



PROYECTO

VIGILANCIA SOCIAL DE EMNS

GRUPO ROMERO – Compañía Universal Textil S.A.

2007

I. INFORMACIÓN GENERAL Y ECONÓMICA

1.1 Grupo Romero en el mundo

Sede Principal: Perú

El Grupo Romero es uno de los más importantes grupos empresariales peruanos, cuyo principal período de crecimiento se dio bajo la dirección de Dionisio Romero Seminario.

Desde la escisión de su área financiera (el Grupo Credicorp), el grupo Romero está enfocado en la gestión de las empresas industriales, comerciales y de servicios. El Grupo participa en diversos negocios, como productos de consumo masivo, logística, operación portuaria, hidrocarburos y textiles, entre otros. El Grupo Romero está pasando a ser un conglomerado internacional, pues algunas de sus empresas están incursionando en otros países de la región.

Actualmente, el grupo es liderado por Dionisio Romero Paoletti. Dicho empresario es hijo único de Dionisio Romero Seminario (DRS), quien fue líder del Grupo Romero, y que dejó la presidencia del grupo por el desprestigio causado por las varias investigaciones vinculadas con acciones ilícitas durante el gobierno de Fujimori.

DRS fue investigado por el ilícito penal de lavado de dinero del narcotráfico por la Primera Fiscalía Especializada Antidrogas y la DIRANDRO-PNP, Departamento de Investigación Financiera, delito tipificado en la Ley N° 27765, ley penal contra el lavado de activos, en su forma agravada debido al caso del hallazgo de un cargamento de cocaína en los almacenes de su propiedad (Ransa) en un cargamento de la empresa Hayduk¹; mientras que por su parte, la Quinta Fiscalía Anticorrupción, le abrió proceso por la supuesta alteración de un plan que el Ejército Peruano elaboró para contrarrestar el acecho de narcotraficantes en la zona donde dicho empresario tiene la fábrica de aceite de *Palmas del Espino*. El informe policial elaborado por la División de Apoyo al Ministerio Público establece responsabilidad de Dionisio Romero Seminario en el Plan de Operaciones del EP denominado “El Pino”. Por su parte, la Comisión Investigadora de Delitos Económicos y Financieros del Congreso de la República en un informe aprobado por el pleno del Congreso, el 10 de julio de 2002, decidió abrirle proceso por fraude en la concesión del puerto de Matarani, lo cual fue hecho a través de la Tercera Fiscalía Especializada en Anticorrupción, en la Investigación Fiscal N° 024-2003, este hecho se dice en el informe, causó

¹ <http://www.caretas.com.pe/2000/1610/articulos/hayduk.phtml> y http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2002/CIDEF/sesiones/mata_romero.pdf páginas 43-44

perjuicios al Estado peruano; mientras que la Comisión Agraria del Congreso le abrió investigación por sus relaciones con Vladimiro Montesinos (director del Servicio de Inteligencia durante el gobierno de Alberto Fujimori) ya que "de la transcripción del video N° 1583, página 26, se desprende que sus dos principales actores, Dionisio Romero Seminario y Vladimiro Montesinos Torres concertaron la reducción arancelaria del producto trigo, del 25% al 12.5%, como estaba en la franja de precios, bajo el argumento que "sería apropiado para los acontecimientos" y como una forma de "ayudar un poquito a ganar las elecciones" (refiriéndose a la re-reelección de Alberto Fujimori Fujimori en las elecciones generales del 2000)". Además su relación con Montesinos le ha traído investigaciones respecto al caso del hallazgo de equipos de *chuponeo* telefónico usados por los comandos de inteligencia dirigidos por Montesinos en los almacenes de su propiedad y por el caso del préstamo del avión (empresa Aerotransporte, del grupo también) con el cual Montesinos salió ilegalmente del país huyendo de la justicia peruana².

Las operaciones del grupo se centran en los sectores de operación logística, servicios, combustibles e industria a través de empresas como Alicorp, Ransa Comercial, Primax y Palmas e Industrias del Espino, entre otras. En este último rubro destaca nítidamente, comercializadora de artículos de consumo masivo, que comprenden desde golosinas hasta alimentos balanceados para mascotas.

Según los especialistas, a diferencia de lo que se dice de los Brescia, a los Romero sí se les reconoce su previsión de preparar cuadros gerenciales, profesionalmente capaces de manejar todo el "imperio" cuando llegue el momento de la inevitable transición generacional que impone cada época.

2.1 Compañía Universal Textil S.A. en el Perú

2.1.1 Perfil y reseña histórica



Compañía Universal Textil S. A. se constituyó con el nombre "Confecciones Flyer S. A." e inició sus operaciones en 1989. En abril de 1998 modificó su razón social por la de "Compañía Universal Textil S. A."

La misma se ocupa de la manufactura de hilados, tejidos y confecciones; así como

² http://www.actualidadeconomica-peru.com/anteriores/ae_2004/dic/art_dic_01.pdf Página 14

de la distribución y venta de sus manufacturas y a la elaboración de insumos o de su propia materia prima.

Las ventas de las prendas de vestir se efectúan en el mercado nacional directamente a las firmas comercializadoras, mientras que, en el mercado externo se realiza con importantes firmas importadoras y/o comercializadoras de prendas de vestir.

El mercado internacional predominante es Estados Unidos, en provecho de las ventajas del ATPDEA.

En tejidos, su principal marca registrada (de gran posicionamiento nacional) es "Polystel".

Dentro de la plana de distribuidores, durante el 2006 se ha reincorporado la firma Comercial Textil S.A., de tal manera que a la fecha se cuenta con cuatro firmas encargadas de la comercialización de los tejidos a nivel nacional. Es decir, además de la empresa mencionada, colaboran las siguientes firmas: Distribuidora Intertextil S.A.C., Teditex S.A.C. y Cristela Distribuidora S.A.C.

Producto

La principal marca registrada de la Empresa, dentro de la rama de tejidos en el mercado nacional, es Polystel. Sin embargo, cuenta con tres líneas del producto diferentes mencionadas a continuación:

1. Línea Polystel; que a su vez se subdivide en Polystel y Polystel Escolar
2. Línea Algolín; elabora con inclusión de fibras naturales, diseños modernos y diversas texturas y colores.
3. Línea Classic; productos de diseños sobrios y elegantes.

Respecto a la confección de prendas de vestir, se brinda el servicio *full package*. A través de este esquema de producción se confeccionan y comercializan prendas bajo las marcas de las firmas como Levis, Perry Ellis, Wrangler, etc.

1.2.2 Grupo Económico

De acuerdo al comunicado remitido por la Compañía Universal Textil S.A., en respuesta, al circular No. 099-2007-EF/94.40 de la CONASEV, se informa que la Empresa no pertenece a grupo económico alguno. Sin embargo, sus principales accionistas son Ransa Comercial S.A. (Grupo Romero) y Pacífico-Peruano Suiza Cía. de Seguros y Reaseguros S.A. (Credicorp - Grupo Romero), quienes en conjunto tienen más del 30% de la Empresa

1.2.3 Unidades de Producción

Todas las instalaciones administrativas y productivas se encuentran ubicadas en un mismo local, ubicado en la Av. Venezuela 2505, Lima.



La Empresa cuenta con una capacidad de producción al año de 12 millones de m² de tejido teñido en tres turnos y acabado y en confección cerca de 1 500 000 de prendas al año.

Dado que la Empresa integra todas las líneas de producción textil, requiere contar con un importante parque de maquinaria que le permita cubrir con las diferentes etapas de su proceso de producción. De esta manera, los activos fijos que mantiene la Compañía representan el 64% del total de los activos, los cuales se encuentran resumidos a continuación:

- a) Un terreno de 52 660 m², en el que se levanta una fábrica de 32 644 m².
- b) Una hilandería de 22 mil husos de anillos, 140 posiciones "PLYFI" y 740 husos de retorcido, con una capacidad de 12 TN diarias de hilo retorcido.
- c) Una sección Tejeduría con 107 máquinas de tejer.
- d) En la sección Tintorería y Acabados cuenta con 15 máquinas de teñir de alta temperatura, 4 *jiggers* de teñido y 4 ramas, entre otros.
- e) En la sección de Confecciones se cuenta con 4 mesas de corte y 370 máquinas de coser diversas, con una capacidad de 1.5 millones de prendas en un turno por un año.

1.2.4 Estructura de Propiedad

La estructura de propiedad de la Compañía Universal Textil S.A. es la siguiente:

Accionista con más de 5% de participación ³	País	Participación
Ransa Comercial S.A.	Perú	17.9725%
Pacífico-Peruano Suiza Cía. De Seg. y Reaseg. S.A.	Perú	13.5548%
Cía. de Jesús Provincia del Perú	Perú	10.8882%
Ramón Alvarez Borondo	España	5.9145%
Inversiones Centenario S.A.	Perú	5.6275%

Fuente: CONASEV

1.2.5 Situación Financiera

Los resultados económicos del año pasado y de 2005 han sido afectados por los siguientes factores:

1. Disminución por ventas netas de 5.7%.
2. Los Costos de Ventas disminuyeron en 9.6%.
3. Incremento de los Gastos de Administración en 15.24% y disminución de Gastos de Ventas en 3%.
4. Disminución de los ingresos y gastos financieros del año 2006 con respecto al año 2005.

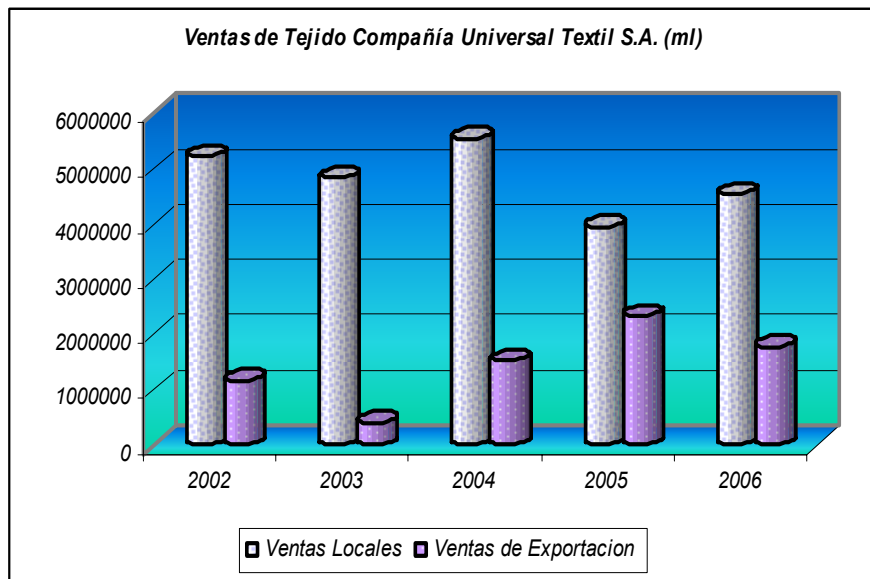
En 2006, la Empresa ha continuado sus esfuerzos por posicionarse convenientemente en el mercado de exportación a E.E.U.U., básicamente en el rubro de prendas de vestir.

Por su parte, en el mercado nacional, se ha observado un repunte en las ventas de tejidos, que ha significado un incremento de 20.6%, pasando en cifras absolutas de S/. 46.5 millones en el 2005 a S/. 56.1 millones en el 2006. En este contexto han jugado un importante papel las diversas acciones tomadas por la Empresa para contrarrestar las importaciones provenientes del Asia (China, India y Bangladesh) entre las que destacan los procedimientos legales iniciados a firmas y vendedores de tejidos y/o prendas de vestir que las venían anunciando, entre otros, como manufacturadas con "Polystel importado". De otro lado, y dentro de la misma línea de acción, se ha incorporado en los tejidos una serie de mejoras adicionales, entre las que destacan la colocación del llamado "orillo hablado". Todo ello sostenido de una

³ Accionistas propietarios de más de 5% del Capital

campaña publicitaria en la que se destacan las cualidades propias de los productos, frente a la baja calidad de los tejidos sucedáneos nacionales e importados, que si bien se pueden vender en el mercado a menor precio, su durabilidad y performance general, los convierte en prendas de baja calidad.

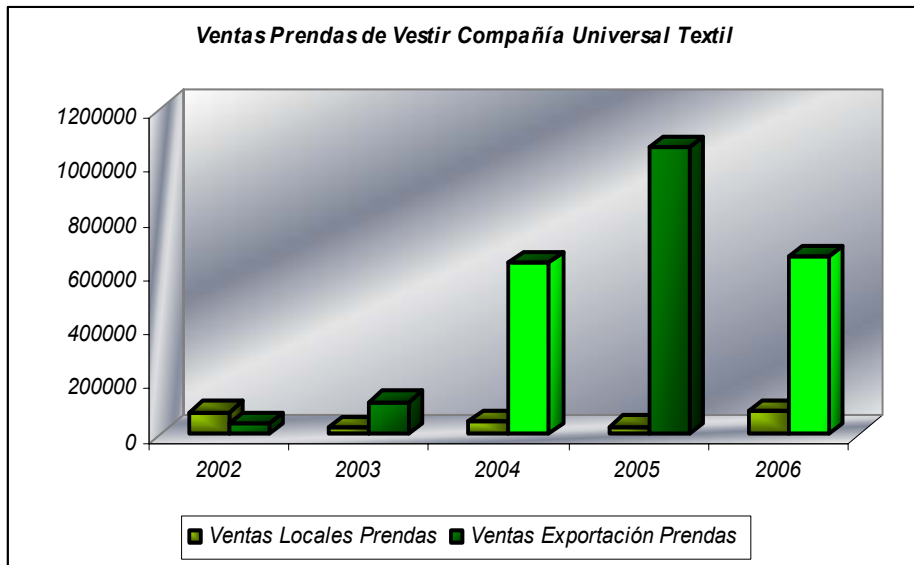
Los tejidos producidos han sido introducidos con éxito en diversos mercados latinoamericanos, entre los que destacan Bolivia, Venezuela, Ecuador, Costa Rica, Colombia y Estados Unidos.



Fuente: CONASEV
Elaboración Propia

En lo que a prendas de vestir se refiere, la Empresa viene afianzando un proceso de aprendizaje y acumulación de experiencia en el campo de exportaciones, habiendo sostenido para ello, durante el año, múltiples reuniones con principales importadores y grandes almacenes de venta al público, así como asistiendo a las principales ferias.

En esta línea de acción, se han recibido numerosas visitas de importantes importadores, los que no sólo han podido constatar una vez más la óptima calidad de los productos, sino que han tenido oportunidad de efectuar un seguimiento exhaustivo y meticuloso del manejo de todo el desarrollo industrial en la Empresa.



Fuente: CONASEV
Elaboración Propia

Al cierre del 2006, las ventas de la Compañía totalizaron S/.85 millones, menores en 5.72% a las registradas en diciembre de 2005 debido principalmente a la caída en la venta de confecciones, explicada principalmente por los menores pedidos de dos de los principales clientes de la Empresa, quienes se fusionaron, así como por la incertidumbre respecto al marco regulatorio del sector sujeto a la firma del TLC.

Por su parte, la venta de tejidos en el mercado nacional presentó una mejora (+14%) respecto al año 2005 básicamente debido a la nueva estrategia de la Empresa, la cual consistió en replantear la estrategia comercial para concentrar esfuerzos en desarrollar productos con mayor valor agregado, mayor diferenciación y mayor calidad.

Los gastos operativos se incrementaron en 7.3%, debido principalmente a los mayores gastos administrativos, lo que permitió a la Empresa registrar una utilidad operativa de S/.4.5 millones, superior en 12.7% a la del ejercicio anterior.

Se debe precisar que la Compañía Universal Textil S.A. cuenta con un sólido respaldo patrimonial brindado por sus principales accionistas, empresas de propiedad o relacionadas con el Grupo Romero, importante grupo económico del país.

En conjunto las empresas de propiedad del grupo, así como las personas relacionadas al mismo poseen el 37.15% de la totalidad de acciones.

Principales Cuentas Financieras (Miles de nuevos soles)

Cuentas	2004	2005	2006	2007*
Activo	200,281	202,702	193,086	192,257
Pasivo	75,439	74,735	64,379	73,780
Patrimonio	124,842	127,967	120,404	121,894
Ventas Netas	91,334	90,180	85,018	95,062
Utilidades	4,724	3,433	3,598	2,025
Gastos Financieros	2,559	3,084	2,043	2,101

Fuente: CONASEV

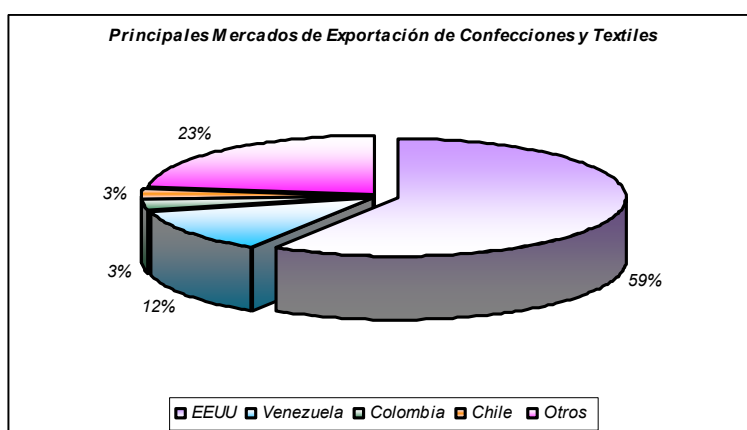
(*) Al 31 de diciembre del 2007

1.2.6 Importancia de la Empresa para la economía peruana

La Empresa se encuentra dentro del rubro de Industrias Manufactureras, específicamente, de la elaboración de productos textiles.

La actividad de exportación de telas de algodón está orientada fundamentalmente al mercado de los E.E.U.U., y en menor escala, se efectúan también operaciones con Europa y América del Sur.

Por otro lado, el principal socio comercial del Perú, en lo que a exportaciones de confecciones y textiles se refiere, es Estados Unidos con una participación de 59% del total del mercado, seguido por Venezuela (12%) y en menor medida por Colombia (3%) y Chile (3%).



Fuente: Equilibrium Clasificadora de Riesgo S.A.

En el rubro de tejidos de algodón, existe competencia múltiple a nivel internacional, con la participación de países de Medio Oriente, Europa, E.E.U.U. y otros.

La producción de prendas de vestir de la Empresa es destinada casi en su totalidad al mercado de exportación, en el cual la competencia es de diversos orígenes, entre ellos Europa, Centroamérica, Asia.

Durante el 2006, el sector textil logró un crecimiento de 15,03% en las exportaciones. Si bien se ha experimentado una desaceleración respecto de los niveles de crecimiento de años precedentes, no se ha estabilizado un nivel de importante de crecimiento. Las variables exógenas que afectan la producción, según la misma empresa, son la competencia desleal de importaciones masivas con precios subsidiados y/o subvaluados así como de contrabando.

Igualmente debe de tomarse en cuenta la eliminación que se ha efectuado hace unos años de las cuotas de importación en E.E.U.U. de prendas de vestir manufacturadas por China, lo que ha incrementado los volúmenes de importación de productos textiles chinos al mercado norteamericano con precios fuera de competencia.

La concreción de un TLC con E.E.U.U., beneficiará al sector, debido a que constituye el principal mercado de destino de las exportaciones del sector, no solo por su tamaño, sino por la capacidad adquisitiva de sus consumidores. Ello implica la desgravación de aranceles, sin cuotas para ninguna partida o categoría.

La demanda de E.E.U.U. ha significado para varias empresas, la posibilidad de trabajar al máximo de la capacidad instalada, aunque la decisión de ampliar la capacidad estaba en función del horizonte del TLC.

Alrededor de 250 empresas integran la oferta exportadora textil, en el rubro de confecciones, aunque el 50% de las ventas están concentradas en 10 empresas.

En materia de inversiones, el sector textil (confecciones), mantuvo un compás de espera en el primer semestre de 2006, debido al "ruido político" generado por el agitado proceso electoral y en segundo lugar, por la indefinición que mostraba el TLC. La situación se resolvió prorrogando durante seis meses adicionales el ATPDEA.

Durante el 2006, las exportaciones de textiles y confecciones nacionales no han sentido un particular impacto respecto de la competencia en el mercado de E.E.U.U. de los productos fabricados en China.

Del *ranking*⁴ 2006 de las 10 000 principales empresas, la Empresa ocupó el puesto No. 172 y de las cien primeras empresas extranjeras, ocupó el puesto N° 47.

Las empresas más importantes en términos de ingresos dentro de Las Top 50 de Textiles y Confecciones fueron: Compañía Industrial Textil Credisa – Trulex S.A. (US \$ 2.97 millones), Industria Textil Piura S.A. (US \$ 2.79 millones) e Incalpaca Textiles Peruano de Exportación S.A. (US \$ 2.07 millones).

En el 2005, la Compañía Universal Textil, ocupó el puesto⁵ No. 285 del *ranking* de Ingresos y el puesto No. 297 dentro de las 10000 principales empresas del Perú. Las ventas de la Compañía, en el 2006, contribuyeron con el 0.27% de la producción en la economía nacional.

II. ÁMBITO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

2.1 Ámbito laboral y Responsabilidad Social Empresarial del Grupo Romero.

No se encuentra disponible información que nos conduzca a afirmar que el Grupo Romero⁶ haya suscrito alguno de los Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial, sin embargo sí posee una memoria anual en la que se observan algunos aspectos de Responsabilidad Social. De la información recabada se puede sostener que el grupo concentra sus actividades de Responsabilidad Social a través de la Fundación Romero.

Asimismo, cabe señalar que otras empresas pertenecientes al grupo, tales como Alicorp⁷ o Ransa⁸ si poseen algunos de los mencionados instrumentos.

Fundación Romero⁹

De otro lado debemos indicar que el Grupo Romero constituyó en 1982 la Fundación Calixto Romero, la cual busca *ejecutar proyectos sostenibles de Responsabilidad Social* de las empresas del Grupo, así como generar capacidades empresariales en las poblaciones más pobres para mejorar sus condiciones de vida.

⁴ Perú: The Top 10,000 Companies 2006

⁵ IBID.

⁶ <http://www.gruporomero.com.pe/index.html>

⁷ <http://www.alicorp.com.pe>

⁸ http://www.ransa.net/pe/qsomos_0.htm

⁹ <http://www.fundacionromero.org.pe/index.html>

La Fundación manifiesta que está avocada al desarrollo de proyectos sostenibles de Responsabilidad Social Empresarial en el país, mediante campañas y programas dirigidos a niños y jóvenes de escasos recursos, en situación de abandono, con discapacidad o que requieren tratamiento médico especializado, todo gracias a donaciones y auspicios.

Algunas instituciones en todo el país que apoya el Grupo Romero mediante su Fundación son entre otras, el Centro Ann Sullivan, el Hogar Clínica San Juan de Dios, la Fundación por los Niños del Perú, etc.

Asimismo, en el sitio web de la Fundación Romero se pueden apreciar los compromisos, así como algunas de las labores que esta realizaría:

- **Empleo**

Sobre el compromiso de la empresa con sus empleados

- Según el sitio web, la inversión en su desarrollo y bienestar es permanente.
- La preocupación por garantizar una honorable labor dentro de un adecuado ambiente de trabajo.
- Organización de seminarios y talleres. También inversión en cursos de capacitación y los sistemas de *formación libre*.
- Brindar una mística de familia a los trabajadores. *El Grupo Romero Festival* es una muestra.
- Por separado, cada una de las empresas del Grupo también sostiene sus propias actividades de integración.
- Se promueve la educación de nuestros empleados y de los niños a través de becas o préstamos educativos.
- En 2006, se implementó un Wawa Wasi (guardería) para apoyar a los empleados con hijos menores de cuatro años de edad.

- **Salud ocupacional y la seguridad**

- Se organizaron campañas de asistencia médica, campañas de prevención de accidentes y primeros auxilios.
- Las empresas del grupo practican políticas de prevención, la salud y certificados de seguridad (OHSAS 18001), reglamentos así como políticas de seguridad en el trabajo.
- Se cuenta con un centro médico, la vigilancia de los agentes ambientales, y programas para hacer frente a los residuos sólidos.

- **Comunidad**

Educación y formación

Entre sus acciones en esta área se encuentra la dotación de libros para bibliotecas escolares, el apoyo a la mejora de escuelas y su equipamiento, la aplicación de programas educativos para niños y jóvenes y un concurso nacional para premiar la creatividad.

- **Medio ambiente**

el Grupo Romero afirma que el desarrollo sostenible, manejo racional de los recursos y control de los impactos ambientales están presentes en en su línea de gestión.

Igualmente, se cuenta con plantas de tratamiento de efluentes industriales en algunas de nuestras fábricas, instaladas con el propósito de brindar un trato ambiental *de excelencia a la comunidad*. Además, afirman estar desarrollando mecanismos de ahorro de agua y también de energía a través del uso de gas natural para los procesos de producción. Asimismo, se cuenta con equipos de tratamiento de humos con el propósito de impedir que los habitantes de los alrededores de las plantasse contaminen con la emanación de gases tóxicos. Igualmente, una de nuestras empresas ha instalado una planta de biogás y de tratamiento de efluentes. *“Ésta permitirá no solamente tener aguas residuales de óptima condición que cumplan con todas las normas y exigencias medioambientales, sino también aprovechar la generación de biogás para su uso en las calderas industriales en reemplazo del diesel 2, con la consecuente disminución de la contaminación ambiental que ello implica”*.

Las empresas del Grupo han obtenido también certificaciones para sus prácticas ambientales (ISO 14001) y están habilitadas con programas especiales dedicados a la administración de procedimientos relacionados a la seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, como también al monitoreo ambiental.

- **Proyectos de desarrollo**

El Grupo Romero desarrolla proyectos especiales en este marco como el de Palmas del Espino en la selva y el de Semilla Vicus de investigación genética del algodón Pima.

- **Certificaciones**

- Las empresas del Grupocumplen con las normas internacionales.
- Calidad: ISO9001; de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional: OSAC18, 000; Contrabando: Business Alliance for Safe Commerce - BASC; Puerto de Operaciones de Protección: ISPS; entre otros.

Informe de Responsabilidad Social

La Empresa publica anualmente su Memoria, la última fue la correspondiente al año 2006. En la *Memoria Anual 2006*¹⁰ se puede observar:

Responsabilidad Social Interna

En cuanto a este acápite, se señalan diversas acciones vinculadas a la capacitación, la salud y la seguridad de los empleados. No se incluyen sin embargo, acciones que den cuenta del respeto a los derechos laborales de los trabajadores.

“Los colaboradores son la fuerza que soporta el crecimiento del Grupo Romero. La preocupación por el bienestar de los mismos, es decir, por su capacitación, seguridad, salud, integración, familia y voluntariado comunitario es constante en cada una de las empresas. En el rubro de capacitación, en las empresas del grupo romero se dictaron una serie de cursos técnicos especializados, además de talleres de liderazgo, de comunicación eficaz, de negociación y de responsabilidad social; clases de inglés y de computación; y se dio apoyo a los colaboradores que deseaban obtener una carrera universitaria.”

“Del mismo modo, se organizaron campañas de salud (oftalmología, odontología, nutrición y control de masa corporal), con miras a asegurar un adecuado ambiente de trabajo; se gestionaron aspectos de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional, y BASC; así como se dictó un taller de rescate en altura para brigadistas.”

Responsabilidad Social Externa

Las empresas del Grupo Romero afirman estar comprometidas con el desarrollo de las zonas en las que trabajan , para lo cual se consideran un eje generador de empleo y dinamismo de la economía local, pero también con acciones concretas de apoyo a la comunidad.

¹⁰ <http://www.gruporomero.com.pe/memoriaGR22006.pdf>

Según el propio Grupo Romero, son temas de su agenda el desarrollo sostenible, el manejo racional de los recursos naturales y el control de los impactos ambientales.

Así, afirman trabajar en la elaboración de productos que signifiquen un aporte positivo a la defensa de la naturaleza y del medioambiente, a la par que una campaña educativa para incentivar en *los colaboradores* el cuidado del medio ambiente, poniendo énfasis en “las 3 R”: reusar, reciclar y reducir.

Asimismo, el Grupo, considera la educación como pilar fundamental en la construcción del país. *En este sentido*, se otorgó al Instituto Peruano de Fomento Educativo (IPFE) becas para estudiantes jóvenes; se hicieron obras de infraestructura en centros educativos adyacentes a nuestras empresas y para centros educativos de niños discapacitados, y se continuó con el sistema de enseñanza del programa “*Matemáticas para todos*”.

INSTRUMENTOS DE EXIGIBILIDAD DE DERECHOS Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	
CÓDIGO DE CONDUCTA	NO
DIRECTRICES OCDE	NO
SA 8000	NO
GLOBAL COMPACT	NO
INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	SI
BALANCE SOCIAL	NO

2.2 Ámbito laboral y Responsabilidad Social Empresarial de Compañía Universal Textil S.A.

La Compañía Universal Textil S.A. no ha hecho público su compromiso con algún Instrumento de Responsabilidad Social. Su página web¹¹ no contiene ninguna información respecto a Responsabilidad Social Empresarial. Sin embargo, desde 1982 a través de la Fundación Romero, la Empresa ha informado del apoyo constante a través de donaciones y auspicios a instituciones que trabajan en favor de sectores vulnerables de la población.

¹¹ <http://www.universaltextil.com.pe/>

III. INFORMACIÓN DE TRABAJADORES

El número de personal de la Compañía Universal Textil S.A. es de 1194 personas, conformado por 5 funcionarios, 119 empleados (49 permanentes, 70 contratados y ninguna cooperativa / service) y 1070 operarios (4 permanentes, 1044 contratados y 22 cooperativas / services / practicantes). Destaca que solo el 0.3 % de trabajadores son permanentes. La gran mayoría de trabajadores están con contratos temporales sujetos a modalidad.

Empleados	2005	2006	%
Funcionarios	5	5	0%
Empleados	143	119	-16.78%
Permanentes	69	49	-28.99%
Contratados	74	70	-5.4%
Coop./Serv.	0	0	0%
Operarios	981	1070	9%
Permanentes	1	4	300%
Contratados	980	1044	6.5%
Coop./Serv.	0	22	
Total	1129	1194	5.8%

Fuente: CONASEV
Elaboración: PLADES

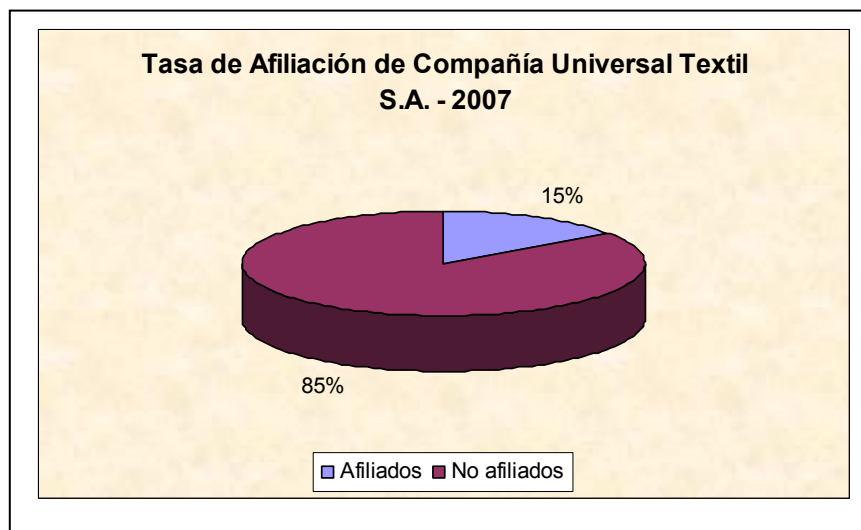
IV. INFORMACIÓN SINDICAL

En Compañía Universal Textil S.A. existe una sola organización sindical: el **Sindicato de Trabajadores de Universal Textil S.A.** fundado en el año 2003.

Nº	Sindicato	Afiliados hombres	Afiliadas Mujeres	Total de afiliados
1	Sindicato de Trabajadores de Universal Textil	153	7	160

Fuente: PLADES, ficha técnica de organizaciones sindicales 2007

Sobre la base de esta información, la tasa de afiliación en Compañía Universal Textil S.A. es de 15%



V. INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

5.1 Libertad Sindical

Antecedentes antisindicales

A mediados de la década de los 90, la Empresa desplegó una política de ceses colectivos invocando necesidades de funcionamiento. En esa oportunidad despidió a los dirigentes cuando se encontraban negociando con la Empresa el pliego de reclamos correspondiente al período 1995-1996, violándose no solo el derecho de negociación colectiva, si no el derecho al trabajo, a la protección contra el despido arbitrario, al debido proceso, a la pluralidad de instancias y el derecho de defensa. Pese a lo cual los trabajadores no obtuvieron la tutela de

sus derechos¹². Asimismo, en aquella época los trabajadores perdieron los reintegros remunerativos que les correspondían¹³.

Actos de hostilidad, despido de dirigentes y afiliados e intervención en la vida sindical

Los trabajadores han denunciado que la Empresa mantiene una sistemática política en contra de la organización sindical, manifiesta en el maltrato sistemático de los supervisores, menores sueldos a los afiliados, despidos de dirigentes, etc. Si bien la Empresa ha variado su conducta de agresión directa a los trabajadores, según testimonios, se mantiene una política constante de desestabilización que pretende intervenir en la vida orgánica del gremio y generar la fragmentación del mismo.

Constituido el Sindicato el año 2003, la Empresa despidió a cerca de 30 de los afiliados más representativos, de los cuales sólo cuatro han conseguido su reposición por vía judicial, estando pendiente de solución judicial el resto de despidos. De acuerdo con lo señalado por los propios trabajadores, esta conducta tiene como antecedentes los despidos a dirigentes bajo la modalidad de ceses colectivos antes descrita.

Desde mayo de 2007, los trabajadores vienen denunciando y realizando medidas de protesta contra lo que consideran la aplicación de una política antisindical sistemática por parte de la Empresa contra sus afiliados que se traducen en acciones de chantaje, a fin de que no reclamen sus derechos laborales, bajo la amenaza de que no se les renueven sus contratos de trabajo. Es importante recordar que más del 95% de sus trabajadores tienen contratos sujetos a modalidad.

Violaciones a la libertad sindical en el marco del Régimen de Exportaciones No Tradicionales

¹² Al respecto, el Tribunal Constitucional en sentencia recaída en el Expediente N° 319-97-AA/TC negó el derecho a los trabajadores estableciendo:

“Que, en este caso de cese colectivo por necesidades de funcionamiento, la Empresa demandada siguió el procedimiento que se encontraba establecido en el Decreto Legislativo N° 728...y el Decreto Supremo N° 04-93-TR..., al contar con la autorización del Ministerio de Industria, Turismo, Integración y Negociaciones Comerciales Internacionales y poner en conocimiento del cese al Ministerio de Trabajo, no estableciéndose para esa causal la participación de los trabajadores en el procedimiento administrativo. ...Que, el cese de los demandantes (dirigentes sindicales) no afectó la negociación colectiva entre la empresa demandada y los trabajadores...”

¹³ Sobre el pago de los reintegros el sindicato interpuso denuncia contra su empleadora expidiéndose las Resoluciones Divisional N° 014-88-2DV.DEN, Sub-Directoral N° 005-90-ISD-DEN y Directoral N° 061-90-DR-LIM-ADJ, las que declaraban fundada la denuncia del Sindicato, ordenando que la empresa abone los reintegros a cada uno de los trabajadores. Dicha decisión no fue cuestionada por la empresa, si no hasta su ejecución, cuestionando únicamente el peritaje respecto al monto, por lo que el Tribunal Constitucional en sentencia recaída en el Expediente N° 928-96-AA/TC, ordenó la anulación de todo lo actuado.

Los trabajadores señalan que la Empresa ha variado su estrategia antisindical pues procura impedir el ejercicio del derecho de Libertad Sindical, mediante el uso indebido de los contratos a plazo fijo sujetos al régimen de exportación de productos no tradicionales.

Dicho régimen permite a la Empresa condicionar la posibilidad de renovación del contrato a la no afiliación o desafiliación del Sindicato, vulnerando el libre ejercicio del derecho a la sindicalización. Asimismo, puede utilizar dicha modalidad contractual para desvincularse fácilmente del trabajador -encubriendo despidos antisindicales-, tal y como lo ha hecho en numerosas oportunidades.

Es decir, éste régimen le da a la Empresa el camino libre para despedir a aquellos trabajadores que se atrevan a reclamar por sus derechos y brinda pocos e ineficaces mecanismo legales para poder probar la ilegalidad del despido. Por ello, los trabajadores indican que mientras no se derogue el Decreto Ley N° 22342, que origina dicho régimen, las violaciones a la Libertad Sindical se mantendrán en la empresa y en general en el sector textil donde el uso de estos contratos es generalizado.

Sobre el particular debemos señalar que el Decreto Ley N° 22342 - Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales¹⁴, tuvo por finalidad promover la actividad empresarial como una forma de lograr una mayor inversión, y con tal objeto reguló en su artículo 32º, un régimen laboral que permite contratar personal eventual, en el número que requieran y cuantas veces sea necesario para atender operaciones de producción para exportación, es decir que *“se pueden dar sucesivas prórrogas a los contratos a plazo fijo sin límite máximo y sin que se observe que las actividades desarrolladas tengan carácter permanente en la empresa”*¹⁵.

A fin de poder acceder a dicho régimen, la Empresa debe presentar un contrato de exportación, y establecer contratos con sus trabajadores por escrito y para obra determinada, especificándose la labor a efectuarse y presentándolo a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para su aprobación.

¹⁴ Esta norma fue promulgada en 1978 por la dictadura de Morales Bermúdez, cuya política laboral se caracterizó por eliminar las garantías de protección de los trabajadores. El Decreto Ley 22342 extiende a las actividades de exportación no tradicional, el régimen de contratación temporal establecido por el Decreto Ley 18138 del 06/02/70, <http://www.congreso.gob.pe/ntley/imagenes/Leyes/18138.pdf>.

¹⁵ Duración de los Contratos modales en el régimen de exportación de productos no tradicionales. Comentarios de las Casaciones N°1979-2005, Lima y N°228-2006, Asesoría Laboral, N° 198, Año XVII, Junio 2007, pág. 52.

Desnaturalización de los contratos sujetos al Régimen de Exportaciones No Tradicionales

Ante los problemas que genera este régimen contractual, los trabajadores han desarrollado campañas para lograr su derogación y fiscalizar sus efectos antisindicales¹⁶. Producto de ello, el Ministerio de Trabajo luego de una inspección requirió a la Empresa que tres de sus trabajadores sean contratos por plazo indeterminado. Incluso a través de un informe de inspección de julio de 2007, se detectó la desnaturalización de varios contratos, no obstante la Empresa no ha cumplido con regularizar los mismos.

Los trabajadores han señalado otros casos de desnaturalización de contratos conforme al artículo 77° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral¹⁷. No obstante, no se ha tenido éxito en demostrar el uso fraudulento de esa modalidad de contratación, pues los trabajadores -por dificultad en el acceso de información- y la propia Autoridad Administrativa de Trabajo -por falta de voluntad y/o ineficacia-, no han podido constatar la certeza de lo urdido por la Empresa para acabar con el vínculo laboral.

Un caso representativo en donde se manifiesta la dificultad de probar el verdadero motivo de la no renovación de los contratos es el despido de un dirigente que originó la sentencia de julio de 2006 de la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema. Esta señaló *“que no se podía sostener que el despido a un dirigente era adoptado en represalia por haber participado en la formación y fundación del Sindicato de Trabajadores y por haber interpuesto en su contra una demanda de reintegro de remuneraciones”*. Pues *“la desnaturalización de los contratos de trabajo del demandante no se sustentan en el hecho de haber prestado servicios por más de diez años pues la norma no circunscribe la celebración de los contratos de trabajo celebrados a su amparo a un período máximo de tiempo, contraviniendo de este*

¹⁶ En razón a ello el sindicato promovió una campaña sobre el abuso de estos contratos de trabajo, incluso dentro del mismo congreso. Lamentablemente no tuvo la acogida esperada. Mayor información: <http://www.viso.plades.org.pe/contenido/alertas/pdf/alerta235.pdf>

¹⁷ **Desnaturalización de los contratos**

“Artículo 77.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

a) Si el trabajador continua laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite máximo permitido;
b) Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
c) Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
d) Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley”.

modo en forma manifiesta el contenido esencial de la garantía constitucional de la debida motivación”¹⁸.

Intervención de la Federación Internacional del Sector

Cabe señalar que a raíz de nuevos casos de prácticas antisindicales en otras empresas del sector ¹⁹ el representante de la Federación Internacional de Trabajadores del Textil Vestimenta y Calzado para América Latina, José Ramírez, anunció que su organización, en coordinación con la CGTP y con la colaboración de PLADES, presentará una queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, contra el Estado peruano, por la vigencia del dictatorial Decreto Ley N° 22342, Ley de Exportaciones No Tradicionales, ya que es una norma que viola la Libertad Sindical de los trabajadores del sector textil.

5.2 Negociación Colectiva

Obstáculos para iniciar el proceso de Negociación Colectiva

Como antecedente negativo se mencionó que bajo el argumento del cese colectivo por necesidades de funcionamiento, la Empresa despidió a dirigentes que formaban parte de la comisión negociadora del pliego de reclamos correspondiente al período 1995-1996, afectándose el derecho a la Libertad Sindical y a la negociación colectiva²⁰.

Desde la creación del Sindicato el 2003, a la fecha no se conseguido ningún Convenio de Negociación Colectiva. En los primeros años la actitud antisindical de la Empresa y los despidos de la mayoría de dirigentes, afectaron la capacidad del Sindicato para sostener procesos de negociación colectiva. El Sindicato ha presentado los pliegos de reclamos correspondientes a los años 2005 y 2006. Ninguno ha sido solucionado.

La Empresa ha mantenido una actitud contraria al diálogo, y si bien se ha desarrollado un proceso de negociación, este ha sido improductivo por las constantes acciones dilatorias de la Empresa.

¹⁸ Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia Casación N° 228-2006/LIMA del 04/07/2006. Ver también la Casación N° 1979-2005/LIMA del 03/05/2006.

¹⁹ Como los sucedidos en las empresas Textiles San Sebastián, Topy Top, Diseño y Color-ICADIE, Sur Color Star y CREDITEX.

²⁰ El Tribunal Constitucional sostuvo en aquella oportunidad “Que, el cese de los demandantes (dirigentes sindicales) no afectó la negociación colectiva entre la empresa demandada y los trabajadores (...) que, la condición de dirigentes sindicales no los podía excluir del cese colectivo por cuanto éste no obedece a causas imputables a la conducta del trabajador, sino a causas objetivas de la empresa, previos trámites y autorizaciones administrativas”. Sentencia recaída en el Expediente N° 319-97-AA/TC.

Vulneración del Principio de Buena Fe Negocial

Respecto a la negociación colectiva para el período 2006-2007 la Empresa ha dilatado indebidamente el inicio del trato directo desde abril de 2007. A finales del año 2007, el Sindicato dio por concluida la etapa de trato directo, no obstante la Empresa no ha asistido a ninguna de las citaciones de conciliación que el Ministerio de Trabajo ha efectuado.

Unos de los puntos más importantes en discusión ha sido el aumento general. El Sindicato ha solicitado un aumento sobre el básico de quince nuevos soles (S/.15), mientras la Empresa solo ha ofrecido setenta céntimos de nuevo sol (S/.0.70).

Luego de este ofrecimiento la Empresa aceptó que la única concesionaria dentro de la Empresa eleve el precio del refrigerio que brinda en setenta céntimos de nuevo sol (S/.0.70), en vista de lo cual, DESI se realizara el aumento ofrecido por la Empresa, este no implicaría un aumento real en las remuneraciones.

5.3 Discriminación laboral

Sobre el particular, los trabajadores no han reportado hechos que impliquen prácticas de discriminación laboral.

5.4 Salud y seguridad laboral

La Empresa no ha proporcionado ningún dato al respecto a salud y seguridad en el trabajo. Los trabajadores no han tenido acceso a ninguna información al respecto.

5.5 Medio ambiente y conflictos sociales

Los trabajadores no reportan casos donde la Empresa ponga en riesgo el medio ambiente. No obstante, debemos señalar que la Empresa ha mostrado poco interés en brindar información al respecto.

5.6 Otros derechos vulnerados

a) Derecho a la jornada de trabajo máxima y al descanso anual

Los trabajadores han reportado que de las cuatro áreas de la empresa - hilandería, telares, tintorería y confecciones- en esta última, donde hay una mayoría de trabajadoras, se trabaja cerca de 11 horas, sin el reconocimiento del pago de la totalidad de las horas extras. Asimismo los trabajadores denuncian que la Empresa se niega a otorgar vacaciones en su debido momento²¹.

Todos los reportes anteriores contrastan con lo declarado en diciembre de 2006 en un medio de prensa escrito por Dionisio Romero Paoletti, director ejecutivo del Grupo Romero, respecto al desprestigio que ostenta el sector empresarial *“Hay dos razones principales. La primera es la idea arraigada de que la riqueza no crece, sino que es una cantidad fija a repartir. Bajo esta concepción, el empresario se hace rico a expensas del trabajador. Este paradigma es utilizado continuamente por políticos populistas. Sin embargo, estas ideas son equivocadas, tal como lo demuestra el surgimiento de los Tigres Asiáticos, Irlanda, China e India; y en nuestro continente, Chile. Lamentablemente, los empresarios en el Perú no hemos sabido trabajar coordinadamente para cambiar esta percepción”*²².

VI. CONCLUSIONES

- La empresa Universal Textil pertenece al grupo Romero, un grupo familiar de mucha influencia en todas las esferas de poder del Perú, y que mantiene intereses en distintos negocios en la región andina. La empresa explota el rubro textil principalmente para la exportación, y su mayor mercado de colocación de productos (60%) se encuentra en Estados Unidos. Con la implementación del APC PERU-EUA, se

²¹ De acuerdo a la Constitución *“Artículo 25º. La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.*

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”.

Asimismo según el art. 3º del Convenio 132 OIT sobre vacaciones pagadas:

“ 1. Toda persona a quien se aplique el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio especificará la duración de las vacaciones en una declaración anexa a su ratificación.

3. Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios (...).” Este Convenio no ha sido ratificado por el Perú.

²² Ver en Diario La República, Ediciones Anteriores, 04/12/2006 <http://www.larepublica.com.pe/>

espera que las operaciones de esta empresa crezcan significativamente, por lo cual sus planes de inversión en el país son de largo aliento.

- La Compañía Universal Textil no cuenta con documentación que verifique la existencia de instrumentos de Responsabilidad Social; sin embargo, como parte del Grupo Romero se adhiere a una política de Responsabilidad Social a través de la Fundación Romero, por medio de donaciones dirigidas a la población más vulnerable (programas de apoyo en educación, entretenimiento y salud) y proyectos de corte filantrópicos.
- La empresa cuenta con sólo 0.3% de trabajadores permanentes. La mayoría está sujeto a contratos temporales bajo el régimen de exportaciones no tradicionales. El uso arbitrario e indiscriminado de éste régimen coloca a los trabajadores en una situación de mayor vulnerabilidad respecto a sus derechos laborales.
- Los trabajadores han denunciado a la empresa por su constante política antisindical. De los cerca de 30 afiliados despedidos el 2003, a la fecha solo han conseguido su reposición 4 de ellos. Asimismo se reporta la vulneración de derechos laborales (jornada de trabajo extensa, no reconocimiento de horas extras ni de vacaciones, etc.) en especial en el área de confecciones donde laboran mayoritariamente trabajadoras.