

# Efectos de los compromisos de responsabilidad social empresarial (RSE) de las empresas multinacionales en el mercado de trabajo peruano: la experiencia de Topy Top\*

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

MARÍA KATIA GARCÍA LANDABURU

MILAGROS VIVAS PONCE\*\*

## RESUMEN

El presente trabajo estudia la incidencia que son capaces de tener los compromisos de responsabilidad social de las empresas multinacionales en la solución de conflictos laborales suscitados en sus cadenas de producción, a través de un caso emblemático que se produjo en el Perú, como consecuencia del cese masivo de representantes y afiliados sindicales por parte de la empresa Topy Top, que se solucionó a través de la intervención de dos marcas internacionales que eran clientes de dicha empresa. Esa intervención no solamente permitió la reposición de los trabajadores, sino que generó una serie de instrumentos que tenían por objeto desarrollar un sistema de relaciones industriales maduro. A través del análisis de los acuerdos e instrumentos adoptados y la forma cómo se desarrollaron las relaciones entre la empresa y el sindicato posteriormente, se evalúa el rol de garantía del cumplimiento de derechos laborales fundamentales que pueden asumir las empresas multinacionales.

**Palabras clave:** Códigos de conducta, empresas multinacionales, libertad sindical, relaciones laborales, responsabilidad social empresarial.

**Clasificación JEL:** J51, J52, J53

---

\* Este trabajo fue presentado en la Cuarta Conferencia de Economía Laboral en octubre de 2014. Dicha conferencia formó parte de las actividades del proyecto «Más trabajo decente para el Perú: fortalecimiento de las capacidades de investigación y elaboración de políticas» desarrollado por el CISEPA de la PUCP con el financiamiento del International Development Research Centre (IDRC) de Canadá.

\*\* Wilfredo Sanguinetti Raymond (correo: wsr@usal.es) es catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Salamanca. María Katia García Landaburu (correo: mkgarcia@pucp.pe) es profesora de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Milagros Vivas Ponce es adjunta de docencia de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

## Effects of multinational companies' Corporate Social Responsibility (CSE) commitments of the Peruvian labor market: the experience of Topy Top

### ABSTRACT

This paper studies the impact that the social responsibility commitments of multinational companies can have in the settlement of labor disputes that arise in its supply chain through a landmark case that occurred in Peru. There, the en masse dismissal of union members and their representatives by the textiles company Topy Top was resolved through the intervention of two international brands that were clients of that company. This intervention not only enabled the reinstatement of the workers, but also generated a series of instruments designed to develop a mature system of industrial relations. Through an analysis of the agreements and instruments adopted and the way the relationship between the company and the union developed thereafter, we evaluate the role that multinational companies can assume to ensure the compliance of fundamental labor rights.

**Keywords:** Codes of conduct, multinational companies, freedom of association, industrial relations, corporate social responsibility.

**JEL Codes:** J51, J52, J53

### 1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de las dos últimas décadas las empresas multinacionales vienen asumiendo compromisos cada vez mayores en garantía del respeto de un núcleo básico de derechos laborales al interior de los procesos de elaboración de los productos que llevan sus marcas, sin importar el lugar del globo y el sujeto al que los encargan. De esta manera, sin abandonar su rol esencial de sujeto económico, las empresas multinacionales asumen también el rol de un sujeto ético, preocupándose por que se respeten derechos laborales fundamentales como la libertad sindical.

Para ello, estas empresas adoptan una serie de medidas mediante las cuales dejan en evidencia la responsabilidad con la que asumen el desarrollo de sus negocios frente a sus consumidores o usuarios. Uno de los instrumentos cuyo uso se ha extendido más es el código de conducta, mediante el cual la empresa multinacional, de forma voluntaria, hace públicos sus compromisos laborales no solo frente a sus trabajadores, sino incluso ante los trabajadores de sus contratistas y proveedores, alrededor del mundo.

Si bien estas manifestaciones de responsabilidad social de las multinacionales se generan principalmente en los países desarrollados, tienen un efecto global, con consecuencias sobre todo en los países en vías de desarrollo como el Perú. Prueba de ello es que el año 2007 la aplicación de dos códigos de conducta, solucionó un conflicto laboral que no había podido ser resuelto eficazmente por las autoridades.

El problema surgió en una empresa textil peruana, Topy Top S.A. (en adelante «Topy Top»), vinculada comercialmente con diversas empresas multinacionales cuyas

marcas son muy reconocidas a nivel mundial (como Gap Inc.<sup>1</sup> e Inditex S.A.<sup>2</sup>), que incurrió en prácticas antisindicales luego de que sus trabajadores constituyeran un sindicato y concluyera la relación laboral de casi cien trabajadores, sin que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo pudiera hacer nada más que constatar a través de sus inspectores que se había atentado contra la libertad sindical y citar a una reunión a la que no acudieron los representantes de la empresa.

El caso probablemente hubiera derivado en demandas judiciales, cuya solución tardaría un buen tiempo. Sin embargo, en esa oportunidad y con la colaboración de organizaciones sindicales extranjeras, los hechos se pusieron en conocimiento de las mencionadas multinacionales, a las que se solicitó la aplicación de su código de conducta, y el problema fue solucionado en apenas tres días, con un acuerdo que involucró a la empresa local, su sindicato, la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero<sup>3</sup>, y las dos empresas multinacionales, las cuales habían enviado una delegación de representantes a la ciudad de Lima.

---

<sup>1</sup> Gap Inc. (en adelante «Gap») es una empresa cuya primera tienda fue abierta en 1969. Actualmente tiene seis grandes marcas: *Gap*, *Banana Republic*, *Old Navy*, *Piperlime*, *Athleta e INTERMIX*, y más de 3500 tiendas, con más de 136 000 trabajadores. Cuenta con un Código de Conducta del Vendedor 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. Si estas no son cumplidas, Gap puede decidir rescindir su relación de negocios o exigir que se ponga en práctica un plan de acción correctiva. En materia laboral, el código tiene disposiciones sobre trabajo infantil, requerimientos de contratación, 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.

<sup>2</sup> 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 en 1975 abrió la primera tienda «Zara» en La Coruña (España) y extendió su red de tiendas en años posteriores hasta crear Inditex en 1985 como empresa principal del grupo. Actualmente cuenta con más de 6300 tiendas en 87 mercados, manejando seis formatos de tiendas (que constituyen sus grandes marcas): *Zara*, *Pull & Bear*, *Massimo Dutti*, *Bershka*, *Stradivarius*, *Oysho*, *Zara Home* y *Uterqüe*. Su esfuerzo por implementar medidas de responsabilidad social empresarial (sobre todo a partir del año 2001, en que comenzó a cotizar en bolsa), ha determinado que actualmente cuente con dos códigos de conducta, uno aplicable a sus empleados, socios de negocio, proveedores y clientes de la empresa, y otro aplicable a los fabricantes y proveedores; y dos acuerdos marco internacionales, uno suscrito en octubre 2007 con la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido, Cuero y Calzado, 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 reconocimiento por parte de Inditex de organizaciones sindicales internacionales y su capacidad de dialogar con ellas (llegando incluso a 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 estas resultan, por el momento, las organizaciones más idóneas para actuar como contraparte de empresas que se han expandido a nivel mundial, y que pueden escapar fácilmente del control de los Estados nacionales.

<sup>3</sup> La Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido, Cuero y Calzado (*International Textile, Garment and Leather Workers' Federation*, en inglés) a la que nos referiremos como FITTVC utilizando sus siglas en castellano, es la organización sindical internacional que agrupa a organizaciones sindicales

En este trabajo se estudiará este caso, que constituyó una de las experiencias más notables de la asunción de garantía de los derechos laborales fundamentales por parte de las empresas multinacionales, y que deja en evidencia que dichas empresas están 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. Aunque estas empresas actúan por lo general guiadas por razones comerciales y de protección de la reputación de sus marcas, su actuación resulta siendo muchas veces más eficaz que los gobiernos nacionales cuando se ven enfrentados a estos problemas.

Naturalmente, eso no implica afirmar que esta sea la visión predominante en el ámbito de las grandes corporaciones internacionales, ni tampoco que las mismas dejen por ello de aprovechar las ventajas comparativas de los distintos destinos laborales en función de sus intereses. Pero sí deja en evidencia el surgimiento de una nueva actitud, que tiene un efecto positivo en el ámbito laboral.

## 2. ANTECEDENTES

El sector textil se viene desarrollando en el Perú gracias a la alta calidad de sus fibras naturales y a que las industrias son capaces de participar en toda la cadena de producción, hasta la transformación de los tejidos en prendas de vestir. Sin embargo, esto no siempre fue así, debido a 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 22432, y estableció beneficios tributarios, aduaneros y laborales para los empresarios, a fin de 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

---

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. Ha participado en resolver conflictos en la cadena de producción del sector textil con el apoyo de empresas multinacionales, en diversas partes del mundo. 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.

más de diez años laborando en forma continua para una empresa, sujetos a contratos de uno o dos meses, amparados en este régimen), es decir, los trabajadores no tienen garantizada su estabilidad en el empleo. Esto puede impactar negativamente en la actividad sindical, pues el empleador puede decidir renovar o no los contratos de trabajo, a su sola voluntad y sin que la decisión de no hacerlo dé lugar al pago de alguna indemnización<sup>4</sup>. 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» (Comisión de Exportación No Tradicional del Ministerio de Trabajo, 2010, p. 11).

El uso del régimen se ha intensificado a partir de 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» (Comisión de Exportación No Tradicional del Ministerio de Trabajo, 2010, p. 4).

Es en este contexto en el que desarrolla sus actividades Topy Top, una empresa familiar de capitales peruanos fundada en 1983, cuyo objeto social es la fabricación de prendas de vestir de algodón, y que 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<sup>5</sup>. A fin de que pueda apreciarse su importancia en el sector, debe señalarse en el año 2013, este grupo empresarial fue el segundo mayor exportador de prendas de vestir de tejido de punto (Adex, 2014). Además, para que se tenga una idea de su uso del régimen de exportación de productos no tradicionales, puede mencionarse que al mes de enero de 2010, según información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Comisión de Exportación No Tradicional del Ministerio de Trabajo, 2010, p. 13), el 93% del personal de Topy Top se encontraba sujeto a este régimen, mientras

---

<sup>4</sup> Como menciona Sánchez (2010, p. 12): «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 renovar el contrato».

<sup>5</sup> Sur Color Star S.A. se dedica a la fabricación de telas; Topy Top e Inka Knit S.A se encargan de la fabricación de prendas de vestir; Express Jeans C&O S.A. brinda el servicio de lavandería; Star Print S.A. realiza los acabados de las prendas: bordados, estampados, empaque y control de calidad; y las actividades de distribución y comercialización de la producción están a cargo de Trading Fashion Line S.A., empresa *retail* a nivel internacional que comercializa principalmente las marcas Topitop, Xiomi, New York y Hawk, entre otras. 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 marzo de 2014: Topy Top S.A. (2770), Express Jeans C&O S.A. (218), Sur Color Star S.A. (632), Inka Knit S.A. (594), Trading Fashion Line S.A. (1700) y Star Print S.A. (315).

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%)<sup>6</sup>.

El incremento de las actividades de Topy Top durante la década pasada, no solo dio lugar a que aumenten sus necesidades de personal, sino también, según nos refirieron algunos dirigentes sindicales, al incremento de las jornadas que este debía laborar, llegando la empresa 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, y solicitan trabajar ocho horas diarias y disfrutar del descanso semanal<sup>7</sup>. El 28 de febrero el sindicato envió una carta a la empresa para informarle sobre su constitución, ante lo cual 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, a las que nos referiremos a continuación.

### 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.

---

<sup>6</sup> Esas cuatro empresas interpusieron una denuncia ante el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) contra el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo el año 2010, por considerar que la exigencia de cumplir con los requisitos legales previstos en el artículo 32 del decreto ley 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 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 0170-2010/CEB-INDECOPI, 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.

<sup>7</sup> 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 Secretaría de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO. del 20 de junio de 2007 publicado en la página web de dicha organización, y complementada con documentación del Ministerio de Trabajo, que se encargó de constatar las prácticas antisindicales cometidas por la empresa.

La reacción de Topy Top fue concluir la relación laboral de otros dirigentes y afiliados al sindicato en los días posteriores, alegando la 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.

Mediante una Asamblea General celebrada el 25 de marzo, se eligieron nuevos dirigentes y se puso 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 desafiliaran del sindicato y logró que el secretario general, el secretario de defensa, el secretario de deportes y cuarenta y tres afiliados firmaran un documento de renuncia a la afiliación el 30 de marzo. Según consta en las actas inspectivas del Ministerio de Trabajo (que posteriormente constató las prácticas antisindicales realizadas 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.

Ese mismo día (2 de abril) el secretario general, el secretario de defensa y el secretario de deportes del 30 de marzo, mediante carta fechada el 30 de marzo, presentaron una solicitud al Ministerio de Trabajo para cancelar el registro sindical por tener menos de veinte afiliados y adjuntaron copia legalizada de las cartas de renuncia enviadas por los exmiembros. Posteriormente, los dos primeros dirigentes presentaron un escrito de subsanación de la solicitud de cancelación del registro sindical. En él informaron que la mayoría absoluta de afiliados (cuarenta de sesenta y nueve afiliados) había acordado la disolución de la organización sindical y adjuntaron un acta de asamblea del 30 de marzo (esta solicitud fue declarada improcedente por la Subdirección 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 que se enviaron las cartas de renuncia a la afiliación, constataron 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 S/. 276 000, aunque como la multa máxima que se podía imponer era de treinta unidades impositivas tributarias, se fijó la sanción en S/. 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 resolviera 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-CCOO<sup>8</sup>, 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 conducta<sup>9</sup>. Además, trasladaron esta información a la *IndustriALL Global Union*, para que desde esta, se haga un seguimiento a la actitud de Inditex y Gap, empresas multinacionales de las que Topy Top era proveedor.

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 multinacionales<sup>10</sup> en la solución de conflictos

---

<sup>8</sup> La Federación de Textil, Piel, Químicas y Afines es una organización sindical española que forma parte de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, que el año 2014 se ha fusionado con la Federación de Industria, para crear la nueva federación sindical Industria CCOO.

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> 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

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, empresas multinacionales 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.

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 (2008), 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 instrumentos. Sí, 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 (2001, p. 283), «ha cambiado el ámbito del terreno de juego, pero no se han modificado las reglas de juego».

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 SINTOTSA hubiera generado la respuesta casi inmediata de las empresas multinacionales a las que se les informó de los problemas generados en el Perú.

---

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, García Landaburu (2012, p. 26).

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.

#### **4. EL ACUERDO DE JUNIO DE 2007 Y SU IMPLEMENTACIÓN INICIAL**

El acuerdo celebrado el 29 de junio de 2007 entre Topy Top y el SINTOTTSA, junto con la FITTVC, 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 estos<sup>11</sup>.

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 un apartado del propio documento: trabajo decente a cambio de un clima constructivo de relaciones laborales que contribuya

---

<sup>11</sup> Como precisa Miller (2011: 186-188), la participación de la FITTVC 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*).

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 humano (como señala Sanguinetti, 2008, p. 34).

Resulta necesario mencionar que si bien el acuerdo<sup>12</sup> 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 FITTVC 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 el acuerdo y asumieron «papeles complementarios», comprometiéndose a seguir el desarrollo de las relaciones industriales y proveer asesoramiento y ayuda cuando sea necesario<sup>13</sup>.

A continuación, se hará referencia al contenido del acuerdo.

#### 4.1. 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.

---

<sup>12</sup> 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 estos 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.

<sup>13</sup> Es evidente que este compromiso, en el caso de las empresas multinacionales, tenía como soporte la estrecha relación comercial mantenida entonces por estas con Topy Top y el consiguiente interés de estas 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, llegando a forzarla a alcanzar acuerdos que quizá no habría aceptado si estos clientes hubieran tenido una menor importancia comercial para la empresa.

A través del acuerdo<sup>14</sup> 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 de 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, según se requiriera, se consideró 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 entrevistamos durante la investigación, Topy Top cumplió tanto con la reincorporación de los trabajadores como con 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.

#### **4.2. 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

---

<sup>14</sup> 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.

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.

#### **4.3. 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 este. 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 observar 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 previsiones 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 empresarial.

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 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 reclamaran 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 SINTOTSA 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.

#### **4.4. INSTRUMENTOS CREADOS PARA REGULAR LAS RELACIONES ENTRE LA EMPRESA, EL SINDICATO Y LOS TRABAJADORES**

Con el objeto de desarrollar un «sistema de relaciones laborales maduro» en Topy Top, se formalizó un «Acuerdo sobre los procedimientos para el funcionamiento de las relaciones entre Topy Top y el SINTOTSA» y se fijó en un documento un procedimiento disciplinario y un procedimiento para el manejo de quejas, agravios y disputas. Estos dos últimos acuerdos no se llegaron a aplicar, por lo que haremos referencia principalmente al primer acuerdo mencionado.

El acuerdo que regula la relación entre Topy Top y el SINTOTSA, reconocía 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 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 estas 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, y el procedimiento disciplinario. 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 este 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 estos, 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 se respetaron, aunque según nos informó un dirigente del SINTOTTSa, durante un período 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 respecto 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 diálogo 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 y continuaron realizándose (aunque con un alcance más limitado), pese a que en algún momento la empresa se mostró renuente a continuar con ese procedimiento lo que, según nos informó un dirigente del SINTOTSA, 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 039-91-TR), que debía ser redactado con conocimiento del SINTOTSA 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 este 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.

Con respecto al procedimiento disciplinario y al procedimiento para el manejo de quejas, agravios y disputas, que como se mencionó anteriormente no llegaron a aplicarse, resulta importante resaltar su carácter innovador, al contemplar aspectos no desarrollados por la legislación laboral peruana. Según la información recibida, la empresa no tuvo interés en implementar estos procedimientos y el SINTOTSA no exigió el cumplimiento de esta obligación, uno de los factores que podrían explicar ello podría ser el régimen de contratación del personal de Topy Top a plazo fijo, que hacía que para la empresa fuese más sencillo no renovar el contrato de trabajo de un trabajador con problemas de conducta o rendimiento, y que el trabajador no se encontrara muy motivado a presentar formalmente una queja, por los problemas que esto le podría generar.

Como se sabe, la legislación peruana solo contempla normas que regulan el procedimiento de despido, por lo que establecer un procedimiento para la imposición de otro tipo de sanciones y la posibilidad de que el sindicato asesore a los trabajadores en esos casos, resultaba novedoso. Además permitía que los trabajadores conozcan con más detalle el procedimiento y criterios que aplicaría la empresa en caso de que cometan faltas durante el desarrollo de la relación laboral, para la imposición de sanciones progresivas (advertencia informal, advertencia formal verbal, advertencia formal escrita, advertencia final escrita y despido).

La legislación peruana tampoco contempla un procedimiento para el manejo de quejas, agravios y disputas, solamente al regular el contenido del Reglamento Interno de Trabajo (que están obligadas a elaborar todas las empresas con más de cien trabajadores)

dispone que este 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 resultaba 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.

No es posible proyectar qué hubiera ocurrido si el procedimiento se hubiera llegado a implementar, pero queda claro que su objeto era tratar que los supervisores y gerentes, con la colaboración de los trabajadores y el SINTOTSA resolvieran todas las dificultades a nivel de las líneas de producción, tratando de evitar que se llegue a la alta gerencia y la trascienda, al dirigirse al Ministerio de Trabajo. De esa manera se buscaba reconducir el conflicto por un cauce de diálogo, que evite paralizaciones en la empresa que puedan afectar el normal desarrollo de sus actividades.

#### **4.5. 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 SINTOTSA 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 de 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 SINTOTSA 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 esta 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 22342, este 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 productiva<sup>15</sup>.

Como advierte Villavicencio (2010, p. 84), 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

---

<sup>15</sup> 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.

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 Top.

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.

## **5. LAS RELACIONES LABORALES EN TOPY TOP DESPUES DEL ACUERDO**

Las relaciones entre el sindicato y Topy Top luego de la suscripción del acuerdo pasaron por varias etapas, que se vieron influenciadas por el interés de las empresas multinacionales clientes de Topy Top, en que se cumplan los estándares laborales exigidos por sus compromisos de RSE<sup>16</sup>.

Inicialmente, durante los meses posteriores a la celebración del acuerdo primaron las buenas relaciones laborales en dicha empresa: 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. Además, el reconocimiento del SINTOTSA 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 (aunque la solución del pliego tardó casi un año y los resultados no fueron del todo satisfactorios, como se verá más adelante).

El clima laboral mejoró con las acciones de capacitación realizadas por la FITTVC, que involucraron a ambas partes, y con la implementación de un área de Recursos Humanos encargada de las relaciones laborales en la empresa, que sinceró su política laboral y trató de cumplir con la legislación sobre la materia. Entre los cambios realizados en esa materia pueden mencionarse modificaciones en la estructura salarial, pasándose a pagar la remuneración mínima de acuerdo a ley y a retribuirse de forma adicional la eficiencia y productividad; y mayores cuidados en el cumplimiento de las formalidades previstas para la celebración, modificación y renovación de los contratos de trabajo.

En cuanto a las comunicaciones con el personal y con los proveedores, su nivel mejoró. El área de Recursos Humanos de Topy Top trató que sus comunicaciones con el personal, fueran bidireccionales, que no solo se transmitieran los mensajes que deseaba realizar la empresa sino que se recibieran también los mensajes provenientes de los

---

<sup>16</sup> La información utilizada para esta parte del trabajo ha sido obtenida de entrevistas realizadas a personas vinculadas al SINTOTSA y de documentos emitidos por el Ministerio de Trabajo.

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.

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 SINTOTSA 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 una serie de medidas, no solo laborales sino también comerciales, que tuvieron un efecto claramente debilitador sobre el sindicato y los trabajadores.

### 5.1. CAMBIOS EN LAS POLÍTICAS LABORALES DE LA EMPRESA

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, dejando de renovar los contratos de trabajo bajo el régimen de exportación no tradicional. 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, mientras que en mayo de ese año fueron cesados sesenta y cinco trabajadores de la sección de corte (treinta de ellos afiliados al sindicato). La cantidad de afiliaciones al SINTOTSA 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 períodos 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 SINTOTSA 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 SINTOTSA suscribieron un Acta de Conciliación en la que se acordaron los términos de la convención colectiva, vigente por un período 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/. 2100,00 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, una asignación por fallecimiento del trabajador y por fallecimiento de familiares directos, que se complementaría con un permiso por fallecimiento de familiar directo. Adicionalmente, 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) y 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 período 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 de 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 SINTOTSA, 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, 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 la 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 períodos 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 de 2009 y comienzos de 2010 estos 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 03735-2011-PA/TC<sup>17</sup> y 00140-2011-PA/TC<sup>18</sup>, 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 1586-2011, cuyo criterio y propuesta de multa fue recogida en la resolución subdirectoral 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 11629-2010.

---

<sup>17</sup> 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 período 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.

<sup>18</sup> 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.

Como puede apreciarse, si bien la supervivencia del sindicato se vio dificultada por la nueva estrategia de lucha contra este 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 esta y los trabajadores.

## 5.2. LOS NUEVOS ACUERDOS

A fines del año 2010 el SINTOTSSA presentó a Topy Top un nuevo pliego de reclamos. Si bien su negociación se prolongó a lo largo de casi nueve meses, durante ese período no se produjeron despidos. Además, el contexto en que se desarrolló esta 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 colectiva<sup>19</sup>.

Sobre estas bases, el 3 de septiembre de 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 a partir del 15 de agosto de ese año y luego a S/. 750 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/. 1440,00 (a pagarse en 24 cuotas) e incrementó el monto de los beneficios no remunerativos acordados en el convenio colectivo anterior. 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

---

<sup>19</sup> 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.

extraordinaria de guardería infantil de S/. 25 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.

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 SINTOTSA, luego la empresa negoció con ellos y los ayudó a crear talleres para convertirlos en sus subcontratistas).

En febrero de 2012 la inspección del trabajo emitió el acta de infracción 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 subdirectoral 350-2012-MTPE/1/20.45 y confirmado por la resolución directoral 591-2012-MTPE/1/20.4, de fecha 5 de septiembre de 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)<sup>20</sup>, 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 de 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 de 2012 el sindicato y la empresa suscribieron un Acta de Acuerdo Extra Proceso, por la cual esta 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 SINTOTSA

---

<sup>20</sup> 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.

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 de 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 período no menor a un año, renovable por tantos períodos 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 de 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 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 SINTOTSA. Al comprometerse la empresa a contratar a una parte del personal sindicalizado por un período 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 estas 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 haber organizado una marcha de protesta un día antes.

No obstante, una vez más según la información proporcionada por el SINTOTSA, después de esa fecha la empresa no ha cesado ya a más trabajadores debido a que este 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 rompió el trato directo y los trabajadores optaron por recurrir a un arbitraje potestativo, en el cual el tribunal arbitral decidió entre otros puntos, el incremento de la remuneración básica de los trabajadores.

Como puede apreciarse, el SINTOTSA 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.

## 6. CONCLUSIONES

La intervención de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido, Cuero y Calzado y la presión de Gap e Inditex resultaron decisivas, no solo para la solución del conflicto planteado el año 2007 por el cese de un importante grupo de trabajadores afiliados al sindicato de Topy Top, sino también para el reconocimiento de este último como interlocutor por parte de la empresa, así como para la creación dentro de la estructura de esta de un departamento especializado en recursos humanos que se encargue de atender las relaciones laborales con los trabajadores.

El acuerdo celebrado entre Topy Top, su sindicato, Gap, Inditex y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido, Cuero y Calzado 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 esta, del otro.

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.

La supervivencia del sindicato de Topy Top 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.

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 Topy Top, 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.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adex (2014). *Boletín Informativo Comités Textil y Confecciones*. Enero. Recuperado de <http://www.adexdatatrade.com/Boletines.aspx?g=10>
- Comisión de Exportación no Tradicional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2010). *Informe Régimen Laboral en el Marco de la Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales*. Lima.
- Córdova, Efrén (2001). Derechos fundamentales y comercio internacional: armonización de la eficacia económica con la protección social. En *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 273-284). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- García Landaburu, María Katia (2012). *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.
- Javillier, Jean-Claude (2008). Corporate Social Responsibility and law: Synergies are needed for sustainable development. En *Governance, International Law & Corporate Social Responsibility* (pp. 37-62). Ginebra: International Institute for Labor Studies, Research Series 116.
- Miller, Doug (2011). Global social relations and corporate social responsibility in outsourced apparel supply chains: the Inditex Global Framework Agreement. En *Shaping global industrial relations: The impact of international framework agreements* (pp. 179-198). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Sánchez Matos, Andrea Carolina (2010). *Implicancias en la libertad sindical del régimen laboral especial del decreto ley N° 22342 Ley de Promoción de Exportación no Tradicional*. Lima: PLADES.
- Sanguinetti Raymond, Wilfredo (2008). Las nuevas estructuras empresariales y los derechos laborales. *Trabajo & Desarrollo*, 4, 33-35. Lima.
- Villavicencio Ríos, Alfredo (2010). *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: PLADES.

Documento recibido el 16 de abril de 2014  
y aprobado el 6 de octubre de 2014