadores denunciaron a la policía).

El 4 de junio, mediante Acta de Infracción, el Ministerio de Trabajo impuso cinco multas a Topy Top, por la realización de prácticas antisindicales, el no cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, por no brindar las facilidades para el desarrollo de la función inspectiva, por obstaculizar la participación de los representantes de la organización sindical y por no permitir el ingreso de los inspectores al centro de trabajo. El total de la multa ascendía a \$/. 276,000, aunque como la multa máxima que se podía imponer era de treinta Unidades Impositivas Tributarias, se fijó la sanción en \$/. 103,500.

Pese a ello, la empresa siguió adoptando medidas contrarias al ejercicio de la libertad sindical, y notificó al Secretario General y al Secretario de Deportes y Asuntos Sociales del Sindicato que habían incurrido en ausencias injustificadas del 1 al 5 de junio, y que además habían provocado “alboroto” en la puerta de la fábrica. El 14 de junio, Topy Top envió a esos trabajadores una carta notarial de despido, mientras que en los demás casos, comunicó el cese a los trabajadores “por finalización de contrato”.

Si bien el Ministerio de Trabajo, citó a los dirigentes sindicales y a la representación de Topy Top para “reuniones extraproceso” durante la primera quincena de junio, solo acudieron los sindicalistas más no la dirección de la empresa.

Probablemente, el conflicto hubiera quedado abierto y los trabajadores afectados hubieran tenido que esperar que el Poder Judicial resuelva sus demandas, si los dirigentes sindicales peruanos no hubieran puesto estos hechos en conocimiento de organizaciones sindicales extranjeras. Así, el 19 de junio representantes de FITEQA-CC.OO, se reunieron con dirigentes sindicales de Topy Top y luego, la Secretaría de esa organización emitió un llamamiento a Inditex S.A. y a sus trabajadores en España, solicitando a esa empresa la aplicación de su código de conducta¹⁵. Además, trasladaron esta información a la FITTVC, para que desde ésta, se haga un seguimiento a la actitud de Inditex y Gap, empresas multinacionales de las que Topy Top era proveedor.

1.4. La solución del conflicto y el papel de las marcas internacionales y la federación sindical internacional textil

El llamamiento realizado fue atendido -dada la gravedad de los hechos- y ocasionó que viajaran a Lima representantes de Inditex, Gap y la FITTVC, quienes luego de tres días de reuniones con Topy Top y el SINTOTTSA, lograron que se suscribiera el 29 de junio un acuerdo que dio solución al conflicto.

Este acuerdo representó un hito en nuestro país, ya que sirvió para poner de manifiesto el efecto positivo que pueden tener instrumentos de *soft law* como los códigos de conducta implementados por empresas multinacionales¹⁶ en la solución de conflictos laborales suscitados en sus cadenas de producción, cuando estas empresas están interesadas en implementar seria y responsablemente los compromisos de responsabilidad social empresarial (RSE) asumidos en relación con sus *stakeholders*.

En el caso examinado, una empresa de origen norteamericano (Gap) y otra española (Inditex), que no tenían una presencia directa en el Perú en ese momento, impusieron su presión comercial sobre una empresa peruana para conseguir la solución de un conflicto que afectaba directamente a trabajadores peruanos, los cuales no habían podido encontrar la debida protección y amparo en las autoridades locales como consecuencia de las limitaciones de nuestra normativa laboral.

15 El código de Inditex (Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos), al igual que el de Gap (Código de Conducta del Proveedor), contemplan el reconocimiento a la libertad de asociación, sin que su ejercicio pueda verse restringido o dar lugar a represalias, y el trato de los trabajadores con respeto y dignidad.

16 Los códigos de conducta pueden ser definidos como “el instrumento mediante el cual una empresa, de forma voluntaria y con mayor o menor alcance, hace públicos sus compromisos en materia social, ambiental y laboral, que en este último aspecto pueden comprender no solo a sus trabajadores, sino a los trabajadores de sus contratistas y proveedores, alrededor del mundo”. Véase, GARCIA LANDABURU, María Katia. *Mejorando el nivel de eficacia de la responsabilidad social empresarial de las multinacionales: de las manifestaciones unilaterales a los acuerdos marco internacionales*. Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012, p. 26.

Destacar la importancia y utilidad de este tipo de intervenciones no implica, como es obvio, postular que los códigos de conducta y demás instrumentos de RSE han de sustituir al Estado en la protección de los trabajadores y la solución de conflictos laborales, pues como señala Javillier, y es por lo demás indudable, las empresas multinacionales no pueden reemplazar al Estado ni reclamar la creación de reglas de derecho sobre sus propias iniciativas e instrumentos¹⁷. Si, en cambio, contribuye a poner de relieve la contribución a la aplicación efectiva de los derechos laborales, y en particular los fundamentales, que puede llevar a cabo estos instrumentos en un mundo globalizado, donde, como señala Córdova, “ha cambiado el ámbito del terreno de juego, pero no se han modificado las reglas de juego”¹⁸.

Resulta evidente, por lo demás, que la participación de las empresas multinacionales, en mayor o menor medida, estuvo motivada, en este como en otros casos similares, por el interés que tenían en proteger las marcas de productos que comercializan a nivel global, cuya reputación hubiera podido verse afectada a nivel internacional si se difundiese la noticia de que sus contratistas y proveedores no cumplen con estándares laborales mínimos, y en particular no respetan la libertad de asociación y la negociación colectiva. En el caso peruano, esa preocupación sirvió para solucionar rápida y efectivamente un problema que de otra manera hubiera tenido una solución tardía y parcial.

La participación de la FITTVC, su experiencia en el uso de instrumentos de RSE como los códigos de conducta y los acuerdos marco internacionales, y su conocimiento del nivel de compromiso que asumen las empresas multinacionales del sector, fue determinante en la solución del conflicto generado en Topy Top pues luego de conocer los hechos a través de organizaciones sindicales con las que mantenía vinculación, pudo trasladar esa preocupación a clientes de la empresa peruana, y así propiciar su intervención en el caso. De esta manera la coordinación sindical a nivel internacional jugó un papel muy importante pues difícilmente una protesta realizada directamente por el SINTOTTSA hubiera generado la respuesta casi inmediata de las empresas multinacionales a las que se les informó de los problemas generados en el Perú.

Sin embargo, la FITTVC no se limitó a informar los hechos, sino que participó en las reuniones realizadas en Lima, actuando su Secretario General como facilitador del dialogo, proponiendo acuerdos que fueron incluso más allá de las expectativas del SINTOTTSA y de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú, en aras de mejorar las relaciones laborales entre Topy Top y sus trabajadores y asegurar que perduraran en el tiempo y que los conflictos que se generen en el futuro tengan un cauce adecuado para ser resueltos de la mejor manera.

Como puede apreciarse al revisar el contenido del acuerdo, la intervención de empresas y organizaciones internacionales con más experiencia en la solución de este tipo de conflictos, fue determinante para que los compromisos de Topy Top y del SINTOTTSA fuera más allá del problema inicial suscitado por el cese de los trabajadores, como veremos en el siguiente punto.

17 JAVILLIER, Jean-Claude. “Corporate Social Responsibility and law: Synergies are needed for sustainable development”. *Governance, International Law & Corporate Social Responsibility*. Geneva, International Institute for Labor Studies, Research Series 116, 2008, p. 61.

18 CORDOVA, Efrén. “Derechos fundamentales y Comercio Internacional: Armonización de la Eficacia Económica con la Protección Social”. *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001, p. 283.

2. EL ACUERDO DE JUNIO DE 2007 Y SU IMPLEMENTACIÓN INICIAL

El acuerdo celebrado el 29 de junio del 2007 entre Topy Top y el SINTOTTSA, junto con la FITTVVC, Inditex y Gap, que analizaremos a continuación, no solo resolvió el conflicto generado por el despido de los dirigentes y trabajadores afiliados al sindicato, sino que tuvo un alcance mucho mayor. A través de él se buscó, como se podrá apreciar más adelante, conseguir un replanteamiento integral de las relaciones entre la empresa y el sindicato. Para ello se acordó el reconocimiento expreso del SINTOTTSA como interlocutor por parte de Topy Top y se introdujo una serie de compromisos de cada uno de los intervinientes en el mismo encaminados a la consecución de dicho objetivo (entre ellos la capacitación de los funcionarios de la empresa y los dirigentes sindicales), además de incorporarse diversos instrumentos para regular el funcionamiento de las relaciones entre la empresa y el sindicato, incluyendo dentro de ellos un procedimiento disciplinario que debía aplicarse cuando los niveles de conducta o de trabajo esperados de parte de cada trabajador no se cumplan y un procedimiento para el manejo de quejas de éstos¹⁹.

Como señala Sanguineti, con esta estructura y objetivos, este acuerdo resulta especialmente importante, en la medida en que expresa la emergencia, desde el ámbito mismo de las empresas multinacionales, de una nueva cultura que intenta hacer compatibles la eficiencia y la competitividad con el respeto de los derechos laborales fundamentales, incluyendo dentro de ellos la libertad sindical y negociación colectiva. La idea de fondo que lo inspira parece ser clara y aparece incluso recogida en algún apartado del propio documento: trabajo decente a cambio de un clima constructivo de relaciones laborales que contribuya a mejorar la productividad por parte de los trabajadores y el sindicato. Las empresas multinacionales impulsoras del acuerdo no hacen de este modo sino reconocer una idea sustentada hace ya tiempo por la OIT: la de la eficiencia económica de las normas laborales y la consiguiente imposibilidad de construir modelos competitivos que proporcionen ventajas estables sin contar con el compromiso y la colaboración del factor humano²⁰.

Resulta necesario mencionar que si bien el acuerdo²¹ involucra a cinco partes (la empresa peruana, el sindicato peruano, la federación internacional de trabajadores del sector y las dos empresas multinacionales), en la parte introductoria del mismo se identifica a los dos actores principales (la empresa y el sindicato peruanos), y a continuación, como acompañantes, a las tres partes extranjeras. Entendemos que eso se hizo así pues si bien Gap, Inditex y la FITTVVC tuvieron un papel determinante en la consecución del acuerdo, finalmente eran terceros ajenos a la relación entre Topy Top y el SINTOTTSA, que es la que debe perdurar en el tiempo. En todo caso, esas tres partes participaron en

19 Como precisa Miller, la participación de la FITTVVC e Inditex en la reincorporación de los afiliados que habían cesado. el establecimiento de procedimientos de manejo de quejas, conflictos colectivos y asuntos disciplinarios en la empresa, y el desarrollo de capacitación para la gerencia y los dirigentes sindicales, fueron medidas que no solo se tomaron en Perú (Topy Top) sino también en Camboya (*Goldfame, River Rich, Terratex* y posteriormente en *E-Garments*).

MILLER, Doug. "Global Social Relations and Corporate Social Responsibility in Outsourced Apparel Supply Chains: The Inditex Global Framework Agreement". *Shaping global industrial relations: the impact of international framework agreements*. Gran Bretaña, Organización Internacional del Trabajo, 2011, pp. 186-188.

20 SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. "Las nuevas estructuras empresariales y los derechos laborales". *Trabajo & Desarrollo*. Lima, marzo 2008, No. 4, p. 34.

21 Este acuerdo, pese a la intervención de empresas multinacionales y una federación sindical internacional no constituye un acuerdo marco internacional en sentido propio o estricto, toda vez que éstos son instrumentos negociados y suscritos entre empresas multinacionales y organizaciones sindicales internacionales del sector en el que desarrolla sus actividades la empresa, que tienen por objeto comprometer a la empresa multinacional en el respeto de ciertos derechos laborales mínimos, en los lugares en que realiza sus actividades, alrededor del mundo. En cambio, el acuerdo suscrito en el Perú tenía un alcance local, y su finalidad era solucionar el conflicto laboral originado por las prácticas antisindicales de una empresa peruana, como reacción ante la organización de un sindicato por parte de sus trabajadores obreros.

el acuerdo y asumieron “papeles complementarios”, comprometiéndose a seguir el desarrollo de las relaciones industriales y proveer asesoramiento y ayuda cuando sea necesario²².

Los distintos contenidos del acuerdo pueden ser presentados a través de los siguientes apartados:

2.1. La reincorporación de los trabajadores cesados

Como se indicó antes, el principal logro del acuerdo fue solucionar el conflicto que se había producido entre Topy Top y el SINTOTTSA como consecuencia del cese más de noventa trabajadores debido a la constitución del sindicato y su afiliación al mismo, medida implementada por la empresa que hasta ese momento no había podido ser revertida por las autoridades públicas.

A través del acuerdo²³ la empresa se comprometió a ofrecer el reingreso de los trabajadores cesados como consecuencia de los hechos detallados anteriormente en los mismos términos y condiciones que tenían antes del cese, así como a pagarles las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de cese hasta el 30 de junio del 2007 (considerando el ingreso promedio de los tres últimos meses previos). Estas les serían abonadas el día en que comiencen a trabajar, descontándose de ese monto la indemnización que pudieran haber aceptado por su despido.

A ese efecto, se estableció un procedimiento que debía iniciarse con el envío al domicilio de cada trabajador de una oferta de reingreso en los términos expuestos, vigente por siete días, la cual el trabajador debía aceptar o rechazar por escrito, comprometiéndose el SINTOTTSA a transmitir la decisión de cada trabajador dentro de ese plazo. La participación del sindicato en este procedimiento, permitiría asegurar que cada trabajador manifestara libremente su voluntad, sin mayor presión de la empresa, lo cual resultaba muy importante considerando la forma cómo había influido Topy Top meses atrás en la desafiliación de los trabajadores de la organización sindical.

Además, se fijó un cronograma de reincorporación en grupos de 25, a partir del 1 de julio (dos días después de haberse suscrito el acuerdo) y en forma semanal, el 9, 16 y 23 de julio, según se requiriera, considerándose en el primer grupo a los miembros de la junta directiva del sindicato, y después de ellos, a los demás trabajadores de la lista que se anexó al acuerdo, en orden alfabético. Esta prelación de los dirigentes sindicales en su reincorporación a la empresa resulta bastante lógica, si consideramos que son ellos los representantes del conjunto de los trabajadores y quienes tenían mayor capacidad e interés en verificar que el compromiso de la empresa se cumpliera.

Según nos informaron los dirigentes sindicales que fueron entrevistados durante esta investigación, Topy Top cumplió tanto con la reincorporación de los trabajadores como con

22 Es evidente que este compromiso, en el caso de las empresas multinacionales, tenía como soporte la estrecha relación comercial mantenida entonces por éstas con Topy Top y el consiguiente interés de éstas por supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales de dicha empresa. Según información proporcionada por un dirigente sindical del SINTOTTSA, la percepción de los trabajadores en ese momento era que aproximadamente el 60% de la producción de Topy Top eran encargos de Gap y el 20% de Inditex. Después los encargos fueron disminuyendo, hasta casi desaparecer en el caso de Inditex. Ese volumen de operaciones hacía que la presión de Gap e Inditex hacia Topy Top fuera bastante elevada, llegándola a forzar a alcanzar acuerdos que quizá no habría aceptado si estos clientes hubieran tenido una menor importancia comercial para la empresa.

23 Según información recibida de dirigentes del SINTOTTSA y de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú, estos compromisos de Topy Top fueron propuestos por dicha federación y la FITTVC, que ya tenía experiencia en este tipo de negociaciones en otras partes del mundo.

el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, y el resto del año 2007 no volvieron a producirse despidos. Además, durante ese periodo se incrementó sustancialmente el número de afiliaciones al SINTOTTSA.

2.2. El reconocimiento del sindicato como interlocutor

El acuerdo incluyó expresamente el reconocimiento del SINTOTTSA por parte de Topy Top, el inicio inmediato del diálogo sobre temas de interés mutuo y el compromiso de la empresa de suspender inmediatamente todo procedimiento legal en contra del sindicato, sus miembros, y los trabajadores cesados.

Como se verá más adelante, Topy Top no solo reconoció al SINTOTTSA -que era un sindicato no mayoritario- como un interlocutor válido, sino que se comprometió a otorgarle facilidades para el ejercicio de su actividad, sostener con él reuniones periódicas, admitir su participación en el proceso disciplinario asesorando al trabajador incurso en el mismo, así como notificarlo y permitir su presencia en todos los pasos previstos en el procedimiento para el manejo de quejas, agravios y disputas en Topy Top, que se anexó al acuerdo, aplicable también a trabajadores no sindicalizados.

2.3. Otros compromisos asumidos por los intervinientes en el acuerdo

Todos los sujetos participantes se comprometieron colectivamente a cooperar para desarrollar un sistema de relaciones industriales maduro, con el objetivo de que Topy Top sea viable, rentable e internacionalmente competitiva en base a trabajo decente, de acuerdo a las leyes laborales del Perú y a las normas laborales internacionales suscritas por éste. Con esa finalidad, cada parte asumió una serie de compromisos complementarios, a los que se hará referencia a continuación.

En el caso de Topy Top, además de las obligaciones que se han detallado en los párrafos precedentes, se comprometió a encajar en sus prácticas comerciales el respeto de las normas laborales como un instrumento de ventaja competitiva, y a esforzarse en establecer sistemas de gestión de los recursos humanos encaminados a promover la cooperación y reducir el conflicto en la fábrica.

Con ese fin, en el acuerdo se fijó el compromiso de la empresa de mantener un Departamento de Recursos Humanos con personal calificado a fin de manejar las relaciones industriales, desarrollar en consulta con los sindicatos en la empresa un conjunto de reglas internas y analizar sus sistemas de gestión laboral con miras a establecer un protocolo detallado para la operación de sistemas de relaciones industriales maduros en la empresa. Se estableció que ese protocolo incluiría provisiones relativas a las relaciones entre Topy Top y los sindicatos reconocidos en la empresa, reuniones semanales sobre producción y otros problemas, reuniones quincenales sobre temas vinculados con las relaciones industriales (condiciones de trabajo, productividad y formación, entre otros), un procedimiento de quejas y un procedimiento para el manejo de la acción disciplinaria.

Esta es una decisión de gran importancia, ya que antes del conflicto del año 2007 Topy Top carecía de Departamento de Recursos Humanos y contaba solamente con personal dedicado a

preparar la planilla, los contratos y las capacitaciones. Después del acuerdo, la empresa destinó recursos a implementar el área, para que se encargue de las relaciones laborales en el grupo empresarial²⁴.

Finalmente, el acuerdo dispuso que Topy Top, junto con sus principales compradores, realizaría un análisis de sus términos contractuales laborales, con miras a contar con una fuerza laboral más estable. Este punto se justifica por el hecho de que, al ser Topy Top una empresa que exportaba gran parte de su producción al exterior, se encontraba habilitada para utilizar para la contratación de sus trabajadores el régimen de exportación de productos no tradicionales contemplado en la Ley N° 22342. Al amparo de este régimen, como se ha indicado, Topy Top podía concluir la relación laboral de sus trabajadores por vencimiento del plazo de sus contratos, sin tener que ofrecer una justificación para ello, lo cual podía dar lugar al cese de los trabajadores que reclamen el otorgamiento de algún derecho laboral o condición de trabajo o ejerzan su derecho de sindicación, como de hecho ocurrió en el primer semestre de 2007.

El acuerdo también estableció que el SINTOTTSA se esforzaría en desarrollar una relación constructiva y estable con la dirección de Topy Top a fin de ayudar a mejorar la productividad y la calidad, a cambio de trabajo decente, y promovería esta actitud entre sus miembros en la fábrica. De esta manera, el sindicato se comprometió con la empresa a fin de ayudarla en el cumplimiento de sus objetivos.

En cuanto a los compromisos asumidos por las otras tres partes firmantes del acuerdo, la FITTVC asumió la obligación de ayudar al sindicato en el asesoramiento, la educación y la formación en el proceso de establecer relaciones industriales maduras entre los trabajadores y la empresa, basadas en el diálogo social; y Gap e Inditex, como compradores de productos fabricados por Topy Top, se obligaron a apoyar cualquier esfuerzo encaminado a establecer una relación estable y segura entre la empresa y los trabajadores, lo cual incluía una revisión periódica de los desarrollos y del apoyo para la educación y formación, tanto de gerentes como de trabajadores. También se mencionó que estas empresas, en cooperación con Topy Top, iban a trabajar para desarrollar y profundizar su relación comercial.

Como parte de ese compromiso, según la información recibida de dirigentes sindicales, la FITTVC se encargó de dar capacitaciones durante los dos primeros años de ejecución del acuerdo. Las capacitaciones fueron realizadas con participación del Secretario General Regional de la FITTVC, a funcionarios de la empresa (de Recursos Humanos, jefes de plana, de turno y supervisores) y al sindicato.

2.4. Instrumentos creados para regular las relaciones entre la empresa, el sindicato y los trabajadores

2.4.1. Acuerdo sobre los procedimientos para el funcionamiento de las relaciones entre Topy Top y el SINTOTTSA

El acuerdo que regula la relación entre Topy Top y el SINTOTTSA, reconociendo el interés de ambos de encontrar soluciones razonables a los problemas que puedan surgir entre ellos, a fin de que se mantengan buenas relaciones obrero-patronales, deja constancia de que ambas partes tienen interés de trabajar conjuntamente en pro de las metas fijadas para Topy Top, con el fin de garantizar que la empresa sea viable, rentable y competitiva a nivel internacional en base a la aplicación de condiciones

24 Como ya se indicó, además de Topy Top, la familia Flores era propietaria de las empresas Trading Fashion Line S.A. (comercialización), InkaKnit S.A. (manufactura), Express Jeans C&O S.A. (lavandería) y Star Print S.A. (estampados) y en noviembre de 2007 fundaron la empresa Sur Color Star S.A., para que se dedicara a la fabricación de telas.

de trabajo adecuadas basadas en las normas locales y las normas, políticas y procedimientos laborales internacionales, y que pueda continuar ofreciendo oportunidades de empleo justo.

Esta última declaración resulta de gran importancia, pues cada parte reconoce los intereses que tiene la otra en el desarrollo de la relación entre ellas: de un lado, las metas de la empresa, del otro, el interés del sindicato de que éstas se alcancen respetando los estándares laborales.

Para lograr ese objetivo, es esencial que los asuntos que afecten a los trabajadores de Topy Top, como condiciones laborales, productividad, adiestramiento y capacitación, puedan resolverse a través del diálogo, la consulta y la negociación.

El alcance del acuerdo se extiende no solo al SINTOTTSA y sus afiliados, sino a todos los trabajadores de Topy Top, en particular en los siguientes puntos: condiciones de trabajo, metas de producción y precio por pieza, bonificaciones e incentivos, ausentismo, enfermedad, higiene y seguridad, igualdad de oportunidades, prácticas laborales, seguridad de empleo y cesantía, productividad, adiestramiento y capacitación.

El documento recogió y desarrolló compromisos contenidos en el acuerdo, señalando expresamente, como ha quedado dicho, el reconocimiento del SINTOTTSA como interlocutor de la empresa, la facultad de representación del mismo, sus derechos y responsabilidades, las facilidades que le debía otorgar la empresa, el manejo de sus relaciones, el manejo de las quejas y agravios individuales y los agravios y disputas colectivos (a los que les resultan aplicables el procedimiento al que haremos referencia en el punto 2.4.3) y el procedimiento disciplinario detallado en el próximo punto. Además, desarrolló los objetivos y funciones del Departamento de Recursos Humanos que debía crear la empresa, de manera que las relaciones industriales sean manejadas de manera profesional, a fin de evitar conflictos.

Resulta importante resaltar aquellos aspectos del acuerdo vinculados al SINTOTTSA, pues si bien en el momento en que éste fue adoptado era la única organización sindical en Topy Top, y así se ha mantenido hasta la fecha, fue y sigue siendo un sindicato no mayoritario.

Como ya se señaló, Topy Top, además de reconocer al SINTOTTSA aceptó el derecho de dicho sindicato a nombrar un representante para consultar, dialogar y negociar con la empresa sobre puntos específicos relacionados con condiciones de trabajo, productividad, adiestramiento, capacitación y otros aspectos vinculados con éstos, para lo cual el sindicato debía notificar formalmente a la empresa el nombre de los nominados. Asimismo, se comprometió a respetar a los representantes del SINTOTTSA elegidos por sus propios compañeros de trabajo para representar a sus afiliados en las negociaciones con Topy Top, entablar relaciones laborales e industriales con dicha empresa, plantear y resolver pacíficamente disputas entre Topy Top y sus afiliados y trabajar conjuntamente con la empresa y su gerencia en favor de una mayor productividad y una mejor competitividad.

Por otro lado, se estableció el deber del SINTOTTSA de ejercer sus derechos y responsabilidades de representación de sus afiliados de conformidad con la legislación laboral y en un espíritu de buena fe y buena voluntad para con Topy Top y su gerencia, debiendo promover una conducta responsable, un trabajo de calidad y el compromiso de productividad entre sus miembros y los trabajadores de Topy Top, y entablar relaciones laborales e industriales basadas en el respeto mutuo con Topy Top y su gerencia, con la que debe trabajar en espíritu de cooperación, a fin de establecer y preservar un ambiente de trabajo pacífico y productivo en la empresa, señalándose expresamente que el SINTOTTSA debía respetar las disposiciones de la legislación nacional relativos a las condiciones necesarias para la realización de huelga y de paros de trabajo.

La empresa se comprometió igualmente a ofrecer facilidades al SINTOTTSA y sus miembros. Así, se hizo referencia expresa al compromiso de Topy Top de otorgarles un espacio de oficina, un archivador o gabinete seguro, acceso al teléfono y carteleras para la colocación de avisos y notificaciones. Estos acuerdos si se implementaron y son respetados hasta la fecha, aunque según nos informó un dirigente del SINTOTTSA, durante un periodo la cartelera que utilizaban fue trasladada a otro lugar menos visible y tuvieron que reclamar por ello, llegando incluso a solicitar una inspección del Ministerio de Trabajo.

Se reconoció también el derecho de los miembros del sindicato a desempeñar sus responsabilidades, incluyendo el derecho a asistir a reuniones con la gerencia y los trabajadores, pero precisando que la membresía al sindicato no es una actividad a tiempo completo, por lo que los miembros del SINTOTTSA y de su junta directiva debían desempeñar el trabajo de producción para el que fueron contratados o que les asigne la empresa poniendo en práctica la mayor de sus capacidades y teniendo en cuenta las necesidades de producción de Topy Top, de manera que las interrupciones que pudieran ocurrir en el proceso de producción, sean mínimas y no afecten el cumplimiento de las órdenes de compra de los clientes de la empresa. El acuerdo no contempló específicamente la creación de permisos para el desarrollo de las actividades sindicales, remitiéndose a las leyes nacionales.

Con relación a las relaciones entre Topy Top y el SINTOTTSA, ambas partes se comprometieron a negociar sobre la base de la buena fe, como medio para abordar temas de interés y preocupación comunes, resolver disputas y preservar un ambiente de trabajo positivo, llevando la consulta, el dialogo y la negociación entre ellas con un espíritu de respeto mutuo, haciendo el mayor esfuerzo posible para que los acuerdos sean logrados por mutuo consentimiento, evitando las conductas intimidatorias y amenazantes.

Con el objeto de buscar mantener un ambiente de trabajo positivo que involucre comunicación, diálogo y negociación de manera regular, se fijaron sesiones semanales y reuniones quincenales entre la empresa y el sindicato. En las sesiones semanales, que tenían que realizarse al inicio de cada semana laboral, debían discutirse los problemas de producción identificados en la semana anterior, conjuntamente con una inducción sobre los objetivos de producción a ser alcanzados y los posibles problemas para el logro de tales objetivos, para que Topy Top y el SINTOTTSA puedan superar conjuntamente los problemas relacionados con la producción y las condiciones de trabajo. En las reuniones quincenales entre el Jefe de Recursos Humanos de Topy Top y el SINTOTTSA, se debían considerar aspectos generales de las relaciones industriales, incluyendo condiciones de trabajo, productividad, quejas, agravios y disputas, de conformidad con los procedimientos acordados, y otros asuntos relevantes. Además de estas reuniones, se contempló la posibilidad que se realicen otras, en la medida que sean necesarias, incluyendo la eventualidad que las sesiones puedan realizarse con mayor frecuencia.

Estas reuniones se llegaron a implementar e incluso se siguen realizando (aunque con un alcance más limitado), pese a que en algún momento la empresa se mostró renuente a continuar con ese procedimiento, lo cual según nos informó un dirigente del SINTOTTSA, originó que solicitaran una inspección al Ministerio de Trabajo.

Otro aspecto que merece destacarse, por ir más allá de lo que establece la legislación peruana, es el relativo al reglamento de Topy Top (el Reglamento Interno de Trabajo, tal como lo denomina el Decreto Supremo N° 039-91-TR), que debía ser redactado con conocimiento del SINTOTTSA con

el fin de clarificar los derechos y las responsabilidades tanto de Topy Top como de sus trabajadores. Si bien en el documento solo se hace mención a la redacción del reglamento “con conocimiento” del sindicato, sin contemplarse la posibilidad que éste intervenga en su redacción, se entiende que en aras de mantener el dialogo entre las partes y promover un sistema maduro de relaciones industriales, las opiniones y comentarios del sindicato al menos tendrían que ser evaluadas por la empresa, para definir si corresponde o no su incorporación en el documento.

2.4.2. Procedimiento disciplinario

Considerando que la legislación peruana solo contempla normas que regulan el procedimiento de despido, el hecho que se haya previsto un procedimiento para la imposición de otro tipo de sanciones es novedoso y permite que los trabajadores conozcan con más detalle el procedimiento y criterios que aplicará la empresa en caso de que cometan faltas durante el desarrollo de la relación laboral.

El procedimiento acordado por Topy Top y el SINTOTTSA prevé la imposición de sanciones progresivas a medida que se repitiera la falta de conducta o de rendimiento con el fin de que el trabajador se encuentre “prevenido” y dispone que, en caso de que continúe su conducta inapropiada o rendimiento deficiente²⁵, la empresa podrá decidir unilateralmente dar por terminada la relación laboral. Este procedimiento se aplicaría a las ofensas diferentes a las faltas graves (que tienen un procedimiento distinto). Dentro de él se permite que el trabajador pueda ser asesorado por el SINTOTTSA en todas sus etapas.

No obstante haber establecido la aplicación de sanciones progresivas, el documento también se cuidó de precisar que éstas no se aplicarán si la primera ofensa es de naturaleza suficientemente grave, caso en el que la empresa podía emitir una advertencia final por escrito, sin que hayan sido adoptados los tres pasos previos para tal advertencia (aunque ningún trabajador podría ser despedido por una primera ofensa, a menos que cometa una falta grave).

Las sanciones previstas en el procedimiento disciplinario son la advertencia informal, la advertencia formal verbal, la advertencia formal escrita, la advertencia final escrita y el despido. Estas cinco sanciones difieren de las previstas en la legislación laboral peruana, que contempla la posibilidad de imponer amonestaciones, suspensiones sin goce de remuneración y el despido (medidas disciplinarias que también han sido reconocidas en el Reglamento Interno de Trabajo de Topy Top, presentado al Ministerio de Trabajo en mayo de 2012).

La sanción más leve prevista en el procedimiento materia de análisis es la advertencia informal, que se aplica en caso de ofensas y faltas menores, y se realiza en forma verbal por parte del supervisor, quien además debe notificar al trabajador el nivel de conducta y de trabajo que se espera de él. Se ha previsto que este tipo de advertencias no deben ser registradas como acción disciplinaria sino que son vistas más bien como parte de un proceso de “crítica constructiva”.

25 La Ley de Productividad y Competitividad Laboral considera que la disminución del rendimiento puede dar lugar a la conclusión de la relación laboral. Por un lado, tipifica como causa justa de despido relacionada con la capacidad del trabajador el rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; y por el otro, considera como causa justa de despido relacionada con la conducta del trabajador la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, que califica como una falta grave.

La segunda sanción prevista es la advertencia formal verbal, que si bien se transmite verbalmente debe ser registrada por escrito, y permanecer vigente por un periodo de seis meses. Esta medida normalmente adoptará la forma de una amonestación que especifique el nivel de conducta esperado en el futuro y el periodo de tiempo en que tal conducta debe ser adoptada. Si no se produjera una mejora en el límite de tiempo especificado, el trabajador deberá ser convocado a asistir a otra reunión disciplinaria; de no llegarse a un resultado satisfactorio en la misma, se emitirá una advertencia formal escrita (denominada “carta de advertencia”, con una vigencia de un año) en la que se especifiquen las razones de la advertencia, la acción a seguir para que todo vuelva a la normalidad (incluyendo el tipo de asistencia o capacitación que la empresa pudiera ofrecer al trabajador) y el tiempo en que todo debe volver a la normalidad, especificando el derecho del trabajador de efectuar sus descargos.

Si la advertencia formal escrita no produjera una mejora, debe realizarse una reunión disciplinaria adicional, notificándose al trabajador que, si no hay mejoras o si persiste en sus acciones, será despedido. Esto se documentará por escrito en la forma de una advertencia final escrita (ante la cual, el trabajador puede efectuar sus descargos), cuya copia se enviará al SINTOTTSA.

Finalmente, si el trabajador no cumple con los niveles descritos en la advertencia final escrita, se le convocará a una reunión en la que se le comunicará que se hará la imputación de faltas previas al despido. Las razones para el despido deben ser presentadas al trabajador por escrito y con copia al SINTOTTSA, teniendo el trabajador derecho de presentar su descargo ante las faltas imputadas durante un periodo de seis días contados a partir de la fecha de la carta de imputación de faltas.

En cuanto a las faltas graves, como se indicó anteriormente, no se sujetan al procedimiento disciplinario ordinario compuesto de cinco etapas, sino a un procedimiento especial. A ese efecto, se detallan algunas faltas graves, como el robo, las peleas en el lugar de trabajo, la conducta abusiva o discriminatoria, el consumo de drogas prohibidas o de alcohol en el centro de trabajo, acudir en estado de embriaguez y bajo el efecto de drogas prohibidas y otras violaciones graves al contrato de trabajo, de conformidad con lo previsto en la legislación nacional.²⁶

Este procedimiento especial se inicia con la convocatoria a una audiencia disciplinaria en la que el trabajador será notificado de las acusaciones en su contra y donde tendrá la oportunidad de defenderse. A ese efecto, se establece que el trabajador debe ser informado al menos un día antes de la realización de la audiencia disciplinaria, y recibir por escrito una notificación en la que se fije la fecha y hora de la audiencia, la naturaleza de las acusaciones y el derecho a ser asesorado por el SINTOTTSA.

Una vez realizada la audiencia, al final de la misma, se adoptará una decisión final en cuanto a la imputación o no de la falta grave. En el primer caso, se deben presentar al trabajador las razones por escrito. Entonces el trabajador tendrá derecho de efectuar sus descargos durante un periodo de seis días contados “a partir de la fecha de despido”. No ha sido posible conocer si por un problema de traducción o uso del lenguaje el acuerdo establece que el plazo para efectuar el

26 La legislación peruana reconoce la mayor parte de las acciones descritas como faltas graves, pero en algunos casos con ciertas diferencias, por ejemplo, el literal e) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral considera como falta grave la concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo, revista excepcional gravedad. En ese caso, la falta tipificada en la ley es la que podría dar lugar al despido, no la falta prevista en el procedimiento acordado entre Topy Top y el SINTOTTSA, que es más amplia y permite la imposición de la sanción desde la primera vez que se produce ese hecho, en forma general y sin distinguir las funciones a cargo del trabajador.

descargo es posterior al despido (debería referirse en realidad a la fecha de imputación de la falta), pero es necesario advertir que la legislación laboral peruana establece que el empleador no puede despedir por causa relacionada con la conducta del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en los que no resulte razonable tal posibilidad, y ese procedimiento debería respetarse.

El procedimiento disciplinario acordado tenía que ser puesto en conocimiento de los trabajadores de la empresa. Sin embargo, según la información recibida, eso no ocurrió y el procedimiento no llegó a aplicarse en la práctica tal como había sido acordado, pues la empresa no tuvo interés en implementarlo y el SINTOTTSA no exigió el cumplimiento de esta obligación. Según la información recibida del Secretario General del SINTOTTSA, el régimen de contratación del personal de Topy Top a plazo fijo, hacía que para la empresa fuese más sencillo no renovar el contrato de trabajo de un trabajador con problemas de conducta o rendimiento.

Al respecto, es necesario mencionar que el artículo 94 del Reglamento Interno de Trabajo de Topy Top contempla como una potestad del Gerente Corporativo de Gestión y Desarrollo Humano la de establecer el procedimiento para aplicar las medidas disciplinarias en la empresa.

2.4.3. Procedimiento para el manejo de quejas, agravios y disputas

La legislación peruana no contempla un procedimiento general para el manejo y solución de las quejas de los trabajadores. Solamente al regular el contenido del Reglamento Interno de Trabajo (que están obligadas a elaborar todas las empresas con más de cien trabajadores) se dispone que éste debe contener las principales disposiciones que regulan las relaciones laborales, entre las que menciona las normas relacionadas al fomento de la armonía y la persona o dependencia encargada de atender asuntos laborales. Por esta razón resulta de especial interés que uno de los instrumentos creados con intervención de las empresas multinacionales y la federación sindical internacional para mejorar las relaciones laborales en Topy Top haya sido precisamente ese procedimiento.

El procedimiento acordado, aplicable a cualquier disputa que surja en Topy Top y que involucre a un trabajador o miembro del SINTOTTSA, considera seis pasos que deben seguirse en ese orden, esperándose que los supervisores y gerentes con la colaboración de los trabajadores y el SINTOTTSA resuelvan todas las dificultades a nivel de las líneas de producción sin tener que recurrir a las dos últimas etapas, que implican la incorporación de la queja o agravio en la agenda de trabajo de la reunión formal entre la empresa y el sindicato y, de no resolverse ésta, su presentación al Ministerio de Trabajo.

Para tal efecto se dispuso que el SINTOTTSA tendrá derecho a ser notificado y a estar presente en todas las etapas. El documento precisa que deben hacerse todos los esfuerzos posibles para resolver los problemas en cada una de las etapas previstas y que, una vez conocido el resultado, no deberá haber amenazas de “operación tortuga” o paros parciales o generales del trabajo o cualquier otra acción ilegal o cierre por parte de la compañía. De esa manera se busca reconducir el conflicto por un cauce de diálogo, que evite paralizaciones en la empresa que puedan afectar el normal desarrollo de sus actividades.

El procedimiento se inicia con la presentación por el trabajador de la queja o agravio de forma verbal a su supervisor más inmediato con el fin de que éste realice los ajustes necesarios en la materia dentro de los catorce días posteriores. La siguiente etapa implica la presentación de la queja o agravio ante el supervisor correspondiente, siempre que no se llegase a un acuerdo satisfactorio en la etapa precedente o si el empleado temiera presentar la queja directamente a su supervisor más inmediato. En este caso, el sindicato, cualquiera de los miembros del mismo o trabajadores no sindicalizados, pueden presentar la queja o agravio.

La tercera y cuarta etapa, que se inician de no llegarse a un acuerdo satisfactorio en las precedentes, permiten presentar la queja o agravio ante el Jefe de Departamento o el Jefe del Departamento de Recursos Humanos, respectivamente. Si el caso llega al Jefe del Departamento de Recursos Humanos, él o la persona que él designe, debe fijar una reunión con el SINTOTTSA, sus miembros o los trabajadores quejosos (si no están afiliados al sindicato), con el fin de tratar de hallar una solución a la queja o agravio. Después de la reunión, el Jefe de Recursos Humanos o la persona que él designe debe dar una respuesta por escrito.

Una vez recibida esa respuesta, si la queja o agravio no ha sido resuelto, el SINTOTTSA o los trabajadores quejosos no sindicalizados pueden notificar por escrito a Topy Top su deseo de que la queja sea incluida dentro de la siguiente reunión formal entre Topy Top y el SINTOTTSA (que se realiza quincenalmente). En caso de que la queja sea interpuesta por trabajadores no sindicalizados, se prevé la realización de una reunión de trabajo con el Jefe de Recursos Humanos. En cualquiera de los casos, deben hacerse todos los esfuerzos posibles para resolver la queja, en interés de ambas partes. Si la queja no fuera resuelta en la etapa precedente y resulta claro que su solución dentro de Topy Top es imposible, el SINTOTTSA o los trabajadores no sindicalizados pueden presentar la queja o agravio ante el Ministerio de Trabajo para su resolución.

En cada etapa se prevén plazos específicos, a fin de no dejar el conflicto abierto o que la solución de la queja se dilate como consecuencia de la inacción de la empresa. No obstante, el procedimiento previo que debe llevarse a cabo al interior de la empresa antes que la queja o agravio pueda presentarse al Ministerio de Trabajo tiene una duración de más de sesenta días. Si bien el plazo puede parecer excesivamente largo, la idea es que –de aplicarse el procedimiento de buena fe– las quejas puedan ser resueltas en la primera ocasión posible, es decir, en cualquiera de las etapas, tratando de evitar que el conflicto llegue a la alta gerencia y la trascienda, al dirigirse al Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, según nos informó un ex funcionario de Topy Top y confirmó un dirigente del SINTOTTSA, este procedimiento no ha sido aplicado en la empresa. El Reglamento Interno de Trabajo vigente solo indica que la empresa atenderá las inquietudes y reclamos de los trabajadores respetando las instancias y niveles de atención correspondiente, que se inician en primer lugar con el jefe inmediato, y progresivamente por los niveles superiores de la empresa.

2.5. Balance de la aplicación del acuerdo

Los compromisos asumidos a través del acuerdo eran bastante ambiciosos, pues, como ya se indicó, no solo buscaban solucionar el problema inmediato originado por la terminación de la relación laboral de casi cien trabajadores, sino implementar relaciones laborales constructivas y estables en la

empresa. Quizá por este motivo, no todos los acuerdos llegaron a ser implementados y cumplidos en su integridad, apreciándose que los menos exitosos fueron aquellos que implicaban un compromiso de largo alcance de las partes (sobre todo de Topy Top) y cierta “cesión” de las facultades de la empresa como empleador, como ocurre con los procedimientos previstos para la imposición de sanciones o la atención de las quejas de los trabajadores.

Así, la reincorporación de los trabajadores y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir fueron ejecutados conforme lo acordado, dada la cercanía entre la fecha de suscripción del acuerdo y la implementación de las medidas, que se aplicaron cuando Gap e Inditex aun mantenían relaciones comerciales con Topy Top y, por tanto, estaban en capacidad de ejercer presión económica sobre la empresa. Esto ocurrió también con la implementación del Departamento de Recursos Humanos, que fue inmediata, encargándose su dirección a un especialista en relaciones laborales.

A nivel de relaciones colectivas, también se produjo el reconocimiento del SINTOTTSA como interlocutor y la empresa dejó de adoptar medidas que pudieran afectar la afiliación a esta organización sindical, lo que permitió que se incrementara considerablemente el número de afiliaciones (pese a lo cual el sindicato siguió siendo no mayoritario), aunque la posterior creación de Sur Color Star S.A., en noviembre del 2007, para que se encargara de la fabricación de telas (actividad que originalmente también desarrollaba Topy Top) generó que un buen número de trabajadores, los más cualificados, pasaran a la nueva empresa y con eso disminuyera el número de trabajadores sindicalizables de Topy Top.

El reconocimiento del SINTOTTSA determinó además que Topy Top le otorgara las facilidades para el ejercicio de su actividad que habían sido acordadas, como el local sindical y una cartelera para la publicación de avisos, y que, como se verá más adelante, el sindicato pudiera lograr su primera negociación colectiva con la empresa. Adicionalmente, el sindicato comenzó a participar en las reuniones periódicas convocadas por Topy Top en cumplimiento del acuerdo, tratando temas vinculados a la producción y las relaciones laborales. Según la información recibida, estas reuniones se han mantenido hasta la actualidad.

Las capacitaciones a cargo de la FITTVC también fueron realizadas los dos primeros años. Estas tuvieron como destinatarios, no solo a los dirigentes sindicales sino también a funcionarios de la empresa, dado que su objetivo era apoyar a las partes en el establecimiento de relaciones laborales adecuadas y promover el diálogo social.

Lo que no llegó a aplicarse fue el procedimiento disciplinario y el procedimiento de quejas, porque, según tenemos entendido, ninguna de las partes mostró interés en implementarlos y, en el caso del sindicato, de exigir su cumplimiento. Aparentemente, su inaplicación también estuvo vinculada al régimen de contratación de personal de Topy Top, pues a ésta le resultaba más sencillo no renovar un contrato de trabajo que seguir el procedimiento. Además, por el lado de los trabajadores, utilizar el procedimiento de quejas era visto como una acción que podría poner en riesgo su continuidad en la empresa.

Tampoco se llegó a implementar por parte de la empresa y sus principales compradores la realización de un análisis de la situación de los contratos laborales utilizados, con el fin de conseguir una fuerza laboral más estable dentro de la misma. Eso puede explicarse por el hecho que, siendo las relaciones comerciales bastante volátiles, resultaba muy difícil para Topy Top

obtener a cambio de ello una garantía de continuidad en la fabricación de prendas de vestir para las empresas multinacionales. Además, como se indicó al inicio, más allá de las críticas y cuestionamientos que suscita, el régimen de contratación del Decreto Ley N° 22342, éste sigue vigente, y normalmente las políticas de responsabilidad social de las empresas multinacionales se enmarcan dentro de la normativa laboral existente en cada país en que se desarrolla la actividad de su cadena productiva²⁷.

Como advierte Villavicencio, la solución obtenida en el caso de Topy Top estuvo teñida de una doble fragilidad. Por un lado, la derivada de la precariedad del régimen con que se contrata a los trabajadores en las empresas dedicadas a exportaciones no tradicionales, “que carece de justificación en este momento, tanto por su carácter indefinido como porque la industria textil ya no puede ser considerada como exportación no tradicional en el Perú”. Por otro lado, la volatilidad de los acuerdos comerciales que sustentaron su puesta en marcha, pues como se verá Gap e Inditex dejaron posteriormente de mantener vinculación con Topy Top²⁸.

A pesar de ello, el acuerdo tuvo una eficacia notable. Aunque no se ejecutó en todos sus términos, permitió que la organización sindical fuese reconocida como interlocutor por la empresa, se legitimara y fortaleciese ante los trabajadores y consiguiese subsistir en el período posterior. Este es un resultado que no hubiera sido posible sin intervención de Gap, Inditex y la FITTVC y la aplicación de los códigos de conducta de ambas empresas multinacionales.

27 Por ejemplo, en el caso de Inditex, el código de conducta recogido en el acuerdo marco internacional aplicable a la cadena productiva, se limita a mencionar que las fórmulas de empleo que desarrollen sus fabricantes externos, proveedores y subcontratistas, “deben estar comprendidas dentro de la práctica laboral común y la legislación local aplicable”, y en el caso peruano, existe una amplia regulación de la contratación a plazo fijo.

28 VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Lima, PLADES, 2010, p. 84.

3. LAS RELACIONES LABORALES DESPUÉS DEL ACUERDO

En esta sección analizaremos las etapas por las que ha pasado la relación entre el sindicato y Topy Top luego de la suscripción del acuerdo y los cambios producidos en esta relación luego de la llegada de nuevas empresas multinacionales interesadas en que sus proveedores cumplan los estándares laborales exigidos por sus compromisos de RSE²⁹.

3.1. Las buenas relaciones laborales

Tal como se señaló en el punto anterior, la presión ejercida por las empresas multinacionales Gap e Inditex no solo fue decisivo para la solución del conflicto planteado por el despido de los trabajadores afiliados al SINTOTTSA, sino también para la implementación del acuerdo. Debe tenerse presente Topy Top tenía interés en mantener las relaciones comerciales con Gap e Inditex y que su nivel de cumplimiento del acuerdo era determinante para que estas empresas siguieran interesadas en hacerle pedidos sin que ello afectara la reputación de sus marcas.

En función de lo anterior, a lo largo de los meses posteriores a la celebración del acuerdo primaron las buenas relaciones laborales en Topy Top: dejaron de producirse despidos, se incrementó el número de afiliaciones al sindicato y los supervisores de la empresa se cuidaron de mantener relaciones de respeto con sus subordinados. Las acciones de capacitación realizadas por la FITTVC, que involucraron a ambas partes, contribuyeron a la existencia de un ambiente de trabajo menos conflictivo, mientras que el reconocimiento del SINTOTTSA por parte de la empresa, hizo posible que el 4 de octubre de 2007, el sindicato pudiera presentar un pliego de reclamos con veinticinco puntos, consistentes en mejoras salariales y de las condiciones de trabajo. Aun así, como veremos más adelante, la solución del mismo tardó casi un año y los resultados no fueron todo lo satisfactorios que era de esperar.

La implementación de un área de Recursos Humanos encargada de las relaciones laborales en la empresa también contribuyó a mejorar el clima laboral, pues luego del conflicto del primer semestre del año 2007 era necesario que la empresa tratara de recuperar la confianza perdida con el fin de evitar que se perdiera producción y tiempo de trabajo y se pudiese cumplir sin problemas con los pedidos del exterior.

Según la información recibida, luego de que el conflicto con el SINTOTTSA fuera resuelto con la intervención de Gap, Inditex y la FITTVC, Topy Top asumió seriamente la implementación de dicha área de Recursos Humanos, asignando los fondos necesarios para ello, sincerando su política laboral y tratando de cumplir con la legislación sobre la materia. Esto generó que se hicieran cambios en la estructura salarial, que originalmente contemplaba una remuneración básica inferior a la remuneración mínima vital complementada por un pago adicional por productividad, pasándose a pagar la remuneración mínima de acuerdo a ley y a retribuirse de forma adicional la eficiencia y productividad. Además, la empresa se preocupó de contar con contratos de trabajo escritos para todos sus trabajadores, así como de que éstos se suscriban oportunamente, se presenten para su registro en el Ministerio de Trabajo, así como de que se cumpla con estas mismas formalidades para su modificación o renovación, todo lo cual no se había estado observando en todos los casos.

29 La información utilizada para esta parte del trabajo ha sido obtenida de entrevistas realizadas a personas vinculadas al SINTOTTSA y de documentos emitidos por el Ministerio de Trabajo.

El área de Recursos Humanos que implementó Topy Top trató de mejorar el manejo de sus comunicaciones con el personal, para que ésta fuera bidireccional y no solo se transmitieran los mensajes que deseaba realizar la empresa sino que se recibieran también los mensajes provenientes de los trabajadores y el sindicato. Además, la empresa estableció un sistema de comunicación con las multinacionales que habían participado en la suscripción del acuerdo, a fin de que pudieran conocer de antemano algunas medidas laborales que Topy Top requería implementar y la justificación dada por la empresa para su aplicación. Si bien Gap e Inditex no volvieron a ejercer la presión que utilizaron para solución el conflicto en junio del 2007, sí hicieron un seguimiento de las relaciones laborales al interior de Topy Top, preguntando periódicamente sobre la situación de la empresa.

Sin embargo, la situación fue cambiando conforme disminuían los pedidos de Gap e Inditex y Topy Top se relacionaba con otros clientes menos interesados en verificar el cumplimiento de estándares laborales mínimos por parte de la empresa. Además –y probablemente con el objeto de evitar que una situación similar volviera a producirse en el futuro- la empresa procedió a implementar una serie de medidas que indirectamente debilitaron la fuerza de la organización sindical y contribuyeron a restablecer su posición predominante, que se había visto mellada por la suscripción del acuerdo que se vio obligada a celebrar.

Fue así como, mientras el SINTTOSA trataba de crear una coordinadora con otras organizaciones sindicales que agrupaban a trabajadores dedicados a la confección para defender de mejor manera sus intereses, Topy Top adoptó serie de medidas, no solo laborales sino también comerciales, que tuvieron un efecto claramente debilitador sobre el sindicato y los trabajadores.

3.2. La guerra silenciosa

Como se ha indicado en los párrafos anteriores, la implementación inicial del acuerdo y las buenas relaciones entre el sindicato y Topy Top obedecieron principalmente a la presión que ejercieron Inditex y Gap sobre la empresa, la cual surtió efecto debido a la importancia de sus pedidos dentro de las operaciones de Topy Top en ese momento. Cuando estas empresas multinacionales comenzaron a reducir sus pedidos de compra, la presión que ejercían sobre Topy Top disminuyó considerablemente y las relaciones laborales al interior de la empresa empezaron a debilitarse.

En efecto, hacia finales de 2007 Gap e Inditex fueron disminuyendo sus pedidos de compra hasta llegar a significar menos de la tercera parte de la producción de Topy Top. Adicionalmente, la empresa transfirió personal de las secciones textil y de acabados a Sur Color Star S.A. y a Star Print S.A., lo que generó una disminución significativamente del volumen de trabajadores sindicalizables de la empresa.

Ya en 2008, la crisis internacional fue utilizada por la empresa como sustento para aplicar una reducción de personal. Según información obtenida de la organización sindical, Topy Top envió parte de su producción a otras empresas del grupo que no contaban con un sindicato, así como a talleres externos, lo cual generó una falsa sensación de que la producción había disminuido. Apoyándose en lo anterior, el 30 de enero se procedió a separar a doscientos trabajadores, de los cuales, ciento veinte eran afiliados al sindicato (finalmente sesenta de ellos llegaron a un acuerdo con la empresa, y solo veintiocho iniciaron procesos judiciales), mientras que en mayo de ese año fueron cesados sesenta y cinco trabajadores de la sección de corte (treinta de ellos afiliados al sindicato). El sustento de la empresa, como ya se mencionó, fue la reducción de personal por baja producción, así como la facultad

de no renovación de los contratos de trabajo bajo el régimen de exportación no tradicional en tales casos. La cantidad de afiliaciones al SINTOTTSA se vio afectada por este hecho, que se complementó con la reducción generalizada de la duración de los contratos de trabajo, que de seis meses o un año, pasaron a celebrarse por periodos de solo tres meses.

La negociación del convenio colectivo, que se produjo en esta etapa, fue realizada, en consecuencia, por un sindicato debilitado, que recibía propuestas de la empresa de corta vigencia, las cuales iban además disminuyendo en su cuantía conforme transcurrían los meses. Paralelamente, por diversos motivos, la cantidad de representantes de la comisión negociadora del SINTOTTSA fue disminuyendo (uno de ellos, por no renovación de su contrato de trabajo). Probablemente por la conjunción de todos estos factores, el resultado final de la negociación no fue tan satisfactorio como podía haberse esperado.

El 9 de septiembre de 2008, luego de las reuniones de trato directo y las sostenidas en la etapa de conciliación ante el Ministerio de Trabajo, Topy Top y el SINTOTTSA suscribieron un Acta de Conciliación en la que se acordaron los términos de la convención colectiva, vigente por un periodo de tres años y tres meses, del 1 de octubre de 2007 al 31 de diciembre de 2010.

Este convenio no consideró un incremento en la remuneración básica, sino una gratificación extraordinaria por cierre de pliego ascendente a S/. 2,100.00 que se pagaría en 28 cuotas (de S/. 75.00 cada una), y además estableció el otorgamiento de beneficios que de acuerdo a ley no califican como una mayor remuneración y de una periodicidad anual o incierta, como una asignación escolar anual de S/. 80.00 por cada hijo en edad escolar, una asignación por fallecimiento del trabajador de S/. 3,000.00 y por fallecimiento de familiares directos de S/. 750.00 (que a partir de mayo del 2009 se incrementaría en S/. 1,000.00), que se complementarían con un permiso por fallecimiento de familiar directo, hasta por tres y cinco días, dependiendo de si el fallecimiento ocurría en Lima o en provincias. Además se hizo referencia la licencia sindical y a otros beneficios que la empresa venía otorgando, como ropa de trabajo, canasta de navidad y facilidades para la capacitación.

Adicionalmente, en el convenio se acordó el pago de una "asignación extraordinaria para la promoción sindical" ascendente a S/. 16,000.00, que debía servir para facilitar las gestiones y actividades de la organización sindical por el periodo de vigencia del convenio.

A fines de ese año, la estrategia comercial de la empresa cambió. Esta pasó a vincularse con nuevos clientes que para el sindicato eran impenetrables debido a que no disponían de programas de RSE (a diferencia de Inditex y Gap). Además, llegaron pedidos de marcas pequeñas, que no alcanzaban a tener un dominio comercial sobre Topy Top.

En este nuevo contexto, marcado por la falta de control por parte de sus clientes internacionales, la empresa decidió a comienzos del 2009 reducir aún más el plazo de los contratos de trabajo de exportación no tradicional, fijándolos en un mes o incluso quince días, dependiendo del comportamiento de los trabajadores. Cada vez que vencía el plazo de esos contratos, Topy Top dejaba de renovar el contrato dos o tres trabajadores vinculados al sindicato. Con ese sistema, llegaron a cesar veinticinco afiliados al SINTOTTSA, lo cual ocasionó que el sindicato procediera a realizar manifestaciones cada vez que se adoptase esta medida, incluso cuando el afectado fuese un solo trabajador.

Paralelamente, sin embargo, los trabajadores advirtieron vacíos en los contratos de trabajo del régimen de exportación no tradicional celebrados por Topy Top: en algunos casos no se consignaba el orden de compra que sustentaba la contratación bajo el régimen de exportación no tradicional,

en otros no existía continuidad en la firma de los contratos de trabajo (algunos trabajadores tenían periodos de trabajo sin haber suscrito contrato alguno) e incluso había trabajadores no habían firmado sus contratos de trabajo. Eso determinó que se modificara el sustento de las demandas que interponían los trabajadores frente a la no renovación de sus contratos, y que a fines del 2009 y comienzos del 2010 éstos empezaran a ganar los procesos judiciales encaminados a obtener su reposición, como ocurrió en los casos resueltos por el Tribunal Constitucional según sentencias recaídas en los Expedientes Nos 03735-2011-PA/TC³⁰ y 00140-2011-PA/TC³¹, entre otras.

Como consecuencia de las manifestaciones realizadas fuera de las instalaciones de la empresa los días 1 y 2 de febrero de 2010, Topy Top cursó tres días después una carta de preaviso de despido al Secretario General del SINTOTTSA, imputándole faltas graves consistentes en haber promovido actos de violencia y el faltamiento de palabra en agravio del empleador y sus representantes. Una vez puesto este hecho en conocimiento del Ministerio de Trabajo, la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo citó a Topy Top y al SINTOTTSA a una reunión extraproceso los días 12 y 17 de febrero. En el acta levantada en la segunda fecha la empresa manifestó que el 12 de febrero había enviado una carta al trabajador comunicándole que se había decidido dejar sin efecto su despido.

Ese mismo mes el sindicato solicitó inspecciones de trabajo imputando a Topy Top diversos incumplimientos (entrega de las cuotas sindicales, pago de beneficios sociales, trabajos en sobretiempo, pago de asignación familiar, licencias sindicales, entre otros), como se refleja en el Acta de Infracción N° 1586-2011, cuyo criterio y propuesta de multa fue recogida en la Resolución Sub Directoral N° 607-2011-MTPE/1/20.44.

Igualmente en el mes de febrero, la empresa concluyó su relación con treinta trabajadores del área de corte que estaban afiliados al sindicato, cuyos contratos no fueron renovados. En mayo ocurrió lo mismo con veinte afiliados que trabajaban en las áreas de costura y corte. Todo ello dio lugar a que se interpusiera una acción de amparo por considerar que el cese de esos trabajadores se había originado por su afiliación sindical. Frente a ello, Topy Top alegó que había cesado a un total de ochenta trabajadores, de los cuales treinta no se encontraban afiliados al sindicato (que realizaban labores en el área de acabados y en otras sedes), por lo que los ceses no se sustentaban en la afiliación sindical, conforme se señala en la sentencia del Primer Juzgado Especializado en lo Constitucional de Lima, recaída en el Expediente N° 11629-2010.

Como puede apreciarse, si bien la supervivencia del sindicato se vio dificultada por la nueva estrategia de lucha contra éste implementada por la empresa a través de diversos mecanismos, así como por la escasa intervención de los clientes internacionales en las relaciones laborales al interior de Topy Top, también se produjo un cambio en la estrategia del sindicato, que optó por combinar la movilización de sus afiliados con el cuestionamiento de los defectos formales en los contratos temporales utilizados por la empresa, lo cual contribuyó a fortalecer su posición frente a ésta y los trabajadores.

30 El Tribunal Constitucional ordenó a Topy Top en esta sentencia, que cumpla con reincorporar a don Abel Ángel Montoya Hernández (afiliado al SINTOTTSA) como trabajador a plazo indeterminado pues luego de laborar ininterrumpidamente para la empresa desde el 14 de marzo de 2005 hasta el 15 de febrero de 2010, había sufrido un despido arbitrario. La posición de Topy Top fue que el demandante había dejado de laborar por vencimiento de su contrato sujeto al régimen de exportación no tradicional, sin embargo, la empresa no llegó a probar que durante todo ese periodo se suscribieron ese tipo de contratos (faltaban los contratos de los meses de noviembre 2007 a enero 2008, y de junio y julio 2008), además, en algunos contratos de trabajo suscritos no se había cumplido con consignar las causas objetivas determinantes de la contratación.

31 En esta sentencia, el Tribunal Constitucional ordenó a Topy Top que cumpla con reponer a doña Beatriz Rosaura Monroy Ríos (afiliada al SINTOTTSA) como trabajadora a plazo indeterminado pues su relación laboral había concluido en enero de 2008, en forma unilateral, luego de laborar en la sección de Corte Exportación sin contrato escrito durante 9 años, 8 meses y 20 días.

3.3. La paz relativa y los nuevos acuerdos

A fines del año 2010 el SINTOTTSA presentó a Topy Top un nuevo pliego de reclamos. Si bien su negociación se prolongó a lo largo de casi nueve meses, durante ese periodo no se produjeron despidos. Además, el contexto en que se desarrolló ésta fue favorable al sindicato, según nos informó un dirigente sindical. Por un lado, se comenzaron a ganar los procesos judiciales iniciados en años previos, las inspecciones laborales tenían resultados positivos, los contratos de aproximadamente doscientos trabajadores tenían deficiencias que permitían hacerlos estables y las elecciones presidenciales dieron por ganador a Ollanta Humala, cuya propuesta e ideología fueron apreciados como más cercanos a los trabajadores. De otra parte, un nuevo cliente internacional, la empresa norteamericana *Under Armour*, que como Gap e Inditex era suscriptora de compromisos de responsabilidad social y contaba con un volumen importante de pedidos, exigió a Topy Top que concluya satisfactoriamente la negociación colectiva³².

Sobre estas bases, el 3 de septiembre del 2011 se firmó el nuevo convenio colectivo de Topy Top. Si bien el sindicato tenía interés de que esta vez se incrementara la remuneración básica de los trabajadores, la propuesta de la empresa fue nuevamente una gratificación extraordinaria por cierre de pliego (a pagarse en cuotas). Esta propuesta fue aceptada por los representantes sindicales debido a que una de las promesas del nuevo presidente era la de incrementar la remuneración mínima vital, cosa que de hecho ocurrió posteriormente, al elevarse la misma en dos tramos sucesivos, primero a S/. 675.00, a partir del 15 de agosto de ese año, y luego a S/. 750.00, a partir del 1 de junio de 2012.

El convenio colectivo 2011-2012 (vigente del 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012) incluyó, consecuentemente, una gratificación extraordinaria por cierre de pliego ascendente a S/. 1,440.00 (a pagarse en 24 cuotas) y, nuevamente, otros beneficios que no suponen un incremento de la remuneración de acuerdo a ley ni tienen una periodicidad mensual: asignación escolar anual de S/. 95.00 por cada hijo en edad escolar, asignación por fallecimiento del trabajador de S/. 4,000.00 y por fallecimiento de familiares directos de S/. 1,500.00 (además de un permiso por fallecimiento de familiar directo por periodos similares a los del anterior convenio, pero que podía ampliarse hasta por ocho días). También se acordó que la empresa continuaría realizando el aporte para la cobertura del menú en la cafetería de la planta (asumiendo el trabajador el 50% del costo), la entrega de una canasta de navidad, facilidades para la capacitación, el pago de una asignación extraordinaria de guardería infantil de S/. 25.00 mensuales para las madres trabajadoras y la realización, a cargo de la empresa, de una evaluación médica anual que comprenda exámenes de gastroenterología, neumología y evaluaciones respecto de salud física (dorsales). Finalmente, en cuanto a beneficios para el sindicato, se hizo referencia a la licencia sindical de treinta días prevista en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, extendiéndose su uso a cinco dirigentes en total, y se acordó una "asignación extraordinaria para la promoción sindical" de S/. 11,000.00.

A pocas semanas de haberse celebrado el convenio colectivo, la empresa sustituyó a su Gerente de Recursos Humanos. Dos semanas fueron cesados cinco trabajadores del área de corte, todos ellos afiliados al sindicato. De otro lado, de acuerdo con la información recibida, a fines del año 2011 se constituyó un nuevo sindicato en Topy Top, el cual presentó a la empresa su pliego de reclamos. Esto originó que sus dirigentes y afiliados fueran despedidos (aunque según nos ha informado el SINTOTTSA, luego la empresa negoció con ellos y los ayudó a crear talleres para convertirlos en sus subcontratistas).

32 El Código de Conducta para Proveedores de dicha empresa, establece expresamente que los proveedores de *Under Armour*, y los subcontratistas que estos usen, deberán reconocer y respetar el derecho de los trabajadores de asociarse libremente y negociar colectivamente.

En febrero de 2012 la inspección del trabajo emitió el Acta de Infracción N° 552-2012-MTPE/1/20.4 en la que se declaró la desnaturalización de setecientos cuarenta contratos de trabajo celebrados bajo el régimen de exportación no tradicional, de los cuales cien correspondían a trabajadores afiliados al sindicato (criterio que fue ratificado el 29 de mayo de 2012 por la Resolución Sub Directoral N° 350-2012-MTPE/1/20.45 y confirmado por la Resolución Directoral N° 591-2012-MTPE/1/20.4, de fecha 5 de septiembre del 2012, contra la cual la empresa inició un proceso contencioso administrativo ante el Poder Judicial). Ante ello, el sindicato se puso en contacto con el *Worker Rights Consortium* (WRC)³³, el cual los conectó, a su vez, con marcas internacionales como *Under Armour* para que ejerzan presión sobre Topy Top, y la empresa reconozca a esos trabajadores como estables.

El 3 setiembre de 2012 Topy Top separó a cuarenta y cuatro trabajadores afiliados al sindicato, incluyendo dentro de ellos a su secretario general. Contando con la intervención del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el 7 de setiembre del 2012 el sindicato y la empresa suscribieron un Acta de Acuerdo Extra Proceso, por la cual ésta se comprometió a dejar sin efecto las cartas de separación, notariales o simples, enviadas a esos trabajadores, reincorporarlos a sus labores a partir del 10 de setiembre, pagarles la remuneración correspondiente a los días que no laboraron por ese motivo, y considerar esos días como efectivamente laborados para todo efecto legal. Por su lado, el SINTOTTSA se comprometió a poner en conocimiento de los medios de comunicación, nacionales e internacionales, que se había solucionado ese problema laboral.

Por lo que se refiere a la situación de los setecientos cuarenta contratos de trabajo celebrados bajo el régimen de exportación no tradicional cuya desnaturalización fue declarada en sede administrativa, Topy Top y el sindicato, decidieron resolver parcialmente el problema por la vía del trato directo y haciéndose concesiones recíprocas. Es así como el 25 de octubre del 2012 suscribieron un Acuerdo Transitorio, denominado "Acta de Solución de Contratos de Trabajo", en el cual Topy Top se comprometió a contratar al personal sindicalizado incluido en una relación que se adjuntó al acta por un periodo no menor a un año, renovable por tantos periodos como las partes lo decidan de común acuerdo y en la medida que la empresa requiera atender operaciones de producción (sin perjuicio de la facultad de la empresa de cesarlos si incurrieran en alguna causal de cese). Además, con respecto a los trabajadores sindicalizados no incluidos en el acta, Topy Top se comprometió a seguir renovando sus contratos de trabajo de exportación no tradicional, dejando constancia de su disposición de que, en caso de no renovársele el contrato a alguno de esos trabajadores, sería por una causa justa propia del sector, previa conversación y tratativas con el sindicato.

Por su parte, el sindicato se comprometió a efectuar las gestiones necesarias ante los clientes internacionales para informar su conformidad al acuerdo, dando por superado el impase surgido entre las partes, y brindar la seguridad de que Topy Top cumpliría con sus compromisos comerciales, en cantidad y calidad, en el marco del respeto de los convenios internacionales y de la normativa nacional. El día siguiente, 26 de octubre del 2012, el sindicato comunicó al WRC y a las marcas internacionales, los acuerdos a los que habían arribado con Topy Top para viabilizar la solución gradual de la problemática derivada de la desnaturalización de los contratos de trabajo del régimen

33 De acuerdo con la información obtenida de la página web de *The Worker Rights Consortium* (<http://www.workersrights.org>), esta es una organización independiente que monitorea el cumplimiento de los derechos laborales y hace investigaciones sobre las condiciones laborales en diferentes fábricas en todas partes del mundo. Tiene como propósito combatir el problema de las maquilas abusivas y proteger los derechos de las trabajadoras y los trabajadores que confeccionan prendas y hacen otros productos para ser vendidos en los Estados Unidos. Cuenta con el apoyo de más que 150 universidades afiliadas y su enfoque principal consiste en las prácticas laborales de las fábricas que producen prendas y otros bienes que llevan los logotipos de estas universidades.

de exportación no tradicional. En el comunicado el sindicato indicó también que habían aceptado firmar un acuerdo transitorio porque tenían la seguridad de que Topy Top perderá el caso de la desnaturalización de los contratos en la vía judicial. Asimismo, solicitó que se apoyen los acuerdos arribados en el Acta de Solución de Contratos de Trabajo, a efectos de normalizar las relaciones laborales con la empresa.

Finalmente, en el acta las partes ratificaron su deseo de continuar fortaleciendo la mesa de diálogo con la Gerencia General, a fin de resolver los temas más importantes derivados de la relación laboral, como la problemática de los tiempos de producción y otros, teniendo como elemento central el respeto irrestricto a la libertad sindical.

Como se puede advertir, la presión ejercida por las empresas y organizaciones no gubernamentales fue nuevamente determinante para la solución del conflicto planteado por el despido de los trabajadores afiliados al sindicato, así como para la celebración del Acuerdo Transitorio. Es más, en este último incluso se hace referencia a que, debido al problema, los clientes internacionales habían decidido no tomar los servicios de producción de la empresa hasta que se alcance una solución satisfactoria para el mismo. Todo ello se evidencia con absoluta claridad a través del compromiso asumido por el sindicato en los dos últimos acuerdos de poner en conocimiento de los medios de comunicación y los clientes la solución de los problemas existentes.

El acuerdo suscrito en octubre de 2012 resulta muy importante por la incidencia que tiene en los criterios y procedimientos de contratación de personal de Topy Top, al menos respecto del personal afiliado al SINTOTTSA. Al comprometerse la empresa a contratar a una parte del personal sindicalizado por un periodo no menor a un año, renovable en la medida que la empresa requiera atender operaciones de producción, y al involucrar al sindicato en las tratativas previas a la no renovación de los contratos del otro grupo de trabajadores sindicalizados, garantizaba al menos teóricamente, en la medida que la empresa cumpliera de buena fe el compromiso asumido, que la no renovación de los contratos no sea utilizada como una práctica antisindical.

Entre fines de noviembre de 2012 y enero de 2013, la empresa cesó a cuatro trabajadores, pero estos fueron repuestos en trato directo. No obstante, el 15 de enero de 2013, Topy Top incumplió el acuerdo al despedir a un trabajador y cesar luego a ocho trabajadores del área de acabados. El sindicato denunció a la empresa ante el Ministerio de Trabajo sosteniendo que no hubo tratativas *ex ante* como estaba previsto en el Acta de Solución de Contratos de Trabajo, sino que éstas se realizaron *ex post*. En la última reunión celebrada entre las partes, en la cual Topy Top debía demostrar las causas justas de la no renovación de contratos de trabajo, la empresa declinó del extra proceso aduciendo que el sindicato había mellando su imagen frente a las marcas y a sus clientes internacionales al organizado una marcha de protesta un día antes.

No obstante, una vez más según la información proporcionada por el SINTOTTSA, después de esa fecha la empresa no ha cesado ya a más trabajadores debido a que éste viene realizando constantes movilizaciones e informando a los medios de comunicación su situación. Respecto al pliego de reclamos presentado (el último convenio colectivo estuvo vigente hasta el 31 de diciembre de 2012), se ha roto el trato directo, habiendo optado los trabajadores por recurrir a un arbitraje potestativo. A la fecha de cierre de la presente investigación, el tribunal arbitral se ha instalado, debiendo emitir próximamente el correspondiente laudo arbitral.

Como puede apreciarse, el SINTOTTSA continúa desarrollando sus actividades, sirviéndose además de nuevos instrumentos y aprovechando la experiencia ganada desde el año 2007, cuando consiguió, apoyándose en la intervención de una organización sindical internacional y dos corporaciones multinacionales, solucionar un conflicto originado por el cese de casi un centenar de sus afiliados que llegó a poner en peligro su existencia. Este último acaba siendo, finalmente, el logro más importante de esta experiencia: haber hecho posible que la organización sindical no desaparezca pese a las prácticas antisindicales empleadas en contra de ella, de forma que pueda seguir ejerciendo en la actualidad su función constitucional de defensa y promoción de los intereses y derechos de los trabajadores de Topy Top.

CONCLUSIONES

La realización de la investigación ha permitido extraer las siguientes conclusiones:

- PRIMERA: La intervención de la federación sindical mundial de trabajadores textiles y la presión de Gap e Inditex resultaron decisivas, no solo para la solución del conflicto planteado el año 2007 por el despido de un importante grupo de trabajadores afiliados al sindicato de Topy Top, sino también para el reconocimiento de éste último como interlocutor por parte de la empresa, así como para la creación dentro de la estructura de ésta de un departamento especializado en recursos humanos que se encargue de atender las relaciones laborales con los trabajadores.
- SEGUNDA: El acuerdo celebrado entre Topy Top, su sindicato, Gap, Inditex y la federación sindical mundial del sector textil en junio de 2007 no solo se propuso resolver el conflicto planteado, sino sentar las bases para el establecimiento de relaciones laborales maduras entre el sindicato y la empresa, basadas en el intercambio entre trabajo decente, de un lado, y colaboración con la gestión eficiente y competitiva de ésta, del otro.
- TERCERA: Existe una relación directamente proporcional entre la presencia dentro de la cartera de pedidos de los clientes internacionales y su interés por hacer cumplir los estándares laborales exigidos por sus compromisos de RSE y la buena marcha de las relaciones entre el sindicato y la empresa. Cuando esa presión disminuye, las relaciones tienden a enturbiarse; si la presión se recupera, las relaciones tienden a mejorar.
- CUARTA: La supervivencia del sindicato y el desarrollo de sus actividades se han visto dificultados por la utilización como herramienta para desincentivar la afiliación o reducir el número de miembros del mismo de las facultades excepcionales previstas en favor del empleador por el régimen especial de contratación aplicable al sector textil exportador, sobre todo en momentos de especial conflictividad y escasa presencia o intervención de los clientes internacionales.
- QUINTA: Aunque el acuerdo de junio de 2007 y la presión de los clientes internacionales no han conseguido modificar de manera sustancial el clima de conflicto existente en la empresa, sí han resultado decisivos para garantizar la existencia del sindicato a lo largo del tiempo, así como su reconocimiento como interlocutor permanente de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

ADEX. *Boletín Informativo Comités Textil y Confecciones*. Enero-Febrero 2013. Boletín 13-02.

COMISIÓN DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. “Informe Régimen Laboral en el Marco de la Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales”, mayo 2010.

CORDOVA, Efrén. “Derechos fundamentales y Comercio Internacional: Armonización de la Eficacia Económica con la Protección Social”. *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001.

GARCIA LANDABURU, María Katia. *Mejorando el nivel de eficacia de la responsabilidad social empresarial de las multinacionales: de las manifestaciones unilaterales a los acuerdos marco internacionales*. Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2012.

JAVILLIER, Jean-Claude. “Corporate Social Responsibility and law: Synergies are needed for sustainable development”. *Governance, International Law & Corporate Social Responsibility*. Geneva, International Institute for Labor Studies, Research Series 116, 2008.

MILLER, Doug. “Global Social Relations and Corporate Social Responsibility in Outsourced Apparel Supply Chains: The Inditex Global Framework Agreement”. *Shaping global industrial relations: the impact of international framework agreements*. Gran Bretaña, Organización Internacional del Trabajo, 2011.

MILLER, Doug, TURNER, Simon y GRINTER, Tom. *Back to the Future? A critical reflection on Neil Keamey’s mature systems of industrial relations perspective on the governance of outsourced apparel supply chains*. Capturing the Gains. Working Paper 8, November 2011.

SANCHEZ MATOS, Andrea Carolina. *Implicancias en la Libertad Sindical del Régimen Laboral Especial del Decreto Ley N° 22342 Ley de Promoción de Exportación no Tradicional*. Lima, PLADES, 2010.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Las nuevas estructuras empresariales y los derechos laborales”. *Trabajo & Desarrollo*. Lima, marzo 2008, No. 4.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”. En ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo (Coordinador), *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*. Madrid, Ediciones Cinca, 2008, págs. 443-466.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. “Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción”. En ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo (Coordinador), *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*. Madrid, Ediciones Cinca, 2010, págs. 487-513.

VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Lima, PLADES, 2010.

ANEXOS

Instrumentos de RSE aplicados

Anexo I-I

ACUERDO MARCO INTERNACIONAL

ENTRE

INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.)

Y

**LA INTERNATIONAL TRADE GARMENTS, LEATHER AND WORKERS
FEDERATION (ITGLWF)**

**SOBRE DERECHOS HUMANOS Y LABORALES FUNDAMENTALES EN LA
“CADENA DE PRODUCCIÓN” DE INDITEX.**

INTRODUCCIÓN

PRIMERO.- D. Pablo Isla Álvarez de Tejera, Vicepresidente Primero y Consejero Delegado, actuando en nombre y representación de **INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, SOCIEDAD ANÓNIMA** (en adelante, **INDITEX**), con domicilio social en Arteixo (A Coruña), Avda. de la Diputación, Edificio Inditex, inscrita en el Registro Mercantil de la provincia de A Coruña, en el Tomo 964 del Archivo, Sección General, Folio 17, Hoja nº C-3.342, titular del Código de Identificación Fiscal (C.I.F.) A-15075062, en virtud de escritura de nombramiento, formalizada el 27 de junio de 2005, ante D. Francisco Manuel Ordóñez Armán, Notario de A Coruña, con el número 2.039 de orden de su protocolo.

SEGUNDO.- D. Neil Kearney, Secretario General de la **INTERNATIONAL TRADE GARMENTS, LEATHER AND WORKERS FEDERATION** (en adelante, **ITGLWF**), con domicilio a estos efectos en *Rue Joseph Stevens*, 8, Bruselas (Bélgica), en nombre y representación de la misma, en virtud de los poderes que le fueron otorgados al ser elegido en el Noveno Congreso Mundial de **ITGLWF**, celebrado el 6 de Octubre de 2004, y por el Reglamento de dicha institución.

MANIFIESTAN

PRIMERO.- Considerando que, **INDITEX**, constituida por un grupo de sociedades dedicadas principalmente a la fabricación, distribución y venta de prendas de vestir, calzado y complementos, considera que su Responsabilidad Social Corporativa (en adelante, RSC) comprende el compromiso de aplicar con sentido empresarial criterios de desarrollo social sostenible y solidario y, por tanto, es un instrumento para mejorar las condiciones de vida y para garantizar los Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en las comunidades con las que se relaciona, especialmente a través de sus actividades de fabricación.

SEGUNDO.- Considerando que, **ITGLWF**, integrada por sindicatos y federaciones sindicales de la industria textil, confección, calzado y cuero, está comprometida globalmente con la defensa y la protección de los Derechos Humanos y Laborales Fundamentales de los trabajadores, a través de la promoción y la defensa de los mismos dentro de las estrategias de RSC de las empresas multinacionales de los sectores antes mencionados.

TERCERO.- Considerando que, **INDITEX** dispone, desde febrero del 2001, de un Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos (cuya última revisión fue aprobada en julio de 2007) (Anexo 1) cuyo cumplimiento exige a todos sus proveedores externos, verificando su implantación a través de auditorias sociales.

CUARTO.- Considerando que, **INDITEX**, para ejercitar su compromiso global de RSC, reconoce a ITGLWF como la organización sindical global más representativa de los intereses de los trabajadores en el ámbito de la producción mundial del textil, vestido y calzado.

QUINTO.- Considerando que, ambas partes, **INDITEX** e **ITGLWF** se comprometen a defender y proteger los Derechos Humanos y Laborales Fundamentales y, en especial, las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155 y 159, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, el Convenio de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

Por todo ello, **INDITEX** e **ITGLWF** acuerdan establecer un marco de colaboración con el que se contribuya a la implantación efectiva de los Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en su “cadena de producción”, a cuyo efecto acuerdan suscribir el presente Acuerdo Marco Internacional de colaboración (en adelante, el Acuerdo) de conformidad con las siguientes

CLAUSULAS

PRIMERA.- **INDITEX** e **ITGLWF** reconocen el papel fundamental de la Libertad de Asociación y el Derecho a la Negociación Colectiva, contemplados en los Convenios de la OIT, números 87, 98 y 135, y en la Recomendación nº 143, como mecanismos necesarios para la vigencia de los Derechos Humanos y Laborales Fundamentales en las fábricas que componen su “cadena de producción”, porque proporcionan a los trabajadores los mecanismos adecuados para hacer valer sus derechos en el trabajo.

SEGUNDA.- **INDITEX** se compromete a respetar el cumplimiento de los Derechos Humanos y Laborales Fundamentales antes mencionados, en su “cadena producción” para todos los trabajadores, ya sean directamente contratados por **INDITEX** o bien por sus Fabricantes o/y Talleres Externos.

TERCERA.- El presente Acuerdo será de aplicación en toda la “cadena de producción” de **INDITEX** incluyendo aquellos centros de producción en los que **ITGLWF** no tenga representación sindical. En tal circunstancia, **INDITEX** e **ITGLWF** se comprometen a divulgar el contenido del presente Acuerdo.

CUARTO.- **ITGLWF** se compromete a colaborar con **INDITEX** para garantizar el adecuado cumplimiento tanto de los estándares antes mencionados, como del Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos de **INDITEX**, el cual se adjunta como Anexo I, articulado a través de los siguientes epígrafes:

1. Prohibición de Trabajo Forzado.
2. Prohibición de Trabajo Infantil.
3. Prohibición de Discriminación.

4. Respeto a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.
5. Prohibición de Abuso o Trato Inhumano.
6. Seguridad e Higiene en el Trabajo.
7. Pago del Salario.
8. Horas de Trabajo No Excesivas.
9. Compromiso Medioambiental.
10. Trabajo Regular.
11. Implantación del Código.

COMPROMISOS

PRIMERO.- INDITEX e ITGLWF se comprometen a desarrollar acciones conjuntas que permitan verificar la implantación de los Derechos de Libertad de Asociación y a la Negociación Colectiva en la “cadena de producción” de INDITEX. Caso de surgir algún problema, INDITEX e ITGLWF cooperarán en la búsqueda de soluciones, incluyendo la colaboración en programas de formación para los trabajadores y/o gerentes de las fábricas afectadas.

SEGUNDO.- INDITEX e ITGLWF se comprometen a constituir una comisión formada por tres representantes de INDITEX y tres representantes de ITGLWF que se reunirá, al menos, una vez al año para revisar la aplicación del presente Acuerdo y/ o de cualquier asunto relacionado con el mismo.

TERCERO.- Con la finalidad de facilitar la aplicación del presente Acuerdo, INDITEX se compromete a facilitar a ITGLWF información suficiente relacionada con los procesos de implantación de los Derechos de Asociación y de Negociación Colectiva en su cadena de producción.

CUARTO.- INDITEX e ITGLWF se comprometen mutuamente a facilitarse, tan pronto como sea posible, información sobre posibles incumplimientos del presente Acuerdo, para permitir la más inmediata puesta en práctica de un plan de acción que permita su oportuna corrección.

QUINTO.- INDITEX e ITGLWF se comprometen a informar del contenido del presente Acuerdo a sus proveedores y talleres externos y a sus sindicatos afiliados y aquellos otros no federados, respectivamente.

SEXTO.- INDITEX e ITGLWF se comprometen a desarrollar conjuntamente políticas de formación y programas de capacitación en materias laborales, diseñados para la aplicación de este Acuerdo en la “cadena de producción” de INDITEX.

GENERAL

PRIMERO.- INDITEX e ITGLWF se comprometen a que el Acuerdo entre en vigor el día de su firma y su duración sea de un (1) año. Al término del año de su vigencia, se entenderá prorrogado automáticamente por sucesivos períodos de un año salvo que sea denunciado por cualquiera de las partes con tres meses al menos de antelación a la fecha de finalización o a la de cualquiera de sus prórrogas.

SEGUNDO.- INDITEX e ITGLWF se comprometen a implantar de forma eficiente el contenido del Acuerdo con sus proveedores y talleres externos y con sus sindicatos afiliados, respectivamente.

INTERPRETACIÓN

PRIMERO.- Para resolver cualquier cuestión relacionada con el contenido del Acuerdo, **INDITEX e ITGLWF** se comprometen a buscar una solución consensuada. En el caso de que la misma no fuera resuelta, se buscará la orientación y el apoyo de expertos independientes de la OIT.

SEGUNDO.- El presente Acuerdo se firma en castellano y en inglés. En caso de cualquier discrepancia, la versión en castellano prevalecerá.

Arteixo (A Coruña), a 4 de octubre de 2007.

INDITEX

ITWGLF

D. Pablo Isla Álvarez de Tejera

Mr. Neil Kearney

ANEXO I**CÓDIGO DE CONDUCTA DE FABRICANTES Y TALLERES EXTERNOS DE INDITEX.****INTRODUCCIÓN.**

El Grupo Inditex (en adelante, Inditex) se compromete a que:

- Todas las actividades de Inditex se desarrollen de manera ética y responsable.
- Toda persona que mantenga, directa o indirectamente, una relación laboral, económica, social o industrial con Inditex, reciba un trato justo y respetuoso.
- Todas las actividades de Inditex se desarrollen de manera respetuosa con el medioambiente.
- Todos sus Fabricantes y Talleres Externos (centros de producción ajenos a la propiedad de Inditex) se adhieran íntegramente a estos compromisos y promuevan su responsabilidad para asegurar que tanto ellos mismos como sus subcontratistas cumplan con los estándares contemplados en el presente Código de Conducta de Fabricantes y Talleres Externos (en adelante, el Código)

1. PROHIBICIÓN DE TRABAJO FORZADO.

Inditex no permitirá ninguna forma de trabajo forzado ni involuntario en los centros productivos y/ o instalaciones de sus Fabricantes Externos, Proveedores y de sus Subcontratistas.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas no podrán exigir a sus trabajadores ningún “depósito” ni realizar retenciones de documentación acreditativa de su identidad.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas reconocerán el derecho de sus trabajadores a abandonar su puesto de trabajo previo aviso con una antelación razonable.

2. PROHIBICIÓN DE TRABAJO INFANTIL.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas no contratarán a menores de edad. Inditex define menor de edad a aquella persona con edad inferior a 16 años. Si la legislación local establece un límite de edad superior, se respetará dicho límite.

Las personas menores de 18 años no deberán trabajar en turnos nocturnos ni bajo condiciones peligrosas, tal y como define éstas la Recomendación 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

Cuando en los centros productivos y/ o instalaciones de los Fabricantes Externos, Proveedores y de sus Subcontratistas, se detecte la existencia de cualquier forma de trabajo infantil, deberán aplicarse protocolos diseñados para su eliminación y desarrollarse programas educativos que garanticen la eliminación de cualquier forma de exclusión del menor hasta que éste alcance la edad laboral mínima necesaria.

3. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas no deberán aplicar ningún tipo de práctica discriminatoria en la contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, terminación del contrato o jubilación, basándose en la raza, casta, credo, nacionalidad, religión, edad, discapacidad física o mental, género, estado civil, orientación sexual y/o afiliación sindical o política.

4. RESPETO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas garantizarán a sus trabajadores, sin excepción, los Derechos de Asociación, Afiliación y Negociación Colectiva, sin que de su ejercicio se puedan derivar represalias, y no ofrecerán remuneración o pago de ningún tipo a los empleados con el fin de entorpecer el ejercicio de tales derechos.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas adoptarán una actitud abierta y de colaboración hacia las actividades de los sindicatos.

Los representantes de los trabajadores estarán protegidos contra cualquier tipo de discriminación y podrán desempeñar libremente sus funciones como representantes en su lugar de trabajo.

Cuando los Derechos de Libertad de Asociación y Negociación Colectiva estén restringidos por ley, deberán diseñarse cauces adecuados que garanticen su razonable e independiente ejercicio.

5. PROHIBICIÓN DE ABUSO O TRATO INHUMANO.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas tratarán a sus empleados con dignidad y respeto. Bajo ninguna circunstancia se tolerará el castigo físico, el acoso sexual o racial, el abuso verbal o de poder ni ninguna otra forma de acoso o intimidación.

6. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas proporcionarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro y saludable, garantizando unas condiciones mínimas de luz, ventilación, higiene, protección contra el fuego, medidas de seguridad y acceso a agua potable.

Los trabajadores deberán disponer de aseos limpios y con agua potable. Cuando las condiciones lo requieran, deberán proporcionarse instalaciones para conservación de los alimentos.

Los dormitorios, en caso de proporcionarse, serán higiénicos y seguros.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas adoptarán las medidas necesarias para prevenir accidentes y daños para la salud de los trabajadores, minimizando, en la medida de lo posible, los riesgos inherentes al trabajo.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas impartirán a sus trabajadores formación regular en materia de salud y seguridad en el trabajo. Inditex deberá llevar un registro apropiado de los cursos de formación impartidos.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas deberán designar un responsable de seguridad e higiene dentro de la Dirección con autoridad y capacidad de decisión suficiente.

7. PAGO DEL SALARIO.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas deberán garantizar que el salario semanal liquidado a sus trabajadores sea, al menos, igual al mínimo legal o al establecido por convenio, si éste es superior. En cualquier caso, el mencionado salario deberá ser siempre suficiente para cubrir, al menos, las necesidades básicas y aquellas otras que pudieran ser consideradas necesidades adicionales razonables de los trabajadores y sus familias.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas no realizarán retenciones y/ o deducciones en los salarios de los trabajadores por motivos disciplinarios ni por ninguna otra causa distinta de las establecidas en la legislación aplicable, sin su expresa autorización.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas proporcionarán a sus trabajadores: en el momento de su contratación, información comprensible y por escrito sobre sus condiciones salariales y, en el momento de la liquidación periódica del salario, información sobre sus particularidades.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y Subcontratistas garantizarán que los salarios y demás prestaciones o beneficios sean liquidados en tiempo y forma de acuerdo con la legislación aplicable y, en concreto, que los pagos se realicen de la manera más conveniente para los trabajadores.

8. HORAS DE TRABAJO NO EXCESIVAS.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y Subcontratistas ajustarán la duración de la jornada laboral a lo dispuesto en la legislación aplicable o a lo establecido por convenio para el sector de que se trate, si éste es más favorable para el trabajador.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y Subcontratistas no exigirán a sus empleados trabajar, como regla general, más de 48 horas a la semana y se les reconocerá de media, al menos, un día libre por cada periodo de 7 días naturales.

Las horas extras deberán ser voluntarias, no excederán de 12 por semana, no se requerirán de manera habitual y deberán ser liquidadas en cuantía superior a la hora normal, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

9. COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas mantendrán un compromiso constante con la protección del medioambiente y, como mínimo, cumplirán los estándares y exigencias establecidos en la legislación aplicable local e internacional.

10. TRABAJO REGULAR.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas se comprometen a que todas las fórmulas de empleo que desarrollen estén comprendidas dentro de la práctica laboral común y la legislación local aplicable.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas no menoscabarán los derechos de los trabajadores reconocidos en la legislación laboral y de seguridad social mediante fórmulas de subcontratación, trabajo a domicilio, contratos de prácticas y aprendizaje o/y cualquier otra fórmula similar en las que no exista intención real de promover el empleo regular, en el marco de las relaciones ordinarias de empleo.

11. IMPLANTACIÓN DEL CÓDIGO.

Subcontratación.

Los Fabricantes Externos y Proveedores no podrán subcontratar la producción sin la autorización previa y escrita de Inditex.

Los Fabricantes Externos y Proveedores que subcontraten la producción de Inditex, serán responsables del cumplimiento de este Código por parte de las empresas subcontratadas.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas aplicarán los principios de este Código a los trabajadores a domicilio que formen parte de su cadena de producción y darán transparencia a los lugares y condiciones de trabajo de dichos trabajadores.

Sistemas de gestión.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas implementarán y aplicarán programas para poner en práctica este Código.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas deberán designar un representante de la Dirección que será responsable de la aplicación y cumplimiento de este Código.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas deberán dar a conocer este Código a todos sus empleados y a sus contratistas, subcontratistas, proveedores, agentes y trabajadores a domicilio que, de cualquier manera, estén involucrados en la cadena de producción de Inditex.

Supervisión y verificación.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas autorizarán a Inditex y/ o a terceras partes designadas por Inditex, a realizar inspecciones y auditorías para verificar el adecuado cumplimiento de este Código. Para ello, facilitarán a los inspectores y/ o auditores los medios adecuados y el acceso a las instalaciones y a la documentación necesaria para asegurar dicha verificación.

Compromiso ético.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas mantendrán un comportamiento honesto, íntegro y transparente en su actividad, llevando para ello un adecuado sistema de registros contables, como medida preventiva frente a toda corrupción, soborno y extorsión que pudiera producirse.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas no deberán ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos o dádivas a/de los compradores de Inditex que contravengan lo convenido en la “Directriz Interna de Prácticas Responsables del Personal del Grupo Inditex”.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas no manipularán ni influirán a sus trabajadores ni falsificarán archivos o registros de modo que alteren los procesos de verificación del cumplimiento de este Código.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas no podrán ofrecer ni aceptar ningún tipo de remuneración que pretenda, intencionadamente o no, interferir en la imparcialidad u objetividad de aquellas partes designadas por Inditex para la realización de inspecciones y auditorías de cumplimiento del presente Código.

Salud y Seguridad de Producto.

Los Fabricantes Externos, Proveedores y sus Subcontratistas asumen la responsabilidad de aplicar los estándares de salud y seguridad de producto de Inditex en los procesos de fabricación de materias primas, producto terminado, complementos y calzado que comercialicen a Inditex.

Publicación del Código.

La Dirección de los Fabricantes Externos, Proveedores y de sus Subcontratistas informará a sus trabajadores sobre el contenido de este Código. Una copia del mismo, traducida al idioma local, deberá estar expuesta en un lugar accesible para todos los trabajadores.

Referencia a la legislación nacional y a los convenios colectivos.

Las disposiciones de este Código constituyen únicamente estándares mínimos.

En el caso de que la legislación nacional o cualquier otra de aplicación o cualesquiera otros compromisos asumidos o que fueren aplicables, incluidos los convenios colectivos, regulen la misma materia, se aplicará la regulación más favorable para el trabajador.

Anexo I-2

Código de Conducta del Vendedor GAP ¹

Este Código de Conducta del Vendedor se aplica a todas las fábricas que producen mercancías para Gap, Inc. o cualquiera de sus subsidiarias, divisiones, filiales o agentes ("Gap").

Gap reconoce que las fábricas en las que operan en todo el mundo tienen diferentes entornos legales y culturales, este Código establece los requisitos básicos que todas las fábricas deben cumplir con el fin de hacer negocios con Gap. El Código también establece las bases para la evaluación continua de Gap respecto a las prácticas de empleo y el cumplimiento ambiental de las fábricas.

I. Principio General

Las fábricas que producen bienes para Gap deben operar en cumplimiento absoluto con las leyes de su país y con las otras leyes, reglamentos y regulaciones aplicables.

A. La empresa opera en cumplimiento absoluto de las leyes, reglamento y regulaciones que le sean aplicables, incluyendo aquellas relativas al trabajo, seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente.

B. La empresa permite que Gap y/o cualquiera de sus representantes o agentes tengan acceso a sus instalaciones y a todos los registros relevantes en cualquier momento, con o sin aviso previo.

II. Medio ambiente

Las fábricas deben de cumplir con todas las leyes y regulaciones ambientales que le sean aplicables. En los lugares en que estos requerimientos sean menores a los establecidos por Gap, se alienta a las fábricas para que cumplan con las normas descritas en la declaración de los principios ambientales de Gap.

A. La empresa tiene un Sistema o Plan de Gestión Ambiental

B. La empresa tiene procedimientos para notificar a las autoridades locales en caso que exista una descarga accidental o liberación o cualquier otra emergencia ambiental.

III. Discriminación

Las empresas deben contratar a los trabajadores en base a su habilidad para desarrollar el trabajo, y no en base a sus características personales o creencias.

A. La empresa contrata trabajadores independientemente de su raza, color, género, nacionalidad, religión, edad, estado de embarazo o estado civil.

B. La empresa paga a los trabajadores su salario y beneficios independientemente de su raza, color, género, nacionalidad, religión, edad, estado de embarazo o estado civil.

IV. Trabajo Forzado

Las fábricas no deberán usar ningún tipo de trabajo carcelario, servil o forzado.

¹ Traducción no oficial. Texto original: http://www.gapinc.com/content/attachments/gapinc/COVC_070909.pdf

- A. La empresa no utiliza ningún tipo de trabajo involuntario, incluyendo trabajo carcelario, trabajo por deudas o trabajo forzado por el Gobierno.
- B. Si la empresa recluta trabajadores extranjeros, la empresa deberá pagar a la agencia de empleo las comisiones por reclutamiento y no requerirá a los trabajadores seguir trabajando para ellos por un tiempo determinado en contra de su voluntad.

V. Trabajo Infantil

Las fábricas deben emplear sólo a los trabajadores que cumplen con el requisito de edad mínima legal aplicable o por lo menos 14 años de edad, la que sea mayor. Las fábricas deben cumplir con todas las leyes aplicables al trabajo infantil. Las fábricas se les anima a desarrollar legítimos programas de aprendizaje en los lugares de trabajo para el beneficio educativo de sus trabajadores, a condición de que todos los participantes cumplan con la norma edad mínima tanto de Gap de 14 años y la edad mínima legal.

- A. Todos los trabajadores empleados por la fábrica tienen al menos 14 años de edad y cumplen el requisito de la edad mínima legal aplicable.
- B. La fábrica cumple con todas las leyes de trabajo infantil aplicables, incluidas las relativas a la contratación, los salarios, las horas de trabajo, horas extraordinarias y las condiciones de trabajo.
- C. La fábrica promueve y permite a los trabajadores elegibles, en especial a los trabajadores más jóvenes, asistir a clases de noche y participar en los programas de trabajo-estudio y otros programas educativos patrocinados por el gobierno.
- D. La fábrica mantiene la documentación oficial de todos los trabajadores a fin de verificar la fecha de nacimiento del trabajador. En aquellos países en los documentos oficiales no están disponibles para confirmar la fecha exacta de nacimiento, la fábrica confirma la edad utilizando un método de evaluación adecuado y fiable.

VI. Salario y Horas de Trabajo

Las fábricas deberán establecer las horas de trabajo, salarios y horas extras de acuerdo con todas las leyes aplicables. Los trabajadores percibirán al menos el salario mínimo legal o el salario que cumpla con los estándares de la industria local, el que sea mayor. Si bien se entiende que las horas extras son requiere a menudo en la producción de prendas de vestir, las fábricas deberán llevar a cabo sus operaciones de manera que se limiten las horas extraordinarias a un nivel que garantice condiciones de trabajo dignas y productivas.

- A. A los trabajadores se les paga por lo menos el salario mínimo legal o el establecido para la industria, el que sea mayor.
- B. La fábrica paga horas extras y cualquier incentivo por pieza (o destajo) de acuerdo a las tarifas establecidas por ley o el estándar de la industria locales, el que sea mayor.

Los salarios por hora para las horas extraordinarias deben ser superiores a las tarifas para el turno de trabajo regular.

- C. La fábrica no requiere, con carácter de regular, el trabajo de más de 60 horas semanales.

- D. Los trabajadores pueden rechazar las horas extras sin ninguna amenaza a la pena, sanción o despido.
- E. Los trabajadores tienen por lo menos un día libre en una semana de siete días.
- F. La fábrica ofrece vacaciones y días feriados pagados de acuerdo a lo establecido en las leyes o los estándares de la industria local, el que sea mayor.
- G. Para cada período de pago, la fábrica ofrece a los trabajadores un recibo de salario comprensible que incluye días de trabajo, salario o pago a destajo por día, horas extras de acuerdo a cada sobretasa, bonos, bonificaciones y deducciones legales o contractuales.

VII. Condiciones de Trabajo

Las empresas deben tratar a sus trabajadores con respeto y dignidad, así como proveerlos de un ambiente de trabajo seguro y saludable. Las empresas deben cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables a las condiciones de trabajo. Las empresas no deben utilizar castigos físico o cualquier otro tipo de castigo físico o psicológico. Las empresas deben tener luz adecuada y estar bien ventiladas, los pasadizos deben estar despejados, la maquinaria debe tener mantenimiento regular, y los materiales peligrosos deben estar almacenados y dispuestos de una manera segura. Las empresas que provean a sus trabajadores con dormitorios, deben de asegurarse que estos estén limpios y sean seguros.

La fábrica:

1. La fábrica no realiza ni permite la realización de actos físicos para castigar o presionar a los trabajadores.
2. La fábrica no realiza ni permite la coacción psicológica o cualquier otra forma de abuso no físico, así como las amenazas de violencia, acoso sexual, gritos u otros insultos.
3. La fábrica cumple con todas las leyes aplicables en relación con las condiciones de trabajo, incluida la salud y seguridad del trabajador, el saneamiento, la seguridad contra incendios, protección contra los riesgos, eléctricos, mecánicos y de seguridad estructural.
4. La iluminación en las áreas de producción, tales como costura, tejeduría, estampado y corte es suficiente para el desempeño seguro de las actividades.
5. La fábrica está bien ventilada. Hay ventanas, ventiladores, aire acondicionado o calefactores en todas las áreas de trabajo para una circulación adecuada, ventilación y control de temperatura.
6. Hay suficientes salidas, claramente marcadas que permiten la evacuación ordenada de los trabajadores en caso de incendio u otra emergencia. Las rutas de salida de emergencia están claramente marcadas y existen en todas las secciones de la fábrica.
7. Los pasillos, salidas y escaleras se mantienen libres de prendas terminadas, rollos de tela, cajas y otros objetos que puedan obstruir la evacuación ordenada de los trabajadores en caso de incendio u otras emergencias durante todo el proceso productivo. La fábrica señala, con un "cuadrado amarillo" u otras marcas, las áreas frente a las salidas, equipo contra incendios, paneles de control y las fuentes potenciales de incendio, para que estén se mantengan libres de obstrucción.
8. Las puertas y otras salidas se mantienen accesibles y desbloqueados durante todas las horas de

trabajo para la evacuación ordenada en caso de incendio u otra emergencia. Todas las principales puertas de salida se abren hacia el exterior.

9. Los extintores son adecuados para los tipos de posibles incendios en las distintas áreas de la fábrica, se encuentran en mantenimiento periódico y son cargados, muestran la fecha de la última inspección, y se montan en las paredes y columnas en toda la fábrica para que sean visibles y accesibles a los trabajadores en todas las áreas.
10. Hay alarmas contraincendios en todos los pisos y luces de emergencia encima de las salidas de emergencia y escaleras.
11. Los simulacros de evacuación son llevados a cabo por lo menos 1 vez al año.
12. La maquinaria está equipada con dispositivos de seguridad de funcionamiento (guardas de seguridad); es inspeccionado y tiene mantenimiento regularmente.
13. El equipo de protección personal adecuado, como máscaras, guantes, gafas, tapones para los oídos y botas de goma está disponible sin costo alguno para todos los trabajadores y se proporciona las instrucciones de uso adecuado.
14. La fábrica provee de agua potable a todos los trabajadores y permite un acceso razonable a lo largo de la jornada de trabajo.
15. La fábrica coloca al menos un kit bien surtido de primeros auxilios en todos los pisos de la fábrica y capacita al personal específico en primeros auxilios básicos. La fábrica tiene procedimientos para tratar las lesiones graves que requieren tratamiento médico fuera de la fábrica.
16. La fábrica mantiene a lo largo horas de trabajo los baños limpios y sanitarios, y no impone restricciones poco razonables sobre su uso.
17. La fábrica almacena los materiales peligrosos e inflamables en áreas seguras y ventiladas y dispone de ellas de una manera segura y legal.

Dormitorios (si es aplicable):

1. Los dormitorios cumplen con todas las leyes y reglamentos relacionados con la salud y seguridad, incluyendo la seguridad contra incendios, saneamiento, protección de riesgos y seguridad eléctrica, mecánica y estructural.
2. Los dormitorios están separados por sexo.
3. El espacio habitable por trabajador en los dormitorios respeta los requisitos legales y el estándar de la industria local.
4. Los trabajadores cuentan sus propias literas o camas individuales.
5. Los dormitorios se encuentran bien ventilados. Hay ventanas al exterior o ventiladores y / o aire acondicionado y / o calefacción en todas las áreas de dormir para una circulación adecuada, ventilación y control de temperatura.

6. A los trabajadores se les proporciona un espacio propio para el almacenamiento de la ropa y objetos personales.
7. Hay por lo menos dos salidas claramente marcadas en cada piso, y la iluminación de emergencia se ha instalado en los pasillos, escaleras y encima de cada salida.
8. Los pasillos y las salidas se mantendrán libres de obstáculos para la evacuación segura y rápida en caso de incendio u otra emergencia.
9. Las indicaciones para la evacuación en caso de incendio u otras emergencias se publican en todos los dormitorios.
10. Los extintores de incendios se colocan en áreas accesibles a todos los dormitorios.
11. Los materiales peligrosos y combustibles utilizados en el proceso de producción no se almacenan en el dormitorio o en edificios conectados a los dormitorios.
12. Los simulacros de incendio se llevan a cabo por lo menos cada seis meses.
13. Los dormitorios cuentan con una iluminación adecuada.
14. Hay baños y duchas suficientes, segregados por sexo y siempre en zonas seguras, higiénicas, accesibles y privadas.
15. El agua potable o instalaciones para hervir agua están disponibles para los residentes del dormitorio.
16. Los residentes de los dormitorios compartidos son libres de salir y entrar durante sus horas libres bajo limitaciones razonables impuestas por su seguridad y comodidad.

VIII. Libertad de Asociación

Los trabajadores son libres de afiliarse a las asociaciones de su elección. Las fábricas no deben interferir con los trabajadores que desean legítimamente y de forma pacífica asociarse, organizarse o negociar colectivamente. La decisión de asociarse o no es exclusiva de los trabajadores.

- A. Los trabajadores son libres de elegir si desean o no organizarse legalmente y unirse a asociaciones.
- B. La fábrica no amenaza, castiga, limita o interfiere los esfuerzos legítimos de los trabajadores para unirse a asociaciones de su elección.

Supervisión y Control

Como condición para hacer negocios con Gap, cada fábrica debe cumplir con este Código de Conducta del Vendedor. Gap continuará desarrollando sistemas de monitoreo para evaluar y garantizar el cumplimiento.

Si Gap determina que cualquier fábrica ha violado este Código, Gap puede decidir rescindir su relación de negocios o exigir la fábrica para poner en práctica un plan de acción correctiva. Si se recomienda las medidas correctivas, pero no se toma, Gap suspenderá colocación de futuros pedidos y podrá terminar la producción actual.

Anexo I-3

Under Armour

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES ¹

Valores:

Under Armour fue fundada en base a los siguientes valores: Innovación, Inspiración, Confiabilidad e Integridad. Consistentemente con estos valores, buscamos hacer negocios con proveedores y sus subcontratistas que se adhieran a estas prácticas, siguiendo las prácticas de ambiente de trabajo establecidas y el cumplimiento con nuestro Código de Conducta (El “Código”).

Los proveedores de Under Armour y sus sub contratistas deben manejar a sus trabajadores en forma legal, ética y equitativa. Under Armour busca hacer negocios con proveedores y sus sub-contratistas que cumplan con la normativa de Estados Unidos, los países en los que los productos de Under Armour son manufacturados, distribuidos, comprados y vendidos; y el Código. Cualquier violación de estas leyes o del Código será vista como un quebrantamiento del Acuerdo de Manufactura y puede llevar a la terminación de las relaciones comerciales entre Under Armour y el proveedor.

Trabajo Forzado:

Under Armour no comprará productos o componentes de proveedores que usen Trabajo Forzado, ya sea en forma de trabajo carcelario no voluntario, régimen de servidumbre o para pagar una deuda, o similares; o permita que sus proveedores lo hagan.

Trabajo Infantil:

Under Armour no comprará productos o componentes manufacturados por personas menores de 15 años, o una edad menor requerida para completar la educación básica obligatoria en los países en que dicha edad sea mayor a 15 años.

Acoso y Abuso:

Los proveedores de Under Armour, y los subcontratistas que estos usen, deben tratar a sus trabajadores de forma respetuosa y digna. Ningún trabajador puede ser víctima de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.

No Discriminación:

Los proveedores de Under Armour, y los subcontratistas que estos usen, no deberán discriminar en base a género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, u origen social o étnico, en sus prácticas de empleo, vale decir, reclutamiento, salario, otorgamiento de beneficios, promoción de los trabajadores o ascensos, prácticas disciplinarias y desvinculación.

¹ Traducción no oficial. Versión original: <http://investor.underarmour.com/company/corpResponsibility.cfm>

Salud y Seguridad:

Los proveedores de Under Armour, y los subcontratistas que estos usen, deben proveer a sus trabajadores con un ambiente de trabajo saludable y seguro a fin de prevenir accidentes o daños a la salud a consecuencia del trabajo, o que guarden relación o sobrevengan durante el trabajo o como resultado de las operaciones en las instalaciones del empleador. Los empleadores deben cumplir totalmente con todas las leyes y reglamentación sobre condiciones del lugar de trabajo, seguridad y medio ambiente. Cuando se provea de alojamiento a los trabajadores, los proveedores y sus subcontratistas deben asegurarse que éste sea seguro y saludable.

Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Los proveedores de Under Armour, y los subcontratistas que estos usen, deberán reconocer y respetar el derecho de los trabajadores de asociarse libremente y negociar colectivamente.

Salarios y Beneficios:

Los proveedores de Under Armour, y los subcontratistas que estos usen reconocen que el salario es esencial para que los trabajadores cubran sus necesidades básicas. Los proveedores de Under Armour, y los subcontratistas que estos usen, deben de pagar a sus trabajadores al menor la remuneración mínima vital establecida en el país o la remuneración representativa de la industria, la que sea la más alta, sin importar que el pago se haga a destajo o por hora; y deben de proveer a todos los trabajadores con los beneficios laborales obligatorios.

Horas de Trabajo:

Excepto en situaciones extraordinarias del negocio, los proveedores de Under Armour, y los subcontratistas que estos usen, (i) no deben requerir que los trabajadores laboren más de (a) 48 horas semanales y 12 horas extras o (b) los límites establecidos por la ley local respecto a las horas de trabajo regulares y en sobretiempo, o en el caso que la ley no establezca límites en la jornada de trabajo máxima, se deberá tomar en cuenta la jornada de trabajo máxima permitida más 12 horas de sobretiempo como máximo (ii) los trabajadores deben tener derecho a al menos 1 día libre en un periodo de 7 días de trabajo. Los proveedores de Under Armour, y los subcontratistas que estos usen, deben informar a sus trabajadores al momento de la contratación si el trabajo es sobretiempo es obligatorio. Los proveedores de Under Armour, y los subcontratistas que estos usen, no deben obligar a que sus trabajadores realicen trabajo en sobretiempo excesivo.

Pago de las Horas Extras:

Adicionalmente al pago por las horas regulares de trabajo, los trabajadores los proveedores de Under Armour, y los subcontratistas que estos usen, deben recibir la sobretasa establecida por ley para el pago de sus horas extras; en el caso de los países que no tengan establecida dicha sobre tasa, el pago de horas extras debe ser al menos a la tarifa de horas regulares de trabajo.

Medio Ambiente:

Los proveedores de Under Armour, y los subcontratistas que estos usen, cumplirán con todas las regulaciones y estándares ambientales aplicables a sus operaciones.

Prácticas Éticas y Legales:

Los proveedores de Under Armour, y los subcontratistas que estos usen, deben cumplir completamente con toda la normativa local, estatal, federal, nacional e internacional, incluyendo pero no limitado a los temas de trabajo infantil, salario, horas de trabajo, condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo e inmigración. Los proveedores de Under Armour, y los subcontratistas que estos usen deben tener Prácticas de Negocios Éticas.

Cualquier compañía que decida adoptar el Código de Conducta del Trabajo debe, adicionalmente a cumplir con todas las leyes del país donde opera, cumplir y apoyar el Código de Conducta del Trabajo de acuerdo a los Principios de Monitoreo adjuntos y debe aplicar el estándar más alto en los casos que existan diferencias o conflictos. Cualquier compañía que determine adoptar el Código de Conducta del Trabajo debe requerir a sus licenciarios, contratista, y en los casos de vendedores, sus proveedores deben de cumplir con la normativa local aplicable y el presente Código de acuerdo a los Principios de monitoreo y aplicar el estándar mayor en caso de diferencia o conflicto.

Instrumentos generados en Topy Top

Anexo 2-1



**ACUERDO ENTRE
TOPY TOP SA
Y SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE TOPY TOP - SINTOTTSA
CON LA FEDERACION INTERNAIONAL DE TRABAJADORES DEL TEXTILE,
VESTIDO CUERO Y CALZADO
INDITEX, S.A. y GAP Inc.
29 DE JUNIO DEL 2007.**

TOPY TOP S.A. (en adelante Topy Top), y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top (en adelante SINTOTTSA), junto con la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido, Cuero y Calzado (FITIVC), Inditex SA y Gap Inc., reunidos el 29 de junio del 2007, se comprometen colectivamente a cooperar juntos para desarrollar un sistema de relaciones industriales maduros, con el objetivo de que Topy Top sea viable, rentable, y internacionalmente competitiva en base a trabajo decente de acuerdo a las leyes laborales de Perú y las normas laborales internacionales suscritas por el Perú.

A este fin, las cinco partes se comprometen a jugar papeles complementarios, conforme sigue:

TOPY TOP encajará en sus prácticas comerciales el respeto de las normas laborales como un instrumento de ventaja competitiva y se esforzará a establecer sistemas de gestión de los recursos humanos encaminados a promover la cooperación y reducir el conflicto en la fábrica.

SINTOTTSA

SINTOTTSA se esforzará a desarrollar una relación constructiva y estable con la dirección de Topy Top a fin de ayudar a mejorar la productividad y la calidad, a cambio de trabajo decente, y promoverá esta actitud entre sus miembros en la fábrica.

FITIVC

FITIVC ayudará a SINTOTTSA con el asesoramiento, la educación y la formación en el proceso de establecer relaciones industriales maduras entre los trabajadores y la empresa basadas en el diálogo social.

INDITEX Y Gap Inc

Inditex y Gap Inc, como compradores, apoyarán cualquier esfuerzo encaminado a establecer una relación estable y segura entre la empresa y los trabajadores, entre otros a través de una revisión periódica de los desarrollos y del apoyo para la educación y la formación tanto de gerentes y trabajadores. Asimismo, dichas empresas en cooperación con Topy Top trabajaran para desarrollar y profundizar su relación comercial.

Por otra parte, las partes se comprometen igualmente a:

Topy Top ofrecerá inmediatamente el reintegro de los trabajadores mencionados en el anexo 1, en los términos y condiciones que previamente tuvieron, y con el pago de ingresos promedios desde la fecha de cada cese. (Al efecto se tomará el ingreso promedio de los 3 últimos meses previos al cese).

Los trabajadores recibirán por escrito en sus domicilios una oferta de reintegro en los términos expuestos en el párrafo precedente con conocimiento del SINTOTTSA. Cada trabajador deberá aceptar o rechazar la oferta, también por escrito. Se mantendrá abierta la oferta de reintegro para un período de 7 días y SINTOTTSA se compromete a transmitir la decisión de cada trabajador dentro de ese plazo.

Strictly private and confidential

DE :

NO. DE TEL :

02 JUL. 2007 10:55 P2

La oferta de reintegro se aplica a los trabajadores referidos en el anexo 1, sin importar que hayan o no aceptado una indemnización desde su despido. Los trabajadores que hayan aceptado una indemnización no tendrán que devolver la cantidad recibida, pero está cantidad sea restada del monto que reciben por concepto de ingresos promedios desde la fecha del despido.

Los trabajadores que acepten la reposición serán considerados repuestos a partir del 1° de julio de 2007, y comenzarán a trabajar en la fábrica, en grupos de 25, comenzando el lunes 2 de julio de 2007 y, a partir de esta fecha, en forma semanal, el 9, 16 y 23 de julio, según se requiera. El primer grupo de 25 estará formado por miembros actuales de la Junta Directiva de SINTOTTSA conjuntamente con los trabajadores del Anexo I en orden alfabético. Cada grupo subsiguiente de 25 personas será seleccionado de la lista en orden alfabético.

Los trabajadores que aceptan ser reintegrados cobrarán sus ingresos promedios desde la fecha de su despido hasta el 30 de junio del 2007. El trabajador cobrará este salario el día que empieza a trabajar. Los ingresos promedios para el mes de junio del 2007 se cobrará el día de pago normal en julio del 2007.

Ningún miembro de SINTOTTSA y en particular de trabajadores comprendidos en el anexo 1 serán sujetos a ningún tipo de discriminación.

1. Topy Top reconoce a SINTOTTSA e iniciarán inmediatamente el diálogo sobre temas de interés mutuo.
2. Topy Top suspenderá inmediatamente todo procedimiento legal en contra de SINTOTTSA o sus miembros, y SINTOTTSA, una vez reintegrados los que quieren volver a trabajar, suspenderá toda acción legal en nombre de los trabajadores mencionados en el anexo 1, quienes suscribirán la documentación correspondiente.

Por otra parte, TOPY TOP S.A.:

1. Se compromete a mantener un departamento de recursos humanos con un personal calificado a fin de manejar las relaciones industriales;
2. Desarrollará, en consulta con SINTOTTSA los sindicatos en la empresa, un conjunto de reglas internas;
3. Empezará un análisis de sus sistemas de gestión laboral con miras a establecer un protocolo detallado para la operación de sistemas de relaciones industriales maduros en la empresa, con el objetivo de asegurar que TOPY TOP S.A. sea una empresa viable, rentable e internacionalmente competitiva en base a las buenas prácticas laborales de acuerdo a las leyes laborales de Perú y las normas laborales internacionales suscritas por el Perú. Tal protocolo incluirá provisiones relativas a:
 - Relaciones entre TOPY TOP S.A. y los sindicatos reconocidos en la empresa;
 - Reuniones semanales sobre producción y otros problemas y objetivos;
 - Reuniones quincenales sobre temas relacionados con las relaciones industriales, entre otros condiciones de trabajo, productividad y formación;
 - Un procedimiento para el manejo de quejas;
 - Un procedimiento para el manejo de la acción disciplinaria;

DE :

NO. DE TEL. :

02 JUL. 2007 10:56 P3

4. TOPY TOP y SINTOTSA cooperarán para mantener una relación de trabajo positiva, incluyendo consultas regulares, diálogo y negociación de acuerdo a la ley laboral de Perú y las normas laborales internacionales suscritas por el Perú..

5. Para promover las buenas relaciones industriales, Topy Top y SINTOTSA desarrollarán, con ayuda externa (entro otros de la Organización Internacional del Trabajo, Inditex y Gap), un programa de formación gerentes/supervisores/sindicato, gestionado por la FITTVC con apoyo financiero de Inditex y Gap, que incluya formación para los dirigentes sindicales sobre sus derechos y responsabilidades y formación sobre las buenas prácticas de relaciones industriales, entre otros el respeto mutuo, el manejo de quejas y cuestiones relativas a la producción (metas, etc).

6 Inditex, Gap y la FITTVC, seguirán los desarrollos relativos a las relaciones industriales y proveerán asesoramiento y ayuda cuando sea necesario.

7. Topy Top en conjunto con sus principales compradores realizará un análisis de sus actuales términos contractuales laborales, con miras a establecer una fuerza laboral más estable.

Name: Estevan Daneliuc
TOPY TOP
June 29, 2007

Name: _____
SINTOTSA
June 29, 2007

Name: Neil Kerney, Gen. Sec
ITGLWF
June 29, 2007

Name: Javier Chércoles, CSR Director
INDITEX
June 29, 2007

Name: Nancy Contreras
Gap Inc.
June 29, 2007

**ACUERDO SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS
PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS RELACIONES ENTRE
TOPY TOP S.A. Y EL
SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE TOPY TOP S.A. (SINTOTTSA)**

1. Las partes

Las partes incluidas en el presente Acuerdo sobre procedimientos son Topy Top S.A. y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA)

2. Principios generales y objetivos

El presente Acuerdo tiene como esencia e intención fomentar las mejores relaciones posibles entre Topy Top S.A. y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) a los fines de garantizar que Topy Top S.A. sea una compañía viable, rentable y competitiva a nivel internacional, basada en la aplicación de buenas condiciones de trabajo de conformidad con el Código de Trabajo y con las normas políticas y procedimientos laborales internacionales, que Topy Top S.A. pueda continuar ofreciendo oportunidades de empleo justo y que el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) pueda intentar resolver a través del diálogo, la consulta y la negociación asuntos que afecten a todos los trabajadores por Topy Top S.A., incluyendo condiciones laborales, productividad y adiestramiento y capacitación.

El presente Acuerdo sobre procedimientos, redactado de conformidad con Código de trabajo, establece las condiciones y procedimientos que regularán la relación entre Topy Top S.A. y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA), quienes reconocen por medio del presente Acuerdo su interés común de encontrar soluciones razonables a los problemas que puedan surgir entre ellos y de trabajar conjuntamente en pro de las metas fijadas para Topy Top S.A. y en pro del mantenimiento de las buenas relaciones obrero-patronales.

Es la intención de Topy Top S.A. y de Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) desarrollar, en el tiempo más corto posible, un sistema de relaciones industriales maduros, de conformidad con el Código de Trabajo y demás leyes nacionales.

3 Reconocimiento

Topy Top S.A. reconoce al Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) como representante legítimo de su mano de obra y se compromete a fomentar su evolución de conformidad con el Código de Trabajo.

El Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) reconoce el derecho de Topy Top S.A. de gerenciar sus operaciones, lo cual incluye el mantenimiento del orden y la disciplina, la adaptación a un ambiente competitivo en constante cambio y el mejoramiento de la eficiencia.

4. Alcance

DE :

NO. DE TEL :

02 JUL. 2007 10:57 P5

El presente Acuerdo de procedimientos será aplicable a todos los trabajadores de Topy Top S.A. En particular, será aplicable específicamente a los siguientes puntos:

- Condiciones de trabajo
- Metas de producción y precio por pieza
- Bonificaciones e incentivos
- Ausentismo
- Enfermedad
- Higiene y seguridad
- Igualdad de oportunidades
- Prácticas laborales
- Seguridad de empleo y cesantía
- Productividad
- Adiestramiento y capacitación.

5. Representación

El Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) podrá, de vez en cuando, nominar a uno o más de sus miembros para consultar, dialogar y negociar con Topy Top S.A. sobre puntos específicos relacionados con condiciones de trabajo, productividad, adiestramiento y capacitación y otros aspectos relacionados con éstos. En tales casos, el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) deberá notificar formalmente a Topy Top S.A. los nombres de los nominados.

6. El sindicato de trabajadores : derechos y responsabilidades

Topy Top S.A. deberá respetar que los miembros del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) han sido electos por sus propios compañeros de trabajo para representar a sus afiliados de Topy Top S.A. en negociaciones con Topy Top S.A., entablar relaciones laborales e industriales con Topy Top S.A., plantear y resolver pacíficamente disputas entre sus afiliados y Topy Top S.A. y trabajar conjuntamente con Topy Top S.A. y su gerencia en favor de una mayor productividad y una mejor competitividad.

El Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) deberá ejercer sus derechos y responsabilidades de representación de sus afiliados de Topy Top S.A. de conformidad con el Código de Trabajo y en un espíritu de buena fe y buena voluntad para con Topy Top S.A. y su gerencia.

El Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) deberá promover una conducta responsable, un trabajo de calidad y el compromiso para con la productividad entre los miembros del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) y los trabajadores de Topy Top S.A.

El Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) deberá entablar relaciones laborales e industriales basadas en el respeto mutuo con Topy Top S.A. y su gerencia y deberá trabajar en un espíritu de cooperación con Topy Top S.A. y su gerencia a fin de establecer y preservar un ambiente de trabajo pacífico y productivo en la empresa.

Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA)

El Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) deberá respetar las disposiciones del Código de Trabajo y legislación nacional relativos a las condiciones necesarias para la realización de huelga y de paros de trabajo.

Topy Top S.A. deberá ofrecer todas las facilidades razonables al Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) y a sus miembros para que puedan desempeñar sus responsabilidades, incluyendo el derecho a asistir a reuniones con la gerencia y reuniones con los trabajadores, sea individualmente o en grupo, y el derecho a tomar tiempo para actividades de educación y adiestramiento y capacitación, de acuerdo con la ley peruana.

Sin embargo, la membresía al Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) no es una actividad a tiempo completo. Los miembros de Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) y los miembros de su Junta Directiva deberán desempeñar el trabajo de producción para el que fueron contratados o que les fuera asignado por Topy Top S.A., lo cual deberán hacer con sinceridad y poniendo en práctica la mayor de sus capacidades. Topy Top S.A. deberá dar a los miembros del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) tiempo y libertad razonables para atender las responsabilidades con las que han sido investidos como miembros electos del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA), sin afectar el cumplimiento de sus obligaciones laborales de conformidad con el Código de Trabajo y las leyes nacionales. Los miembros del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) deberán asistir a su trabajo de manera responsable y justa, con consideración de las necesidades de producción de la compañía, y de forma tal que las interrupciones que pudieran producirse en el proceso de producción sean mínimas y no afecten el cumplimiento de las ordenes de compra de los clientes de la Empresa.

Las facilidades ofrecidas deberán incluir un espacio de oficina, un archivador o gabinete seguro, acceso al teléfono y carteleras para la colocación de avisos y notificaciones. Las reuniones del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) deberán realizarse fuera de las horas normales de trabajo.

7. Relaciones Topy Top S.A. / SINTOTTSA

Topy Top S.A. y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) expresan su compromiso de negociación sobre la base de la buena fe como medio para abordar temas de interés y preocupación comunes, resolver disputas y preservar un ambiente de trabajo positivo.

La consulta, el diálogo y la negociación entre Topy Top S.A. y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) deberán llevarse a cabo en un espíritu de respeto mutuo. Deberá hacerse cada esfuerzo posible para que los acuerdos logrados sean por mutuo consentimiento. Ninguna de las partes deberá adoptar conductas intimidatorias o amenazantes. Ambas partes reconocen que cualquier interrupción del trabajo normal amenaza la seguridad futura de Topy Top S.A. y de su mano de obra y, por consiguiente, deberán hacer todos los esfuerzos posibles para garantizar que Topy Top S.A. opere normalmente y sin interrupción.

Topy Top S.A. y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) deberán buscar mantener un ambiente de trabajo positivo que involucre comunicación, diálogo y negociación de manera regular.

DE :

NO. DE TEL :

02 JUL. 2007 10:59 P7

Topy Top S.A. y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) deberán respetar las disposiciones del Código de Trabajo y leyes nacionales relativas a huelgas y paros de trabajo, cierre de puertas y cierre de la empresa o cualquier otro aspecto que niegue a los trabajadores la oportunidad de desempeñar su actividades de producción normales en la empresa.

En este sentido, al inicio de cada semana laboral, deberá tener lugar una sesión de discusión con el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) sobre los problemas de producción identificados en la semana anterior, conjuntamente con una inducción sobre los objetivos de producción a ser alcanzados y los posibles problemas para el logro de tales objetivos. Esto proveerá una oportunidad para que Topy Top S.A. y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) puedan superar conjuntamente los problemas relacionados con la producción y las condiciones de trabajo. Estas sesiones se podrán realizar con mayor frecuencia de ser necesario.

Deberá tener lugar una reunión quincenal entre el Jefe de Recursos Humanos de Topy Top S.A. y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA), en la que ambas partes considerarán aspectos generales de las relaciones industriales, incluyendo condiciones de trabajo, productividad, quejas, agravios y disputas, de conformidad con los procedimientos acordados y otros asuntos relevantes.

También deberán tener lugar otras reuniones entre Topy Top S.A. y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) en la medida en que sean necesarias.

Deberán ser acordados los procedimientos para el manejo de quejas, agravios y disputas a los fines de reducir las tensiones.

El Reglamento de la compañía de Topy Top S.A. deberá ser redactado con conocimiento del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA), a los fines de aclarar los derechos y las responsabilidades tanto de Topy Top S.A. como de sus trabajadores.

Deberá establecerse un Departamento de Recursos Humanos, destinado a garantizar que los temas de interés y preocupación del día a día y a largo plazo en material de relaciones industriales sean manejados de manera profesional y a los fines de evitar cualquier conflicto. El Departamento de Recursos Humanos será el encargado de velar por esto, puesto que como las disputas son potencialmente perjudiciales para Topy Top S.A., sus trabajadores y sus clientes, se espera que los supervisores y los gerentes a todos los niveles, en cooperación con los trabajadores y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA), resuelvan todas las dificultades a nivel de las líneas de producción, con la excepción de las más complejas.

El Departamento de Recursos Humanos y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) deberán cooperar en el desarrollo de un sistema maduro de relaciones industriales en Topy Top S.A.

Deberán ser instrumentados programas de educación y capacitación destinados a fomentar el respeto mutuo, a desarrollar el entendimiento de lo que son prácticas de relaciones industriales maduras, a garantizar un manejo eficiente de las quejas, agravios y disputas y a fortalecer el conocimiento de aspectos varios, incluyendo el

DE :

NO. DE TEL :

02 JUL. 2007 10:59 P8

trabajo a destajo. La instrumentación de tales programas deberá incluir tanto a los gerentes y los supervisores de Topy Top S.A. y los miembros del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA)

8. Quejas y agravios individuales

Las quejas y los agravios individuales serán manejados de acuerdo con el Procedimiento para el manejo de quejas, agravios y disputas (Anexo 1) acordado entre Topy Top S.A. y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA). De acuerdo con tal Procedimiento, las quejas y los agravios deberán ser resueltos en la primera ocasión posible y con un mínimo de oportunidad para tensión o conflicto. Los procedimientos establecidos deberán ser seguidos de manera sistemática y deberán ser agotados todos los canales antes de que el conflicto deba llegara a nivel de la alta gerencia.

9. Agravios y disputas colectivos

Los agravios y las disputas colectivos que afecten parte o la totalidad de los trabajadores de Topy Top S.A. deberán se manejados de acuerdo con el Procedimiento para el manejo de quejas, agravios y disputas (Anexo 1) acordado entre Topy Top S.A. y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA), sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación nacional. Deberán hacerse todos los esfuerzos posibles para resolver los problemas en cada una de las etapas contenidas en el Procedimiento y hasta que el mismo haya sido completado y, una vez sabido el resultado, no deberá haber amenazas de "operación tortuga" o paros parciales o generales del trabajo o cualquier otra acción ilegal o cierre de puertas por parte de la compañía.

10. Procedimiento disciplinario

En caso de que Topy Top S.A. sienta que existe causa probable para aplicar procedimientos disciplinarios a un trabajador, el asunto deberá ser manejado de conformidad con el Procedimiento disciplinario de la compañía, que será previamente puesto en conocimiento de los trabajadores.

11. Régimen legal nacional

Nada de lo dispuesto en el presente documento afectará las obligaciones que se derivan de la legislación nacional para la Empresa, el Sindicato y los trabajadores.

Firmado por Topy Top S.A.

Fecha

**Firmado por Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A.
(SINTOTTSA)**

DE :

NO. DE TEL :

02 JUL. 2007 11:00 P9

TOPY TOP S.A.**PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO****Notas preliminares sobre el procedimiento disciplinario**

Se recomienda tanto a la gerencia como a los trabajadores examinar las razones reales que condujeron a la diferencia antes de recurrir al procedimiento disciplinario. En realidad, generalmente son la presión resultante de la ausencia de gerencia, la presión en los trabajadores y en los recursos, la falta de claridad en torno a lo concierne al trabajo, las prioridades, los métodos de trabajo y las maneras en que el trabajo es administrado y la indisciplina en sí los factores que contribuyen a la creación de problemas y para los cuales es necesario poner en práctica un procedimiento disciplinario.

Este procedimiento contempla dos categorías de ofensas: falta grave y el resto. Igualmente, incluye una definición a grandes rasgos de lo que se considera una falta grave.

El procedimiento disciplinario es progresivo y las sanciones se hacen mayores a medida que se repite la falta de conducta o de rendimiento. Esto coloca al trabajador en situación de "prevenido" y en caso de que continúe la conducta inapropiada o el rendimiento deficiente, Topy Top S.A. puede decidir unilateralmente dar por terminada la relación de empleo.

Si una primera ofensa es de naturaleza lo suficientemente grave, la emisión de una advertencia verbal o escrita no será considerada suficiente o adecuada y, por consiguiente, podrá ser emitida una advertencia final por escrito sin que hayan sido adoptados los tres pasos previos para tal advertencia. Ningún trabajador deberá ser despedido por una primera ofensa, con la excepción de aquellas consideradas faltas graves.

Se espera que la sea la alta gerencia la que se ocupe de las faltas graves y de los casos en los que sea considerado el despido del trabajadores.

En los casos en los que las decisiones sean presentadas a los trabajadores por escrito, tales decisiones deberán ser explicadas también verbalmente a los trabajadores.

Las medidas disciplinarias que involucren a los trabajadores de Topy Top S.A. deberán ser adoptadas de conformidad con las disposiciones del Código de Trabajo, y la ley peruana.

Procedimiento disciplinario

La acción disciplinaria deberá ser aplicada de manera tal que no contravenga las disposiciones del Código de Trabajo.

En los casos en los que, luego de la consideración debida, la gerencia esté segura de que los niveles de conducta o los niveles de trabajo esperados de parte de un trabajador no cumplan consistentemente con las expectativas y merezcan la aplicación de acciones disciplinarias, deberá aplicarse el siguiente procedimiento y deberán tener lugar reuniones regulares con cualquier empleado que esté sometido a acciones disciplinarias. El trabajador tendrá derecho a ser asesorado por el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) en todas las etapas del Procedimiento disciplinario.

El procedimiento disciplinario para un trabajador por ofensas diferentes de faltas graves deberá proceder de acuerdo con los siguientes cinco pasos:

1. Advertencia informal

En caso de ofensas y faltas menores en los niveles de trabajo, el trabajador aludido puede recibir advertencias verbales informales por parte del supervisor relevante, quien igualmente deberá notificar al trabajador el nivel de conducta y de trabajo que se espera de él. Esto no deberá ser registrado como acción disciplinaria y será visto como un proceso de crítica constructiva.

2. Advertencia formal verbal

Normalmente esta advertencia adoptará la forma de una amonestación que especifique el nivel de conducta esperado en el futuro y el periodo de tiempo en que tal conducta deberá ser adoptada. La advertencia formal verbal deberá ser registrada por escrito y permanecerá vigente por un periodo de 6 meses.

3. Advertencia formal escrita

Si no se ha producido una mejora dentro de los límites de tiempo especificados, el trabajador deberá ser convocado a asistir a otra reunión disciplinaria.

En caso de que la reunión no llegue a un resultado satisfactorio, el empleado podrá recibir una carta de advertencia en la que se especifiquen las razones por la advertencia, la acción a seguir para que todo vuelva a la normalidad (incluyendo el tipo de asistencia o capacitación que la compañía pudiera ofrecer al empleado) y el tiempo en que todo debe volver a la normalidad, e igualmente deberá notificarse al trabajador que goza del derecho de efectuar sus descargos. La advertencia formal escrita permanecerá vigente por un periodo de 1 año.

4. Advertencia final escrita

Si no se ha producido una mejora como resultado de la advertencia formal escrita, deberá tener lugar una reunión disciplinaria adicional. El trabajador será notificado de que si no hay mejoras o si persiste en sus acciones, será despedido. Esto deberá ser asentado por escrito en forma de una Advertencia final escrita, de la cual el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) deberá recibir una copia. Nuevamente, el empleado seguirá gozando del derecho de efectuar sus descargos.

5. Despido

Si el trabajador no cumple con los niveles descritos en la Advertencia final escrita, el trabajador deberá ser convocado a una reunión en la que se le comunicara que se hará la imputación de faltas previa al despido, de conformidad con las regulaciones nacionales. Las razones para el despido deberán ser presentadas al trabajador por escrito y con copia al Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA). Si un trabajador es despedido, los pagos de salarios pendientes y pagos por horas extra pendientes deberán ser hechos dentro de los plazos fijados por la legislación nacional. El trabajador dispondrá de un derecho de descargo de las faltas imputadas durante un periodo de 6 días contados a partir de la fecha de la carta de imputación de faltas.

6. Faltas graves

Las faltas graves incluyen el robo, las peleas en el lugar de trabajo, la conducta abusiva o discriminatoria, consumo de drogas prohibidas o de alcohol en el centro de trabajo, acudir en estado de embriaguez y bajo el efecto de drogas prohibidas y otras violaciones graves al contrato de trabajo, de conformidad con lo previsto en la legislación nacional. En casos de

DE :

NO. DE TEL :

02 JUL. 2007 11:01 P11

faltas graves, los pagos correspondientes al trabajador serán suspendidos hasta tanto haya sido investigado el incidente.

El trabajador será entonces convocado a asistir a una audiencia disciplinaria en la que será notificado de las acusaciones en su contra y en donde tendrá la oportunidad de defenderse.

El trabajador deberá ser informado en un período no menor a 1 día antes de la realización de la audiencia disciplinaria y deberá recibir, por escrito, una notificación contentiva de la fecha y la hora de la audiencia, la naturaleza de las acusaciones y el derecho a ser asesorado por el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA).

Al final de la audiencia, deberá ser adoptada una decisión en cuanto a la imputación o no falta grave. En caso de que la imputación de faltas sea considerada necesaria, las razones para éste deberán ser presentadas por escrito al trabajador. El trabajador dispondrá de un derecho de efectuar sus descargos durante un período de 6 días contados a partir de la fecha de despido.

Nada de lo establecido en este documento podrá alterar el procedimiento de despido previsto en la ley peruana.

DE :

NO. DE TEL :

02 JUL. 2007 11:02 P12

**PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE QUEJAS,
AGRAVIOS Y DISPUTAS EN TOPY TOP S.A.**

Cualquier disputa que surja en Topy Top S.A. y que involucre a un trabajador o a un miembro del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) deberá ser sometida al siguiente Procedimiento.

Tanto Topy Top S.A. como el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) acuerdan que los procedimientos serán usados de manera responsable y que el conjunto completo de Procedimientos para el manejo de quejas, agravios y disputas será utilizado cuando sea necesario.

Topy Top S.A. y sus trabajadores, incluyendo los miembros del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) deberán buscar mantener un ambiente de trabajo positivo que involucre comunicación, diálogo y negociación de manera regular.

Inevitablemente, surgirán problemas de vez en cuando, pero debido a que como las disputas son potencialmente perjudiciales para Topy Top S.A., sus trabajadores y sus clientes, se espera que los supervisores y los gerentes a todos los niveles, en cooperación con los trabajadores y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA), resuelvan todas las dificultades a nivel de las líneas de producción sin tener que recurrir a los 5 y 6 del presente Procedimiento.

Todas las quejas y agravios individuales serán iniciados en el Paso 1 y, de ser necesario, deberán seguir paso por paso hasta el Paso 6, después de lo cual la resolución propuesta será final y vinculante.

Sin embargo, tanto Topy Top S.A. como el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) deberán hacer todos los esfuerzos posibles para resolver las quejas, agravios y disputas en la primera ocasión posible y con un mínimo de oportunidad para tensión o conflicto.

El Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) tendrá derecho a ser notificado y a estar presente en todos los pasos contenidos en el presente Procedimiento para el manejo de quejas, agravios y disputas.

Las quejas y agravios colectivos serán manejados desde el mismo enfoque paso por paso que las quejas y agravios individuales pero se iniciarán en el Paso 2.

Deberán hacerse todos los esfuerzos posibles para resolver los problemas en cada una de las etapas contenidas en el Procedimiento y hasta que el mismo haya sido completado y, una vez sabido el resultado, no deberá haber amenazas de "operación tortuga" o paros parciales o generales del trabajo o cualquier otra acción ilegal o cierre de puertas por parte de la compañía.

Paso 1:

El trabajador deberá presentar la queja o agravio verbalmente a su supervisor más inmediato, quien tendrá la autoridad de hacer los ajustes necesarios en la materia dentro de los 14 días siguientes a la presentación de la queja o agravio.

Paso 2:

De no llegarse a un acuerdo satisfactorio en el Paso 1 dentro de un período de tres días siguientes a su instrumentación o si en empleado teme presentar la queja directamente a su supervisor más inmediato, el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) o cualquiera de los miembros del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) o trabajadores no sindicalizados podrá presentar la queja o agravio ante el supervisor correspondiente.

DE :

NO. DE TEL. :

02 JUL. 2007 11:02 P13

Paso 3:

De no llegarse a un acuerdo satisfactorio en el Paso 2 dentro de un período de tres días siguientes a su instrumentación, el trabajador, el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) o cualquier miembro o miembros del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) podrán presentar la queja o agravio ante el Jefe de Departamento

A solicitud del Jefe de Departamento, la queja o agravio deberá ser presentada por escrito y deberá especificar los nombres de la parte que presenta la queja y en contra de quién es presentada

Paso 4:

De no llegarse a un acuerdo satisfactorio en el Paso 3 dentro de un período de cinco días siguientes a la fecha de entrega de la queja o agravio por escrito al Jefe de Departamento, el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) o cualquier trabajador, miembro o no miembro del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) podrá presentar la queja o agravio ante el Jefe del Departamento de Recursos Humanos.

El Jefe de Recursos Humanos o la persona designada por él o ella deberá pautar una reunión dentro de un período de 14 días contados a partir de la recepción de la queja o agravio con el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) o miembros del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA), o con los trabajadores quejosos en caso que no sea sindicalizados, a los fines de tratar de hallar una solución a la queja o agravio

El Jefe de Recursos Humanos o la persona designada por él o ella deberá responder por escrito a la queja o agravio presentado dentro de un período de siete días contados a partir de la fecha de la reunión.

Paso 5:

Si la queja o agravio no es resuelto en el Paso 4, el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) o el o los trabajadores quejosos no sindicalizados podrán, dentro de los catorce días siguientes a la recepción de la respuesta por escrito de parte del Jefe del Departamento de Recursos Humanos, notificar por escrito a Topy Top S.A. su deseo de que la queja o agravio sea incluido en la agenda de trabajo de la siguiente reunión formal entre Topy Top S.A. y el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) ~~deberá responder. En caso de tratarse de una queja interpuesta por~~ trabajadores no sindicalizados, se realizara una reunión de trabajo con el Jefe de Recursos Humanos de Topy Top SA

Deberán hacerse todos los esfuerzos posibles para lograr una resolución, en el interés del empleado o los empleados y de Topy Top S.A.

Paso 6:

Si la queja o agravio no es resuelto en el Paso 5 y es claro que su resolución dentro de Topy Top S.A. es imposible, el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) o sus trabajadores no sindicalizados podrán referir la queja o agravio al Ministerio de Trabajo para su resolución.

Anexo 2-2



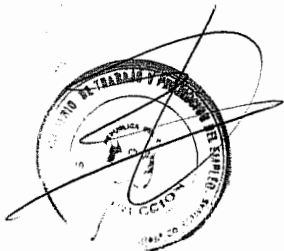
148-08 46 setenta y seis

Exp. 242686-2007-MTPE/2/12.210

ACTA DE CONCILIACION

En Lima, a los nueve días del mes de setiembre del 2008, siendo la 12.15 del día, se hicieron presentes por ante el Despacho del Conciliador de la Sub-Dirección de Negociaciones Colectivas de una parte: **TOPY TOP S.A.** representado por el señor: JAVIER MUNDACA CALDERON DE LA BARCA, con DNI. 06022797 Gerente de Recursos Humanos, JAIME HORACIO CASTRO CARDENAS, con DNI.07809605, en su calidad de Coordinador de Relaciones Industriales, tal como se acredita con la copia de la comunicación cursada a la Autoridad de Trabajo de fecha 05-06-2008 escrito N° 157285-2008 el mismo que se exhibe en este acto, y en calidad de asesor Dr. Miguel German Espinoza Barco, con registro del Cal. 17165 y de la otra parte **SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE TOPY TOP S.A.** representado por los señores: WILLIAM ORE MUÑOZ, con DNI. 10718721, en su calidad de Secretario General, LUCIO JHONY FARFAN AVILA, con DNI.41097073, en su calidad de Secretario de Disciplina y LUIS OSWALDO JARA GIL, con DNI. 10113216, en su calidad de Secretario de Actas Archivo y Cultura, tal como se acreditan en autos, asesorado por el Dr. JULIO GAMERO VARGAS, con registro del Cal. 13024, quienes concurren a la reunión de conciliación señalada para el día de hoy expediente Exp. 242686-2007-MTPE/2/12.210. referente a pliego petitorio.

Iniciada la diligencia, luego de haber deliberado ampliamente, las partes arribaron a los siguientes acuerdos:





MINISTERIO DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO

77
Atencio
Sist

Exp. 242686-2007-MTPE/2/12.210

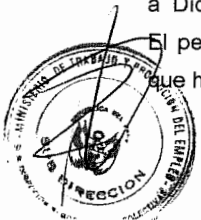
PRIMERO.- ANTECEDENTES Y AMBITO DE APLICACIÓN

EL SINDICATO con fecha 04 octubre de 2007, presentó un pliego de reclamos consistente en mejoras salariales y aplicación de condiciones de trabajo, el cual consistía en 25 puntos para el inicio de la negociación colectiva. En las reuniones de trato directo y en las sostenidas en la etapa de Conciliación ante la Autoridad de Trabajo el pliego formulado fue circunscrito a la entrega de una suma integral individualizada a cada trabajador con las características de una gratificación extraordinaria por cierre de pliego y la aplicación de condiciones de trabajo específicas, detalladas en las cláusulas siguientes, para única y exclusivamente el personal afiliado al sindicato que cuente por lo menos con tres meses y un día de antigüedad en LA EMPRESA y que a la fecha de solución del presente Pliego de Reclamos tuvieran relación laboral vigente con la misma. En tal sentido el sindicato retira definitivamente todos los puntos del pliego de reclamos que expresamente no se hayan incluido en el presente convenio colectivo y por lo tanto no serán materia de discusión durante la vigencia de la presente convención colectiva.

SEGUNDO.- BENEFICIO ECONOMICO

LA EMPRESA otorgará a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, que a la fecha de presentación del Pliego de Reclamos cuente por lo menos con tres meses y un día de antigüedad en LA EMPRESA y que a la fecha de solución del presente Pliego de Reclamos tuvieran relación laboral vigente con la misma, un beneficio económico no remunerativo por la suma total de S/. 2,100.00 (DOS MIL CIEN Y 00/100 NUEVOS SOLES) con carácter de gratificación extraordinaria por cierre de pliego, la misma que para efectos de su abono se fraccionará en 28 cuotas mensuales de igual monto, que se abonarán en cada uno de los meses que forman parte del periodo de Setiembre de 2008 a Diciembre del año 2010, conjuntamente con la ultima semana del mes.

El personal sindicalizado que estuvo afiliado a la presentación del pliego de reclamos que haya cesado antes de la suscripción de la presente acta, percibirá la parte



[Handwritten signatures and initials]

48
setenta
ochu'



MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Exp. 242686-2007-MTPE/2/12.210

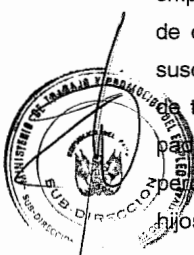
proporcional de la gratificación extraordinaria por los meses completos laborados hasta el vencimiento de su ultimo contrato de trabajo. Dicho pago se realizara según programación de la empresa y la alícuota mensual correspondiente es de 1/39 de la gratificación extraordinaria.

Adicionalmente, las partes convienen que en caso el personal sindicalizado con vinculo laboral vigente a la fecha de la celebración de la presente acta, cese con posterioridad a la fecha de la suscripción de la misma, sea cual fuere el motivo, percibirá el saldo total de la gratificación extraordinaria pendiente de pago.

TERCERO.- CONDICIONES DE TRABAJO

Las partes convienen en aplicar las siguientes condiciones de trabajo a fin de motivar la productividad y bienestar del trabajador:

3.1.- Asignación Escolar.- LA EMPRESA abonará a cada uno de los trabajadores a que se refiere la cláusula precedente, la suma de S/. 80.00 (OCHENTA Y 00/100 NUEVOS SOLES) anuales por cada uno de sus hijos en edad escolar, que se encuentren a cargo de estos, debidamente acreditados con la respectiva partida de nacimiento y registrados en su file personal, y que se hallen cursando alguno de los grados de educación escolar obligatoria a nivel inicial, primaria o secundaria, incluyendo estudios técnicos a nivel superior, debidamente sustentados con la vigente constancia de matrícula del año que se solicita el beneficio de los menores hijos, cuyo plazo máximo de acreditación ante el empleador será el 31 de marzo de cada año. Este pago se efectuará en el mes de Abril de cada uno de los años de vigencia de este convenio que resulten posteriores a la suscripción del mismo. La presente condición de trabajo en caso de sociedad conyugal de trabajadores de la misma empresa, o de darse el caso de existir dos trabajadores, padre y madre respectivamente que se encuentren laborando simultáneamente a la percepción del beneficio, el abono se hará únicamente a uno de dichos padres por los hijos debidamente acreditados. Es decir, no se dará duplicidad del beneficio.



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document.



MINISTERIO DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO

79
de la
me v.

Exp. 242686-2007-MTPE/2/12.210

3.2.- Asignación Por Fallecimiento de Trabajador.- La EMPRESA conviene en establecer una Asignación por Fallecimiento del Trabajador, que se abonará a los familiares directos de sus trabajadores que reúnan los requisitos señalados en la cláusula primera del presente convenio. En caso de ocurrir el fallecimiento del trabajador dependiente de la empresa, cualquiera fuera la causa, el monto de esta Asignación será de S/. 3,000.00 (TRES MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES) que se abonará contra la presentación de la documentación sustentatoria correspondiente. El monto de esta asignación se elevará a S/, 4,000.00 (CUATRO MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES) a partir del mes de Mayo del año 2009, dentro de las condiciones antes señaladas.

3.3.- Asignación por Fallecimiento de Familiares Directos.- La EMPRESA conviene en establecer una Asignación por Fallecimiento de Familiares, que se abonará a sus trabajadores que reúnan los requisitos señalados en la cláusula primera del presente convenio, en caso de ocurrir el fallecimiento de algunos de sus familiares directos (padres, cónyuge e hijos). El monto de esta Asignación es de S/. 750.00 (SETECIENTOS CINCUENTA Y 00/100 NUEVOS SOLES) que se abonará contra la presentación de la documentación correspondiente. El monto de esta asignación se elevará a S/, 1,000.00 (UN MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES) a partir del mes de Mayo del año 2009, dentro de las condiciones antes señaladas.

3.4.- Permiso por Fallecimiento.- La EMPRESA conviene en otorgar a sus trabajadores que reúnan los requisitos señalados en la cláusula primera del presente convenio, permiso remunerado en caso de ocurrir el fallecimiento de algunos de sus familiares directos (padres/cónyuge/hijos), hasta por tres (3) días, si el fallecimiento ocurre en Lima y hasta por cinco (5) días, si el fallecimiento ocurre en provincias.

3.5.- Licencia Sindical.- LA EMPRESA conviene en otorgar permiso remunerado a los dirigentes sindicales que lo soliciten conforme a las disposiciones legales vigentes, y solo para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria de conformidad a lo establecido por artículo 32º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Texto Único Ordenado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, concordante con las disposiciones reglamentarias



Three handwritten signatures are present at the bottom of the page.

80
O. S. G.



MINISTERIO DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Exp. 242686-2007-MTPE/2/12.210

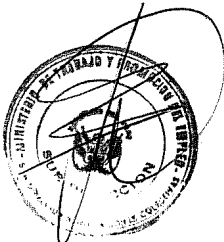
del artículo 16° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, resultando para el efecto aplicable cualquier otra disposición legal que regule la materia.

3.6.- Ropa de Trabajo.- LA EMPRESA continuará otorgando ropa de trabajo a sus trabajadores comprendidos dentro de los alcances del presente convenio, en las mismas condiciones en que estas vienen siendo entregadas en la actualidad.

3.7.- Canasta de Navidad.- LA EMPRESA continuará otorgando Canasta de Navidad a sus trabajadores comprendidos dentro de los alcances del presente convenio, dentro de las condiciones en que estas vienen siendo entregadas en la actualidad.

3.8.- Facilidades para Capacitación.- LA EMPRESA continuará brindando a sus trabajadores las facilidades que en la actualidad otorga para la capacitación de estos en el SENATI y en otros centros de formación técnica o profesional con los cuales tenga suscritos convenios de esta naturaleza.

3.9.- Asignación extraordinaria para Promoción sindical.- LA EMPRESA acepta por esta única vez y de manera excepcional y extraordinaria a solicitud del Sindicato otorgar la suma global de S/ 16,000.00 nuevos soles., la cual debe servir para facilitar las gestiones y actividades de la organización sindical por el periodo de vigencia del presente convenio, cantidad que se hará efectiva el miércoles 17 de setiembre del 2008, bastando para ello la simple constancia de entrega suscrita por los mismos dirigentes sindicales que son registrados en la presente acta. Dicho pago excepcional no significa precedente para el futuro.



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several others on the left and bottom.



31
de
Un

Exp. 242686-2007-MTPE/2/12.210

CUARTO.- VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

El presente convenio tendrá un período de vigencia de treintinueve (39) meses o tres (03) años y tres (03) meses, que se contarán desde el 01 de octubre de 2007 y que vencerá el 31 de diciembre de 2010, fecha en la que operara la caducidad de la presente convención colectiva.

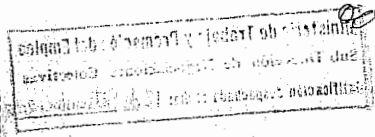
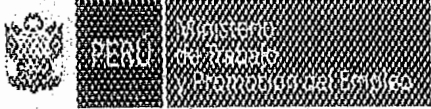
QUINTO.-

Con la suscripción del presente acuerdo se da por solucionado en forma total y definitiva, solicitando su archivo y registro correspondiente.

Con lo que termino la presente diligencia, leída que fue firman las partes su conformidad de lo que doy fe, la presente diligencia concluyo siendo las 3.39 p.m.

83

Alentay
Mos



EXPEDIENTE N° 242686-2008-MTPE/2/12.210.

Lima, 10 de setiembre del 2008.

Estando a que las partes en la etapa de Conciliación han llegado a una solución al pliego de reclamos objeto de trámite, conforme a lo previsto en el Artículo 43° inciso f) del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Unico Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regístrese el Convenio Colectivo de fecha 09 de setiembre del 2008 de vigencia entre 01 de octubre del 2007 hasta 31 de diciembre del 2010, con el número 148-2008, y archívense los de la materia.



[Handwritten Signature]
SILVIA RENEE MEZA FALLA
Sub-Directora (e)
Sub-Dirección de Negociaciones Colectivas

Anexo 2-3

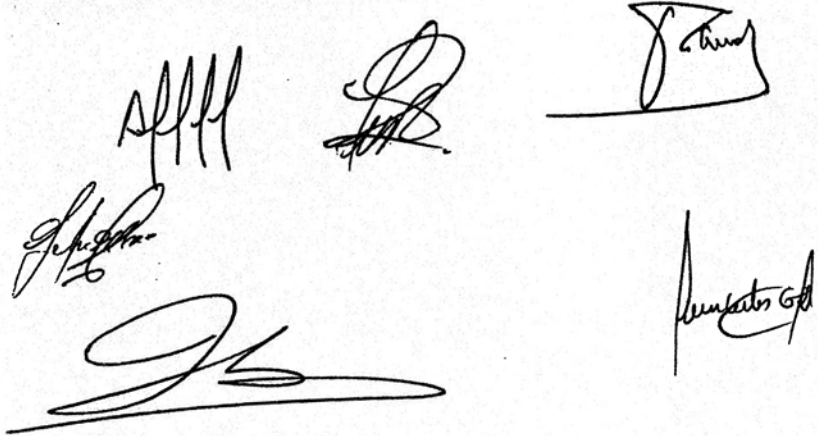
200-
Exp 155559-2

CONVENIO COLECTIVO 2011 - 2012

En Lima, a los tres días del mes de setiembre del 2011, siendo las 11:00 AM, se hicieron presentes ante las oficinas de la Empresa **TOPY TOP S.A.** de una parte: El **SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE TOPY TOP S.A.** representado por los señores AMED ALBUJAR PARDO, con DNI 41288038, en su calidad de Secretario General, JUAN CARLOS GARCIA ANYACO con DNI 41260474, GALVARINO LESCANO VALDERRAMA, con DNI N° 27385840, JOSE IGNACIO AVALO MENDOZA, con DNI N° 02839568, todos ellos en calidad de miembros de la comisión negociadora del Pliego de Reclamos, asesorado por el Dr. JULIO GAMERO VARGAS, con registro de Cal. 13024, y de la otra parte la Empresa **TOPY TOP S.A.** representado por el señor: JAVIER MUNDACA CALDERON DE LA BARCA, identificado con DNI 06022797, en su calidad de Gerente de Recursos Humanos y la Abogada Srta. Fiorella Cecilia Ramírez Castro, identificada con registro de CAL. 47979.



En ese sentido e iniciada la diligencia, luego de haber deliberado ampliamente, las partes arribaron a los siguientes acuerdos:



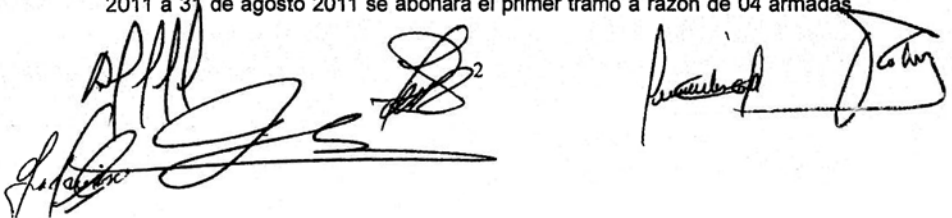
PRIMERO.- ANTECEDENTES Y AMBITO DE APLICACION

EL SINDICATO con fecha 23 de Diciembre de 2010, presentó un pliego de reclamos consistente en mejoras salariales y aplicación de condiciones de trabajo, el cual consistía en 28 puntos para el inicio de la negociación colectiva. En las reuniones sostenidas en la etapa de Conciliación ante la Autoridad de Trabajo y realizadas entre las partes, las mismas acordaron discutir un acuerdo conciliatorio respecto a 13 puntos de los 28 planteados de manera primigenia. En ese sentido el pliego formulado fue circunscrito a la entrega de una suma integral individualizada a cada trabajador con las características de una gratificación extraordinaria por cierre de pliego y la aplicación de condiciones de trabajo específicas, detalladas en las cláusulas siguientes, para única y exclusivamente el personal afiliado al sindicato que cuente por lo menos con tres meses y un día de antigüedad en LA EMPRESA y que a la fecha de solución del presente Pliego de Reclamos tuvieran relación laboral vigente con la misma. En tal sentido el sindicato retira definitivamente todos los puntos del pliego de reclamos que expresamente no se hayan incluido en el presente convenio colectivo y por lo tanto no serán materia de discusión durante la vigencia de la presente convención colectiva.

SEGUNDO.- BENEFICIO ECONOMICO

LA EMPRESA otorgará a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, que a la fecha de presentación del Pliego de Reclamos cuente por lo menos con tres meses y un día de antigüedad en LA EMPRESA y que a la fecha de solución del presente Pliego de Reclamos tuvieran relación laboral vigente con la misma, un beneficio económico no remunerativo por la suma total de S/. 1,440.00 (UN MIL CUATROSCIENTOS CUARENTA Y 00/100 NUEVOS SOLES) con carácter de gratificación extraordinaria por cierre de pliego, la misma que para efectos de su abono se fraccionará en 24 cuotas mensuales de igual monto a razón de la suma ascendente a S/. 60.00 (SESENTA Y 00/100 NUEVOS SOLES).

Asimismo, la suma que corresponda al devengado generado del periodo enero 2011 a 31 de agosto 2011 se abonará el primer tramo a razón de 04 armadas

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there are two large, overlapping signatures. In the center, there are several smaller initials and a signature. On the right, there is a signature that appears to be 'Pascual' followed by another signature.

semanales y la diferencia en 02 cuotas de S/. 120.00 (CIENTO VEINTE Y 00/100 NUEVOS SOLES) en los meses de octubre y noviembre del 2011, respectivamente, no debiendo coincidir dicho abonos con la cuota ordinaria de la gratificación extraordinaria por cierre de pliego pactada.

El personal sindicalizado que estuvo afiliado a la presentación del pliego de reclamos que haya cesado antes de la suscripción de la presente acta, percibirá la parte proporcional de la gratificación extraordinaria por los meses completos laborados y su fracción correspondiente de ser el caso, hasta el vencimiento de su último contrato de trabajo. Dicho pago se realizara según programación de la empresa y la alícuota mensual correspondiente es de 1/24 de la gratificación extraordinaria.

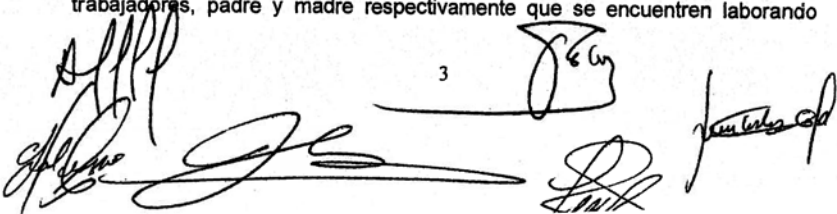
Adicionalmente, las partes convienen que en caso el personal sindicalizado con vínculo laboral vigente a la fecha de la celebración de la presente acta, cese con posterioridad a la fecha de la suscripción de la misma, sea cual fuere el motivo, percibirán el saldo total de la gratificación extraordinaria pendiente de pago.

TERCERO.- CONDICIONES DE TRABAJO

Las partes convienen en aplicar las siguientes condiciones de trabajo a fin de motivar la productividad y bienestar del trabajador.

3.1.- Asignación Escolar.- LA EMPRESA abonará a cada uno de los trabajadores a que se refiere la cláusula primera del presente convenio, la suma ascendente a S/. 95.00 (NOVENTA Y CINCO 00/100 NUEVOS SOLES) anuales por cada uno de sus hijos en edad escolar, debidamente acreditados con la respectiva partida de nacimiento y registrados en su file personal, y que se encuentren cursando alguno de los grados de educación escolar obligatoria a nivel inicial, primaria y secundaria, incluyendo estudios técnicos a nivel superior, debidamente sustentados con la vigente constancia de matrícula del año que se solicita el beneficio de los menores hijos. Asimismo el plazo máximo de acreditación ante el empleador será al 31 de marzo de cada año. Este pago se efectuara en el mes de abril de cada año.

La presente condición de trabajo en caso de sociedad conyugal de trabajadores de la misma empresa, o de darse el caso de existir dos trabajadores, padre y madre respectivamente que se encuentren laborando



3

simultáneamente a la percepción del beneficio, el abono se hará únicamente a uno de los dichos padres por los hijos debidamente acreditados. Es decir, no se dará duplicidad del beneficio.

3.2.- Asignación Por Fallecimiento de Trabajador.- LA EMPRESA conviene en establecer una Asignación por Fallecimiento del Trabajador, que se abonará a los familiares directos de sus trabajadores que reúnan los requisitos señalados en la cláusula primera del presente convenio. En caso de ocurrir el fallecimiento del trabajador dependiente de la empresa, cualquiera fuera la causa, el monto de esta Asignación será ascendente a la suma de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES) que se abonará contra la presentación de la documentación sustentatoria correspondiente.

3.3.- Asignación por Fallecimiento de Familiares Directos.- LA EMPRESA conviene en establecer una Asignación por fallecimiento de Familiares, que se abonará a sus trabajadores que reúnan los requisitos señalados en la cláusula primera del presente convenio, en caso de ocurrir el fallecimiento de algunos de sus familiares directos (padres, cónyuges, convivientes e hijos). El monto de esta Asignación será ascendente a la suma de S/. 1,500.00 (UN MIL QUINIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES) que se abonará contra la presentación de la documentación correspondiente.

3.4.- Permiso por Fallecimiento.- LA EMPRESA conviene en otorgar a sus trabajadores que reúnan los requisitos señalados en la cláusula primera del presente convenio, permisos remunerados en caso de ocurrir el fallecimiento de algunos de sus familiares directos (padres/conyugues/hijos), hasta por (3) días, si el fallecimiento ocurre en la ciudad de Lima y hasta por cinco (5) días, si el fallecimiento ocurre en las ciudades de provincias a nivel nacional. Asimismo y atendiendo el término de la distancia y con el criterio de razonabilidad correspondiente la Empresa podrá ampliar excepcionalmente hasta por 08 días el permiso solicitado, siempre que se encuentre debidamente sustentado y manteniendo las formalidades especificadas en la presente cláusula, solo para los trabajadores que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente convenio.

3.5.- Licencia Sindical.- LA EMPRESA conviene en otorgar permiso remunerado (30 días por año) a los dirigentes sindicales que lo soliciten conforme a las disposiciones legales vigentes, y solo para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria y necesidades de la Organización Sindical, de conformidad a lo establecido por el artículo 32° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Texto Único Ordenado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, concordante con las disposiciones reglamentarias del artículo 16° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, resultando para el efecto aplicable cualquier otra disposición legal que regule la materia. Las Licencias sindicales se deberán solicitar con una anticipación no menor de 24 horas ni mayor de 48 horas de anticipación.

Adicional a ello la Empresa conviene en extender el permiso previsto en el dispositivo legal mencionado, solo para dos cargos directivos adicionales, dejándose constancia que gozaran de esta licencias en total 05 cargos directivos que sean comunicados por la propia Junta Directiva de la Organización Sindical, mediante documento formal ante la Empresa.

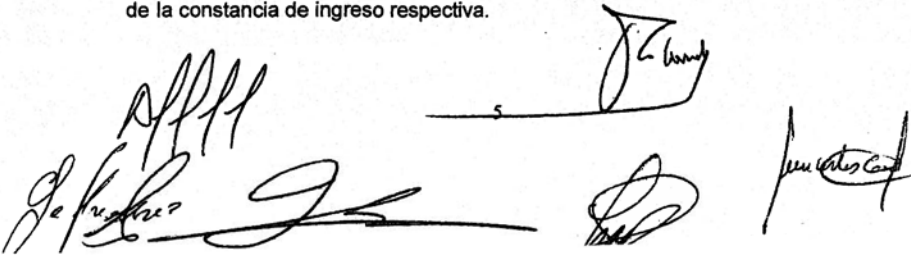


3.6.- Canasta de Navidad.- LA EMPRESA conviene en otorgar a sus trabajadores que reúnan los requisitos señalados en la cláusula primera del presente convenio y con motivo únicamente de las fiestas navideñas una botella de champagne, un panetón y una tableta de chocolate para taza, beneficio que se otorgará durante el mes de diciembre del año 2011 y 2012.

3.7.- Facilidades para Capacitación.- LA EMPRESA conviene en otorgar a sus trabajadores que reúnan los requisitos señalados en la cláusula primera del presente convenio y solo por la duración de vigencia del mismo, patrocinio para la capacitación de sus trabajadores y a familiares directos en el SENATI, facilidad que se dará de la siguiente manera:

Patrocinio al Trabajador: Bajo la modalidad CTS a la sola presentación de la solicitud.

Patrocinio a Familiares directos: Bajo la modalidad DUAL, con la presentación de la constancia de ingreso respectiva.



Ello siempre que los solicitantes realicen su petición observando las formalidades administrativas internas del caso.

3.8.- Asignación extraordinaria para promoción sindical.- LA EMPRESA acepta por esta única vez y de manera excepcional y extraordinaria a solicitud del Sindicato otorgar la suma global de S/. 11,000.00 (ONCE MIL CON 00/100 NUEVOS SOLES), la cual debe servir para facilitar las gestiones y actividades de la organización sindical por el periodo de vigencia del presente convenio.

El abono de este beneficio se efectuará el día viernes 16 de septiembre, acreditándose su abono con la suscripción del cargo de recepción correspondiente. Esta asignación se paga de manera excepcional no significando precedente alguno en el futuro.

3.9.- Implementación y Asignación Extraordinaria por Guardería Infantil.-

LA EMPRESA, elaborara Proyecto que contemple la implementación, viabilidad y/o acuerdos con instituciones privadas o del Estado a efectos de materializar la prestación del servicio de Guardería Infantil para aquellas madres trabajadoras que reúnan los requisitos señalados en la cláusula primera del presente convenio y que acrediten tener hijos menores entre 0 – 3 años de edad, que tendrá un plazo máximo de dos años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2012, bajo cualquier modalidad.

Sin perjuicio de ello, LA EMPRESA conviene en otorgar a las madres trabajadoras que reúnan las formalidades señaladas en los párrafos anteriores y solo por la duración del presente convenio colectivo, una suma ascendente al monto de S/. 25.00 (VEINTICINCO Y 00/100 NUEVOS SOLES) mensuales, siempre que acrediten con documento fehaciente ante la Empresa del gasto realizado o con el informe de verificación que efectúe a falta de este, la oficina de Bienestar Social de la Empresa.

3.10.- Revisión Médica.- LA EMPRESA conviene en otorgar a sus trabajadores que reúnan los requisitos señalados en la cláusula primera del presente convenio y solo por la duración de vigencia del mismo una evaluación médica anual, que comprenderá exámenes de gastroenterología, neumología y evaluaciones respecto de Salud Física (dorsales); sin perjuicio de los

6

exámenes que a criterio la Empresa decida efectuar de manera obligatoria a sus colaboradores.

3.11.- Refrigerio.- LA EMPRESA continuará proporcionando a sus trabajadores comprendidos dentro del presente convenio, el aporte para la cobertura del menú que se sirve en la cafetería de la planta, asumiendo el trabajador el 50% de dicho costo.

CUARTO.- VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

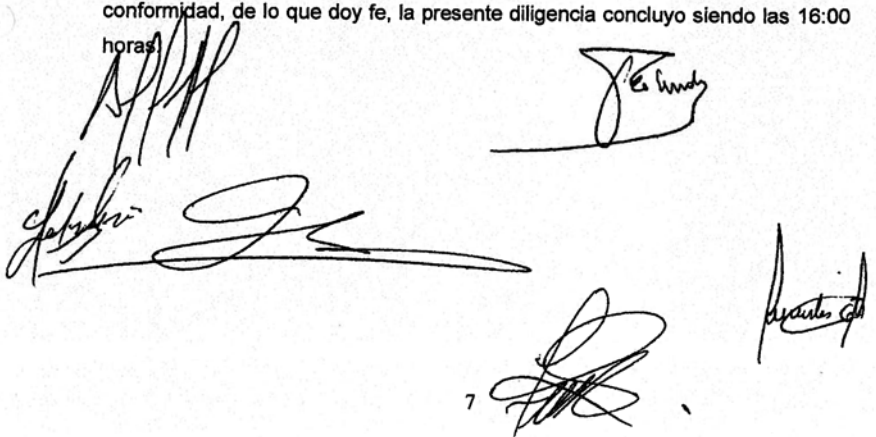
El presente convenio tendrá un periodo de vigencia de veinticuatro (24) meses o dos (02) años, que se contará desde el 01 de Enero del 2011 y que vencerá el 31 de Diciembre del 2012, fecha en la que operara la caducidad del presente convenio colectivo.

QUINTO.- Las partes definirán en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en la audiencia de conciliación señalada para el día 09 de septiembre, cronograma de pago de reintegros, respecto de los puntos que pudieran corresponder, previstos en el presente convenio, con excepción de lo definido en la cláusula segunda del mismo.

SEXTO.-

Con la suscripción del presente acuerdo se da por solucionado en forma total y definitiva, solicitando su archivo y registro correspondiente.

Con lo que termino la presente diligencia, leída que fue, firman las partes su conformidad, de lo que doy fe, la presente diligencia concluyo siendo las 16:00 horas



Anexo 2-4



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

ACTA DE ACUERDO EN REUNION EXTRAPROCESO

En la ciudad de Lima, siendo las 11:00 de la mañana del día 7 de setiembre de 2012, se hicieron presentes ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, la empresa **TOPY TOP S.A.**, representada por: NORMA VASQUEZ HILARES, con DNI. N° 08697730, en calidad de Apoderada, conforme se acredita en autos, asesorada por la Abogada CARMEN DEL PILAR RAU JACAY, con registro de C.A.L. N° 31913; y de la otra parte, el **SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE TOPY TOP S.A.**, representado por los señores HUBER AMED ALBUJAR PARDO, con DNI. N° 41288038, en calidad de Secretario General, OLTHIER VALLES LA TORRE, con DNI. N° 41041642, en calidad de Secretario de Defensa, ANGELICA GUILLEN PAUCAR, con DNI. N° 10489858, en calidad de Secretaria de Organización y Prensa, BALTAZAR SEGUNDO COBEÑAS RODRIGUEZ, con DNI. N° 10216726, en calidad de Sub Secretario de Defensa, ROSA RAMIREZ CARHUAPOMA, con DNI. N° 42398567, en calidad de Sub Secretaria de Actas, ABEL MONTOYA HERNANDEZ, con DNI. N° 43063127, en calidad de Sub Secretario General, y CARLA ERICA SIRLOPÚ SUYÓN, con DNI. N° 43555640, en calidad de Sub Secretaria de Economía, asesorados por los señores GERARDO OLORTEGUI SIFUENTES, con DNI. N° 06836837, en calidad de Secretario de Defensa de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú – FNTTP, así como por el Abogado JULIO GAMERO VARGAS, con registro de C.A.L. N° 13024, quienes han sido convocadas el día de hoy a una reunión extraproceso.-----

Iniciada la reunión, y luego de haberse deliberado ampliamente, las partes llegan al siguiente acuerdo:-----

1. La empresa señala que la separación de los trabajadores se debió a una decisión proveniente de su Gerencia de Gestión y Desarrollo Humano.-----
2. Ante la invocación de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana, dirigida por el Abogado Aurelio Manuel Soto Barba, a efectos de coadyuvar a la solución de la problemática laboral suscitada, la empresa reconsidera la medida de separación de los 44 trabajadores afiliados al sindicato, y en tal sentido, deja sin efecto las cartas de separación tanto notariales y simples, enviadas en el mes de setiembre de 2012 a los 44 trabajadores comprendidos en la relación anexa al presente, en adelante **Anexo N° 1**.-----
3. La empresa considerará como días efectivamente laborados, para todo efecto legal, a aquellos días dejados de laborar por los trabajadores señalados en el Anexo N° 1. En tal sentido, la empresa se obliga a realizar el pago de la remuneración y otros conceptos que correspondan por dichos días, de manera proporcional en tres cuotas semanales, a partir de la próxima semana.-----
4. Las partes acuerdan que los trabajadores señalados en el Anexo N° 1, se reincorporarán a sus labores a partir del día de lunes 10 de setiembre de 2012,





"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

debiendo ser reincorporados en el mismo centro de trabajo y para realizar las mismas labores que estaban desarrollando antes de la separación.-----

5. El sindicato se compromete, una vez suscrita la presente acta, a comunicar a los medios de comunicación nacionales e internacionales, señalando expresamente que han dado solución en forma definitiva a la problemática laboral suscitada entre ambas, y que es objeto de la presente reunión.-----

Siendo las 2:45 p.m., se levanta la presente acta para los fines que los asistentes estimen por conveniente.-----

Carlo Magno Ronceros Goicochea
Abogado - Conciliador
DRTPELM



Anexo 2-5

ACTA DE SOLUCION DE CONTRATOS DE TRABAJO

En la ciudad de Lima, a los 25 días del mes Octubre del año 2012, se reunieron en las instalaciones de Topy Top S.A. ubicada en Av. EL Santuario N° 1323, Urb. Zarate, S.J.L. los miembros del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A., señores Huber Amed Albujar Pardo identificado con DNI N° 41288038, Olther Valles La Torre identificado con DNI N° 41041642, Rosa Hermelinda Ramirez Carhuapoma identificada con DNI N° 42398567, Carla Erica Sirlopu Suyon identificada con DNI N° 43555640, Francisco Curi Neira identificado con DNI N° 30656922, Steve Ricra Perez identificado con DNI N° 42977790 y como asesor legal el Sr. Julio Manuel Gamero Vargas, con CAL N° 13024; por la empresa Topy Top S.A., el Gerente General Sr. Martin Klaua Schneider identificado con CE N° 000618104 y como asesora la Dra. Giovanna Marin Rios.

PRIMERO: La Autoridad de Inspección de Trabajo mediante Resolución Sub Directoral N° 530-2012-MTPE/1/20.45 del 29/05/2012, confirmada por Resolución Directoral N° 591-2012 del 05/09/2012 ha declarado que los contratos de trabajo de exportación no tradicional en Topy Top S.A., no cumplían en su totalidad con los requisitos establecidos en la ley de la materia, por lo que concluye incluir una lista de trabajadores supuestamente afectados por dicho incumplimiento, motivo por el que ambas partes tienen el derecho de acudir en tutela jurisdiccional a efecto de hacer valer su derecho en la vía correspondiente. Esto ha significado que los clientes internacionales así como organismos no gubernamentales, decidan no tomar los servicios de producción de la empresa hasta una solución satisfactoria.

SEGUNDO: Las partes han decidido resolver mediante la vía del trato directo, el tema planteado en la cláusula anterior, haciéndose concesiones recíprocas.

TERCERO: Topy Top S.A. en virtud de lo señalado en las cláusulas precedentes, conviene en contratar al personal sindicalizado, según relación adjunta, por un tiempo no menor a un (1) año contados a partir del 01 de noviembre de 2012, renovable por tantos periodos, como las partes lo decidan de común acuerdo, y en la medida que la Empresa requiera atender operaciones de producción conforme a lo establecido en la ley de exportación tradicional y sin perjuicio de la facultad de la empresa de cesar a los trabajadores, en el supuesto de que hayan incurrido en alguna de causal de cese

prevista en el Texto Unico Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, publicada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.


CUARTO: Respecto al personal sindicalizado que no se encuentra mencionado en la relación de trabajadores adjunta, Topy Top S.A., continuará renovando los contratos de trabajo de exportación no tradicional, conforme lo viene haciendo, dejando constancia su disposición para que en el caso de no renovársele el contrato a algún trabajador que se encuentre en los alcances de la presente cláusula, será por alguna causa justa o necesaria propias del sector de exportación no tradicional, previa conversación y tratativas con el Sindicato.

QUINTO: Las partes ratifican su deseo de continuar fortaleciendo la mesa de diálogo con la Gerencia General, a fin de resolver los temas más importantes derivados de la relación laboral, como es la problemática de los tiempos de producción y otros, teniendo como elemento central el respeto irrestricto a la libertad sindical.

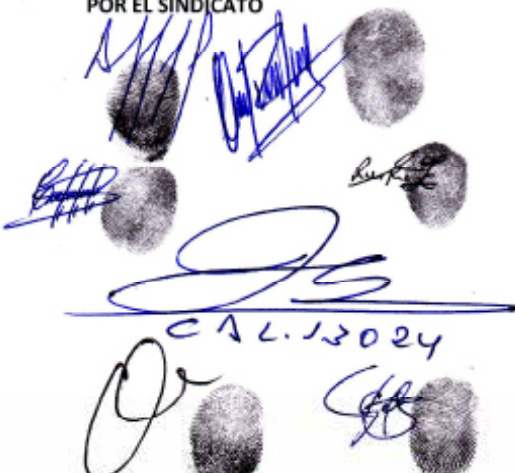
SEXTO: Asimismo en virtud al acuerdo arribado, el Sindicato se compromete a efectuar las gestiones necesarias ante los clientes internacionales y organismos no gubernamentales para informar su conformidad al mismo, teniendo como superado el impase surgido entre las partes, y brindar la seguridad que Topy Top S.A., cumplirá con sus compromisos comerciales, en cantidad y calidad, en el marco del respeto de los convenios internacionales y de la normativa nacional.

Leída que fue la presente, las partes la firman en señal de conformidad.

POR LA EMPRESA



POR EL SINDICATO



CAJ. 13024