



**Reporte Final:
QUEJA DE TERCEROS — HIALPESA
(PERÚ)**

El 2 de noviembre, 2013 , el Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A. (en lo sucesivo denominado “el Sindicato”) interpuso una Queja de Terceros ante la Fair Labor Association (FLA) con respecto a la fábrica Hilandería de Algodón Peruano S.A. (en lo sucesivo denominada “HIALPESA” o “la compañía”). La fábrica está ubicada en el Distrito San Juan Lurigancho, en Lima, Perú. La queja alega violaciones al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA con respecto a los términos de empleo, salud y seguridad, y libertad de asociación. La Compañía Participante New Balance afiliada a la FLA recibe suministros de HIALPESA.

Específicamente, la queja alega: (1) la falla por parte de HIALPESA a implementar dos resoluciones del Ministerio del Trabajo y Promoción de Empleo de Perú, MTPE que determinó que la solicitud para la aprobación de contratos de empleo temporales presentada por la fábrica de conformidad con el régimen especial para la promoción de exportaciones no tradicionales (Decreto 22342) es inapropiada/inadmisibles; (2) preocupaciones de salud y seguridad con respecto a la reubicación de la maquinaria de una planta (Santuario) a otra (Las Lomas), que supuestamente resultó en el hacinamiento en esta última; y (3) el cierre de una de las plantas y la transferencia de los trabajadores a otros trabajos con la intención de reducir el número de trabajadores sindicalizados.

Evaluación por parte de la Compañía Participante

La FLA aceptó la queja en el Paso 2 del proceso de Queja de Terceros el 17 de diciembre, 2013, notificando a New Balance y al demandante.¹ New Balance evaluó la queja y presentó una respuesta a la FLA el 5 de febrero, 2014.

¹ Paso 2: Evaluación Interna de la Queja por parte de la Compañía Participante o Licenciatario --El Director Ejecutivo informará a la Compañía Participante o Licenciatario de Colegio o Universidad involucrado en dicha empresa que se ha presentado una Queja en su contra y proveerá a la Compañía o Licenciatario de Colegio o Universidad la información suministrada por el tercero. La Asociación también proveerá una indicación preliminar de cuales Estándares de Lugar de Trabajo se han potencialmente incumplido. La Compañía Participante tiene hasta cuarenta y cinco (45) días para, ya sea, solicitar que el proceso avance directamente al Paso 3 o para investigar el supuesto incumplimiento internamente.

La evaluación de New Balance analizó el caso, incluyendo el Decreto 22342 de la Ley Peruana que permite a empleadores que exportan más del 40% de su producción contratar a trabajadores bajo contratos temporales; dichos contratos deben cumplir ciertos requerimientos, como estar asociados a una orden de compra, especificar una fecha de inicio y fin del contrato, y estar registrado por el MTPE. New Balance describió sus esfuerzos de comunicación – en el marco del Americas Group, un foro pluripartito que incluye marcas, iniciativas como FLA, y grupos laborales, que se reúnen varias veces al año con grupos laborales en el Hemisferio Occidental para discutir violaciones laborales y desafíos en países específicos – con el Gobierno Peruano para promover prácticas justas de empleo que culminó con una carta al Presidente Humala el 4 de marzo, 2013, solicitando la derogación del Decreto 22342. New Balance también presentó una copia de un acuerdo de resolución entre el Sindicato y la Gerencia de HIALPESA con fecha del 6 de noviembre, 2013, en la cual los miembros del sindicato cubiertos por la antes mencionada resolución reiniciarían su trabajo bajo contratos temporales en espera de la decisión de la corte administrativa sobre la apelación de la gerencia de las resoluciones del MTPE.

New Balance además reportó que (1) la fábrica les había informado que no habría movimiento adicional de maquinaria; y (2) de conformidad con el acuerdo de resolución del 6 de noviembre, todos los trabajadores despedidos fueron reinstalados y remunerados por el tiempo perdido. Finalmente, New Balance reportó que sus representantes no habían podido ver los contratos de empleo originales del 2012 porque la gerencia les informó, que al momento de su visita se encontraban con sus abogados externos como parte de la apelación de las resoluciones del MTPE. Las compras de New Balance abarcan menos del 5% de la capacidad de producción total de HIALPESA.

Evaluación por FLA

El 14 de marzo, 2014, la Gerencia de HIALPESA informó a las marcas – y sucesivamente, al Sindicato – que había tomado la decisión de cerrar la hilandería a partir del 15 de mayo, 2014. Las razones para el cierre citadas por la gerencia fueron la baja eficiencia e insuficiencia de rentabilidad. La compañía aparentemente también informó a todos los empleados de la hilandería – sindicalizados y no sindicalizados – que aquellos que renunciaran podían optar por recibir indemnizaciones negociadas individualmente entre cada trabajador y la gerencia. Tras ser informados del inminente cierre, New Balance entabló una comunicación periódica con la gerencia de la fábrica y solicitó documentación demostrando que cualquier recorte de personal se estaba llevando a cabo de conformidad con las leyes laborales de Perú y conforme a estándares de NB y FLA.

El Sindicato se comunicó con FLA y solicitó que la Queja de Terceros se ampliara para incluir esta supuesta acción antisindical del cierre de la hilandería ya que eliminaría los trabajos de la gran mayoría de trabajadores sindicalizados. La FLA accedió a la solicitud y amplió el alcance de la queja para incluir el alegato de violación a la libertad de asociación manifestada en la decisión de cerrar la

hilandería. La FLA también trasladó el caso al Paso 3 del proceso de Queja de Terceros.²

La FLA contrató a la Comisión para la Verificación de Códigos de Conducta (COVERCO) para llevar a cabo una investigación independiente en HIALPESA. El equipo de investigación de COVERCO realizó una investigación de campo del 5 al 8 de mayo, 2014. La metodología de la investigación consistió en investigación de escritorio y revisión de documentos combinado con entrevistas de representantes de la gerencia, trabajadores activos de la hilandería y de otros departamentos de la compañía, y reuniones con representantes del Sindicato, Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú, FNTTP, PLADES (Programa Laboral del Desarrollo), una Organización de la Sociedad Civil (OSC) en Perú que ha estado asesorando al Sindicato, y la oficina local del Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional (Centro de Solidaridad).³

COVERCO determinó que HIALPESA discriminó contra el Sindicato al: (1) no notificar con anticipación al Sindicato sobre el cierre de la hilandería; (2) negociar acuerdos de indemnización con trabajadores quienes son miembros del Sindicato sin la presencia de un funcionario del Sindicato; y (3) no ofrecer a miembros afectados del Sindicato la oportunidad de transferirse a otro trabajo dentro de la compañía. COVERCO notó que el cierre de la hilandería afectaría seriamente al Sindicato ya que perdería un importante número de afiliados que trabajan en la hilandería.

Las recomendaciones de COVERCO incluyen:

1. FLA y las compañías afiliadas que se suministran de HIALPESA deben solicitar que HIALPESA posponga el cierre de la hilandería durante por lo menos 3 meses. Si la demora se materializa, COVERCO recomendó el establecimiento de una mesa de diálogo, dirigida por un facilitador con experiencia en la resolución y mediación de disputas laborales, con una agenda limitada a temas relacionados al cierre de la hilandería.

2. Mientras se suspende el cierre, HIALPESA debe además suspender las negociaciones individuales con trabajadores de las opciones de indemnización y la

² Paso 3: Evaluación de la Queja por parte de la FLA—La Asociación determinará si debe proceder con una evaluación adicional mediante el uso de un experto o un Monitor. ... La Compañía Participante o Licenciario de Colegio o Universidad garantizará que el evaluador tenga acceso a toda información que el evaluador estime sea necesaria. El evaluador realizará el trabajo oportunamente y, donde aplique, de conformidad con las directrices de la guía de monitoreo de FLA. El evaluador preparará un reporte describiendo el trabajo y cualquier hallazgo.

³ El reporte final de COVERCO no estaba disponible al momento de la publicación del reporte final de FLA sobre la Queja de Terceros. Las menciones en este documento son de la versión del 20 de junio, 2014 del reporte de COVERCO. El reporte de COVERCO será publicado cuando se le proporcione una versión final a la FLA.

transferencia de maquinaria.

3. La gerencia de HIALPESA y el Sindicato deben entablar negociaciones para resolver, de manera sustentable y sin involucrar a las cortes, las cuestiones planteadas por las resoluciones del MTPE con respecto a la anulación de contratos de trabajo. Desde el punto de vista de COVERCO la resolución de la disputa mediante un proceso judicial sería largo y afectaría adversamente la estabilidad de los trabajadores de HIALPESA.

4. Debería llevarse a cabo una revisión de la terminación de contratos de tiempo fijo de trabajadores en otras unidades de negocio dentro de HIALPESA quienes han manifestado que sus terminaciones han sido represalias por su afinidad con el sindicato.

5. HIALPESA debería desarrollar un programa de entrenamiento efectivo para la gerencia y trabajadores sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, principalmente el derecho para formar sindicatos, la negociación colectiva, la no discriminación, y la prohibición del trabajo forzado.

6. HIALPESA debería mejorar y/o actualizar sus políticas y procedimientos sobre los derechos de los trabajadores.

Acciones Después de la Investigación Independiente

El 15 de mayo, 2014, poco después de la visita de campo de COVERCO, la gerencia de HIALPESA envió una carta al Sindicato indicando que la compañía había decidido posponer el cierre de la hilandería hasta el 30 de Junio, 2014, con la expectativa que durante ese periodo “la potencial participación de un tercero en nuestras relaciones laborales” resultaría en “alternativas sanas.” La gerencia de HIALPESA expresó su disponibilidad para reunirse con el sindicato y además afirmó que buscaba “la paz laboral con respecto a todos sus trabajadores.”

De conformidad con la recomendación de COVERCO y la invitación de la gerencia, la FLA identificó a un facilitador/mediador altamente calificado quien estuvo dispuesto a apoyar el diálogo anticipado entre la gerencia y el Sindicato. Sin embargo, al pasar el tiempo y acercarse la fecha límite del cierre de la hilandería del 30 de junio, y a pesar de la insistencia de New Balance a la gerencia de proceder con la mediación, la gerencia optó por no proceder con el diálogo con la participación del facilitador/mediador.

Con el fin de facilitar la comunicación y buscar el inicio del diálogo, un funcionario de la FLA viajó a Lima del 23 al 26 de junio. Sostuvo reuniones por separado con el fin de identificar las prioridades y terreno común con (1) los líderes del Sindicato así como representantes de FNTTP, PLADES y Centro de Solidaridad; y (2) el Gerente de Recursos Humanos de HIALPESA. HIALPESA acordó:

- mantener la hilandería en operación. Todos los empleados actuales de la hilandería – afiliados o no al Sindicato -- mantendrían sus empleos;
- ofrecer nuevos contratos a corto plazo (la forma habitual de contratos para la mayoría de los trabajadores de la hilandería) a todos los empleados afectados antes del 30 de junio; y
- invitar al Sindicato a dar inicio a un diálogo efectivo ya sea el 27 de junio o el 30 de junio. Sin embargo, HIALPESA propuso diálogo directo entre el Sindicato y la gerencia, sin la participación de un facilitador/mediador independiente.

Una complicación que se presentó entre el 15 de mayo, fecha de la primera carta del Gerente de Recursos Humanos al Sindicato y la visita del funcionario de FLA, fue el despido del Secretario General del Sindicato, a partir del 18 de junio. HIALPESA afirma que el despido fue con causa justificada, lo cual el Sindicato ha rechazado. Mientras que el despido mismo es objeto de litigio, y es probable que lleve un periodo de tiempo extenso en resolver, su impacto inmediato es en la representación del Sindicato en la mesa de diálogo: el Sindicato insiste que tiene el derecho de seleccionar a sus representantes y ha seleccionado a su Secretario General (despedido) -- elegido en diciembre del 2013 por un periodo de dos años y reafirmado en su puesto el 22 de junio, 2014 -- para guiar a su delegación mientras que la gerencia ha tomado la posición que el anterior Secretario General no puede representar al Sindicato en la mesa de diálogo ya que la ley Peruana requiere ser un empleado como requisito para pertenecer a un sindicato y representar a un sindicato. La situación continúa estancada. Como resultado, el diálogo no ha dado inicio.

Conclusión

Con respecto a las quejas originales, el problema del movimiento de maquinaria y transferencia de trabajadores entre unidades de negocios con el fin de violar sus derechos de asociación fueron abordados durante el acercamiento de New Balance con la Gerencia de HIALPESA. La Gerencia de HIALPESA ha optado por apelar las resoluciones del Ministerio del Trabajo sobre la admisibilidad de los contratos de corto plazo.

El uso de contratos temporales de manera regular por múltiples periodos de plazos cortos, como lo autoriza la ley peruana para industrias de exportaciones no tradicionales (ver Anexo), no cumple con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA. El Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA adoptado en el 2011, agregó un nuevo elemento al código llamado Relación de Trabajo.⁴ Las

⁴ El Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA y las Normas de Cumplimiento se encuentran en <http://www.fairlabor.org/our-work/labor-standards>.

Normas de Cumplimiento bajo este elemento del código, ER.9, denominado “Reclutamiento y Contratación/Usos Inválidos de Trabajadores Contratistas, Eventuales o Temporales,” establece que los empleadores no deben: ER.9.1 utilizar trabajadores contratistas/eventuales/temporales regularmente a largo plazo o a múltiples plazos cortos; ER.9.2 emplear trabajadores contratistas/eventuales/temporales como un medio para apoyar las necesidades de negocio normales en base continua o como una práctica de empleo; o ER.9.3 hacer uso excesivo de contratos de tiempo fijo o esquemas en donde no hay una intención real de impartir habilidades o proveer un empleo regular. Los estándares de la FLA muestran una preferencia por la estabilidad laboral y buscan reducir o eliminar el empleo precario.⁵ La FLA también señala las preocupaciones planteadas ante los órganos de control de la OIT con respecto a la relación entre contratos de corto plazo y las violaciones al derecho de asociación y otros derechos laborales colectivos.

La FLA hace un llamado a cada compañía que subcontrata en Perú a:

- (1) relacionarse con OSCs de Perú y fuentes bien informadas a nivel local/nacional en el tema de contratos de corto plazo renovables y participar en el debate nacional en curso con respecto al futuro del Decreto 22342, proponiendo la posición de preferencia por contratos permanentes y la estabilidad laboral.
- (2) identificar estrategias específicas, entrenamiento, canales de comunicación con los trabajadores y acciones de remediación aplicable a los lugares de producción que utilizan contratos de corto plazo, con la meta de reducir el porcentaje de contratos de corto plazo;
- (3) buscar maneras de realizar mayores índices de estabilidad laboral en los lugares de trabajo de sus proveedores peruanos y propagar estas prácticas a través de toda su cadena de suministros en Perú;
- (4) capturar el desempeño de los proveedores peruanos con respecto a contratos de corto plazo vs. contratos estables, dando seguimiento al progreso hacia un uso reducido de contratos de corto plazo, y haciendo de este un indicador favorable en evaluaciones generales de los proveedores para motivos de futuras decisiones de negocios;

⁵ En una Evaluación Externa Independiente llevada a cabo en Perú en el 2012 en una fábrica (no en HIALPESA) surtiendo a una marca afiliada, FLA encontró la existencia de contratos temporales de manera regular durante múltiples periodos de corto plazo, como una práctica inconsistente con la Norma de Cumplimiento ER.9.1 (“empleadores no utilizarán trabajadores contratistas/contingencia /temporales regularmente a largo plazo o a múltiples plazos cortos”). La Evaluación recomendó dar fin a la práctica y a expedir y firmar contratos permanentes al término del periodo de prueba de 3 meses. Ver el reporte en <http://www.fairlabor.org/transparency/tracking-charts>.

- (5) alinear las prácticas de planeación y compras con los compromisos a los estándares laborales, incluyendo la estabilidad laboral; y
- (6) antes de comenzar relaciones comerciales con fabricas en Perú, llevar a cabo evaluaciones previas de los proveedores y estar conscientes de la prevalencia de contratos de corto plazo.

Dado que las compañías afiliadas a la FLA tienen el derecho de seleccionar a sus propios proveedores, en caso de que New Balance continúe recibiendo suministros de HIALPESA, FLA recomienda que New Balance trabaje con HIALPESA para identificar estrategias, entrenamiento, canales de comunicación con los trabajadores y acciones de remediación específicas para reducir el porcentaje de contratos de corto plazo ofrecidos a los trabajadores.

Con respecto a las solicitudes adicionales del Sindicato de verificar las actividades anti sindicales de la Gerencia, aunque la decisión de HIALPESA de continuar operando la hilandería, renovar contratos (de corto plazo) con los empleados de la hilandería, e invitar al Sindicato a entablar un diálogo son pasos positivos, la firme posición de la gerencia de no aceptar la participación de un facilitador/mediador independiente y el desacuerdo sobre quien representa al Sindicato en la mesa de diálogo, son obstáculos al progreso. Son un reflejo del pobre ambiente de relaciones laborales en la fábrica y la falta de confianza entre el Sindicato y la gerencia, documentado por COVERCO.

A pesar de tener una pequeña presencia comercial en la fábrica, New Balance ha estado muy activa en la investigación de las acusaciones y trabajando con la fábrica en una acción correctiva. La FLA considera que New Balance ha cumplido sus obligaciones bajo el procedimiento de Quejas de Terceros y que se ha completado la Queja de Terceros.

Anexo

Ley Nacional de Perú y Estándares de la FLA: Contratos de Trabajo de Corto Plazo

Ley Peruana

A la raíz de las diferencias entre el Sindicato y HIALPESA que surgieron en esta Queja de Terceros están los contratos de empleo de corto plazo autorizados por el Artículo 32 del Decreto-Ley No. 22342. En la opinión de los sindicatos peruanos, dichos contratos crean condiciones que permiten violaciones al derecho de libertad de asociación y otros derechos de los trabajadores.

Promulgada en noviembre de 1978, el Decreto-Ley No. 22342, conocida como la Ley para la Promoción de Exportaciones No Tradicionales, tuvo como objetivo atraer la inversión en el sector industrial. Para poder ser candidato para este régimen especial establecido por la ley, las compañías tenían que exportar por lo menos el 40% de su producción de materias primas o productos manufacturados no tradicionales. Los beneficios e incentivos otorgados por el Decreto-Ley incluyen (Artículo 32) la posibilidad de contratar bajo contratos temporales según se requiera. Para acceder a los beneficios del Artículo 32, debe existir una orden de compra válida para la exportación no tradicional y un programa de producción; notificación del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo también se requiere.⁶

Jurisprudencia OIT

En el 2008 la Confederación Nacional de Trabajadores del Perú – la confederación a la cual FNTTP y el Sindicato de HIALPESA están afiliados -- interpuso una queja con el Comité de Libertad de Asociación (CFA) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) alegando “consecuencias perjudiciales de los contratos de corto plazo sobre los derechos de los sindicatos en compañías industriales sujetas al esquema de exportaciones no tradicionales.” En junio del 2010, la CFA emitió un reporte sobre el caso y formalmente recomendó que el Gobierno de Perú “examine, con las organizaciones de trabajadores y empleadores más representativas, una manera de garantizar que el uso sistemático de contratos temporales de corto plazo en el sector de exportaciones no tradicionales no se convierta en la práctica en un obstáculo

⁶ Andrea Carolina Sánchez Matos, *Implicancias en la Libertad Sindical del Régimen Laboral Especial del Decreto Ley No. 22342 Ley de Promoción de Exportación no Tradicional*. Lima, PLADES, 2010, pp. 3-4.

para el ejercicio de los derechos sindicales” y mantener al Comité informado de los avances.⁷

En febrero del 2011, el Gobierno de Perú informó al CFA que el régimen de contratos laborales en existencia tenía como objetivo “promover la creación de empleos con el fin de proveer a los ciudadanos peruanos condiciones de empleo y beneficios alineados con el desarrollo progresivo del país. Sin perjuicio de lo anterior, y como muestra del interés del estado en seguir mejorando el cumplimiento con el derecho a la libertad de asociación, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo ha llevado a cabo inspecciones para monitorear el cumplimiento con los estándares sociales y laborales de las compañías dedicadas a actividades de exportación no tradicional,” y además que “el Congreso de la República, por medio de las iniciativas de ley Nos. 2241/2007-CR y 2272/2007-CR, ha emprendido la revisión de la Acta relativa a las exportaciones no tradicionales. El Gobierno reafirma su compromiso con la promoción de la negociación colectiva y medios pacíficos para resolver las disputas laborales; el Gobierno ha realizado estas acciones para crear las condiciones necesarias para permitir a las partes negociar libremente y permitirle intervenir en casos de probable desigualdad para garantizar oportunidades de desarrollo y negociación colectiva efectiva.”⁸ Las dos antes mencionadas iniciativas de ley revisando el régimen de contratos de trabajo laborales temporales fallaron en conseguir la mayoría en el Congreso y por lo tanto no se promulgaron.

Ya que su mandato se “limita a verificar la ley nacional y practica respecto al ejercicio de los derechos de los sindicatos consagrados en las Convenciones sobre la libertad de asociación y no incluyen una examinación del régimen y de la duración de los contratos de trabajo o el nivel de las condiciones de trabajo,”⁹ el CFA no examinó el impacto del régimen de contratos de corto plazo en otros aspectos de la relación de trabajo.

Estándares FLA

El Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA adoptado en el 2011 agregó un nuevo elemento al Código.¹⁰ El nuevo elemento establece que: “Los empleadores adoptarán y se apegarán a las reglas y condiciones de trabajo que respeten a los trabajadores y que como mínimo salvaguarden sus derechos bajo las leyes y reglamentos laborales y seguridad social nacionales e internacionales.” Normas de

⁷ ILO, 357th Report of the Committee on Freedom of Association, Case No. 2675 (Peru), June 2010.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911664

⁸ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911668

⁹ ILO, 357th Report of the Committee on Freedom of Association, Case No. 2675 (Peru), June 2010.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2911664

¹⁰ El Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA y las Normas de Cumplimiento se encuentran en:
<http://www.fairlabor.org/our-work/labor-standards>.

Cumplimiento bajo este elemento del Código (1) requieren a los lugares de trabajo poner en práctica políticas y procedimientos relacionados al manejo generalizado de recursos humanos y a las funciones específicas de manejo, organizadas a lo largo del ciclo de vida del empleo, incluyendo reclutamiento y contratación, términos y condiciones de empleo, administración de la compensación, prestaciones y horas de trabajo, relaciones industriales, reglamento de trabajo y disciplina, desarrollo de habilidades, manejo de la seguridad y medio ambiente, terminación de empleo y reducción de personal.; (2) hacer mayor énfasis en los procesos de reclutamiento y contratación, inclusive cuando se utilicen agencias de empleo, para asegurar mayor protección para los trabajadores; y (3) enfatizar las protecciones de empleo y lugar de trabajo para los trabajadores precarios, en particular trabajadores migrantes, contratistas y eventuales. El Glosario de Términos anexo a las Normas de Cumplimiento define el Empleo Precario como: “Acuerdos de trabajo donde la seguridad laboral, considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo, es carente. El término incluye contratos de trabajo temporales y por periodo fijo, trabajadores en casa, contratistas y eventuales.”

Tres de las nuevas Normas de Cumplimiento de FLA son particularmente relevantes al empleo precario y el excesivo e injusto uso de los contratos de corto plazo:

- Norma de Cumplimiento de Relaciones Laborales No. 5 (ER.5), titulada “Reclutamiento y Contratación/Prácticas de Agencias de Empleo” afirma inequívocamente que los empleadores afiliados a FLA no utilizarán agencias de empleo que emplean numerosas controvertidas prácticas, incluyendo el empleo precario.
- La Norma de Cumplimiento de Relaciones Laborales No. 8 (ER.8), llamada “Reclutamiento y Contratación/Condiciones de Contratación de Trabajadores Contratistas o Temporales” que establece que los empleadores pueden emplear trabajadores contratistas o temporales solo si el trabajo por contrato o temporal es permitido por las leyes nacionales y una de las siguientes condiciones se cumpla: ER.8.1 la fuerza laboral permanente de la empresa es insuficiente para cumplir con el volumen de órdenes inesperado o inusual; ER.8.2 circunstancias excepcionales, que pueden tener como resultado una gran pérdida financiera si la entrega del producto no se realiza a tiempo; o ER.8.3 el trabajo requerido está fuera de la experiencia profesional de la fuerza laboral.
- La Norma de Cumplimiento de Relaciones Laborales No. 9 (ER.9), llamada “Reclutamiento y Contratación/Usos Inválidos de Trabajadores Contratistas, Eventuales o Temporales,” que establece que los empleadores no podrán: ER.9.1 usar trabajadores contratistas/eventuales/temporales en base regular a largo plazo o múltiples plazos cortos; ER.9.2 emplear trabajadores contratistas/eventuales/temporales como un medio para apoyar las necesidades de negocio normales en base continua o como una práctica de empleo regular; o ER.9.3 hacer uso excesivo de contratos de tiempo fijo o esquemas en donde no hay una intención real de impartir habilidades o proveer un

empleo regular.

Por lo tanto, ER.5 prohíbe el uso de agencias de empleo que den empleo precario, mientras que ER.8 y ER.9, en conjunto, establecen límites importantes al uso de contratos de corto plazo. ER.8 establece condiciones objetivas que un empleador tendría que cumplir para poder emplear trabajadores eventuales temporales; ER.9 a su vez establece el criterio objetivo que un empleador debe cumplir para justificar el empleo de trabajadores contratistas, eventuales o temporales, o para la renovación de contratos de corto plazo.

El Preámbulo del Código de Conducta FLA es claro sobre las obligaciones de los afiliados:

Las compañías afiliadas a la FLA deben cumplir con todas las leyes y reglamentos aplicables en el país en el cual se emplean los trabajadores y a implementar el Código de Conducta del Lugar de Trabajo en sus instalaciones pertinentes. Cuando surjan diferencias o conflictos en los estándares, se espera que las compañías afiliadas apliquen el estándar más elevado.