



Cuestionario Inicial

1. **Detallar la identidad del denunciante, la persona de contacto, nombre de la organización y datos de contacto.**

Denunciantes: UNI Global Union y UNI Américas

- UNI Global Union: 8:10 Avenue Reverdil, CH-1260 Nyon, Suiza
- UNI Américas: Plaza Cagancha 1356 of. 704-C.P.11100 Montevideo, Uruguay

Personas de contacto principal:

Alke Boessiger, Jefa de UNI Comercio Sindicato Global

Tel: +41 22 3652138

Móvil: +41 79 3220402

Fax: +41 22 3652121

E.mails: alke.boessiger@uniglobalunion.org

Adriana Rosenzvaig, Secretaria Regional UNI Américas

Tel: +598 29007476

Móvil: +598 91392876

Fax: +598 29030083

E.mails: adriana.rosenzvaig@uniglobalunion.org

2. **Si la denuncia es elaborada por otros grupos (por ejemplo, en nombre de un sindicato local o una comunidad), explique cuál es su interés en este caso y los motivos de presentación de la denuncia.**

La parte denunciante es la federación sindical internacional UNI GLOBAL UNION (UNI) y su organización regional UNI AMERICAS, en nombre de su afiliado, el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú (SUTRAGRISA), así como de las autoridades y miembros de dicho sindicato.



El Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú (SUTRAGRISA) se ha visto especialmente afectado por las acciones antisindicales de RIPLEY en Perú, que se detallan en el capítulo “Hechos” de la queja.

El motivo principal para presentar la denuncia de UNI GLOBAL UNION y de UNI AMERICAS, es que la empresa denunciada es una empresa multinacional de origen chileno, y como tal tiene su centro principal de decisiones se encuentra fuera del Perú, razón por la cual el SUTRAGRISA ha precisado recurrir a la capacidad operativa global y regional de UNI GLOBAL UNION y UNI AMERICAS.

Por otra parte, como federación sindical global, UNI GLOBAL UNION representa los intereses sindicales de sus miembros, en este caso el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú (SUTRAGRISA).

Finalmente, UNI GLOBAL UNION, a través de su rama regional, UNI AMERICAS, viene sosteniendo desde hace varios años un diálogo con la empresa denunciada, RIPLEY CORP, en el que se ha abordado entre otros temas, la política y las decisiones de la empresa tomada respecto de sus trabajadores y trabajadoras en Perú y el sindicato que los representa. Este diálogo, sin embargo, no ha podido avanzar en lograr soluciones en el caso objeto de la presente queja.

3. Indicar la identidad y ubicación de la empresa multinacional. Proporcionar información sustancial sobre la estructura de la empresa y sus características.

La queja se presenta contra RIPLEY CORP, con domicilio en Calle Huérfanos 1052, Santiago de Chile.

RIPLEY CORP SA es una de las principales empresas multinacionales de Sudamérica dedicadas a la venta detallista y al crédito para el consumo, en cuanto a tamaño y crecimiento. Fundada en Chile en 1956, donde tiene su sede, actúa también en Perú y Colombia.

RIPLEY CORP SA, está organizada como un grupo económico integrado por varias empresas relacionadas, cuyos accionistas mayoritarios son la familia Calderón Volochinsky, en las personas de Andrés Calderón Volochinsky, Lázaro Calderón Volochinsky, Michel Calderón Volochinsky y Verónica Calderón Volochinsky. Tiene como objeto principal la venta detallista al crédito para el consumo, en Chile (42 tiendas), Perú (22 tiendas) y Colombia (3 tiendas).

En Perú actúa desde 1997 a través de una estructura denominada TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY y cuenta, según la Memoria 2013 del grupo, con veintidós tiendas en todos el país. Catorce de ellas se encuentran en Lima (Asia, Boutique Marquis,

Callao, Comas, Chorrillos, Jockey Plaza, Los Olivos, Miraflores, Minka, Nuevo San Juan, Plaza Norte, Primavera, San Isidro, San Miguel) y ocho en el resto del país (Arequipa, Chiclayo, Chimbote, Huancayo, Ica, dos en Piura y Trujillo).¹ Cuenta también con cuatro centros comerciales administrados en forma conjunta con Falabella, empresa multinacional también chilena.²

A fines de 2013 RIPLEY informó que contaba con una dotación de 24.944 trabajadores y trabajadoras, de los cuales 16.142 se desempeñan en Chile, 7.922 en Perú, 834 en Colombia y 46 en China.³

4. Proporcionar información detallada sobre las presuntas violaciones de las Directrices y proporcionar información pertinente sobre su evolución. Incluir los capítulos y párrafos de las Directrices que supuestamente la empresa multinacional ha violado.

4.1. HECHOS Y VIOLACIONES

RIPLEY ha mostrado y sigue mostrando una conducta sistemática de obstrucción y violación de los derechos colectivos y sindicales de sus trabajadores y trabajadoras, y una inaceptable cultura del maltrato y corrupción, desde 2007, cuando se fundó el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú (SUTRAGRISA). Los hechos constituyen una violación flagrante de los derechos humanos, las leyes peruanas y las Directrices de la OCDE, así como del espíritu ético que las sostienen.

A partir de ese momento y hasta hoy, la empresa ha procedido a tomar decisiones dañinas contra el sindicato, sus autoridades, miembros y los trabajadores y trabajadoras de la empresa, con el fin de anular la libertad sindical de los mismos, bloquear el derecho a negociación colectiva e impedir la acción y hasta existencia misma del sindicato.

Con el fin de defenderse de la acción antisindical de la empresa, el sindicato y los trabajadores y trabajadoras afectados, han tenido que demandar judicialmente varias veces a RIPLEY, para lograr que la justicia anule su accionar ilegal. Cada uno de estos juicios no solo demora varios años, durante los cuales se mantiene la situación ilegal causando daños irreparables, sino que han ido deteriorando más y más la relación del sindicato con la empresa, aumentando el nivel de conflictividad.

1 RIPLEY CORP (2014). *Memoria anual 2013*, pag. 35.

2 RIPLEY CORP (2014). *Memoria anual 2013*, pag. 30.

3 RIPLEY CORP (2014). *Memoria anual 2013*, pag. 53.

4.1.1 Fundación del sindicato y actos en su contra

El 28 de enero de 2007 se fundó el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú (SUTRAGRISA). Ya en ese momento RIPLEY evidenció su intención de actuar contra el sindicato y la libertad sindical de sus trabajadores/as, desplegando una batería de acciones antisindicales, que mantendría de allí en adelante.

Tres días después de constituido el SUTRAGRISA, RIPLEY mantuvo tratos inadmisibles y sospechados de corrupción, con el recién elegido secretario general del sindicato, Giuseppe Moretti Pozada y la secretaria de asistencia social, Araceli Peláez Terrones, por el que ambos trabajadores renunciaron a la empresa de común acuerdo con ésta, dejando acéfalo al sindicato apenas 72 horas después de la fundación del mismo.⁴ Esta conducta fue severamente cuestionada como antisindical y sospechada de corrupción, por la justicia en fallo definitivo.⁵

Pese al golpe que significaron las renunciaciones de sus autoridades causadas por la empresa, el sindicato logró reorganizarse realizando el 1 de febrero de 2007 una asamblea que eligió como nuevo secretario general a Robert Mitchel Quiroz Dávila, conocido como Roberto Quiroz.

Pero una vez más la empresa actuó contra el sindicato y el 16 de febrero del mismo año despidió a Roberto Quiroz, obligando a realizar un juicio para reponerlo en su empleo, que sólo fue definitivamente ganado el 10 de septiembre de 2009.⁶

Ese mismo mes la empresa también procedió a despedir a la secretaria de Organización del sindicato, Mirtha Yleana Llanos Marín,⁷ al secretario de Defensa, Juan Manuel

4 Exte. Nº 183427-2007-087. Sentencia nº 29 del 28 de marzo de 2008, dictada por el 27º Juzgado Laboral de Lima, en la causa judicial sobre anulación del despido de Mirtha Llanos, considerando Duodécimo. (ANEXO 4)

5 Exte. Nº 183427-2007-087. Sentencia nº 29 del 28 de marzo de 2008, dictada por el 27º Juzgado Laboral de Lima, en la causa judicial sobre anulación del despido de Mirtha Llanos, considerando Duodécimo. (ANEXO 4)

6 Exte. Nº 1959-2009 IDA(s). Sentencia definitiva del 10 de septiembre de 2009, dictada por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en la causa judicial sobre anulación del despido de Robert Quiroz. (ANEXO 2)

7 Exte. Nº 183427-2007-087. Sentencia nº 29 del 28 de marzo de 2008, dictada por el 27º Juzgado Laboral de Lima, en la causa judicial sobre anulación del despido de Mirtha Llanos. (ANEXO 4)

Chinchay Silva,⁸ y a Luis Ángel Saavedra Vela, uno de los fundadores del sindicato,⁹ En todos los casos la justicia anuló los despidos y ordenó la reincorporación de los empleados despedidos. Pero el daño ya había sido hecho.

Además, la empresa inició una causa solicitando a la justicia peruana disolver el sindicato, que impidió que el mismo fuera formalmente reconocido por la empresa hasta 2009, cuando la demanda fue desestimada por improcedente.¹⁰ El acto implicó una gravísima intromisión en la vida interna del sindicato.

Luego de que la justicia peruana apercibiera a RIPLEY severamente por sus actos antisindicales, en los juicios tramitados entre 2007 y 2010, las relaciones laborales entre el sindicato y la empresa encontraron un principio de encarrilamiento dentro de reglas civilizadas. Pero la empresa volvió a adoptar una postura abiertamente y burdamente antisindical, de alta conflictividad, incluyendo actos de corrupción, desde que en marzo de 2012, RIPLEY Corp designó en Perú a Norberto Rossi como Director Ejecutivo.

A lo largo de todos estos años RIPLEY actuó contra la libertad sindical de sus trabajadores, despidiendo, sancionando, acosando y presionando a sus empleados, por razones antisindicales, violando sus derechos humanos y recurriendo a actos de corrupción injustificables.

4.1.2 Campaña empresarial de desafiliación sindical

RIPLEY inició a fines de 2013 una campaña clandestina para presionar a sus trabajadores a desafilarse al SUTRAGRISA. La empresa fue denunciada por el sindicato y los funcionarios de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral verificaron los hechos, disponiendo la aplicación de una condena.¹¹

8 Exte. Nº 3081-08-S. Sentencia nº del 1 de diciembre de 2008, dictada por la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, en la causa judicial sobre anulación del despido de Juan Chinchay. (ANEXO 5)

9 Exte. Nº 2145-2009 IDA(s). Sentencia definitiva del 26 de junio de 2009, dictada por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en la causa judicial sobre anulación del despido de Luis Saavedra. (ANEXO 3)

10 Expediente nº 415/2007, Demanda iniciada por ocho tiendas de Ripley por disolución y cancelación del registro del SUTRAGRISA. (ANEXO 1)

11 Exte. Inspección del Trabajo nº 1292/2014, Informe “Hechos Verificados”, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, inspectores Carlos Gil Vela González y Yvoanna Monzón Prado. (ANEXO 10)



Durante el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo a fines de 2013, RIPLEY inició una campaña de presión y corrupción sobre los trabajadores a fin de impulsarlos a renunciar al sindicato.

La injerencia de la empresa es evidente y burda, por la coincidencia cronológica, porque el formato de las notas de desafiliación es idéntico, porque todas fueron entregadas por la misma persona y porque varios trabajadores lo han testimoniado.¹²

El SUTRAGRISA denunció esta nueva serie de prácticas antisindicales de RIPLEY a la Inspección del Trabajo, el 3 de enero de 2014.¹³

Ha quedado expuesta en algunos emails enviados por error, como el que enviara Zoila Alejandro Minaya, jefa de recursos humanos de Ripley Jockey Plaza el 7 de diciembre de 2013, celebrando la cantidad de renuncias alcanzadas y dando a conocer el trámite de la renuncia de Diana Retamozo Campuzano, cuando aún no había sido presentada al sindicato,^{14 15 16} o el que enviara la gerenta nacional de gestión de personas de RIPLEY, Patricia Subauste Uribe a otros funcionarios de la empresa el 7 de diciembre de 2013:

“Siguen las desafiliaciones: un buen trabajo de todos! Paty. Enviado desde mi Windows Phone.”^{17 18}

Durante la investigación que en la actualidad está llevando adelante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral del Perú, cuatro trabajadores testimoniaron que personal del área de Recursos Humanos, de sus centros de trabajo, les habían entregado

12 Exte. Inspección del Trabajo nº 1292/2014, Informe “Hechos Verificados”, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, inspectores Carlos Gil Vela González y Yvoanna Monzón Prado. (ANEXO 10)

13 Exte. Inspección del Trabajo nº 1292/2014. Denuncia del 3 de enero de 2014. (ANEXO 9)

14 Exte. Inspección del Trabajo nº 1292/2014. Denuncia del 3 de enero de 2014. (ANEXO 9)

15 Exte. Inspección del Trabajo nº 1292/2014, Informe “Hechos Verificados”, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, inspectores Carlos Gil Vela González y Yvoanna Monzón Prado. (ANEXO 10)

16 Email de Zolia Alejandro Minaya del 07/12/2013 (copia). (ANEXO 11)

17 Exte. Inspección del Trabajo nº 1292/2014, Informe “Hechos Verificados”, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, inspectores Carlos Gil Vela González y Yvoanna Monzón Prado. (ANEXO 10)

18 Email de Patricia Subauste Uribe del 07/12/2013 (copia). (ANEXO 11)

las cartas para desafiliarse del sindicato, encargándose dichas áreas de entregarlas al sindicato.¹⁹

4.1.3. Criminalización de la actividad sindical

En un burdo e inaceptable acto de violación de los derechos humanos de sus trabajadores y trabajadoras, RIPLEY denunció las expresiones de protesta durante dos jornadas de huelga, como violaciones al Código Penal del Perú, alegando que se trataba de “faltas contra la tranquilidad pública”.^{20 21} Con el fin de obtener la condena penal de algunos de sus trabajadores, RIPLEY los denunció ante la justicia, que en un proceso penal escandaloso y pleno de irregularidades, en el que se prescindió de la Procuraduría Pública y no se admitió el derecho a defensa de los imputados, varios trabajadores resultaron condenados en primera instancia catorce dirigentes sindicales.

Los hechos se desencadenaron a raíz de dos jornadas de huelga declarada por el SUTRAGRISA, con manifestación en frente a la tienda de Ripley de San Isidro en Lima en noviembre y diciembre de 2013, durante el día.

La empresa denunció penalmente a catorce dirigentes sindicales alegando que las manifestaciones y expresiones de sus trabajadores frente a la tienda, en horas diurnas, atentaban contra la tranquilidad pública por el ruido que causaban las expresiones de los trabajadores y trabajadoras en huelga.

La empresa, y no el Estado, llevó a cabo la acción penal contra los dirigentes sindicales sin participación de la Procuraduría del Estado como corresponde en los casos en que se vulnera bienes jurídicos públicos. En dos escandalosas sentencias de primera instancia,²²

19 Exte. Inspección del Trabajo nº 1292/2014, Informe “Hechos Verificados”, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, inspectores Carlos Gil Vela González y Yvoanna Monzón Prado. (ANEXO 10)

20 Exte. 229/2013, “Mirtha Yleana Llanos Marín y otros s/ Falta contra la Tranquilidad Pública”, agraviado Tiendas por Departamento Ripley, Juez Jaqueline Ganiku, Tercer Juzgado de Paz Letrado de Lince y San Isidro, Resolución Nº 21 del 6 de diciembre de 2013. (ANEXO 17)

21 Exte. 229/2013, “Mirtha Yleana Llanos Marín y otros s/ Falta contra la Tranquilidad Pública”, agraviado La Sociedad y Tienda Ripley, Juez Jaqueline Ganiku, Tercer Juzgado de Paz Letrado de Lince y San Isidro, Resolución Nº 34 del 7 de marzo de 2014. (ANEXO 18)

22 Exte. 229/2013, “Mirtha Yleana Llanos Marín y otros s/ Falta contra la Tranquilidad Pública”, agraviado Tiendas por Departamento Ripley, Juez Jaqueline Ganiku, Tercer Juzgado de Paz Letrado de Lince y San Isidro, Resolución Nº 21 del 6 de diciembre de 2013. (ANEXO 17)

²³, dictadas por la misma jueza en el mismo expediente, los catorce dirigentes fueron condenados a pesar de no poder ver las pruebas usadas en su contra, y el hecho haber ocurrido más de un año atrás de la fecha de la sentencia, en violación de las más elementales normas del debido proceso.²⁴

La escandalosa condena penal de catorce dirigentes sindicales por “hacer ruido” en una protesta sindical, realizada de día en un lugar público, constituye un ataque inadmisibles en pleno siglo XXI, a los derechos humanos, el derecho de huelga y libertad de expresión de las personas, garantizados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Constitución de Perú y las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE.²⁵

La irregularidad del proceso penal y la violación flagrante de los derechos humanos de los trabajadores condenados debiera abrir una investigación sobre posibles relaciones indebidas de la empresa RIPLEY y los funcionarios judiciales involucrados.

4.1.4 Violación del derecho de huelga

Los días 14, 15, 16 de noviembre de 2013, el sindicato convocó una huelga para apoyar su pliego de negociaciones. La empresa Ripley reaccionó ofreciendo “un bono” a los trabajadores que no adhirieran a la huelga, por un monto de 70 soles, que representa aproximadamente tres días de trabajo para un empleado de la empresa.²⁶

El hecho fue denunciado por el sindicato y la empresa, una vez más, fue sancionada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La infracción fue verificada por el acta N°3878 en donde se constató que el hecho:

“...constituye una infracción de carácter insubsanable, por cuanto el ofrecimiento de pago de dicho bono afectó el libre ejercicio del derecho de huelga de los aludidos trabajadores, derecho indisociable a la libertad sindical (regulada en el Convenio N°87 de la OIT) y medio

23 Exte. 229/2013, “Mirtha Yleana Llanos Marín y otros s/ Falta contra la Tranquilidad Pública”, agraviado La Sociedad y Tienda Ripley, Juez Jaqueline Ganiku, Tercer Juzgado de Paz Letrado de Lince y San Isidro, Resolución N° 34 del 7 de marzo de 2014. (ANEXO 18)

24 Artículo 440.5 del Código Penal de Perú.

25 Artículos 2,4 y 28 de la Constitución de Perú.

26 Acta de Infracción N°3978-2013, Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo/ Dirección de Inspección Laboral. (ANEXO 16)

*esencial para su ejercicio, al ser un acto tendiente a evitar o minimizar los efectos y consecuencias de la huelga”.*²⁷

Además de comprobar el pago del bono, la inspección también constató la práctica de esquirolaje. La empresa solicitó a trabajadores cambiar su día de descanso para poder cubrir las vacantes en el día de la huelga. Tal hecho constituye una infracción a la Ley General de la Inspección General del Trabajo²⁸.

RIPLEY no compareció cuando fue citado por la Inspección del Trabajo en diciembre de 2013, lo que representa otra infracción por la cual la empresa recibió una multa más.²⁹

La Inspección del Trabajo sancionó a RIPLEY con las siguientes multas: 1) una multa de 32.967 soles por atentar contra la libertad sindical de los trabajadores afiliados al sindicato; 2) una multa de 32.967 soles por la inasistencia de la inspeccionada al requerimiento de comparecencia debidamente notificado el día 13 de diciembre 2013.³⁰

4.1.5 Violencia de género y racismo

RIPLEY y sus directivos han sido autores de actos de violencia de género y racismo, frente a los cuales no solo no han buscado reparar sus consecuencias ni prevenir la reiteración de los mismos, sino que además han encubierto y dado muestras de apoyo a los autores de dichas violaciones de derechos humanos.

Entre los actos de violencia de género y racismo se destacan por la impunidad y visibilidad con que han sido ejecutados, los sufridos por Ana María Loyola y Giancarlo Cornejo, secretaria general adjunta y secretario de defensa de SUTRAGRISA, respectivamente.

La agresión por violencia de género contra Ana María Loyola ocurrió el día 16 de diciembre de 2013. Ese día, el SUTRAGRISA estaba realizando una huelga, frente a la cual RIPLEY había recurrido nuevamente a la conducta ilegal de contratar esquirolas para romper la huelga. Frente al hecho, Loyola registró los actos ilegales flagrantes de la

27 Acta de Infracción N°3978-2013, Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo/ Dirección de Inspección Laboral, punto décimo. (ANEXO 16)

28 Artículo 25,9, Decreto Supremo N°019-2006-TR y modificado por Decreto Supremo N°019-2007-TR.

29 Acta de Infracción N°3978-2013, Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo/ Dirección de Inspección Laboral. (ANEXO 16)

30 Acta de Infracción N°3978-2013, Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo/ Dirección de Inspección Laboral. (ANEXO 16)



empresa mediante una serie de fotografías que tomó dentro de la tienda de San Miguel, en Lima. El gerente general de la tienda, Klaus Butterman, percibió que Loyola estaba sacando fotos y recurrió a la violencia directa por la espalda contra Ana María Loyola, para sustraerle la cámara de fotos, causándole una lesión en el brazo derecho.

El hecho quedó registrado por las cámaras de seguridad de la empresa y difundido parcialmente por el propio gerente Butterman, a través de un reportaje realizado por el blog La Mula.Pe, que se adjunta en la documentación anexa.³¹ Loyola realizó la denuncia por agresión y lesiones contra Butterman, que actualmente se encuentra en trámite.³²

La agresión por racismo contra Giancarlos Cornejo, ocurrió el 13 de mayo de 2014 en la sede del Ministerio de Trabajo. Ese día Cornejo integraba la delegación sindical que estaba negociando con RIPLEY el convenio colectivo. En un momento que los funcionarios del Ministerio de Trabajo se retiraron para realizar una impresión, la subgerente de gestión de personas de RIPLEY, María del Carmen Miniza Stoll, le dijo despectivamente a Cornejo, *“se vé que no piensas porque ya es más de las 12”*. La frase hace referencia a un tradicional dicho racista muy conocido en el Perú y otros países latinoamericanos, *“los negros solo piensan hasta el medio día”*.³³

La agresión racista fue realizada delante de los testigos que integraban las delegaciones empresarial y sindical. Cornejo realizó la denuncia correspondiente, que actualmente está tramitando su curso procesal.

4.1.6 Fraude laboral y falta de pago de horas extras

Desde su instalación en Perú en 1997 y hasta el presente, RIPLEY ha adoptado una política sistemática de falta de pago de las horas extras, adulterando incluso la documentación a fines de encubrir el despojo. La conducta fraudulenta de RIPLEY ha sido investigada y sancionada por el Estado peruano. El despojo a los trabajadores es de tal

31 Video entrevista a Klaus Butterman, publicado por el blog La Mula. (ANEXO 19)

32 Causa 506010155-2014-8-0 ante el 55° FFP de Lima, iniciada el 8 de enero de 2014. (ANEXO 20)

33 Ramírez Reina, Jorge (6 de diciembre de 2008). “El sistema impide inclusión de afroperuanos”, *La Primera*, Perú. “Otro mal patrón nos indica asimismo que todos son aliancistas, bailarines, deportistas, gritones, incultos, o que **sólo piensan hasta las doce del día**, como si un negro no pudiera ser abogado, ingeniero, médico, periodista e intelectual”.

magnitud, que en una estimación meramente aproximada, la deuda con los trabajadores asciende a un mínimo de 700 millones de soles, equivalentes a 250 millones de dólares americanos. RIPLEY reconoce expresamente el incumplimiento y la deuda y lo ha hecho público, pero se ha abstenido de pagar.

El fraude y el despojo a los trabajadores fue verificado por la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, que el 8 de enero de 2014, sancionó a RIPLEY por cometer tres actos ilícitos, consideradas como infracciones “muy graves” por la ley local,³⁴ en perjuicio de sus empleados, relacionados con la falta de pago de las horas extras:

- Una multa de 35.350 soles (U\$S 12.807) por pagar las horas extras trabajadas por sus empleados.^{35 36}
- Una multa de 35.350 soles (U\$S 12.807) por no exhibir a los inspectores las planillas en las que constaban las jornadas trabajadas por sus empleados entre setiembre de 2012 a enero de 2013.³⁷
- Una multa de 35.500 soles (U\$S 12.807) por no cumplir con el requerimiento que exigía a la empresa establecer un sistema transparente de cómputo de las horas extras.³⁸

Las autoridades del Ministerio de Trabajo, verificaron mediante cruzamiento de datos, que RIPLEY ocultaba las horas extras realizadas por sus empleados con el fin de despojarlos de los ingresos patrimoniales que les correspondían por el trabajo realizado.³⁹

RIPLEY reconoce el incumplimiento y la deuda, aunque hasta el momento de esta queja no ha procedido a cancelarla, ni siquiera parcialmente. En un afiche público, titulado “Buenas noticias, seguimos avanzando”, RIPLEY manifiesta lo siguiente:

34 Acta de Infracción N°4141-2013-MTPE/1/20.4 (ANEXO 14)

35 Artículo 10, Decreto Supremo N° 007-2002-TR – Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabo en Sobretiempo. Artículo 20, 25, Decreto Supremo N° 008-2002-TR.

36 Acta de Infracción N°4141-2013-MTPE/1/20.4. (ANEXO 14)

37 Acta de Infracción N°4141-2013-MTPE/1/20.4. (ANEXO 14)

38 Acta de Infracción N°4141-2013-MTPE/1/20.4. (ANEXO 14)

39 Acta de Infracción N°4141-2013-MTPE/1/20.4. (ANEXO 14)

“Las horas extras pendientes de pago, que actualmente son parte de una inspección más extensa a cargo del Ministerio de Trabajo, a quienes les hemos expresado TODA LA VOLUNTAD E INTENCIÓN DE PAGO”, pidiéndoles propongan una metodología para lograr un cálculo razonable del adeudo. Somos los más interesados en lograr un cierre definitivo a este reclamo de años pasados”.⁴⁰

La práctica sistemática de RIPLEY de hacer trabajar ilegalmente a sus empleados, sin abonarles la remuneración que corresponde como contraprestación de los servicios extraordinarios realizados, constituye una práctica esclavista y un despojo patrimonial, que por su magnitud, podría afectar seriamente la situación patrimonial de la empresa y los intereses de sus accionistas.

4.1.7 Contratos temporales desnaturalizados y despidos masivos

RIPLEY ha utilizado contratos de trabajo temporales, desnaturalizando su finalidad, para discriminar a sus trabajadores. Un caso de esta actividad ilegal, los constituye los despidos de trece trabajadores, mediante la no renovación de sus contratos, realizados los días 1 y 2 de septiembre de 2010.⁴¹

El caso fue examinado por la justicia que resolvió que RIPLEY utiliza esta modalidad de contratación, de manera ilegal, con el fin de obstaculizar la libre afiliación de sus empleados al sindicato por miedo a la no renovación de sus contratos, lo que imposibilita la libre afiliación sindical.

En sus fundamentos, el juez consideró que en un caso (Teófilo Venegas), “el comportamiento de la demandada ocultó el verdadero motivo para cesar a este trabajador, cual es su condición de representante de los trabajadores”.⁴²

En el caso de los demás trabajadores despedidos, la sentencia también sostuvo que los contratos temporarios eran fraudulentos y que “cuando se decide no renovar la relación

40 “Buenas Noticias. ¡Seguimos Avanzando!”, afiche de RIPLEY. (ANEXO 15)

41 Exte. Nº 25510-2010-0- 1801-JR-LA-17. Sentencia nº 162 del 3 de septiembre de 2012, dictada por el 17º Juzgado Laboral de Lima, en la causa judicial sobre anulación del despido de Teófilo Venegas y otros. (ANEXO 7)

42 Exte. Nº 25510-2010-0- 1801-JR-LA-17. Sentencia nº 162 del 3 de septiembre de 2012, dictada por el 17º Juzgado Laboral de Lima, en la causa judicial sobre anulación del despido de Teófilo Venegas y otros. (ANEXO 7)

contractual del los trabajadores en realidad lo que se ocultaba era impedir que los mismos ejerzan sus derechos sindicales, como es su afiliación al Sindicato en la seccional”.⁴³

En mayo de 2014, RIPLEY dispuso un nuevo despido masivo de 23 trabajadores y trabajadoras que se desempeñaban en la tienda de Cajamarca, como represalia a la protesta sindical que los mismos realizaron debido a las malas condiciones de trabajo en que se desempeñaban.⁴⁴

V.8 Violación de la intimidación y el libertad de expresión

RIPLEY ha violado también el derecho a la intimidad y la libertad de expresión de sus empleados. Un ejemplo de esto es el despido de tres trabajadores (Giancarlos Cornejo, Guillermo Díaz Montesinos y Williams Guerra), tomando como causa del despido sus valoraciones negativas sobre la empresa, realizadas en Facebook.

Los casos también fueron llevados a la justicia que condenó, una vez más, la acción ilegal de la empresa.⁴⁵ El despido fue declarado nulo tanto en la sentencia de primera instancia, dictada el 19 de marzo de 2014, como en la de segunda y definitiva instancia, dictada el 1 de diciembre de 2008.⁴⁶

La sentencia sostuvo que “esta Judicatura da por cierto que el cese del demandante se debió a su condición de representante de los trabajadores y a su actividad sindical” y que “en el caso de los dirigentes sindicales o representantes de los trabajadores la protección del derecho de expresión tiene que ser reforzado puesto que debido a su posición dentro

43 Exte. Nº 25510-2010-0- 1801-JR-LA-17. Sentencia nº 162 del 3 de septiembre de 2012, dictada por el 17º Juzgado Laboral de Lima, en la causa judicial sobre anulación del despido de Teófilo Venegas y otros, Considerando 31. (ANEXO 7)

44 “Cajamarca: trabajadores de Ripley denunciaron abusos (video)”, *periódico La República*, 11 de mayo de 2014. Fuente: <http://www.larepublica.pe/11-05-2014/cajamarca-trabajadores-de-ripley-denunciaron-abusos-video> (ANEXO 13)

45 Exte. Nº 12945-2013-0-1801-JR-LA-11. Sentencia nº 50 del 19 de marzo de 2014, dictada por el 11º Juzgado Laboral de Lima, en la causa judicial sobre anulación del despido de Giancarlos Cornejo. (ANEXO 8)

46 Exte. Nº 12945-2013-0-1801-JR-LA-11. Sentencia nº 50 del 19 de marzo de 2014, dictada por el 11º Juzgado Laboral de Lima, en la causa judicial sobre anulación del despido de Giancarlos Cornejo. (ANEXO 8)

de la organización sindical requiere contar con una libre expresión de sus ideas y posiciones, generalmente contrarias y muchas veces críticas al empleador...”⁴⁷

V.9 Actos “llamativos” y escandalosos relacionados con la corrupción

Las autoridades judiciales y administrativas del Perú han señalado que “llama la atención” varias conductas poco transparentes de RIPLEY, que incumplen las normas preventivas de los actos de corrupción tal como lo indican las Directrices, las leyes del Perú y las normas éticas más elementales.

La justicia peruana, puntualmente, ha señalado que resultan “llamativos” ciertos hechos que confluyen con las actividades antisindicales de RIPLEY:

“No deja de llamar la atención que de los 9 trabajadores integrantes de la primera junta directiva constituida el 28 de enero de 2007 según consta a fojas 23, dos de ellos (Guiseppe Moretti Pozada quien era Secretario general y Araceli Peláez Terrones quien era Secretaria de asistencia social), han celebrado con la empresa convenios de cese por mutuo disenso con fecha 31 de enero de 2007 como se advierte de las documentales de fojas 176 y 177, es decir dentro de las 72 horas de constituido el Sindicato, más aún cuando en los referidos documentos se especifica que el cese de los mismos se producía el mismo 31 de enero de 2007; adicionalmente a ello es de advertirse y como se ha indicado, los trabajadores Carlos Benza Narrea, quien era Secretario de organización y César Augusto Bambarén Rojas aparezcan declarando no formar parte del sindicato y que la demandante, quien era Secretaria de organización de acuerdo a la nueva junta directiva reestructurada el 1 de febrero de 2007 aparezca como despedida por supuestas faltas graves y asimismo el trabajador Juan Manuel Chinchay Silva quien era Secretario de defensa, también haya sido despedido como se advierte de la copia de la sentencia expedida por el Vigésimo Primer Juzgado Laboral de esta Corte y que obra a fojas 211 a 215, lo que **denota la actitud de la empresa demandada de realizar actos antisindicales que atentan contra el legítimo**

47 Exte. Nº 12945-2013-0-1801-JR-LA-11. Sentencia nº 50 del 19 de marzo de 2014, dictada por el 11º Juzgado Laboral de Lima, en la causa judicial sobre anulación del despido de Giancarlos Cornejo, Considerando 10.7. (ANEXO 8)

derecho de los trabajadores de constituir y formar parte de un Sindicato”.⁴⁸

Asimismo, otras conductas de RIPLEY, se enmarcan en este patrón de falta de transparencia, como el pago de prebendas económicas a los trabajadores para que no adhieran a las huelgas declaradas por el sindicato (ya mencionada en 4.1.4), la campaña clandestina para impulsar desafiliaciones del sindicato (desarrollado en 4.1.2) y la actuación escandalosa de la empresa en un proceso penal contra dirigentes sindicales por “ruidos molestos” durante una protesta sindical (desarrollado en 4.1.3).

4.1.10 Tratamiento de la situación en Perú con RIPLEY Corp en Chile

SUTRAGRISA puso en conocimiento de UNI GLOBAL UNION, la situación altamente conflictiva que genera la política antisindical de RIPLEY en Perú.

UNI Global Union, a través de su rama americana, UNI-Américas, tomó contacto con RIPLEY CORP, a través de una serie de intercambios por correo electrónico, telefónicos y personales, entre el presidente de UNI-Américas, Rubén Cortina, la Secretaria Regional, Adriana Rosenzvaig, la Jefa de UNI Comercio Sindicato Global, Alke Boessiger y el gerente de personal de RIPLEY CORP, Rubén Sepúlveda.

UNI mantiene conversaciones con RIPLEY, desde 2008 y le ha sugerido la posibilidad de firmar un Acuerdo Marco Global que permita encarrilar los comportamientos de ambas, en el marco del respeto a los derechos humanos y laborales fundamentales, de acuerdo a las normas de la OIT y la OCDE, y las orientaciones de la responsabilidad empresarial. Rubén Sepúlveda mantuvo incluso una reunión con la Red Sindical UNI-RIPLEY, que agrupa a representantes de los trabajadores de la empresa en Chile, Perú y Colombia.

En esos encuentros, UNI-Américas trasladó a RIPLEY la grave situación en Perú y el reclamo de respetar la libertad sindical y los derechos humanos de sus empleados y empleadas.

Hasta la fecha, sin embargo, RIPLEY no ha dado una respuesta adecuada, ni resuelto la situación.

4.2. INCUMPLIMIENTO DE LA DIRECTRICES

4.2.1. Prácticas socialmente irresponsables

48 Exte. Nº 183427-2007-087. Sentencia nº 29 del 28 de marzo de 2008, dictada por el 27º Juzgado Laboral de Lima, en la causa judicial sobre anulación del despido de Mirtha Llanos, considerando Duodécimo. (ANEXO 4)

De las acciones de la empresa verificadas judicialmente, surge **un patrón de conducta socialmente irresponsable de la empresa RIPLEY**, orientado sistemáticamente a suprimir la libertad sindical de sus trabajadores y trabajadoras y a evitar la negociación colectiva.

Desde que los trabajadores y trabajadoras de RIPLEY fundaron un sindicato la empresa obstaculizó sistemáticamente la acción sindical y tomó represalias contra los trabajadores que ejercieran sus derechos sindicales.

RIPLEY ha acosado y tomado represalias contra dirigentes sindicales y trabajadores por medio de múltiples acciones: despidos, no renovación de contratos temporales, tratativas no transparentes sospechadas de corrupción con dirigentes sindicales, indebida vigilancia de las actividades privadas y sindicales de sus empleados/as, aprovechamiento indebido del proceso judicial, actos de violencia de género y racismo, etc. En todos los casos incumpliendo las leyes del Perú.

4.2.2. Violaciones de las Directrices de la OCDE

Las Directrices prevén el reconocimiento y la promoción del derecho de sindicalización, el establecimiento de marcos para negociaciones constructivas, la provisión de los medios necesarios a sindicalistas y foros constantes de cooperación y diálogo entre empleadores, trabajadores y sindicatos. La conducta de RIPLEY contrasta totalmente con la letra y el espíritu de las Directrices.

Estos incidentes violan las normas más básicas establecidas por las Directrices, en concreto:

- Capítulo I, Cláusula 2 – las empresas deben respetar las leyes nacionales.
- Capítulo IV, Cláusula 1 – las empresas deben respetar los derechos humanos y hacer frente a los impactos negativos en los que se vean implicadas.
- Capítulo IV, Cláusula 2 – las empresas deben evitar causar impactos negativos sobre los derechos humanos o contribuir a que se generen y resolver dichos impactos si los hubiera.
- Capítulo IV, cláusula 5 – ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos.
- Capítulo IV, cláusula 6 – Establecer mecanismos legítimos o cooperar mediante estos mecanismos para poner remedio a los impactos negativos sobre los derechos humanos cuando se descubra que han causado dichos impactos o que han contribuido a generarlos.

- Capítulo V, Cláusula 1(a) – las empresas deben respetar el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos.
- Capítulo V, Cláusula 1(b) – las empresas deben respetar el derecho de los trabajadores a encomendar a los sindicatos de su elección que los representen en las negociaciones colectivas.
- Capítulo V, Cláusula 2(a) – las empresas deben proporcionar a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para la consecución de convenios colectivos eficaces.
- Capítulo V, Cláusula 2 (b) – las empresas deben proveer a los representantes de los trabajadores la información que necesiten para alcanzar negociaciones constructivas sobre las condiciones de empleo.
- Capítulo V, Cláusula 2 (c) – las empresas deben comunicar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita hacerse una idea exacta y correcta de la actividad y de los resultados de la entidad o, en su caso, del conjunto de la empresa.
- Capítulo V, Cláusula 3 – las empresas deben promover las consultas y la cooperación entre las empresas y los trabajadores y sus representantes respecto a cuestiones de interés común.
- Capítulo V, Cláusula 4(b) – las empresas deben, cuando operen en países en desarrollo, ofrecer los mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo.
- Las acciones de RIPLEY también han violado el espíritu del Capítulo VII de las Directrices, referidos a la **lucha contra la corrupción** y la necesidad de garantizar la transparencia de sus operaciones. La falta de transparencia y la sospecha de corrupción está judicialmente registrada en el caso del acuerdo entre la empresa y Giuseppe Moretti Pozada y Araceli Peláez Terrones, por el que ambos trabajadores renunciaban a la empresa de común acuerdo con ésta, tres días después de haber sido elegidos Secretario General y secretaria de Asistencia

Social del sindicato, al momento de ser creado, dejándolo acéfalo.⁴⁹ Esta conducta fue severamente cuestionada como antisindical por la justicia en fallo definitivo.⁵⁰

Como se ha comentado anteriormente, las Directrices también incorporan (como mínimo) las protecciones plenas de los derechos laborales contenidas en la Carta Internacional de Derechos Humanos y la Declaración de la OIT.

4.2.3 Debida diligencia y responsabilidad social empresarial

Como ya se ha adelantado, en sus documentos oficiales, RIPLEY asume la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como uno de sus principales compromisos públicos, asignándole un rol decisivo a los valores éticos para guiar las decisiones de la empresa:

“Para Ripley, el desempeño socialmente responsable de su gestión es uno de sus principales compromisos... Porque conocemos el impacto de nuestras decisiones, seguiremos en el camino del compromiso con los valores éticos que han guiado a Ripley desde el comienzo.”⁵¹

Pese a las serias infracciones legales cometidas en Perú, la empresa no ha tomado medidas para la continuidad de este patrón de conducta, a pesar de las preocupaciones expresadas durante años por UNI y sus socios locales. Las Directrices declaran claramente que los riesgos deben ser identificados y que se deben tomar medidas eficaces para minimizar efectos perjudiciales.

5. Proporcionar información detallada que sustente las acusaciones: documentos oficiales, informes, estudios artículos, declaraciones de testigos podrán ser considerados. El PNC de Chile requerirá de información suficiente para justificar lo ocurrido, (declaraciones anecdóticas o alegaciones no fundamentadas no serán suficientes).

49 Exte. Nº 183427-2007-087. Sentencia nº 29 del 28 de marzo de 2008, dictada por el 27º Juzgado Laboral de Lima, en la causa judicial sobre anulación del despido de Mirtha Llanos, considerando Duodécimo. (ANEXO 4)

50 Exte. Nº 183427-2007-087. Sentencia nº 29 del 28 de marzo de 2008, dictada por el 27º Juzgado Laboral de Lima, en la causa judicial sobre anulación del despido de Mirtha Llanos, considerando Duodécimo. (ANEXO 4)

51 RIPLEY CORP (2009), *Memoria anual 2008*, “Dimensión social”, pag. 16.

5.1. DOCUMENTOS ANEXOS

Con la presente queja se adjunta también la documentación que en 20 anexos se detalla a continuación, tanto en formato digital como en formato gráfico impreso. El video que obra como Anexo 19, se adjunta en formato digital. Asimismo, una copia digital de la documentación anexa, se encuentra disponible en la siguiente dirección de Internet:

https://www.dropbox.com/sh/xmiwepcwwezI06r/AAACk4pmChbSt_xvykeU3vlGa

1. Sentencia 90 - Caso Ripley vs SUTRAGRISA (exte 415-2007) - 2009
2. Sentencia Definitiva - Caso Robert Quiroz vs Ripley (exte 1959-2009) - 2009
3. Sentencia Definitiva - Caso Luis Saavedra vs Ripley (exte 2145-2009) - 2009
4. Sentencia 29 - Caso Mirtha Yleana Llanos vs Ripley (exte 183427-2007) - 2008
5. Sentencia Definitiva - Caso Juan Chinchay vs Ripley (exte 3081-2008) - 2008
6. Sentencia Definitiva - Caso Ana María Loyola vs Ripley (exte 4326-2011) – 2011
7. Sentencia 162 - Caso Teófilo Venegas y otros vs Ripley (exte 25510-2010) – 2012
8. Sentencia Definitiva - Caso Giancarlos Cornejo vs Ripley (exte 12945-2013) - 2014
9. Exte. 1292/2014 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Denuncia.
10. Exte. 1292/2014 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. Informe “Hechos Verificados” de Carlos Gil Vela González y Yovanna Monzón Prado.
11. Email - Cadena Asunto Importante (Interno Ripley Peru) - Diciembre 2013
12. Email - Cadena Asunto Perú (UNI-Ripley) - Agosto 2011
13. La República de Perú - Cajamarca Trabajadores de Ripley denunciaron abusos - 11 de mayo de 2014 (1ª parte); La República de Perú - Cajamarca Trabajadores de Ripley denunciaron abusos - 11 de mayo de 2014 (2ª parte)
14. Acta de Infracción N°4141-2013-MTPE/1/20.4 (Horas extras)
15. Afiche de Ripley: “Buenas Noticias ¡Seguimos Avanzando!”
16. Acta de Infracción N°3978-2013, Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo/ Dirección de Inspección Laboral. (Bonos antihuelga)
17. Exte. 229/2013, “Mirtha Yleana Llanos Marín y otros s/ Falta contra la Tranquilidad Pública”, agraviado La Sociedad y Tienda Ripley, Juez Jaqueline Ganiku, Tercer Juzgado de Paz Letrado de Lince y San Isidro, Resolución N° 21 del 6 de diciembre de 2013.

18. Exte. 229/2013, “Mirtha Yleana Llanos Marín y otros s/ Falta contra la Tranquilidad Pública”, agraviado La Sociedad y Tienda Ripley, Juez Jaqueline Ganiku, Tercer Juzgado de Paz Letrado de Lince y San Isidro, Resolución N° 34 del 7 de marzo de 2014.

19. Video de reportaje a (Klaus Butterman). Gerente de Ripley responde ante denuncia de agresión (La Mula)

20. Causa 506010155-2014-8-0 ante el 55° FFP de Lima, iniciada el 8 de enero de 2014.

5.2. Testigos

Proponemos dos testigos que han sido afectados directamente por las acciones de RIPLEY:

- a) Mirtha Yleana Llanos Martín
- b) Ana María Loyola Calderón
- c) Giancarlo Cornejo Alvarado

6. Proporcionar detalles sobre la vinculación existente entre la persona jurídica o natural que presenta el caso y la empresa en cuestión (incluidos los detalles de intercambios, relaciones e intereses) pertinentes para hacer frente a las razones de esta queja.

Los detalles requeridos están detallados en el punto 4.1, titulado “Hechos”.

7. ¿Qué acciones considera Ud., que la empresa debe tomar para resolver el situación?

UNI espera que RIPLEY, tanto en su máximo nivel de conducción, como en los niveles instalados en el Perú, acepte iniciar un diálogo constructivo con UNI GLOBAL UNION, UNI AMERICAS y el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL GRUPO RIPLEY SA (SUTRAGRISA), con miras a alcanzar un acuerdo negociado que aborde los incumplimientos graves y sistemáticos de las Directrices de la OCDE que se están produciendo en las actividades de la empresa en el Perú, con el fin de normalizar la relación entre la empresa y el sindicato local SUTRAGRISA, a la vez de terminar con el clima de conflicto que afecta a la empresa.

UNI desea que RIPLEY adopte políticas internas acordes con las Directrices, que sean capaces de implementar la debida diligencia, la supervisión y la respuesta de la empresa,

en particular en lo que concierne a cuestiones relativas a relaciones laborales y derechos humanos, con el fin de mejorar sustancialmente el cumplimiento de las normas en esas áreas.

8. ¿Cuál es su propósito con la presentación del caso ante el Punto Nacional de Contacto así como los motivos que hacen que sea relevante para el PNC de Chile?

Chile es un país miembro de la OCDE y ha establecido un Punto Nacional de Contacto (PNC) que tiene la responsabilidad de promover el cumplimiento de las Directrices por empresas multinacionales extranjeras que operan en Chile y empresas multinacionales chilenas que operan en el extranjero, sean o no adherentes. El presente caso concierne a una empresa chilena (RIPLEY) que opera en el extranjero.

UNI ha intentado resolver el conflicto, dialogando con las máximas autoridades de RIPLEY CORP, en las reuniones que ambas partes mantienen habitualmente. Sin embargo, RIPLEY CORP ha omitido tomar decisiones referidas a las violaciones sistemáticas de las Directrices en el Perú.

Por lo tanto, UNI considera el enfoque de 'buenos oficios' del proceso de la OCDE una vía muy adecuada para alcanzar una solución en este caso. UNI entiende que los PNC intentan resolver quejas por medio de la conciliación o arbitraje entre el denunciante y la empresa. UNI acoge con satisfacción la oportunidad de participar en un proceso de este tipo y espera poder alcanzar una solución positiva, negociada y mutuamente beneficiosa.

Si resultara imposible alcanzar un acuerdo negociado, UNI solicitará al PNC que emita una declaración final confirmando si las Directrices han sido o no respetadas.

9. ¿Existe alguna información adicional que Ud., desea poner en conocimiento del Punto Nacional de Contacto y la empresa en cuestión?

UNI considera que RIPLEY, en sus acciones en el Perú, ha llegado a un nivel de agresión, maltrato y violación sistemática y escandalosa de los derechos humanos y sindicales de sus trabajadores y trabajadoras, incluyendo actos de corrupción, que resultan incompatibles, ya no solo con las Directrices, sino con un mínimo estándar ético.

Estos problemas incluyen actos graves de injerencia en la libertad sindical, incluidos el intento de suprimir la existencia del sindicato, obstaculizar la organización de seccionales sindicales, despido de dirigentes y afiliados, represalias por denuncias ante las autoridades nacionales, violación de leyes nacionales, acoso e intimidación a los trabajadores/as, etc. Su conducta ha llevado también a generar un ambiente laboral altamente conflictivo.



Por esta razón UNI ha considerado indispensable recurrir a las Directrices para Empresas Multinacionales y su procedimiento de solución de controversias, para intentar resolver una situación y un conflicto de extrema gravedad, que se viene produciendo en esa empresa desde hace siete años.

Las Directrices son normas de conducta, mínimas y universales, que deben cumplir todas las empresas que actúan dentro del ámbito de la OCDE. Su incumplimiento flagrante, sistemático y generalizado, como es el caso de RIPLEY en el Perú, ha dañado seriamente a sus trabajadores y trabajadoras y al Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley SA (SUTRAGRISA), cuyos intereses representamos. Pero también ha comprometido los estándares civilizatorios mínimos que deben respetar las empresas y garantizar los estados miembros de la OCDE, en este caso Chile y Perú, naciones dañadas también por la conducta de la empresa.

Finalmente, además de asegurar que toda la información presentada anteriormente es verídica, deberá confirmar que:

- a. Ud., es consciente de que toda la información proporcionada al PNC de Chile será compartida con la empresa multinacional. Si desea hacer una excepción y mantener la información de manera confidencial deberá justificarlo adecuadamente.**
- b. Ud., es consciente que la misión del PNC de Chile será facilitar la conciliación/mediación entre el demandante y la empresa multinacional, con el fin de llegar a un acuerdo positivo para ambas Partes.**

UNI GLOBAL UNION, UNI AMERICAS y las personas firmantes de esta queja, aseguran que toda la información presentada anteriormente es verídica y confirman que:

- a) son conscientes de que toda la información proporcionada al PNC de Chile será compartida con la empresa multinacional;
- b) son conscientes que la misión del PNC de Chile será facilitar la conciliación/mediación entre el demandante y la empresa multinacional, con el fin de llegar a un acuerdo positivo para ambas Partes.