

REPORTE RESUMEN

Queja de Terceros; Topy Top S.A. (Perú)

11 octubre 2017



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

El 10 de agosto de 2015, la Fair Labor Association (FLA) recibió una Queja de Terceros presentada por el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. (SINTOTTSA) en Perú. El sindicato alegó una serie de violaciones de los derechos laborales, principalmente sobre la libertad de asociación y discriminación sindical, en la fábrica Topy Top S.A. (en lo sucesivo Topy Top). HUGO BOSS, una Compañía Participante de la FLA, es compradora de Topy Top.

En específico, la queja del sindicato alegaba que desde enero 1, 2015, 40 directivos y miembros de SINTOTTSA fueron despedidos por la administración de Topy Top. De acuerdo a la queja del sindicato, uno de los trabajadores despedidos era un directivo del sindicato, y para cuyo despido debió de haberse seguido un procedimiento especial, el cual no fue cumplido por la fábrica. Un segundo trabajador presuntamente fue despedido indebidamente aduciendo ausencias excesivas, lo cual es consistente con su rol de directivo sindical. En general, la queja alegaba que los miembros del sindicato habían sido discriminados sistemáticamente y despedidos – en algunos casos no renovando sus contratos temporales – como una manera de debilitar al sindicato. Los alegatos presentados en la queja se refieren a la Norma de Cumplimiento sobre la Libertad de Asociación FOA.5, Discriminación Anti-Sindical/Despido, Otras Pérdida de Derechos y Usos de Listas Negras.¹ La

¹ FOA.5, Discriminación Anti-Sindical/Despido,

práctica de empresa de mantener a los trabajadores de muchos años con contratos de corto plazo puede también constituir una violación a la Norma de Cumplimiento sobre Relación de Trabajo ER. 9, Reclutamiento y Contratación/Usos Inválidos de Trabajadores Contratistas, Eventuales o Temporales,² a pesar de ser legal en Perú.

La FLA aceptó el caso en el Paso 2 del Proceso de Queja de Terceros. Como consecuencia, HUGO BOSS contaría con 45 días para entregar a la FLA una evaluación de los alegatos y, si procede, las acciones de remediación correspondientes.

Otras Pérdidas de Derechos y Uso de Listas Negras. FOA5.1: Los empleadores no cometerán actos de discriminación anti-sindical o represalias, es decir, no tomarán decisiones sobre el empleo que afecten negativamente a los trabajadores basadas únicamente o en parte en la membresía o participación del trabajador en actividad sindical, incluyendo la formación de un sindicato, empleo anterior en plantas sindicalizadas, participación en el proceso de negociación colectiva o participación en una huelga legal.

2 ER.9. Reclutamiento y Contratación/Usos Inválidos de Trabajadores Contratistas, Eventuales o Temporales: Los empleadores no podrán: ER.9.1, usar trabajadores contratistas/eventuales /temporales a largo plazo o múltiples plazos cortos; ;ER.9.2, contratar 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 contrato de tiempo fijo o esquemas en donde no hay una intención real de impartir habilidades o proveer un empleo regular.

EVALUACIÓN DE HUGO BOSS

HUGO BOSS³ contrató a una consultor independiente con extenso conocimiento en los procesos de la FLA, incluyendo las Quejas de Terceros, para llevar a cabo una investigación sobre los alegatos. El consultor visitó Perú del 1 al 7 de octubre, 2015. La investigación consistió en investigación documental; combinada con entrevistas de representantes de la gerencia; trabajadores activos e inactivos; representantes de SINTOTTSA; la Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP); el Centro de Solidaridad de AFL-CIO; el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES) y; miembros de la Facultad de Leyes de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

El consultor independiente llegó, entre otras, a las siguiente conclusiones:

- Existe un alto nivel de desconfianza entre SINTOTTSA y la gerencia de Topy Top. Cada una de las partes tiende a presentar cualquier tema de discordia ante el Ministerio de Trabajo o el sistema judicial en lugar de intentar solucionar las diferencias mediante el diálogo.
- A lo largo de los años, la falta de diálogo entre la gerencia y el sindicato se ha manifestado de diversas maneras: algunos supervisores demostraron un comportamiento que discriminaba a los miembros del sindicato, mientras que los directivos criticaron públicamente a Topy Top, y la gerencia estima que estas acciones afectaron las ventas e imagen de la compañía.
- La gerencia de la fábrica no ha desarrollado criterios objetivos que se hayan comunicado a los trabajadores aplicables a los contratos de corto plazo que se renuevan o dejan de renovar por ajustes a los cambios de producción.
- La práctica de mantener a los trabajadores de muchos años con contratos de corto plazo representa una carga para los trabajadores y vulnera el Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA, a pesar de ser legal en Perú.⁴ También representa una carga para la gerencia que debe invertir recursos en la renovación de contratos; estos recursos tendrían un mayor aprovechamiento en la mejora de las relaciones entre trabajadores y la gerencia.
- Las acciones de Topy Top de no implementar la reciente decisión de las autoridades peruanas de regularizar los contratos de trabajo de algunos trabajadores, argumentando que el proceso de apelación seguía en curso, no cumplen con las mejores prácticas de Responsabilidad Social Empresarial.
- Los principales interesados consultados durante la investigación mayoritariamente expresaron la opinión de que tienen un verdadero interés en mejorar la relación entre trabajadores y la gerencia en Topy Top y que la fábrica continúe su operación en Perú y ofrezca empleos a trabajadores locales.

³ Después de que HUGO BOSS había realizado su evaluación y había desarrollado un plan de remediación, la FLA se enteró que la compañía afiliada Life is Good, un Licenciario Categoría B, también subcontrataba de Topy Top. Life is Good también se ha involucrado en el seguimiento con la gerencia de Topy Top con respecto a la implementación del plan de remediación.

⁴ Ver el comunicado de la FLA sobre este tema en: <http://www.fairlabor.org/report/short-term-contracts-peru>

RECOMENDACIONES, PLAN DE REMEDIACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO

El consultor realizó una recomendación general a Topy Top, HUGO BOSS y SINTOTTSA, principalmente que con el objetivo de construir las bases para una mejor comunicación que podría conducir a la confianza mutua entre las partes, deberían contratarse los servicios de un mediador respetado por la compañía y el sindicato para facilitar reuniones presenciales de manera regular y un proceso de diálogo entre la gerencia y el sindicato. Durante estas reuniones facilitadas, aspectos específicos de los pasos de remediación en la fábrica podrían ser discutidos entre las partes.

El investigador hizo una serie de recomendaciones a la gerencia de Topy Top y a HUGO BOSS. A continuación se enumeran las recomendaciones a la gerencia de Topy Top, seguidas por el plan de remediación de Topy Top desarrollado con el apoyo de HUGO BOSS y, el estatus de este plan a Agosto de 2017:

| | |
|----------------------------|--|
| Recomendación | Promover de manera proactiva un diálogo de buena fe con representantes de SINTOTTSA y mantener canales de comunicación abiertos y reuniones regulares, preparar conjuntamente las agendas y elaborar minutas de las reuniones. Los representantes del sindicato deben ser tratados como socios y mantenerlos informados de las decisiones de la compañía para que ellos puedan apoyar los esfuerzos de la compañía. |
| Plan de remediación | Contratar a un mediador/moderador para dar apoyo en las reuniones entre la gerencia de Topy Top y los representantes de SINTOTTSA durante por lo menos 6 meses. El mediador debe ser imparcial y tener amplio conocimiento sobre el contexto laboral de Perú. Se debe determinar la agenda de las reuniones en conjunto y llevar minutas de las reuniones. Las reuniones se deben llevar a cabo dos veces por semana inicialmente y eventualmente realizarse mensualmente. |
| Estatus | Ivan Ormachea, un mediador profesional aceptable para ambas partes; fue contratado en enero 2016 e inició sus actividades de mediación en febrero 2016. Reuniones de diálogo periódicas entre la fábrica y SINTOTTSA facilitadas por el mediador iniciaron en el primer trimestre del 2016 y continuaron durante el otoño del 2016. Un nuevo mediador, Luis Ore, fue contratado en junio 2017. |

| | |
|----------------------------|--|
| Recomendación | Evaluar genuinamente la posibilidad de extender el plazo de los contratos de corto plazo a largo plazo o incluso contratos permanentes; conjuntamente con los representantes del sindicato, desarrollar criterios objetivos para la renovación de contratos. |
| Plan de remediación | Definir criterios objetivos para todos los empleados en cuanto a posición, antigüedad, desempeño y conducta, consultándolo con los representantes del sindicato, e incluir estos datos en los expedientes de los trabajadores. Utilizar estos datos para la toma de decisiones sobre la renovación de contratos. |

| | |
|----------------|--|
| Estatus | El Director General y el Director del Departamento de Recursos Humanos de Topy Top definieron los criterios objetivos y los compartieron con los representantes de los trabajadores en abril 2016. Los criterios incluyeron calidad de trabajo, responsabilidad, productividad, conocimientos técnicos, trabajo en equipo y compromiso. Los representantes sindicales no fueron incluidos en el proceso. |
|----------------|--|

| | |
|----------------------------|---|
| Recomendación | Revisar los casos de los trabajadores cuyos contratos no fueron renovados en abril 2015 y especialmente los trabajadores cuyos casos fueron decididos por los tribunales, con el fin de reinstalarlos. Compensar a los trabajadores reinstalados conforme a la orden del tribunal y revisar todas las sentencias pendientes (aun aquellas que se han apelado) como una señal de buena voluntad, compensar a los trabajadores conforme a las sentencias. |
| Plan de remediación | La gerencia de Topy Top debe revisar los casos de todos los demás trabajadores despedidos (es decir, trabajadores a quienes no se les renovaron los contratos) y cumplir con las decisiones de la corte, incluyendo las decisiones sobre compensación. |
| Estatus | La revisión de los casos de los trabajadores a quienes no se les renovaron los contratos se incluyó en la agenda de la mesa de diálogo entre trabajadores y gerencia. |

| | |
|----------------------------|---|
| Recomendación | Involucrar al sindicato en el diseño y comunicación de (1) procedimientos para las medidas disciplinarias; (2) procedimientos de reclamos; y (3) criterios objetivos para la renovación o no renovación de contratos. |
| Plan de remediación | Involucrar al sindicato, respaldados por el mediador, en el diseño y comunicación de las políticas de personal como las medidas disciplinarias, procedimientos de quejas y criterios para la renovación de contratos. |
| Estatus | Esto se debe cumplir utilizando la mesa de diálogo entre trabajadores y la gerencia. Además, un procedimiento general para quejas y sugerencias se estableció entre marzo y junio 2016. |

| | |
|----------------------------|---|
| Recomendación | Capacitar a los supervisores para tratar a los trabajadores con respeto y no discriminar en contra de los trabajadores sindicalizados. |
| Plan de remediación | Capacitar a los supervisores para que traten a los trabajadores con respeto. Capacitar a los trabajadores y supervisores sobre la prevención de la discriminación, libertad de asociación y cálculo de eficiencia y desempeño. Capacitar a los trabajadores y supervisores sobre las normas del lugar de trabajo y la Responsabilidad Social Empresarial |
| Estatus | Capacitar a los supervisores para tratar a los trabajadores respetuosamente, llevado a cabo en diciembre 2015 y nuevamente en mayo 2017. Cada julio, durante los últimos tres años, la compañía ha capacitado a todos los empleados, incluyendo a los supervisores en temas relacionados a la Responsabilidad Social Empresarial y sobre los principios contenidos en los principios WRAP en el contexto de la certificación anual de WRAP. La Libertad de Asociación es uno de los principios del código WRAP. |

| | |
|----------------------------|---|
| Recomendación | Reforzar la capacitación de trabajadores y gerentes sobre no discriminación, libertad de asociación y cálculo de eficiencia. Proveer capacitación sobre la conducta en negociaciones para todos los individuos - gerentes y trabajadores - involucrados en la negociación. |
| Plan de remediación | Capacitar a los trabajadores y supervisores sobre la prevención de la discriminación, libertad de asociación y cálculo de eficiencia y desempeño. La alta gerencia hará un comunicado a todos los trabajadores, en español, expresando su respeto por la libertad de asociación. El sindicato se involucrará en la preparación del texto. El comunicado debe realizarse en un foro abierto. |
| Estatus | Capacitar a supervisores y trabajadores sobre la prevención de la discriminación, libertad de asociación y cálculo de eficiencia y desempeño; completado durante el primer semestre del 2016. En el 2016, los trabajadores y supervisores recibieron capacitación sobre el sistema de Producción Responsable Mundialmente Acreditada Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP), que cubre la discriminación, libertad de asociación, prohibiciones al trabajo de menores de edad y trabajo forzado, horas de trabajo, etc. La capacitación de gerentes y supervisores sobre la RSE y códigos de conducta se llevó a cabo en junio 2017 por el tercero independiente Intertek. El gerente de planta realizó el comunicado sobre el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación en una reunión abierta en el 2015. El comunicado de Topy Top sobre la libertad de asociación se publicó en los tableros de comunicación y en otras ubicaciones públicas dentro de la fábrica en mayo 2015. |

| | |
|----------------------------|--|
| Recomendación | En general, recontratar a antiguos trabajadores, incluyendo a los miembros de sindicatos, en lugar de reclutar a nuevos trabajadores. |
| Plan de remediación | La gerencia debe recontratar a antiguos trabajadores, incluyendo aquellos a quienes no se les renovaron los contratos, para cubrir las vacantes. La fábrica debe tomar en cuenta la antigüedad de los trabajadores cuando los reinstale o les renueve los contratos. |
| Estatus | La gerencia acordó recontratar a antiguos trabajadores según su disponibilidad e interés en regresar a Topy Top. El tema se agregó a la agenda de la mesa de diálogo entre trabajadores y gerencia. La gerencia de la fábrica comenzó a implementar una política de considerar la antigüedad de los trabajadores al momento del reinstalo o la renovación de sus contratos vigente a partir del 2016. La gerencia asegura que siempre ha considerado la fecha original de contratación de los trabajadores cuando implementa las órdenes judiciales. |

Además, con respecto al despido del directivo de alto nivel del sindicato, Topy Top ha acordado cumplir de inmediato la decisión de las cortes. Este litigio continúa a Agosto 2017, pero la fábrica se ha comprometido a respetar y cumplir

todas las decisiones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y de las cortes laborales.

La gerencia de Topy Top también aceptó revisar su enfoque legalista de las

relaciones laborales y buscar soluciones que sean beneficiosas tanto para la fábrica como para los trabajadores. Este es un tema de la agenda de la mesa de diálogo entre trabajadores y gerencia bajo la competencia del nuevo mediador, a partir de junio de 2017.

Finalmente, la fábrica acordó involucrar al sindicato en las decisiones que tengan un impacto en los niveles de empleo y a desarrollar un acuerdo por escrito entre la gerencia y el sindicato sobre las medidas conjuntas para la futura cooperación. Esto se logrará mediante las reuniones periódicas de nivel operativo entre el sindicato y la Gerencia de Operaciones y el Departamento de Recursos Humanos y también mediante mesa de diálogo entre trabajadores y gerencia

CONCLUSIONES Y PASOS A SEGUIR

La Queja de Terceros presentada por el sindicato SINTOTTSA puso en marcha un proceso donde el comprador de Topy Top, HUGO BOSS comisionó una evaluación a fondo sobre la práctica de la libertad de asociación en la fábrica realizada por un consultor experto y puso en funcionamiento – en conjunto con la gerencia de Topy Top – un plan de remediación que abordara las recomendaciones del consultor.

La implementación del plan de remediación está progresando. Es clave para el éxito del plan de remediación, la mesa de diálogo entre la gerencia y el sindicato facilitada por un mediador profesional seleccionado por las partes interesadas. Aunque el proceso de diálogo inició durante el primer trimestre del 2016, para el otoño de 2016, desafortunadamente se frenó el progreso debido a las posiciones encontradas de

SINTOTTSA y la gerencia de Topy Top referentes a ciertas áreas del proceso de mediación.

Durante el primer trimestre del 2017, la gerencia de Topy Top y el sindicato SINTOTTSA decidieron iniciar nuevamente el diálogo entre la gerencia y los trabajadores, facilitado por un mediador profesional diferente para continuar el intercambio productivo que habían iniciado en el 2016. Las dos partes intercambiaron comunicaciones sobre un candidato que podría ser aceptable para ambas partes y un mediador mutuamente aceptado ha sido designado. El nuevo mediador, el Sr. Luis Ore, empezó a reunirse con las partes interesadas en el diálogo en junio de 2017 con el fin de establecer las bases para la mediación. HUGO BOSS ha monitoreado y apoyado este proceso continuamente.

La FLA solicita a HUGO BOSS y Life is Good, un Licenciario Categoría B de la FLA, que trabajen con la gerencia de Topy Top para continuar apoyando el proceso de diálogo entre trabajadores y la gerencia que creará las bases para que las partes discutan y negocien sobre las diferencias y logren alcanzar soluciones positivas que satisfagan las necesidades de ambas partes y promuevan el diálogo. En específico, la FLA insta a HUGO BOSS y Life is Good a apoyar a Topy Top en el desarrollar y la implementación, junto con el sindicato, de mecanismos funcionales de quejas que consista en múltiples canales de reporte, y que por lo menos uno de ellos sea confidencial; comprometerse con SINTOTTSA para motivarlos a comunicarse de buena fe con la gerencia de Topy Top y; mantener comunicación regular con la gerencia de Topy Top y llevar a cabo evaluaciones regulares para confirmar el progreso.