

Los límites de la autorregulación y el derecho blando en las empresas y los derechos humanos desde la perspectiva de las víctimas:

Reflexionando sobre los impactos en los derechos humanos de las corporaciones de Chile, China y España en el Perú



EQUIDAD

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos

fidh

Fédération internationale des ligues des droits de l'Homme



NICFI

Norway's International Climate and Forest Initiative



IWGIA

Introducción	5	
Metodología	6	
Tabla 1 – Regulaciones internacionales, regionales y nacionales sobre empresas y derechos humanos en Chile España		7
Tabla 2 – Regulaciones internacionales y nacionales sobre empresas y derechos humanos en China	8	
Tabla 3 – Lista de empresas según el país de origen y sus credenciales BHR/RSC	8	
Obstrucción de los derechos laborales	10	
Libertad de asociación y negociación colectiva	10	
Condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo	12	
Regulaciones	12	
Prácticas en seguridad y salud ocupacional	13	
Inspecciones de trabajo	13	
Obstáculos a la justicia fiscal	14	
Autoinformes de derechos humanos y reconocimiento en RSC		14
Rasgando el velo corporativo	15	
Comunidades indígenas – Obstáculos en el derecho a vivir en un ambiente limpio y sostenible	16	
Perforación petrolera en territorios indígenas dentro de la Amazonía	17	
Impactos en las comunidades andinas por la minería china		18
Reflexiones finales	20	
Recomendaciones	22	

**©Centro de Políticas Públicas
y Derechos Humanos Perú Equidad**

**Mariscal Miller 2182 int. 203
Lince, Lima 14
Teléfono 51-1 472 2536
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
Nº 2019-14976

1ra edición

Se terminó de imprimir en octubre
de 2019 en Presición Gráfica S.A.C.

Grupo 19 Mza. D Lote. 16 Sec. 3
Lima - Villa El Salvador

Lima - Perú

Octubre, 2019

Coordinador de Proyecto:

Javier Mujica Petit

Responsable de investigación:

Rajiv Maher

**Con el auspicio del Grupo Internacional de
Trabajo sobre Pueblos Indígenas (IWGIA)**

Introducción

En el 2011, los titulares de derechos, especialmente en los países del hemisferio sur albergaron cierto optimismo tras respaldar el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, los Estados y las empresas, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y los Derechos Humanos (UNGP). Los UNGP reafirmaron la obligación de los Estados de proteger y la responsabilidad de las empresas de respetar todos los derechos humanos, y de que ambos, deben otorgar la reparación debida en caso de incumplimiento. Aunque no es un instrumento legal vinculante, los UNGP alentaron con entusiasmo a los gobiernos a desarrollar y publicar Planes de Acción Nacionales (PAN) para la implementación de dichos principios rectores. Las empresas también se apresuraron en anunciar compromisos para apoyar el respeto a los derechos humanos. De hecho, según el Centro de Información sobre Empresas y Derechos Humanos (CIEDH), en la actualidad hay al menos 369 promesas corporativas para respetar los derechos humanos.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, nos pareció interesante recopilar y sintetizar las investigaciones recientes acerca de los impactos en Perú de 14 empresas de diversos sectores —cuyos países de origen son Chile (6), China (4) y España(4)¹— realizadas por el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD)². La Tabla 1 unifica las diferentes normas y estándares relacionados con las empresas y los derechos humanos a nivel internacional (principalmente a nivel de las Naciones Unidas) que Chile y España se han comprometido a respetar, seguido a nivel regional de un resumen de sus respectivos PAN. La Tabla 2 enumera las diferentes normas y estándares internacionales en materia de empresas y derechos humanos que China se ha comprometido a cumplir y las directrices del sector minero de la Cámara de Comercio china sobre el respeto de los derechos humanos.

La Tabla 3 ofrece una perspectiva sobre los autoreconocimientos en materia de empresa y derechos humanos que alegan tener las 14 empresas de Chile, China y España, como son los compromisos políticos o la pertenencia a organismos internacionales de responsabilidad corporativa tales como el Pacto Mundial de Naciones Unidas, certificaciones, premios y distinciones. A continuación, detallamos nuestro análisis en función de los datos proporcionados por tres publicaciones sobre el impacto en los derechos humanos de las empresas chilenas, chinas y españolas en el Perú. Nuestras conclusiones se dividen en subsecciones de derechos laborales y derechos de las comunidades indígenas, con ejemplos desde la perspectiva de las víctimas de los daños a los derechos humanos causados por las 14 empresas.

Dichos hallazgos nos hacen ser menos optimistas sobre nuestras reflexiones en materia de empresas y derechos humanos y la inversión extranjera por parte de las empresas en Perú, la mayoría de las cuales afirman audazmente estar comprometidas y actuar de manera responsable con respecto a los derechos humanos. Los resultados muestran que las empresas cometen en grados diferentes, abusos contra los derechos laborales y de las comunidades indígenas.

1 Perú EQUIDAD (2018) Vulneraciones de los derechos humanos generados por empresas chinas que operan en el Perú, disponible en: https://docs.wixstatic.com/ugd/6f0244_ffafab914f7a4bee8aa560d2ee5f503c.pdf; Perú EQUIDAD (2019) Impacto en los Derechos Humanos de empresas españolas que operan en el Perú, disponible en: https://docs.wixstatic.com/ugd/6f0244_fb78ac7751d142b59bab8c12657318b4.pdf y; Perú EQUIDAD (2019) Informe sobre los impactos en los derechos humanos de empresas chilenas que operan en el Perú disponible en: https://docs.wixstatic.com/ugd/6f0244_14a2c5da670a44a58c88f9a4511da340.pdf

2 El Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos - Perú EQUIDAD es una organización no gubernamental peruana cuyo trabajo se centra entre otros temas, en la defensa y promoción de los derechos de las poblaciones indígenas y de otras poblaciones vulnerables, así como en el monitoreo de los impactos de las empresas y los acuerdos comerciales y de inversión sobre los derechos humanos. Ver www.equidad.pe.

También destacamos el impacto en estos derechos del incumplimiento y de la evasión fiscal. Este análisis nos lleva a cuestionar las ganancias potenciales o el “retorno de la inversión” que ofrece este enfoque voluntario en materia de empresas y derechos humanos, que pone un enorme énfasis en “promover” y “capacitar” a los actores en los desafíos que se avecinan. Las conclusiones en general apuntan a una hegemonía del neoliberalismo y la maximización de la ganancia en perjuicio de los derechos humanos, a pesar de estar consagrados en tratados, normas y estándares internacionales. En consecuencia, argumentamos y pedimos un cambio genuino en el enfoque para abordar la relación entre las empresas y los derechos humanos, apuntando a esbozar un borrador para un tratado en el que los tribunales y la responsabilidad desempeñen un papel más relevante a la hora de garantizar la justicia a los titulares de derechos por los daños causados por los negocios empresariales.

Metodología

En este informe, hemos tomado en consideración a 14 empresas multinacionales –MNE-, (seis cuyo país de origen es Chile, cuatro de España y cuatro de China) para examinar sus impactos en materia de derechos humanos en sus sedes en Perú, donde operan. Presentamos las regulaciones internacionales en materia de empresas y derechos humanos (BHR) correspondientes a los tres países en dos tablas separadas (1 y 2) ya que China no está suscrita a la normativa internacional de NN.UU. o regional sobre derechos humanos ni tiene un PAN en materia de empresas y derechos humanos como Chile y España. La Tabla 1 proporciona una visión general de las empresas (país, sector y credenciales de responsabilidad social corporativa/RSC).

También hemos realizado entrevistas a líderes sindicales y de comunidades indígenas, además de realizar un extenso análisis de archivos para cada caso.

Solicitamos formalmente información al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y a la Superintendencia de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo (SUNAFIL) sobre el número y tipo de infracciones laborales aplicadas a las empresas analizadas en este informe, que enviaron electrónicamente. En cuanto a los impactos en los derechos humanos, partimos de una definición amplia para incluir a la justicia laboral, ambiental, comunitaria y fiscal. Este informe sintetiza, compara y contrasta los hallazgos detallados de Perú EQUIDAD en sus diferentes publicaciones sobre los impactos de los derechos humanos de las empresas chilenas, españolas y chinas en Perú. Para más detalles, consulte estas publicaciones.³

³ Ibid

TABLA 1 - REGULACIONES INTERNACIONALES, REGIONALES Y NACIONALES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN CHILE Y ESPAÑA

	CHILE	SPAIN
NIVEL INTERNACIONAL - NN.UU. (APLICABLE A AMBOS PAÍSES)	La Declaración Universal de Derechos Humanos; la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (DNUDPI); 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; el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y 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; Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los derechos fundamentales de los trabajadores; Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales; el segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte; el Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; La Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas.	
NIVEL REGIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • La Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”; • La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad; • El Protocolo de la Convención Americana sobre derechos humanos relativo a la abolición de la pena de muerte. • La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (“Convención de Belém do Pará”). • 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; 	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo núm. 4 del Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales que reconoce ciertos derechos y libertades de los que ya figuran en el Convenio y en el Protocolo adicional al Convenio (Acuerdo del Consejo núm. 46 de Europa); • Protocolo núm. 7 del Convenio para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Acuerdo del Consejo núm. 117 de Europa); • Protocolo 12 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, relativo a la prohibición general de discriminación; • Protocolo núm. 14 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, que modifica el mecanismo de control del Convenio; • Convención para la Protección de los Derechos del Hombre y la dignidad del Ser Humano con respecto a las aplicaciones de la Biología y la Medicina: Convención sobre Derechos Humanos y Biomedicina; • Acuerdo marco para la protección de las minorías nacionales; • Carta social europea. España se encuentra actualmente en proceso de ratificación de la Carta Social Europea Revisada; • Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos; • Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual; • Convenio del Consejo de Europa para la acción contra la trata de seres humanos; • Convención sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica; • Convenio núm. 29 sobre trabajo forzoso u obligatorio.
PLAN DE ACCIÓN NACIONAL EN MATERIA DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS 2017 - ACCIONES Y MEDIDAS CLAVE A LAS QUE SE COMPROMETEN LOS ESTADOS	<ul style="list-style-type: none"> • El Estado sensibilizará y brindará capacitación sobre los UNGP y sobre temas relacionados a funcionarios estatales superiores, incluidas las embajadas. • El Ministerio de Trabajo y el Instituto Nacional de Derechos Humanos también proporcionarán capacitaciones y observaciones relacionadas con las políticas estatales de los UNGP. • La Unidad de Asuntos Internacionales del Ministerio de Trabajo apoya la inclusión de los UNGP en los acuerdos comerciales firmados por Chile. • Los miembros comerciales del Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible de Chile deben adoptar Memorandos de Entendimiento y la elaboración de guías, manuales y pautas de mejores prácticas alineadas con los estándares de derechos humanos que se centren en: prácticas laborales, impactos en las comunidades, gestión de la cadena de suministro. • El Punto de contacto nacional para las líneas directrices de la OCDE para EMN debe distribuir informes periódicos a las embajadas y diplomáticos chilenos. • El Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible de Chile, tiene la tarea de establecer un Grupo de Trabajo sobre derechos humanos y empresas para analizar estrategias para integrar los estándares de derechos humanos en la actividad empresarial, compartir buenas prácticas y analizar documentos y herramientas para ser promovidos por el Consejo sobre este tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizar y brindar capacitación a las empresas sobre los UNGP y otras normas de derechos humanos junto con otras organizaciones clave como las Líneas Directrices de la OCDE, para el Punto Nacional de Contacto y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, UNICEF. • Promover códigos sectoriales de autorregulación. • Desarrollo de capacidades del personal gubernamental de relaciones exteriores. • Recopilar informes voluntarios de RSE de empresas españolas. • El Punto Nacional de Contacto para las líneas directrices de la OCDE para las EMN actuará como punto de contacto principal para obtener información sobre los UNGP. • Creará un Grupo de Trabajo a cargo de desarrollar un Plan de Acción para alinear la internacionalización económica española con los UNGP. • Promoverá la inclusión de referencias a los derechos humanos en los acuerdos comerciales y de inversión. • La Comisión de Monitoreo desarrollará un informe para establecer los mecanismos judiciales sobre la responsabilidad civil de las empresas españolas que causen daños a los derechos humanos y no hayan llevado a cabo la debida diligencia según el Apartado II de los UNGP. • Junto con la sociedad civil promoverá y comunicará los mecanismos de reparación disponibles para las víctimas de abusos contra los derechos humanos causados por las empresas. • Crear un informe sobre los mecanismos extrajudiciales de reclamos, así como los mecanismos de mediación.

4 Importadores y exportadores de la Cámara de Comercio de China de Metales, Minerales y Químicos (2014) Directrices para la responsabilidad social en las inversiones mineras salientes https://www.emm-network.org/wp-content/uploads/2015/03/Guidelines_for_Social_Responsibility_in_Outbound_Mining_Investments.pdf

TABLA 2 - REGULACIONES INTERNACIONALES Y NACIONALES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN CHINA

INTERNACIONAL	<p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: la responsabilidad del Estado se extiende a (...) los actos y omisiones de actores no estatales que actúan siguiendo instrucciones o bajo la dirección o control del Estado en cuestión. “Y, en consecuencia, los Estados no solo “deben abstenerse de actos u omisiones que creen un riesgo real de anular o menoscabar el disfrute de los derechos extraterritorialmente económicos, sociales y culturales”, sino que también deben evaluar de antemano y con la participación pública “las medidas que (...) deben tomarse para evitar violaciones o garantizar que cesen, así como para garantizar soluciones efectivas”.</p> <p>La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (DNUDPI)</p>
NACIONAL	<p>Cámara de Comercio de China de Importadores y Exportadores de Metales, Minerales y Químicos (CCCCM)- Directrices para la responsabilidad social en las inversiones mineras de salida⁴ - “La responsabilidad social de la inversión minera china de salida es que las empresas deben considerar proactivamente factores legales, éticos, sociales y ambientales en sus procesos de toma de decisiones y operaciones. Deben respetar a fondo los derechos e intereses de las partes interesadas mediante la práctica de un comportamiento ético y transparente y la gestión eficaz del impacto social y ambiental de la exploración, extracción, procesamiento, inversión y actividades relacionadas con los minerales, y luchar por operaciones armoniosas de desarrollo de minerales” (CCCCM, 2014 p.28).</p> <p>2.4.1 Solicitar la implementación de los UNGP (compromiso político, debida diligencia y cooperar con la comunidad local para remediar los impactos en los derechos humanos).</p> <p>2.4.3 Minimizar los reasentamientos involuntarios de personas que residen en el área minera y compensar de manera justa donde sea inevitable.</p> <p>2.4.4 Respetar la cultura y proteger el patrimonio de las comunidades locales y los pueblos indígenas, minimizar el impacto cultural y no dañar las culturas tradicionales de los pueblos locales por la operación minera.</p> <p>2.4.5 Proteger los derechos del consentimiento libre, previo e informado de las comunidades locales, incluidos los pueblos indígenas.</p> <p>2.5 Proporcionar oportunidades de trabajo y pagar salarios y otras remuneraciones a los empleados es una importante responsabilidad económica y social de las empresas. Las prácticas laborales responsables son esenciales para la justicia social, la estabilidad social y una sociedad armoniosa. Las prácticas laborales de las empresas incluyen respetar los derechos de los empleados de seleccionar libremente sus trabajos y tener condiciones de trabajo justas y apropiadas.</p> <p>2.5.8 Establecer un mecanismo de negociación colectiva entre empleadores y empleados de acuerdo con las leyes locales y aduanas, si corresponde, y alentar a los empleados a participar en la gestión de la empresa.</p>

TABLA 3 – LISTA DE EMPRESAS SEGÚN EL PAÍS DE ORIGEN Y LAS CREDENCIALES BHR/RSC

Chile	Derechos humanos y credenciales RSC	España	Credenciales RSC	China	Credenciales RSC
GeoPark (Extractivas)	<p>El gobierno colombiano otorgó a GeoPark en 2018 el galardón a las “Mejores prácticas sociales en la industria energética”.</p> <p>ISO 14001;</p> <p>Emissiones de gases de efecto invernadero un 40% más bajas que el promedio de la industria petrolera según el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC;</p> <p>Certificado por el Ministerio de Salud en Magallanes, Chile, por tener un ambiente de trabajo saludable.</p>	Repsol (Extractivas)	<p>Miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.</p> <p>Conforme al criterio de la Global Reporting Initiative.</p> <p>Políticas de derechos humanos, comunidades, medio ambiente y otros.</p> <p>Por séptimo año consecutivo fue galardonado como “Empresa Socialmente Responsable” del año en 2018 por Perú 2021.</p> <p>La Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía otorgó a Repsol Perú el Premio al Desarrollo Sostenible para 2018 por su “Gestión sostenible de la Reserva Comunal Machiguenga”.</p>	Las Bambas (Extractivas)	<p>Operar de acuerdo con los UNGP, los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos (VPSHR) y el Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM); y libre consentimiento informado de los pueblos indígenas. “Integramos consideraciones de derechos humanos en nuestros códigos de conducta, procesos de empleo, actividades de análisis de riesgos y procesos formales de reclamación. Nos aseguramos de que nuestros grupos de interés tengan la confianza de reportar casos de comportamiento inaceptable sin temor a intimidación o represalia”.</p>
Grupo Cencosud (Minorista)	<p>Miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.</p> <p>Conforme al criterio de Global Reporting Initiative</p> <p>Política de respeto de los derechos humanos.</p> <p>Wong Supermercados ganó el premio de Responsabilidad Social Laboral en la categoría de Ética e Integridad de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE en Perú) en 2017.</p> <p>Wong también obtuvo cuatro premios diferentes relacionados con la RSE por su campaña La Ponchila en 2017.</p> <p>Cencosud Perú también fue reconocido por el Ministerio de Trabajo y Empleo de Perú por su asistencia inmediata a las víctimas del fenómeno de El Niño en 2017.</p>	Telefónica (Telecomunicaciones)	<p>Miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.</p> <p>Conforme al criterio de Global Reporting Initiative.</p> <p>Compromiso con los derechos humanos y laborales (referencias a la OIT).</p>	Chinalco (Extractivas)	No hay información disponible.

5 MMG website <http://www.mmg.com/en/Sustainability/Human-Rights.aspx>

Chile	Derechos humanos y credenciales RSC	España	Credenciales RSC	China	Credenciales RSC
Ripley (Minorista)	No hay información disponible.	BBVA (Banca)	Miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Conforme al criterio de Global Reporting Initiative Los 15 mejores lugares para trabajar premiados por Great Place to Work en 2014.	Shoudang Hierro Perú (Extractivas)	No hay información disponible.
Saga Falabella (Minorista)	Miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Conforme al criterio de Global Reporting Initiative. Política de derechos humanos; Compromiso con la igualdad de género.	Prosegur (Seguridad)	Miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Conforme al criterio de Global Reporting Initiative. Política de derechos humanos a nivel corporativo. Se adhiere a las pautas de la OCDE para el Impuesto Responsable.	Río Blanco (Extractivas)	Compromiso con el desarrollo comunitario y la participación de las partes interesadas.
Protisa (Papel)	No hay información disponible. Sin embargo, la empresa matriz CMPC en Chile es miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, informa conforme al criterio de Global Reporting Initiative y está certificada por el Consejo de Administración Forestal (FSC), que incluye un componente central de respeto a los derechos laborales, humanos e indígenas.				
Abastible (Gas líquido)	No information available.				



Obstrucción de los derechos laborales

Libertad de asociación y negociación colectiva⁶

En un esfuerzo por alcanzar la máxima objetividad, cabe resaltar las quejas presentadas por los sindicatos en contra de las empresas consideradas en este informe. En todas las compañías, salvo Repsol, los sindicatos han denunciado agresivas tácticas antisindicales. La principal diferencia entre las empresas con filiales en Chile y España fue la severidad de acoso sindical; las empresas chilenas son mucho más explícitas en sus prácticas abusivas contra los trabajadores sindicales que las españolas. De hecho, las empresas españolas disfrutaron de niveles de sindicalización superiores al promedio en comparación con el promedio nacional en Perú (Telefónica y Repsol con el 29% y el 31% en 2019, respectivamente). No obstante, estas tres compañías han sido denunciadas por los sindicatos por sus comportamientos hostiles hacia los trabajadores sindicalizados. El Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú (SUTTP) denunció que cuando un empleado deja su cargo como líder sindical y regresa para realizar su trabajo habitual, la empresa dificulta la reincorporación, argumentando que ya no tiene un puesto disponible para el trabajador; u obliga al trabajador a realizar exámenes mentales y físicos irrelevantes. Dichas medidas son un elemento disuasorio para los trabajadores afiliados a SUTTP.

La situación en algunas de las empresas chilenas es más alarmante. SUTRAGRUCPE, el sindicato en Cencosud, denuncia que los líderes sindicales están expuestos a acoso y presión por parte de su empleador, que incluye suspensiones y amonestaciones dirigidas a su secretario general. Cencosud, por ejemplo, ha presentado una queja legal contra SUTRAGRUCPE, acusándolo de

⁶ El derecho a la libertad de asociación y libertad de asociación, proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), constituye un derecho habilitador que permite la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social, y constituye el núcleo de la democracia y del imperio de la ley. Por lo tanto, garantizar la participación y representación de los trabajadores es esencial para garantizar el funcionamiento efectivo, no solo de los mercados laborales, sino también de las estructuras de gobernanza a nivel nacional. La negociación colectiva, estrechamente vinculada a la libertad de asociación, es un derecho fundamental consagrado en la Constitución de la OIT y reafirmado como tal en la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. También constituye un medio clave por el cual los empleadores y los sindicatos pueden establecer salarios y condiciones de trabajo justas, y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. También sirve para sentar las bases para construir buenas relaciones de trabajo en torno a temas como, salarios, horas de trabajo, capacitación, seguridad y salud en el trabajo e igualdad de trato, entre otros temas.

“difamación agravada” en un vídeo en las redes sociales del sindicato y mediante una comunicación pública. SUTRAGRUCEP, por su parte, presentó una queja ante SUNAFIL, informando acerca de la hostilidad del Jefe de Recursos Humanos contra el Secretario de Defensa del sindicato. Según SUTRAGRUCEP, la compañía ofrece “incentivos” a los trabajadores para que se den de baja del sindicato. Por lo tanto, durante 2018 hubo 20 bajas. Se presentaron quejas similares y normas a favor del sindicato SUTRAGRUCEP contra Protisa.

Cencosud también fue acusado de obligar a los trabajadores sindicalizados a firmar despidos voluntarios. “Si no aceptaban, se los amenazaba diciéndoles que tendrían problemas en el trabajo ya que se externalizaría su área, lo cual es ilegal⁷”. Las relaciones laborales colectivas, asimismo, no se condujeron adecuadamente. Por ejemplo, durante 2017, el proceso de negociación colectiva solo pudo concluir después de una huelga de 23 días que fue considerada apropiada y legal.

En Abastible, en otro caso de acoso sindical, el sindicato SINTRASOLGAS presentó una queja contra la corporación por pagar mejores salarios y beneficios a miembros no sindicalizados. Una queja similar fue presentada y ganada por el sindicato SUTRAGRUCEP contra Protisa. Mientras que los trabajadores sindicalizados recibieron S / 1,587 soles, el trabajador no afiliado recibió un salario de S / 1,730.10 soles.

Mientras tanto, en el banco español BBVA hubo dos quejas presentadas por el sindicato sobre la terminación ilegal de los contratos de trabajo de dos empleadas después de dar a luz, una en 2012 y la otra en 2015. En ambos casos, los tribunales ordenaron a la compañía readmitir a las trabajadoras en el banco. Los reguladores SUNAFIL también han multado a las empresas chilenas por sus prácticas de naturaleza antisindical contra los trabajadores que han denunciado públicamente a la empresa por vulnerar los derechos humanos. SUNAFIL falló a favor de los representantes sindicales en Ripley en 2013 que habían sido reprendidos, hostigados e hicieron advertencias verbales y escritas (cartas de suspensión incluidas) al personal sindicalizado.

Además, en 2013, Ripley fue sancionado por SUNAFIL por el despido del secretario general del sindicato, también miembro del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, por publicar comentarios que cuestionaban a su empleador en Facebook. SUNAFIL declaró: “Se demostró que el despido del Sr. Cornejo fue una medida de un excesivo poder sancionador y de gestión por parte de la empresa, ya que sus publicaciones en Facebook no vulneran las relaciones laborales de buena fe (...) y que hizo por ser un líder sindical acosado y suspendido constantemente por el empleador (...)”⁸. Ese mismo año, las tiendas Ripley Trujillo denunciaron penalmente a otro líder sindical por un comentario publicado en la página de Facebook del sindicato, en el que criticaba al jefe de Recursos Humanos por haber despedido a un trabajador. Nuevamente, SUNAFIL falló a favor del trabajador y el sindicato.

Además, en Ripley, los líderes sindicales denunciaron ser objeto de otros actos de hostilidad y discriminación antisindical, como amonestaciones injustificadas o desproporcionadas. La empresa sancionó a los trabajadores por distribuir material sindical en la cafetería del personal, durante la hora de la merienda, alegando que tal acto estaba prohibido. SUNAFIL nuevamente declaró a la compañía culpable de obstruir la libertad de asociación, que vulneraba el derecho a la representación de 577 trabajadores sindicalizados.

7 Queja en SUNAFIL por acoso por parte del Jefe de Relaciones Humanas. Fechado el 04.05.18..

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

La mala relación de Shougang con sus trabajadores y empleados se remonta a una larga historia de quejas de malas prácticas antisindicales, tercerización irregular, contratación modal fraudulenta, discriminación salarial, incumplimiento de las normativa de salud y de seguridad en el trabajo (entre 2000 y 2011 se registraron 11 accidentes fatales). En proporción a los sueldos de las empresas chinas, el Sindicato de Trabajadores de Shougang durante el acuerdo de negociación colectiva 2016-17 solicitó un aumento salarial de S / . 8.40 soles por día (US \$ 2.50). Mientras tanto, la compañía ofreció, como señaló el gerente general de Shougang, el Sr. Raúl Vera, un aumento de S / 0. 85 soles o 0.25 centavos de dólar por día, mucho menos que otras compañías mineras peruanas con menos ventajas comparativas⁹.

Condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral ¹⁰



Regulaciones

El trabajo, según el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), debe ser decente; es decir, un trabajo que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en relación con las condiciones de seguridad laboral y de remuneración. Estos derechos fundamentales también incluyen el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo y, por lo tanto, la prevención de accidentes y enfermedades laborales es un componente fundamental del derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, y mantiene una estrecha relación con otros derechos reconocidos en el pacto, en particular con el derecho al nivel más alto posible de salud física y mental. Para garantizar el derecho de los trabajadores a disfrutar de condiciones de trabajo seguras y saludables, el artículo 29 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del Perú (Ley N ° 29783), establece que en cada empresa con más de 20 trabajadores debe establecer un comité conjunto responsable de supervisar los temas de salud y seguridad. Los representantes de los trabajadores son elegidos por votación

⁹ Perú Equidad (2018) Vulneraciones de los derechos humanos generados por empresas chinas que operan en el Perú disponible en: https://docs.wixstatic.com/ugd/6f0244_ffafab914f7a4bee8aa560d2ee5f503c.pdf

¹⁰ El derecho de toda persona a disfrutar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias se reconoce en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en otros tratados internacionales y regionales de derechos humanos, así como en diversos instrumentos jurídicos internacionales relacionados, como los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ese derecho es un componente importante de otros derechos laborales consagrados en el Pacto y el corolario del derecho a un trabajo libremente elegido y aceptado.

secreta organizada por el sindicato y con el apoyo material de la empresa. Sin embargo, las empresas no siempre cumplen con las disposiciones de dicha ley.

Prácticas en seguridad y salud ocupacional

Los comités de seguridad y salud ocupacional son obligatorios por ley (con la participación de empleados sindicalizados cuando corresponda). Una vez más, son las empresas chilenas las que cometen las infracciones más problemáticas a los derechos laborales cometidas. Sin embargo, en cuatro de las empresas chilenas (Cencosud, Abastible, Ripley y Protisa) y en el banco español BBVA, los miembros del sindicato lamentaron las irregularidades de sus empleadores. Quizás la infracción más grave corresponde a Cencosud, Protisa y Abastible, que obligan a más empleados no sindicalizados a participar en el comité, y por lo tanto, votan a favor de las propuestas corporativas y en contra del sindicato. En Cencosud y Abastible, los trabajadores se quejaron de la falta de participación en el diseño de estos comités (que se estipula en los convenios de la OIT).

Otro problema con la salud y seguridad en el trabajo es el de la ergonomía. SUNAFIL sancionó a Ripley por no cumplir con los estándares de ergonomía: (a) al no proporcionar capacitación en técnicas de postura y posicionamiento, y (b) por no implementar medidas para que los trabajadores puedan alternar las posturas de pie y sentados mientras realizan su trabajo.

En 2014, Ripley fue sancionado nuevamente por una inspección laboral por incumplimiento de los estándares de ergonomía. En el registro de infracción se establece que los trabajadores no tienen mesas de trabajo que cumplan con los requisitos mínimos de seguridad y comodidad, adecuados para trabajar en una posición sentada. En 2016, Ripley fue sancionado nuevamente por SUNAFIL por: (1) no haber realizado los Exámenes Médicos Ocupacionales del período 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. Según el Sindicato, se han reportado varios casos de fibromialgia en Ripley, siendo mujeres en la mayoría de los casos. Sin embargo, según el sindicato, la empresa se ha negado a reconocer este problema como un factor de riesgo laboral.

En Protisa hubo problemas relativos a las altas temperaturas registradas en el entorno de la caldera, que según los líderes alcanzaron 36° - 37 °. Los reguladores laborales de SUNAFIL exigieron a Protisa que adoptara medidas correctivas. El sindicato SUTRAPROTISA también se refirió a los recurrentes problemas ergonómicos en un grupo de trabajadores expuestos a pesos excesivos, sobre todo las bobinas. Este peso excedió el parámetro técnico recomendado por la OIT, equivalente a 30 kilos. Los trabajadores sindicalizados fueron los más afectados al verse “obligados a cargar bobinas de 80 a 90 kilos de la forma habitual, lo que supone una amenaza para su salud. Prueba de ello es la cantidad de trabajadores con problemas vertebrales y cardiovasculares debido a los excesivos pesos a los que están sometidos”. Esta situación llevó al hecho de que “todos los meses hay accidentes que afectan a los trabajadores, con pérdida de dedos, de falanges, electrocución, presiones laborales en días intensivos que desembocan accidentes en el trabajo y poner al límite la paciencia en la gestión de los recursos humanos¹¹

Inspecciones de trabajo¹²

Según los datos que recibimos de SUNAFIL, Saga Falabella (de Chile) y Telefónica de España fueron las dos empresas más denuncias recibieron por parte de los trabajadores que habían solicitado inspecciones laborales (209 y 178 quejas, respectivamente). Los sindicatos de Cencosud y Abastible

11 Manco Zaconetti. “Invasión de capitales chilenos”. Diario Uno. Disponible en: <http://diariouno.pe/columna/invasion-de-capitales-chilenos/>
12 De conformidad con el Convenio 81 de la OIT (1947), cada miembro de la OIT, y Perú es miembro, debe mantener un sistema de inspección del trabajo capaz de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y otras disposiciones relacionadas; proporcionar información técnica y asesorar a empleadores y trabajadores sobre la forma más efectiva de cumplir con las disposiciones legales; e informar a la autoridad competente de las deficiencias o abusos que no están específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

manifestaron su falta de confianza en el inspector de trabajo SUNAFIL, que tiende a favorecer a las empresas subsidiarias. Además, según ambos sindicatos, SUNAFIL a menudo permite a las empresas someterse a acciones correctivas con ligeras sanciones y sin imponer multas. Estos representantes sindicales resumieron sus sospechas de complicidad entre SUNAFIL y la compañía, lo que se puede constatar ya que los representantes de la compañía parecen estar esperando las inspecciones laborales “no anunciadas” por parte de la autoridad.

La compañía que recibió la menor proporción de multas es Saga Falabella; solo el 10% de sus quejas resultaron en multas y el 17%, en el español BBVA Continental. En el otro extremo del espectro, Ripley y Falabella registraron las tasas más altas de multas resultantes de las inspecciones laborales (44% y 31%, respectivamente).

En Ripley surgieron señales de alarma bastante diferentes cuando el ex funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (OPTe), Carlo Magno Ronceros, fue contratado como Jefe de Relaciones Laborales en Ripley Perú, lo que constituye un claro conflicto de intereses. Según su perfil de LinkedIn, Ronceros ocupa este puesto desde noviembre de 2012 hasta el presente. Antes de unirse a Ripley, Ronceros se desempeñó como asesor / conciliador de MTPE entre abril de 2010 y octubre de 2012. Esto no cumple con las disposiciones de la Ley N° 27588, Ley de Incompatibilidades y Responsabilidades del Personal de Empleo Público, que establece que los funcionarios públicos no pueden trabajar con empresas o instituciones privadas dentro del alcance específico de su función o por encargo, al menos hasta un año después de haber cesado o completado sus servicios en el sector público.

Desde un punto de vista más positivo, como resultado de la mediación entre SUNAFIL, el sindicato SUTRAPROTISA y Protisa, los acuerdos y las relaciones han mejorado entre el personal y la empresa. Como afirma SUTRAPROTISA, “ahora la empresa está consultando a los trabajadores”. Ambas partes incluso han incorporado en los convenios colectivos alguna compensación financiera o la concesión de días libres en caso de necesidades familiares. Según el sindicato, las reuniones periódicas con la empresa tratan sobre aspectos relacionados con la gestión de recursos humanos, el tratamiento de seguridad y aspectos contables.

Obstáculos a la justicia fiscal¹³

Esta sección del informe revisa las políticas fiscales de las empresas chilenas y españolas. El enfoque utilizado es el de justicia fiscal y se basa en el análisis de los siguientes criterios: RSE y políticas de transparencia; acceso a los beneficios; privilegios y prácticas fiscales; y su relación con el Estado.

Autoinformes de derechos humanos y reconocimiento en RSC

Resulta llamativo ver en la Tabla 2 que la mayoría de las empresas tienen algún tipo de RSC e incluso compromisos y acciones relacionadas con los derechos humanos y acreditaciones a los estándares internacionales. Las cuatro empresas españolas analizadas en el informe son miembros del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la iniciativa internacional más importante sobre responsabilidad social empresarial,

¹³ Los impuestos son importantes porque con ellos los Estados obtienen recursos para proporcionar, educación, salud, seguridad, justicia, obras públicas, luchar contra la pobreza e impulsar los sectores económicos que son fundamentales para el crecimiento de la economía del país. Cuando las empresas ocultan información a este respecto o evitan pagar sus impuestos, impiden que los gobiernos asignen recursos suficientes para satisfacer las necesidades de la sociedad.

que consta de diez principios, seis de los cuales están directamente relacionados con los derechos laborales y humanos. En segundo lugar, las cuatro empresas españolas han informado de acuerdo al criterio de la Global Reporting Initiative (GRI), el marco de elaboración de informes de sostenibilidad más completo y utilizado del mundo (que incluye secciones centrales sobre derechos humanos y laborales).

En España, Telefónica, Prosegur y Repsol adoptan compromisos en materia de derechos humanos citando la OIT (Telefónica) y las directrices de la OCDE para el Impuesto Responsable (Prosegur). En relación a las compañías chilenas, Cencosud y Saga Falabella parecen destacar (si no tenemos en consideración a la compañía matriz de Protisa de CMPC en Chile). Tanto Cencosud como Saga Falabella son miembros del Pacto Mundial y cumplen con GRI, además de adoptar compromisos explícitos en materia de derechos humanos. Incluso la empresa exploradora y operadora petrogasífera chilena GeoPark hace alarde de su reconocimiento de RSC a las “Mejores prácticas sociales en la industria energética”, otorgado por el gobierno colombiano. La compañía también cuenta con la certificación ISO 14.001 por su desempeño ambiental. Todas las empresas, además de Abastible y Protisa, muestran sus premios y reconocimientos por el desempeño relacionado con la RSC y los derechos humanos. Los más destacados fueron los premios a las mejores prácticas laborales al supermercado Wong (Cencosud) por parte del gobierno peruano y a Repsol, por su “Gestión sostenible de la Reserva Comunal de Machiguenga”, también por parte de las autoridades peruanas. Sin embargo, a pesar de estos logros autoproclamados en RSC y derechos humanos, presentamos a continuación una serie de datos que cuestionan el impacto general de estas empresas hacia los titulares de derechos y la sociedad en general.

Rasgando el velo corporativo¹⁴

Al investigar a cada empresa, encontramos complejos acuerdos legales y de gobierno en la mayoría de ellos. No resultó fácil identificar quiénes era propietarios de las compañías analizadas. Algunas de las compañías eran subsidiarias de diferentes empresas ubicadas en otros países, como Protisa, que pertenecen en parte a una compañía con sede en el paraíso fiscal de las Islas Caimán y Guernsey. Encontramos una historia similar con Repsol y BBVA con enlaces a las Islas Caimán. Saga Falabella, por otro lado, tiene vínculos corporativos con Panamá, al igual que el banco BBVA y Ripley, ambas implicadas en el esquema del paraíso offshore en la investigación de los Papeles de Panamá^[15] de 2016.

Una tendencia significativa y perturbadora que observamos en algunas de las compañías fue la de reportar ventas más altas cada año a pesar de declarar menores ganancias. Este fenómeno, que constatamos en los informes financieros de Abastible, Saga Falabella, Telefónica y Repsol, está relacionado con las estrategias de evasión fiscal o de capitales. Recomendamos consultar los informes originales de los impactos de las empresas chilenas y españolas para detalles más precisos de estos casos.

Tanto Abastible¹⁶ como el holding chileno Protisa, CMPC fueron multadas por fijar precios en diciembre de 2017 y entre 2004 y 2014, respectivamente. La justicia

14 El concepto de responsabilidad social corporativa (RSE) exige que las empresas demuestren un cierto grado de apertura y transparencia en relación con las actividades que realizan y, en particular, con respecto a los impuestos que pagan. Su responsabilidad fiscal es un aspecto capital en el compromiso social que implica la RSE. Sin embargo, muchas empresas crean estructuras corporativas destinadas a minimizar o cancelar el pago de impuestos utilizando redes corporativas complejas establecidas en paraísos fiscales. Y, aunque la creación de estas estructuras se lleva a cabo dentro del marco de la legalidad, aprovechando las aplicaciones o interpretaciones de la ley llevadas al límite, está claro que a los ojos de la sociedad son poco éticas o incluso abiertamente inmorales.

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

16 Para más detalles ver: <https://goo.gl/RQeXmE>

peruana consideró a Abastible culpable de participar en un cartel de fijar precios junto con otras compañías de gas y fue multado con S / 74 millones. Telefónica Perú, en particular, que ha comparecido ante los tribunales por su fraudulenta conducta fiscal, que la compañía incluso reconoció en su informe financiero de 2018. El regulador peruano de telecomunicaciones OPSITEL multó a Telefónica con S / 591,000 soles en 2014 por proveer datos incorrectos sobre sus operaciones.

Comunidades indígenas: obstáculos al derecho de vivir en un ambiente limpio y sostenible

El artículo 4 de la DNUDPI establece que “los pueblos indígenas, al ejercer su derecho a la libre determinación, tienen derecho a la autonomía o al autogobierno en cuestiones relacionadas con sus asuntos internos y locales, así como los medios para financiar sus funciones autónomas”. Esto significa, según el artículo 28, que “los Estados deberán consultar y cooperar de buena fe con los pueblos indígenas interesados a través de sus propias instituciones representativas para obtener su consentimiento libre e informado antes de la aprobación de cualquier proyecto que afecte a sus tierras o territorios y otros recursos, particularmente en relación con el desarrollo, utilización o explotación de minerales, agua u otros recursos”.

En resumen, si las comunidades indígenas se oponen a un proyecto extractivo en o alrededor de su territorio debido a sus impactos negativos, los Estados y las empresas deben respetar su voluntad.

El derecho ambiental internacional también ha sido la principal fuente para el reconocimiento normativo del derecho a vivir en un entorno saludable. Dentro del ámbito de Naciones Unidas, la Declaración de Estocolmo sobre el 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 adecuadas en un medio de calidad al que le permita llevar una vida digna y gozar del bienestar, y tiene la solemne obligación de proteger y mejorar el medio ambiente para las generaciones presentes y futuras”.

El derecho a vivir en un ambiente saludable también está 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 ratificado formalmente para Perú, cuya Constitución en su artículo 123 proclama que “Toda persona tiene derecho a vivir en un 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 preservar este medio ambiente. Es obligación del Estado prevenir y controlar la contaminación ambiental”.

Un entorno adecuado se considera una condición previa para la realización de otros derechos humanos, incluido el derecho a la vida, a la alimentación, la salud y a un nivel de vida adecuado. Los Estados deben tomar medidas concretas y progresivas, individualmente y en cooperación con otros, para desarrollar, implementar y mantener los marcos adecuados que protejan a todos los componentes necesarios para un entorno saludable y sostenible, que incluyen la regulación y supervisión de las empresas y otros actores privados en su operaciones nacionales y offshore.

Perforación petrolera en territorios indígenas dentro de la Amazonía

En este apartado, expondremos el aspecto contradictorio de las reivindicaciones ambientales hechas por las empresas. Esta paradoja, que se manifiesta en casos de contaminación ambiental o de daño ecológico, también tiene un impacto negativo sobre los derechos humanos de las comunidades en Perú. En primer lugar, cabe observar por ejemplo que Repsol fue declarado culpable 15 veces por las autoridades ambientales peruanas por contravenir las leyes de contaminación del aire en sus diferentes operaciones entre 2000 y 2014. La mayoría de estas infracciones tuvieron lugar en los territorios de las comunidades indígenas, incluidos los asháninka y machiguenga. No hay que olvidar que Repsol fue galardonado por la Sociedad Peruana de Minería y Petróleo por su gestión sostenible en la comunidad de Machiguenga, lo que ahora tiene una lectura curiosa. Protisa también fue declarado culpable por las autoridades peruanas por cometer dos delitos ambientales en 2015 y 2018.



Entre los años 2000-2018, Repsol recibió 44 infracciones y 12 multas por incumplimiento de los instrumentos de gestión medioambiental. Por ello la compañía hasta 2018 debe al Estado peruano un total de S / 1,187,819 en multas. El ejemplo más reciente se relaciona con un derrame de 1.058 barriles de gas natural líquido en junio de 2014, que impactó sobre 1,450m³ de suelo¹⁷.

El Lote (petrolero) 64, perteneciente al grupo explorador y productor de petróleo chileno GeoPark, en el noroeste del departamento peruano de Loreto, impacta sobre el territorio sagrado y los derechos colectivos de los Wampis. El pueblo Wampis se autoproclamó nación en noviembre de 2015 con su propia Constitución basada en su cosmología, conocimientos y prácticas ancestrales. Una declaración clave de esta Constitución es que la nación Wampis no aceptará operaciones extractivas en su territorio debido a su incompatibilidad con su plan de vida y cosmología elegidos.

El Lote 64 limita con la reserva de Santiago Comainas, un área que pertenece al Sistema Nacional de Áreas Naturales Protegidas y que se encuentra dentro del

¹⁷ Para más detalles ver <http://www.prtr-es.es/CH4-metano,15588,11,2007.html>

territorio tradicional del pueblo Wampis. Desde finales de 2014, la empresa chilena GeoPark junto con la estatal Petro Perú son propietarias del Lote 64, y poseen el 75% y el 25% respectivamente. Tanto la Nación Achuar del Pastaza (FENAP) como el Gobierno Territorial Autónomo de la Nación Wampis han expresado su rechazo al proyecto desde que se otorgó la primera licencia de explotación en el periodo 1995-98. Ambas organizaciones indígenas también han rechazado a GeoPark con el argumento de que ha intervenido en sus territorios de manera colonial, promoviendo organizaciones que no tienen una representación ancestral legítima.

FENAP ha enfatizado que la Evaluación de Impacto Ambiental (EIA) no registra las responsabilidades ambientales en sus líneas de base y alega que GeoPark ha construido la carretera y la ruta de su futura tubería talando árboles sin ningún control o supervisión. La EIA tampoco especifica detalles sobre el tránsito y la frecuencia de los buques con carga seca en su fase de construcción, operación y abandono del Lote, lo que sin duda afectará la vida y los derechos de las comunidades indígenas.

La EIA también resulta muy poco precisa acerca de la deforestación que generará el proyecto en su fase de construcción. José Serra, especialista en el análisis de estudios de impacto ambiental de grandes proyectos en la Amazonía, señala que la EIA omite la deforestación real esperada ya que no ha tenido en cuenta la construcción de campamentos, depósitos, almacenes y otras instalaciones necesarias para la construcción de carreteras.

La EIA señala que existe el riesgo de alterar las aguas superficiales sin entrar en mayores detalles. Las propias autoridades afirman que la fuente principal de contaminación de la industria petrolera en el Amazonas no son los derrames de petróleo, sino los vertidos, las aguas de producción que durante décadas se viene vertiendo en los barrancos y ríos de Loreto¹⁸. Desde 2009, estas aguas se reinyectan en el subsuelo, pero poco se conoce acerca de las normas de eliminación empleadas. Inexplicablemente, la EIA se refiere a algunas áreas del proyecto como “tierras industriales”, con las que la ECAS, la autoridad peruana es menos exigente.

En resumen, a pesar de las lagunas técnicas de GeoPark en el Lote 64 resulta realmente desconcertante que en el escenario actual de crisis climática, una empresa chilena tenga intención de perforar y extraer petróleo en la región con mayor biodiversidad del mundo donde además, las autoridades indígenas locales se oponen directamente a cualquier extracción de petróleo o mineral. Sin embargo, GeoPark cuenta con el respaldo legal de las licencias necesarias de las autoridades peruanas, que también tienen mucho que responder en su tarea de proteger los derechos humanos.

Impactos en las comunidades andinas por la minería china

Las comunidades andinas denunciaron a las cuatro compañías mineras chinas por daños medioambientales y vulneración de los derechos humanos. Las comunidades también se quejaron de la falta de transparencia y participación en torno a modificaciones clave en las diferentes EIA. Estas alteraciones permitieron a las compañías mineras chinas vulnerar los derechos de las comunidades andinas.

Estos conflictos desencadenaron en protestas que, en algunos casos condujeron a la desafortunada muerte de miembros de la comunidad indígena a manos de las fuerzas de seguridad peruana. Otras denuncias están relacionadas

18 “Eliminación del mayor impacto ambiental de los campos petroleros”, Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería OSINERGMIN, 2009. Ver: http://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/hidrocarburos/Publicaciones/Eliminacion_del_mayor_impacto_ambiental_de_la_Selva_Peruana.pdf

con la complicidad antidemocrática entre las compañías mineras y la policía estatal peruana ya que las compañías realizaron pagos adicionales para obtener protección especial de la policía estatal en contra las movilizaciones de la comunidad.

En Chinalco, en marzo de 2014, el Arzobispo de Huancayo, Pedro Ricardo Barreto Jimeno, envió un comunicado público al Presidente de la República, Ollanta Humala, denunciando que las nuevas casas de reasentamiento construidas en la nueva Morococha no cumplían las condiciones mínimas de respeto a la dignidad de las personas y familias. También pidió que hubiera una garantía de viviendas adecuadas para las familias no reasentadas de la vieja Morococha, con el servicio de electricidad necesario.

En los medios locales, los residentes de Morococha denunciaron varios abusos cometidos por Chinalco. El 2 de abril de 2014, la ciudadana Lucy Alderete Córdor, residente de la vieja Morococha, denunció al personal de la empresa minera Chinalco por haber procedido a la demolición de su hogar sin previo aviso y sin una necesaria orden judicial. La ciudadana afectada señaló que el desalojo fue realizado por agentes de policía contratados por Chinalco, quienes le impidieron ingresar a su casa. En marzo de 2014, la Agencia de Evaluación e Inspección Ambiental (OEFA) ordenó a la compañía que detuviera sus actividades en Toromocho, tras descubrir que esta compañía minera vertía aguas ácidas en las lagunas Huacrococha y Huascacocha, lo que conlleva un elevado riesgo de daño ambiental. Mediante su Resolución N ° 003-2014-OEFA / DS, la OEFA emitió una medida preventiva que ordenaba detener las actividades en Toromocho hasta que la propia OEFA controlara la situación.

En Las Bambas, la movilización comunitaria ha estado marcada por numerosos conflictos. Las protestas sobre los impactos del tráfico minero pesado en una carretera pública (alrededor de 400 camiones viajan diariamente por estas carreteras, generando altos niveles de polvo que causan la muerte de los animales más pequeños), se agravaron con la muerte de un miembro de la comunidad a manos de la policía nacional pública en octubre de 2016. La comunidad indígena bloqueó la carretera durante dos meses, hasta abril de 2019, en protesta por los impactos del intenso tráfico minero diario¹⁹. Esta ruta de transporte pesado fue aprobada nuevamente por una modificación realizada por el Estado al EIA el año 2011. Según Alicia Abanto Cabanillas, especialista en temas de medio ambiente, servicios públicos y pueblos indígenas de la Defensoría del Pueblo, los cambios en la EIA en Las Bambas no se llevaron a cabo ni con transparencia ni de forma participativa.

Las Bambas paga entre S /.100 y S /.110 soles (US \$ 30-33) diarios a los oficiales de policía para brindar seguridad a sus instalaciones. Estos servicios fueron respaldados por un acuerdo interinstitucional firmado con la policía nacional, a través de la oficina regional del Cusco (Oficina No. 088-2016-REGPOL CUSCO-EM / OID), en forma de “prestación de servicios complementarios”.

En diciembre de 2016 se llevó a cabo una movilización pacífica frente a la sede municipal de Huancabamba, en la que se reunieron unos 5.000 agricultores que rechazaban el intento del gobierno central de “promover” el proyecto minero de Río Blanco. La posición de la comunidad es de no permitir minería en la cuenca hidrográfica (el 97% de la comunidad votó en contra de este proyecto en un referéndum). El Frente para el Desarrollo Sostenible de la Frontera Norte del Perú (FDSFNP) propuso que el Estado respetara la Constitución y el Convenio N° 169 de la OIT que reconoce su autonomía y su derecho a la consulta previa y que debe aplicarse antes de tomar cualquier decisión que pueda afectarlos.

19 Reuters News (2019) Comunidad indígena pone fin al bloqueo de la mina de cobre Las Bambas de Perú <https://www.reuters.com/article/us-peru-copper-mmg-ltd/indigenous-community-ends-blockade-of-perus-las-bambas-copper-mine-idUSKCN1RP0F5>

Reflexiones finales

En esta publicación hemos descrito los impactos en los derechos humanos de 14 corporaciones cuyos países de origen son Chile, China y España. La brecha entre la retórica y la realidad en términos de desempeño corporativo y estatal en materia de derechos humanos sigue siendo colosal y, desde la perspectiva de los titulares de derechos peruanos, también resulta desalentador y lesivo. Los tres Estados se han comprometido con una extensa cantidad de normas relevantes en materia de empresas y derechos humanos a nivel internacional y nacional, que, de cumplirse, probablemente disminuiría el número excesivo de denuncias sobre vulneraciones de los derechos humanos narradas anteriormente.

Si bien resulta alentador ver que los tres Estados invierten mucho en compromisos con buenas intenciones para que las empresas respeten los derechos humanos, descubrimos que el rendimiento de dicha “inversión” es demasiado bajo. En concreto el Estado chino y sus compañías mineras parecen impactar con mayor gravedad sobre los derechos humanos e indígenas en comparación con las empresas chilenas y españolas consideradas en este estudio. Resulta bastante alarmante ya que China ha ratificado la DNUDPI. Sin embargo, no lo encontramos particularmente sorprendente dado que China tradicionalmente ha evitado ratificar tratados internacionales sobre derechos humanos y las cuatro compañías chinas estaban operando proyectos de megaminería, a diferencia de las chilenas y españolas. No obstante, es prometedor ver el audaz lenguaje en materia de empresas y derechos humanos utilizado por la Cámara de Comercio de China (CCMM) haciendo referencia específica a la implementación de los UNGP y el respeto a los derechos de las comunidades indígenas. Sin embargo, desafortunadamente, solo pudimos encontrar una empresa china que se comprometiera específicamente con los UNGP y las normas en materia de empresas y derechos humanos: Las Bambas.

Desafortunadamente, el proyecto Las Bambas ha estado plagado de conflictos con las comunidades indígenas, el último de los cuales se manifestó en un bloqueo de carreteras de dos meses durante 2019. Sin embargo, las otras tres compañías mineras chinas, que callan sobre su enfoque y prácticas en materia de derechos humanos, también experimentaron graves problemas con sus impactos en los derechos de los trabajadores y en las comunidades.

Las empresas chilenas y españolas también mostraron signos de “ecoblanqueo” cuando se compara el contenido de la Tabla 3 con las realidades contadas en la sección de hallazgos. En general, los impactos de las empresas chilenas y españolas parecen ser menos severos en comparación con aquéllos de las empresas chinas, aunque eso puede explicarse por el hecho de que las empresas chinas están realizando megaproyectos mineros. Sin embargo, Chile y España están obligados a que sus empresas tengan que rendir cuentas con mucho más estándares internacionales, regionales e incluso nacionales en materia de derechos humanos. En este sentido, las compañías chilenas y españolas también informan de sus compromisos y credenciales en materia de derechos humanos y RSC en mayor grado que las compañías mineras chinas. Tres de las compañías chilenas (Saga Falabella, Cencosud y GeoPark) junto con las cuatro compañías españolas publicitan sus compromisos y desempeño de RSC/ BHR y en el caso de Saga Falabella, Cencosud y las cuatro compañías españolas también son miembros de estándares internacionales sobre RSC como el Pacto Global de la ONU y la Global Reporting Initiative. Informamos sobre las graves repercusiones en los derechos humanos causados por todas las empresas, sin embargo, sería justo afirmar que las empresas españolas revisadas parecen tener impactos menos graves que las españolas.

Es importante destacar que las empresas que menos se comunican en materia de empresas y derechos humanos también son las que ostentaron los más graves abusos a sus trabajadores (Ripley, Abastible y Protisa). En este sentido, hay credibilidad en el argumento “aspiracional”, según el cual las organizaciones que establecen públicamente sus objetivos éticos mejorarán con el tiempo a medida que se esfuercen por cerrar la brecha entre la retórica y la práctica.

¿Qué nos dicen nuestras conclusiones sobre los Planes de Acción Nacional de Chile y España? Solo han transcurrido dos años desde que sus respectivos PNA fueron respaldados oficialmente por sus gobiernos. Sin embargo, cuando observamos el lenguaje utilizado en dichos PAN, la confianza de las empresas en darse “palmaditas en la espalda” en materia los derechos humanos es abrumadora. Los términos clave más frecuentes utilizados por los PAN españoles y chilenos son los de “sensibilizar”, “capacitar / desarrollar capacidades”, “promover”, entre otros.

Vistas las décadas anteriores de “sensibilización” y “creación de capacidad” para la responsabilidad corporativa, no creemos que el respeto de las empresas hacia los derechos humanos se pueda lograr en un futuro cercano. También reconocemos que estamos mejor con los PAN que sin ellos, y que estos planes han recibido grandes aplausos por su potencial. Sin embargo, el escenario actual indica que continuarán siendo solo una medida potencial, o espejismos²⁰ si los Estados y las empresas no los hacen efectivos. Según nuestro análisis, se quedan cortos para abordar por sí mismos los desafíos importantes y sustanciales a los que enfrentan los titulares de derechos en países como Perú, donde los Estados tienen una limitada capacidad de gobierno y de regular eficazmente en todo el territorio.

En efecto, nuestras conclusiones tienden a apuntar y a confirmar las teorías que esbozan el sombrío triunfo de la política económica neoliberal sobre la protección de los derechos humanos por parte de los Estados y las empresas. En su búsqueda del crecimiento económico insaciable generador de empleos, Estados como Perú continúan compitiendo con otros para atraer inversiones extranjeras.

Dada la prioridad que las empresas atribuyen a la maximización de sus ganancias, el respeto por los derechos humanos se deteriora, a pesar de la exhaustiva lista de estándares internacionales, regionales, nacionales e incluso corporativos que prohíben tal daño. Los optimistas insisten en que el neoliberalismo, la búsqueda de ganancia son compatibles con el enfoque voluntarista para hacer cumplir las normas en materia de empresas y derechos humanos. Nuestro estudio, junto con una gran cantidad de otros, demuestra la limitación de tal enfoque. No es nuestro deseo terminar este informe con una nota tan pesimista, especialmente considerando el gran optimismo que existe en el ámbito de estos temas. Sin embargo, escribimos este informe desde la perspectiva de los titulares de derechos en Perú, afectados por empresas de Chile, China y España, países inversores en la nación andina.

En conclusión, vemos una vez más, los límites preocupantes de los “compromisos voluntarios” de los Estados y las empresas en relación a los derechos humanos en contextos actuales como el de Perú, donde es factible seguir lesionando los derechos humanos sin apenas repercusiones legales. El concepto del poder regulador de la licencia social para operar o el tribunal de la opinión pública (como señalaban John Ruggie y sus colegas, que idearon los UNGP) parecen estar sobrevaluados, como lo demuestra este informe.

20 ver RIVERA, H. C. (2019). Planes de acción nacionales sobre empresas y derechos humanos: ¿progreso o espejismo? Revista de empresas y derechos humanos, 1-25

Recomendaciones

A continuación describimos algunas recomendaciones generales para el respeto de los derechos humanos basadas en nuestro análisis de los impactos de 14 compañías de Chile, China y España. Para obtener una lista detallada de recomendaciones, consulte los informes respectivos sobre los impactos de las empresas chilenas, chinas y españolas en Perú. Más allá cumplir con seriedad e institucionalizar la multitud de compromisos asumidos en materia de empresas y derechos humanos entre los Estados y las empresas, recomendamos:

- En términos de los PAN, los gobiernos deberían crear grupos de trabajo y comités de múltiples partes interesadas que incluyan representantes de sindicatos, pueblos indígenas, sociedad civil, defensores /expertos en derechos humanos para reunirse regularmente y discutir el progreso en la implementación de los planes de su gobierno. Este procedimiento permitiría a los gobiernos llevar a cabo ejercicios similares a los detallados en nuestro informe de manera continua, con la esperanza de que las autoridades y las empresas rindan cuentas cuando sea necesario.

- Instamos a los Estados y actores internacionales a promover un tratado vinculante en materia de empresas y derechos humanos. Debe centrarse en las víctimas de abusos a los derechos humanos por parte de las empresas y, en consecuencia, abordará muchas de nuestras preocupaciones destacadas en este informe. Esto incluye el acceso a la justicia en los tribunales para las víctimas, así como la responsabilidad legal las empresas infractoras. Tal tratado también haría obligatorio el respeto a los derechos humanos para las multinacionales. Dichas medidas, en la actualidad, no son requeridas por la extensa normativa sobre derechos humanos descrita en la Tabla 1.

- Con respecto a las comunidades indígenas, resulta imperativo que las empresas y los Estados comprendan claramente que ‘No es no’, (ver los artículos 4 y 28 de la DNUDPI) lo que significa que las comunidades en su gran mayoría se oponen a la ubicación de proyectos extractivos de recursos naturales en su territorio, lo cual debe ser respetado por todos los actores. Esto esencialmente reconoce el poder de veto de las comunidades (indígenas) como se afirma a través del concepto de consentimiento libre, previo e informado de los artículos 4 y 28 de la DNUDPI.

Chile, China y España son signatarios de la DNUDPI, y deben hacer todo lo posible para atenerse a su espíritu. Cuando las empresas y los Estados insisten en impulsar sus proyectos ofreciendo “beneficios” a estas comunidades, de por sí vulnerables, como es práctica habitual, las comunidades a menudo se dividen y los conflictos y las tensiones estallan poniendo en riesgo la vida de los defensores de los derechos humanos.

EQUIDAD

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos

©Centro de Políticas Públicas
y Derechos Humanos Perú Equidad

Mariscal Miller 2182 int. 203
Lince, Lima 14
Teléfono 51-1 472 2536
Correo: contacto@equidad.pe
www.equidad.pe