



Impacto en los Derechos Humanos de empresas chilenas que operan en el Perú



© Centro de Políticas Públicas
y Derechos Humanos - Perú
EQUIDAD

Informe preparado con financiamiento de

Mariscal Miller 2182 int. 203 -
Lince - Lima 14
Perú



Teléfono: 511- 472 2536

Coordinador de Proyecto: Javier Mujica Petit
Coordinación de Investigación: Enrique Fernández–Maldonado
Apoyo de investigación: Carlos Bedoya Bonelli
Rodolfo Bejarano Bernal
Ciro Salazar Valdivia

Correo: contacto@equidad.pe

www.equidad.pe

Cuidado de edición:
José Bernabé
Vargas-Machuca

Diseño y diagramación:
José Bernabé
Vargas-Machuca

Hecho el Depósito Legal
en la Biblioteca
Nacional del Perú N°2019-05418

Impreso por Precisión Gráfica
S.A.C.
Grupo 19 Mza. D Lote 16 Sector 3
Villa El Salvador
Lima -Perú

Este informe puede ser reproducido parcial o totalmente
citando la fuente.

Marzo, 2019



Informe sobre los impactos en los derechos humanos de empresas chilenas que operan en el Perú 2014-2019



Marzo, 2019

CONTENIDO

I	PRESENTACIÓN	5
II	MARCO DE REFERENCIA	7
	2.1 La adhesión de Chile a los principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos	7
	2.2 Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas de Chile	8
	2.3 Obligaciones de Chile respecto de los impactos en derechos humanos de sus empresas que operan en terceros países	11
	Criterios de justicia fiscal	11
	Criterios de justicia ambiental	13
III	METODOLOGÍA	15
IV	EMPRESAS SELECCIONADAS	16
V	PRÁCTICAS EMPRESARIALES	19
	5.1 Limitaciones al ejercicio de los derechos humanos en el trabajo	19
	Libertad de asociación y negociación colectiva	20
	Condiciones de trabajo, de seguridad y salud ocupacional	26
	Inspecciones de trabajo	30
	5.2 Obstáculos al ejercicio de estándares de Justicia fiscal	33
	5.3 Limitaciones al ejercicio del derecho a vivir en un Medio Ambiente sostenible	42
	CONCLUSIONES	50
	RECOMENDACIONES	53
	LISTA DE GRÁFICOS	
	Gráfico 1. Número de órdenes de inspección de trabajo generadas en Cencosud, Ripley, Protisa y Abastible (2014-2018)	33

Gráfico 2. Número de Actas de Infracción e informes inspectivos emitidos para el caso de las empresas Saga Falabella, Protisa, Cencosud, Abastible y Ripley	33
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

LISTA DE CUADROS

Cuadro N° 1 Relación de Convenios de Estabilidad Jurídica suscritos entre el Estado peruano y Cencosud	37
Cuadro N° 2 Empresas chilenas analizadas y tipo de infracción identificada en el periodo 2010-2018	44
Cuadro N° 3 Infracciones identificadas para el caso de PROTISA	44

LISTADO DE ACRÓNIMOS Y SIGLAS

Asociación Peruana de Consumidores y Usuarios (ASPEC)

Comisión Económica para América Latina (CEPAL)

Confederación Nacional de Instituciones Empresariales y Privadas (CONFIEP)

Compensación por Tiempo de Servicio (CTS)

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI)

Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)

Oficina de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA)

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

Plan de Acción Nacional de derechos Humanos y Empresas (PNADHE)

Sindicato de Trabajadores del Grupo Económico Cencosud Perú (SUTRAGRUCPE)

Sindicato de Trabajadores de Solgas (SINTRASOLGAS)

Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley (SUTRAGRISA)

Sindicato Único de Trabajadores de Productos Tissue del Perú (SUTRAPROTISA)

Superintendencia del Mercado de Valores (SMV)

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT)



APERTURA AQUÍ
10 DE MAYO

H&M

H&M

MAYO.



I PRESENTACIÓN

Este informe presenta un análisis de la situación y nivel de cumplimiento de los derechos humanos de un conjunto de empresas de origen chileno que realizan operaciones económicas y comerciales en el Perú. El periodo de tiempo comprendido en el examen efectuado abarca del 2014 al 2018, y aborda tres dimensiones fundamentales vinculadas con el ejercicio o afectación de los derechos humanos en el ámbito de acción de las empresas analizadas: los derechos laborales, la responsabilidad fiscal y tributaria, y el impacto ambiental de sus operaciones.

El objetivo del informe es visibilizar un conjunto de prácticas empresariales que colisionan con los compromisos y obligaciones asumidas por el Estado chileno y las empresas chilenas, en el marco de los tratados internacionales, la legislación chilena vigente y las políticas públicas adoptadas en materia de derechos humanos. De esta forma, se busca llamar la atención de las autoridades chilenas que tienen bajo su responsabilidad y funciones realizar el seguimiento y garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas por el Estado chileno de manera voluntaria, a fin de que se adopten las acciones necesarias para garantizar el respeto y la debida diligencia en el disfrute y pleno ejercicio de los derechos humanos donde quiera que actúen las empresas chilenas.

Las empresas que fueron objeto de análisis en este estudio forman parte de sectores económicos importantes en el Perú; tanto por su participación en el Producto Interno como por la provisión de servicios claves para la economía y la vida en sociedad. Es el caso del sector retail, con las empresas del Grupo Cencosud (Wong, Metro, París), Ripley y Saga Falabella; del sector de energía e hidrocarburos, con las empresas Abastible y Geopark; y en el sector industrial, a las empresas Protisa y Molitalia.

La información que sustenta las violaciones consignadas en este informe fue proporcionada, principalmente, por las organizaciones sindicales de las empresas analizadas. Es el caso del Sindicato de Trabajadores del Grupo Económico Cencosud Perú (SUTRAGRUCEP), el Sindicato de Trabajadores de Solgas (SINTRASOLGAS), el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley (SUTRAGRISA) y el Sindicato Único de Trabajadores de Productos Tissue del Perú (SUTRAPROTISA).

Asimismo, se revisaron otras fuentes de carácter oficial, como los informes y balances corporativos de las empresas analizadas, disponibles en sus sitios web. Se consigna también información proporcionada por entidades estatales a cargo de la regulación y fiscalización laboral o ambiental, así como información solicitada a instituciones públicas peruanas por las organizaciones participantes o por los autores del estudio.

El informe está dividido en seis secciones. En la primera se da cuenta de los objetivos y alcances del informe. En la segunda se sistematiza el marco jurídico internacional e interno al que está sujeto el Estado chileno, el mismo que sirve de fundamento doctrinario al enfoque de derechos humanos que guía el análisis efectuado acerca de los impactos derivados de las prácticas laborales, ambientales y tributarias de las empresas chilenas que operan en el Perú. En la tercera sección se describe el proceso de investigación y metodología seguidos para la elaboración del informe. En la cuarta sección se presenta brevemente el contexto en que se da la inversión chilena en Perú. En la quinta se describen las prácticas laborales, ambientales y tributarias que son interpretadas como lesivas a los derechos humanos de los grupos de interés afectados por las actividades de las empresas chilenas objeto del análisis. Y, finalmente, en la sexta sección se propondrán un conjunto de conclusiones y recomendaciones al Estado chileno, para que haga efectivo los compromisos y obligaciones que ha asumido internacionalmente y que apuntan a garantizar el cumplimiento de los derechos humanos, tanto dentro como fuera de su territorio.



II MARCO DE REFERENCIA

2.1 LA ADHESIÓN DE CHILE A LOS PRINCIPALES TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

Chile cuenta con una importante tradición de ratificación de instrumentos en materia de derechos humanos, especialmente desde finales de la década de los ochenta y principios de los noventa en que se hizo parte de los principales tratados en esta materia. Es parte, asimismo, tanto del Sistema de Naciones Unidas como del Sistema Interamericano (SIDH) y ha ratificado numerosos instrumentos de ambos sistemas; y los derechos y libertades contenidos en las normas internacionales de derechos humanos incorporadas al sistema jurídico chileno a través de la ratificación de los tratados internacionales sobre la materia son considerados de rango constitucional¹.

Así, Chile es parte de los siguientes instrumentos internacionales de derechos humanos: la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial; la Convención contra la tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes; la Convención Interamericana para prevenir y sancionar la tortura; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la Convención sobre los Derechos del Niño; la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”; el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (“Convención de Belém do Pará”); la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad; la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares; la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad; el Protocolo facultativo de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad; el Convenio No 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales; el Protocolo a la Convención Americana sobre derechos humanos relativo a la abolición de la pena de muerte; el Segundo protocolo facultativo del pacto internacional de derechos civiles y políticos, destinado a abolir la pena de muerte; el Protocolo facultativo a la convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes; la Convención interamericana sobre desaparición forzada de personas; o la Convención internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas.

El año 2016, Chile creó y puso en funcionamiento la Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos mediante la Ley 20.885; y el año 2017 elaboró y aprobó tanto un Plan Nacional de Derechos Humanos (PNDH) como un Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PANDHE).

¹ NASH ROJAS, Claudio. Derecho Internacional de los Derechos Humanos en Chile. Recepción y aplicación en el ámbito interno. Universidad de Chile – Centro de Derechos Humanos, Septiembre 2012.

2.2 PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS DE CHILE²

El Plan de Acción Nacional de derechos Humanos y Empresas (PNADHE) aprobado por Chile el 2017 se postula como “una estrategia política en constante evolución elaborada por el Estado para proteger los impactos negativos en los derechos humanos generados por las empresas en conformidad con los Principios Rectores de Naciones Unidas en materia de empresas y derechos humanos.

El principal objetivo del Plan es fortalecer la protección de los derechos humanos por parte del Estado chileno en relación con la actuación de las empresas, entendiendo esto como base fundamental del desarrollo sostenible. Por su parte, los Principios Rectores distinguen la responsabilidad primaria que tienen las empresas de respetar los derechos humanos con aquellos aportes que pueden hacer voluntariamente a la sociedad.

El PNADHE persigue instalar en Chile una cultura de respeto de los derechos humanos en la actividad empresarial con el fin de poner el foco en la responsabilidad que le cabe al sector empresarial de prevenir los impactos negativos que puedan causar; y, con tal propósito, no solo integra 158 compromisos específicos de 17 instituciones públicas, además de acciones comprometidas por empresas públicas y otras instituciones, sino que fue dotado de un mecanismo de seguimiento al que se le asignó una duración inicial de 3 años (2017-2019).

Como fue dicho, el PNADHE asume como referente esencial los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos³, partiendo de la consideración de que las empresas deben respetar la ley nacional y, asimismo, respetar también los derechos humanos internacionalmente reconocidos, estén estos protegidos por leyes nacionales o no. Lo anterior implica que los derechos humanos no solo constituyen los estándares bajo los cuales las empresas chilenas deben adscribir su actuación, tanto en Chile como en terceros países donde proyecten su actividad económica, sino que, para cumplir con este deber y de acuerdo con los Principios Rectores, deben emplear el mecanismo de debida diligencia en derechos humanos.

Asumiendo como objetivo general el propósito de “fortalecer la protección de los derechos humanos por parte del Estado chileno en relación con la actuación de las empresas, entendiendo esto como base fundamental del desarrollo sostenible”, el PNADHE se plantea como objetivos específicos los siguientes:

- Contribuir al fortalecimiento de la coherencia de políticas públicas en materia de derechos humanos y empresas.
- Generar espacios de diálogo nacional que permitan fomentar el respeto de derechos humanos en el ámbito empresarial.
- Prevenir potenciales impactos negativos en los derechos humanos que se puedan generar en el contexto de actividades empresariales.

² Presentado oficialmente el 21 de agosto de 2017. Ver en <https://bibliotecadigital.indh.cl/handle/123456789/1106>

³ La referencia a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos es particularmente relevante en este ámbito por múltiples motivos. Entre otros, porque los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas, a los que están adscritas varias empresas chilenas, abordan los derechos humanos señalando que estos proporcionan mayor claridad conceptual y operativa en esta materia. Por su parte, en 2011, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), de la que Chile también es parte, revisó sus Líneas Directrices para Empresas Multinacionales precisamente para incorporar un capítulo de derechos humanos diseñado para ser coherente con los Principios Rectores.

- Promover la debida diligencia en derechos humanos dentro de la gestión empresarial responsable.
- Fortalecer los mecanismos de reparación para los afectados, propendiendo, además, a la solución pacífica de conflictos.
- Contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

En su Pilar 1, relativo a la obligación del Estado de proteger los derechos humanos, por ejemplo, el PNADHE asigna al Ministerio de Relaciones Exteriores la tarea de fortalecer las capacidades de los diplomáticos en materia de derechos humanos y empresas, con el fin de que cuenten con herramientas para apoyar a las empresas chilenas en el exterior, a través del desarrollo de un Módulo anual de Derechos Humanos y Empresas en la Academia Diplomática; lo mismo que difundir, entre las embajadas de Chile en el exterior, herramientas que permitan orientar a las empresas chilenas que tengan operaciones en dichos países sobre los riesgos en materia de derechos humanos. Del mismo modo, encomienda al Ministerio del Trabajo la tarea de capacitar a empresas (gremios, confederaciones, asociaciones y PYMES), sindicatos y funcionarios públicos en materia de derechos humanos y empresas, con enfoque en derechos laborales. Y encomienda al Instituto Nacional de Derechos Humanos integrar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos en recomendaciones para el Estado sobre casos documentados por esta institución. Estas recomendaciones junto con aquellas emanadas del sistema internacional de derechos humanos —dice el PNADHE— “serán tomadas en cuenta en las capacitaciones a funcionarios públicos sobre derechos humanos y empresas”.

Para asegurar el fortalecimiento de la coherencia entre políticas públicas, el Plan prevé que se difunda “la importancia del respeto de los derechos humanos en las cadenas globales de valor (CGV), fomentando la inserción de la materia dentro de las discusiones y trabajos del Grupo Intergubernamental de CGV, así como de las exposiciones a empresarios y otros agentes” (Eje 6). Y para lograr el mismo fin en materia de política internacional, contempla también que la Unidad de Asuntos Internacionales del Ministerio del Trabajo apoye la incorporación de los Principios Rectores de Naciones Unidas en los acuerdos comerciales que Chile suscriba, “en coordinación con las autoridades competentes, según corresponda”, así como que posicione “los Principios Rectores, los que toman como base las Convenciones de Derechos Humanos y Laborales de la OIT, en los diversos escenarios de cooperación multilateral en los que participe” (Eje 7).

Las líneas de acción propuestas por el PNADHE en su Pilar 2, relativo a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, están destinadas a “apoyar los procesos de instalación de capacidades de derechos humanos en las empresas, así como impulsar la implementación de la debida diligencia en derechos humanos por éstas, con el fin de que puedan identificar, prevenir, mitigar y, en su caso, reparar los impactos adversos reales y potenciales en el marco de sus operaciones”.

En el Eje 1 de este Pilar se incluye una mención fundamental: “Las medidas contenidas en este título apuntan a la facilitación y actualización de herramientas que ayuden a las empresas a acceder a la información necesaria sobre legislación aplicable y el contexto para que sean capaces de cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen. Para concretar este propósito, se reitera, asimismo, que las empresas deben “buscar fórmulas que les permitan respetar los derechos humanos cuando deban hacer frente a exigencias contrapuestas” y “considerar el riesgo de provocar o contribuir a provocar violaciones graves de los derechos humanos, como una cuestión de cumplimiento de la ley dondequiera que operen”.

En su Eje 2, relativo al fomento de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos, el PNADHE prevé la celebración de acuerdos, en conjunto con las empresas que están representadas en el Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible de Chile, para la adopción de memorándums de entendimiento, y la adopción de guías, manuales y directrices de mejores prácticas, “con el fin de que éstas puedan integrar los estándares de derechos humanos y empresas en las siguientes líneas temáticas: prácticas laborales, impacto en las comunidades, prácticas corporativas y gestión en la cadena de suministro” y la proposición de “pautas para que las empresas puedan dotarse de mecanismos de reparación”.

Asimismo, en concordancia con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos que destacan que “los Estados deben tomar medidas apropiadas para garantizar, por las vías judiciales, administrativas, legislativas o de otro tipo que correspondan, que los afectados puedan acceder a mecanismos de reparación eficaces”, el Pilar 3 del PNADHE refiere que “dependiendo del caso específico, contexto y mecanismo de reparación utilizado, se pueden dar diferentes medidas de reparación, como, por ejemplo: Compensaciones pecuniarias o no pecuniarias, disculpas públicas, restitución de derechos, garantías de no repetición” (Eje 1); el establecimiento de “mecanismos de reclamación extrajudiciales eficaces y apropiados, paralelamente a los mecanismos judiciales, como parte de un sistema estatal integral de reparación de las violaciones de los derechos humanos relacionadas con empresas”, cuya existencia y funcionamiento “el Estado debe informar al público (...), y tomar en cuenta y actuar sobre las recomendaciones que estos adoptan”. El mismo Eje menciona, asimismo, que “tales instancias deben mantener un diálogo abierto con la ciudadanía, sobre todo con poblaciones en situación de riesgo en el contexto de la actividad empresarial”.

De igual manera, el Plan considera que el Punto Nacional de Contacto para las Líneas Directrices de la OCDE (PNC) del Ministerio de Relaciones Exteriores mantenga “informadas periódicamente a las Oficinas Comerciales, tanto a nivel nacional como internacional, así como a las Embajadas de Chile en el exterior y a los futuros diplomáticos chilenos, sobre las Líneas Directrices de la OCDE, a través de Mensajes Oficiales, teleconferencias, visitas a las Embajadas/Oficinas Regionales y coordinación con la Academia Diplomática de Chile”; y que el Instituto Nacional de Derechos Humanos integre “estándares sobre derechos humanos y empresas en (sus) misiones de observación e informes”.

En lo que concierne a los Mecanismos No Estatales de Reparación (Eje 3 de este Pilar), el PNADHE recuerda, en concordancia con el Principio 29, “que las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas, para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados”. Y entre otras acciones relacionadas con los criterios de eficacia que deben presidir los mecanismos de reclamación extrajudiciales, encarga al Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible de Chile la creación de “una mesa de trabajo sobre derechos humanos y empresas con el fin de analizar estrategias para integrar estándares de derechos humanos en la actividad empresarial, compartir buenas prácticas y evaluar documentos y herramientas a impulsar por el Consejo en esta materia”.

2.3 OBLIGACIONES DE CHILE RESPECTO DE LOS IMPACTOS EN LOS DERECHOS HUMANOS DE SUS EMPRESAS QUE OPERAN EN TERCEROS PAÍSES

Estas obligaciones han sido objeto de escrutinio por parte de los órganos que supervisan el cumplimiento de los tratados internacionales de derechos humanos de los que Chile es parte. Así por ejemplo, al examinar el cuarto informe periódico de Chile sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) de las Naciones Unidas dijo en junio de 2015 que “Si bien el Comité nota con satisfacción la información proporcionada sobre la creación de un Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, le preocupa que el Estado parte aún no cuente con un marco normativo que vele por el respeto pleno de los derechos humanos económicos, sociales y culturales por parte de empresas que desarrollan su actividad en el Estado parte y aquellas sujetas a su jurisdicción que desarrollan sus actividades en el extranjero”.

Particularmente, dijo, le preocupa al Comité “que los pueblos indígenas sigan siendo afectados por las actividades de empresas que llevan a cabo la explotación de recursos naturales en sus territorios (Art. 2 párr.1)”. Y, como consecuencia de lo anterior, le recomendó a Chile que “Adopte medidas legislativas y administrativas adecuadas para asegurar la responsabilidad legal de las empresas y sus filiales que tengan su sede en el territorio del Estado parte o estén gestionadas desde él, en relación con las violaciones de los derechos económicos, sociales y culturales en sus proyectos en el extranjero.”⁴

CRITERIOS DE JUSTICIA FISCAL

En este estudio se evaluarán los criterios de justicia fiscal presentes en las operaciones de las corporaciones transnacionales chilenas que operan en el Perú. La razón de ello tiene que ver con la necesidad de analizar el vínculo que existe entre dichas prácticas y la contribución (o no) que estas ofrecen para ampliar o reducir las posibilidades de ejercicio de los derechos humanos en los países de destino de dichas inversiones.

Para ubicar en contexto esta reflexión, es menester recordar que existe actualmente abundante evidencia sobre la enorme concentración de la riqueza mundial en un puñado muy limitado de individuos. Y de igual forma, que cada año se publican y difunden informes de instituciones multilaterales, centros de investigación y algunas ONG, entre otros organismos, que dan cuenta de las crecientes cifras de desigualdad en todo el mundo. Contexto en el que se calcula actualmente que la riqueza de las veintiséis personas más ricas del mundo según Forbes (24 hombres y 2 mujeres en los puestos 15 y 17) equivale a lo que posee la mitad más pobre del planeta: 3,800 millones de personas. Escenario en el que constituye una señal de especial alarma el hecho de que, según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), América Latina sea la región más desigual del mundo⁵.

Lamentablemente, en el Perú también se registra una marcada tendencia hacia la acumulación

⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, E/C.12/CHL/CO/4, Examen del cuarto informe periódico de Chile sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Junio 2015, párr. 11.

⁵ En el informe “¿Bienestar público o beneficio privado?” Elaborado y presentado por Oxfam a propósito del Foro Económico Mundial de Davos (febrero, 2019).

creciente de riqueza y una igualmente creciente desigualdad económica⁶. Para quebrar esta lógica de mayor concentración del ingreso resulta indispensable una política fiscal redistributiva, que reduzca el impacto que tienen en el goce de los derechos de la mayoría de la población las dinámicas corporativas de planificación tributaria que están orientadas al no pago de tributos o la elusión de impuestos. Esto es crucial porque uno de los factores que alimentan estos altos niveles de concentración y desigualdad es, precisamente, la fuga de recursos a jurisdicciones opacas, de baja o nula imposición, en lugar de contribuir a la redistribución económica vía políticas públicas⁷.

Esta problemática fiscal adquirió un significativo consenso a nivel global tras el estallido de la crisis financiera de 2008. En ese momento, el Foro del G-20 y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) enfocaron su atención en evitar la erosión de la base tributaria ocasionada por el fraude tributario de las empresas transnacionales. En la actualidad, estas tres últimas instituciones multilaterales junto a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), conforman la Plataforma Colaborativa en Tributación de cara al cumplimiento de la Agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS).

Durante la última década, además, hemos sido testigos de una reiterada serie de escándalos mediáticos mundiales —como Lux Leaks (noviembre, 2014), Swiss Leaks (febrero, 2015), Panamá Papers (abril, 2016), Bahamas Leaks (septiembre, 2016) o el más reciente Paradise Papers (noviembre, 2017)— que han evidenciado la manera cómo las corporaciones y sus dueños han generado una enorme y sofisticada arquitectura legal en redes de paraísos fiscales, cuyo objeto no es otro que facilitar la deslocalización de sus enormes ganancias.

Para encarar esta situación, la OCDE diseñó un plan de acción para combatir la erosión de bases imponibles y transferencia de utilidades (el Plan BEPS⁸) que integra un conjunto de acciones y estrategias en materia de fiscalidad internacional dirigida a las corporaciones. Entre estas propuestas destacan los informes por país en el lugar donde operan las empresas transnacionales; el intercambio de información entre las administraciones tributarias; los registros de beneficiarios finales detrás de las arquitecturas empresariales anónimas; la revisión de los incentivos tributarios perniciosos, etc.

Por su parte, desde la sociedad civil internacional se viene promoviendo un enfoque de justicia fiscal basado en sistemas tributarios equilibrados: transparentes, equitativos (sin privilegios para algunos) y progresivos (paga más quien más renta genera y en el país donde la genera). Bajo este enfoque, la política fiscal tiene como principal objetivo generar equidad, tanto en el ámbito de la distribución (presión tributaria), como en la redistribución de los recursos (servicios públicos y protección social).

La justificación de estas medidas no es difícil de comprender: las malas prácticas empresariales basadas en la elusión tributaria comprometen la realización de los derechos humanos de la población.

6 Alarco, Germán, Castillo, César, Leiva, Favio. *Riqueza y Desigualdad en el Perú. Visión panorámica*. Oxfam, Lima, 2019.

7 OXFAM. *Privilegios que niegan derechos*. Lima, 2018. “La desigualdad que nos impide acabar con la pobreza tiene profundas raíces en cada país. Ingresos, patrimonio y tierra, todo concentrado en pocas manos. Multimillonarios que se multiplican junto a su riqueza, y las personas comunes, que no logran ganar ni siquiera para pagar sus deudas. Un modelo económico que concentra riqueza. Millones de hectáreas cultivables dedicadas al monocultivo para la exportación. Miles de millones de dólares que podrían ser utilizados para financiar políticas públicas, pero que salen de aquí y van a parar a paraísos fiscales” (OXFAM, 2015, p. 6)

8 BEPS, del inglés «Base Erosion and Profit Shifting», en chileno «Erosión de la base imponible y traslado de beneficios».

Pero no es la única razón para adoptar este enfoque: para la CEPAL, una política fiscal con “capacidad contracíclica, con amplia incidencia en la distribución del ingreso disponible, creciente calidad en el gasto y sistemas tributarios con capacidad recaudatoria, eficientes y equitativos”, abona en el crecimiento y la igualdad.

Ello demanda que las empresas más grandes y principales contribuyentes asuman una práctica tributaria ética, que no busque ámbitos opacos de normas y jurisdicciones para esconder ganancias y evitar el pago equitativo de impuestos. De igual modo, demanda un Estado que no permita la erosión de la base tributaria, ni otorgue privilegios tributarios a cambio de nada distorsionando el objetivo de la política fiscal, usándola para atraer inversiones (“carrera a la baja”); lo mismo que sancione y acote a los defraudadores tributarios.

CRITERIOS DE JUSTICIA AMBIENTAL

En este informe se examina, asimismo, el comportamiento ambiental de las empresas chilenas analizadas, tanto como grupo como con relación a sus subsidiarias y filiales. El análisis efectuado se produce en un contexto de debilidad institucional y legal del Estado peruano para garantizar el derecho constitucional a vivir en un “ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida” a un sector amplio de la población⁹. Diagnóstico que se encuentra refrendado por un informe del Banco Mundial (BM) sobre la economía, instituciones y normativa ambiental peruana según el cual la institucionalidad del sector carece de: “(a) estándares ambientales apropiados; (b) un amplio y sistemático monitoreo ambiental; (c) planificación y coordinación entre las instituciones encargadas de las actividades de monitoreo; (d) suficientes canales para la participación pública, incluyendo la provisión de información y espacios para el monitoreo por parte de la sociedad civil”¹⁰.

Un ejemplo citado por el diagnóstico del Banco Mundial fue la aprobación en julio de 2014 de la Ley N° 30230, Ley que establece medidas tributarias, simplificación de procedimientos y permisos para la promoción y dinamización de la inversión en el país¹¹. Mediante esta norma se afectó seriamente la capacidad sancionadora del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) del Perú, al determinar que solo en casos muy graves, o ante actividades realizadas sin autorización o en casos de reincidencia, podía imponerse multas por las infracciones ambientales, pero con el 50% del valor de la

⁹ Constitución Política del Perú. Art. 2.22.

¹⁰ Banco Mundial. *Systematic Country Diagnostic-Perú*. 2017. Disponible en: <https://goo.gl/Hv3ycp>

¹¹ Artículo 19. Privilegio de la prevención y corrección de las conductas infractoras. En el marco de un enfoque preventivo de la política ambiental, establécese un plazo de tres (3) años contados a partir de la vigencia de la presente Ley, durante el cual el OEFA privilegiará las acciones orientadas a la prevención y corrección de la conducta infractora en materia ambiental. Durante dicho período, el OEFA tramitará procedimientos sancionadores excepcionales. Si la autoridad administrativa declara la existencia de infracción, ordenará la realización de medidas correctivas destinadas a revertir la conducta infractora y suspenderá el procedimiento sancionador excepcional. Verificado el cumplimiento de la medida correctiva ordenada, el procedimiento sancionador excepcional concluirá. De lo contrario, el referido procedimiento se reanudará, quedando habilitado el OEFA a imponer la sanción respectiva.

Mientras dure el período de tres (3) años, las sanciones a imponerse por las infracciones no podrán ser superiores al 50% de la multa que correspondería aplicar, de acuerdo a la metodología de determinación de sanciones, considerando los atenuantes y/o agravantes correspondientes. Lo dispuesto en el presente párrafo no será de aplicación a los siguientes casos:

- a) Infracciones muy graves, que generen un daño real y muy grave a la vida y la salud de las personas. Dicha afectación deberá ser objetiva, individualizada y debidamente acreditada.
- b) Actividades que se realicen sin contar con el instrumento de gestión ambiental o la autorización de inicio de operaciones correspondientes, o en zonas prohibidas.
- c) Reincidencia, entendiéndose por tal la comisión de la misma infracción dentro de un período de seis (6) meses desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. Disponible en: <https://goo.gl/2MS94r>

multa aplicable. Si bien tuvo un periodo de vigencia hasta julio de 2017 (fue derogada por el Congreso ante el fuerte rechazo ciudadano que suscitó), en este periodo muchas infracciones identificadas por la OEFA no recibieron sanción monetaria.

Cabe indicar, asimismo, que en julio de 2018 Cecilia Malmström —Comisaria Europea de Comercio de la Unión Europea— instó al Perú a presentar un Plan de Acción en Materia Ambiental y Laboral, refiriendo que la UE se encontraba “seriamente preocupada” por el poco progreso de nuestro país en el cumplimiento del Capítulo IX, sobre Comercio y Desarrollo Sostenible, en el marco del Acuerdo Comercial firmado entre el Perú y la UE¹². Este capítulo tiene como objetivo garantizar que la promoción del comercio y las inversiones no menoscaben los compromisos nacionales e internacionales del Perú en materia laboral y ambiental. En materia ambiental, específicamente, la Comisaria afirmó que la simplificación de procedimientos administrativos en materia ambiental no debería conducir a una disminución de nivel de protección ambiental pues esto último no cumpliría con las provisiones del acuerdo.

Algunas de las empresas analizadas en este informe se han comprometido voluntariamente con el cumplimiento de diversos estándares internacionales en materia ambiental. Sin embargo, como se verá más adelante, en el caso de varias de las empresas que por la naturaleza de sus actividades tienen mayores posibilidades de afectar al medio ambiente o la salud y seguridad de las personas, estos principios y estándares voluntarios no parecen haber contribuido sustancialmente a mejorar sus prácticas ambientales, ni les ha impedido incurrir en infracciones a la normativa ambiental peruana.

Al respecto, es importante destacar que las infracciones ambientales identificadas en las empresas seleccionadas para este análisis pueden ser agrupadas en dos (2) categorías de infracciones: (a) la infracción de los Límites Máximos Permisibles (LMP)¹³ y Estándares de Calidad Ambiental (ECA)¹⁴; y (b) la inadecuación de instrumentos de gestión ambiental, tales como sus Estudios de Impacto Ambiental (EIA)¹⁵, Planes de Manejo Ambiental (PMA)¹⁶, etc.

12 El artículo 1 del Acuerdo Comercial (AC) que celebró con Perú el 2013 indica que “*El respeto de los principios democráticos y los derechos humanos fundamentales (...), así como de los principios que sustentan el Estado de Derecho, inspira las políticas internas e internacionales de las Partes*” y que el respeto de dichos principios constituye “*un elemento esencial*” del Acuerdo. Su Título IX obliga a las Partes a aplicar de manera efectiva los estándares ambientales y laborales contenidos en acuerdos multilaterales de los que son parte. En particular, garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y ambiental, así como los compromisos derivados de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los derechos fundamentales de los trabajadores.

13 De acuerdo a la Ley General del Ambiente, Ley N°28611, se define como LMP “la medida de la concentración o del grado de elementos, sustancias o parámetros físicos, químicos y biológicos, que caracterizan a un efluente o una emisión, que al ser excedida causa o puede causar daños a la salud, al bienestar humano y al ambiente”.

14 De acuerdo a la Ley General del Ambiente, Ley N°28611, Art. 31, se define ECA como “la medida que establece el nivel de concentración o del grado de elementos, sustancias o parámetros físicos, químicos y biológicos, presentes en el aire, agua o suelo, en su condición de cuerpo receptor, que no representa riesgo significativo para la salud de las personas ni al ambiente”.

15 De acuerdo a la Ley General del Ambiente, Ley N°28611, se define por EIA a los “instrumentos de gestión que contienen una descripción de la actividad propuesta y de los efectos directos o indirectos previsibles de dicha actividad en el medio ambiente físico y social, a corto y largo plazo, así como la evaluación técnica de los mismos. Deben indicar las medidas necesarias para evitar o reducir el daño a niveles tolerables e incluirá un breve resumen del estudio para efectos de su publicidad”.

16 De acuerdo a la Ley General del Ambiente, Ley N°28611, se define como PMA el “Instrumento de gestión ambiental cuya función es restablecer las medidas de prevención, control, minimización, corrección y recuperación de los potenciales impactos ambientales que los proyectos pudieran originar en el desarrollo del mismo”. Reglamento de la Ley N° 27446, Ley del Sistema Nacional de Evaluación de Impacto Ambiental Decreto Supremo N° 019-2009-MINAM, Anexo I (Definiciones).



III METODOLOGÍA

La información presentada en este informe fue obtenida a través de fuentes directas y secundarias. El trabajo de recolección y sistematización se realizó entre mayo de 2018 y febrero de 2019.

La información sobre la situación de los derechos laborales en las empresas analizadas se obtuvo y sistematizó con participación de las organizaciones sindicales involucradas. Asimismo, se solicitó formalmente información al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) sobre el número y tipo de infracciones laborales aplicadas a las empresas analizadas en este informe, la misma que fue remitida por vía electrónica¹⁷.

Los casos presentados en este informe están referidos a diversas denuncias formalizadas ante instancias del Estado y están relacionadas con prácticas lesivas de los derechos humanos de los trabajadores y de otros grupos de interés. Se consignan, especialmente, aquellas que fueron admitidas en sede administrativa y judicial, con resolución o sentencia a favor de la parte demandante.

Para las secciones referidas a las prácticas empresariales en materia fiscal y en relación con el medio ambiente se consultó con especialistas que revisaron documentación oficial disponible en las páginas de internet de los Ministerios de Economía y Finanzas (MEF) y de Ambiente (MINAM); así como documentación corporativa de las empresas analizadas que es de carácter público y se encuentra disponible en la web.

¹⁷ Carta N° 865-2018/SUNAFIL-GG/FREIP, del 3 de diciembre de 2018, suscrita por el área responsable de entregar información pública de SUNAFIL.



IV EMPRESAS SELECCIONADAS

Para este informe se analizó el caso de seis empresas o grupo de empresas que operan en diversos sectores y actividades económicas en Perú: en el ámbito de la distribución de gas licuado se abordó el caso de la empresa Abastible; en la industria petrolera se seleccionó a Geopark; en el del sector comercio retail al Grupo Cencosud, Ripley y Saga; y en el ámbito de la industria papelera a la empresa Protisa.

Abastible, que relanza la marca Solgas en Perú¹⁸, es parte del conglomerado corporativo Grupo Copec, controlado mediante la empresa AntarChile S.A conducida por el magnate chileno Roberto Angelini Rossi, cuya fortuna, según Forbes, es la sexta más importante de ese país. Empresas Copec¹⁹, a través de Abastible, pagó 980 millones de soles²⁰ por esta operación. AntarChile posee el 60.82% de Empresas Copec S.A. Forma parte de la industria de gas licuado de petróleo (GLP) con operaciones en Chile, Colombia, Perú y Ecuador.

Solgas tiene presencia como proveedora de gas licuado de petróleo a empresas y familias en Perú desde hace 72 años. La empresa se fundó en 1942 como propiedad de la International Petroleum Company (IPC-Exxon). En 1969 fue expropiada por el Estado peruano como Compañía Peruana de Gas, manteniendo la marca Solgas. En 1992, con la llegada de las privatizaciones impulsadas bajo el régimen del expresidente Fujimori, la empresa pasó a manos privadas de origen peruano-chileno (Lipigas), y en 1996 todos sus activos fueron adquiridos por la empresa de origen chileno Repsol S.A. que creó las empresas RepsolGas S.A. y RepsolGas Amazonía S.A.C. En el 2016, Repsol vendió esta forma societaria de Solgas a la empresa de origen chileno Abastible²¹ que operó mediante su subsidiaria peruana: GasBis Perú Holding S.A.C. Desde el 2016 Abastible es propietaria de las acciones de Solgas S.A. y Solgas Amazonía S.A. El gerente de ambas es Peter Hartmann.

Cencosud Perú S.A. pertenece al grupo chileno Cencosud Internacional Ltda. Las subsidiarias de esta empresa en Perú son: Banco Cencosud S.A.; Cencosud Retail Perú; Tres Palmeras S.A.; Travel International Partners Perú S.A.C.; París Marcas Perú S.A. y opera en el rubro retail, tiendas por departamento, banco y shopping centers.

¹⁸ Actualmente, la compañía cuenta con 7 plantas de envasado con una capacidad total para procesar 1.500 toneladas al día, 1 planta de almacenamiento con capacidad para almacenar 12 mil toneladas, más de 500 locales de venta a través de 220 distribuidores, más de 4 millones de cilindros, más de 5 mil estanques, y aproximadamente 13 mil clientes distribuidos en todos los departamentos de Perú. Compite con más de 70 empresas envasadoras de GLP con más de 80 marcas. Entre sus principales competidores se encuentran las empresas distribuidoras de gas licuado Zetagas, Limagas (Lipigas), Llamagas, Pecs-gas y Primax-gas.” (Memoria Anual 2017 del Grupo Copec, p. 76)

¹⁹ Para más detalle de la propiedad corporativa se recomienda ver la Memoria Anual 2017 del Grupo Copec disponible en: <https://goo.gl/5JGDdF>

²⁰ La prensa peruana especializada informó de la compra. Ver por ejemplo la nota del diario Gestión del 20 de abril de 2016 “Chilena Copec compra unidades de GLP de Repsol en Perú y Ecuador” disponible en: <https://goo.gl/wa2scX>

²¹ Abastible S.A. se constituyó en 1956 para comercializar gas licuado de uso doméstico, comercial e industrial.

El año 2007, el 100% de las acciones de los supermercados Wong, Metro y Eco fueron adquiridos por la empresa chilena Cencosud, por un valor de US\$ 500 millones. La venta del capital accionario del grupo incluye también el traspaso de los 23 locales propios de supermercados, los centros comerciales, la firma Teleticket y 17 terrenos de propiedad de Wong en el Perú.

En el Perú, Cencosud es uno de los grupos de retail²² más importantes, con presencia en las ciudades de Lima, Callao y provincias, a través de Supermercados e Hipermercados: Wong y Metro, Tiendas por Departamento París, Banco Cencosud (red de agencias) y Centros Comerciales. Según información de la propia empresa el total de supermercados es de 92, tiendas por departamentos, 11, centros comerciales, 4. Asimismo declaran que tienen 14,531 trabajadores e ingresos de US\$ 12,000 millones a diciembre de 2017²³.

Inversiones Ripley Perú Ltda. es un grupo chileno que cuenta con dos subsidiarias en el Perú: Inversiones en tiendas por dpto. Perú S.A. e Inversiones Padebest Perú S.A. Aunque su sede está en Chile, la empresa cuenta con muchas subsidiarias en todo el mundo: Ripley Hong Kong²⁴ Limited, Ripley Chile S.A., Ripley China Trading Co Limited e Inversiones Ripley Perú Limitada, entre otras. La familia chilena Calderón Volochinsky es la que controla la mayor parte de acciones de todo este grupo empresarial.

En 1997 Ripley inició sus operaciones en Lima, inaugurando su primera tienda en el centro comercial Jockey Plaza. En el 2000 se inician las operaciones en el sector financiero a través del Banco Ripley Perú. Ripley tiene 29 tiendas por departamento y su banco alcanza las 355,000 colocaciones.

Productos Tissue del Perú S.A. (Protisa) es una subsidiaria del grupo económico chileno CMPC²⁵, conglomerado de empresas con presencia en Chile, Brasil, Argentina, México, Perú, Colombia, Uruguay y Ecuador, que fabrica productos forestales, celulosa, papeles, embalaje, papel sanitario, pañales, productos tissue²⁶, etc. Los principales accionistas de la empresa forman parte de la familia Matte Larraín (Patricia, Eliodoro y Bernardo) que controla más del 20% de las acciones totales de CMPC y mantienen el control de la dirección. Cuentan además con inversionistas institucionales según el Reporte Integrado CMPC 2017²⁷.

Protisa inició sus operaciones en el Perú en julio de 1995. El año siguiente inauguró dos plantas en los distritos de Chorrillos y Santa Anita, en Lima. En la actualidad cuenta con una planta y oficinas administrativas construidas sobre un área de aproximadamente 95,000 metros cuadrados. Entre sus principales marcas se cuentan Babysec, Ladysoft, Noble y Elite, entre otras. Su presencia en el mercado peruano es relevante en su sector pues cuenta con una participación del 54% del mercado de papel tissue y de 38% en el de pañales de bebé²⁸.

22 Se conoce como *retail* al sector de empresas de comercialización masiva de productos o servicios homogéneos.

23 Ver en: <http://investors.cencosud.com/Spanish/inversionistas/quienes-somos/que-es-cencosud/resumen-por-pais/peru/default.aspx>

24 Hong Kong es una jurisdicción considerada por diversas organizaciones como una jurisdicción opaca y de baja imposición.

25 Compañía Manufacturera de Papeles y Cartones

26 Tipo de papel con los que se fabrica pañuelos de papel, servilletas, papel toalla, faciales, entre otros.

27 Reporte disponible en: <https://goo.gl/PK7ve5>

28 Cfr. en: <https://goo.gl/w1abP6>

Saga Falabella S.A. es subsidiaria de Falabella Perú S.A.A., la misma que junto a Viajes Falabella S.A.C.; Saga Falabella Iquitos S.A.C.; y Saga Falabella Oriente S.A.C. constituyen subsidiarias del Grupo Falabella de Chile. En el Perú operan en el sector tiendas por departamentos, comercialización de mercadería nacional e importada, así como otras actividades complementarias. Este grupo económico chileno tiene presencia además en varios países de la región además de Chile y Perú (Colombia, Argentina, Brasil, Uruguay y México), y opera en el mercado peruano a través de las empresas Banco Falabella, Open Plaza, Tottus y Sodimac, entre otros.

Según los Estados Financieros de Saga Falabella S.A.²⁹ el grupo matriz en general cuenta con un total de 499 locales, de los cuales 153 se sitúan en Perú, que sigue a Chile en términos de ingresos y EBITDA (beneficios antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización), con 24% y 20% de ganancia en el 2017, respectivamente.

El antecedente remoto de Saga Falabella S.A. en el Perú fue la constitución en noviembre de 1953 de Sears Roebuck del Perú S.A. En marzo de 1984 la empresa cambió de denominación social a Sociedad Andina de los Grandes Almacenes S.A.; y cinco años después pasó a ser Saga Falabella S.A. —como hasta la actualidad— debido a la adquisición mayoritaria de la compañía por el grupo Falabella de Chile³⁰.

GeoPark Perú, ligada a GeoPark Ltd., finalmente, es una empresa exploradora y operadora petrogasífera. En el 2014, adquirió de manos de la empresa estatal peruana Petroperú una participación de 75% en el bloque Morona, situado en la cuenca Marañón, en el norte de Perú. Esta propiedad abarca un área cercana a 1,9 millones de acres en una de las cuencas hidrocarburíferas más prolíficas del país.

²⁹ Ver en: <https://goo.gl/NY4LzR>

³⁰ Cfr. en: <http://www.equilibrium.com.pe/Saga.pdf>



V PRÁCTICAS EMPRESARIALES

En esta sección se presentarán los hallazgos obtenidos en la investigación realizada en torno al impacto en los derechos humanos que se acusa han sido ocasionados por las empresas chilenas que operan en el Perú y han sido materia de análisis. Como se dijo preliminarmente, la información sobre los casos de incumplimiento o vulneración de los derechos humanos en las empresas que son objeto de este informe, fue proporcionada en parte por las organizaciones sindicales involucradas, pero incluye también información de fuentes oficiales y periodísticas relacionadas con los hechos denunciados.

Con fines metodológicos, dividimos esta sección en función de las tres dimensiones de análisis escogidas, las mismas que se encuentran relacionadas con (1) limitaciones al ejercicio de los derechos humanos en el trabajo;(2) limitaciones al ejercicio del derecho a un medio ambiente sano y protegido; y (3) las limitaciones que afectan el derecho del país en su conjunto a la Justicia Fiscal. Cada una de estas dimensiones hace referencia a un conjunto de principios y derechos humanos que forman parte del Sistema de las Naciones Unidas, los mismos que establecen obligaciones de cumplimiento imperativo para las empresas y para el Estado chileno, así como a aquellos principios y enunciados normativos que se encuentran recogidos en diversos instrumentos de política pública y empresarial chilena relacionadas con el cumplimiento de estándares de derechos humanos.

5.1 LIMITACIONES AL EJERCICIO DE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL TRABAJO

A continuación y para evidenciar los alcances de la primera dimensión propuesta, se consigna una serie de denuncias realizadas por las organizaciones sindicales de las empresas que son materia de este informe, las cuales están esencialmente vinculadas al incumplimiento de la normativa laboral vigente en el Perú, así como los derechos y libertades laborales fundamentales enunciados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT); los mismos que, además, son empleados como fuente de inspiración y dan legitimidad jurídica a los diversos instrumentos de autorregulación en el ámbito de la responsabilidad social corporativa adoptados por estas mismas empresas.

Para asegurar la objetividad del análisis efectuado, se ha optado, además, por consignar especialmente aquellas denuncias que han sido formalmente calificadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo peruana como manifiestamente lesivas de los derechos laborales y/o como incumplimientos de la legislación laboral vigente en Perú.

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En lo que respecta al respeto y cumplimiento de estándares en materia de derechos humanos, los casos de las empresas analizadas registran diversas situaciones y hechos que califican como violatorios de los derechos fundamentales, y en particular, de la libertad sindical y negociación colectiva.

CENCOSUD

En el caso de Cencosud, el SUTRAGRUCEP denuncia que los dirigentes sindicales están expuestos a actos de hostigamiento y presión por parte de su empleador, los que se manifiestan a través de la aplicación de suspensiones y amonestaciones dirigidas a su secretario general. CENCOSUD, por ejemplo, ha querellado judicialmente al SUTRAGRUCEP, acusándolo de “difamación agravada” por una comunicación en vídeo digital y un volante difundidos a través de las redes sociales del sindicato y mediante el volanteo en la vía pública³¹. Por su parte, el SUTRAGRUCEP presentó una denuncia ante SUNAFIL dando cuenta de la hostilización del Jefe de personal contra la Secretaria de Defensa, la señora Silvana Ríos³².

Según el SUTRAGRUCEP, la empresa ofrece “incentivos” a los trabajadores para que se desafilien al sindicato. Así, solo en el transcurso de 2018 se produjeron 20 desafiliaciones. A su vez, Cencosud habría forzado la salida de un número adicional de trabajadores sindicalizados. Por ejemplo, el día 17 de enero de 2018 los trabajadores del área de CEDICAR–Santa Anita fueron convocados por la empresa para informarles la decisión de cerrar una línea de producción, e instarlos a firmar un acta de mutuo disenso que implicaba la renuncia voluntaria y/o el traslado a otra sede del Grupo. Según el SUTRAGRUCEP, “la empresa en forma sorpresiva reunió a los trabajadores del área (elaboración primaria) comunicándoles que les estaría haciendo entrega de un convenio de mutuo disenso y conminándonos a aceptar dicha modalidad de cese masivo en el trabajo teniendo pruebas que acrediten de ello (...) amenazándonos que, de no aceptar, tendrían problemas en el trabajo ya que dicha área sería tercerizada, lo que es ilegal”³³.

El SUTRAGRUCEP denunció este hecho ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), dando cuenta de que esta medida involucraba a un grupo importante de trabajadores sindicalizados, por lo que representaba un acto manifiesto de hostigamiento sindical. Solo 12 trabajadores aceptaron la propuesta de retiro voluntario, acción que le permitió a la empresa cerrar la línea de producción en cuestión. El SUTRAGRUCEP denunció que por lo menos cuatro (4) de los trabajadores sindicalizados que aceptaron el traslado a otra sede, fueron reubicados en distritos alejados de sus domicilios.

31 Querrela presentada por Empresa contra SUTRAGRUCEP por difamación agravada. Con fecha 17.07.18

32 Denuncia ante SUNAFIL por hostilización de Jefe de Personal. Con fecha 04.05.18.

33 Comunicación del SUTRAGRUCEP a RRHH denunciando el envío de una carta de Mutuo Disenso a los trabajadores para que renuncien voluntariamente a la empresa, con fecha 30.01.18.

Las relaciones colectivas de trabajo, asimismo, no fluyen adecuadamente. Por ejemplo, durante el año 2017 el proceso de negociación colectiva solo pudo concluir tras 23 días de una huelga que fue declarada procedente y legal. Cabe indicar que en esa oportunidad se negociaban dos pliegos de reclamos (o proyectos de convenio colectivo, cuya duración normalmente es de un año), lo que de por sí habla de las dificultades para concretar acuerdos entre la empresa y sus trabajadores.

ABASTIBLE

De acuerdo con lo manifestado por el SINTRASOLGAS, la empresa lleva a cabo prácticas antisindicales. Según este, por ejemplo, la empresa suele hacer unilateralmente extensivos los beneficios obtenidos por el sindicato a través de la negociación colectiva al total de trabajadores de la empresa, incluyendo a los no sindicalizados, cuando por ley ello no les corresponde. Aunque la empresa habría referido que lo hace porque es una “costumbre” de la organización, es evidente que ello impacta negativamente en la los procesos de afiliación sindical.

El SINTRASOLGAS denunció, asimismo, que los trabajadores no sindicalizados suelen recibir mayores beneficios sociales o incentivos que los trabajadores afiliados al sindicato. Y esto se refleja, por ejemplo, en el monto de la asignación escolar que estos perciben.

RIPLEY

El SUTRAGRISA considera que la empresa no favorece el normal ejercicio de la libertad sindical. Sustenta esta afirmación en una serie de hechos que afectaron sus derechos colectivos o que estuvieron orientados a obstaculizar o reprimir la acción sindical.

Así, refiere que el 2013 Ripley decidió prohibir a los trabajadores el uso de un cintillo utilizado como colgador del carnet del trabajador (fotocheck), que tenía un diseño particular que distinguía a quien lo portaba como afiliado al SUTRAGRISA. De acuerdo con la política de la empresa, el uso de este distintivo contravendría la “Política de Impecabilidad” de la empresa. Y, por esta razón, Ripley decidió amonestar a los trabajadores sindicalizados que no cumplían con la disposición de la empresa.

El SUTRAGRISA denunció este hecho ante la SUNAFIL, al impedir la empresa el ingreso de los trabajadores que portaban el cintillo a su centro de labores, así como por actos de hostigamiento, amedrentamiento y amonestación verbal y por escrito (incluidas cartas de suspensión) dirigidas a personal sindicalizado que incumplía la prohibición de la empresa.

La SUNAFIL resolvió emitiendo un acta de infracción contra la empresa Ripley por afectar la libertad sindical³⁴, al implementar una medida que afectaba la autonomía del SUTRAGRISA y sus dirigentes

³⁴ Acta de infracción N° 1186-2013, emitida por el inspector Luis Alberto Morán Canales. Orden de inspección N° 1760-2013 -MTPE/1/20.4.

como es el uso de un distintivo sindical, así como por no poder acreditar la existencia de la denominada Política de Impecabilidad y su difusión entre los trabajadores, incumpliendo el requerimiento de la inspección de trabajo³⁵.

Asimismo, el SUTRAGRISA denunció igualmente a la empresa por incumplir con el convenio colectivo en lo que corresponde a la entrega de uniformes y calzado de cuero. Las inspecciones determinaron que los trabajadores que no recibieron estos implementos estaban afiliados al sindicato³⁶.

Ese mismo año, Ripley fue sancionada por la SUNAFIL³⁷ al haber afectado a la organización sindical con el despido de su secretario de defensa y miembro del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Giancarlo Cornejo Alvarado, acusándolo de publicar en páginas de Facebook cuestionamientos públicos a la empresa. Como señala el acta de infracción: “Se comprobó que el despido del Sr. Cornejo fue una medida excesiva del poder de dirección y de la facultad sancionadora de la empresa, en razón de que las publicaciones de su cuenta en Facebook no ha quebrantado la buena fe laboral (...) y que se emitieron en su calidad de dirigente sindical que venía siendo hostilizado sucesivamente por la parte empleadora, al haber sido constantemente suspendido (...)”. Por este motivo, la empresa fue sancionada al afectar el derecho de representación sindical de 624 trabajadores afiliados al SUTRAGRISA.

El mismo año 2013, el secretario de defensa del SUTRAGRISA, Sr. Hugo Visosa Senado, fue denunciado penalmente por una funcionaria de Tiendas Ripley Trujillo, Yuliana Mery Wuton Bedón, acusado de difamación agravada y delito contra el honor. Visosa publicó un comentario en un post difundido en la página Facebook del sindicato, acusando de indolente la decisión de la empresa y su representada, que entonces ejercía como Jefa de Personal de Ripley Trujillo, por haber despedido a la trabajadora Nathaly Choquehuanca Escobar, como medida disciplinaria por hacer uso indebido de la tarjeta Ripley, en beneficio propio y de un ex trabajador dueño de la tarjeta.

El SUTRAGRISA denunció ante SUNAFIL el despido de su secretario general como una práctica antisindical. SUNAFIL resolvió a favor del trabajador y del sindicato. Según el SUTRAGRISA, el proceso judicial interpuesto contra el dirigente Visosa Senado estuvo envuelto en algunas irregularidades. La denuncia fue puesta ante el Poder Judicial de Trujillo, cuando el trabajador denunciado hizo el comentario en Lima, ciudad donde reside y donde debía ejercerse la tutela jurisdiccional. Asimismo, a pesar de trabajar en Tiendas Ripley, la denunciante se presentó como trabajadora de Banco Ripley, para que el despido no sea interpretado como una represalia de la empresa contra el dirigente sindical.

Entre los cargos presentados por la empresa contra el dirigente Visosa, está el hecho de haber levantado falso testimonio con relación a algunas imputaciones realizadas por el trabajador. Por ejemplo, por el hecho de haber afirmado que la funcionaria de Ripley se jacta en público de tener contactos en el MTPE y tener poder de influencia en sus decisiones.

35 Dice el acta de infracción N° 1186-2013: “Las medidas disciplinarias adoptadas contra los trabajadores (...) vulneran su libertad sindical que les afecta directamente en su ámbito individual y además en su ámbito colectivo por su condición de ser afiliados a la organización sindical. El hecho de portar un cintillo con el nombre de su gremio no es una falta taxativamente establecida, menos formalmente comunicada para que en su aplicación del principio de legalidad, deba ser reconocida y sancionada. Es un tema sindical, en tanto que los sancionados son afiliados al SUTRAGRISA y no personal que no se encuentra afiliado, pues como pudo verse durante las visitas de inspección se ha encontrado a personal que no se encuentra afiliado utilizando cintillos con marcas o logos comerciales que no corresponden a la inspeccionada (...)”. Pp. 19.

36 Acta de infracción N° 1186-2013.

37 Acta de infracción N° 2708-2013-MTPE/1/20.4. Resolución Sub directoral N° 37-2018-MTPE/1/20.45.

El año 2014, por su parte, la empresa Ripley fue también sancionada por coactar, restringir y menoscabar la libertad sindical de los trabajadores afiliados al sindicato, al impedir la normal realización de la huelga llevada a cabo los días 14 y 15 de julio de 2013³⁸. Los inspectores constataron que la empresa ejerció el esquirolaje, al sustituir personal sindicalizado que se encontraba en huelga en los locales de San Miguel y Jockey Plaza, por personal no sindicalizado que realizó las labores de los primeros. Para ello se valió de personal cuyo turno de trabajo estaba programado para un horario distinto, por trabajadores que se encontraban de descanso, o que eran part time. Para SUNAFIL, este hecho minimizó los efectos y consecuencias de la huelga dentro de la actividad económica desarrollada por la empresa. La sanción fue ratificada por Resolución de Intendencia N° 386–2015–SUNAFIL/ILM, luego de que se declara infundado el recurso de apelación interpuesto por Ripley.

El mismo año Ripley fue también sancionada por realizar actos de injerencia o afectación a la libertad sindical³⁹. Por un lado, la inspección del trabajo determinó que el área de Recursos Humanos de la empresa realizó una revisión de las comunicaciones dirigidas por los trabajadores al SUTRAGRISA. Por otro, se determinó que Ripley ofreció a los trabajadores sindicalizados “bonos económicos” por asistir a laborar los días en que se llevó a cabo una huelga (14, 15 y 16 de noviembre de 2013). El acta de infracción fue confirmada posteriormente mediante Resolución de Intendencia N° 576–2015–SUNAFIL/ILM.

Asimismo, la empresa fue también sancionada por negarle la licencia sindical a los dirigentes sindicales miembros de la comisión negociadora del SUTRAGRISA (Mirtha Llanos Marin, Hugo Visosa Senador y Marcos Centeno Mas) para asistir a la reunión extraproceso en el MTPE, realizada el día 3 de octubre de 2014. Los dirigentes denunciaron ser objeto de actos de hostilización y discriminación antisindical, expresados en amonestaciones injustificadas o desproporcionadas contra los dirigentes sindicales. La empresa sancionó a los trabajadores por distribuir material sindical en el comedor del personal, durante la hora de refrigerio, aduciendo que este acto estaba prohibido. La misma denuncia daba cuenta de la negativa de la empresa de otorgar la licencia a los dirigentes sindicales para asistir a una reunión extraproceso a la que no asistió la empresa. Los inspectores de trabajo identificaron dicho acto como una afectación insubsanable a la libertad sindical, que perjudicó el derecho a la representación de 577 trabajadores sindicalizados. Esta infracción fue refrendada con una Resolución de Sub Intendencia⁴⁰ y posteriormente con una Resolución de Intendencia⁴¹ que declararon infundado el recurso de apelación de la empresa.

El mismo año 2014, el SUTRAGRISA presentó una queja ante la Organización de Cooperación y Desarrollo Económica (OCDE) en los puntos de contacto en Chile, Perú y Colombia, por las acciones de Ripley que afectan gravemente los derechos humanos y la libertad sindical de sus empleados y empleadas en Perú. Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales establecen un marco de normas relativas a derechos laborales y humanos y procedimientos que deben respetar las empresas que pertenecen a los países miembros de esa organización. Los Puntos Nacionales de Contacto (PNC), a su vez, tienen la responsabilidad de promover el cumplimiento de las Directrices en empresas multinacionales extranjeras que operan en Chile y en empresas multinacionales chilenas que operan en el extranjero, sean o no adherentes. La queja se centra en Perú y cita numerosos ejemplos de discriminación de dirigentes y afiliados a sindicatos. La queja describe cómo los miembros de sindicatos han sido discriminados sistemáticamente en materia de salarios y se les ha privado de

38 Acta de infracción N° 1227–2014–MTPE/1/20.4. Resolución de Intendencia N° 386–2016– SUNAFIL/ILM/SIRE1.

39 Acta de infracción N° 963–2014–SUNAFIL/ILM. Resolución de Intendencia N° 576–2015–SUNAFIL/ILM.

40 Resolución de Sub Intendencia n° 090 – 2016 – SUNAFIL/ILM/SIRE1.

41 Resolución de Intendencia N° 130–2016–SUNAFIL/ILM.

contratos permanentes”⁴². Contiene pruebas de acoso y represalias contra dirigentes sindicales y despido de trabajadores que formaron sindicatos y participaron en huelgas legales.

Como si no fuera suficiente, al año siguiente la empresa volvió a ser sancionada por actos tendientes a coactar, restringir y menoscabar la libertad sindical, al sustituir al personal en huelga por trabajadores no sindicalizados, siguiendo los mismos patrones registrados en el acta de infracción N° 1227–2014–MTPE/1/20.⁴³ Al igual que en ocasiones anteriores, el acta de infracción fue también refrendada en segunda instancia administrativa⁴⁴.

El año 2016 la empresa Ripley fue sancionada por incumplir un acuerdo alcanzado en extraproceso de fecha 9 de setiembre de 2011⁴⁵. El SUTRAGRISA denunció a Ripley por no pagar el monto acordado por concepto de comisiones en los departamentos de Línea blanca (3), computadoras (4), sonido–imagen (18) y electrónica menor (65)⁴⁶. La denuncia recogió el caso de los trabajadores Hugo Visosa Senador y Mirtha Llanos Marin, a quienes la empresa abonaba 0.25% de comisión en lugar de 0.3% conforme al acta del extraproceso. La empresa fue sancionada también por no cumplir con las medidas correctivas correspondientes, según el requerimiento de la autoridad inspectiva.

PROTISA

Según refiere el SUTRAPROTISA, la Empresa ha emprendido un conjunto de acciones que pueden ser definidas como contrarias a los intereses legítimos de la organización sindical y de los propios trabajadores, como es preservar el derecho a la sindicalización. Denuncia, en primer lugar, que la Empresa boicotea el trabajo que vienen realizando como organización sindical para conseguir nuevos afiliados, al otorgar los mismos beneficios obtenidos a través de negociación colectiva a los trabajadores no afiliados, a pesar que la regulación en materia de relaciones colectivas no lo permite al ser un sindicato minoritario.

En segundo lugar, señala que la Empresa otorga “incentivos” para la desafiliación de los sindicalizados.

Una tercera modalidad de hostigamiento laboral reside en la discriminación salarial a los trabajadores sindicalizados. El SUTRAPROTISA presentó el caso del trabajador Daniel Herminio Acosta Espejo, quien denunció a la Empresa por pagarle una remuneración menor a la recibida por trabajadores que realizan labores similares, tienen las mismas funciones y responsabilidades, pero que no están sindicalizados. Así, mientras que el trabajador sindicalizado recibía S/. 1,587, el trabajador no afiliado recibía una remuneración de S/. 1,730.10; esto es, S/. 143 adicionales cada mes⁴⁷.

42 “Ripley es acusada ante OCDE por atentar contra los derechos de los trabajadores”. Disponible en: <https://goo.gl/n1Mc41>

43 Acta de infracción N° 1727–2014–SUNAFIL/ILM.

44 Resolución de Intendencia N° 173–2016–SUNAFIL/ILM/SIRE1.

45 Acta de infracción N° 1071–2016–SUNAFIL/ILM.

46 Este es un derecho que alcanzaba a las empresas “antiguas” de Ripley. 1. Las nuevas tiendas abiertas, con posterioridad al convenio colectivo, tienen un sistema de pago denominado de “bolsa”, consistente en un sueldo básico al que se suma una bonificación si la tienda alcanza una meta de ventas. Este incumplimiento se dio por un lapso de 8 años.

47 Carta remitida por el SUTRAPROTISA a SUNAFIL, con fecha 25.07.2018.

Otra forma de hostigamiento laboral contra el Sindicato se viene dando a través de las medidas disciplinarias contra trabajadores sindicalizados. Uno de los casos reportados por el Sindicato en este aspecto data del mes de enero de 2017. Según nos fue referido, la empresa suspendió por dos días sin goce de haber a los dirigentes Carlos Alberto Lavado y Pablo Cuya Lizarbe, por calificar de “esclavista” a la empresa en una comunicación dirigida al jefe de Administración de personal. Ambos dirigentes firmaron una carta personal donde señalaron que “la empresa no respeta la vida de los trabajadores, prefiere tener a los trabajadores en un estado de esclavitud laboral, con una política inhumana que contraviene a los derechos humanos y violenta el artículo 1° de la Constitución Política, solo protegen a las maquinas más no a los trabajadores (...) la suspensión arbitraria de los trabajadores”.

En respuesta, la empresa remitió una comunicación a ambos trabajadores indicándoles la medida disciplinaria de suspensión sin goce de haber por dos días. La Empresa justificaba esta sanción amparándose en el artículo 22 de su Reglamento Interno de Trabajo, que señala “Además de las disposiciones contenidas en las disposiciones legales vigentes, son obligaciones de los trabajadores de Protisa y su incumplimiento sujeto a sanción disciplinaria, las siguientes (...) (i) Manifestarse correctamente y evitar cualquier expresión de carácter injurioso que ponga en entredicho la imagen y reputación de cualquier trabajador o de la empresa”.

El Sindicato denunció el hecho ante la SUNAFIL. En mayo de 2017, la autoridad inspectiva de trabajo determinó que la empresa incurrió –en primer lugar– en una infracción grave en materia de relaciones laborales, al incumplir el inciso 24.4 del artículo 24 del DS N° 019–2006–TR y el artículo 31 de la Ley N° 28806. En segundo lugar, reportó como falta muy grave el hecho de “no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en el orden del cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral a favor de 2 trabajadores afectados”. Por ambas faltas SUNAFIL impuso una multa ascendente a 8 unidades impositivas (S/. 32,000)⁴⁸.

En febrero del mismo año se volvió a producir una situación similar con el trabajador Víctor Martín Meléndez Torrejón. Esta vez, la empresa sancionó a dicho trabajador suspendiéndolo sin goce de haber por haberse ausentado de sus labores; según la empresa, injustificadamente y vulnerando el Reglamento interno. El SUTRAPROTISA presentó una denuncia ante la autoridad inspectiva de la Región Callao, y esta emitió un acta de infracción⁴⁹ definiendo como falta grave los actos de hostilización de la empresa contra el denunciante, al cual sancionó sin respetar el debido proceso en el procedimiento disciplinario.

Protisa apeló la resolución directoral de la Sub Dirección de Inspección de Trabajo del Callao⁵⁰, responsable de establecer la multa por la infracción detectada. En junio de 2017, la Dirección de Inspección de Trabajo (DIT) de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de (DRTPE) de la región Callao, se pronunció declarando infundada en segunda instancia la apelación⁵¹ efectuada por la Empresa, validando así la Resolución Sub Directoral que calificó como “hostilización” la sanción impuesta al trabajador Meléndez Torrejón, al reconocer esta como desproporcionada y arbitraria en el procedimiento. Señala la DIT–Callao en su resolución directoral:

48 Acta de Infracción N° 1182–2017 de fecha 05.2017.

49 Acta de Infracción N° 090–2017 de fecha 05.05.2017.

50 Resolución Directoral N° 220-2017-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT, del 25.10.2017.

51 Resolución Directoral N° 052–2018–GRC–DRTPEC–DIT.

(...) se debe tener en cuenta que el ejercicio del poder disciplinario para el establecimiento de sanciones, solo puede hacerse efectivo como consecuencia de una falta laboral cometida por un trabajador y cuando el empleador siga con el procedimiento previo, pues el solo hecho de contar con la atribución disciplinario no le otorga al empleador legitimidad para imponer una sanción, es decir es necesario que se verifique la existencia de una falta laboral y que se haya realizado el procedimiento previo. Por lo que en el caso concreto del Sr. Meléndez Torrejón, procedió directamente a emitirle una medida disciplinaria (al tercer día de inasistencia del trabajador) cuando lo primero que debió realizar es otorgarle 03 días hábiles conforme lo establece el artículo 37 del DS N° 001–96–TR para que pueda realizar su descargo de la inasistencia (pp. 1).

CONDICIONES DE TRABAJO, DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

CENCOSUD

De acuerdo con el SUTRAGRUCEP, el Comité de Seguridad Ocupacional que legalmente debería operar en la empresa no funciona. Según este, la empresa pone trabas para que esta instancia mixta opere con normalidad. Por ejemplo, logrando que participen trabajadores que representan los intereses de la empresa en el Comité. Debido a ello, en las votaciones suele terminar imponiéndose la voluntad e interés de la empresa. Asimismo, se mencionó que este Comité no sesiona inmediatamente cuando se producen accidentes de trabajo.

La empresa presentó un Reglamento para regular el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, pero el SUTRAGRUCEP observó la legalidad del mismo, al señalar que no habían participado en su elaboración y aprobación. Asimismo, los trabajadores mencionaron que la empresa limita el permiso a los trabajadores para que puedan asistir a citas médicas durante la jornada.

ABASTIBLE

Según señala el SINTRASOLGAS, la empresa no implementa una política de seguridad y salud ocupacional que genere confianza en los trabajadores. Expone para ello las siguientes razones:

- Se incumple con el Convenio Colectivo en materia de Seguridad y Salud Ocupacional. La empresa no estaría otorgando los implementos de seguridad y vestuario idóneos para el tipo de labor que realizan.
- La empresa interferiría en la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Ocupacional al incorporar representantes de los trabajadores que no forman parte del sindicato. La vigencia en el nombramiento es prorrogada de manera unilateral (por 2 o 3 meses) por la empresa.
- El Comité no convoca a reuniones extraordinarias cuando se produce un accidente; o en su defecto, este solo se reúne con representación de la empresa.

- Se constata una ausencia de políticas preventivas de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- El Reglamento interno de Seguridad y Salud Ocupacional no fue diseñado con la participación de los trabajadores, tal como establece la ley, sino que se aprobó un modelo impuesto por la empresa. El reglamento contendría algunos vacíos que son utilizados por la empresa para imponer medidas disciplinarias a los trabajadores.

Por otro lado, el SINTRASOLGAS refiere negligencia por parte de la empresa al contratar a personal externo a la empresa –como terceros– que realiza labores por el personal que se encuentra en huelga o realizando acciones de protesta. Esta medida, además de constituir una práctica de esquirolaje, prohibida en la legislación laboral peruana, incrementa el riesgo ocupacional y la seguridad de los usuarios y propios trabajadores, al requerir conocimientos específicos para el llenado, por ejemplo, de los balones de gas.

RIPLEY

El SUTRAGRISA ha denunciado a la empresa Ripley por no atender una serie de factores relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Como consecuencia de ello, por ejemplo, el 2014 la empresa Ripley fue sancionada por SUNAFIL por no acreditar el cumplimiento de las normas en materia de ergonomía⁵²: (a) al no brindar capacitación en técnicas de postura y posicionamiento a trabajadores impulsores, y (b) por no haber implementado medidas para alternar las posturas de pie y sentado para los trabajadores que realizan sus labores parados.

En el acta de infracción levantada, la autoridad inspectiva refirió que la empresa incumplió las disposiciones relacionadas con los riesgos disergonómicos detectados por los inspectores, al excluir a los trabajadores que realizan tareas de impulsores del programa de capacitaciones en posturas correctas del trabajo y pausas activas⁵³. La sanción emitida por el inspector fue convalidada mediante Resolución de Subintendencia⁵⁴ y luego con una Resolución de Intendencia⁵⁵, al declarar infundada la apelación hecha por la empresa.

El año 2014 Ripley volvió a ser sancionada por la inspección del trabajo por no acreditar el incumplimiento de las normas en materia de ergonomía⁵⁶. Se señala en el acta de infracción que los trabajadores no cuentan con mesas de trabajo que cumplan con los requisitos mínimos de seguridad y confort, que sean idóneos para trabajos en postura sedente o consideren las medidas antropométricas de los trabajadores. Tampoco se llevan a cabo medidas que permitan la alternancia de las posturas de trabajo de a pie y sentado; ni el monitoreo de agentes higiénicos ocupacionales, como ruido, iluminación, temperatura y ergonomía en ambientes de trabajo. La sanción interpuesta por el inspector fue convalidada mediante Resolución de Subintendencia, luego de que declarara infundada la apelación de la empresa⁵⁷.

52 Acta de infracción N° 895–2014–SUNAFIL/ILM.

53 IPER. Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) Mapeo de riesgos por área ocupacional.

54 Resolución de Subintendencia N° 672–2014–SUNAFIL/ILM/SIRE1.

55 Resolución de Intendencia N° 529–2014–SUNAFIL/ILM.

56 Acta de infracción N° 307–2014–SUNAFIL/ILM.

57 Resolución de Subintendencia N° 347–2017–SUNAFIL/ILM/SIRE1.

El año 2016 la empresa Ripley fue nuevamente sancionada por la SUNAFIL⁵⁸ por: (1) no haber realizado los Exámenes Médicos Ocupacionales del periodo 2013, (2) por no mantener actualizado el registro de enfermedades ocupacionales de 2013; (3) por no acreditar la consulta y participación de los trabajadores en el cambio de operaciones, específicamente en la implementación de saca piochas electrónicas con un equipo manual adicional. La autoridad inspectiva determinó que el número de trabajadores afectados por el no registro del examen médico ascendió a 96; que los trabajadores afectados con la no identificación de peligros y evaluación de riesgos y por su exclusión del proceso de consulta y participación suman 352; y que fueron 72 a los que no se les realizó exámenes ocupacionales. Esta acta de infracción fue ratificada mediante Resolución de Intendencia N° 260–2016– SUNAFIL/ILM/SIRE2.

El SUTRAGRISA refirió también que el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa se encuentra paralizado, en particular por la falta de acuerdo con la empresa respecto del mecanismo para designar la presidencia. La empresa, según el sindicato, respeta la alternancia, pero el sindicato aspira a ejercer el cargo de manera permanente, en virtud del nivel de representatividad: el SUTRAGRISA representa a más de 600 trabajadores que son elegidos en procesos electorarios democráticos.

El SUTRAGRISA refirió, asimismo, que Ripley no ha realizado estudios internos que aborden los casos de enfermedades ocupacionales. De manera específica, no ha considerado la ocurrencia de enfermedades ocupacionales de carácter psicológico, que afectan la salud mental de los trabajadores. Según el sindicato, la empresa tampoco se preocupa por enfrentar el problema de fondo que genera la incidencia de casos de estrés laboral, como es la intensidad y sobre carga de trabajo.

De acuerdo con el Sindicato, se han reportado varios casos de fibromialgia⁵⁹, siendo las trabajadoras mujeres las que más incidentes reportan. Sin embargo, según el Sindicato, la empresa se ha negado a reconocer este problema como un factor de riesgo ocupacional. A pesar que este tipo de casos se han vuelto recurrentes por efecto de la sobre carga de trabajo a la que están expuestos los trabajadores y trabajadoras encargadas de la atención al público y caja.

Esta situación se hace más intensa y frecuente los días de fuerte afluencia del público (fiestas, quincenas y fines de mes). Los trabajadores que manejan dinero y están encargados de los cobros a los clientes, asumen una mayor responsabilidad, y, por tanto, frecuentemente se generan cuadros de estrés laboral. Los cajeros de Ripley no cuentan con seguro por riesgo de caja, que pudiera ampararlos frente a una eventual pérdida de dinero. Cuando existe un faltante en caja, se conmina al trabajador a firmar un “vale de responsabilidad” y se le descuenta el monto de su remuneración, aunque en la boleta de pago aparezca esta reducción como “descuento por préstamo”. Otro aspecto referido por el sindicato está relacionado con el uso de “cajeros móviles”, que son trabajadores que apoyan en el cobro a los clientes que se encuentran en la cola. Esta modalidad afecta a los cajeros “fijos” que obtienen comisiones por las ventas canceladas en caja.

58 Acta de infracción N° 1159–2016–SUNAFIL.

59 La fibromialgia es un trastorno caracterizado por dolor musculo esquelético generalizado acompañado por fatiga y problemas de sueño, memoria y estado de ánimo. En ocasiones, los síntomas comienzan después de traumatismos físicos, cirugías, infecciones o estrés psicológico significativo. En otros casos, los síntomas se acumulan gradualmente con el tiempo, sin que exista un suceso desencadenante. Las mujeres son más propensas a padecer fibromialgia que los hombres. Muchas personas con fibromialgia también tienen dolores de cabeza tensionales, trastornos de la articulación temporomandibular, síndrome de intestino irritable, ansiedad y depresión. El ejercicio, la relajación y las medidas para reducir el estrés pueden ayudar. Fuente: <https://goo.gl/FD5ZW1>

Si bien la empresa cuenta con un protocolo de actuación para casos de accidentes de trabajo, el sindicato considera que este es insuficiente. Cuando ocurre un accidente de trabajo, suele ser el Área de Seguridad la instancia que elabora el reporte del hecho; y según el sindicato, lo hace empleando preguntas que inducen al trabajador a autoresponsabilizarse por el accidente ocurrido.

PROTISA

El SUTRAPROTISA reportó dos tipos de problemas de salud derivados de procedimientos operativos realizados por el personal de la empresa. A partir de las denuncias realizadas, Protisa introdujo algunos cambios que mejoraron las condiciones cuestionadas por los trabajadores.

El primer problema estuvo relacionado con las altas temperaturas registradas en el ambiente de las calderas, que según los dirigentes alcanzaba los 36°–37°. Además de constituir un entorno de trabajo incómodo, el excesivo calor afectaba también la salud del personal; en particular la de las trabajadoras mujeres, que reportaron sudoración excesiva. El SUTRAPROTISA denunció el hecho ante la SUNAFIL, lo que determinó que la empresa adoptara medidas correctivas que optimizaron la ambientación de los espacios, monitoreando periódicamente su temperatura y ventilación.

Por otro lado, el SUTRAPROTISA refirió también la recurrencia de problemas ergonómicos en un grupo de trabajadores expuesto a la carga de pesos excesivos, particularmente de las bobinas (insumo de papel). Este peso superaba el parámetro técnico recomendado por la OIT, equivalente a 30 kilos. Los trabajadores sindicalizados serían los más afectados al estar “obligados a cargar bobinas de 80 a 90 kilos de una manera usual, atentando contra su salud.

Prueba de ello son la serie de trabajadores con problemas en la columna, cardiovasculares por la excesiva carga a la que se ven sometidos”. Esta situación habría llevado a que “todos los meses haya accidentes que afectan a los trabajadores, con pérdidas de dedos de la mano, electrocutados, pérdidas de falanges, presiones laborales en intensivas jornadas que arrastran accidentes de trabajo a vista y paciencia de la gerencia de gestión humana”⁶⁰.

A raíz del problema suscitado con el trabajador David Evaro, a mediados del año 2018, la empresa decidió disminuir el peso y tamaño de los sacos de sal industrial (de 50 kilogramos a 25 kilogramos).

Actualmente el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional cuenta con la participación de cinco (5) trabajadores afiliados al Sindicato, de un total de 10 representantes de los trabajadores. Desde 2017 se instaló también un Sub Comité en la sede de la empresa en la localidad de Cañete, al sur de Lima.

El Sindicato ha propuesto una mesa de diálogo con la empresa para que los trabajadores reciban una mejor atención. Plantea, además, reducir el peso de bobina (insumo de papel para el empaquetado).

60 Manco Zaconetti. “Invasión de capitales chilenos”. Diario Uno. Disponible en: <http://diariouno.pe/columna/invasion-de-capitales-chilenos/>

INSPECCIONES DE TRABAJO

El nivel de eficiencia del sistema de inspecciones para tutelar los derechos laborales de los trabajadores de estas empresas es cuestionado por las organizaciones sindicales. Consideran que no ejercen plenamente sus funciones como autoridad inspectiva al ser permisibles y tolerantes con las infracciones registradas (permitiendo que sean subsanadas reduciendo las multas) o al no resolver en plazos razonables y oportunos para resarcir la falta o restituir el derecho vulnerado.

CENCOSUD

El SUTRAGRUCEP considera que las inspecciones de trabajo no les parecen confiables. Tienen la percepción de que la SUNAFIL favorece a las empresas al permitirles subsanar sus infracciones en lugar de aplicar la penalidad correspondiente, reduciendo el monto de las multas impuestas, al tiempo que el trabajador afectado no siempre es compensado o resarcido. Además, según el SUTRAGRUCEP, las decisiones recaídas en los procedimientos administrativos suelen “caerse” (son revocadas) arbitrariamente en la segunda instancia administrativa.

Según el SUTRAGRUCEP, al momento de realizarse las actuaciones inspectivas, la empresa pareciera que estuviera advertida de antemano y logra “acondicionar” el lugar de trabajo previo a la fiscalización laboral. Por este tipo de motivos es que los trabajadores, y particularmente los afiliados, han perdido la confianza en el sistema inspectivo, lo que lo lleva a desistir la presentación de denuncias ante la Autoridad de Trabajo.

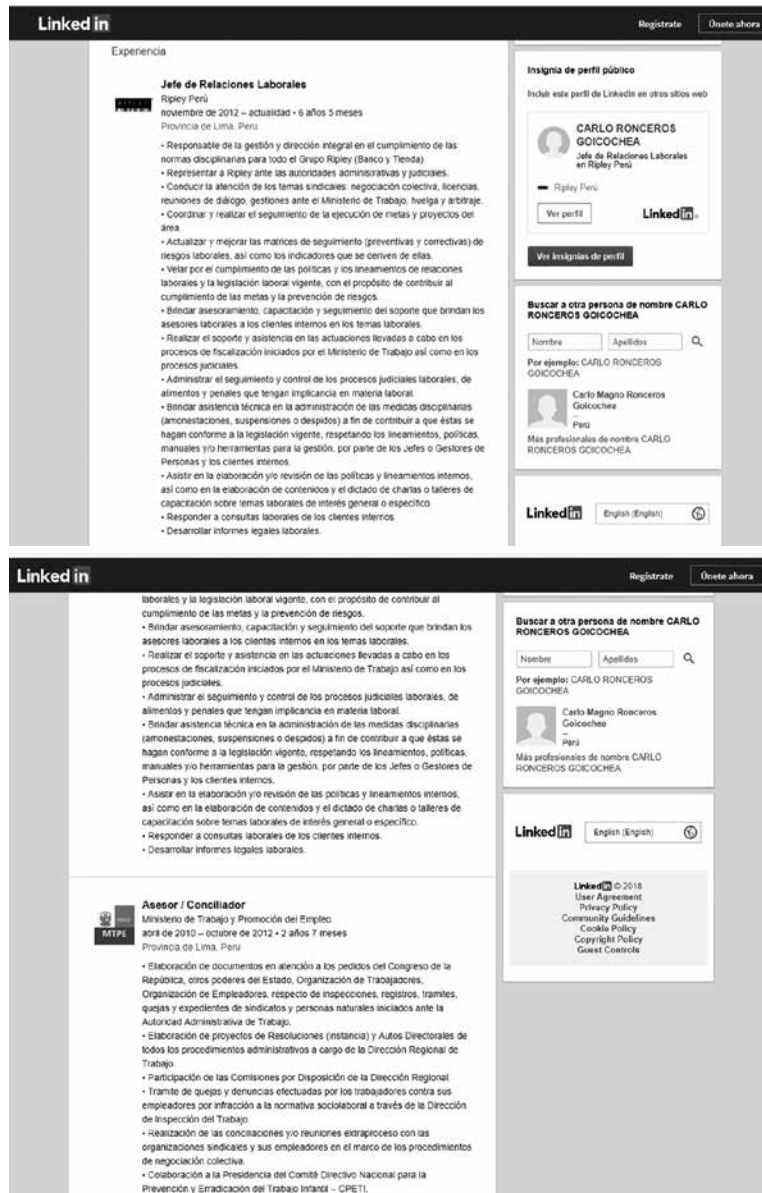
ABASTIBLE

Para el SINTRASOLGAS, la actuación de la autoridad administrativa competente en materia laboral, específicamente la SUNAFIL, no garantiza que se respeten o cumplan con sus derechos laborales y sindicales. Por ejemplo, reportan problemas de competencias entre las instancias rectoras en Lima y las intendencias regionales. La indefinición de funciones entre instancias del Sector hace que los procesos inspectivos demoren y su función de fiscalización y sanción se cumpla en plazos razonables u oportunos.

RIPLEY

Aunque no está relacionado propiamente con el sistema de inspecciones, llama la atención la contratación del ex funcionario del MTPE, Carlo Magno Ronceros, como Jefe de Relaciones Laborales de la empresa Ripley Perú, en lo que configura un claro conflicto de interés. De acuerdo a su perfil en LinkedIn, Ronceros ocupa este cargo desde noviembre de 2012 hasta la actualidad. De modo previo a su ingreso a Ripley, Ronceros había desempeñado el cargo de asesor/conciliador del MTPE entre abril del 2010 y octubre del 2012, es decir, hasta un mes antes de ingresar a Ripley. Como tal, desempeñaba las siguientes funciones: (1) la elaboración de proyectos de Resoluciones (instancia) y Autos Directorales de

todos los procedimientos administrativos a cargo de la Dirección Regional de Trabajo, (2) participación de las Comisiones por disposición de la Dirección Regional, (3) trámite de quejas y denuncias efectuadas por los trabajadores contra sus empleadores por infracción a la normativa sociolaboral a través de la Dirección de Inspección del Trabajo, (4) realización de las conciliaciones y/o reuniones extraproceso con las organizaciones sindicales y sus empleadores en el marco de los procedimientos de negociación colectiva, entre otras.



Fuente: LinkedIn. Consulta 15.03.19.

La contratación del funcionario Carlos Magno Ronceros difícilmente puede considerarse apegada a derecho pues incumple con lo dispuesto en la Ley N° 27588, Ley de Incompatibilidades y Responsabilidades del Personal del Empleo Público, que establece que los funcionarios públicos están imposibilitados de vincularse laboralmente con empresas o instituciones privadas comprendidas en el ámbito específico de su función o encargo, por lo menos hasta un año de haber cesado o culminado sus servicios en el sector público⁶¹.

61 Artículo 6°.- Incompatibilidades de otros cargos del personal del empleo público:

6.1 El desempeño de un cargo o función por el personal del empleo público no incluido en el artículo 2.3 de la presente ley es incompatible con

En ese sentido, el Sr. Ronceros no solo habría incumplido el plazo mínimo previsto en la ley para incorporarse a una empresa o institución privada (mínimo un año), sino que lo hizo además en Ripley, empresa que lleva varios procesos administrativos ante la Autoridad de Trabajo, y específicamente, en la misma Dirección Regional donde realizaba sus labores el Sr. Ronceros.

PROTISA

El Sindicato de Protisa muestra su disconformidad con la actuación de la SUNAFIL en el manejo de sus denuncias. Refiere que esta no suele convocar a los trabajadores a las comparecencias realizadas con motivo de las denuncias presentadas contra la empresa. En estas no siempre participan los denunciados.

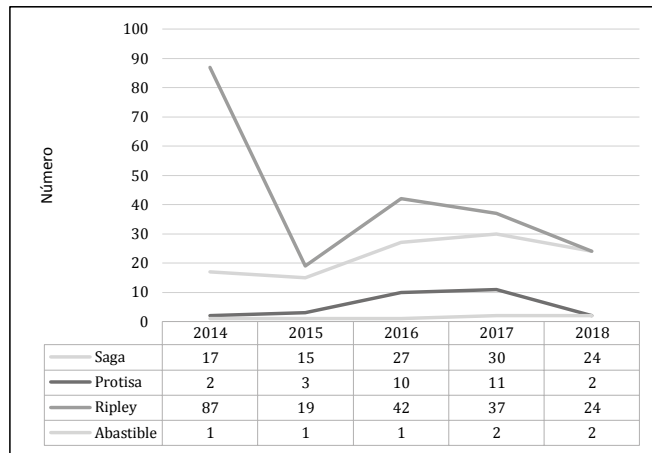
Pese a ello, las denuncias presentadas por el SUTRAPROTISA ante la SUNAFIL, las autoridades administrativas del sector Trabajo y algunos medios, han conducido a la empresa a efectuar ciertos cambios en su relación con el personal. Como indica el SUTRAPROTISA, “ahora la empresa está consultando a los trabajadores”. Incluso, ambas partes han llegado a incorporar en los acuerdos de negociación colectiva, algunas compensaciones económicas o el otorgamiento de días libres en caso de necesidad familiar. Según el sindicato, las reuniones periódicas con la empresa estarían abordando aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos, el tratamiento de la seguridad y aspectos de contabilidad.

De acuerdo con el record de actas de órdenes de inspección proporcionado a los autores de este informe por la SUNAFIL, se encuentra que tanto Saga Falabella como Ripley son las empresas que más órdenes fueron reportadas, con 209 y 113, respectivamente, durante el periodo 2014–2018. Ambas empresas concentran el 90% de las órdenes de inspección reportadas para estas cuatro empresas en el periodo señalado.

el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, públicos o privados, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su neutralidad, imparcialidad o independencia (...)

- 6.4 Respecto de las empresas e instituciones privadas comprendidos en el ámbito específico de su función o encargo, sobre las cuales la entidad tenga competencia funcional directa o que tramiten causas ante la entidad, durante el tiempo en que ejercen el cargo o realizan el encargo y hasta un año después del cese o la culminación de sus servicios, tienen las siguientes incompatibilidades:
- 6.4.1. Prestar servicios por sí o mediante terceros a éstas bajo cualquier modalidad;
- 6.4.2. Aceptar representaciones remuneradas o no; (...)
- 6.4.6. Intervenir directamente o por medio de terceros como conciliadores, abogados, apoderados, asesores, patrocinadores, peritos o árbitros de particulares en las negociaciones, procesos judiciales, arbitrales o procedimientos administrativos que tengan pendientes con la misma entidad de la Administración Pública en la cual prestan sus servicios (...). Las incompatibilidades subsistirán permanentemente respecto de aquellas causas o asuntos específicos en los que hubieren participado directamente.

Gráfico 1. Número de órdenes de inspección de trabajo generadas en Cencosud, Ripley, Protisa y Abastible (2014–2018)

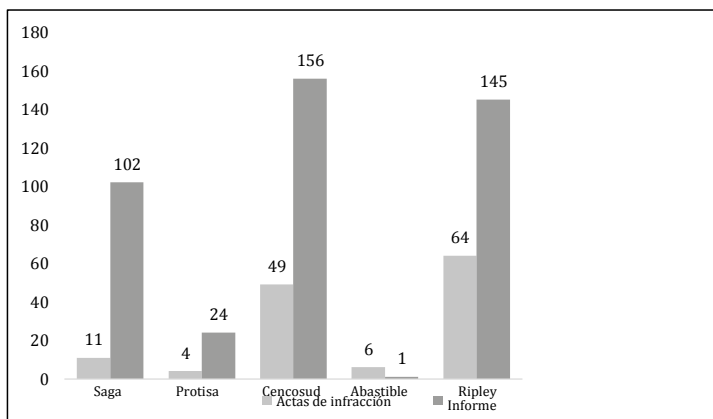


Fuente: SUNAFIL/MTPE. Elaboración: EQUIDAD

Sin embargo, la proporción de órdenes de inspección que culminaron con un acta de infracción resulta bastante reducida. En el caso de Saga Falabella, que tiene el segundo mayor número de órdenes, solo el 10% culmina en un acta de infracción. En Protisa las actas de infracción también presentan un porcentaje bajo (16%), pero de un menor número de órdenes.

Ripley (44%) y Cencosud (31%) son las empresas donde se han interpuesto el mayor número de actas de infracción, tanto en términos absolutos como porcentuales.

Gráfico 2 Número de Actas de Infracción e informes inspectivos emitidos para el caso de las empresas Saga Falabella, Protisa, Cencosud, Abastible y Ripley.



Fuente: SUNAFIL/MTPE. Elaboración: EQUIDAD

5.2 OBSTÁCULOS AL EJERCICIO DE ESTÁNDARES DE JUSTICIA FISCAL

En esta sección del informe se pasará revista a las políticas tributarias de las empresas chilenas que son objeto de análisis para este informe. El enfoque utilizado es el de Justicia Fiscal y se basa en el análisis de los siguientes criterios: las políticas de transparencia; el acceso a beneficios; privilegios y prácticas tributarias; y su relación con el Estado.

ABASTIBLE

Un aspecto que es práctica corporativa común a la hora de construir la arquitectura legal de las inversiones, es la gran cantidad de formas empresariales de las que se valen sus titulares para entrar y salir de dichas operaciones. Ello torna muy difícil identificar la residencia o sede real de la enorme cantidad de personas jurídicas que intervienen en las mismas, así como quiénes son sus beneficiarios efectivos. Es el caso, por ejemplo, de Abastible que entró al mercado peruano del gas con GasBis Perú Holding S.A.C., que compró todos los activos de Solgas, pero que solo unos meses después salió del escenario ingresando en vez de ella una nueva empresa creada para tal efecto: Abastible Internacional S.p.A.

Las acciones y activos pasan así de empresa en empresa de un mismo grupo. Unas con sede en el país donde esta realmente opera, y otras en los llamados paraísos fiscales. Se trata de un patrón común que, en este caso, Abastible S.A. repite. En Colombia, por ejemplo, la inversión se hizo mediante la empresa Inversiones del Nordeste, subsidiaria de Abastible en Panamá, pero operando en Colombia. Información a la que solo se puede llegar cruzando informes de prensa, memorias de los holdings correspondientes o informes de investigación muy especializados.

En materia de transparencia corporativa, ni Solgas S.A., ni Solgas Amazonía S.A.C., presentan información pública sobre sus operaciones, estados financieros o detalles corporativos. En Chile, por medio del Grupo Copec, se puede acceder a los resultados de Abastible S.A., pero solo aparecen las cifras globales de la empresa sin un detalle por cada país donde opera.

Solgas no cuenta con un código de conducta o de ética conocido que incluya compromisos voluntarios sobre transparencia financiera o tributaria. Sin embargo, en su sitio web⁶² hace explícita una política de privacidad de los datos e informaciones de sus usuarios, donde incluye a sus propios trabajadores dentro de la reserva, extendiéndose a sus directivos.

Al comparar las páginas web, tanto de Solgas en Perú como de Abastible en Chile, además del mismo ícono en el logotipo de ambas, no se encuentra mayor información corporativa. Lo que si abunda es la publicidad corporativa: desde cómo comprar un balón de gas hasta abastecer una industria, pero los detalles empresariales son mínimos.

Solgas y su propietaria Abastible forman parte de un grupo económico con más de 130 empresas, varias de ellas con sede en jurisdicciones opacas o de nula o baja imposición; como es el caso de Copec Investment (Gran Caimán), o de Inversiones del Nordeste y EC Investrade (Panamá). Abastible es propietaria del 51% de las acciones de Inversiones del Nordeste según la memoria 2017 del Grupo Copec.

En materia de privilegios tributarios, no figura registro en la agencia estatal Proinversión de la firma de un convenio de estabilidad jurídica vigente del Estado peruano con Abastible S.A., ni con Abastible Internacional S.p.A., ni con Solgas S.A., ni Solgas Amazonía S.A.C. El antecedente es el convenio firmado en la década de 1990 con Repsol.

⁶² <https://www.solgas.com.pe>

Sin embargo, en la Ley N° 27037 (Ley de Promoción de la Inversión en la Amazonía del 30 de diciembre de 1998) y sus modificatorias se estipula que las empresas con domicilio en los departamentos de Loreto, Ucayali y Madre de Dios se encuentran exoneradas del Impuesto General a las Ventas (IGV) aplicable al petróleo, gas natural y sus derivados. Los artículos 11.2 y 14.1 dan cuenta de esta exoneración.

Ley 27037, artículo 11.2: “Para el goce de los beneficios tributarios señalados en los artículos 12, 13, 14 y 15 de la presente Ley, los contribuyentes deberán cumplir con los requisitos que establezca el Reglamento, el cual deberá tomar en cuenta el domicilio de su sede central, su inscripción en los Registros Públicos y que sus activos y/o producción se encuentren y se realicen en la Amazonía, en un porcentaje no menor al 70% (setenta por ciento) del total de sus activos y/o producción.”

Ley 27037, artículo 14.1: “Las empresas ubicadas en los departamentos de Loreto, Ucayali y Madre de Dios se encontrarán exoneradas del Impuesto General a las Ventas y del Impuesto Selectivo al Consumo aplicable al petróleo, gas natural y sus derivados, según corresponda, por las ventas que realicen en dichos departamentos para el consumo en éstos”.

Solgas Amazonía S.A.C. tiene domicilio en Ucayali, y debido a ello goza de los beneficios tributarios otorgados por la Ley de Promoción de la Amazonía., así como antes lo hacía (Repsol Gas de la Amazonía S.A.C.). A pesar de estos beneficios, según la web del Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERMIN)⁶³, los precios del gas vendido por la empresa en las distintas regiones del país no reflejan esta particularidad. Así, contra lo que podría esperarse y comparando los precios de un balón de gas de 10 Kg, se puede apreciar que el gas vendido por la marca Solgas en Lima Metropolitana -en promedio según el establecimiento- cuesta entre los S/ 35 y los S/ 44; en Loreto entre S/ 38 y S/ 48; en Madre de Dios a S/37 y S/40; y en Ucayali entre S/ 30 y S/ 35.5.

En lo que respecta a su práctica tributaria y relación con el Estado, según la Memoria Anual 2017 del Grupo Copec (Chile) las ganancias de Abastible en 2017 fueron menores que en 2016. Lo sorprendente de ello es que durante ese mismo periodo las ventas de la empresa pasaron de US\$ 222 millones a US\$ 262 millones. Es decir que tuvieron un crecimiento del 18%.

De hecho, según el documento “Hechos Relevantes”, periodo 1, de enero al 30 de junio del 2016, consignado en la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) de Chile⁶⁴, con la adquisición por parte de Abastible de Solgas (Perú) y Duragas (Ecuador), ambas compradas a Repsol, la empresa de gas chilena se convirtió en la tercera operadora de GLP más grande de Suramérica.

Perú es el mercado de mayor volumen de ventas en la región para Abastible. Asimismo, el resultado de operaciones de Abastible en Colombia creció 3% debido al desempeño de su subsidiaria Inversiones del Nordeste. A ello se suma la consolidación de las operaciones de Solgas y Duragas. Así, el índice “EBITDA” (beneficios antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización) aumentó 8,4% como consta en la Memoria Anual 2017 de Empresas Copec 2017⁶⁵.

63 Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería.

64 Documento disponible para ser descargado en formato PDF en <https://bit.ly/2Gzns3w>

65 Ver en: <https://www.empresascopec.cl/wp-content/uploads/2018/04/Memoria-Anual-2017-1.pdf>

Es interesante anotar, en este contexto, que el Servicio de Impuestos Internos (SII) de Chile pidió a las autoridades tributarias multar a Copec con US\$ 170 millones por la presentación de declaraciones falsas para inducir el pago de un impuesto menor al que le corresponde⁶⁶. Del mismo modo, cabe referir que el grupo Empresas Copec ha sido mencionado en diversos artículos e investigaciones sobre el uso de sociedades offshore en paraísos fiscales. Así, por ejemplo, el medio de comunicación chileno “El Mostrador” publicó el año 2014 un informe periodístico titulado “Los grupos económicos chilenos van de tour por los paraísos fiscales” dando cuenta de cinco empresas de los Angelini, subsidiarias de Copec, que tenían su sede en paraísos fiscales. Aunque, por cierto, la empresa participó de la nota indicando que el uso de paraísos en Copec es marginal respecto de otros grupos empresariales⁶⁷.

Dos años antes, en el 2012, el medio digital “La Segunda Online” dio cuenta en su informe “Las empresas chilenas top con sociedades en paraísos fiscales” que:

Otro grupo que tiene presencia en estas islas es Angelini: Según la memoria de Antar Chile — brazo financiero— y de Copec, esta última en 2010 adquirió AEI Colombia Investments Ltd. y AEI Colombia Holdings Ltd., sociedades constituidas en este paraíso fiscal. Posteriormente cambiaron su razón social por Copec Investments Ltd. y Copec Colombia Holdings Ltd., respectivamente. ¿El objetivo? Supuestamente fue la figura para controlar la colombiana “Proenergía Internacional S.A.”. En su memoria se señala que con el propósito de realizar un reordenamiento de las inversiones en Colombia, el 29 de diciembre de 2011 se fusionaron las dos sociedades existentes en las Islas Caimán, subsistiendo sólo Copec Investments Ltd. La firma no habló⁶⁸.

En lo que refiere al ámbito de las sanciones, cabe referir que la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) de Chile multó a Abastible por la explosión de uno de sus servicentros el 2014. Asimismo, Solgas fue sancionada en Perú en diciembre del año 2017, bajo la administración de Abastible, acusada esta vez de concertación de precios con otras empresas de GLP cuando estaba aún en manos de Repsol. El Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) del Perú refirió que Solgas –junto a las empresas Zeta Gas, Lima Gas y Llama Gas– mantuvieron prácticas de cártel al concertar el precio del balón de gas durante el periodo 2008-2011. Y la sanción para todos los involucrados, incluyendo varios de sus ejecutivos, superó los S/ 74 millones⁶⁹.

La nueva administración de la empresa, ahora en manos de Abastible, respondió sin embargo que desde el 1 de junio del 2016 Solgas respeta la libre competencia como práctica corporativa⁷⁰.

CENCOSUD

En materia de transparencia corporativa, Cencosud Perú S.A. no presenta mayor información detallada en el Perú. Con el nombre Cencosud solo se encuentra disponible la información económica y financiera de una de las empresas del grupo: el Banco Cencosud S.A. (a través de la Superintendencia del Mercado de Valores - SMV). La información de todo el grupo en Perú, por giro de negocio, se puede encontrar

66 <https://www.latercera.com/noticia/sii-pide-juez-tributario-multar-copec-170-millones/>

67 El informe de “El Mostrador” está disponible en: <https://goo.gl/iK7fCA>

68 El informe de “La Segunda Online” está disponible en: <https://goo.gl/WmZJNo>

69 El comunicado de Indecopi sobre este caso puede verse en: <https://goo.gl/RQeXmE>

70 La respuesta de Solgas (Abastible) consta en la siguiente nota del diario peruano Gestión: <https://goo.gl/9RXXz2>

sin embargo en los reportes de Cencosud Chile. Si bien la empresa presenta valores inscritos en la SMV, no cotiza hasta el momento.

El Código de Ética de su empresa matriz no hace referencia directa a deberes en materia de transparencia fiscal, pero sí establece como norma la prevención de delitos relacionados con el lavado de dinero, entre ellos el delito de fraude fiscal. Así, este indica:

Prevención de delitos: el compromiso de CENCOSUD con la honestidad y la transparencia, incluye estar atentos y evitar situaciones que pudieran relacionarse con los delitos de “Lavado de Dinero”, “Financiamiento del Terrorismo” y “Cohecho”, de acuerdo a las leyes aplicables a la realidad de cada país. El “Lavado de Dinero”, es el intento de ocultar o disimular la naturaleza, ubicación, origen, propiedad o control de dinero o bienes obtenidos ilegalmente, a través de delitos como tráfico de drogas, tráfico de armas, promoción de prostitución infantil, secuestro, uso de información privilegiada, fraude al fisco, tráfico de influencias, entre otros⁷¹.

En lo que respecta al ámbito de los privilegios tributarios, cabe indicar que Cencosud ha suscrito tres convenios de estabilidad jurídica con el Estado peruano, los mismos que establecen estabilidad tributaria en materia de impuesto a la renta, libre disposición de divisas, libre remesa de utilidades, tipo de cambio favorable, y no discriminación. El convenio celebrado por el Estado peruano y el Banco Cencosud incluye, además, la estabilidad del régimen laboral. Dos de los convenios firmados se encuentran aún vigentes y concluyen en el año 2022.

Cuadro N° 1 Relación de Convenios de Estabilidad Jurídica suscritos entre el Estado peruano y Cencosud

Empresa/inversionista	País	Suscripción	Monto (miles de US\$)
Cencosud Internacional Limitada	Chile	22/01/2008	2,000.00
Cencosud Perú S.A.	Perú	14/03/2012	3,999.99
Banco Cencosud S.A.	Perú	21/05/2012	9,516.00

Fuente: Proinversión <https://goo.gl/23y9g1>

En materia de prácticas tributarias y relación con el Estado, Cencosud Perú apeló la resolución del expediente N°3822-2014 que le fue impuesta por una acotación del impuesto a la renta e impuesto general a las ventas del ejercicio 2008 hecha por la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT). Según se informa en la memoria anual 2017 de la matriz chilena, esta acotación representó una diferencia de impuesto de 4.4 millones de dólares incluidos reajustes e intereses. La empresa apeló ante el Tribunal Fiscal y afirma que va a ganar.

⁷¹ Ver en: https://www.cencosud.com/cencosud/site/artic/20160216/asocfile/20160216190212/codigo_etica_chile__3_10v3.pdf

En Chile, por otra parte, el año 2013 un juzgado abrió proceso a dos gerentes y dos ex ejecutivos de Cencosud por contrabando y fraude al fisco⁷² ocurridos en el 2010.

Este caso ya había sido visto en Argentina, cuando la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) de ese país detectó que Cencosud, propietaria de los supermercados Jumbo y del shopping Inocente en Argentina, declaró donaciones para los damnificados por el terremoto que afectó a Chile el año pasado, cuando en realidad habrían sido ventas encubiertas⁷³.

Finalmente, en el 2018 en el Perú, el INDECOPI inició un proceso administrativo sancionador en contra de Cencosud por la presunta importación y comercialización de conservas de sardina en mal estado⁷⁴.

RIPLEY

En materia de Transparencia corporativa, en el Perú Ripley no difunde información corporativa propia. Se puede acceder a cierta información acerca de la empresa por medio de los reportes de su matriz chilena. La única empresa que reporta sus estados financieros en Perú a la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) es el Banco Ripley Perú pues cotiza en la Bolsa de Valores de Lima (BVL).

Banco Ripley tiene un Código de ética y conducta⁷⁵, aunque en este no se incluye nada explícito sobre materia tributaria.

En lo que respecta al ámbito de los privilegios tributarios, es del caso mencionar que Ripley S.A. firmó con el Estado peruano un convenio de estabilidad jurídica en 1998 por 10 años. El convenio -que ya no se encuentra vigente- le otorgó estabilidad en materia de impuesto a la renta y en cuanto al régimen laboral⁷⁶.

En materia de prácticas tributarias y relación con el Estado, al 31 de diciembre de 2017, cabe indicar que las subsidiarias Tiendas por Departamento Ripley S.A. y Banco Ripley Perú S.A mantienen diversos procesos judiciales de carácter tributario⁷⁷. Lo que tiene que ver con el hecho de que la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) ha efectuado contra estas varias acotaciones de impuestos, más multas e intereses, que han sido materia de controversia judicial⁷⁸.

72 Ciper. "Formalizan a ejecutivos de Cencosud por comercializar mercadería internada como "ayuda humanitaria" tras el terremoto". Disponible en: <https://goo.gl/K1nJBB>

73 <https://www.iprofesional.com/notas/115463-La-AFIP-investiga-a-la-chilena-Cencosud-por-evasion-y-contrabando>

74 Ver en: <https://goo.gl/rud7d8>

75 Ver el código en: <https://goo.gl/zMgU1o>

76 Ver en: <http://www.proinversion.gob.pe/webdoc/convenios/convenios.aspx>

77 En Chile, el Servicio de Impuestos Internos (SII) presentó ante la Fiscalía Metropolitana Oriente una denuncia en contra de los hermanos Maxo y Alberto Calderón Crispín, "ex controladores de la empresa Johnson's y hoy ligados a la propiedad de Ripley". Esto ocurrió en el 2014 y el cargo fue de presuntos autores de delito tributario cometido mediante el uso irregular del beneficio del artículo 14bis de la Ley de Impuesto a la Renta, a fin de evitar el pago del impuesto correspondiente a la enajenación de 387 millones de acciones de Ripley, ver en: <https://goo.gl/dJB1pA>

78 Se puede ver el detalle de estos juicios en la página 186 de los Estados financieros consolidados correspondientes a los ejercicios terminados el 31 de diciembre de 2017 y 2016 de Ripley Corp. S.A. y sus subsidiarias. Este documento está disponible en: <https://goo.gl/ZK6JWL>

Cabe referir, además, que Ripley y sus controladores fueron identificados como beneficiarios de la estructura offshore en el escándalo mediático de los Panamá Papers el 2016⁷⁹:

La filtración de más de 11 millones de registros secretos del bufete Mossack Fonseca revela datos de cerca de 200 sociedades offshore vinculadas a Chile. Destacan las de (...) los controladores de Ripley (...) Jorad Trading Inc. y Woodfell International Corp., registradas por Mossack Fonseca en agosto de 2002 y abril de 2012 respectivamente en Islas Vírgenes Británicas, son sociedades ligadas a los hermanos Andrés, Lázaro, Michel y Verónica Calderón Volochinsky. A través de Inversiones R Matriz Limitada y de Inversiones International Funds S.A., la familia Calderón controla el 53% de las acciones de la empresa de retail Ripley Corp., la que en 2014 obtuvo utilidades cercanas a los \$44.600 millones. (...) Ripley Corp. es, a su vez, propietaria del 40% de Woodfell International, sociedad que comercializa la marca de ropa Forever 21 en Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador y Panamá. Los registros de Mossfon indican que Jorad Trading se dedica al negocio de la exportación e importación en Chile, Perú y China.

En el Perú, asimismo, Ripley ha sido objeto de múltiples sanciones del INDECOPI con multas aplicadas generadas por denuncias de sus consumidores⁸⁰.

PROTISA

En lo que respecta al ámbito de la transparencia corporativa, es importante referir que Protisa no cotiza en bolsa, ni publica sus reportes financieros. Se puede obtener cierta información, sin embargo, por medio de los reportes de CMPC, que publica en su sitio web los reportes financieros y memorias anuales de todo el grupo.

Dentro del grupo CMPC, Protisa está controlada por Tissue Cayman Ltd., empresa registrada en Islas Caimán, al igual que otras dos empresas del grupo registradas en ese mismo territorio CMPC Cayman Ltd. y Propa Cayman Ltd., además de una en Guernsey llamada CMPC Investments Ltd. Todas estas sedes son paraísos fiscales por su opacidad y nula o baja imposición⁸¹.

En materia de privilegios tributarios, en 1997 Protisa suscribió un convenio con el Estado peruano que le otorgaba estabilidad tributaria en el impuesto a la renta, en el régimen de contratación laboral y en el régimen de exportaciones. Pasados diez años este convenio ya no está vigente⁸².

En cuanto a sus prácticas tributarias y relación con el Estado, Protisa reportó US\$ 3 millones en pérdidas en el 2017, según consta en el Reporte Integrado de CMCP 2017⁸³. Sin embargo, en el reporte financiero del cuarto trimestre de 2017, se señala que en comparación con los resultados del año 2016,

79 Ciper. "The Panama Papers": Los secretos de chilenos en paraísos fiscales salen a la luz". Disponible en: <https://goo.gl/GoJV7n>

80 Estas sanciones se pueden ver en: <http://servicio.indecopi.gob.pe/appCPCBuscador/>

81 Esta información se encuentra en el reporte de CMPC del 2003 disponible en: <https://goo.gl/8bY6TF> y en el reporte de prensa del medio de comunicación la Segunda Online disponible en: <https://goo.gl/7NRvor>

82 Ver: <http://www.proinversion.gob.pe/webdoc/convenios/convenios.aspx>

83 http://s21.q4cdn.com/798526818/files/doc_financials/Integrated_report/Reporte-Integrado-2017.pdf

se constata que se produjo un incremento de sus ventas en el Perú. Nuevamente vemos que, en este caso y a pesar del público crecimiento de sus ventas, el resultado financiero reportado por la empresa puede terminar en pérdidas:

Los volúmenes de venta de Papel Tissue disminuyeron 4% con respecto al 3T17 y fueron estables AoA⁸⁴. ToT⁸⁵, los volúmenes de venta se vieron afectados por la estacionalidad en todos los países donde operamos, excepto en Brasil y Chile. AoA los volúmenes de venta se beneficiaron por aumentos en Perú, México, Chile y Colombia, los cuales fueron completamente contrarrestados por disminuciones de Argentina, Uruguay, Brasil y Ecuador⁸⁶.

Respecto de los vínculos de su matriz con el poder político chileno, se conoció por un informe del Centro de Investigación e Información Periodística (Ciper) de Chile, titulado “La lista completa: la verdad sobre las 1.123 empresas que financian la política en Chile”,⁸⁷ que el Grupo Matte (beneficiarios finales de Protisa) lideró esta iniciativa empresarial con 33 empresas aportantes. Entre ellas, están la Compañía Manufacturera de Papeles y Cartones (CMPC) y varias compañías ligadas a la emblemática Papelera, el Banco Bice, la eléctrica Colbún y Entel Chile.

Eliodoro, Bernardo y Patricia Matte aparecen en el puesto 683 en el ranking mundial de bilionarios de Forbes, con una fortuna de US\$2.800 millones. El 17 de abril, Eliodoro Matte reconoció que “hemos financiado a candidatos a través de aportes reservados”. También descartó categóricamente que su grupo aporte por medio de boletas, y negó presiones para los candidatos beneficiados por la billetera de sus empresas. “Yo jamás he llamado a un parlamentario para pedirle que vote en tal o cual sentido un proyecto”, afirmó.

En este mismo informe de CIPER, aparecen como aportantes de las diversas campañas políticas en Chile, los grupos Angelini (Abastible), y Saga Falabella, empresas cuyas filiales son analizadas en este informe.

En el ámbito de las sanciones administrativas impuestas en el Perú, la Comisión de Defensa de la Libre Competencia del INDECOPI desarticuló y sancionó al cártel de papel higiénico conformado por las empresas Kimberley Clark Perú y Protisa en el año 2015. La denominación “cártel” fue hecha por la propia entidad pública en el 2017:

“El cártel sancionado se realizó secretamente entre el 2005 y el 2014, a través de reuniones en salas de hoteles o cafés, entre gerentes generales y otros funcionarios de ambas empresas para determinar los incrementos de precios a realizar. También emplearon contactos telefónicos.”⁸⁸

84 Comparación anual.

85 Comparación trimestral.

86 Ver reporte en: <https://goo.gl/GM8hz2>

87 Ver la investigación completa de Ciper en: <https://goo.gl/1YnB4a>

88 Ver el comunicado de Indecopi sobre este caso en: <https://goo.gl/oNKJYq>

El impacto económico de la desarticulación de este cártel conformado por Protisa y Kimberly Clark, que tenían el 90 por ciento del mercado de papel en el Perú, fue estimado por el INDECOPI en un ahorro de mil 144 millones de soles para los consumidores⁸⁹.

Esta práctica no parece haber sido algo aislado en Protisa. Ese mismo año, el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia (TDLC) de Chile condenó a la matriz de Protisa por haberse coludido con otra empresa chilena para concertar precios:

EL TDLC acogió por unanimidad el requerimiento por colusión presentado por la Fiscalía Nacional Económica (FNE) contra CMPC Tissue y SCA Chile (ex Pisa, hoy llamada Essity), declarando en su sentencia dictada el 28 de diciembre que ambas empresas celebraron y ejecutaron acuerdos “con el objeto de asignarse cuotas de participación de mercado y de fijar precios de venta de sus productos tissue desde el año 2000 hasta, a lo menos, diciembre de 2011, afectando el mercado nacional de la comercialización mayorista de tissue en el canal de venta masivo”.⁹⁰

SAGA FALABELLA

Saga Falabella presenta información corporativa propia. También se puede acceder a cierta información de todo el grupo en el Perú por medio de los reportes de su matriz chilena. En su Memoria Anual 2017 se observa que, dentro de su estructura global, la empresa mantiene filiales en Islas Vírgenes Británicas y Panamá⁹¹.

Saga Falabella cuenta con un Código de Conducta, denominado Declaración de Ética, pero no incluye nada en él sobre el tema fiscal⁹².

En lo que respecta a privilegios tributarios, el año 2015 Falabella Perú S.A.A. firmó un convenio con el Estado peruano, vigente hasta el 2025, que le otorga estabilidad en el régimen del impuesto a la renta, le otorga un tipo de cambio más favorable y el derecho a la no discriminación⁹³.

Asimismo, según la Memoria Anual 2017 de Saga Falabella, disponible en el sitio web de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) del Perú, la subsidiaria Saga Falabella Iquitos S.A.C. está comprendida en los beneficios de reintegro tributario del Decreto Legislativo 821, Ley del Impuesto General a las Ventas (IGV) e Impuesto Selectivo al Consumo (ISC)⁹⁴.

89 Cfr. en: <https://goo.gl/EcvaLT>

90 Cfr. en: <https://goo.gl/QXXT8g>

91 <https://goo.gl/hP4oey>

92 La Declaración de Ética puede verse en: <https://goo.gl/31jkCj>

93 Ver en: <http://www.proinversion.gob.pe/webdoc/convenios/convenios.aspx>

94 Para más detalle de lo que implica este beneficio se puede ver la memoria aludida en: <https://goo.gl/xFH DUQ>

En lo que respecta a sus prácticas tributarias y relación con el Estado, cabe indicar que Saga Falabella registró ventas por casi S/ 3 mil millones y una ganancia neta de S/ 154.8 millones durante el 2017, lo que significó caídas de 1% y 10% respectivamente respecto de 2016. El impacto tributario de una caída de 1 por ciento en los ingresos es bastante significativo en la experiencia de Saga Falabella. Asimismo, el EBITDA de Saga Falabella fue de S/ 256 millones en 2017, cayendo en 6.9% respecto al año anterior.

En materia tributaria, la propia empresa reporta en su Memoria Anual 2017:

Como consecuencia de la revisión de las declaraciones juradas de los años 2000 a 2005, en años anteriores, la Compañía recibió de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) diversas Resoluciones de Determinación y Resoluciones de Multa relacionadas al impuesto general a las ventas y al impuesto a las ganancias de los períodos fiscales mencionados, ascendiendo el total de la contingencia a la fecha a S/ 73,648,000. En relación a dicha contingencia, el 16 de marzo de 2012 la Compañía efectuó un pago por S/ 26,069,000 sin que el mismo implique la aceptación de las materias impugnadas, teniendo por el contrario el propósito de remover cualquier obstáculo en la actuación de pruebas en el marco de los procedimientos impugnatorios en curso. Considerando dicho pago, a la fecha se mantiene un monto de contingencia equivalente a aproximadamente S/ 33,084,000 pendientes de resolución⁹⁵.

En relación con informes de prensa que involucran a prácticas problemáticas a empresas ligadas a Saga Falabella, es de destacar la nota del medio OJO PÚBLICO titulada: “Jefa de Mossack Fonseca en Perú realizó operaciones sospechosas a través del BCP”, que señala:

(...) el Banco de Crédito del Perú (BCP) y las entidades bancarias Falabella y Ripley fueron utilizadas por la representante en Lima de la firma panameña Mossack Fonseca, Mónica de Ycaza Clerc, para realizar operaciones sospechosas por grandes sumas de dinero⁹⁶.

Esta nota de prensa toma como fuente a la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF) del Perú que figura en un informe de la Primera Fiscalía Supraprovincial de Lavado de Activos encargada de las investigaciones relacionadas con el caso Panama Papers.

5.3 LIMITACIONES AL EJERCICIO DEL DERECHO A VIVIR EN UN MEDIO AMBIENTE SOSTENIBLE

El derecho internacional ambiental ha sido la principal fuente para el reconocimiento normativo del derecho humano a vivir en un medio ambiente sano. En el ámbito de las Naciones Unidas, la Declaración de Estocolmo sobre Medio Humano de 1972 introdujo la siguiente premisa básica: “El hombre tiene el derecho fundamental a la libertad, la igualdad y el disfrute de condiciones de vida

⁹⁵ Ver: <https://goo.gl/q6sT6b>

⁹⁶ Ver la nota periodística en: <https://goo.gl/iU3n97>

adecuadas en un medio de calidad tal que le permita llevar una vida digna y gozar de bienestar, y tiene la solemne obligación de proteger y mejorar el medio para las generaciones presentes y futuras⁹⁷.

El derecho a vivir en un medio ambiente sano se encuentra, asimismo, reconocido en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (“Protocolo de San Salvador”) de 1988 que ha sido formalmente ratificado por el Perú, cuya Constitución en su artículo 123° proclama que “Todos tienen el derecho de habitar en ambiente saludable, ecológicamente equilibrado y adecuado para el desarrollo de la vida y la preservación del paisaje y la naturaleza. Todos tienen el deber de conservar dicho ambiente. Es obligación del Estado prevenir y controlar la contaminación ambiental.”

La Constitución chilena ampara igualmente este derecho en su artículo 45.1 refiriendo que “Todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo.”

No obstante, la claridad e imperatividad de estas prescripciones normativas, su cumplimiento resulta bastante precaria a la luz de la práctica de las inversiones que han sido objeto del presente estudio. En efecto, el siguiente cuadro da cuenta de las infracciones a la normativa ambiental registradas por las empresas chilenas que operan en el Perú, no obstante los compromisos asumidos en orden a cumplir con determinados estándares internacionales, a través de membresías o declaraciones para alinear las operaciones empresariales a dichos estándares.

Como parámetro de análisis para esta sección del informe se ha considerado los estándares ambientales que forman parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como los lineamientos de reporte del Global Reporting Initiative (GRI),

A continuación, se detalla las empresas chilenas, así como sus subsidiarias y empresas vinculadas cuyo record ambiental fue investigado para el presente informe: Cencosud, Abastible, Protisa y Saga Falabella.

En el Cuadro N° 2 que se expone a continuación se detalla, empresa por empresa, los rubros en los que se han identificado infracciones a la normativa ambiental, así como los compromisos que las empresas han adquirido con el cumplimiento de estándares internacionales, a través de membresías o declaraciones de alinear sus operaciones a dichos estándares. Se incluyen para tal efecto los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la guía de reportes de sostenibilidad Global Reporting Initiative (GRI), entre otros.

⁹⁷ Declaración de la Conferencia de Las Naciones Unidas sobre el Medio Humano. Declaración de Estocolmo de 1972. Artículo 1.

Cuadro N° 2 Empresas chilenas analizadas y tipo de infracción identificada en el periodo 2010-2018

	ECA - LMP	Instrumentos de Gestión Ambiental	Otros	Ha suscrito o alinea sus operaciones con
Cencosud (Wong, Metro, Paris)	No	No	No	Pacto Mundial, Dow Jones Sustainability Index, GRI
Abastible - Solgas (Desde Junio 2016)	No	No	No	Declaración Universal de Derechos Humanos, GRI
Productos Tissue del Perú (Protisa)	No	Si	No	ODS, GRI
Hipermercados Tottus S.A.	No	No	No	ODS, Principios Rectores de Empresas y DDHH, GRI
Tiendas por Departamento Ripley S.A.	No	No	No	-
Saga Falabella	No	No	No	Pacto Mundial, Green Building Council, GRI

Fuentes: Cencosud (Memoria Anual 2017), Solgas (Memoria Anual Repsol 2016), Protisa (Reporte Integrado CMPC 2017), Hipermercado Tottus (Reporte de Sostenibilidad 2017), Saga Falabella (Reporte de Sostenibilidad 2017).

Los compromisos adquiridos han sido extraídos de los informes de sostenibilidad al 2017. En el caso de Abastible y Protisa se recurrió a los informes de sus matrices en Chile, Grupo Copec, CMPC y Empresas Carozzi respectivamente.

El cuadro N° 3 a continuación contiene, asimismo, el detalle de las infracciones identificadas para el caso de PROTISA. En el caso de la resolución N° 1336-2018-OEFA/DFAI, los lodos que la empresa no había dispuesto como “residuos peligrosos” contenían Antimonio, Arsénico, Cadmio, Mercurio, Plomo, Selenio, etc., con lo cual, refiere la OEFA, se constataba que si eran peligrosos. Esta situación ponía en riesgo la salud de sus propios trabajadores.

Cuadro N° 3 . Infracciones identificadas para el caso de PROTISA

Nro.	Unidad Ambiental	Resolución Directoral (RD)	Fecha de la Resolución	Resolución Directoral			Multa (UIT)
				Instrumento incumplido	Infracción Cometida	Medida Correctiva	
1	Planta Industrial Santa Rosa, Planta Los Rosales	164-2015-OEFA/DFSAI	27/02/2015	Plan de Manejo de Residuos Sólidos	No contar con un almacén central de residuos sólidos peligrosos en Santa Rosa. No haber segregado ni acondicionado residuos peligrosos en la planta Rosales. No contar con almacén central de residuos sólidos en planta Rosales.	No	No
2	Planta Industrial Santa Rosa	1336-2018-OEFA/DFAI	15/06/2018	Plan de Manejo de Residuos Sólidos	No realizó la disposición final de lodos tratados en su Planta de Tratamiento de Aguas Residuales, como residuos sólidos peligrosos	En un plazo de 30 días, disponer los lodos en un relleno de seguridad a través de una empresa acreditada	No

Elaboración propia en base a información de OEFA.

El Lote (petrolero) 64, ubicado en el noroeste del departamento peruano de Loreto, abarca el corazón del territorio del pueblo indígena Achuar, y se superpone a nacientes de ríos, entre las cuales se encuentran los que alimentan el río alto Morona, así como al río Chapulli, cuenca donde se asienta el pueblo indígena Chapra. Este lote compromete también y de diversas maneras, el territorio Wampis y los derechos colectivos de este pueblo. El traslado de crudo por barcazas a lo largo del río Morona, además de numerosas comunidades Wampis, afectaría a dos comunidades del pueblo Chapra.

Asimismo, el lote 64 colinda con la Zona Reservada (ZR) Santiago Comainas, un área considerada dentro del Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas aunque no Categorizada, que se encuentra íntegramente dentro del territorio tradicional del pueblo Wampis.

La empresa chilena Geopark participa desde fines del 2014 con el 75% del Lote 64 junto con la empresa estatal Petro Perú que posee el 25% restante. En este corto tiempo, tanto la Federación de la Nacionalidad Achuar del Pastaza (FENAP) -que viene expresando su rechazo al proyecto desde que se otorgó la primera licencia de explotación en 1995-⁹⁸, como el Gobierno Territorial Autónomo de las Nación Wampis, han expresado su rechazo a la forma de trabajo de la empresa en sus territorios y la han acusado de fomentar a organizaciones que no tienen representatividad. De forma conjunta, los achuar y wampis han exigido al gobierno la anulación del contrato por el Lote 64⁹⁹.

En relación a la Evaluación de Impacto Ambiental (EIA) presentado por Geopark al Servicio Nacional de Certificación Ambiental (SENACE)¹⁰⁰, FENAP ha destacado que el estudio no consigna en su línea base los pasivos ambientales ya existentes, por lo que ha solicitado al Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) visite los lugares impactados. FENAP ha mostrado también su preocupación porque durante la fase preoperativa, en la elaboración del EIA, GeoPark viene trazando la ruta del futuro oleoducto y carretera mediante la tala de árboles, aparentemente sin control ni supervisión alguna¹⁰¹.

Un ejemplo de imprecisión se refiere a las operaciones fluviales a través del río Morona usando para ello un muelle o pontón flotante en el Campamento militar Sargento Puño. De acuerdo con el EIA, a través del Morona, GeoPark trasladará aguas arriba combustibles a granel empleando embarcaciones de doble fondo con una capacidad promedio de 82,000 galones de combustible. Para el transporte fluvial de carga se utilizará motochatas para fluidos, con una capacidad aproximada no mayor a 90,000 galones. Para ninguno de estos dos casos ofrece información de la frecuencia de tráfico esperada y otras especificaciones acerca de las embarcaciones que surcarán en río Morona, el cual se caracteriza por sus continuos y cerrados meandros. Aguas arriba también se trasladará carga seca general en barcazas con una capacidad de 450 toneladas en cubierta. El EIA tampoco especifica cuál será el tránsito de embarcaciones con carga seca durante las etapas de construcción, operación y abandono del lote.

98 <http://www.fenap.com.pe/index.php/fenap/historia-y-cultura/item/32-el-problema-del-petroleo/32-el-problema-del-petroleo>

99 <http://www.caaap.org.pe/website/2018/08/20/pueblos-wampis-y-achuar-exigen-anulacion-del-lote-petrolero-64-a-ser-operado-por-geopark/>

100 "Estudio de Impacto Ambiental Detallado: Proyecto de desarrollo del área noroeste (Situche Central) del Lote 64", Julio 2018. Ver: https://proyectomorona.com/wp-content/uploads/2018/08/Resumen_EIA.pdf

101 http://derechosociedad.org/IIDS/Noticias/2019/RESUMEN-FENAP-EIA-GEOPARK-Nota_penssa_09_2019.pdf

El EIA, además, indica que para el transporte de crudo empleará barcazas con una capacidad entre 8,000 y 10,000 barriles de petróleo. Como en el caso anterior, sin embargo, no hay indicación de la frecuencia de tráfico de las embarcaciones con crudo. Si la producción del lote 64 está estimada en entre 8,000 y 10,000 barriles diarios, el tráfico (diurno) requerirá de viajes constantes para trasladar el petróleo desde Sargento Puño hasta la estación de bombeo 4, considerando que la capacidad de almacenamiento crudo en tanques en dicho campamento será de 10,000 barriles distribuidos en dos tanques.

Por otro lado, el proyecto construirá una carretera de 47,8 km para unir el Campamento Sargento Puño con el área de producción ubicada en Situche Central, la cual correrá en general paralela a un ducto para el transporte de hidrocarburos. El documento es muy impreciso en relación a la deforestación que generará el proyecto en el proceso de construcción. Consultado sobre el tema, el Ing. José Serra, especialista en análisis de estudios de impacto ambiental de grandes proyectos en la Amazonía, señala que a la deforestación calculada por el EIA hay que añadirle un 20% más para el levantamiento de campamentos, depósitos, almacenes y otras instalaciones necesarias para la construcción de la carretera, dato omitido en el EIA. Serra señala también, que en las carreteras de la selva, a menudo se cortan árboles y arbustos a ambos lados de la vía más allá de las bermas, unos 10 m adicionales por lado. Si se considera esto, resultado es una extensión deforestada que podría superar el 100% del cálculo realizado por el EIA.

Haciendo referencia a la reinyección de aguas de producción durante la etapa de operación¹⁰², el EIA señala que existe el riesgo de una posible alteración del agua superficial sin ahondar en mayores detalles. Es importante anotar en este punto que el propio Osinergmin ha reconocido que la principal fuente de contaminación de la industria petrolera en la Amazonía no han sido los derrames de crudo sino los vertimientos, realizados por décadas, de aguas de producción a las quebradas y ríos de Loreto¹⁰³. Desde el 2009 estas aguas se reinyectan al subsuelo pero poco se conoce de los estándares de disposición empleados.

Otro tanto ocurre con relación al venteo de gas, o “flare”. Con relación a este el EIA advierte que tendrá un impacto en la migración de aves. Sin embargo, a la hora de categorizar su impacto señala que es “Moderado” porque sería reversible y limitado a los períodos de venteo.

En otro orden de cosas, merecen mención los estándares de calidad ambiental (ECA) de suelo y agua y el tratamiento que se da a la información por la presencia de metales pesados, aparentemente de origen natural. Inexplicablemente, EIA se refiere a algunas áreas el proyecto como suelos industriales, para los cuales los ECAS son menos exigentes.

102 Las aguas de producción son un sub producto de la extracción de hidrocarburos, que se caracteriza por tener un alto grado de salinidad y contener elementos como: grasas y aceites; metales pesados como estroncio, bario, cadmio, cromo, plomo y mercurio; gases como oxígeno, cloro y ácido sulfhídrico; aniones como sulfatos, etc. Consultado en: “Revisión del panorama actual del manejo de agua de producción en la industria petrolera colombiana”, Mesa et al, en *Gestión y Ambiente* 21(1), 87-98, 2018.

103 “Eliminación del mayor impacto ambiental de los campos petroleros”, Osinergmin, 2009. Ver: http://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/hidrocarburos/Publicaciones/Eliminacion_del_mayor_impacto_ambiental_de_la_Selva_Peruana.pdf

Finalmente, el EIA reporta la presencia de niveles de Bario por encima de los niveles máximos permisibles en suelo y agua, así como la presencia de Cadmio. Existen investigaciones que, en efecto, mencionan esta presencia pero la asocian a un origen antrópico en la Amazonía loretana¹⁰⁴, con lo cual, es probable que la prevalencia de estos elementos identificados en el EIA estén asociados a la existencia de pasivos ambientales de operaciones pasadas, como la del Lote 1AB con la que limita el lote 64, pero esto requiere mayor investigación.

Lo que es claro a la luz de estos hallazgos preliminares, es que el EIA presentado por Geopark presenta vacíos de información que pueden comprometer la calidad del Plan de Manejo Ambiental que incorpora todo EIA.

104 Sáenz Sánchez, César, "Recuperar la cuenca del Morona, debido a la contaminación por actividades de hidrocarburos", Universidad de Trujillo. 2008. Ver: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5398>





IRREGULAR EIA EN LOTE 64



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



ANUNCIAN MOVILIZACIÓN SI GEOPARK NO SE RETIRA



CONCLUSIONES

- En el ámbito laboral, la indagación efectuada ha podido detectar la existencia de prácticas laborales reñidas con los estándares internacionales en materia de trabajo, particularmente el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva. A pesar de tratarse de empresas con compromisos públicos y transparentes destacados con respecto a los estándares de producción y comercialización, en los últimos años, sin embargo, sus prácticas han sido reiteradamente vinculadas a casos de vulneración de los derechos laborales y sindicales.

Los mecanismos utilizados regularmente por estas empresas han consistido en la implementación de políticas con efectos discriminatorios y/o abiertamente actos de hostilización contra los dirigentes y afiliados de sus sindicatos, lo que se ve reforzado por la situación de inestabilidad laboral (contratos temporales) en que se encuentra un sector amplio del personal de estas empresas.

- En el ámbito tributario y de transparencia fiscal, las empresas analizadas obtuvieron un conjunto de beneficios a través de los contratos de estabilidad tributaria, mediante los cuales, durante un significativo periodo de tiempo que podía durar incluso décadas, les permitió pagar una tasa flat de impuesto a la renta, la libre disposición de divisas, la libre remesa de utilidades, tipos de cambio favorables y protección contra la discriminación. Sin embargo, un número significativo de estas hace parte de una sofisticada arquitectura financiera vinculada a redes de paraísos fiscales, a las que se atribuye la finalidad de facilitar la deslocalización de sus ganancias. De igual modo, se advierte también la presencia de prácticas que podrían ser interpretadas como una deliberada erosión de la base tributaria peruana, pese a los privilegios tributarios recibidos, mermando de este modo los recursos disponibles requeridos para atender los derechos económicos, sociales y culturales de la población peruana.
- En materia ambiental y como se aprecia en la sección respectiva, el comportamiento de algunas de las empresas chilenas analizadas no se condice con el cumplimiento de los diversos estándares internacionales en materia ambiental que voluntariamente manifiestan haber asumido. Mediante sus prácticas, y dada la naturaleza de sus actividades, se verifican serias afectaciones tanto al medio ambiente como a la salud y seguridad de las personas y comunidades comprendidas en el área de influencia de sus proyectos. Lo que revela que estos principios y estándares voluntarios no parecen haber contribuido sustancialmente a mejorar sus prácticas ambientales, ni les ha impedido incurrir en infracciones a la normativa ambiental peruana.

- Según los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, no obstante, existen dos actores principales que deben velar por que los derechos humanos sean respetados en todo momento en ámbitos vinculados a las empresas: por un lado, los Estados que tienen la obligación de establecer los medios y las herramientas necesarias para proteger los derechos humanos; y, por otro, las empresas, que se encuentran obligadas a respetar los derechos humanos y a asegurar su no vulneración a lo largo de la cadena de valor, poniendo los medios necesarios para evitarlo —a lo que se ha denominado debida diligencia—, así como a reparar el daño ya generado en caso de que se hubiera producido algún tipo de vulneración¹⁰⁵.

Se deduce de la información recopilada en este informe, sin embargo, que el cumplimiento de las obligaciones y compromisos en materia de derechos humanos adoptados por parte de las empresas chilenas seleccionadas para este informe, no refleja las prioridades declaradas por estas, ni ha sido incorporada como parte de sus políticas y reglamentos internos. Por el contrario, varias de las prácticas laborales, tributarias y ambientales reportadas en este informe entrarían en colisión con los estándares y derechos reconocidos en el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos de Chile, lo mismo que en otros instrumentos del derecho internacional de los derechos humanos que deberían guiar sus prácticas en materia de debida diligencia en materia de derechos humanos.

- El concepto de la diligencia debida en materia de derechos humanos ha sido definido como la medida de prudencia, actividad o asiduidad que cabe razonablemente esperar, y con la que normalmente actúa, una persona prudente y razonable en unas circunstancias determinadas, para evitar incurrir en daños a los derechos humanos. En el contexto de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, esta alude a un proceso deliberado y continuo de gestión que una empresa prudente y razonable debe llevar a cabo, a la luz de sus circunstancias (como el sector en el que opera, el contexto en que realiza su actividad, su tamaño y otros factores) para hacer frente a su responsabilidad de respetar los derechos humanos. De manera específica, el Principio 17 de los Principios Rectores refiere que “con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos”, y que “este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas”. No obstante, ello no parece haber ocurrido en el caso de las empresas analizadas.
- No parece haber ocurrido tampoco, respecto de las autoridades estatales involucradas; y en particular, las del Estado chileno. En efecto, de acuerdo con los Principios de Maastricht 24 y 25 sobre las obligaciones extraterritoriales de los Estados en el área de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹⁰⁶, los Estados tienen el deber de adoptar medidas para asegurar que las empresas transnacionales no dañen el disfrute de estos derechos, cuando pudieran estar en condiciones de hacerlo; siendo que estos principios se aplican en aquellos casos en que el daño o amenaza de daño se origine en el propio territorio del Estado o cuando la empresa, la

105 Fundación CIDEAL de Cooperación e Investigación. Guía para la aplicación de la debida diligencia sobre derechos humanos en las empresas, Madrid, 2018, pg. 9.

106 Los Principios de Maastricht fueron expedidos el 28 de septiembre de 2011 por 40 expertos en derecho internacional de todas las regiones del mundo, incluidos miembros actuales y anteriores de los órganos internacionales de tratados de derechos humanos, órganos regionales de derechos humanos, así como relatores especiales anteriores y actuales del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

compañía matriz o la sociedad que ejerce el control, tenga su centro de actividad, esté registrada o domiciliada, en el Estado de que se trate.

- Como está referido en el pto. 2.2 de este informe, el Eje 1 del Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos de Chile prevé que las empresas chilenas “sean capaces de cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dondequiera que operen”. Así pues, dado que la obligación estatal de proteger a las personas y comunidades víctimas potenciales de daños a sus derechos humanos no termina en las fronteras territoriales de Chile, podría esperarse que –dadas las evidencias recogidas en este informe– dichas medidas se concreten y den positiva cuenta de este reto, aún pendiente e indispensable tanto en Chile como en el Perú, para asegurar la coherencia entre sus compromisos formalmente asumidos en la esfera internacional y nacional y su correlativa expresión en sus prácticas institucionales.



RECOMENDACIONES

- En primer lugar, resulta indispensable que el Estado chileno se haga cargo de sus obligaciones extraterritoriales en materia de derechos humanos y coopere con la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACNUDH), y con el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas de las Naciones Unidas, en orden a incorporar los principios, convenios y tratados de derechos humanos en sus estrategias, políticas, planes y proyectos de inversión en América Latina y el Caribe, y en el Perú en particular.
- Se hace necesario e imperativo, asimismo, que el Estado chileno, en el marco de su Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, implemente los mecanismos de seguimiento y verificación del cumplimiento de los estándares en materia de derechos humanos previstos en dicho plan, los cuales deberán monitorearse de manera periódica e involucrando como fuentes de información directas a los sectores sindicales y sociales afectados por las operaciones de las empresas chilenas.
- De igual forma, y en conformidad con la recomendación que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) de las Naciones Unidas formulara al estado chileno en junio de 2015, se deberían tomar medidas para dotar a Chile “un marco normativo que vele por el respeto pleno de los derechos humanos económicos, sociales y culturales por parte de empresas que desarrollan su actividad en el Estado parte y aquellas sujetas a su jurisdicción que desarrollan sus actividades en el extranjero”.
- De de acuerdo con tales recomendaciones, asimismo, deberían adoptarse también “medidas legislativas y administrativas adecuadas para asegurar la responsabilidad legal de las empresas y sus filiales que tengan su sede en el territorio del Estado parte o estén gestionadas desde él, en relación con las violaciones de los derechos económicos, sociales y culturales en sus proyectos en el extranjero.”
- Resulta clave que el Estado chileno lleve a cabo una estrategia de sensibilización dirigida a las empresas mencionadas en este informe, y otras que de modo similar vengán actuando en el Perú, acerca de cómo evitar las prácticas que comportan una violación a los derechos humanos internacionalmente reconocidos, y los beneficios que el respeto por los derechos humanos puede tener para ellas, así como ejemplos de buenas prácticas.

- Se recomienda que el Estado chileno, asimismo, convoque a reuniones periódicas a la representación de las empresas objeto de análisis en este informe, con la Cámara de Comercio Chile-Perú, con representantes de los ministerios de trabajo, comercio exterior y justicia de ambos países, así como con los actores sindicales de estas empresas y con representantes de organizaciones de la sociedad civil peruana y chilena vinculadas a la promoción de los derechos humanos, ambientales y sindicales, para el intercambio de información referida a las acciones adoptadas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones y estándares contenidos en el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, y el seguimiento conjunto de los compromisos y obligaciones asumidos.
- Se recomienda al Estado peruano cumplir con su deber de proteger a las personas y comunidades que puedan ser lesionadas en sus derechos humanos como consecuencia de las actividades de las empresas chilenas que operan en su territorio. En particular tomando medidas para prevenir, investigar, castigar y reparar las violaciones a los derechos humanos que pudieren haber derivado de la ejecución de sus actividades.
- Se recomienda que el Estado peruano solicite la cooperación de la República de Chile para que, en cumplimiento de sus obligaciones extraterritoriales en materia de derechos humanos, tome acciones para evitar que las empresas, compañías matrices o sociedades que ejercen el control, tienen su centro de actividad, están registradas o domiciliadas, o tienen su sede principal de negocios o desarrollan actividades comerciales sustanciales en la República de Chile, continúen menoscabando el disfrute de los derechos de la población y comunidades afectadas por sus proyectos en el Perú; incluyendo la adopción de medidas para prevenir nuevos abusos, hacer rendir cuentas a las empresas implicadas por estos y garantizar recursos efectivos para las personas afectadas.
- Se recomienda a las empresas chilenas analizadas, por su parte, iniciar procesos de diálogo social con sus principales grupos de interés, incluidos las organizaciones de trabajadores y/o sindicales, organizaciones de consumidores y organizaciones promotoras de los derechos humanos, con el objeto de establecer mecanismos de comunicación que permitan a todas las partes conocer las acciones que adopten o proyecten adoptar en orden a remediar las situaciones descritas en este informe, así como asegurar el cumplimiento de los compromisos y obligaciones asumidas en materia de derechos humanos.

Agradecemos a todas las personas y organizaciones que han aportado con información y trabajo a este estudio, especialmente a todas las personas afectadas, organizaciones sindicales y comunidades que generosamente compartieron con nosotros sus historias y vivencias. También agradecemos a Carlos Bedoya Bonelli, Ciro Salazar Valdivia y Rodolfo Bejarano Bernal, por su colaboración con este informe.

“Impacto en los Derechos Humanos de empresas chilenas
que operan en el Perú”

Se terminó de imprimir en los Talleres Gráficos de Precisión Gráfica S.A.C.
Grupo 19 Mza. D Lote 16 Sector 3 Villa El Salvador Lima-Perú

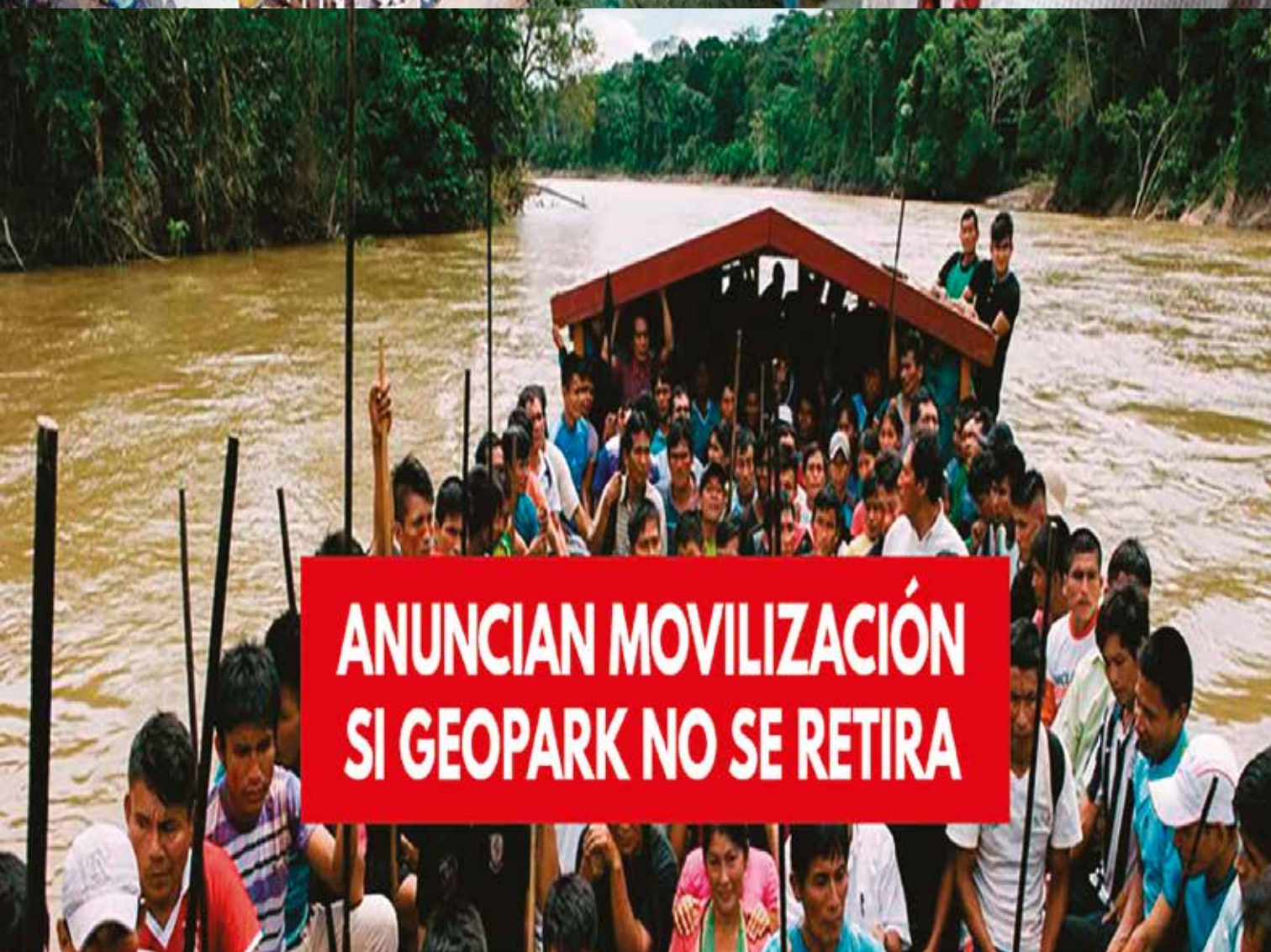
Diseño y diagramación Equilibrios / e-mail equilibriosperu@gmail.com

Teléfonos: 959 757 936 / 983 752 594

Marzo, 2019



IRREGULAR EIA EN LOTE 64



**ANUNCIAN MOVILIZACIÓN
SI GEOPARK NO SE RETIRA**

La FIDH es una organización internacional no gubernamental que tiene como objetivo promover la realización de todos los derechos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Cuenta con 184 organizaciones miembro en más de cien países, y tiene estatus consultativo ante las Naciones Unidas, la OEA, la UNESCO y el Consejo de Europa.

Perú EQUIDAD, por su parte, es una organización no gubernamental, miembro de la FIDH, que procura la armonización de las políticas públicas en el Perú de conformidad con las obligaciones que soberanamente este país ha asumido al ratificar formalmente los tratados internacionales de derechos humanos. Peru EQUIDAD es miembro de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos del Perú y del Consorcio sobre las Obligaciones Extraterritoriales de los Estados en materia de derechos económicos, sociales y culturales (ETO, por sus siglas en inglés).



Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos - Perú EQUIDAD
Mariscal Miller 2182 int. 203 Lince - Lima 14 - Perú
Teléfono: 511- 472 2536
Correo: contacto@equidad.pe
www.equidad.pe