

# RIPLEY



# IMPACTOS DE LAS Empresas Chilenas

En los DERECHOS HUMANOS en:



Argentina



Colombia



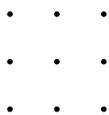
Perú

**EQUIDAD**

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos

**11.11.11**

VECHT MEE TEGEN ONRECHT



Elementos para una discusión informada del Borrador 2 del  
TRATADO VINCULANTE SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS

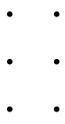
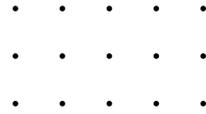
No está permitida la reproducción de este documento sin autorización

DERECHOS RESERVADOS  
Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos - Perú EQUIDAD

1era edición - 2021



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



# IMPACTOS

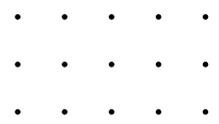
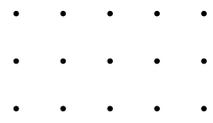
# Empresas Chilenas

En los DERECHOS HUMANOS en:

Argentina

Colombia

Perú





# Contenido

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Presentación</b>   | <b>7</b>  |
| <b>INFORME SINTESIS DE LOS INFORMES SOBRE EMPRESAS CHILENAS EN ARGENTINA, COLOMBIA Y PERÚ EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA</b> | <b>15</b> |
| Introducción  | 15        |
| Análisis Comparativo  | 17        |
| • Limitaciones al ejercicio de los derechos humanos en el trabajo   | 17        |
| • Obstáculos al ejercicio de estándares apropiados en materia de justicia fiscal.   | 27        |
| • Limitaciones al ejercicio del derecho a vivir en un medio ambiente sostenible.  | 30        |
| Conclusiones  | 32        |
| Recomendaciones   | 37        |
| <b>EMPRESAS CHILENAS EN ARGENTINA. EL CASO DE CENCOSUD Y ARAUCO</b>   | <b>41</b> |
| Introducción  | 41        |
| CENCOSUD S.A.   | 43        |
| • Abusos contra trabajadores y trabajadoras   | 44        |
| • La salud de los trabajadores y la respuesta de Cencosud frente al COVID-19.   | 43        |
| • Abusos contra clientes  | 49        |
| • Afectaciones al medio ambiente. Conflictos con las comunidades donde operan   | 51        |
| • Falta de cumplimiento de las obligaciones fiscales  | 52        |

|   |    |
|---|----|
| ARAUCO S.A.   | 53 |
| a) Abusos contra trabajadores y trabajadoras                                    | 56 |
| b) Afectaciones al medioambiente. Conflictos con las comunidades donde operan   | 59 |
| c) Falta de cumplimiento de las obligaciones fiscales                           | 64 |
| d) Concentración de tierras y resistencia a la expropiación por interés público | 66 |

### **EMPRESAS CHILENAS EN COLOMBIA. EL CASO DE SAGA FALABELLA, CENCOSUD COLOMBIA S.A. Y ORGANIZACIÓN TERPEL S.A.**

|  |           |
|--|-----------|
|  | <b>75</b> |
| • Presentación   | 71        |
| • Marco metodológico   | 73        |
| • Información de los propietarios y de las empresas de Estudio de caso         | 74        |
| • Contexto económico, laboral y de inversiones del sector comercio en Colombia | 94        |
| • Prácticas empresariales  | 106       |
| • Conclusiones y recomendaciones   | 125       |

### **EMPRESAS CHILENAS EN PERÚ. EL CASO DE CENCOSUD, SAGA FALABELLA, RIPLEY, ABASTIBLE**

|   |            |
|---|------------|
|   | <b>129</b> |
| • Presentación  | 129        |
| • Metodología   | 131        |
| • Empresas Seleccionadas  | 132        |
| • Prácticas Empresariales   | 137        |
| Limitaciones al ejercicio de los derechos humanos en el trabajo.                | 138        |
| Condiciones de trabajo, de seguridad y salud ocupacional                        | 147        |
| Inspecciones de trabajo   | 156        |
| • Obstáculos al Ejercicio de Estándares de Justicia Fiscal                      | 220        |
| • Limitaciones al Ejercicio del Derecho a Vivir en un Medio Ambiente Sostenible | 222        |
| • Conclusiones  | 230        |
| • Recomendaciones   | 233        |





# Presentación

Durante las últimas tres décadas, crecientes flujos de inversiones chilenas se han posicionado en diversos mercados latinoamericanos. Aprovecharon para ello las reformas de apertura comercial y promoción de la inversión extranjera directa (IED) que se aplicaron intensamente en la región desde los años 1990. Al ocupar posiciones de liderazgo en los rubros y actividades económicas en los que operan, la participación de empresas chilenas adquirió una notoria visibilidad, constituyéndose en actores económicos relevantes para los países receptores y para la imagen de Chile en el exterior. Debido a ello, diversos actores políticos y sociales han enfocado su atención en el impacto que tienen las operaciones empresariales generadas por capitales chilenos en sus respectivos países, particularmente en lo referido a los efectos de sus operaciones en los ámbitos económico, social, ambiental, e incluso político.

En atención a estas consideraciones, entre otras razones, el Gobierno de Chile inició la década pasada un proceso interno orientado a la formulación de un marco regulador que promoviera la incorporación del enfoque de derechos humanos y de debida diligencia en la actividad productiva y comercial de empresas domiciliadas en ese país. Así, continuando una tradición histórica de ratificación de tratados internacionales en materia de derechos humanos, y tomando como marco de referencia los Principios Rectores de Naciones Unidas en Empresas y Derechos Humanos (Principios Ruggie), el Gobierno de Chile aprobó el 2017 su primer Plan de Acción Nacional en Empresas y Derechos Humanos (PANEDH) 2017–2020, el mismo que se planteó como “objetivo principal fortalecer la protección de los derechos humanos por parte

del Estado chileno en relación a la actuación de las empresas, entendiendo esto como base fundamental del desarrollo sostenible”.

A partir de ello, el PANEDH –vigente por cuatro años– integró 158 compromisos específicos que comprendían e involucraban a 17 instituciones públicas, para la implementación de acciones comprometidas por empresas públicas y otras instituciones, incorporando un mecanismo de seguimiento de las metas y procedimientos previstos en esta política pública.

Con la aprobación del PANEDH, el Estado chileno asumió una serie de obligaciones relacionadas con la promoción y tutela de los derechos humanos en el ámbito de actuación de las empresas chilenas, tanto dentro de su territorio como extraterritorialmente en terceros países, lo cual implica una política activa de impulso a la adopción de conductas empresariales responsables –tal como la define la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)<sup>1</sup>– a través de la acción de sus instituciones públicas competentes, incluidos los consulados y embajadas en el exterior.

La propuesta del PANEDH chileno se basa, fundamentalmente, en la incorporación e implementación del enfoque de debida diligencia por las empresas chilenas, poniendo énfasis en la identificación, prevención y gestión de potenciales vulneraciones a los derechos humanos de sus grupos de interés, y de otros sectores de la población que se ven alcanzadas por sus operaciones. En ese sentido, de acuerdo los principios del PANEDH, las empresas chilenas deben procurar anticipar posibles afectaciones a los derechos humanos que se den en el marco de sus actividades productivas o comerciales, cuando son directas, y a tomar las medidas de prevención (y remediación, cuando corresponda) frente a posibles vulneraciones ocasionadas por terceros a lo largo de las cadenas de valor en las que participan.

Como se señala en el PANEDH, el Gobierno chileno está obligado a “instalar en Chile una cultura de respeto de los derechos humanos en la actividad em-

1 “La conducta empresarial responsable (CER) significa que todas las empresas, independientemente de su forma jurídica, tamaño, estructura de propiedad o sector, evitan y abordan las consecuencias negativas de sus operaciones, al tiempo que contribuyen al desarrollo sostenible de los países en donde operan. CER significa integrar y considerar los problemas ambientales y sociales dentro de las actividades comerciales centrales, incluso a través de las cadenas de suministro y las relaciones comerciales. Aunque la CER a veces se usa indistintamente con la responsabilidad social corporativa (RSC), se entiende que es una aproximación más completa e integral para el eje del negocio de lo que tradicionalmente se considera RSC (principalmente, filantropía). Un elemento clave de la CER es la debida diligencia basada en el riesgo, un proceso mediante el cual las empresas identifican, previenen y mitigan sus impactos negativos actuales y potenciales y explican cómo se abordan”. OCDE. Disponible en: <https://bit.ly/2PnBa0e>.

presarial con el fin de poner el foco en la responsabilidad que le cabe al sector empresarial de prevenir los impactos negativos que puedan causar”.

Un elemento importante en este marco es el establecimiento de obligaciones extraterritoriales para el Estado chileno relacionados con la promoción de los derechos humanos en las operaciones de las empresas chilenas en el exterior. El PNADHE chileno parte de la consideración de que las empresas deben respetar la ley nacional, así como los derechos humanos internacionalmente reconocidos, estén estos protegidos por leyes nacionales o no. Este postulado establece que los derechos humanos no solo constituyen el cuerpo doctrinario y definen los estándares bajo los cuales las empresas chilenas deben adscribir su actuación, sino que, para cumplir con este deber (en línea con lo establecido en los Principios Rectores de Naciones Unidas), deben implementar mecanismos de debida diligencia en derechos humanos, tanto en sus casas matrices como en sus filiales en el exterior.

La decisión de Chile de aprobar e implementar un PNAEDH adquiere particular relevancia en los países receptores de la inversión chilena. Especialmente aquellos en las que estas inversiones cuentan con posiciones de dominio de mercado, o donde las regulaciones y las instituciones tutelares de los derechos humanos de los países anfitriones adolecen de eficacia para hacerlos efectivos.

En este contexto, el informe que presentamos –coordinado por el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD), y elaborado conjuntamente con investigadores e investigadoras del Centro de Estudios del Trabajo (CEDETRABAJO) de Colombia y del Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) de Argentina– ofrece una aproximación detallada al impacto en los derechos humanos de un conjunto de empresas chilenas que realizan actividades económicas en Argentina, Colombia y Perú. Las investigaciones, que permitieron identificar una serie de vulneraciones a los derechos laborales y ambientales en cada uno de estos países, y a partir de ello permitieron esbozar recomendaciones a las autoridades y empresas involucradas, se llevaron a cabo durante el 2020, y contó con la participación de las organizaciones sindicales en el acopio de documentación sustentatoria. La metodología utilizada consideró, asimismo, la revisión de documentación oficial de carácter gubernamental, empresarial y periodística referida a la actuación de estas empresas.

Este informe consta de cuatro partes. En la primera parte se presenta una síntesis de los cuatro estudios de caso correspondientes a Argentina, Colombia y Perú. Los capítulos restantes presentan las investigaciones realizadas en cada uno de ellos. La importancia de analizar el caso de las empresas chilenas en estos tres países, reposa en el nivel de participación de las mismas en estos mercados, que se encuentra en el intervalo de entre el 50% y 60% de toda la inversión empresarial chilena en la región<sup>2</sup>.

A partir de este ejercicio, realizado durante el 2020 en el contexto de la emergencia sanitaria global y regional generada por el Covid-19, se obtuvo evidencia sobre una serie de prácticas sistemáticas y coyunturales que resultaron similares o comunes al conjunto de los casos analizados en Argentina, Colombia y Perú: en mayor o menor medida, en casi todos los casos abordados en esta investigación, se pudo registrar incumplimientos totales o parciales de los derechos fundamentales en el trabajo, los cuales se habrían visto amenazados y vulnerados como consecuencia de decisiones adoptadas por las gerencias de estas empresas sin considerar el impacto provocado en la salud ocupacional de los trabajadores, en la calidad y continuidad de los empleos, en los niveles de ingresos y en la viabilidad del dialogo social con sus interlocutores sindicales. También fue objeto de atención en esta investigación el desempeño fiscal y tributario de las empresas estudiadas, registrándose el empleo de estrategias de elusión tributaria orientadas a la reducción de la carga impositiva que realmente correspondía a estas empresas. Problemas que ciertamente pre existían a la pandemia, pero que se vieron agravados en el contexto de emergencia sanitaria y crisis económica. En uno de los casos, asimismo, se tuvo oportunidad de analizar el impacto ambiental de estas actividades empresariales en el ámbito forestal.

Todos estos aspectos deberían ser tomados en cuenta por las autoridades y empresas chilenas para adoptar las medidas preventivas, correctivas y reme-

2 La inversión directa de empresas chilenas alcanza ya casi 30 años expandiéndose en el exterior, marcada por un fuerte dinamismo en el plano regional. Entre 1990 y diciembre 2018, la inversión materializada en el exterior alcanzó la suma de US\$ 124.936 millones. La mayoría de esas inversiones se concentraron en América Latina, siendo los cinco destinos más importantes Brasil (26,1%), Colombia y Argentina, con un 16,9% cada país, Perú (15,7%) y Estados Unidos (8%), incluyendo rubros tan diversos como la generación y distribución eléctrica, la minería, la industria, el sector forestal, el transporte aéreo y el retail. Cifras más actuales, de la Subsecretaría de Asuntos Comerciales del Ministerio de Relaciones Exteriores, indica que entre 1990 y 2019 la inversión chilena directa a Perú (19,2%), Colombia (17,8%) y Argentina (17,5%), concentro el 54% del total de la inversión chilena en la región (y el 44% de los empleos directos e indirectos generados). Disponible en: <https://bit.ly/3IIFVh8>. Por otro lado, José Carlos García de Quevedo y Santiago M. Pantín Lage (La inversión empresarial de Chile en el exterior. Especial referencia a España. Disponible en: <https://bit.ly/3stChul>) encuentran que la inversión total en estos tres países equivale al 60%.

diadoras que se requieren para revertir las situaciones aquí reportadas, que resultan lesivas de los estándares y principios de derechos humanos contenidos en el PNAEDH chileno; y, a su vez, en tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos aprobados por ese país.

A la luz de los hallazgos obtenidos en este informe, no obstante, no ha sido posible identificar una línea de acción clara y concreta por parte de las autoridades chilenas para garantizar el cumplimiento de los objetivos y lineamientos del PANEDH en terceros países. Al menos, es dable postular que dichas acciones –de haberse adoptado– no habrían logrado el fin que podría esperarse de las mismas que es asegurar que las inversiones chilenas en el exterior de Chile no impacten negativamente en el ámbito de los derechos humanos.

La continuidad y persistencia de varias de las vulneraciones a los derechos fundamentales perpetrada por empresas chilenas que operan en Argentina, Colombia y Perú, en perjuicio de sus trabajadores y otras partes afectadas, sugiere una ausencia de voluntad de las instituciones chilenas competentes para llevar a la práctica los principios y acciones contempladas en el PNAEDH aprobado en 2017. Y esto ha ocurrido, a pesar de que las autoridades respectivas –tanto en Chile como en la Embajada de este país en Lima– habían sido oportunamente advertidas el año 2019 acerca de la ocurrencia de diversas vulneraciones a los derechos humanos generadas por cuatro importantes grupos empresariales chilenos que operaban en Perú, lo que debió haber motivado la inmediata implementación de las medidas preventivas y correctivas establecidas en el PNAEDH para los casos de violación de los derechos humanos por parte de las empresas chilenas<sup>3</sup>. Pero, lamentablemente, eso no ocurrió.

3 El 2019, Perú EQUIDAD publicó el primer Informe sobre el impacto en los Derechos Humanos de Empresas Chilenas que operan en Perú, el cual da cuenta del caso de los grupos empresariales Cencosud, Saga Falabella, Ripley, Abastible y Protisa. Este informe fue presentado a las autoridades chilenas competentes, tanto en Santiago de Chile como en Lima, así como a los representantes del principal gremio empresarial de ese país. En Santiago de Chile, el equipo de Perú EQUIDAD, conjuntamente con un representante sindical de Cencosud, tuvo una presentación el 29 de abril del mismo año con representantes de los con gremios empresariales "Acción Empresas para un Desarrollo Sostenible", la Confederación de la Producción y el Comercio de Chile. Días después, el 3 de mayo, tuvieron similar encuentro con la Sra. Marcela Paiva, Jefa del Departamento Conducta Empresarial, responsable del Punto de Contacto OCDE, y con Mathías Rodríguez, responsable del PANEDH. En dicha reunión participó asimismo el Sr. Dante Pesce, ex asesor en la elaboración del PNAEDH de Chile y actual presidente del Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas Transnacionales y Derechos Humanos. En Lima, una representación sindical de las organizaciones sindicales participantes en la elaboración del informe, expuso su situación ante el Embajador de Chile en Lima, señor Roberto Ibarra García. En todos los casos se presentó la situación de vulneración de los derechos laborales y ambientales de los grupos empresariales y sus empresas en Perú, y se solicitó una posición pro activa por parte las autoridades para impulsar la formación de espacios de diálogo donde se puedan abordar de manera multilateral los temas expuestos en el Informe de Perú EQUIDAD.

Es el caso, por ejemplo, de las medidas que fueron previstas para cumplir con el Pilar 1 del PANEDH, relativo a la obligación del Estado de proteger los derechos humanos, en el que se le asignó 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 contaran 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 les permitan orientar a las empresas chilenas que tengan operaciones en dichos países sobre los riesgos en materia de derechos humanos.

De igual forma, pueden mencionarse las medidas previstas en el Pilar 2 del PANEDH, relativo a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, en virtud del cual las autoridades chilenas se comprometieron a adoptar acciones para “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”. De manera particular, medidas que “(...) apunten 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. Y para ello, indica el PANEDH, 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”.

Se percibe, asimismo, y como un rasgo común en los casos analizados, la clara situación de vulnerabilidad en que se encuentran las organizaciones sindicales, los trabajadores y las partes afectadas por las operaciones de empresas chilenas en Argentina, Colombia y Chile. Esto se expresa, por un lado, en las dificultades que estos encuentran para ejercer sus derechos civiles, políticos, económicos y sociales por la vía administrativa y judicial en sus respectivos países, agravada por la precariedad y debilidad institucional de las instancias públicas competentes encargadas de regular el cumplimiento de las normas relacionadas con los derechos humanos. Por otro lado, esta situación respon-

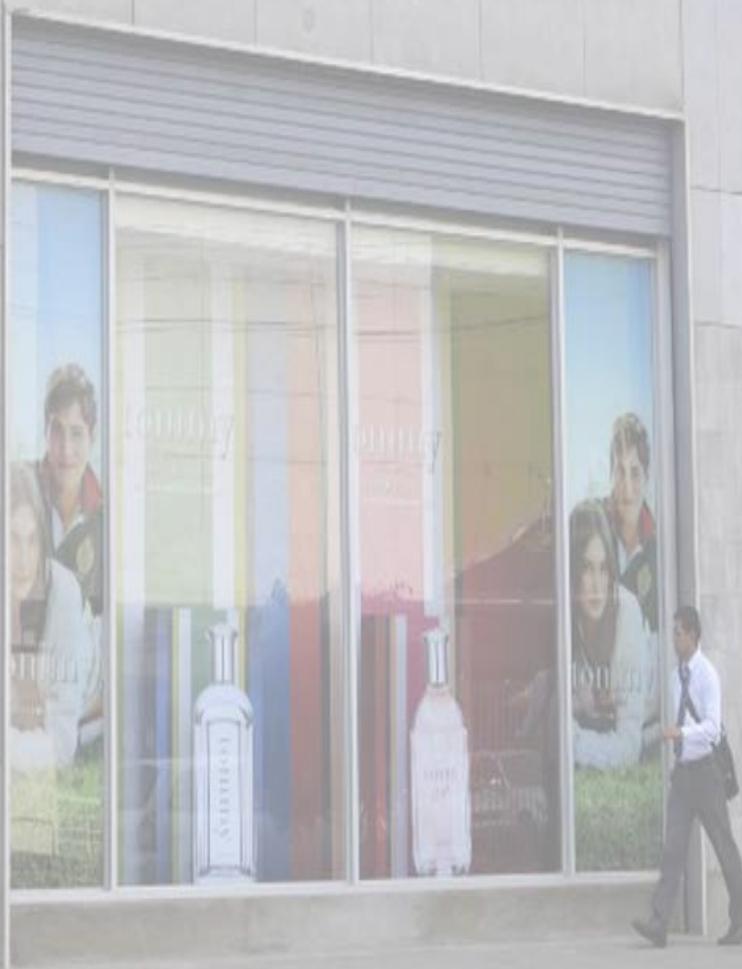
de –en gran medida– a la ausencia de voluntad expresa y práctica de la mayoría de empresas analizadas por implementar medidas de debida diligencia empresarial que permitan prevenir, evitar y remediar potenciales violaciones a los derechos humanos en sus operaciones, y que estas medidas incluyan la consulta, opinión y participación oportuna de las partes afectadas.

Estos hallazgos hacen evidente la necesidad de visibilizar las condiciones en que operan estas empresas –y de manera particular, su impacto sobre los derechos humanos– como una forma de alerta para las autoridades estatales y la opinión pública de los tres países y de la región. En particular para identificar las brechas que median entre las prácticas y acciones adoptadas por importantes corporaciones internacionales de origen chileno, y los estándares que definen una conducta empresarial responsable (CER), en la línea de lo definido por la OCDE y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

la falabella.



RIPLY





# SINTESIS

## DE LOS INFORMES ELABORADOS SOBRE LOS IMPACTOS EN LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS EMPRESAS CHILENAS EN ARGENTINA, COLOMBIA Y PERÚ EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA

### Introducción

Este informe presenta un análisis enfocado en un conjunto de empresas chilenas que operan en la región, cuyas prácticas productivas y comerciales colisionan con los compromisos y obligaciones que en materia de derechos humanos ha asumido el Estado chileno en el marco, tanto de los tratados internacionales que ha suscrito como de sus propias disposiciones internas; especialmente respecto de los estándares y principios contenidos en su Plan de Acción Nacional en Empresas y Derechos Humanos (PANEDH) aprobado

el 2017. Estándares que contextualizan la obligación del Estado de promover y garantizar el respeto de los derechos humanos por parte de empresas domiciliadas localmente en sus operaciones dentro y fuera de su territorio nacional.

Las prácticas empresariales analizadas corresponden a un conjunto de corporaciones transnacionales chilenas que operan Argentina, Colombia y Perú; países que en conjunto albergan al 50%–60% de la inversión chilena en el extranjero. Este documento ofrece una síntesis y sistematización de los resultados obtenidos en los informes nacionales previamente realizados por el Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS) de Argentina; investigadores del Centro de Estudios de Trabajo (CEDETRABAJO) de Colombia y el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD), en el caso de Perú.

| EMPRESAS / PAÍS            |  |   |
|----------------------------|--|---|
| Argentina                  | Colombia   | Perú  |
| Arauco S.A<br>Cencosud S.A | Terpel S.A<br>Cencosud S.A<br>Falabella Colombia S.A | Saga Falabella S.A<br>Ripley S.A<br>Cencosud S.A<br>Abastible S.A<br>Protisa S.A<br>Tottus S.A. |

La adopción del PANEDH por parte del Estado chileno supone un conjunto de obligaciones –para estos efectos de carácter extraterritorial– vinculadas con la promoción de los derechos humanos y la debida diligencia empresarial por parte de las empresas domiciliadas en Chile que operan en terceros países. En términos generales, el PAEDH de Chile constituye una política pública cuya finalidad es asegurar la implementación de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas (Principios Ruggie) por parte de las empresas chilenas, constituyéndose en un marco de referencia válido para el análisis de la actuación del Estado y de las empresas en materia de derechos humanos, ya sea en los países ahora sindicados, como en cualquier otro país.

Para contrastar el nivel de cumplimiento de los compromisos y obligaciones emanadas de estos instrumentos de política pública, con el impacto en los derechos humanos de un conjunto de empresas chilenas que mantienen impor-

tantes operaciones en Argentina, Colombia y Perú, las instituciones señaladas elaboraron informes relativos a sus respectivos ámbitos nacionales, partiendo del análisis de los efectos de sus operaciones en los ámbitos laboral, ambiental y fiscal, utilizando para ello información oficial y aquella proporcionada por los propios actores y grupos de interés directamente involucrados en las problemáticas analizadas.

De esta forma, este informe presenta un resumen de los principales impactos de las operaciones de las empresas seleccionadas en los derechos humanos de sus principales grupos de interés, con énfasis en las condiciones de trabajo de su personal, en sus efectos sobre el medio ambiente y la ecología, así como sus efectos sobre la política fiscal de sus respectivos países, destacando las implicancias que estos tienen respecto de las obligaciones extraterritoriales que el Estado chileno tiene en materia de derechos humanos a partir de tres informes particulares realizados para cada uno de los países. El detalle y desarrollo de los tres casos nacionales (Argentina, Colombia y Perú) son incluidos como anexos en el presente documento.

## Análisis Comparativo

### Limitaciones al ejercicio de los derechos humanos en el trabajo<sup>4</sup>

Entre las principales afectaciones a los derechos humanos registradas en las empresas chilenas analizadas en Argentina, Colombia y Perú, están aquellas relacionadas con el respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo, así como con el acceso de las y los trabajadores a condiciones de trabajo decente.

El contexto regional en el que se lleva este análisis está marcado –en términos generales– por la continuidad de las políticas desreguladoras del mercado laboral, con un uso intensivo de la flexibilización y tercerización laboral, como modelos predominantes en las relaciones laborales en los tres países en la década de los años noventa. Este ha sido un patrón más o menos general en

4 Este apartado incluye los ítems de libertad de asociación y negociación colectiva, condiciones de trabajo, de seguridad salud ocupacional e inspecciones gubernamentales que son parte de marco teórico base de los tres informes comparados en este informe.

la región y en los países comprendidos en este estudio; aunque en el caso de Argentina, con el Kirchnerismo en el gobierno, se dio un proceso de revisión de este enfoque regulador y se impulsó un reequilibrio en la distribución del poder en el ámbito de las relaciones laborales, a través de la negociación colectiva y lo que en Argentina se denominan las comisiones “paritarias”<sup>5</sup>.

A pesar de las particularidades de cada caso nacional, los tres estudios reseñados nos ofrecen un panorama compartido en lo que respecta a las condiciones laborales registradas en las empresas investigadas. Problemas como el déficit mayoritario en el acceso a la seguridad social es un rasgo común una mayoría de las empresas analizadas, especialmente en el personal empleado en el sector comercio-retail. En el caso de Colombia, solo un 22% de los trabajadores reportaron estar sujetos a un sistema previsional, de salud y seguro médico. Estas condiciones corresponden a una estructura del empleo que registra –en sus estadísticas nacionales– altos niveles de informalidad laboral, bajos niveles de seguridad laboral y una debilidad institucional que dificulta la tutela de los derechos laborales en buena parte del territorio nacional.

Estas condiciones estructurales –pre-existentes al ingreso de las inversiones chilenas en los países analizados– constituyen el escenario en el que las empresas examinadas implementan políticas laborales que suponen la vulneración reiterada de derechos humanos fundamentales en el trabajo, como son los vinculados a la libertad sindical y negociación colectiva, así como otros aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional, prevención del Covid-19, como las principales.

Los casos analizados ponen en evidencia conductas empresariales que muestran un déficit en la calidad del empleo de su personal y el acceso a condiciones de trabajo decente, así como un distanciamiento de estas respecto tanto de los estándares y compromisos internacionales en materia de derechos humanos asumidos por el Estado chileno, como de los propios y múltiples compromisos “voluntarios” asumidos por las empresas chilenas como parte de sus políticas internas de gobernanza corporativa y ética empresarial.

A partir del análisis realizado, se observa también que las vulneraciones a los derechos laborales y las condiciones de precariedad laboral constatadas afec-

5 Las Paritarias en Argentina son comisiones especiales, integradas por representantes de trabajadores y empresarios que tienen la facultad de analizar puntos específicos de las relaciones laborales, tales como honorarios y condiciones de trabajo, además de intervenir en conflictos y modificaciones de los convenios colectivos de trabajo (CCT).

tan –principalmente– al personal femenino y a los trabajadores más jóvenes, generándose brechas que constituyen una tendencia compartida en los tres países analizados. En el caso particular de los jóvenes, dados los altos niveles de desocupación de este colectivo, su inserción laboral en el sector comercio sigue apareciendo como una alternativa laboral viable dadas las pocas calificaciones requeridas, pese a ser de conocimiento público las condiciones laborales precarias que existen en el sector retail y comercio.

Esta situación generalizada de empleo precario y vulneración de derechos laborales es posible por la existencia de instituciones gubernamentales débiles, con poco rango y margen de acción para cumplir con su rol tutelar de los derechos laborales y resguardar a los trabajadores de situaciones que afecten sus interés y condiciones de trabajo. A esta situación de debilidad institucional se suma un cuadro generalizado de corrupción en el aparato público, señalada de manera especial en el informe correspondiente al Perú, pero cuyas raíces estructurales pueden ser extrapoladas –con diversas y variadas formas históricas y culturales– en el conjunto de países analizados, en los que la fuerte influencia del poder corporativo en las decisiones de gobierno se refleja en el tipo y alcance de las políticas flexibilizadoras implementadas en el ámbito laboral y la impunidad con que se vulneran los derechos de los trabajadores.

En resumen, puede concluirse que la actuación de las empresas chilenas analizadas en Argentina, Colombia y Perú, y su impacto en el ejercicio de los derechos humanos en el ámbito laboral, se caracteriza por establecer condiciones laborales precarias e inestables que dificultan el ejercicio de los derechos colectivos, al registrarse un uso generalizado e intensivo de la contratación temporal o part time, lo mismo que de la tercerización laboral, todo lo cual conlleva una elevada rotación de trabajadores, y como consecuencia de ello el debilitamiento sistemático de las organizaciones sindicales y el deterioro de las condiciones laborales en general.

**Tabla comparativa I: Impacto en los Derechos Laborales Fundamentales**

Condiciones Generales de Trabajo

| Argentina  | Colombia   | Perú   |
|--|--|--|
| <p>De acuerdo al informe de la situación de Argentina existen prácticas que impactan negativamente en el goce y ejercicio de los derechos humanos de la población, tanto de sus trabajadores como de sus clientes.</p> <p>Las empresas analizadas en este país se caracterizan por sus prácticas antisindicales y la desprotección respecto de sus condiciones de trabajo y bienestar.</p> <p>Particularmente CENCOSUD impone prácticas abusivas de extracción de renta ilegítima, principalmente en el rubro de servicios financieros. Así, por ejemplo, en más de una ocasión los trabajadores de Easy han denunciado activamente las prácticas de hostigamiento y persecución a las que son sometidos por sus actividades de carácter sindical, que se materializan en el despido de los trabajadores que asumen cargos de representación gremial. Por otro lado, el hostigamiento también se ha realizado a los procesos</p> | <p>Respecto del caso colombiano, en el cual se han analizado empresas como TERPEL S.A y CENCOSUD S.A una de las problemáticas que más sobresalen respecto de las condiciones generales en las que los trabajadores se deben desenvolver tiene relación con los altos niveles de informalidad y tercerización laboral.</p> <p>En el caso de la informalidad, del total de ocupados en el sector comercio en Colombia, el 65,1% de los trabajadores son informales. Ahora bien, en cuanto al panorama nacional, del total de informales en el país, el 42% provienen del sector comercio, lo cual muestra las condiciones precarias del sector y su alta rotación laboral y su baja estabilidad,</p> <p>Lo anterior claramente refuerza de forma negativa las condiciones generales en las que los trabajadores y trabajadoras de Colombia se desenvuelven. En las que también se debe mencionar los bajos niveles</p> | <p>Para el caso del Perú, en el cual se han analizado empresas de diversas áreas de la economía, existen tal como para los casos de Argentina y Colombia, altos niveles de tercerización de la contratación laboral, bajos niveles de estabilidad laboral, precarización laboral, bajos estándares respecto del respeto a la salud y la seguridad en el trabajo, entre otras situaciones que se han ido ampliando sobretodo en a partir de la crisis sanitaria del Covid-19 y las medidas gubernamentales pro empresa tomadas por los gobiernos que no han hecho otra cosas que ahondar el proceso de precarización de las condiciones de trabajo.</p> <p>Asimismo, se visualizan altos niveles de dificultad para los sindicatos analizados en este caso, poder llevar adelante su tarea de protección de los trabajadores dada la existencia de grandes estudios jurídicos encargados de la representación de las empresas que intentan dilatar los procesos</p> |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| <p><b>Condiciones Generales de Trabajo</b></p> | <p>de organización sindical. Así, los trabajadores y trabajadoras que se organizan en asambleas para discutir sus intereses colectivamente han sufrido episodios de amedrentamiento del personal de seguridad, incluso con acompañamiento de policías armados. Por otro lado, existe resistencia a la implementación de las normas de seguridad e higiene para sus trabajadores y trabajadoras de forma general pero también de forma particular en lo relativo a la situación dada por la pandemia del Covid-19.</p> | <p>de cobertura en términos de seguridad social del sector comercio debido a que tan solo el 22,8% de los ocupados del sector tienen un esquema básico de seguridad social.</p>  | <p>en las diversas instituciones encargadas de tutelar el cumplimiento de estos.</p>   |
| <p><b>Estructura Organizacional</b></p>        | <p>Arauco S.A. posee en Argentina una planta de celulosa, dos plantas de paneles, una planta de resinas, un aserradero que incluye una instalación de producción de manufactura, dos plantas de energía y un patrimonio forestal que alcanza las 264.707 hectáreas. El 98% del patrimonio forestal de la empresa se encuentra ubicado en la provincia de Misiones, donde el 49% comprende plantaciones de, principalmente, Pino Taeda y Eucalipto.</p>  | <p>Las estructuras empresariales de las multinacionales analizadas permiten ver un complejo entramado de actividades, incluso, en países que son considerados como paraísos fiscales tales como Panamá. Lo anterior les facilita realizar diversas triangulaciones financieras con el fin de eludir el pago de impuesto en donde se genera la renta. Además de esta contaduría “creativa” como también se le denomina en los círculos empresa-</p> | <p>Respecto del caso peruano, un elemento que ha resultado particularmente complejo para los trabajadores y trabajadoras dado que ha afectado considerablemente los niveles de afiliación del sindicato, ha sido la escasa o nula capacidad de las empresas de proveer espacios laborales seguros y estables a sus trabajadores. En particular en este caso vemos que muchas de los sindicatos evaluados manifiestan que más que incapacidad por parte de las empre-</p> |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <p><b>Estructura Organizacional</b></p> | <p>En dicha provincia, Arauco es dueña de 234.000 hectáreas, lo que equivale 2.330 kilómetros cuadrados. Esto es casi un 10% del total del territorio provincial, de 29.801 kilómetros cuadrados. En los municipios donde la empresa tiene instaladas sus cultivos, su planta de celulosa, sus aserraderos y plantas de manufactura, sus plantas de energía y fábricas de tableros, la ocupación de la tierra es abrumadora. Así, por ejemplo, de las 35.400 hectáreas del municipio de Puerto Piray, 22.000 son propiedad de la forestal, esto es el 62% del territorio municipal. Mientras, en el municipio de Puerto Libertad, que consta de 80.000 hectáreas, 65.000 son propiedad de Arauco: el 81% de las tierras está en manos de la empresa.</p> | <p>riales, el enorme poder corporativo se traduce en prácticas de intimidación hacia sus trabajadores/as para desincentivar la afiliación sindical e impedir que los sindicatos puedan ejercer con libertad su actividad gremial.</p> | <p>sas existe una deliberada intención de poner en cargos sensibles para la relación sindicato-empresa a personas con trayectoria en la búsqueda de menoscabar la actividad sindical. Por otro lado, la pandemia del covid-19 ha puesto de manifiesto durante estos meses a las autoridades encargadas de fiscalizar y cautelar las condiciones laborales de los trabajadores y su limitada capacidad de acción. Esto ha sido perjudicial dada la menor capacidad de la autoridad y la consecuente desprotección que ha derivado en una mayor desafiliación del sindicato.</p> |
| <p><b>Situación Covid-19</b></p>        | <p>Diversas situaciones han tenido que enfrentar los trabajadores durante la pandemia del Covid-19. Muchas de ellas develan la desprotección y la falta de seguridad en la que deben desempeñar sus labores, sin duda este es</p>  | <p>Respecto de los casos evaluados en Colombia, se manifiestan presiones por parte de las empresas hacia los trabajadores con la intención de que estos firmen acuerdos de suspensión de contratos, cambio de jornada labo-</p>       | <p>Para el peruano, se repiten varias de las situaciones de desprotección vistas en el caso de Argentina y Colombia. De esta forma es claro que se está utilizando la pandemia del covid-19 para despedir trabajadores</p>   |

## Situación Covid-19

un elemento compartido en los tres países evaluados en este informe.

Ahora bien, particularmente respecto del caso argentino, Jumbo ha desarrollado un compartimento que lo aleja de los estándares esperados, por ejemplo, en 2019 decidió que el servicio de enfermería funcionaría sólo media jornada entre lunes a jueves, en vez de funcionar durante la jornada completa todos los días que abre la tienda se encuentra abierta y, por tanto, trabajadores laborando.

Esta despreocupación manifiesta por la salud de sus trabajadores, ciertamente, se ha expresado también en la forma en que la empresa ha venido incumpliendo los protocolos sanitarios para evitar el contagio en el contexto de la pandemia de COVID-19. Dada esta nula preocupación, la cadena Jumbo ha sido multada por las autoridades respectivas de la argentina.

Ahora bien, con el fin de mantener abiertos los supermercados en los que se presentan casos, los trabajadores y trabaja-

ral y reducción de pago de salarios por un 60% del ingreso básico sin incidencia salarial. Esta situación se repite para el caso peruano.

Por otro lado, el Sindicato recopila información en la que los trabajadores mencionan amenazas telefónicas y reuniones donde se habló de inminente pérdida de empleo o quiebra de la empresa, es decir, amenazas y presiones para que estos paguen las consecuencias de la crisis a través de la reducción de sus salarios y beneficios adquiridos.

El 14 de mayo del 2020, la empresa propuso un nuevo acuerdo a los trabajadores, ofreciendo la figura de “Acta de Transacción” donde realizaban terminación de contrato por mutuo acuerdo. Dado que la mayoría de los trabajadores/as no accedió a dicha propuesta, la empresa hizo terminación de contrato de forma unilateral.

Es evidente que los trabajadores de este sector en Colombia han sido expuestos a numerosas violaciones laborales y despidos, con débiles medidas de apoyo y pro-

con menos complejidades para las empresas dada la nula capacidad de los organismos reguladores y las posibilidades dadas por los organismos institucionales durante la crisis sanitaria.

Otro elemento que se repite en los tres casos es la inexistencia de protocolos sanitarios de seguridad y salud que den certeza. A los trabajadores.

En este sentido y de acuerdo a los sindicatos con los que se estableció contacto, un gran número de trabajadores se han contagiado del Covid-19, en las diversas empresas evaluadas.

Otro elemento para considerar es que la cifra que se ha entregado es solo representativa de quienes han informado la enfermedad ya que muchos trabajadores y trabajadoras de la modalidad part time no informan la enfermedad con el fin de no ser desvinculados

|                                      |   |   |
|--------------------------------------|---|---|
| <p>Situación Covid-19</p>            | <p>doras han sido obligados a rotar entre sucursales para cubrir los puestos de los empleados contagiados, expandiendo aún más el virus al interior de la empresa.</p>  | <p>tección laboral por parte de los entes de gobierno. Lamentablemente esta situación se repite para el caso peruano en donde los trabajadores que no accedieran a los acuerdos el acuerdo fueron unilateralmente cesados de diversas formas.</p>   |
| <p>Instituciones Gubernamentales</p> | <p>En el caso de la Argentina, las autoridades gubernamentales han multado en múltiples ocasiones a las empresas evaluadas. De los registros de la Dirección Nacional de Defensa del Consumidor surge que, en un lapso de 18 meses entre enero 2018 y junio de 2019, Cencosud fue objeto de más de 1,700 reclamos por sus diversos servicios. De esos reclamos, más de 1,000 fueron por sus operaciones en el rubro de los servicios financieros y de seguros. De acuerdo con el informe realizado en la Argentina, las empresas evaluadas desarrollan prácticas que impactan negativamente en el goce y ejercicio de los derechos humanos de la población, tanto de sus trabajadores como de sus clientes.</p> | <p>Para el caso colombiano sucede algo similar a los otros países valorados. Es decir, no se respetan las negociaciones colectivas, se interfiere en el cumplimiento de permisos sindicales (los cuales constan de 10 días aproximadamente de acuerdo con la convención colectiva vigente) se desconoce el fuero sindical al considerar que no existe reemplazo del trabajador en sus labores, entre otras situaciones expuestas en el informe pertinente. Por su parte la autoridad gubernamental menciona que la empresa ejerce prácticas para obstaculizar la actividad sindical, impidiendo que el sindicato se acerque a los trabajadores acudiendo a prácticas como prohibiciones de acceso a plantas o lugares de trabajo</p> <p>Respecto de la actuación de las instituciones gubernamentales en el Perú se cuestiona el nivel de eficiencia y la capacidad de estas para tutelar los derechos laborales. En este sentido, se critica la débil efectividad de la Autoridad de Trabajo, encontrando que muchas veces la calidad de los procesos esta subordinada a la aptitud personal del inspector asignado al procedimiento antes que a las reglas que lo rigen propiamente. Respecto del Perú, en la mayoría de los casos estudiados existen serios atropellos a la libertad sindical y la negociación colectiva. Particularmente destaca el caso de Ripley que ha venido implementando acciones en contra de las organizaciones sindicales, destaca el hecho de</p> |

Instituciones Gubernamentales

Respecto de los primeros, particularmente Cencosud se caracteriza por sus prácticas antisindicales materializadas en una continua despreocupación respecto de las condiciones de trabajo y bienestar de sus empleados.

Así, por ejemplo, en más de una ocasión los trabajadores de Easy, de propiedad de Cencosud, han denunciado activamente las prácticas de hostigamiento y persecución a las que son sometidos por sus actividades de carácter sindical, que se materializan en el despido de los trabajadores que asumen cargos de representación gremial. En algunos casos, los trabajadores que se organizan en asambleas para discutir sus intereses colectivamente han sufrido episodios de amedrentamiento del personal de seguridad contratado por Cencosud, incluso con acompañamiento de policías armados, todo lo anterior se encuentra debidamente documentado en el informe respectivo.

para dar información relacionada con el sindicato. Asimismo, se observa una estructura de sus relaciones laborales que va en detrimento de los derechos humanos en el trabajo dada la nula inclusión de estos criterios en sus políticas organizativas internas.

que, en plena negociación colectiva, por ejemplo, comenzó a trasladar trabajadores afiliados al sindicato con el fin de generar problemas de movilidad. De acuerdo con el sindicato, cerca de 30 personas fueron trasladadas hacia otras tiendas, de las cuales 16 han interpuesto una serie de denuncias ante la autoridad.

Otro elemento que ha resultado perjudicial, y que ha afectado a los niveles de afiliación del sindicato, ha sido la escasa o nula capacidad que durante estos meses ha tenido la autoridad encargada de fiscalizar y cautelar las condiciones laborales de los trabajadores.

Respecto del ámbito contractual, en Argentina la

Para el caso colombiano, la consecuencia de la im-

En el caso peruano se observan altos niveles de

Tipos de Contrato - Huelga

empresa Arauco S.A ha sido denunciada constantemente por despedir trabajadores y aplicar un esquema de contratación en la que predominan las empresas tercerizadas.

Bajo este modelo, la empresa precariza la contratación de trabajadores mientras intenta eximirse de sus responsabilidades como empleador principal.

Los conflictos por despidos discriminatorios motivados por la actividad sindical de los trabajadores de Arauco son una constante. En 2015, por ejemplo, las faenas de la empresa estuvieron detenidas semanas luego de que se dispusiera la desvinculación de diversos trabajadores del sindicato. En septiembre de ese año, incluso, el Ministerio de Trabajo impuso una multa de casi 800.000 pesos argentinos (US\$ 97.000 aprox.) a Empresas Arauco S.A por incumplir la reincorporación a un grupo de trabajadores afiliados al sindicato, que habían sido despedidos.

plementación de mecanismos de flexibilización laboral en el ordenamiento jurídico desde 1990, ha profundizado la tercerización e intermediación laboral, convirtiéndose en estas últimas en figuras con un importante auge en los sectores de servicios y comercio y mantienen una forma de operación dentro del servicio temporal de empleo mediante la figura de Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y de las Empresas de Servicios Temporales (EST).

Para el año 2017 las EST representaron el 5% dentro del total de los trabajadores formales en Colombia, un aproximado de 478.156 trabajadores activos, de los cuales la mayoría bajo dicha modalidad no obtiene más del salario mínimo.

De esta forma, se observa una organización de sus relaciones laborales que va en detrimento de los derechos humanos en el trabajo, por lo que la inclusión de estos criterios en sus políticas internas es insuficiente.

tercerización y precariedad laboral. La jornada laboral promedio tiene una duración de 6 horas para el personal que asiste de lunes a viernes para un total de 36 horas y de 8 horas, para personal que trabaja los fines de semana, para un total de 16 horas.

En muchos casos los trabajadores/as terminan cumpliendo hasta 12 horas de labores. La mayor recarga se da en jornadas donde los almacenes están abiertos hasta altas horas de la noche.

## **Obstáculos al ejercicio de estándares apropiados en materia de justicia fiscal.**

En el ámbito tributario y de transparencia fiscal, se constata que todas ellas –y esto es común al conjunto de las empresas chilenas seleccionadas– accedieron a un conjunto de privilegios fiscales, principalmente a través de acuerdos y mecanismos de estabilidad tributaria suscritos con los gobiernos de los países receptores. Estas facilidades fiscales se aprobaron en los años noventa y se mantuvieron por décadas, lo que ha permitido a las empresas comprendidas en esta investigación acceder al pago de tasas fijas de impuesto a la renta, la libre disposición de divisas, tipos de cambios favorables, etc.

Junto a estos mecanismos de exención tributaria, estas empresas se beneficiaron también de una compleja arquitectura financiera vinculada a redes de paraísos fiscales que facilitan la deslocalización de sus ganancias, lo que les permite eludir el pago de obligaciones tributarias en los países donde llevan a cabo sus operaciones que, de otro modo, estarían obligadas a efectuar si no estuvieran amparadas por estos mecanismos.

La implementación de este tipo de prácticas –denominadas eufemísticamente de “contabilidad creativa”– han generado como consecuencia una erosión de la base tributaria de los países receptores de esta inversión extranjera. La elusión del pago de impuestos o su exoneración prolongada, merma la capacidad de los Estados para generar los ingresos requeridos para implementar políticas públicas orientadas a garantizar el cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales del conjunto de la población.

Como ha sido dicho, varias de las corporaciones chilenas investigadas en el marco de estos estudios forman parte del selecto grupo de empresas beneficiadas con los acuerdos de estabilidad tributaria. Un ejemplo paradigmático de esta práctica se aprecia en el caso de la empresa Falabella de Colombia S.A. Esta empresa se benefició desde el 2010 del Convenio de Estabilidad Jurídica EJ-012, suscrito con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de Colombia, al amparo de la Ley N° 965 de 2005; norma que otorga derechos a los inversionistas en materias como: a) estabilidad tributaria, b) libre remisión al exterior del capital de la inversión y utilidades líquidas, c) libre convertibilidad al mejor precio, d) estabilidad en otras normas nacionales, etc.

Tanto en Colombia como en los demás países evaluados, el sector comercio ha sido uno de los sectores más beneficiado con los esquemas de privilegios tribu-

tarios establecidos por los Estados para captar inversión privada; que destacan no sólo por las tarifas nominales/estatutarias establecidas, sino –sobre todo– por la gran cantidad de beneficios y exoneraciones de que gozan. De acuerdo con los agregados de las declaraciones tributarias del impuesto de renta para las personas jurídicas, en Colombia el sector comercio resulta el más favorecido con el esquema de beneficios existente, relacionado con los ingresos no constitutivos de renta, las rentas exentas y los descuentos tributarios. En los casos de Argentina y Perú se registra una situación similar. Particularmente en el Perú, existen convenios de exenciones tributarias que beneficiaron especialmente a empresas de capital chileno –como Saga Falabella. S.A., Ripley S.A., Cencosud S.A., entre otros– y cuya vigencia se prolongó por una década.

Teniendo en cuenta el costo fiscal de estas políticas y, como consecuencia de ellas, los recursos que el Estado efectivamente dejó de recaudar, existen motivos para cuestionar la continuidad de estos acuerdos luego de más de dos décadas de implementación. Sobre todo, teniendo presente los impactos negativos ocasionados por las prácticas de las empresas seleccionadas en dimensiones críticas relacionadas con el cumplimiento de los derechos humanos de sus diversos grupos de interés.

**Tabla comparativa II: Impacto en materia de justicia social**

|                                      | Argentina   | Colombia  | Perú  |
|--------------------------------------|---|---|---|
| Condiciones Tributarias y Jurídicas. | De acuerdo a lo reportado en argentina respecto de este tema, las empresas, por un lado, se rehúsan a cumplir con sus obligaciones tributarias en los territorios donde operan, al mismo tiempo que establecen condiciones precarias de contratación para sus trabajadores. Particularmente Arauco S.A ha aprovechado la oportunidad para “blanquear” ingresos no declarados ni tributados en | Desde la apertura comercial de la década de 1990, Colombia ha basado su economía en procesos de apertura a través de los Tratados de Libre Comercio (TLC) y los Tratados Bilaterales de Inversión (TBI), bajo el argumento de que a través de la internacionalización de la economía se lograrán mayores niveles de producción, diversificación productiva y aumento en los ni- | Las empresas analizadas obtuvieron un conjunto sustancial de beneficios que otras empresas no tienen a través de los contratos de estabilidad tributaria que suscribieron con el Estado peruano. A través de estos contratos, durante un periodo significativo de tiempo (incluso décadas), se les permitió pagar una tasa flat de impuesto a la renta, la libre disposición de sus divisas, la libre re- |

## Condiciones Tributarias y Jurídicas.

el país, luego de que se habilitara temporalmente una ley en el año 2016. Arauco S.A fue una de las empresas que aprovechó esta oportunidad para regularizar montos que la Administración Federal de Ingresos Públicos le reclamaba judicialmente y que se encontraba pronto a ser condenada por la Corte Suprema. Finalmente, de los casi 900 millones de pesos que debía, Arauco terminó pagando algo más de 200. De esta forma se ahorró el pago de \$643 millones de pesos que debía pagar al fisco argentino por concepto de impuestos adeudados. Todo lo anterior se encuentra debidamente documentado en el informe correspondiente a la Argentina.

veles de empleabilidad del país. Asimismo, bonanzas como la cafetera y más recientemente la minero-energética por el aumento de los precios internacionales de distintas commodities como petróleo, carbón, oro, entre otras, trajo consigo altos niveles de inversión al país.

Bajo este esquema, el enfoque de la economía colombiana se ha dirigido a la atracción y protección de la inversión extranjera como mecanismo de generación de empleo, aumento de la producción y entrada de capitales. Actualmente, el país cuenta con 15 TLC vigentes entre los que se destacan los acuerdos con: Estados Unidos, la Unión Europea, Canadá, Corea del Sur, Mercosur y la Alianza del Pacífico; a su vez cuenta con 18 TBI de los cuales 13 son vigentes: China, España, India, Perú, Reino Unido y Suiza. Es pertinente aclarar que varios de los TLC vigentes tienen dentro de sus capítulos uno especial para el tema de inversiones y su promoción y protección.

mesa de utilidades, tipos de cambio favorables y protección contra la discriminación, entre otros beneficios.

No obstante, un número significativo de estos mecanismos acabo convirtiéndose en parte de una sofisticada arquitectura financiera vinculada a redes de paraísos fiscales, que facilitan la deslocalización de sus ganancias con el fin de evitar cumplir con las obligaciones tributarias que la mayoría de las empresas y/o emprendimientos deben cumplir ordinariamente.

## Limitaciones al ejercicio del derecho a vivir en un medio ambiente sostenible.

Respecto del tema ambiental, la principal conclusión que puede extraerse en este ámbito es que la conducta de varias de las empresas analizadas es claramente irrespetuosa de los tratados y los diversos estándares establecidos y ratificados de forma voluntaria tanto por Chile, como por Argentina, Colombia y Perú, ni con los protocolos adoptados por las mismas empresas en estas materias.

En este sentido, resulta llamativo que varias de estas hayan sido sistemáticamente multadas por faltas o incumplimientos de las normas ambientales y de seguridad y salud en el trabajo, por parte de las instancias competentes. Dada la naturaleza de las actividades asociadas a algunas de ellas, en los estudios elaborados se identificó un conjunto de impactos sobre el medio ambiente y la salud y seguridad de las personas y comunidades aledañas al área de influencia de sus proyectos. Este es el caso, por ejemplo, de la firma TERPEL S.A Colombia que ha sido multada por la Subdirección de Autoridad Ambiental por infracciones en materia ambiental (relacionadas con las operaciones de su Estación de Servicio Dagotá, y el incumplimiento de la Ley N° 1333 que establece las normas contenidas en el Código de Recursos Naturales de dicho país).

No obstante que varias de las afectaciones ambientales de TERPEL S.A. han sido sancionadas por las autoridades correspondientes, ni la empresa ni el Estado han logrado asegurar que los daños realizados a los territorios y las comunidades sean remediados. Más aun, tomando en cuenta que su actividad económica se extiende a lo largo y ancho del territorio colombiano, generando impactos profundos sobre los recursos naturales de la zona. Asimismo, la política de responsabilidad empresarial de dicha corporación no guarda correspondencia con las malas prácticas ambientales en las que incurre. Se hace relevante, como consecuencia de ello, que se afiance la cooperación y coordinación entre Chile y los Estados implicados a efectos de mejorar su desempeño en el cumplimiento de sus obligaciones extraterritoriales en este ámbito.

En el caso de Argentina, la presencia de Arauco S.A. ha generado honda preocupación dada la contaminación ambiental generada por sus actividades, principalmente por sus plantas de celulosa. Así, el año 2016, se solicitó el cierre de la planta ubicada en la provincia de Misiones debido a las afectaciones en la comunidad. Del mismo modo, un año después, el 2017, el Intendente de dicha provincia señaló que la empresa no sólo continuaba con su actividad

contaminante, sino que además desplegó acciones para minar la autoridad municipal, instando a su asesoría legal a emprender acciones legales contra el Municipio. Todo esto sucedió mientras los impactos en la biodiversidad de la región se incrementaban, y una enorme cantidad de hectáreas sembradas con pino y el eucalipto, que acidifican la tierra, socavaban sus posibilidades de regeneración y restauración.

Por otro lado, en lo que hace al ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, en gran parte de las empresas evaluadas existe la percepción generalizada de que se está utilizando la pandemia del Covid-19 como excusa para despedir trabajadores con mayor facilidad utilizando las condiciones creadas por el cierre de tiendas y la precariedad contractual de sus trabajadores ya existente. Dicha situación ha impactado en forma brutal sobre los trabajadores y trabajadoras que ya desempeñaban sus labores en condiciones difíciles. Lo que hace necesario profundizar la evaluación de estos impactos con mayor profundidad dada su magnitud en los mercados laborales de los países analizados en este informe.

El poco interés y desatención otorgadas por las empresas investigadas a la implementación de políticas de seguridad y la salud ocupacional, así como el incumplimiento de las normas y protocolos establecidos en esta materia, han dado pie a una significativa cantidad de accidentes ocurridos durante los últimos años, lo cual ha sido objeto de denuncia por parte de los sindicatos de estas empresas. Esto ha obligado a varias de estas empresas a adoptar acciones relacionadas con la seguridad de su personal durante los últimos años; particularmente en los casos referidos a centrales de distribución de las empresas ligadas al comercio Retail tales como Ripley S.A., Cencosud S.A y Falabella S.A. quienes operan en los tres países evaluados.

**Tabla comparativa III: Impacto sobre el medio ambiente**

| Argentina  | Colombia  | Perú  |
|--|---|---|
| Respecto de la seguridad en el ámbito laboral y el cuidado del medio ambiente se reporta que, en el caso de las empresas evaluadas, estas prescinden de los cuidados ne- | De acuerdo con sus reportes de sostenibilidad anual, TERPEL S.A presenta de forma reiterada sanciones y multas relacionadas con infracciones ambientales. Según | Para el caso peruano, las afectaciones en estas materias se relacionan con el tema de seguridad laboral. Particularmente estas problemáticas afectan mayormente |

cesarios para garantizar la salud y bienestar de sus trabajadores. Esta despreocupación por la salud de sus trabajadores, ciertamente, se ha expresado también en la forma en que la empresa incumple los protocolos sanitarios para evitar el contagio en el contexto de la pandemia de COVID-19, por la que ha sido multada por la Administración. Con el fin de mantener abiertos los supermercados en los que se presentaban casos, los trabajadores son obligados a rotar entre sucursales para cubrir los puestos de los empleados contagiados, expandiendo aún más el virus.

el Registro de Infractores Ambientales fue penalizada en 2011 con trabajo comunitario y compensación por aprovechamiento ilegal de recurso hídrico. Esta medida disciplinaria fue emitida por la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia (CORPOAMAZONIA), por otro lado, en 2010 la Organización TERPEL S.A en conjunto con Daniel Alfonso Perea Villa, fueron multados por vertimientos en lugares prohibidos. Dicha medida disciplinaria fue emitida por Corporación Autónoma Regional de la Frontera Nororiental (CORPONOR).

a las trabajadoras mujeres de RIPLEY S.A. no obstante, la empresa no reconoce estas afectaciones, razón por la que al no existir un seguro específico que se haga cargo de los costos que genera el tratamiento de estas dolencias, son los propios trabajadores/as quienes se ven obligados a costear con sus propios ingresos los medicamentos y/o tratamientos requeridos. En este sentido, la empresa se ha limitado a utilizar médicos o terapias ocupacionales que, a juicio del sindicato, están más preocupados por encontrar alguna relación entre la patología manifestada y alguna enfermedad congénita del trabajador, que en aportar a la mejora de la salud de los trabajadores.

## Conclusiones

A partir de las investigaciones realizadas en Argentina, Colombia y Perú, puede constatarse la persistencia de una serie de prácticas implementadas por un conjunto de importantes empresas chilenas, que colisionan con los estándares internacionales en materia de derechos humanos a los que se han comprometido respetar y garantizar, tanto el Estado chileno –en el marco de sus obligaciones extraterritoriales–, como las propias empresas seleccionadas –a partir

de los mecanismos de autorregulación y conducta empresarial responsable– a las que voluntariamente se han sometido, pero que no tienen carácter obligatorio o vinculante.

Las estructuras organizacionales de las empresas multinacionales analizadas muestran un complejo entramado de actividades, incluso en países que son considerados como paraísos fiscales, que les permite la ejecución de triangulaciones financieras con el fin de eludir el pago de impuestos en las economías donde se generan sus rentas. Por otro lado, su enorme poder corporativo se traduce en prácticas de intimidación hacia sus trabajadores/as para desincentivar la afiliación sindical e impedir que los sindicatos puedan ejercer con libertad sus derechos colectivos.

A pesar de que estas empresas han adoptado principios de buen gobierno y ética corporativa alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y otros estándares de conducta empresarial responsable, este informe ha identificado una serie de prácticas y dinámicas que no guardan congruencia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y derechos humanos, los cuales –paradójicamente– toman forma en una serie de compromisos públicos asumidos por el Estado chileno, como es el caso de su Plan de Acción Nacional en Empresas y Derechos Humanos (PNAEDH), aprobado el 2017.

En el **ámbito del trabajo**, las principales afectaciones registradas han estado relacionadas con el ejercicio de la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y el acceso a medidas de seguridad y salud en el trabajo; la existencia de malas condiciones pre existentes al periodo de la pandemia, pero que se profundizaron o exacerbaban en el contexto de la pandemia del Covid-19 en la región.

A pesar de tratarse de empresas con compromisos públicos en materia de responsabilidad social y una conducta empresarial responsable, las políticas laborales y de personal implementadas –así como sus consecuencias– no satisfacen los estándares adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se postulan como base y fundamento del trabajo decente. Por este motivo, la mayoría de empresas comprendidas en este informe ha sido reiteradamente objeto de denuncias ante las Autoridades Administrativas de Trabajo de cada uno de los tres países, dando cuenta de una situación de vulneración reiterada de los derechos laborales y sindicales de sus trabajadores.

Para la elaboración de esta investigación se revisó el archivo de denuncias presentadas y proporcionadas por los sindicatos de las empresas seleccionadas, que se complementó con información solicitada a las instituciones públicas competentes. Contexto en el que, en términos generales, se revela un conjunto de mecanismos empleados por las empresas evaluadas, cuya implementación genera efectos discriminatorios y/o abiertamente hostiles a los dirigentes sindicales, lo que incide sobre su capacidad para ejercer la representación de los trabajadores.

Uno de los mecanismos más recurrentes para obstaculizar la organización sindical está referido al uso indiscriminado de la contratación temporal y de las jornadas de “medio tiempo” o “jornada partida” (part time). Situación que ya había sido advertida en el primer informe elaborado por Perú Equidad (2019), en el que se constataba el uso intensivo de estas modalidades –sobre todo en el sector retail y comercio–, implementadas como mecanismo de disciplinamiento de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Es importante mencionar que este estudio fue realizado en el contexto de la crisis sanitaria regional y mundial provocada por el virus del Covid-19. Las medidas de confinamiento social y la paralización de las actividades no esenciales, afectaron significativamente al conjunto de las economías de la región, generándose retracciones y proyecciones de crecimiento negativo para el 2020. Entre los sectores más golpeados están los que cuentan con fuerte presencia de inversiones chilenas en los países comprendidos, como es el caso del comercio y retail en Argentina, Colombia y Perú.

A pesar de las enormes ganancias acumuladas en los últimos años por grupos económicos como Cencosud, Ripley y Saga, el peso de la crisis económica generada por la pandemia reposó sobre la fuerza de trabajo, que vio peligrar sus empleos y disminuir el goce de sus derechos laborales. La situación de vulnerabilidad laboral y desigualdad económica registrados en estas empresas se explica –en gran medida– por las precarias relaciones laborales que existen entre los sindicatos y sus empleadores, donde los primeros ven disminuida su capacidad de afiliación y de incidencia por efecto de las políticas de tercerización que implementan las empresas para evadir obligaciones laborales y reducir el universo de trabajadores sindicalizables. En este sentido, los trabajadores de este sector han sido expuestos a numerosas violaciones de sus derechos laborales y despidos, destacando –en los tres países analizados– la

débil capacidad de protección laboral por parte de las autoridades competentes, que incumple así su obligación esencial de tutelar el cumplimiento de la normativa laboral en las empresas y grupos económicos comprendidos en esta investigación.

En el **ámbito tributario y de transparencia fiscal**, las empresas analizadas obtuvieron un conjunto sustancial de beneficios tributarios que adoptaron la forma de contratos de estabilidad tributaria. A través de estos contratos, el Estado estableció el pago de una tasa flat de impuesto a la renta para un conjunto de empresas y sectores económicos, la libre disposición de sus divisas, la libre remesa de utilidades, tipos de cambio favorables y protección contra la discriminación, entre otros beneficios. No obstante, un número significativo de estos mecanismos acabó convirtiéndose en parte de una sofisticada arquitectura financiera vinculada a redes de paraísos fiscales, que facilitan la deslocalización de sus ganancias con el fin de evitar cumplir con las obligaciones tributarias que la mayoría de las empresas y/o emprendimientos deben cumplir ordinariamente. De igual modo, la sola presencia de este tipo de prácticas –denominadas eufemísticamente “contabilidad creativa”– podría interpretarse como una deliberada erosión de la base tributaria, pese a los privilegios tributarios recibidos, que afectan la base fiscal del Estado para implementar políticas públicas en casa país.

Dada la naturaleza de sus actividades, asociadas con prácticas poco rigurosas en esta materia, se identificaron 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. Todo ello refleja patrones de comportamiento empresarial guiados por una suerte de doble estándar en la medida en que, por un lado, las empresas chilenas analizadas difunden públicamente su adhesión a una serie de principios y estándares en materia de derechos humanos como parte de sus políticas de responsabilidad social corporativa; mientras que, al mismo tiempo, se afectan derechos fundamentales en el trabajo que dificultan a los trabajadores y sus representantes sindicales acceder a mejores condiciones de empleo y de vida.

En el **ámbito ambiental**, es particularmente preocupante lo expuesto en el informe relativo a la empresa Terpel S.A y sus operaciones en Colombia. En este sentido, si bien las afectaciones ambientales de Terpel S.A han sido sancionadas por las autoridades correspondientes, estas no suponen una adecuada re-

mediación de los profundos daños generados en los territorios y comunidades aledañas. La precariedad de la norma ambiental en Colombia se hace crítica en un país en el que la extracción petrolera es una actividad económica que se extiende a lo largo de gran parte de territorio del país y, por tanto, genera grandes impactos sobre los recursos naturales de los cuales hacen uso.

La evidencia presentada en este informe –consistente en el registro de un conjunto de afectaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores y dirigentes sindicales, y de vulneraciones a la integridad y seguridad de las comunidades indígenas y originarias colindantes con las actividades extractivas– abre importantes interrogantes y cuestionamientos sobre la eficacia y viabilidad de los instrumentos de autorregulación empresarial para garantizar –de manera oportuna y efectiva– el cumplimiento y ejercicio de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos; así como plantea la necesidad de revisar los instrumentos de política pública –como el PANEDH chileno– en lo que toca a su eficacia para garantizar conductas empresariales responsables de las inversiones chilenas en el exterior, acorde con los estándares y compromisos asumidos.

En términos generales, las investigaciones realizadas en Argentina, Colombia y Perú ponen en evidencia que las prácticas laborales, tributarias y ambientales del conjunto de empresas analizadas están en abierta contradicción –en diferentes grados y condiciones– con los estándares y derechos reconocidos en el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos (PANEDH) aprobado por el Gobierno de Chile el año 2017.

Un balance de este instrumento de política pública nos puede llevar a sugerir que los principios rectores en los que se inspira, y que se traducen en una serie de acciones y medidas de política pública para implementar en el ámbito interno y externo, no estarían contribuyendo a reducir el impacto de malas prácticas en el ámbito laboral, ambiental y tributario en estos tres países. En ese sentido, asimismo y a partir de la información obtenida, se puede colegir también que el Gobierno de Chile no ha brindado la atención requerida para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones extraterritoriales en materia de derechos humanos, lo cual se refleja en la ausencia de medidas y acciones consulares orientadas a promover y garantizar que sus inversiones en terceros países se alineen con los estándares y compromisos asumidos en el PANEDH; lo mismo que con relación a otros instrumentos del derecho internacional de

los derechos humanos que deben guiar la adopción por las empresas de políticas de debida diligencia en materia de derechos humanos.

## Recomendaciones

- En primer lugar, resulta indispensable que el Estado chileno asuma de manera proactiva el cumplimiento de sus obligaciones extraterritoriales en materia de derechos humanos, particularmente en lo que respecta a la promoción de la debida diligencia empresarial de las inversiones chilenas en el exterior. Acción que debe llevar a cabo en coordinación, activa y permanente, con los gobiernos de los países en los que empresas domiciliadas en Chile realizan actividades productivas o comerciales. Para la consecución de este objetivo el Gobierno de Chile puede solicitar apoyo técnico a la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACNUDH) y al Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los Derechos Humanos y las Empresas Transnacionales y Otras Empresas de las Naciones Unidas.
- La implementación de estas acciones conlleva la incorporación de los principios, convenios y tratados en materia de derechos humanos en las estrategias, políticas, planes y proyectos de inversión que impulsen las empresas chilenas en América Latina y el Caribe; y de manera particular en Argentina, Colombia y Perú, países que albergan entre el 50%-60% de las inversiones chilenas en el exterior. En este sentido, se hace necesario e imperativo, asimismo, que, en el marco del PANEDH, el Estado chileno implemente mecanismos más efectivos de seguimiento y verificación del cumplimiento de los estándares en materia de derechos humanos previstos en dicho plan.
- En conformidad con la recomendación que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) de Naciones Unidas formulara al Estado chileno en junio de 2015, se deberían tomar medidas para dotar a Chile de 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 acuerdo con tales recomendaciones, 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, igualmente, que el Estado chileno implemente una amplia estrategia de sensibilización y capacitación dirigida a sus empresas en el exterior, incluidas las analizadas en este informe, acerca de cómo incorporar el enfoque de debida diligencia empresarial, a fin de prevenir y evitar prácticas que impliquen una vulneración a los derechos humanos internacionalmente reconocidos. En este sentido, resultaría altamente recomendable que el Estado chileno pudiera convocar a reuniones periódicas a la representación de las empresas objeto de análisis en este informe, con representantes de los ministerios de Trabajo, Comercio Exterior y Justicia y Derechos Humanos de los países en los que empresas chilenas se encuentra operando, así como con los actores sindicales y representantes de organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la promoción de los derechos humanos, ambientales y laborales, en orden a asegurar un intercambio fluido y regular de información referida a las acciones adoptadas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones y estándares contenidos en el PANEDH de Chile.
- Por otro lado, se recomienda a los Estados de destino de las inversiones chilenas analizados (Argentina, Colombia y Perú), 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. De manera particular, tomando medidas para prevenir, investigar, castigar y reparar las violaciones que pudieren haber derivado de la ejecución de sus actividades. Así como también potenciar las instituciones gubernamentales que tienen como objetivo central tutelar y resguardar las condiciones de trabajo en las cuales la población peruana se desarrolla.
- Para el caso particular del Estado colombiano, se recomienda hacer revisión del inventario de beneficios tributarios otorgados a las empresas analizadas en materia tributaria. Se considera imperativo adoptar mecanismos institucionales más transparentes respecto de los aportes tributarios, con el fin de hacer una mejor aproximación a la tarifa efectiva del impuesto a la renta que pagan las mismas, así como también revisar los mecanismos de exenciones tributarias que aún se mantienen.

- En el ámbito interamericano, se recomienda a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), y especialmente a la Relatoría de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la CIDH, brindar especial atención a los impactos sobre los derechos humanos generados por empresas transnacionales cuyas sedes se encuentran afincadas en países vinculados a su jurisdicción, atendiendo especialmente al análisis del cumplimiento de las obligaciones extraterritoriales que comprometen a los Estados de origen de estas inversiones. Y por lo que hace a las constataciones efectuadas en el marco de estas investigaciones, dar un seguimiento específico a las obligaciones del Estado chileno de velar por el respeto y remediación de las violaciones a los derechos humanos generadas por empresas domiciliadas en Chile que operan en otros países de la región.
- Finalmente, se recomienda a las empresas analizadas, iniciar procesos de diálogo social con sus principales grupos de interés, incluidos las organizaciones de trabajadores y/o sindicatos, así como organizaciones promotoras de los derechos humanos, con el objeto de establecer mecanismos de comunicación que permitan a todas las partes conocer las acciones que se 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.





# EN ARGENTINA

## EMPRESAS CHILENAS EN ARGENTINA. EL CASO DE CENCOSUD Y ARAUCO

### Introducción

Desde que el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas adoptó los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, muchos han sido los países alrededor del mundo que han asumido el compromiso de adentrarse en el proceso de creación de un Plan de Acción Nacional (PAN) en materia de Empresas y Derechos Humanos, esenciales para lograr una correcta aplicación a nivel local de dichos principios, y pocos son los que efectivamente han desarrollado y ejecutado dicho Plan. En América Latina, hasta la fecha, Colombia (diciembre de 2015) y Chile (julio 2017) fueron los únicos países que han presentado su Plan de Acción Nacional. Argentina, en cambio, integra la lista de países que comprometieron, pero no cumplieron<sup>6</sup>. En 2019 el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación elaboró un borrador del “Primer

6 National Action Plans on Business and Human Rights, <https://globalnaps.org/>. Fecha de consulta: 27 de enero de 2021.

Plan Nacional de Acción argentino en Empresas y Derechos Humanos (2019-2023)”, que no fue aprobado ni publicado por el gobierno nacional<sup>7</sup>. Conforme lo informado por el Ministerio de Justicia, el proyecto de Plan se encontraría actualmente en proceso de estudio y revisión.

Para el capítulo nacional de la Argentina, se analizarán dos corporaciones transnacionales chilenas que son líderes en sus respectivos rubros: CENCOSUD S.A. y ARAUCO S.A.

La empresa Cencosud S.A., de capitales chilenos y con presencia en otros países de la región, es una multinacional que opera en el rubro comercio minorista y retail y que en la Argentina es propietaria de algunas de las principales cadenas de supermercados con mayor número de sucursales en el país, a saber: Vea, Disco, Jumbo, Easy y Blastein, estas dos últimas dedicadas al comercio de artículos para el hogar y la construcción.

Por otro lado, Arauco S.A. es una empresa forestal chilena que desembarcó en la Argentina en el año 1996. Hoy en día Arauco es una de las principales empresas forestales y productora de celulosa en el mundo, con filiales esparcidas a lo largo y ancho del planeta. En Argentina, opera mayoritariamente en el noreste del país, más precisamente en la provincia de Misiones.

El desarrollo del presente informe responde a un trabajo de búsqueda, recopilación y sistematización teniendo en cuenta datos facilitados por autoridades públicas nacionales e información pública disponible en portales y medios de noticias con secciones laborales y sindicales.

La estructura del informe será siguiendo algunos ejes fundamentales a saber:

- las violaciones de los derechos humanos de trabajadores y trabajadoras.
- los abusos perpetrados contra clientes.
- las afectaciones al medio ambiente.
- la falta de cumplimiento de las obligaciones fiscales.

<sup>7</sup> Amnistía Internacional Argentina, <https://bit.ly/3r2B4IC> Fecha de consulta: 19 de febrero de 2021.

## CENCOSUD S.A.

El mercado de venta minorista en supermercados tiene una gran cantidad de actores, con una especial presencia de lo que se conocen como “supermercados chinos”. Pero, aunque es un mercado atomizado, un muy reducido grupo de empresas concentra las cadenas de supermercados con mayor número de establecimientos y mayores superficies comerciales: Carrefour, Cencosud, Coto, La Anónima, Walmart y Casino. Estas siete empresas reúnen apenas el 15% del total de las bocas de expendio ubicadas en todo el país, pero venden el 58% del total alimentos y bebidas de la Argentina. Incluso, las tres principales empresas, Carrefour, Cencosud y Coto, representan el 70% del total de las ventas del sector en este rubro.<sup>8</sup>

Cencosud llegó a la Argentina en 1982 apostando al modelo iniciado en Chile en el negocio de supermercados, con la cadena Jumbo, a la que en 2004 se le sumaron las adquisiciones de sus competidoras Disco y Vea. A las inversiones en supermercados se suma el rubro de hogar y construcción, con las empresas Easy y Blastein y el de servicios financieros y de seguros, con la tarjeta Cencosud. Además, la empresa interviene en el mercado de centros comerciales, strip centers y similares, tanto en la ciudad de Buenos Aires, como en el interior del país.

El primer Hipermercado Jumbo en Argentina, se instaló en 1982 en el barrio de Villa Lugano, en la Capital Federal, y debido a su éxito inauguró su primer “Jumbo Centro Comercial” argentino. Mientras, en 1988 inauguró el centro comercial Unicenter, el primero y más importante del país, junto con diversos supermercados Jumbo en la Capital y el Gran Buenos Aires. A lo largo de los años, los hipermercados de Cencosud se fueron expandiendo por el resto de las ciudades del país. En el año 2000 se instaló el primer local en Neuquén, en 2001 en Mendoza, en 2003 en Rosario, en 2006 Tucumán, etc.<sup>9</sup> A su vez, en 2004 incorporaron al holding las firmas de supermercados Disco y Vea.

Para 2016 Cencosud tenía 287 bocas de expendio en todo el país y lideraba el sector en cantidad de empleados registrados, con casi 20.000 trabajado-

8 Ablin, Amalie, “El supermercado argentino”, Subsecretaría de Agregado de Valor y Nuevas Tecnologías, Ministerio de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentación de la Nación, julio 2012, <https://bit.ly/3luhu6Z>

9 Di Nucci, Josefina y Lan, Diana, Globalización, hiperconcentración y transnacionalización del comercio alimenticio en Argentina, Anales de Geografía, 2009, vol. 29, núm. 1 9-33.

res. También lideraba entre sus competidores con la mayor facturación anual estimada, con más de 23.000 millones de pesos.<sup>10</sup> Frente al pedido de acceso a la información pública solicitada ante las Autoridades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en el marco de la ley 27.275, se informó que la firma Cencosud S.A. contaba, en Argentina, hasta el año 2019, con un total de 22.334 empleados registrados<sup>11</sup>.

En el país, Cencosud tiene prácticas que impactan negativamente en el goce y ejercicio de los derechos humanos de la población, tanto de sus trabajadores como de sus clientes. Respecto de los primeros, Cencosud se caracteriza por sus prácticas antisindicales y la despreocupación respecto de sus condiciones de trabajo y bienestar. Respecto de los segundos, impone prácticas abusivas de extracción de renta ilegítima, principalmente en el rubro de servicios financieros.

### Abusos contra trabajadores y trabajadoras

Entre las prácticas denunciadas por empleados y empleadas contra Cencosud, la mayoría recae en actos de violación de los derechos laborales de sus trabajadores y trabajadoras, caracterizados por el uso de mano de obra precarizada, salarios desactualizados y, en muchos casos, prácticas antisindicales agresivas.

Las situaciones de atropello sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras de Cencosud no resultan nuevas. Cierre de comercios, reubicación de personal en otros locales que pertenecen a la firma (en muchos casos lejos de sus hogares), ofrecimientos de retiros voluntarios y despidos han sido parte del accionar de la empresa<sup>12</sup>. Así, por ejemplo, los trabajadores del supermercado minorista Disco, propiedad de Cencosud, han expresado sus reclamos por la flexibilización laboral y precarización a la que son sometidos, donde la amplia disposición horaria y los turnos rotativos están a la orden del día<sup>13</sup>, mientras que los trabajadores y trabajadoras de la planta panificadora de Cencosud (que provee productos panificados a Disco, Ve a Jumbo) también reclaman por la precarización de sus condiciones laborales y la tercerización de algunas

10 FAECYS, Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, Evolución del sector supermercadista argentino, Informe de Actualización 2016 <https://bit.ly/2OLQmV9>

11 Informe Acceso a la Información Pública, [www.argentina.gob.ar](http://www.argentina.gob.ar), expediente Nro. EX-2020-61132148- -APN-DNAIP#AAIP.

12 La Izquierda Diario, "Despidos y flexibilidad laboral en Cencosud", 26 de enero de 2017, <https://bit.ly/3vAY19o>

13 El Divergente, "La flexibilización laboral en los supermercados ya no se esconde", 10 de junio de 2017, <https://bit.ly/3s1A-Bb8>

de sus tareas, lo que ha implicado una disminución del trabajo en el área, un incremento de los horarios rotativos entre el personal y, en algunos casos, despidos de trabajadores<sup>14</sup>.

Cencosud se caracteriza por sus prácticas antisindicales y la despreocupación respecto de las condiciones de trabajo y bienestar de sus trabajadores. En un claro incumplimiento de su propio Código de Ética y con el objetivo de desalentar a que los empleados y empleadas ejerzan su derecho de asociación y así dificultar las prácticas sindicales autónomas, se han registrado múltiples testimonios y denuncias donde la firma chilena ha procedido en actos de hostigamiento y persecución por medio de prácticas antisindicales irregulares o ilegales sobre representantes y delegados gremiales. Es durante los procesos de elección de representantes sindicales cuando este tipo de accionar se ve más claramente: impedimentos para que se lleven a cabo reuniones, presión sobre aquellas personas que deciden formar parte de alguna lista, votaciones de representantes bajo ciertas irregularidades, descuento de sueldos, no renovación de contratos temporales o, en casos ya mucho más extremos, suspensión o despidos de sindicalistas<sup>15</sup>. Así, por ejemplo, en más de una ocasión los trabajadores de Easy, de propiedad de Cencosud, han denunciado activamente las prácticas de hostigamiento y persecución a las que son sometidos por sus actividades de carácter sindical, que se materializan en el despido de los trabajadores que asumen cargos de representación gremial.<sup>16</sup> En algunos casos las y los trabajadores que se organizan en asambleas para discutir sus intereses colectivamente, han sufrido episodios de amedrentamiento del personal de seguridad contratado por Cencosud, incluso con acompañamiento de policías armados.<sup>17</sup>

Más allá de estos conflictos puntuales, que han tenido amplia cobertura en los medios de comunicación nacionales, existe un elemento esencial que da cuenta de las persistentes prácticas antisindicales y contrarias los derechos de los y las trabajadoras por parte de Cencosud S.A.: existen a lo menos tres sentencias paradigmáticas de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en

14 Gestión Sindical, "Está paralizada la planta panificadora de Cencosud en Ituzaingó por despidos y denuncia de agresión a trabajadores", 4 mayo de 2019, <https://bit.ly/3cMM2gd>; Gestión Sindical, "Mercantiles denunció por vaciamiento a Cencosud", 29 de mayo de 2015, <https://bit.ly/3rV1dKN>

15 Gestión Sindical, "Reclamos y medidas de fuerza en la sucursal Flores del supermercado Disco por despidos de delegados sindicales", 4 de marzo de 202, <https://bit.ly/38S5vuS>; Infogremiales, "Comercio amenaza con paralizar la cadena Cencosud por el despido de delegados", 6 de marzo de 2020, <https://bit.ly/3cKowAL>; Infogremiales "Despidos y persecución sindical en Cencosud", 30 de marzo de 2020, <https://bit.ly/38QvaUD>

16 Diario Popular, "Sorpresivo paro de empleados de Easy Palermo", 20 marzo de 2017, <https://bit.ly/2OKYMw0>

17 Venceremos, "Apreté policial a trabajadoras de Easy-Jumbo", 23 febrero de 2018, <https://bit.ly/2OLQZht>

la que se la ha condenado por estas acciones. Así, por ejemplo, en 2009 en el caso Pérez, registrado en Fallos 332:2043, la Corte Suprema estableció la ilegalidad del retaceo de las porciones alimentarias como parte del salario de un trabajador del supermercado Disco (Disco es una de las empresas pertenecientes al holding empresario de Cencosud, junto con Easy, Jumbo, Vea, etc.).<sup>18</sup> Del mismo modo, en 2010 la Corte Suprema dictó sentencia en el caso Álvarez, registrada en Fallos 341:1106, en la que Cencosud había despedido a un trabajador por sus actividades sindicales. Allí la Corte Suprema estableció que el proceder de la empresa constituía un actuar discriminatorio, en tanto había sancionado al trabajador a modo de represalia por su activismo sindical. La Corte invalidó el despido y ordenó la reinstalación del trabajador despedido, junto con una indemnización.<sup>19</sup> Mientras, en 2018, la Corte Suprema nuevamente condenó a Cencosud por sus prácticas antisindicales en el caso Varela, registrado en Fallos 333:2306. En el caso un grupo de trabajadores se había comenzado a organizar para avanzar en la constitución de una asociación sindical que velara por sus intereses. Pero antes de que se concretara esa organización formal, Cencosud dispuso la desvinculación de los trabajadores que desplegaban estas tareas sindicales. La Corte dejó sin efectos los despidos atendiendo a que estos se encontraban indudablemente fundados en un motivo discriminatorio, como es la actividad sindical.<sup>20</sup> Estas sentencias del Máximo Tribunal no sólo dan cuenta de la persistente actitud antisindicales de la empresa, sino también del obstinado activismo judicial en defender esas actitudes ilegales, llegando hasta la máxima instancia judicial argentina.

Por último, actos de discriminación, violencia y acoso (entre ellos acoso sexual) en los lugares de trabajo, es un punto que todas las empresas deben abordar a través de reglamentaciones y regulaciones, donde el responsable sea pasible de las sanciones administrativas y, llegado el caso, sea sometido a los procesos judiciales correspondientes. Cencosud plantea en su Código de Ética que “toda conducta inapropiada de naturaleza sexual, ya sea verbal, visual o física se considerará como un acoso sexual. Quien se sienta acosado, debe comunicarlo inmediatamente al Gerente Corporativo de Recursos Humanos o a la Línea Ética CENCOSUD detallada al final de este Código. De esta manera se dará inicio a una investigación que salvaguardará la intimidad y honra, tanto

18 CSJN, Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A. s/Despido, P. 1911. XLII. RHE, 01/09/2009, Fallos: 332:2043

19 CSJN, Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/acción de amparo, A. 1023. XLIII. RHE, 07/12/2010, Fallos: 333:2306

20 CSJN, Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical, V. 528. XLVII. RHE, 04/09/2018, Fallos: 341:1106

de la presunta víctima como del acusado”<sup>21</sup>. Sin embargo, se han registrado testimonios de mujeres trabajadoras de la empresa Disco quienes denunciaron ante las autoridades situaciones de acoso y violencia y no obtuvieron respuestas favorables de parte de la empresa. No solo que no se iniciaban las investigaciones correspondientes de lo sucedido, sino que las denunciadas debían sufrir actos de persecución y hostigamiento de parte de sus supervisores como consecuencia de sus denuncias<sup>22</sup>. Misma situación ocurrió con una cajera de Easy quien luego de comenzar su actividad sindical fue sujeta a violencia de género, acoso, intimidaciones y amenazas de parte de CENCOSUD y representantes gremiales. En este sentido, y luego de judicializar su reclamo, la justicia falló a su favor reconociendo el maltrato ejercido por la empresa y por un delegado gremial y obligando a la empresa a realizar un protocolo de actuación frente a casos de violencia<sup>23</sup>.

Por su parte, la Dirección de Asistencia a la Víctima del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) informó que, durante los años 2015 y 2019, se registraron 18 denuncias en contra de la multinacional chilena. Los hechos que motivaron dichas denuncias fueron en materia de género (4), discapacidad (3), nacionalidad (3), estado de salud (2), aspecto físico (1), ideología u opinión (1), motivos no discriminatorios (1), orientación sexual (1), motivos sin especificar (2), siendo la Ciudad Autónoma de Buenos Aires donde se registraron la mayor cantidad de denuncias.<sup>24</sup>

De esta forma, Cencosud socava las posibilidades de los trabajadores de organizarse libremente para gozar y ejercer sus derechos, implementa esquemas de contratación precarizantes y hace oídos sordos a las situaciones de acoso y violencia de género en sus instalaciones.

### La salud de los trabajadores y la respuesta de Cencosud frente al COVID-19.

Así como Cencosud habilita prácticas de contratación precarizantes y socava los derechos sindicales de sus trabajadores, la empresa también prescinde de los cuidados necesarios para garantizar la salud y bienestar de sus trabajadores, mediante el cierre o reducción de los servicios de enfermería y atención de

21 Código de Ética de las Empresas del grupo Cencosud, <https://bit.ly/3eZt4WJ>

22 Diagonales.com, “Una lucha de locas”, 8 de mayo de 2019, <https://bit.ly/30Wghfu>

23 La Izquierda Diario, “Una trabajadora sentó en el banquillo a la burocracia sindical”, 19 de enero de 2018, <https://bit.ly/3rZex0Q>; Indymedia Argentina, “La lucha contra la violencia de género laboral: el caso de Eva Serrano y su Fortaleza”, 18 de junio de 2020, <https://bit.ly/2QdQuwV>

24 Informe Acceso a la Información Pública, [www.argentina.gob.ar](http://www.argentina.gob.ar), expediente Nro. IF-2020-63527357-APN-DAVIC#INADI.

primeros auxilios en sus dependencias. En el Municipio de Pilar, por ejemplo, en 2019 Jumbo decidió que el servicio de enfermería funcionaría sólo media jornada y sólo entre lunes a jueves, en vez de funcionar durante la jornada completa todos los días que abre el supermercado.<sup>25</sup>

Esta despreocupación por la salud de sus trabajadores, ciertamente, se ha expresado también en la forma en que la empresa incumple los protocolos sanitarios para evitar el contagio en el contexto de la pandemia de Covid-19.

En un primer momento, durante los primeros días de marzo de 2020 las autoridades del shopping Unicenter, de propiedad de Cencosud, se mostraban reticentes al cierre del centro comercial, incluso frente a los reclamos realizados por los propios trabajadores quienes, atemorizados por los efectos hasta ese momento desconocidos de la pandemia, reclamaban un mayor cuidado y preocupación por la salud y las condiciones de trabajo de las y los trabajadores de parte de las autoridades<sup>26</sup>.

Ya avanzados los meses de pandemia y con los diferentes protocolos de higiene y seguridad implementados, trabajadores y trabajadoras del rubro de venta minorista reclamaban precarización de su trabajo, que se vio intensificado a raíz del coronavirus<sup>27</sup>. En el caso de las empresas Vea, Disco y Jumbo, trabajadoras y trabajadores han denunciado la contratación de personal tercerizado para cubrir los puestos de aquellos que por edad o enfermedad preexistente no podían trabajar<sup>28</sup>. Otro de los principales reclamos se centraba en que la empresa no estaba cumpliendo con las medidas de higiene y seguridad a los fines de evitar la propagación del virus, razón por la cual en ocasiones fue multada por la Administración<sup>29</sup>. Los trabajadores reclamaban faltante en elementos básicos de higiene como alcohol, termómetros para medir la temperatura corporal, insumos de protección personal como máscaras, guantes y barbijos, y un mayor número de personas en el área de limpieza<sup>30</sup>.

25 Pilar a Diario, "Trabajadores de Jumbo reclaman por el servicio de enfermería", 13 abril de 2019, <https://bit.ly/3luYJ3p>; La Izquierda Diario, "Trabajadores de Jumbo: 'Vamos a luchar para que el ajuste no lo descarguen sobre nosotros'", 25 de abril de 2019, <https://bit.ly/30XE7XW>

26 Bae Negocios, "Empleados textiles denunciaron a Unicenter por no respetar la emergencia sanitaria", 18 de marzo de 2020, <https://bit.ly/3r0waf6>

27 La Izquierda Diario, "Precarización laboral en supermercados: la verdad oculta detrás de las ofertas", 2 de julio de 2020, <https://bit.ly/3tCswK6>

28 Infogremiales, "Rebelión en Cencosud: empleados avisan que no seguirán trabajando si la empresa no los protege", 21 de abril de 2020, <https://infogremiales.com.ar/noticia.php?n=61914>

29 Pilar a Diario, "Multa millonaria para Jumbo por incumplir los protocolos", 18 junio de 2020, <https://bit.ly/3f6eFYT>

30 Infogremiales, "Rebelión en Cencosud: empleados avisan que no seguirán trabajando si la empresa no los protege", 21 de abril de 2020, <https://infogremiales.com.ar/noticia.php?n=61914>

Asimismo, y en los meses donde los casos positivos para coronavirus empezaban a crecer en todo el país, personal acusaba a Cencosud de llevar a cabo prácticas que lejos estaban de evitar la propagación del virus, sino todo lo contrario. Al respecto, los trabajadores denunciaron que cuando se verificaba un caso positivo dentro de un establecimiento, se hisopaba a quienes habían sido contactos estrechos y los que daban resultado negativo eran presionados por la empresa para reincorporarse a sus labores de inmediato sin respetar los días de asilamiento obligatorio ordenados por la autoridad sanitaria que por protocolo las Autoridades habían determinado, poniendo así en riesgo a otros compañeros y compañeras de la sucursal<sup>31</sup>. Por otro lado, supermercados Disco, frente a un aumento considerable de casos en sus sucursales, en vez de proceder al cierre de las instalaciones y aislar al personal, llevaba a cabo prácticas de rotación de trabajadores y trabajadoras de sucursal en sucursal poniendo en riesgo no solo a empleados y empleadas sino a sus propias familias<sup>32</sup>.

### Abusos contra clientes

Como se adelantó, en la Argentina Cencosud S.A. no sólo abusa en perjuicio de sus trabajadoras y trabajadores, sino directamente en contra de sus clientes, tanto en el ámbito de la venta minorista, donde tiene su cara más visible, como en el rubro financiero. En la estructura de una relación de consumo que se da entre, por un lado, el proveedor y, por el otro, el consumidor o usuario, prevalece un denominador común dado por la desigualdad o asimetría de dicha relación. El primero cuenta con una estructura de poder no sólo económico y de negociación, sino que es quien detenta la información en dicha relación de consumo.

De los registros de la Dirección Nacional de Defensa del Consumidor surge que en un lapso de 18 meses (enero 2018 y junio de 2019), Cencosud fue objeto de más de 1700 reclamos por sus diversos servicios. De esos reclamos, más de 1000 fueron por sus operaciones en el rubro de los servicios financieros y de seguros. De esa forma, se ubica por encima de los reclamos

31 La Izquierda Diario, "La patronal CENCOSUD prioriza sus ganancias y no la salud de las y los trabajadores", 30 de julio de 2020, <https://bit.ly/3qXeqBl>

32 Infogremiales, "Bronca de los empleados porque Disco se niega a cerrar y los obliga a rotar por sucursales con Covid-19", 20 de mayo de 2020, <https://infogremiales.com.ar/noticia.php?n=62243>; Infogremiales, "Acusan a Cencosud de hacer rotar empleados, desconocer protocolos y potenciar los contagios", 4 de septiembre de 2020, <https://infogremiales.com.ar/noticia.php?n=63521>

que reciben bancos con gran cantidad de clientes, como el Banco Nación o el Banco Provincia, primero y tercero a nivel nacional en cantidad de clientes respectivamente.

Por los abusos que comete la empresa en perjuicio de las personas que contratan sus servicios financieros, Cencosud S.A. ha sido multada en más de una ocasión. Así, por ejemplo, por negarse a dar de baja los servicios acordados y extender las contrataciones, con cobros de comisiones indebidas, Cencosud S.A. ha sido multada por las autoridades de aplicación de la ley de Defensa del Consumidor, lo que ha sido confirmado por la justicia federal. Del mismo modo, Cencosud S.A. ha sido también condenada judicialmente a indemnizar a sus clientes frente a situaciones de cobros indebidos por operaciones no realizadas por los clientes con sus tarjetas de crédito<sup>34</sup>. Asimismo, Cencosud ha sido condenada en ocasiones por violación de la ley de Lealtad Comercial, por diferencias de precios entre los expuestos en las góndolas de productos y los que efectivamente se cobran en la caja.<sup>35</sup>

Por su parte, las medidas de aislamiento y confinamiento producto de la pandemia desencadenada por el COVID-19 han provocado que muchas personas decidan volcarse por realizar compras y transacciones desde la comodidad y seguridad de sus hogares. Informes demuestran que durante el año 2020 el comercio electrónico en Argentina ha mostrado un notable crecimiento en relación con años anteriores<sup>36</sup>. Durante el último año muchas empresas fueron denunciadas ante las autoridades de aplicación de la ley de Defensa al Consumidor por ofertas o publicidades engañosas o por incumplimiento o demora en los plazos de entrega. Por ejemplo, el supermercado Jumbo, empresa que pertenece a Cencosud S.A., fue multada por una suma total de 2,5 millones de pesos por promocionar en su página web, en el marco de la campaña de Hot Sale, diferentes electrodomésticos con supuestos precios promocionales pero que en realidad correspondían a precios anteriores<sup>37</sup>. En un claro ejemplo de inducir a sus clientes al engaño o error como un medio para construir una

33 Diario Judicial, "69 mil razones para dar de baja la tarjeta", 10 mayo de 2019, <https://bit.ly/3bX7nob>

34 Diario Judicial, "Esto yo no lo compré", 31 mayo de 2019, <https://www.diariojudicial.com/nota/83594>

35 Justicia de Primera, "Supermercados: con los precios no", 14 febrero de 2020, <https://bit.ly/3vHcD7o>; Télam, "Multan a un supermercado por diferencias de precio entre la góndola y la caja", 14 marzo de 2019, <https://bit.ly/3qXIZlw>, lJudicial, "Confirman multa a Jumbo por diferencias de precios entre góndola y caja", 18 octubre de 2018, <https://bit.ly/2OJqUQO>; América Retail, "Argentina: Denuncian a Jumbo por diferencias de precios", 31 mayo de 2018, <https://bit.ly/3tMiiHx>

36 Ámbito, "Comercio electrónico: 30% de los consumidores hicieron su primera compra online en pandemia y el 92% lo seguirá haciendo", 23 de octubre de 2020, <https://bit.ly/3txHmS9>

37 Ámbito, "Multan a Telefónica y Cencosud por ofertas engañosas durante el Hot Sale", 14 de diciembre de 2020, <https://bit.ly/3cflf0g>; Clarín, "Multas por \$ 5 millones por engaños en 'hot sale'", 14 de diciembre de 2020, <https://bit.ly/3tsEBBE>

relación de consumo, la empresa se valió de la buena fe de aquellas personas que están esperando este tipo de campañas de ofertas o beneficios de crédito para poder realizar compras que impliquen un mayor monto. Asimismo, junto a Jumbo, supermercados Vea y supermercados Disco, también pertenecientes a la empresa chilena, fueron imputados por presuntas infracciones a la Ley Defensa del Consumidor por incumplimiento de entrega de las ventas hechas a través de sus páginas web, operando sin previo aviso o información al cliente. Incluso, existieron casos en que se volvió a pactar un reenvío de los productos y las empresas incumplieron nuevamente o directamente solicitaron que sea el propio cliente quien retire la compra por algunas de sus sucursales<sup>38</sup>.

Del mismo modo, muchos clientes también han denunciado incumplimiento de parte de supermercados propiedad de Cencosud del Programa Precios Cuidados lanzado en el año 2013. Este programa, bajo un acuerdo celebrado entre el Estado y el sector empresarial, establece precios de referencia para determinados productos esenciales de la canasta familiar. Un relevamiento realizado por miembros del Poder Legislativo encontró que Jumbo, Vea y Disco tenían un promedio de incumplimiento del 32,26%<sup>39</sup>. Mientras, se han registrado reclamos de consumidores por la falta de productos en góndolas y maniobras de distribución engañosa de los productos en las estanterías con el fin de inducir a error al consumidor, para que compre productos que no se encuentran en el Programa de Precios Cuidados y que son más caros<sup>40</sup>.

### Afectaciones al medio ambiente. Conflictos con las comunidades donde operan

En la actualidad la empresa Cencosud S.A. se encuentra bajo una contienda judicial con el Estado argentino por la disputa de 20 hectáreas ubicadas en la zona de San Isidro. Se trata de un terreno, ex predio de Obras Sanitarias, que fue adquirido por la empresa en 1996 a través de licitación del gobierno argentino con la finalidad de ser destinado a un proyecto inmobiliario (construcción de un centro comercial, torres de oficinas y condominios). En octubre de 2016 la Agencia de Administración de Bienes del Estado (AABE) interpuso

38 Página 12, "Ventas on line, pero entregas en offside: Coto, Disco, Falabella, Musimundo, Jumbo", 14 de mayo de 2020, <https://bit.ly/3bYGVuj>;

Página oficial Gobierno de Argentina, "Alquileres: Imputan a empresa de garantías por prácticas abusivas", 9 de agosto de 2020, <https://bit.ly/2Qlvd4D>

39 Infobaires 24, "Precios Cuidados: el ranking de los supermercados que incumplen el programa", 16 de marzo de 2020, <https://bit.ly/3cFXoCQ>

40 El Intransigente.com, "Precios Esenciales invisibles en las góndolas", 29 de abril de 2019, <https://bit.ly/3f6grcv>

una demanda al grupo chileno con la finalidad de que el terreno vuelva a manos del Estado Nacional, invocando incumplimiento por parte de la multinacional al no haber hecho uso del predio en los plazos previstos, condición esencial del cumplimiento contractual. Cencosud S.A. aduce imposibilidad de concretar el proyecto por las trabas impuestas por autoridades locales y provinciales y ha denunciado la politización del conflicto.<sup>41</sup> Además, ha amenazado con demandar a la Argentina en un proceso de arbitraje internacional si su reclamo es desechado en la justicia nacional<sup>42</sup>.

Mientras, los vecinos y organizaciones barriales de la zona se oponen al proyecto por razones ambientales, habitacionales y socioeconómicas, alegando que desembarco de un emprendimiento inmobiliario de tal envergadura traería aparejado un impacto nocivo e irreversible en el lugar<sup>43</sup>. Además de reclamar por no haber sido convocados a un proceso de participación previo a la aprobación del proyecto, , vecinos y agrupaciones alegan que el nuevo proyecto repercutiría en un aumento del volumen vehicular y, por consiguiente, incremento de emisiones incidiendo en la contaminación del aire; en mayores atascos provocando un aumento de la contaminación sonora; en un colapso de servicios públicos; en mayores inundaciones debido a pérdidas de espacios absorbentes; y en la modificación del concepto de barrio de casas bajas<sup>44</sup>. Asimismo, muchos han solicitado que el predio sea utilizado como espacio verde o parque público aprovechando su historia, ubicación, dimensiones y diversidad natural, mientras que otros han expresado que una parte del predio podría servir también para proyectos destinados a viviendas sociales, en particular, para la integración urbana del barrio precario La Cava<sup>45,46</sup>.

### Falta de cumplimiento de las obligaciones fiscales

En los últimos años la firma se vio envuelta en un escándalo al haber sido investigada por la sospecha de contrabando calificado en la exportación de

41 Infobae, "Tensión entre los dueños de Jumbo y el Estado por un terreno premium que se vendió hace 24 años y una inversión de USD 600 millones que nunca se concretó", 18 de febrero de 2020, <https://bit.ly/3lrSCg4>

42 iProfesional, "El megaproyecto de Jumbo en San Isidro suma otro round: Cencosud amenazó con recurrir al CIADI si no se destraba litigio con el Estado", 23 de agosto de 2018, <https://bit.ly/3cJJ1xs>

43 Prensa Obrera, "San Isidro: Posse y Cencosud, un negocio inmobiliario contra la vida", 6 de julio de 2017, <https://bit.ly/3txJgCr>

44 La Nación, "Polémica en Beccar por un proyecto inmobiliario que incluye torres y un shopping", 18 de agosto de 2017, <https://bit.ly/3rZlCqt>

45 Télam, "Vecinos de San Isidro reclaman un parque en un predio donde quieren construir edificios torre", de octubre de 2019, <https://bit.ly/30Sm4m2>

46 El Comercio Online, "Vecinos de San Isidro exigen que sea destinado a un parque público el ex predio de Obras Sanitarias", 9 de octubre de 2019, <https://bit.ly/3lxAUrB>

ayuda humanitaria. En este sentido, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) inició una causa judicial en 2011 alegando que, en 2010, luego del sismo y posterior tsunami ocurrido en Chile, Jumbo Retail Argentina habría enviado productos de primera necesidad al país vecino en concepto de donación para los damnificados por la catástrofe, mercadería que finalmente habría sido comercializada por la propia empresa en el país trasandino sin el pago de los impuestos correspondientes. Según estimaciones de la propia AFIP, la empresa habría evadido impuestos por una suma superior a los 4 millones de dólares<sup>47</sup>.

Para la elaboración de este informe se presentó una solicitud de acceso a la información pública ante la Administración Federal de Ingreso Públicos (AFIP) respecto de las funciones de esa autoridad en relación con las obligaciones fiscales de Cencosud. Allí se requirió conocer los beneficios tributarios a los que se haya acogido la empresa los últimos cinco años, las facilidades y planes de pago acordados por la AFIP para regularización de obligaciones fiscales de Cencosud y las denuncias, reclamos o procedimientos iniciados en contra de la empresa, así como las sanciones o formas de resolución correspondientes.

Sin embargo, la AFIP rechazó responder a la solicitud y adujo que toda la información requerida era secreta por encontrarse protegida por el secreto fiscal regulado en el artículo 101 de la ley de Procedimiento Tributario núm.11.683.

## ARAUCO S.A.

La empresa forestal chilena Arauco solía ser una empresa pública chilena, propiedad de la CORFO (Corporación de Fomento de la Producción). En 1977 y 1979 Celulosa Arauco S.A. y Celulosa Constitución S.A. fueron privatizadas por la dictadura militar de Augusto Pinochet y la empresa actual, Celulosa Arauco y Constitución S.A. (o Arauco), surgió de la fusión de ambas compañías en 1979. Arauco es controlada por Empresas Copec S.A, que es controlada a su vez por la empresa AntarChile S.A., cuyos controladores son Roberto y Patricia Angelini Rossi.

47 La Nación, "Ofensiva fiscal / Afecta al dueño de Jumbo, Disco, Easy y Unicenter. La AFIP acusó de evasión al grupo chileno Cencosud", 6 de mayo de 2011, <https://bit.ly/30UdpPU>; El Dinamo, "Argentina investiga a Cencosud por posible contrabando de productos donados", 7 de septiembre de 2011, <https://bit.ly/3lv1aTB>; Ámbito, "Inician causa a Cencosud por evasión", 7 de septiembre de 2011, <https://bit.ly/3bWBKlk>

Arauco tiene operaciones industriales en 11 países y es una de las principales empresas forestales del mundo.<sup>48</sup> Es uno de los principales productores de celulosa a nivel mundial, el principal productor de maderas del hemisferio sur con una capacidad de producción anual de 270.000 metros cúbicos de productos de madera y remanufacturados y es uno de los principales productores de paneles en el mercado mundial.<sup>49</sup>

Arauco llegó a la provincia de Misiones en el noreste argentino en 1996. Ese año adquirió la empresa Alto Paraná S.A. (actual Arauco Argentina S.A.), que era propiedad del grupo Massuh y había comenzado a operar en 1976. En Argentina, además de Alto Paraná, es dueña también de Forestal Nuestra Señora del Carmen S.A., Forestal Talavera S.A., Greenagro S.A., Savitar S.A. y Leasing Forestal S.A..<sup>50</sup>

En el país posee una planta de celulosa, dos plantas de paneles, una planta de resinas, un aserradero que incluye una instalación de producción de remanufactura, dos plantas de energía y un patrimonio forestal que alcanza las 264.707 hectáreas.<sup>51</sup> El 98% del patrimonio forestal de la empresa se encuentra ubicado en la provincia de Misiones, donde el 49% comprende plantaciones de, principalmente, Pino Taeda y Eucalipto.<sup>52</sup>

Aunque la brecha de su facturación anual en relación al resto de las empresas competidoras del sector se ha acotado a lo largo de los años, Arauco (Alto Paraná) sigue siendo la con mayor facturación anual, con 6.190 millones de pesos en 2016.<sup>53</sup> Como es la mayor productora del país y el 98% de sus inversiones están ubicadas en la provincia de Misiones, esto se refleja en la participación de la provincia en la actividad forestal a nivel nacional. Aunque tiene una de las superficies más pequeñas del país, la provincia de Misiones concentra el 49% de la extracción de productos de bosque implantado en la Argentina, predominando la extracción de pino y eucalipto.<sup>54</sup>

48 Arauco, Memoria Anual 2019.

49 Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, Presidencia de la Nación, Informes de Cadenas de Valor, Forestal, papel y muebles, octubre 2016, Año 1, Núm. 14, <https://bit.ly/2NwOZLh>

50 Arauco, Memoria Anual 2019.

51 Arauco, Memoria Anual 2019.

52 Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas, Presidencia de la Nación, Informes de Cadenas de Valor, Forestal, papel y muebles, octubre 2016, Año 1, Núm. 14, <https://bit.ly/3bZ2sDf>

53 Vale apuntar que otra empresa forestal chilena, Papelera del Plata (del conglomerado chileno CMPC) también es un actor de importancia en el rubro, ocupando el tercer lugar de mayor facturación anual en el país, con 5.648 millones de pesos en 2016. Ministerio de Hacienda, Presidencia de la Nación, Informes de Cadenas de Valor, Forestal, papel y muebles, Marzo 2019, Año 4, Núm. 4, <https://bit.ly/3r67p1u>

54 Ministerio de Hacienda, Presidencia de la Nación, Informes de Cadenas de Valor, Forestal, papel y muebles, marzo 2019, Año 4, Núm. 4, <https://bit.ly/3qVhGx7>

En la provincia de Misiones, Arauco es dueña de 234.000 hectáreas, lo que equivale 2.330 kilómetros cuadrados. Esto es casi un 10% del total del territorio provincial, de 29.801 kilómetros cuadrados. En los municipios donde la empresa tiene instaladas sus cultivos, su planta de celulosa, sus aserraderos y plantas de remanufactura, sus plantas de energía y fábricas de tableros, la ocupación de la tierra es abrumadora.

Así, por ejemplo, de las 35.400 hectáreas del municipio de Puerto Piray, 22.000 son propiedad de la forestal, esto es el 62% del territorio municipal. Mientras, en el municipio de Puerto Libertad, que consta de 80.000 hectáreas, 65.000 son propiedad de Arauco: el 81% de las tierras está en manos de la empresa.<sup>55</sup> Tal concentración del territorio en manos de la empresa forestal es, ciertamente, un punto de conflicto con las comunidades campesinas e indígenas que allí habitan.

El modelo de tipo extractivista que plantea Arauco S.A. y todas las empresas con operaciones del tipo foresto-industrial tienen como principal objetivo la ocupación y explotación del suelo, agotando todos los recursos naturales disponibles en el menor tiempo posible y su inserción en un modelo de mercado que es regulado conforme las reglas de la oferta-demanda local e internacional.

Dentro de su esquema de política integrada<sup>56</sup>, Arauco plantea algunos ejes centrales como la protección del medioambiente y la seguridad y salud ocupacional de sus empleados y colaboradores para la ejecución de sus actividades, productos y servicios de una manera sustentable. La empresa asegura cumplir con todas las legislaciones laborales, de seguridad y salud ocupacional respectivas, llevar a cabo acciones que tienden a prevenir o bien disminuir, continua y progresivamente, accidentes y enfermedades profesionales, y ejecutar todas las medidas necesarias para reducir el impacto en el ambiente que sus actividades, productos y/o servicios pudieran ocasionar.

Sin embargo, la mercantilización, privatización y concentración desmedida de tierras en la provincia; la inseguridad laboral que han denunciado los trabajadores; la expulsión de campesinos e indígenas de sus tierras ancestrales; la contaminación y degradación del patrimonio ambiental local; y la desposesión

55 Romero Wimer, Fernando y Fernández Hellmun, Paula, "Arauco: Transnacionalización del capital y conflicto social en Misiones", en Costantino, Agustina (comp.) "Fiebre por la tierra. Debates sobre el land grabbing en Argentina y América Latina", 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: El Colectivo, 2019, p. 154.

56 Resumen Público Plan de Manejo Forestal (Junio 2015), Arauco Argentina - Disponible en: <https://bit.ly/3bZEdEZ>

del derecho a la salud de las poblaciones cercanas a las industrias son puntos frágiles que Arauco Argentina S.A. debe atender y que trataremos de ahondar en el presente Informe.

### a) Abusos contra trabajadores y trabajadoras

Resulta claro que Arauco representa una fuente de acceso al derecho del trabajo para los y las habitantes de la región. Según afirma la propia multinacional, se han creado fuentes de trabajo, de forma directa o indirecta, para más de 3.500 familias en Misiones<sup>57</sup>, sin embargo, según afirmaciones del propio Intendente de Puerto Piray la multinacional no ha generado los suficientes puestos de trabajos en la región, “(..) sólo el 25 por ciento de la dotación de la planta de Puerto Piray es gente de acá”, declaraba el jefe comunal<sup>58</sup>.

Entre las prácticas denunciadas contra Arauco, la mayoría recae en abusos de derechos laborales de trabajadores y trabajadoras caracterizados por la inseguridad e insalubridad laboral, el uso de mano de obra precarizada, salarios desactualizados y prácticas antisindicales.

A lo largo de los años personal de Arauco ha manifestado las condiciones de inseguridad, insalubridad y precariedad en que llevan a cabo sus tareas. Reclaman mayores inversiones en tecnologización y reacondicionamiento de procesos y maquinarias que datan de muchos años. Por ejemplo, la planta de celulosa ubicada en Puerto Esperanza, al tratarse de una fábrica de más de 40 años, precisa de una total reconversión, pero acarrearía costos millonarios que Arauco no estaría dispuesta a cubrir. Asimismo, afirman que la multinacional no cumple con los estándares seguidos por otras compañías de celulosa en los países limítrofes<sup>59</sup>.

Por otra parte, la empresa resiste la implementación de las normas de seguridad e higiene para sus trabajadores. Como consecuencia de las condiciones en que se desarrollan los procesos operativos dentro de la actividad foresto-industrial, en el año 2008 la Legislatura de Misiones aprobó la Ley

57 Íbidem

58 Argentina Forestal, “Para el intendente de Piray, Arauco Argentina tiene “cero respeto” por su comunidad”, 1 de diciembre de 2016, <https://bit.ly/3cJjp3H>

59 Misiones Online, “SOEP Misiones: Arauco Argentina no es amigable con el ambiente, no cumple el Convenio Colectivo de Trabajo de Celulosa y Papel y no cumple las leyes”, 2 de febrero de 2018, <https://bit.ly/3lsp4PH>

IX N° 7 (ex Ley 4438) en cuyo articulado declaró la insalubridad laboral de la industria productora de pasta celulosa, papel y cartón en todo el territorio provincial previa inspección e informe técnico de los lugares, sectores y tareas de los establecimientos<sup>60</sup>. La declaración como tareas “insalubres” implica que la empresa tiene algunas obligaciones específicas de protección de la salud de sus trabajadores, como el establecimiento de jornadas reducidas y la anticipación de jubilaciones.

Asimismo, trabajadores y autoridades sindicales señalaron que el ambiente laboral es de alto riesgo para su salud ya que están en continuo contacto con sustancias nocivas para el cuerpo y expuestos a constantes vibraciones y/o ruidos permanentes. En este sentido, estudios llevados a cabo por el Ministerio de Trabajo de Misiones y científicos de la Universidad Nacional de Misiones (UNaM) han revelado que, teniendo en cuenta todos los sectores de la fábrica, prácticamente en un 90% hay riesgo de algún daño a la salud y configura un ambiente riesgoso para trabajar<sup>61</sup>.

Sin embargo, la empresa incumple constantemente estas normativas lo que, por cierto, genera conflictos con las representaciones sindicales. Según destaca el Sindicato de Obreros de la Industria de Celulosa, Papel y Cartón de Misiones (SOEP Misiones) Arauco no cumple con las horas de jornada laboral ni con el límite de edad jubilatoria y las autoridades de la empresa son reticentes en conformar una mesa de diálogo con los trabajadores<sup>62</sup>. La empresa también impugnó judicialmente estas normativas de higiene y seguridad, planteo que fue desechado por la Suprema Corte de Justicia de la provincia en agosto de 2015.<sup>63</sup>

Mientras, por ejemplo, en 2012 Arauco se vio envuelta en una polémica cuando la planta de generación de energía ubicada en la ciudad de Puerto Piray sufrió una explosión provocada por una falla en una de sus máquinas, dejando como consecuencia un saldo de 8 trabajadores heridos y 1 muer-

60 Disponible en: <http://digestomisiones.gob.ar/uploads/documentos/leyes/LEY%20IX%20-%20N%207.pdf>

61 Misiones Online, “SOEP Misiones: Arauco Argentina no es amigable con el ambiente, no cumple el Convenio Colectivo de Trabajo de Celulosa y Papel y no cumple las leyes”, 2 de febrero de 2018, <https://bit.ly/3bZEmbv>

62 Misiones Online, “Tras el fallo en contra y el conflicto con SOEP, Arauco presiona paralizando su planta y lanza el rumor de cierre”, 9 de septiembre de 2015, <https://bit.ly/3vF18zB>

63 Misiones Online, “El STJ rechazó acción del grupo Arauco y confirmó la ley de insalubridad en papeleras”, 2 septiembre de 2015, <https://bit.ly/3eScmbF>  
Conciliación Obligatoria “Acusaciones cruzadas entre gremio papelerero y la firma Arauco (ex Alto Paraná)”, 11 septiembre de 2015 <http://www.conciliacionobligatoria.com/Noticia.php?Id=13476>

to. Las constantes denuncias, previas al hecho, de precarización laboral, de la necesidad de mayores inversiones para la mitigación de daños y la modernización de maquinarias demuestra la situación de abandono<sup>64</sup>. Este hecho no fue el único que se reportó en la planta. En 2014 se produjo un nuevo accidente como consecuencia del derrame de ácido de uno de los conductos resultando heridos tres obreros de la empresa. Por último, en el año 2019, se registraron nuevos accidentes de trabajadores, esta vez, en la planta de Puerto Esperanza en donde dos operarios resultaron heridos de gravedad<sup>65</sup>.

En segundo término, Arauco también es denunciada constantemente por despedir trabajadores y aplicar un esquema de contratación en la que predominan las empresas tercerizadas. Con esta contratación de tercerizados, la empresa precariza la contratación de los trabajadores y se exime de sus responsabilidades como empleador principal.<sup>66</sup> Se han registrado denuncias por despidos de trabajadores como modo de intimidación utilizado por la empresa chilena para desalentar afiliaciones del personal al sindicato SOEP o para contener los constantes reclamos de actualización salarial o mejoras en las condiciones de trabajo. Los conflictos por despidos discriminatorios motivados por la actividad sindical de los trabajadores de Arauco, son una constante. En 2015, por ejemplo, las faenas de la empresa estuvieron detenidas semanas luego de que se dispusiera la desvinculación de diversos trabajadores del sindicato. En septiembre de ese año, incluso, el Ministerio de Trabajo de la provincia impuso una multa de casi 800.000 pesos a Arauco por incumplir la intimación de reincorporar a un grupo de trabajadores que se habían afiliado al sindicato y como consecuencia de ello habrían sido cesanteados.<sup>67</sup> El año siguiente la firma continuó con el mismo accionar, despidiendo 30 empleados más<sup>68</sup>. Desde el sindicato que nuclea a los trabajadores y trabajadoras, denuncian la aplicación sis-

64 Misiones Online, "La caldera de Arauco señalada por contaminar Piray ya se cobró una vida y dejó ocho heridos", 23 de septiembre de 2016, <https://bit.ly/30Yjmf0>

65 Misiones Online, "Puerto Esperanza: dos operarios de Arauco sufrieron quemaduras con vapor de agua en un incidente que se registró en la planta de Celulosa", 25 de septiembre de 2019, <https://bit.ly/3r11VVE>

66 Economundo, "Piden cierre de la papelería misionera Alto Paraná", 30 septiembre de 2016, <https://bit.ly/3vBGtMm>;

67 Argentina Forestal, "Trabajo multó a Arauco por despidos en plena conciliación obligatoria", 05 de septiembre de 2015, <https://bit.ly/3r0YJtd>; Misiones Online, "Trabajo dictó la conciliación obligatoria entre Arauco y los obreros que reclaman por despidos", 05 de agosto de 2015, <https://bit.ly/30Tx6rn> ; Conciliación Obligatoria "Acusaciones cruzadas entre gremio papelería y la firma Arauco (ex Alto Paraná)", 11 septiembre de 2015 <http://www.conciliacionobligatoria.com/Noticia.php?id=13476>

68 Misiones Online, "Marchan contra ola de despidos e insalubridad en Alto Paraná/ Arauco", 02 de septiembre de 2016, <https://bit.ly/3tElkxp>

temática de un plan de precarización laboral, que incluye el reemplazo de trabajadores de planta permanente por “contratos basura”.

Del mismo modo, Arauco precariza a sus trabajadores mediante la contratación sistemática de trabajadores de empresas tercerizadas o de empleados con contratos a término, como mecanismo para incumplir con normas laborales, desresponsabilizarse de sus obligaciones y sujetar a los trabajadores a condiciones precarias de contratación que dificulten su organización sindical y el reclamo de sus derechos. En este sentido, trabajadores y representantes del sindicato que los representa alegan que Arauco no cumple el Convenio Colectivo de la actividad y no respeta las leyes vigentes en materia laboral. Explican que la firma se niega a aplicar el Convenio Papelero a trabajadores tercerizados que ejecutan labores propias de la actividad y dentro de planta industrial y que en cambio, les aplican convenios que corresponden a otra actividad y que son más desfavorables para sus derechos. Afirman también que la firma realiza prácticas desleales sacando a trabajadores del Convenio para pasarlos a jornadas full-time (sin el pago de horas extras, antigüedad, y otros rubros), pese a seguir realizando la misma tarea de Convenio, con el objeto de desproveerlos de la representación sindical.<sup>69</sup>

Por último, el reclamo por las actualizaciones salariales de los trabajadores también ha sido objeto de conflicto en Arauco<sup>70</sup>.

## b) Afectaciones al medioambiente. Conflictos con las comunidades donde operan

Según la Memoria Anual de Arauco S.A del año 2019, las operaciones que la empresa desarrolla en Argentina cumplen con la legislación medioambiental del país, incluyendo las regulaciones municipales y provinciales. Afirman cumplir con los respectivos tratamientos de agua usada o recuperada en el proceso de producción antes de ser devuelta a aguas públicas como por ejemplo del Río Paraná que corre en las cercanías de las plantas

69 Misiones Online, “SOEP Misiones: Arauco Argentina no es amigable con el ambiente, no cumple el Convenio Colectivo de Trabajo de Celulosa y Papel y no cumple las leyes”, 2 de febrero de 2018, <https://bit.ly/38VrYay>; Misiones Online, “Trabajadores denunciaron por “tercerización fraudulenta” a celulosa Arauco Argentina”, 21 de diciembre de 2014, <https://bit.ly/3r1beog>

70 Misiones Online, “Papeleros de Arauco dicen que son los que menos ganan en ese rubro en el país”, 10 de septiembre de 2015, <https://bit.ly/30TxjLb>

industriales de la firma. Asimismo, Arauco asegura que las emisiones de gases son tratadas garantizando niveles satisfactorios de remoción de sustancias químicas, partículas y olores y los residuos sólidos son tratados cumpliendo las regulaciones específicas en la materia. Afirma que se llevan a cabo pruebas regulares de la calidad del agua superficial y subterránea, del suelo y del aire para evaluar el impacto que las plantas industriales ocasionan en el medioambiente<sup>71</sup>.

Arauco S.A. cuenta con un historial de denuncias y reclamos por parte de vecinos, organizaciones ambientales y comunidades indígenas que habitan los lugares donde esta opera, desde sus primeros años de actividad en la provincia de Misiones. Ya en los años 1999 y 2001, Alto Paraná S.A. fue denunciada por llevar a cabo actividades de desmontes prohibidos por la antigua ley provincial de protección de bosques<sup>72</sup> y por irregularidades en los estudios de suelo e impacto ambiental<sup>73</sup>.

El desarrollo de las operaciones que lleva adelante la multinacional de capitales chilenos, tanto de deforestación y posterior reforestación de miles de hectáreas como las operaciones que se ejecutan en las plantas industriales, han generado múltiples denuncias y testimonios sobre los problemas ambientales que desencadenan y que repercuten nocivamente en la calidad de vida de las comunidades.

Como se señaló, Arauco Argentina S.A. dispone de una gran extensión de tierras en Misiones para llevar a cabo las operaciones de deforestación y reforestación (264.707 hectáreas). En sus programas de plantaciones el Pino taeda es la principal especie utilizada (81,9%), seguidas por el Eucalipto (10,1%) y, en menor medida, la Araucaria (4,5%)<sup>74</sup>. Esta tendencia al monocultivo de estas especies (principalmente del pino) representa un serio problema para la biodiversidad del lugar ya que acidifican la tierra y dificultan a presencia de cualquier tipo de flora y fauna.

71 Arauco S.A., Memoria Anual 2019.

72 Hoy actual Ley Provincial XVI - Nº 53 "Bosques protectores. Fajas ecológicas. Modificación de la Ley XVI-53", 29 de octubre de 2020.

73 Biodiversidad LA, "Argentina y "sus" papeleras. Complicidad, negocios y contaminación", 2 de mayo de 2006, <https://bit.ly/3c03Eq0>

74 Ministerio de Hacienda de la Nación. Informes productivos provinciales. Misiones, enero 2018. Disponible en: <https://bit.ly/3eTeNKZ>

Además, como resultado del monocultivo, se han registrado denuncias por afectaciones en la salud de los vecinos. Dado que una gran cantidad de especies florecen en la misma época del año, se desprenden grandes volúmenes de polen generando patologías respiratorias, alergias, secreción de ojos, picazón, enrojecimiento ocular, conjuntivitis, rinitis alérgica e inflamación de la mucosa nasal que causa congestión y goteo nasal en vecinos y vecinas de Puerto Libertad, Wanda y Puerto Esperanza. Es así que a fines de 2019 la Cámara de Representantes de Misiones aprobó un proyecto de comunicación en el que se solicita al Ejecutivo Provincial que se tomen las medidas necesarias a los fines de encontrar vías o caminos de solución a las constantes denuncias efectuadas por los habitantes<sup>75</sup>.

Por otro lado, en el año 2019 el Ministerio de Ecología de la Provincia inició una investigación tras recibir denuncias de parte de pobladores acerca del deceso de peces en aguas del arroyo Urugua-í, el cual muchos argumentaban que era producto de la actividad de la empresa forestal chilena: “esto es consecuencia de los agroquímicos que utiliza la gran empresa forestal en sus plantaciones y arrastra los químicos al curso de agua, afectando en la zona que limita con el Parque Provincial Urugua-í, es lamentable”, manifestaban<sup>76</sup>. En el año 2014 la planta industrial ubicada en Puerto Piray ya había sido denunciada por sus actividades contaminantes tanto de cauces hídricos que desembocan en el río Paraná, como del suelo y el aire<sup>77</sup>.

En relación a la contaminación ambiental y sus efectos nocivos, el Intendente de Puerto Piray denunció en 2016 que en la localidad “llovía café” como consecuencia de un hollín o carbonilla que emanaba una caldera de la empresa chilena ubicada en las inmediaciones de la ciudad<sup>78</sup>. El municipio sostiene no estar en contra de la actividad de la empresa ya que la misma repercute en puestos de trabajos y en mayor actividad económica en la localidad; lo que exige, por el contrario, es un mayor compromiso de

75 Primera Edición, “Piden que el Ejecutivo controle el impacto ambiental de Arauco”, 18 de octubre de 2019, <https://bit.ly/30Z8bT4>

76 Argentina Forestal, “Investigan en Misiones daño ambiental en el Arroyo Urugua-í al límite de predios forestales de Arauco, ante la denuncia de pobladores por la mortandad de centenares de peces juveniles de bogas”, 05 de marzo de 2019, <https://bit.ly/30Yk4ZI>

77 Abc, “Empresas procesadoras de madera contaminan aguas del río Paraná”, 11 de noviembre de 2014, <https://bit.ly/3eRmGAv>

78 Misiones Online, “Intendente de Piray dice que “llove café” por la contaminación de Arauco-Alto Paraná”, 21 de septiembre de 2016, <https://bit.ly/3tyoYZn>; Misiones Online, “Primero la Barrick Gold y ahora Arauco en Misiones: podrían clausurar planta de Alto Paraná por grave contaminación”, 22 de septiembre de 2016, <https://bit.ly/2QflprD>; Misiones Online, “Millonaria multa a Arauco – Alto Paraná por contaminación ambiental”, 29 de noviembre de 2016, <https://bit.ly/38Uw2I8>

parte de la firma en la salud de la población: “no podemos cambiar trabajo por muerte”, “si tengo que negociar la salud de mi pueblo para que ellos se queden, que se vayan nomás” declaró<sup>79</sup>. Frente a los reclamos de las Autoridades locales y la negativa de la empresa a invertir en equipos de mitigación, la escalada del conflicto llegó a tal punto que en 2016 la Municipalidad decidió, previo sumario administrativo, multar a la empresa en una suma de 3,75 millones de pesos y la intimó para que en el plazo de 45 días presente un plan de mitigación del daño ocasionado, bajo sanción de ser clausurada<sup>80</sup>.

### **Conflictos con los pueblos indígenas.**

No resulta nuevo que la relación de los pueblos indígenas con las empresas foresto-industriales esté enmarcada en permanentes conflictos y tensiones. La Corte IDH ha advertido en más de una ocasión que la estrecha relación de los pueblos indígenas con su territorio es “la base fundamental de su cultura, vida espiritual, integridad, supervivencia económica y su preservación y transmisión a las generaciones futuras”, protegida a la luz de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.<sup>81</sup> El sentido de identidad y pertenencia que los pueblos originarios conservan con el territorio donde viven y se desarrollan, sus tradiciones milenarias, el apego por sus territorios ancestrales y los recursos que de ellos derivan proveyéndoles de sustento tanto material como cultural y espiritual, configuran un conjunto de elementos que les expone especialmente a las actividades de empresas extractivas en sus territorios. En este respecto, el ex relator especial James Anaya explicaba en 2010 que la actividad empresarial puede generar desarrollo y prosperidad a las poblaciones indígenas en la medida en que ellos puedan controlar dicha actividad “en ejercicio de sus derechos de autonomía o de autogobierno” y sigue, “(...) a lo que se oponen los pueblos indígenas, comprensiblemente, es a un tipo de desarrollo que se lleve a cabo sin

79 Misiones Online, “Primero la Barrick Gold y ahora Arauco en Misiones: podrían clausurar planta de Alto Paraná por grave contaminación”, 22 de septiembre de 2016, <https://bit.ly/3lsqhGJ>

80 Agencia Hoy, “Intiman a la empresa Arauco a pagar la multa dispuesta por contaminar Puerto Piray”, 20 de diciembre de 2016, <https://bit.ly/3qZWCFV>

81 Caso de la Comunidad Mayagna (Sumo) Awas Tingni Vs. Nicaragua, sentencia de 31 de agosto de 2001, párr. 149; Caso del Pueblo Saramaka. Vs. Surinam, sentencia de 28 de noviembre de 2007, párr. 90; Caso Comunidad Indígena Sawhoyamaxa Vs. Paraguay, sentencia de 29 de marzo de 2006, párr. 118; Caso Comunidad Indígena Yakye Axa Vs. Paraguay, sentencia del 17 de junio de 2005, párr. 131; Caso Comunidad Garífuna de Punta Piedra y sus Miembros Vs. Honduras, sentencia de 08 de octubre de 2015, párr. 166; Caso Comunidades Indígenas Miembros de la Asociación Lhaka Honhat Vs. Argentina, sentencia del 6 de febrero de 2020, párrs.93 y ss. y 275

respetar sus derechos básicos, que deje tras de sí solo impactos adversos y que no redunde en un beneficio visible para sus comunidades”<sup>82</sup>.

En este caso concreto, el desembarco de Arauco en la Argentina importó no solo una transformación en los modelos y esquemas de producción forestales, aprovechando el auge del modelo del agro-negocio forestal imperante en la década de los noventa, sino que reconfiguró el entramado social y poblacional de la provincia, provocando la desaparición de aldeas y poblados enteros cuyas tierras fueron arrasadas para el cultivo de nuevas plantaciones<sup>83</sup>.

Frente a la necesidad de contar con mayores extensiones de tierras para poder aumentar los niveles de producción y así asegurar una mayor rentabilidad, las operaciones foresto-industriales que la firma chilena ha llevado adelante en la provincia de Misiones han repercutido directamente sobre la comunidad indígena Mbya Guaraní<sup>84</sup> y su entorno natural. Precisamente, los municipios de Puerto Libertad y Puerto Piray son de los principales lugares de asentamiento de estas comunidades indígenas y en estas jurisdicciones, como se señaló, la empresa chilena se ha expandido al punto tal de poseer el 81% y el 62% del territorio municipal, respectivamente. También ocupa (aunque en menor medida) parte del suelo de municipios como de Puerto Esperanza, Wanda, Colonia Delicia, Puerto Victoria, Montecarlo, Bernardo de Yrigoyen, Eldorado y San Pedro<sup>85</sup>. Además de haber sido recogidos en los medios de comunicación, diversos investigadores sociales han puesto énfasis en los especiales impactos que la presencia de esta multinacional tiene en los pueblos de Misiones.<sup>86</sup>

83 Ramírez Delia, “Un abordaje histórico de la actividad forestal en Misiones: del frente extractivo al agronegocio forestal”, *Folia Histórica del Nordeste* Núm. 30 (2017), pp. 29-49.

84 Según un relevamiento llevado adelante por el Gobierno de Misiones en 2019, existen 118 aldeas pertenecientes a la Población Mbya Guaraní con un total de 10.218 habitantes - Estructura Demográfica de la Población Mbya Guaraní Provincia de Misiones, 2019, Ministerio de Salud de la Provincia de Misiones.

85 Romero Wimer, Fernando y Fernández Hellmun, Paula, “Arauco: Transnacionalización del capital y conflicto social en Misiones”, en Costantino, Agustina (comp.) “Fiebre por la tierra. Debates sobre el land grabbing en Argentina y América Latina”, 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: El Colectivo, 2019, p. 154; Gómez Lende, Sebastián, “Industria forestal y acumulación por desposesión en la Argentina: el caso de Alto Paraná S.A. en la Provincia de Misiones”, *Campo-Territorio: Revista de Geografía Agraria*, Vol. 11, Núm. 22, (2016), pp 38-68

86 Romero Wimer, Fernando y Fernández Hellmun, Paula, “Arauco: Transnacionalización del capital y conflicto social en Misiones”, en Costantino, Agustina (comp.) “Fiebre por la tierra. Debates sobre el land grabbing en Argentina y América Latina”, 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: El Colectivo, 2019; Gómez Lende, Sebastián, “Industria forestal y acumulación por desposesión en la Argentina: el caso de Alto Paraná S.A. en la Provincia de Misiones”, *Campo-Territorio: Revista de Geografía Agraria*, Vol. 11, Núm. 22, (2016), pp 38-68; Ramírez, Delia, “Más allá del despojo. Un análisis de las dinámicas del agronegocio forestal y las percepciones de los despojados en el Alto Paraná misionero (Argentina)”, *Población y Sociedad* Vol. 26, Núm. 2 (2019); Ramírez Delia, “Un abordaje histórico de la actividad forestal en Misiones: del frente extractivo al agronegocio forestal”, *Folia Histórica del Nordeste* Núm. 30 (2017), pp. 29-4; Ramírez, Delia, “Acorralados por los pinos. Consecuencias del avance de la forestación en el Alto Paraná misionero” en Merlinsky, Gabriela (ed.), “Cartografías del conflicto ambiental en Argentina II”, CLACSO, 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fundación CICCUS, 2016

Particularmente, por ejemplo, en 2015 se vivió una situación de violencia extrema en que una decena de familias indígenas del pueblo Mbya, habitantes del Municipio de Puerto Libertad fueron amenazados por personal armado de la empresa Arauco, con el fin de expulsarlos de las tierras que ocupan. El 28 de enero de 2015 dos representantes de la empresa aparecieron en la comunidad acompañados de policías uniformados. Según los relatos de los pobladores, “amenazaron a las mujeres y los niños con prenderles fuego las casas si no salían inmediatamente del lugar. Y dispararon al aire para asustar.”<sup>87</sup> Similares situaciones se han vivido a lo largo de los años, con maquinaria de la empresa ingresando a las tierras de campesinos e indígenas.<sup>88</sup>

Las consecuencias que acarrearán las operaciones de monocultivo forestal de Arauco para con las comunidades indígenas myba son muchas y repercuten significativamente en el ejercicio de sus derechos fundamentales. La degradación y contaminación del medio ambiente, el impacto en el derecho a la salud y a la vida de los miembros de las comunidades próximas, la desintegración de su cultura y del tejido social, los desalojos, la violencia, el desplazamiento y la migración forzosa por la degradación de los suelos, dan cuenta de las afectaciones negativas sobre la vida de las comunidades y el goce de sus derechos a la vida y a la integridad y seguridad personal, su derecho a la familia y al hogar, el derecho a la no injerencia en la vida privada, a la propiedad indígena y hacer uso y goce de bienes personales.

### c) Falta de cumplimiento de las obligaciones fiscales

Las empresas transnacionales también incurren en violación de los derechos humanos cuando se valen de mecanismos de evasión o elusión impositiva. Arauco no es la excepción.

Por su parte, la empresa se rehúsa insistentemente a pagar las contribuciones municipales a las que está obligada. La empresa muestra una práctica de retacear los pagos al Municipio, de forma de utilizarlo como palanca para las negociaciones sobre ordenamiento territorial.

87 Biodiversidad LA, “Argentina: La transnacional chilena Arauco (Alto Paraná S.A.) y los Pueblos Originarios en Misiones”, 11 febrero de 2015, <https://bit.ly/3eVBnT0>; Misiones Online, “Asuntos Guaraníes condenó la amenaza de Arauco a miembros de una aldea: ‘Es una situación de atropello permanente’”, 30 enero de 2015, <https://bit.ly/3vEh2I6>

88 Agencia Hoy, “Denuncian el atropello de una multinacional a una comunidad guaraní de Puerto Libertad”, 3 febrero de 2018, <https://bit.ly/3CHBgIe>

En este sentido, en el año 2016 el intendente de Puerto Piray denunció públicamente que Arauco, pese a los daños ambientales que estaba produciendo en la comunidad producto del hollín que despiden una de sus plantas industriales y pese a las ganancias millonarias que la empresa había registrado en aquel momento (112 millones de pesos), cesó unilateralmente en el pago de los tributos municipales correspondientes. Luego de que el municipio formalizara la denuncia contra Arauco por sus emisiones contaminantes, la empresa decidió no cumplir con sus obligaciones tributarias.<sup>89</sup> Al respecto, el intendente municipal señaló que “(...) el mes pasado no pagaron, debían haberlo hecho para los últimos días de septiembre, nosotros acordamos con ellos una tasa única para unificar todos los conceptos y eso representa un 25 por ciento de nuestros ingresos”<sup>90</sup>.

Del mismo modo, en marzo de 2017 la Municipalidad de Puerto Piray denunció presiones y numerosos intentos desestabilizadores de parte de la firma contra el gobierno comunal que, en complicidad con grupos políticos opositores, ponía en riesgo la paz institucional y política de la ciudad.<sup>91</sup>

Mientras que por un lado se rehúsa a cumplir con sus obligaciones tributarias en los territorios donde opera y, al mismo tiempo, establece condiciones precarias de contratación para sus trabajadores, la empresa aprovechó la oportunidad para “blanquear” deudas o ingresos no declarados ni tributados en el país, habilitada temporalmente por ley en 2016.<sup>92</sup> Arauco fue una de las empresas que aprovechó esta oportunidad para regularizar montos que la Administración Federal de Ingresos Públicos le reclamaba judicialmente y que se encontraba pronto a ser condenada por la Corte Suprema. Finalmente, de los casi 900 millones de pesos que debía, Arauco terminó pagando algo más de 200. De esta forma se ahorró el pago de \$643 millones de pesos que debía pagar al fisco argentino en concepto de impuestos adeudados.<sup>93</sup>

89 Misiones Online, “El Intendente de Piray denunció que Arauco- Alto Paraná hace cinco meses que no paga los impuestos”, 10 de marzo de 2017, <https://bit.ly/3cL71Aj>; Misiones Online, “Intendente de Piray asegura que Arauco – Alto Paraná no paga tasas desde hace tres meses”, 19 de diciembre de 2016, <https://bit.ly/3rZNjql>

90 Misiones Online, “Arauco-Alto Paraná no le pagó la tasa municipal a Puerto Piray que estudia sanciones por la contaminación de la caldera”, 18 de octubre de 2016, <https://bit.ly/312FswB>; Misiones Online, “Piray amaneció nuevamente cubierta por el hollín fino y negro que invade las casas y toda la localidad”, 21 de octubre de 2016, <https://bit.ly/3eTs8TJ>

91 Misiones Online, “El intendente de Piray denunció a Arauco-Alto Paraná: Aseguró que pone en peligro la paz institucional y política de la localidad”, 22 de marzo de 2017, <https://bit.ly/3vNtjKv>

92 Ley 27.260, disponible en <https://bit.ly/3rOZQZV>

93 Misiones Online, “Alto Paraná/Arauco se acogerá al blanqueo de Macri para no pagar millones a la Afip”, 08 de septiembre de 2016, <https://bit.ly/3tAy341>; Misiones Online, “Alto Paraná/Arauco se acogió al blanqueo y se salvó de pagarle \$643 millones a la AFIP”, 16 de noviembre de 2016, <https://bit.ly/3d1D7rJ>

Para la elaboración de este informe se presentó una solicitud de acceso a la información pública ante la Administración Federal de Ingreso Públicos (AFIP) respecto de las funciones de esa autoridad en relación con las obligaciones fiscales de Arauco. Allí se requirió conocer los beneficios tributarios a los que se haya acogido la empresa los últimos cinco años, las facilidades y planes de pago acordados por la AFIP para regularización de obligaciones fiscales de Arauco y las denuncias, reclamos o procedimientos iniciados en contra de la empresa, así como las sanciones o formas de resolución correspondientes.

Sin embargo, la AFIP rechazó responder a la solicitud y adujo que toda la información requerida era secreta por encontrarse protegida por el secreto fiscal regulado en el artículo 101 de la ley de Procedimiento Tributario núm.11.683.

Por último, vale notar que la industria forestal en la Argentina es favorecida por la ley 24.857 que, sancionada en 1997, estableció un régimen de estabilidad fiscal de treinta años para los emprendimientos de la industria forestal en el país.<sup>94</sup> Esta ley nacional prevé que la carga tributaria total de la empresa, determinada al momento de la presentación del estudio de factibilidad del proyecto respectivo, no podrá aumentar como consecuencia de aumentos en las contribuciones impositivas y tasas o la creación de otras nuevas que les alcancen (artículo 3).

#### d) **Concentración de tierras y resistencia a la expropiación por interés público**

La expansión de la frontera foresto-industrial y la concentración de tierras en pocas manos requiere de Estados presentes que fijen ordenamientos normativos efectivos que protejan a las personas de la desposesión de sus tierras y que, en términos generales, protejan los derechos humanos de las comunidades campesinas e indígenas, garanticen mecanismos de participación efectiva, su derecho de acceso a la información y a vías judiciales efectivas que aseguren el derecho de acceso a la justicia.

Según el Informe Productivo de Misiones del Ministerio de Hacienda de la Nación, la provincia detenta una de las mayores superficies forestales

94 Artículo 1 de la ley 24.857, modificada por el artículo 31 de la ley 25.080.

implantadas del país (31% de la superficie total nacional forestada). En el año 1998 se aprobó la Ley 25.080 llamada Ley de Inversiones para Bosques Cultivados redactada con el aval de las grandes empresas foresto-industriales<sup>95</sup> que tuvo como principal objetivo aumentar la actividad del sector a través de un régimen de incentivos para nuevos emprendimientos forestales y la ampliación de los ya existentes. De este modo, se generó un auge de plantaciones forestales en todo el país principalmente en las provincias del noreste argentino, como Misiones. Mientras que cuando Arauco llegó a Misiones en 1996 la extensión de bosque cultivado en la provincia era de 11.107 hectáreas<sup>96</sup>, poco más de veinte años después, en 2018, se había alcanzado a un total de 405.824 hectáreas implantadas, lo que significa un 31% del total de bosque implantado de todo el país<sup>97</sup>.

Por su parte, en mayo de 2018 el Gobierno Nacional lanzó el “Plan Forestar 2030” que tiene como principal objetivo lograr los compromisos asumidos por el país en el Acuerdo de París, y poner énfasis en el desarrollo de una nueva economía forestal de triple impacto al impulsar el desarrollo social, económico y ambiental<sup>98</sup>. A partir de estos ejes, y lejos de reducir el impacto de las actividades foresto-industriales, el Plan estima un aumento de hasta 2 millones de hectáreas de bosque implantados para el 2030 y un aumento de inversiones extranjeras. Todo ello bajo la premisa de mayores fuentes de trabajo, un supuesto cuidado al medioambiente y la presunta mitigación del cambio climático poniendo en valor los bosques nativos<sup>99</sup>. Mientras, en diciembre de 2018 el Congreso Nacional prorrogó la vigencia de la ley 25.080 que subsidia e incentiva la industria forestal, por diez años más (ya había sido prorrogada en 2008 por diez años), medida que fue fuertemente criticada por las organizaciones de la sociedad civil.<sup>100</sup>

A su vez, con la masiva presencia de Arauco, en la actualidad Misiones figura como la segunda provincia con el mayor porcentaje de hectáreas

95 Disponible en: <http://www.saij.gov.ar/LPN0800079>.

96 Braier, Gustavo, “Tendencias y perspectivas del sector forestal al año 2020 Argentina. Informe nacional complementario”, FAO, 2004, pág. 10, disponible en: <https://bit.ly/3lBoTl1>

Misiones Online, “En 10 años la superficie en Misiones forestada creció el 1361 por ciento”, 28 de septiembre de 2000, <https://bit.ly/2Nw9jKZ>

97 Ministerio de Hacienda de la Nación. Informes productivos provinciales. Misiones, enero 2018. Disponible en: <https://bit.ly/3lRGrI>

98 Disponible en: <https://bit.ly/38XpZTb>

99 Disponible en: [http://www.foa.org.ar/web/FINAL\\_ForestAr\\_ExecSumm\\_0919\\_V8\\_Baja.pdf](http://www.foa.org.ar/web/FINAL_ForestAr_ExecSumm_0919_V8_Baja.pdf)

100 Fundación Ambiente y Recursos Naturales, “Continúan los subsidios para los emprendimientos forestales”, 17 de diciembre de 2018, disponible en: <https://bit.ly/3r02kYg>

extranjerizadas (11%) luego de Jujuy (11,5%)<sup>101</sup>. Con el fin de limitar el avance en la compra de tierras nacionales en manos de capitales extranjeros, en 2011 se sancionó la Ley 26.737 o Ley de Tierras Rurales que, por ejemplo, estableció un límite del 15% a toda titularidad de dominio o posesión de tierras rurales por parte de extranjeros a nivel nacional, provincial y municipal<sup>102</sup>. Sin embargo, con el objetivo de atraer mayores inversiones extranjeras en 2016 el ex presidente Mauricio Macri firmó el decreto que modifica la ley de Tierras Rurales<sup>103</sup> volviendo más laxas sus limitaciones o restricciones. Frente a esta nueva situación, Arauco habría expresado intenciones de expandirse y adquirir nuevas tierras en Misiones<sup>104</sup>.

Por otra parte, en 2013 y luego de diversas movilizaciones y cortes de ruta, la Cámara de Diputados Provincial aprobó la Ley XXIV Nro. 11 de “Expropiación de Inmuebles del municipio de Puerto Piray y donación con cargo a la Asociación de Productores Independientes de Puerto Piray.”<sup>105</sup> Allí se declaró de utilidad pública y sujeto a compraventa y/o expropiación una superficie total de 600 hectáreas pertenecientes a Arauco en favor de productores locales para el trabajo de la tierra (producción de alimentos, la cría de animales y el desarrollo de emprendimientos productivos). Recién en el año 2017, cuatro años después de sancionada la ley, la empresa cedió sólo 166 hectáreas de las cuales 86 resultaron aptas para su uso agrícola, las demás formaban parte de asentamientos ya ocupados por familias desde hace años o correspondían a caminos vecinales. Además, luego de años de monocultivo de pino y eucalipto las tierras entregadas estaban en malas condiciones, de forma que las comunidades debieron destinar recursos para rehabilitarlas con maquinaria especial para que pudieran producir alimentos<sup>106</sup>.

En 2019, campesinos y miembros de la Asociación de Productores Independientes de Puerto Piray (PIP) decidieron acudir corte de rutas como modo de protesta con el fin de que se completara la cesión de todas las

101 Registro Nacional de Tierras rurales (2021), disponible en: <https://bit.ly/3tC9aFk>

102 Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26737-192150/texto>

103 Decreto 820/2016. Disponible en: <https://bit.ly/3tFQ1IT>

104 Misiones Online, “Denuncian que Alto Paraná Arauco quiere 70 mil hectáreas más en Misiones”, 25 de agosto de 2016, <https://bit.ly/3eYi1Nh>

105 Disponible en: <https://bit.ly/3lv1Jg5>

106 Página 12, “Una apuesta para limpiar la tierra de agrotóxicos”, 21 de septiembre de 2017, <https://bit.ly/3eTej7z>

hectáreas acordadas por ley<sup>107</sup>. Finalmente, en febrero de 2021, casi 8 años luego de la sanción de la ley, Autoridades de la Provincia y directivos de Arauco firmaron un nuevo acuerdo para dar cumplimiento de la Ley de expropiación sancionada en 2013. Se acordó el traspaso de un total de 600 hectáreas (sin contar las anteriormente cedidas) que se hará efectivo en cinco etapas; en la primera se acordó la entrega de 166 hectáreas, en la segunda se entregarán 107 hectáreas<sup>108</sup>.

107 Primera Edición, "Productores de Piray reclaman por tierras a la multinacional Arauco", 05 de agosto de 2019, <https://bit.ly/3r1UmOv>; Primera Edición, "Nuevo "verdurazo" en reclamo por las tierras de Arauco en Piray", 18 septiembre de 2019, <https://bit.ly/3cKWfKd>; Amigos de la Tierra, "Tierra para los pueblos y los bosques, no para los monocultivos", 5 abril de 2020, <https://bit.ly/3vCh8jj>

108 Argentina Forestal, "Misiones: productores de Puerto Piray más cerca de formalizar la escrituración para adquirir las 600 hectáreas de tierras expropiadas a la forestal Arauco", 24 de febrero de 2021, <https://bit.ly/3r1MiNs>; Stop en Línea, "El Gobierno y Arauco firmaron acuerdo para el traspaso de tierra a Productores de Puerto Piray", 24 de febrero de 2021, <https://bit.ly/2P7uaEV>



**terpel**



# EN COLOMBIA

## EMPRESAS CHILENAS EN COLOMBIA. EL CASO DE SAGA FALABELLA, CENCOSUD COLOMBIA S.A. Y ORGANIZACIÓN TERPEL S.A.

### Presentación

Tras el auge del libre comercio como política determinante de las relaciones económicas entre los países y su incidencia en el ámbito doméstico frente a empleo, ambiente, desarrollo, bienestar social, entre otros, la relación entre inversiones y Derechos Humanos se hace cada vez más compleja. La apertura comercial sumada a la liberalización económica condujo a la reorganización de la actividad productiva en Colombia, donde de forma constante la legislación interna en el ámbito laboral y fiscal se ha ido acomodando para otorgar mayores beneficios a los inversionistas, recortando derechos a los nacionales

y obstaculizando el acceso a información para poder hacer seguimiento de las acciones de las empresas.

En ese marco, la participación de empresas chilenas en Colombia ha ido en ascenso en sectores como el comercio, dentro de lo que se destaca la presencia de grandes plataformas como Falabella, Cencosud (almacenes Metro, Jumbo e Easy), otros que ya se han ido como Ripley, y por adquisiciones como la de Terpel o Sodimac – Corona. Empresas que tienen un amplio reconocimiento en el país, pero de las que se conoce poca información sobre impactos de su actividad económica y prácticas empresariales de cara a la legislación interna, así como a sus compromisos internacionales.

El objeto de esta investigación está establecido en los términos de referencia de la propuesta presentada previamente con el propósito de que la información obtenida pueda ser utilizada como “insumo para la elaboración de un estudio subregional sobre el impacto de las inversiones chilenas en el ejercicio de los derechos humanos”.

El presente informe tiene el objetivo de recopilar información que permita entender el panorama de cumplimiento de Derechos Humanos por parte de algunas empresas chilenas con inversión en Colombia, particularmente en las empresas; Falabella de Colombia S.A. del Grupo S.A.C.I. Falabella, Cencosud Colombia S.A. del grupo Cencosud S.A. y Organización Terpel S.A. del Grupo Inversiones Angelini y Compañía Limitada. Así, este es el primer informe sobre caracterización de un grupo de empresas chilenas con inversión en territorio colombiano que contiene datos sobre su actividad económica, beneficios otorgados, estados financieros, poder de mercado, relaciones laborales, entre otros, como insumo para el análisis sobre el nivel de cumplimiento de los derechos humanos a partir de sus operaciones económicas y comerciales. El objetivo central de este trabajo es consolidar un primer informe desde Colombia como aporte para un estudio de nivel subregional sobre el impacto de un grupo de empresas de capital chileno, abarcando el periodo comprendido entre 2015 a 2020.

En particular, la información que sustenta este documento fue obtenida mediante consulta de bases de datos de información empresarial, estados financieros de las empresas, informes de sostenibilidad, sistemas de información de ministerios y otras autoridades gubernamentales, así como recolección de

información primaria a través de las organizaciones sindicales de las empresas analizadas. Durante la elaboración de este informe, sin embargo, no fue posible establecer contacto con el sindicato de la empresa Cencosud. No obstante, se incorporan datos secundarios relacionados con estas empresas obtenidos de diversas fuentes.

### Marco metodológico

El presente estudio es exploratorio y combinó un trabajo con fuentes primarias y secundarias. Las fases del estudio fueron tres: a) recolección de datos e información de fuentes secundarias; b) recolección de información de fuentes primarias; y, c) redacción del informe.

El informe buscó complementar con la aplicación de herramientas de recolección de información de fuentes secundarias para obtener información sobre las empresas, específicamente para determinar las condiciones de trabajo desde el ámbito de vulneraciones a derechos laborales y humanos en Colombia, esto se realizó con el apoyo de los sindicatos, a través de entrevistas con trabajadores sindicalizados de las empresas.

Número de casos de estudio: tres (3) empresas chilenas del sector comercio y servicios, debido a que son los sectores que abarcan el 51% de las inversiones chilenas en Colombia

Las empresas involucradas:

- i. Falabella de Colombia S.A. Sindicato: Sintrafabcol
- ii. Organización Ternel S.A. Sindicato: Unión Sindical Obrera -USO
- iii. Cencosud Colombia S.A. Sindicato: Unión de trabajadores y trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia.

### Tipo de información consolidada:

1. Contexto socioeconómico nacional de los sectores comercio y servicios (fuentes oficiales: DANE, Superintendencia de Sociedades, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Departamento Nacional de Planeación, Ministerio del Trabajo y Protección Social, Banco de la República, Sociedad Colombiana de Consumidores, otros).

2. Datos corporativos y de poder de mercado de los grupos a los que pertenecen las empresas.
3. Condiciones de trabajo de los empleados directos e indirectos de las empresas seleccionadas, teniendo en cuenta posibles vulneraciones a derechos laborales en el marco de la crisis por el Covid-19, a partir de fuentes primarias y secundarias (derecho de petición al Ministerio del Trabajo, organizaciones sindicales)
4. Impactos ambientales de las empresas seleccionadas (fuentes secundarias)
5. Datos sobre posibles afectaciones derivadas de su actividad económica frente a comunidades (Fuentes secundarias, organizaciones sindicales)
6. Comportamiento fiscal de las empresas e impactos en la tributación nacional (Orbis, DIAN, Superintendencia de Sociedades)

## Información de los propietarios y de las empresas de Estudio de caso

### Falabella de Colombia S.A.

La empresa Falabella de Colombia S.A. registra su personería jurídica en febrero de 2005 y tiene su oficina central en la ciudad de Bogotá, el propietario global final de la empresa es S.A.C.I. Falabella, multinacional chilena dedicada a actividades comerciales desde distintas líneas de negocio como: tiendas por departamento (Falabella Retail), mejoramiento para el hogar (Sodimac Homecenter, Sodimac Constructor, Imperial, Homy, Dicico y Maestro), supermercados (Tottus y Precio Uno), servicios financieros e inmobiliarias (CMR Falabella, Banco Falabella, CF Seguros de vida, Viajes Falabella, Móvil Falabella), negocio inmobiliario (Mall Plaza, Open Plaza).

Su actividad principal de acuerdo con el código CIU G4719 es “comercio al por menor en establecimientos no especializados con surtido compuesto principalmente por productos diferentes de alimentos (víveres en general) bebidas y tabaco”, productos que se comercializan en todo el territorio nacional. Las

líneas de negocio en Colombia son: Falabella, Sodimac, CMR Falabella, Banco Falabella, Viajes Falabella, Seguros Falabella, Mall Plaza.

Falabella de Colombia S.A. se beneficia desde el año 2010 y por vigencia de 10 años del Convenio de Estabilidad Jurídica EJ-012 con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, que bajo el amparo de la Ley 965 de 2005 otorga lo siguientes Derechos a los inversionistas: a) Estabilidad tributaria, b) Libre remisión al exterior del capital de la inversión y utilidades líquidas, c) Libre convertibilidad al mejor precio, d) Estabilidad en las demás normas nacionales. De acuerdo con la información del Registro Mercantil de Cámara de Comercio para 2020 la empresa cuenta con 5 272 empleados, en 44 establecimientos activos en 11 ciudades y municipios del territorio nacional.

### Estructura organizacional

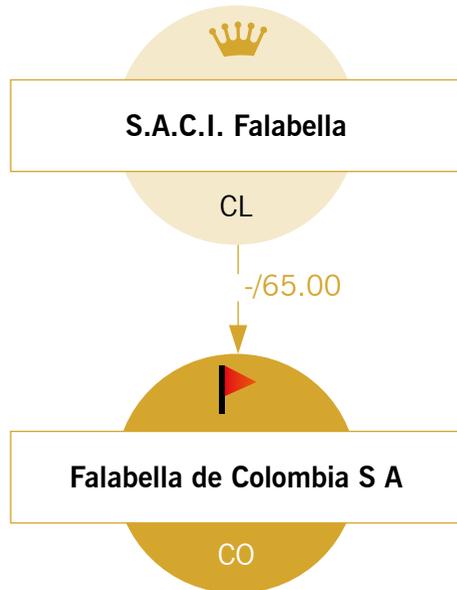
Falabella de Colombia S.A., como registra en el Registro Único Empresarial (RUES), tiene un gerente que tiene el cargo de representante legal de libre nombramiento y remoción de la junta directiva, quien a su vez tiene dos (2) suplentes generales que lo reemplazarán en su orden en sus faltas absolutas o temporales. El período del representante legal y sus suplentes es de un (1) año, el gerente general actual es Rodrigo Zilleruelo Fajardo (RUES, 2020). De acuerdo con la base de datos empresarial ORBIS, la estructura de propiedad de la empresa pertenece a 1 accionista, 2 participadas y 213 empresas del grupo corporativo.

**Tabla 1. Estructura de propiedad Falabella de Colombia S.A.**

| Razón Social o Nombre                | NIT o Núm. Id. | Domicilio   | Grupo Empresarial | Situaciones de Control |
|--------------------------------------|----------------|-------------|-------------------|------------------------|
| Falabella De Colombia S A            | 9000174478     | Bogotá D.C. | Subordinada       | Controlada             |
| Inversiones Falabella De Colombia SA | 90001745986    | Bogotá      | Subordinada       | Controlante            |

Fuente: Registro Único Empresarial.

**Gráfica 1. Propietarios, accionistas mayoritarios y relación de negocios Falabella Colombia S.A.**



Fuente: ORBIS base de datos empresarial

Para 2019, la matriz S.A.C.I. Falabella controla en Colombia como propietario: el 65% de Falabella de Colombia S.A., el 99% de Inversiones Falabella de Colombia S.A., 65% de ABC de servicios SAS, 65% de la agencia de seguros Falabella LTDA, 65% del Banco Falabella, 59,27% del Fondo de capital privado Mall Plaza Colombia, 59,27% de Mall Plaza Colombia, 59,27% de Patrimonio autónomo Centro Comercial Cartagena, 59,27% de Patrimonio autónomo Mall Plaza Cali, 51% de Ikoso SAS, 47,42% del Patrimonio autónomo centro comercial Manizales Dos, 38% Patrimonio autónomo centro comercial Barranquilla (Orbis, 2020).

### Poder de mercado

De acuerdo con la información consignada en sus memorias anuales, Colombia participa a nivel regional con los siguientes resultados dentro de la presencia regional total de la multinacional, siendo mejoramiento del hogar la línea de negocio más representativa, tal como se muestra a continuación<sup>109</sup>.

109 En Colombia no existe la línea de mercado de supermercado.

**Tabla 2. Crecimiento anual líneas de negocio Falabella de Colombia S.A.**

| Año  | Mejoramiento del hogar               | Tiendas por departamento     | Inmobiliario                            | Servicios financieros   |
|------|--------------------------------------|------------------------------|---|---|
| 2019 | 40 tiendas en 386.256 m <sup>2</sup> | 25 en 176.330 m <sup>2</sup> | 3 mall Plaza con 123.000 m <sup>2</sup> | 1.086.499 cuentas, 91 sucursales  |
| 2018 | 40 en 385.956 m <sup>2</sup>         | 27 en 182.678 m <sup>2</sup> | 2 con 66.000 m <sup>2</sup>             | 1.058.544 cuentas, 90 sucursales  |
| 2017 | 38 en 368.380 m <sup>2</sup>         | 26 en 174.831 m <sup>2</sup> | 1 con 27.000 m <sup>2</sup>             | 1.102.957 cuentas, 86 sucursales bancarias, 79.403 pasajeros  |
| 2016 | 38 en 366.000 m <sup>2</sup>         | 25 en 161.000 m <sup>2</sup> | 1 con 26.000 m <sup>2</sup>             | 1.045.643 cuentas, 67 sucursales bancarias, 127.000 pasajeros   |
| 2015 | 36 en 344.000 m <sup>2</sup>         | 20 en 164.000 m <sup>2</sup> | 1 con 26.000 m <sup>2</sup>             | 934.640 cuentas CMR con saldo, 57 sucursales bancarias, 105.000 pasajeros en viajes Falabella, 0 líneas móvil |

Fuente: Elaboración con base en Memorias Anuales.

De acuerdo con su participación dentro del total de inversiones en la región se observa que en los últimos años el promedio ha sido del 6%.

**Tabla 3. Participación Falabella de Colombia S.A. sobre ingresos totales del grupo corporativo**

| Año  | Participación sobre ingresos totales | Colaboradores |
|------|--------------------------------------|---------------|
| 2015 | 6%                                   | 14.982        |
| 2016 | 6%                                   | 15.733        |
| 2017 | 6%                                   | 16.075        |
| 2018 | 6,6%                                 | 16.640        |
| 2019 | 7%                                   | 17.224        |

Fuente: Elaboración con base en Memorias Anuales.

Por otro lado, de acuerdo con la Base de Datos de información empresarial ORBIS su posición en el ranking de las 10 principales empresas nacionales según ingresos de explotación se encuentra en los 3 primeros lugares en los últimos cinco años, como se muestra a continuación.

**Tabla 4. Grupo de comparación posición con 10 empresas nacionales-Falabella de Colombia S.A.**

| Año  | Ingresos de explotación (turnover) Mil USD | Posición en ranking | Resultados ordinarios antes de impuestos Mil USD | Posición | P/G por periodo [=ingresos netos] Mil USD | Posición en ranking | Activos totales Mil USD | Posición en ranking | Fondo de los accionistas Mil USD | Posición en ranking |
|------|--|---------------------|--|----------|---|---------------------|-------------------------|---------------------|----------------------------------|---------------------|
| 2018 | 574,747                                    | 3                   | 9,444  | 3        | 3   | 2                   | 317,078                 | 3                   | 112,303                          | 3                   |
| 2017 | 555,199                                    | 3                   | 4,424  | 2        | 2   | 9                   | 368,614                 | 3                   | 98,450                           | 3                   |
| 2016 | 535,824                                    | 3                   | -25,185  | 10       | 10  | 10                  | 323,612                 | 3                   | 97,912                           | 3                   |
| 2015 | 466,940                                    | 3                   | 2,655  | 2        | 2   | 3                   | 270,138                 | 3                   | 70,873                           | 3                   |

Fuente: elaboración propia con datos de ORBIS base de datos empresarial

\*\*\* Definición de grupo de comparación: Top 10 de empresas nacionales de acuerdo con ingresos de explotación (turnover). El grupo de comparación estándar está basado en NACE Rev. 2 clasificación industrial: 4719 – Comercio al por menor en establecimientos no especializados.

**Tabla 5. Perfil financiero Falabella de Colombia S.A.**

|   | 31/12/2018<br>mil USD | 31/12/2017<br>mil USD | 31/12/2016<br>mil USD | 31/12/2015<br>mil USD | 31/12/2014<br>mil USD |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <b>Tipo de cambio: COP/ USD</b>           | 0,00031               | 0,00034               | 0,00033               | 0,00032               | 0,00042               |
| <b>Ingresos de explotación (turnover)</b> | 574,747               | 555,199               | 535,824               | 466,940               | 590,507               |
| <b>Result. ordinarios antes impuestos</b> | 9,444                 | 4,424                 | -25,185               | 2,655                 | 9,605                 |
| <b>P/G por periodo [=ingresos netos]</b>  | 4,642                 | -7,209                | -14,987               | 2,242                 | 10,891                |
| <b>Activos totales</b>                    | 317,078               | 368,614               | 323,612               | 270,138               | 349,171               |
| <b>Fondos de los accionistas</b>          | 112,303               | 98,450                | 97,912                | 70,873                | 132,407               |
| <b>Coefficiente de solvencia (%)</b>      | 35                    | 27                    | 30                    | 26                    | 38                    |
| <b>Margen de beneficio (%)</b>            | 2                     | 1                     | -5                    | 1                     | 2                     |

Fuente: ORBIS base de datos empresarial

## Gráfica 2. Fortaleza financiera Falabella de Colombia S.A.



**FALABELLA DE COLOMBIA S.A.**

BOGOTÁ, Colombia

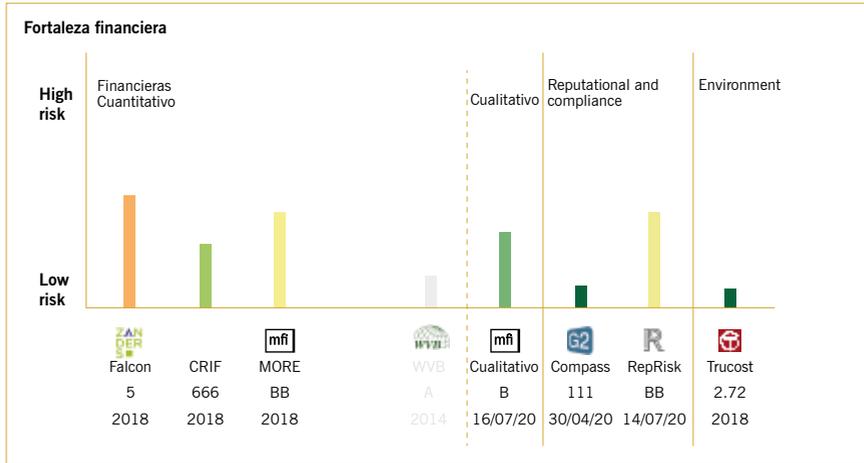
Activa

BvD ID nº CO9000174478

Private

The Global Ultimate Owner of this controlled subsidiary is S.A.C.I. FALABELLA

### Resumen Fortaleza Financiera



Fuente: ORBIS base de datos empresarial

## Cencosud Colombia S.A.

La empresa Cencosud Colombia S.A. registra su personería jurídica como sociedad limitada en mayo del año 2007 mediante un Joint Venture (JV) con Casino Guichard-Perrachon, para desarrollar en forma conjunta el negocio de Mejoramiento del Hogar. En abril de 2009, adquirió las acciones que Casino mantenía en el JV, llevando su propiedad al 100%. En noviembre de 2012, Cencosud entra al negocio de supermercados, mediante la adquisición de Carrefour Colombia (Memorias anuales, 2018). Su sede central está ubicada en Bogotá. Actualmente tiene tres sindicatos.

Sus actividades principales de acuerdo al código CIU SON: 4719 Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con surtido compuesto principalmente por productos diferentes de alimentos (víveres en general), bebidas y tabaco; 4711 Comercio al por menor en establecimientos no especializados

con surtido compuesto principalmente por alimentos, bebidas o tabaco; 6810 Actividades inmobiliarias realizadas con bienes propios o arrendados; 4731 Comercio al por menor de combustible para automotores. Cencosud tiene una estrategia “multiformato” bajo cuatro formatos de negocio: Supermercados, mejoramiento del hogar, servicios financieros y centros comerciales.

Sus productos incluyen electrodomésticos, equipos comerciales, equipos electrónicos, muebles y accesorios para el hogar, artículos para el hogar y accesorios, equipos fotográficos, artículos recreativos, artículos deportivos y juegos. La compañía también ofrece una amplia gama de muebles, aparatos y equipos eléctricos, suministros de cableado y materiales de construcción, calzado, textiles, prendas de vestir, artículos de cuero, artículos de radio y televisión, cristalería, papel tapiz y materiales de limpieza y equipos sanitarios. La empresa se constituyó en 2007.

### Estructura organizacional

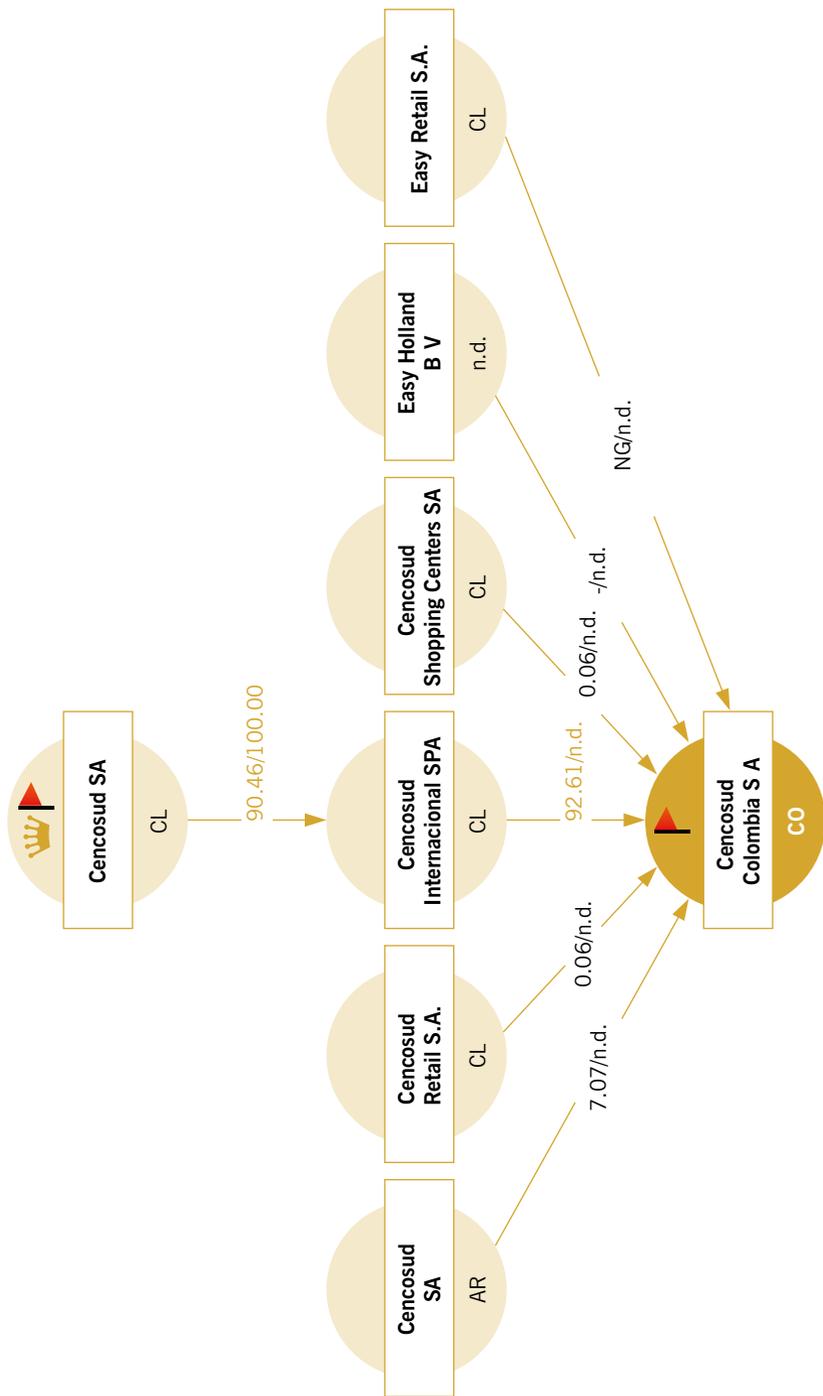
Cencosud de Colombia S.A. Como se registra en el RUES, la administración y representación legal de la sociedad está a cargo del gerente, quien es designado por la junta directiva. El gerente de la sociedad tiene dos (2) suplentes elegidos por la asamblea de accionistas, quienes lo reemplazarán en su orden en sus faltas temporales y en las definitivas. El gerente actual es Cristian Marcelo Siegmund Gebert (RUES 2020). De acuerdo con la base de datos empresarial ORBIS, la estructura de propiedad de la empresa pertenece a 6 accionistas, 7 participadas y 48 empresas del grupo corporativo. Para 2019, la matriz Cencosud S.A. controla en Colombia como propietario: el 92% de Cencosud Colombia, (Orbis, 2020).

**Tabla 6. Estructura de propiedad Cencosud Colombia S.A.**

| Razón Social o Nombre       | NIT o Núm. Id. | Domicilio   | Grupo Empresarial | Situaciones de Control |
|-----------------------------|----------------|-------------|-------------------|------------------------|
| CENCOSUD COLOMBIA S.A.      | 9001551071     | BOGOTA D.C. | Subordinada       | Controlada             |
| CENCOSUD INTERNACIONAL LTDA | 9001604709     | CHILE       | Subordinada       | Controlante            |

Fuente: Registro único Empresarial.

**Gráfica 3. Proprietarios, accionistas mayoritarios y relación de negocios Cencosud Colombia S.A.**



Fuente: ORBIS base de datos empresarial

Adicionalmente, de acuerdo con la información del Registro Mercantil de Cámara de Comercio para 2020 la empresa cuenta con 12.565 empleados, en 156 establecimientos activos en 30 ciudades y municipios del territorio nacional.

### Poder de mercado

De acuerdo con la información consignada en sus memorias anuales, Colombia no participa de forma relevante en ventas a nivel regional de acuerdo con los ingresos consolidados y huella geográfica de la multinacional. La línea de negocios de mayor participación con un promedio de 91% anual es la de supermercados, tras la adquisición del segundo operador más importante en el país, Carrefour Colombia.

**Tabla 7. Ingresos y EBITDA Cencosud Colombia S.A.**

| Año  | Ingresos (CLP MM) | % Ingresos totales | EBITDA (CLP MM) | % EBITDA |
|------|-------------------|--------------------|-----------------|----------|
| 2015 | 916.758           | 8,3%               | 34.386          | 4,4%     |
| 2016 | 884.753           | 9%                 | 34.214          | 4%       |
| 2017 | 838.522           | 8%                 | 29.600          | 4,2%     |
| 2018 | 813.878           | 8,3%               | 25.369          | 4%       |

Fuente: Elaboración propia con base a Memorias Anuales Cencosud S.A.

**Tabla 8. Personal Cencosud Colombia S.A. 2015-2019**

|                        | 2019   | 2018   | 2017   | 2016   | 2015   |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Colaboradores totales  | 12.283 | 13.072 | 13.364 | 13.980 | 13.966 |
| Personal sindicalizado | 7.157  | 6.410  | 6.944  | 6.285  | 6.253  |
| % Sindicalizado        | 58,27% | 49,04% | 51,96% | 44,96% | 42,26% |

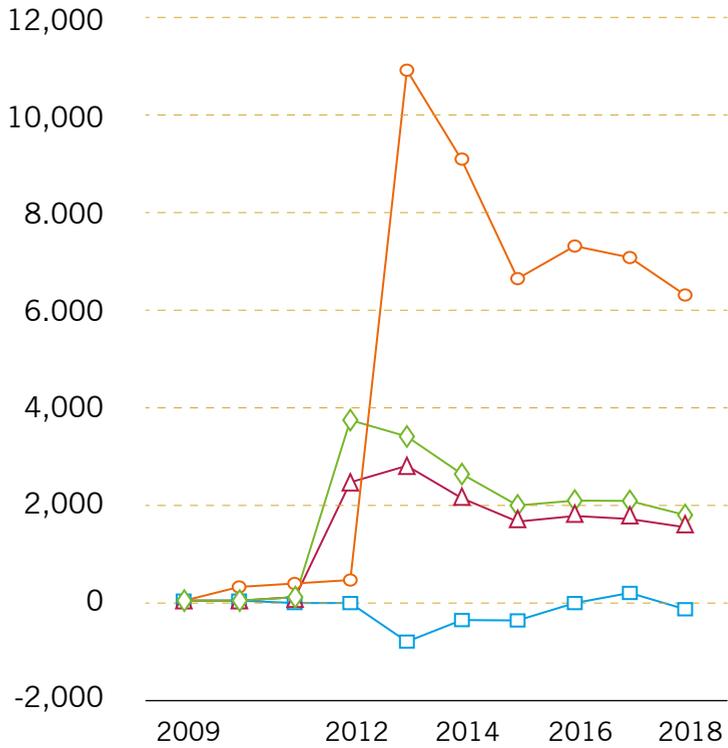
Fuente: Elaboración propia con base a memorias anuales Cencosud S.A.

**Tabla 9. Perfil financiero Cencosud Colombia S.A.**

|                                    | 31/12/2018<br>mil USD | 31/12/2017<br>mil USD | 31/12/2016<br>mil USD | 31/12/2015<br>mil USD | 31/12/2014<br>mil USD |
|------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Tipo de cambio: COP/USD            | 0,00031               | 0,00034               | 0,00033               | 0,00032               | 0,00042               |
| Ingresos de explotación (turnover) | 1,153                 | 1,292                 | 1,333                 | 1,217                 | 1,658                 |
| Result. ordinarios antes impuestos | -35                   | -2                    | 2                     | -63                   | -64                   |
| P/G por periodo [= ingresos netos] | -33                   | -18                   | 17                    | 3                     | -111                  |
| Activos totales                    | 1,910                 | 2,111                 | 2,081                 | 1,993                 | 2,506                 |
| Fondos de los accionistas          | 1,377                 | 1,554                 | 1,557                 | 1,467                 | 1,949                 |
| Coefficiente de solvencia (%)      | 72.08                 | 73.65                 | 74.81                 | 73.60                 | 77.75                 |
| Margen de beneficio (%)            | -3.05                 | -0.14                 | 0.18                  | -5.16                 | -3.85                 |

Fuente: Elaboración propia con datos de ORBIS base de datos empresarial

**Gráfica 4. Índice de valores en el tiempo Cencosud Colombia S.A.**



**Base: 2012**

|  |      |                                       |      |
|--|------|---------------------------------------|------|
| ○ Ingresos de explotación (turnover) (bll USD) | 5.95 | △ Activos totales (bll USD)           | 72.8 |
| □ Result. ordinarios antes impuestos (bll USD) | 107  | ◇ Fondos de los accionistas (bll USD) | 15.3 |
| ◇ Activos totales (tll USD)                    | 2.00 |                                       |      |

Fuente: ORBIS base de datos empresarial

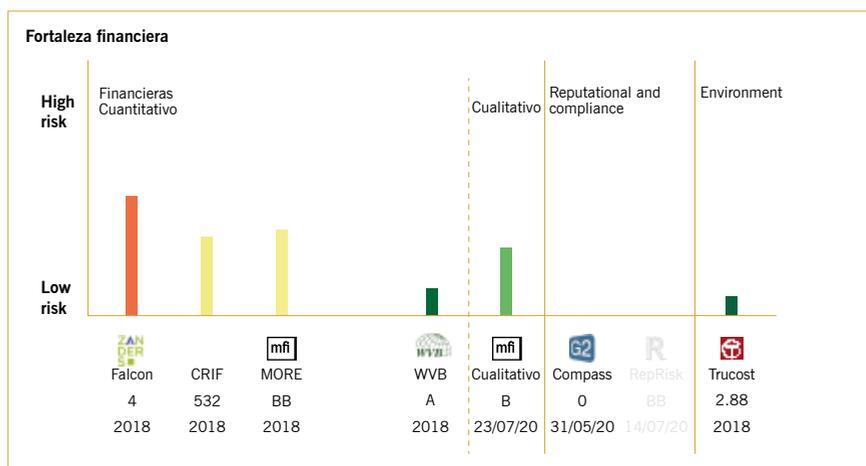
**Tabla 10. Grupo de comparación posición con 10 empresas nacionales-Cencosud Colombia S.A.**

| Año  | Ingresos de explotación (turnover) Mil USD | Posición en ranking | Resultados ordinarios antes de impuestos Mil USD | Posición en ranking | P/G por periodo [=ingresos netos] Mil USD | Posición en ranking | Activos totales Mil USD | Posición en ranking | Fondo de los accionistas Mil USD | Posición en ranking |
|------|--|---------------------|--|---------------------|---|---------------------|-------------------------|---------------------|----------------------------------|---------------------|
| 2018 | 1,152,895                                  | 2                   | -35,108  | 11                  | 58,272                                    | 1                   | 966,853                 | 2                   | 1,376,938                        | 1                   |
| 2017 | 1,291,943                                  | 2                   | -1,840   | 11                  | -17,776                                   | 11                  | 2,110,716               | 1                   | 1,554,431                        | 1                   |
| 2016 | 1,332,807                                  | 2                   | 2,371  | 3                   | 16,763                                    | 2                   | 2,081,373               | 1                   | 1,556,970                        | 1                   |
| 2015 | 1.217.321                                  | 2                   | -62,758  | 11                  | 3,332                                     | 2                   | 1,992,881               | 1                   | 1,466,811                        | 1                   |

Fuente: elaboración propia con datos de ORBIS base de datos empresarial

\*\*\* Definición de grupo de comparación: Top 10 de empresas nacionales de acuerdo con ingresos de explotación (turnover). El grupo de comparación estándar está basado en NACE Rev. 2 clasificación industrial: 4719 – Comercio al por menor en establecimientos no especializados.

**Gráfica 5. Fortaleza financiera Cencosud Colombia S.A.**



Fuente: ORBIS base de datos empresarial

## Organización Terpel S.A.

La empresa Organización Terpel S.A. registra su personería jurídica en noviembre de 2001 y tiene su oficina central en la ciudad de Bogotá, el propietario global final de esta subsidiaria controlada es Inversiones Angelini y Compañía Limitada, multinacional chilena dedicada a actividades financieras y de negocios de inversión que proporciona capital a empresas en una variedad de industrias. La empresa cotiza en la Bolsa de Valores de Colombia.

Organización Terpel S.A. tiene como actividad principal de acuerdo con los códigos RUES; 4661 Comercio al Por mayor de combustibles sólidos, líquidos, gaseosos y productos conexos 8299 Otras actividades de servicio de apoyo a las empresas n.c.p. 4731 Comercio al por menor de combustible para automotores 4923 Transporte de carga por carretera. Las principales actividades de la Compañía están relacionadas con la compra, venta, adquisición de cualquier título, importación, exportación, distribución y suministro de hidrocarburos y sus derivados, así como su refinación, transporte, almacenamiento y empaque. Sus líneas de negocio se concentran en: i. Aviación; ii. Estaciones de Servicio (EDS); iii. Gas Natural Vehicular (GNV); iv. Industria; v. Lubrican-

tes; vii. Marinos; viii. Servicios; ix. Complementarios. La Compañía cotiza en la Bolsa de Valores de Colombia.

## Estructura organizacional

Organización Terpel S.A., como registra en el RUES, La sociedad tendrá un presidente, quien será su representante legal tendrá a su cargo la administración y gestión de los negocios sociales con sujeción a la ley, a estos estatutos, a los reglamentos y resoluciones de la Asamblea General de Accionistas y de la Junta Directiva (RUES, 2020). De acuerdo con la base de datos empresarial ORBIS, la estructura de propiedad de la empresa pertenece a 30 accionistas, 35 participadas y 234 empresas del grupo corporativo.

**Tabla 11. Junta Directiva Organización Terpel S.A.**

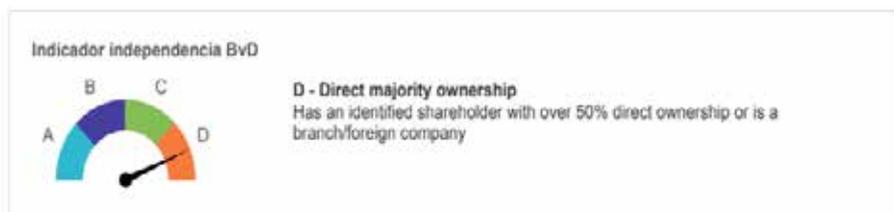
ORGANIZACIÓN TERPEL S.A.  
JUNTA DIRECTIVA  
2019-2022

| Principales                                       | Suplentes                                       |
|---|---|
| 1. Lorenzo Gazmuri Schleyer                       | 1. Juan Diuana Yunis                            |
| 2. Jorge Andueza Fouque                           | 2. Alejandro Palma Rioseco                      |
| 3. Arturo Natho Gamboa                            | 3. Jorge Andres Garcés Jordán                   |
| 4. Leonardo Ljubetic Garib                        | 4. Rodolfo Castillo García                      |
| 5. Jorge Alberto Bunster Betteley                 | 5. Eduardo Navarro Beltrán                      |
| 6. José Oscar Jaramillo Botero<br>(INDEPENDIENTE) | 6. Gabriel Jaramillo<br>(INDEPENDIENTE)         |
| 7. Bernardo Dyner Rezonow<br>(INDEPENDIENTE)      | 7. Tulio Rabinovich Manevich<br>(INDEPENDIENTE) |

Fuente: presentación corporativa Terpel 2019



## Gráfica 7. Beneficiarios finales y relación de negocios Organización Terpel S.A.



| Nombre                                   | País | Tipo | Propiedad |         | Info   |         | Op. Rev. (mil USD) |
|--|------|------|-----------|---------|--------|---------|--------------------|
|  |      |      | Direct %  | Total % | Fuente | Fecha   |                    |
| INVERSIONES ANGELINI Y COMPANIA LIMITADA | ▶ CL | F    | 63.40     | n.d.    | WW     | 12/2019 | 36                 |
| ANTARCHILE S.A                           | CL   | C    | 60.82     | n.d.    | WW     | 03/2020 | 23,974             |
| EMPRESAS COPEC S.A.                      | CL   | C    | -         | 58.51   | RM     | 12/2019 | 23,993             |
| ORGANIZACION TERPEL S.A.                 | ▶ GO | C    |           |         |        |         | 6,836              |

| Nombre                                   | Empleados |
|--|-----------|
| INVERSIONES ANGELINI Y COMPANIA LIMITADA | ▶ n.d.    |
| ANTARCHILE S.A                           | n.d.      |
| EMPRESAS COPEC S.A.                      | n.d.      |
| ORGANIZACION TERPEL S.A.                 | ▶ n.d.    |

### Leyenda

▶ Hay nombres que son iguales o similares a un nombre de riesgo relevante

F = Empresa financiera  
C = Empresa

Fuente: ORBIS

Para 2019, la matriz Inversiones Angelini y Compañía Limitada controla en Colombia como propietario: el 58,51% de Organización Terpel S.A., 50,59% Comercial Industrial Nacional S.A., Compañía Transportadora de Colombia, 50,51% Centro Nacional de Reparación y Mantenimiento Colgas S. A., 50,51% Gasan de Colombia S. A. en liquidación, 50,51% Nortesantandereana de gas S. A. E. S. P., 99,97 % Arauco Colombia S.A. (Orbis, 2020).

De acuerdo con la información del Registro Mercantil de Cámara de Comercio para 2020 la empresa cuenta con 1 409 empleados, en 637 establecimientos activos en 47 ciudades y municipios del territorio nacional.

## Poder de mercado

De acuerdo con la información consignada en sus informes de sostenibilidad anuales, Colombia representa la principal operación de las siete líneas de

negocio de la Organización Terpel S.A. con un total de 1 921 estaciones de servicio, 243 estaciones GNV, 31 plantas de abastecimiento, 1 480 empleados directos, 21 aeropuertos abastecidos, 319 puntos complementarios, 6 puertos.

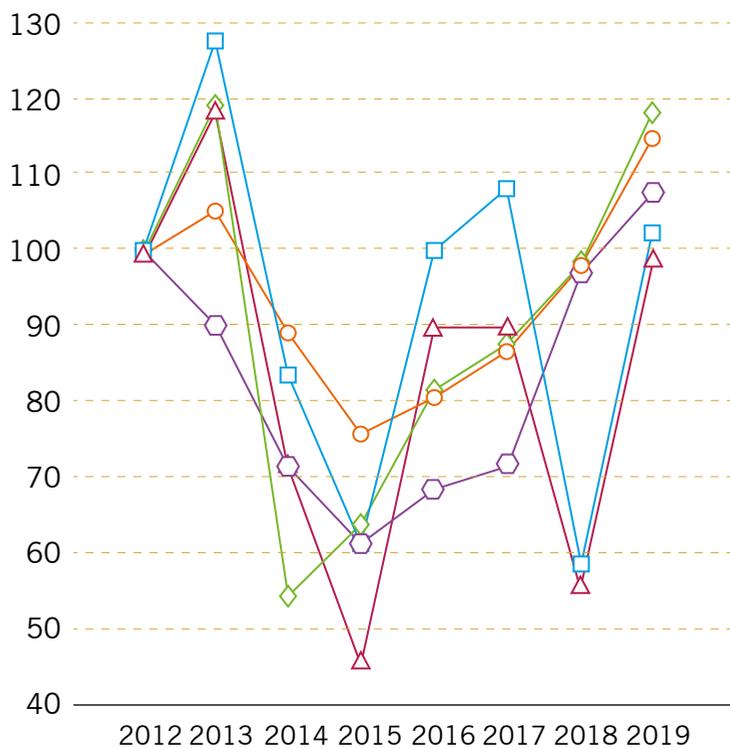
Asimismo, según información de la Superintendencia de Industria y Comercio, Terpel tiene inversiones en diversas empresas tanto a nivel nacional como extranjero participando con el 100% del capital en: Operaciones y Servicios de Colombia S.A., Petrolera Nacional de Panamá S.A., Orlyn S.A. de Panamá, Transmarine Transportation and Barging Corporation de Panamá, Lutexa Industrial Comercial S.A. de Ecuador.

**Tabla 9. Perfil financiero Cencosud Colombia S.A.**

|                                    | 31/12/2018<br>mil USD | 31/12/2017<br>mil USD | 31/12/2016<br>mil USD | 31/12/2015<br>mil USD | 31/12/2014<br>mil USD |
|------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Tipo de cambio: COP/ USD           | 0,00030               | 0,00031               | 0,00034               | 0,00033               | 0,00032               |
| Ingresos de explotación (turnover) | 6.836                 | 5.852                 | 5.171                 | 4.821                 | 4.527                 |
| Result. ordinarios antes impuestos | 110                   | 63                    | 116                   | 108                   | 66                    |
| P/G por periodo [=ingresos netos]  | 72                    | 41                    | 66                    | 65                    | 34                    |
| Activos totales                    | 2.163                 | 1.948                 | 1.446                 | 1.377                 | 1.236                 |
| Fondos de los accionistas          | 647                   | 599                   | 564                   | 529                   | 465                   |
| Coficiente de solvencia (%)        | 29,91                 | 30,77                 | 39,03                 | 38,40                 | 37,61                 |
| Margen de beneficio (%)            | 1,61                  | 1,08                  | 2,25                  | 2,23                  | 1,46                  |

Fuente: ORBIS base de datos empresarial

**Gráfica 8. Índice de valores en el tiempo Organización Terpel S.A.**



| Base: 2012                                     |      |
|--|------|
| ○ Ingresos de explotación (turnover) (bll USD) | 5.95 |
| □ Result. ordinarios antes impuestos (bll USD) | 107  |
| ◇ Activos totales (tll USD)                    | 2.00 |
| △ Activos totales (bll USD)                    | 72.8 |
| ◇ Fondos de los accionistas (bll USD)          | 15.3 |

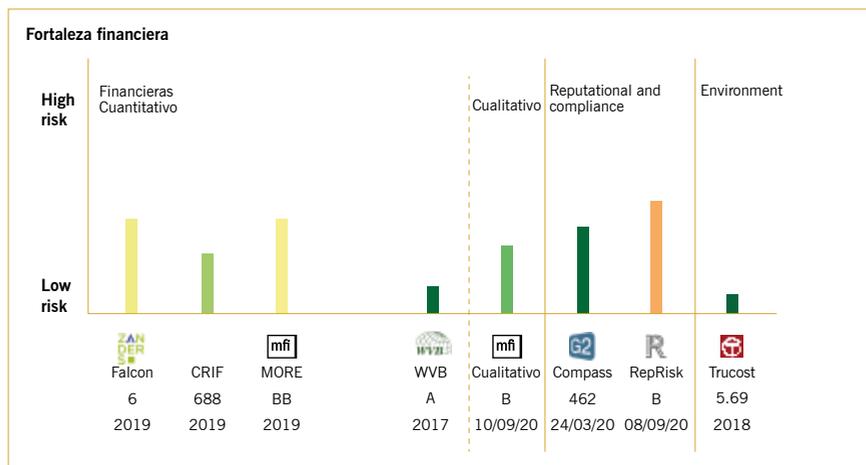
Fuente: ORBIS base de datos empresarial

**Tabla 13. Grupo de comparación posición con 10 empresas nacionales -Organización Terpel S.A.**

| Año  | Ingresos de explotación (turnover) Mil USD | Posición en ranking | Resultados ordinarios antes de impuestos Mil USD | Posición en ranking | P/G por periodo [=ingresos netos] Mil USD | Posición en ranking | Activos totales Mil USD | Posición en ranking | Fondo de los accionistas Mil USD | Posición en ranking |
|------|--|---------------------|--|---------------------|---|---------------------|-------------------------|---------------------|----------------------------------|---------------------|
| 2019 | 6,835,919                                  | 1                   | 109,946  | 1                   | 72,227                                    | 1                   | 2,162,600               | 1                   | 646,743                          | 1                   |
| 2018 | 5,852,156                                  | 1                   | 63,109   | 1                   | 40,837                                    | 1                   | 1,948,046               | 2                   | 599,428                          | 2                   |
| 2017 | 5,171,029                                  | 1                   | 116,236  | 1                   | 65,715                                    | 1                   | 1,446,074               | 2                   | 564,426                          | 2                   |
| 2016 | 4,820,505                                  | 1                   | 107,670  |                     | 65,490                                    | 1                   | 1,376,951               | 2                   | 528,702                          | 2                   |
| 2015 | 4,527,447                                  | 1                   | 65,968   | 1                   | 33,643                                    | 1                   | 1,236,033               | 2                   | 464,855                          | 2                   |

Fuente: ORBIS base de datos empresarial

**Gráfica 9. Fortaleza financiera Organización Terpel S.A.**

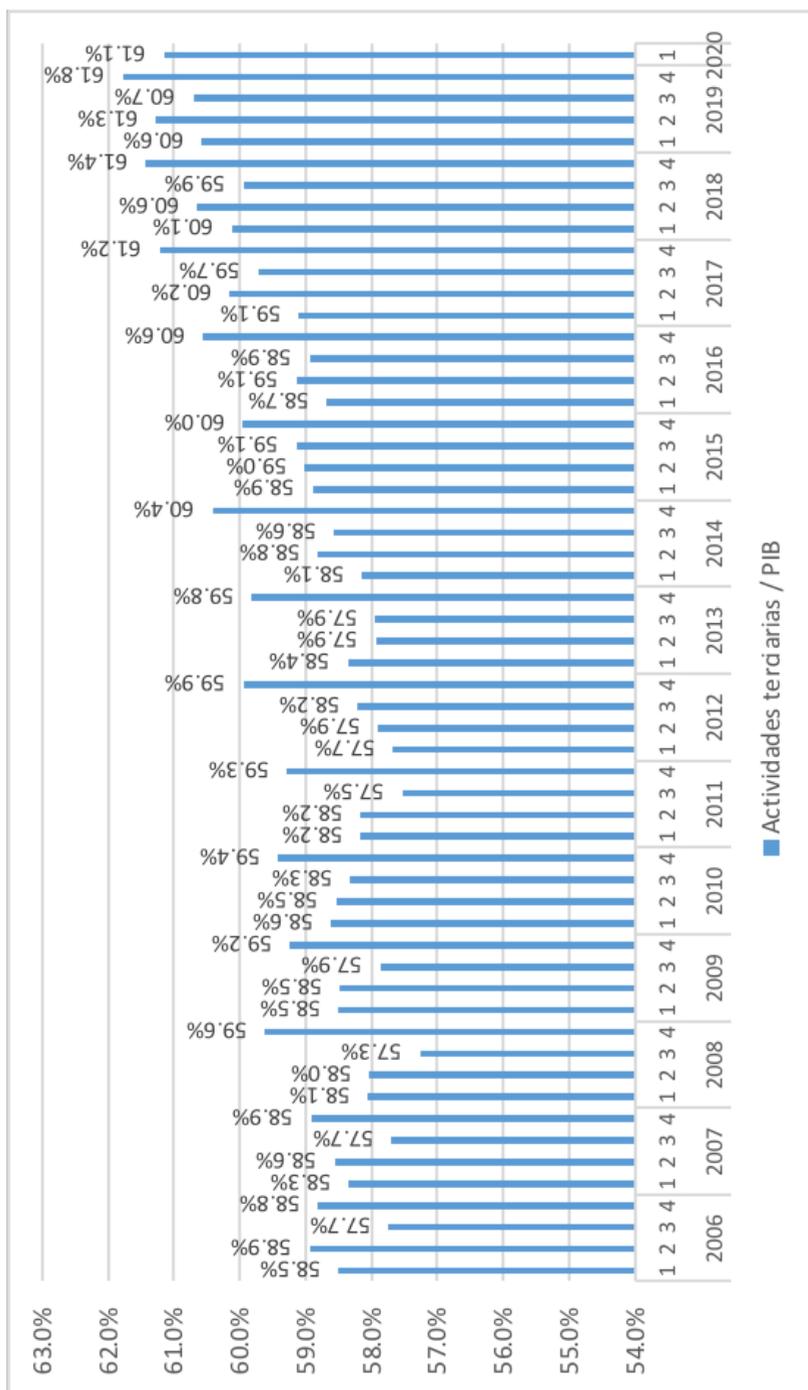


## Contexto económico, laboral y de inversiones del sector comercio en Colombia

### Contexto económico

El sector servicios en el país (sector terciario) se ha caracterizado por tener una creciente participación en el PIB, llegando al 61,1% durante el primer trimestre de 2020 y manteniéndose por encima de niveles de 60% desde el cuarto trimestre de 2018. La importancia del sector servicios radica en la mayor participación de actividades como el comercio, el cual ha sido uno de los más dinámicos en los últimos años, convirtiéndose en una de las actividades económicas principales para las personas por su facilidad de entrada y salida en el mercado laboral y también en la creación de nuevos negocios. Asimismo, el crecimiento de las principales ciudades y varias ciudades intermedias ha llevado al país en las últimas dos décadas a un boom de nuevas plataformas comerciales reflejadas en la apertura de varios centros comerciales y la llegada de varias marcas provenientes de varios países.

**Gráfica 10. Participación del sector servicios en el PIB. Trimestral de 2006 a 2020**

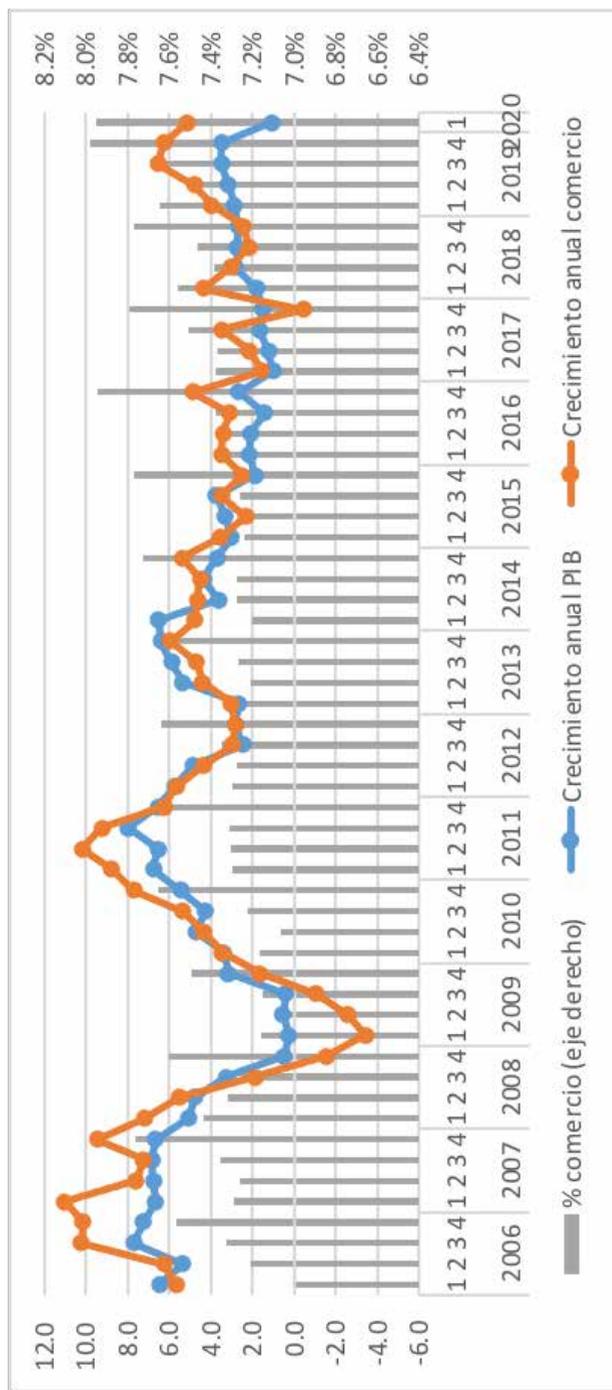


Fuente: elaboración propia con base en datos del DANE.

Al igual que la creciente participación del sector servicios, la participación del sector comercio en el PIB total ha aumentado hasta el 8% desde un 7,3% en el año 2006 así como hoy representa cerca del 13% de las actividades terciarias.

En términos del crecimiento económico, el sector comercio representa un crecimiento superior al PIB promedio trimestral de los últimos 15 años en 0,6 puntos porcentuales. Mientras que la economía colombiana crece a un promedio de 3,9%, el comercio lo hace en 4,5%.

**Gráfica 11. Crecimiento anual PIB y comercio. Serie trimestral 2006 – 2020**



Fuente: Elaboración propia con base en datos del DANE.

Este dinamismo en el sector comercio se debe, entre otros, a los altos flujos de inversión recibidos por el sector en los últimos años. Tan solo en 2019, el sector representó el 15,2% de los recursos totales percibidos por el país por concepto de Inversión Extranjera Directa (IED), esta cifra es la segunda mayor participación desde 2006 después del 16,6% del año 2011.

**Gráfica 12. IED y participación del sector comercio en IED total 2006 – 2020**



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Banco de la República.

## Contexto laboral

El dinamismo en términos económicos del sector comercio en Colombia se refleja en la estructura laboral del país, ya que es el sector que genera el mayor nivel de ocupación entre los sectores económicos, ocupando a más de seis millones de personas, lo cual representa poco más del 27% de la ocupación nacional en el año 2019.

**Gráfica 13. Distribución de ocupados en Colombia 2019**

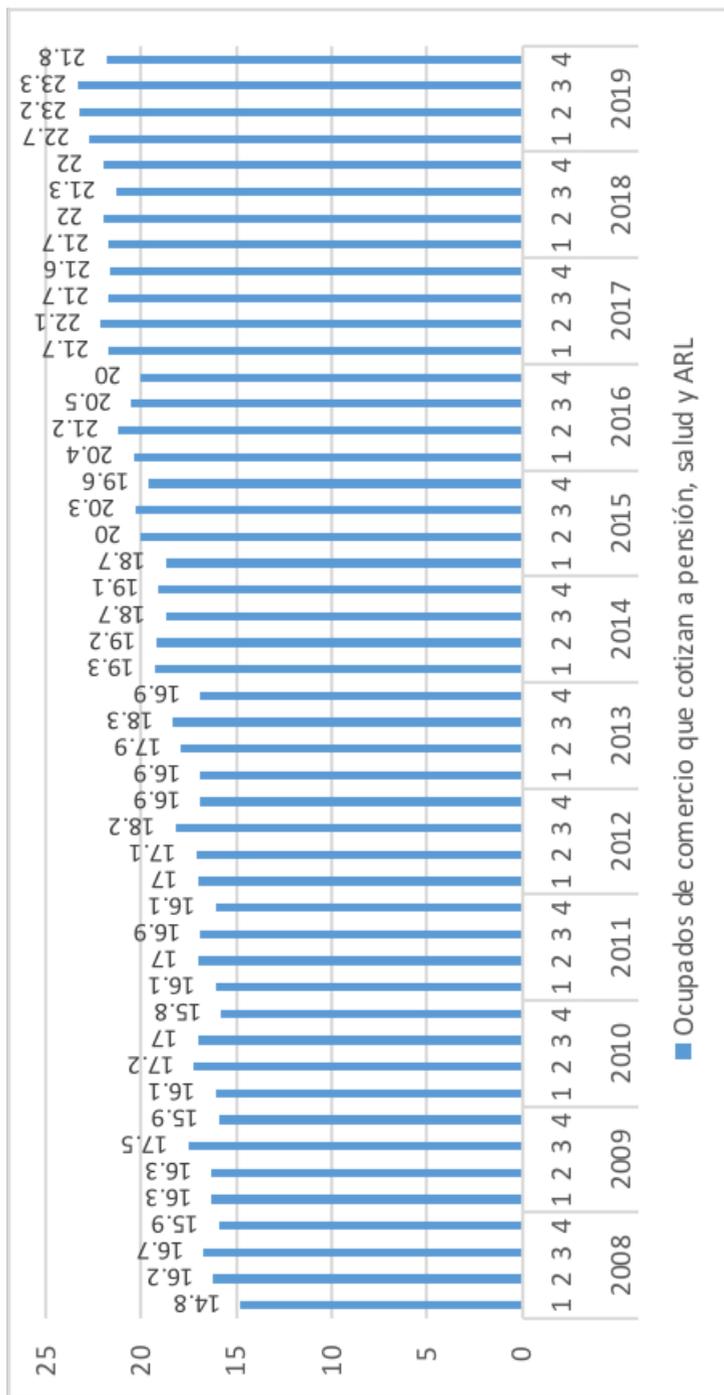


Fuente: Elaboración propia con base en datos del DANE.

Así como dicho sector es el de mayor empleo, por sus mismas características, es el que genera el mayor número de cesantes y tiene la mayor informalidad en el país. En el caso de los cesantes representan el 29% del total de personas en esta categoría por encima del sector como servicios comunales, sociales y personales. En el caso de la informalidad, del total de ocupados en el sector comercio, el 65,1% son informales; y, del total de informales en el país, el 42% provienen del sector comercio, lo cual muestra las condiciones precarias del sector y su alta rotación.

Esta situación se refuerza con los bajos niveles de cobertura en términos de seguridad social que tienen los trabajadores del sector: tan solo el 22,8% de los ocupados del sector tienen un esquema básico de seguridad social (cotización a pensiones, salud y riesgos laborales).

**Gráfica 14. Porcentaje de ocupados en el sector cotizando a pensión, salud y riesgos laborales 2008 – 2019**

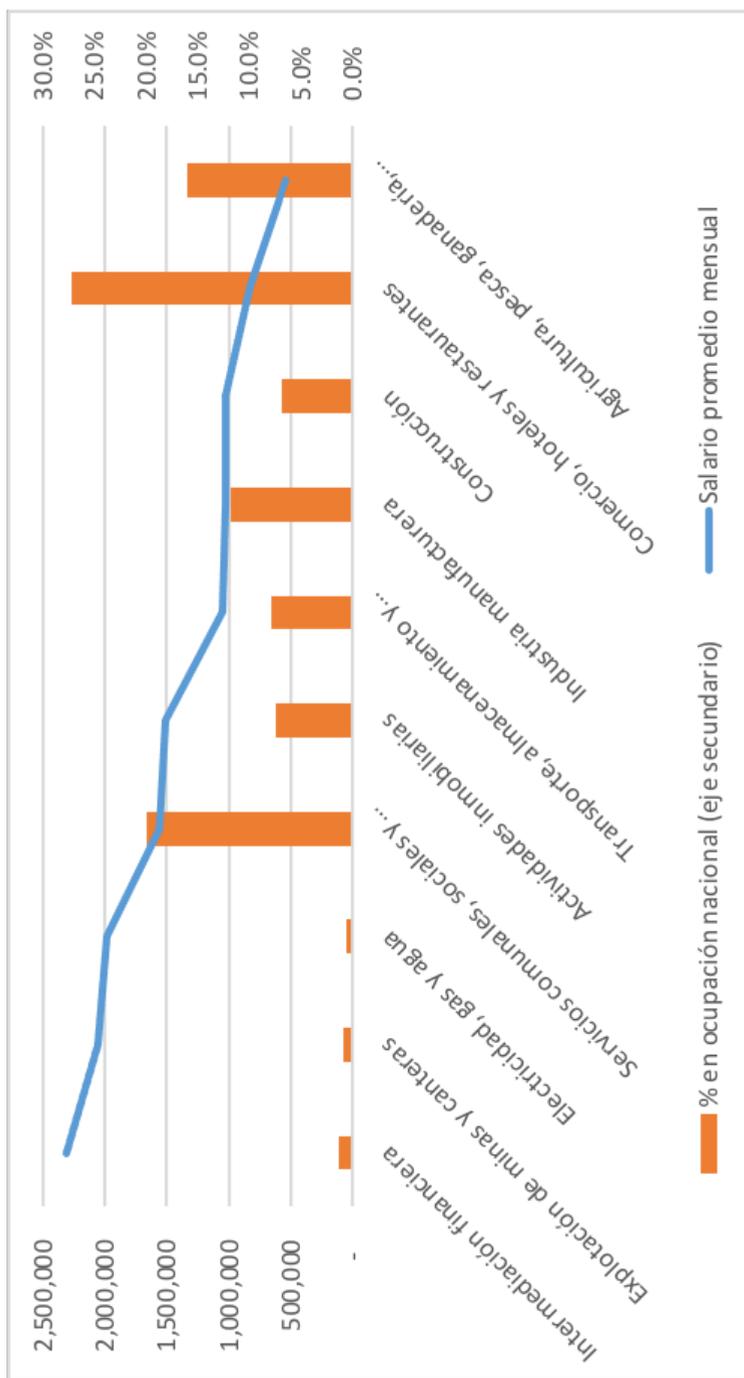


Fuente: Elaboración propia con base en datos de FILCO del Ministerio del Trabajo.

Las condiciones de precariedad laboral en el comercio recaen principalmente sobre las mujeres, quienes representan el 51% de los ocupados del sector y más del 67% de los cesantes de este en el año 2019. Para los jóvenes también representa el principal sector para emplearse, lo cual es una tendencia en el país, por cuenta de las necesidades de los jóvenes quienes tienen altos niveles de desocupación y ven una alternativa en el comercio como una salida a esta situación; allí se refleja que el sector emplea a cerca del 30% de las personas entre los 14 y 28 años, lo cual representa poco más de 1,7 millones.

Así como emplea a la mayor parte de los trabajadores, según los datos del Ministerio del Trabajo, también es el segundo sector que peor remunera a sus trabajadores, apenas un 7,1% por encima de un salario mínimo para el año 2018, eso significa una remuneración mensual de \$ 836.452 mensuales, mientras que un sector como servicios comunales, sociales y personales remunera en alrededor de \$ 1.557.403 mensuales a sus ocupados en promedio.

Gráfica 15. Distribución de ocupados y promedio de remuneración 2018 – 2019



Fuente: elaboración propia con base en datos del DANE y de FILCO del Ministerio del Trabajo

Adicionalmente, como consecuencia de la implementación de mecanismos de flexibilización laboral en el ordenamiento jurídico colombiano desde 1990, la tercerización e intermediación son figuras con importante auge en los sectores de servicios y comercio y mantienen una forma de operación dentro del servicio temporal de empleo mediante la figura de Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y de las Empresas de Servicios Temporales (EST)<sup>110</sup>.

Para el año 2017 las EST representaron el 5% dentro del total de los trabajadores formales en Colombia, un aproximado de 478.156 trabajadores activos. La mayor concentración la tuvieron en las actividades de manufactura (31%), servicios (17%), comercio (16%), agricultura (11%) y finanzas (8%). Se debe agregar que, la mayoría de los trabajadores en misión bajo dicha modalidad, el 64%, devengan hasta 1 salario mínimo vigente (Acoset, 2017).

En cuanto a la demanda de mano de obra por actividad económica de las EST, se puede observar que, dentro de las 10 actividades económicas clasificadas, Servicios Comerciales y Comercio al por mayor y menor se encuentran dentro de las de mayor participación dentro del total después de las manufacturas.

110 El Consejo de Estado hace distinción entre ambas figuras estableciendo que las EST están habilitadas para el envío de trabajadores a terceros para atender labores misionales (intermediación laboral), en tanto que las CTA vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras, o la prestación de servicios (externalización). Para ampliar ver: Ley 79 de 1988, Ley 1233 de 2008. Decreto 4588 del 2006, Decreto 2025 del 2011 y Decreto 1072 del 2015, artículo 2.2.8.1 al 2.2.8.50.

**Tabla 13. Demanda de mano de obra cubierta (colocados) según actividad económica de la empresa solicitante mediante EST número de personas - % participación**

| Clasificación de las ocupaciones                               | 2003               |                 | 2011               |                 | 2018               |                 |
|--|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
|  | Número de personas | % participación | Número de personas | % participación | Número de personas | % participación |
| Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca.            | 4,755              | 5%              | 7,257              | 5%              | 8,840              | 6%              |
| Explotación de minas y canteras                                | 3,036              | 3%              | 3,888              | 3%              | 9,713              | 6%              |
| Industria manufacturera  | 32,433             | 32%             | 43,518             | 28%             | 24,811             | 16%             |
| Electricidad, agua, gas, y vapor                               | 3,262              | 3%              | 4,030              | 3%              | 3,287              | 2%              |
| Construcción   | 3,215              | 3%              | 5,060              | 3%              | 8,886              | 6%              |
| Comercio al por mayor y menor                                  | 20,252             | 20%             | 19,372             | 13%             | 17,338             | 11%             |
| Transportes y comunicaciones                                   | 5,191              | 5%              | 8,847              | 6%              | 9,835              | 6%              |
| Establecimientos financieros, seguros, bienes e inmuebles, SS. | 11,560             | 12%             | 17,060             | 11%             | 18,599             | 12%             |
| Servicios comerciales  | 11,465             | 11%             | 23,516             | 15%             | 16,002             | 10%             |
| Actividades no especificadas                                   | 5,281              | 5%              | 20,260             | 13%             | 39,200             | 25%             |

Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio del Trabajo

### 3.1 Panorama de la Inversión Extranjera en Colombia, sector comercio

Desde la apertura comercial de la década de 1990, Colombia ha basado su economía en procesos de apertura a través de los Tratados de Libre Comercio (TLC) y los Tratados Bilaterales de Inversión (TBI), bajo el argumento de que a través de la internacionalización de la economía se lograrán mayores niveles de producción, diversificación productiva y aumento en los niveles de empleabilidad del país. Asimismo, bonanzas como la cafetera y más recientemente la minero-energética por el aumento de los precios internacionales de distintas commodities como petróleo, carbón, oro, entre otras, trajo consigo altos niveles de inversión al país.

Bajo este esquema, el enfoque de la economía colombiana se ha dirigido a la atracción y protección de la inversión extranjera como mecanismo de generación de empleo, aumento de la producción y entrada de capitales. Actualmente, el país cuenta con 15 TLC vigentes entre los que se destacan los acuerdos con: Estados Unidos, la Unión Europea, Canadá, Corea del Sur, Mercosur y la Alianza del Pacífico; a su vez cuenta con 18 TBI de los cuales 13 son vigentes: China, España, India, Perú, Reino Unido y Suiza. Es pertinente aclarar que varios de los TLC vigentes tienen dentro de sus capítulos uno especial para el tema de inversiones y su promoción y protección

**Tabla 14. TLC y TBI en negociación y en curso por parte de la República de Colombia**

| <b>TLC vigentes</b>  | <b>TLC suscritos</b> | <b>TLC en curso</b> | <b>TBI vigentes</b> | <b>TBI suscritos</b> |
|----------------------|----------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| México               | Israel               | Turquía             | México              | Turquía              |
| Triángulo Norte      | Panamá               | Japón               | Chile               | Francia              |
|                      | Reino Unido          |                     |                     |                      |
| CAN                  | Unido                | TISA                | Triángulo Norte     | Singapur             |
| Caricom              |                      |                     |                     | Corea del Sur        |
|                      |                      |                     | EFTA                | Unión Europea        |
| Chile                |                      |                     | Canadá              |                      |
| EFTA                 |                      |                     | Estados Unidos      |                      |
| Canadá               |                      |                     | España              |                      |
| Estados Unidos       |                      |                     | Japón               |                      |
| Mercosur             |                      |                     | Suiza               |                      |
| Venezuela            |                      |                     | Perú                |                      |
| Cuba                 |                      |                     | China               |                      |
| Unión Europea        |                      |                     | India               |                      |
| Alianza del Pacífico |                      |                     | Reino Unido         |                      |
| Costa Rica           |                      |                     |                     |                      |
| Corea del Sur        |                      |                     |                     |                      |

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

El marco político de los tratados descritos en el cuadro anterior es la denominada política de ‘Confianza inversionista’ adoptada bajo el gobierno de Álvaro Uribe Vélez entre 2002 y 2010, que otorgó una serie de beneficios para la atracción de inversión extranjera (IED) como forma de reactivación de la economía después de la profunda crisis financiera sufrida por el país en 1999 y por los compromisos adoptados por el Acuerdo Extendido con el Fondo Monetario Internacional (FMI) para el préstamo de recursos en aquel entonces, seguido por varios acuerdos stand by. Entre los beneficios se encontraba principalmente la estabilidad jurídica y varios beneficios en términos de impuestos, tasas y contribuciones por llevar a cabo su actividad económica en el país. Uno de los beneficios serían los Contratos de Estabilidad Jurídica (Ley 963 de 2005), en el cual se establece:

“Mediante estos contratos, el Estado garantiza a los inversionistas que los suscriban, que, si durante su vigencia se modifica en forma adversa a estos

alguna de las normas que haya sido identificada en los contratos como determinante de la inversión, los inversionistas tendrán derecho a que se les continúen aplicando dichas normas por el término de duración del contrato respectivo” (Artículo 1° de la Ley 963 de 2005).

Entre 2007 y 2016 se alcanzaron a suscribir 62 Contratos de Estabilidad Jurídica con los que se han beneficiado las empresas chilenas Falabella (2010) y Sodimac (2009).

Esta configuración de beneficios y tratados ha traído consigo un cambio en la estructura económica del país. Hoy uno de los sectores que más genera empleo es el comercio, ya que el país ha renunciado en buena parte a la producción nacional y la ha llevado a ser una economía de comercializadores, Pero también es uno de los sectores caracterizados por tener mayores niveles de informalidad y bajas remuneraciones.

## Prácticas empresariales

### Limitaciones al ejercicio de los Derechos Humanos en el trabajo

Actualmente en Colombia hay más de 2 900 querellas en el Ministerio de Trabajo por violación a derechos laborales. De acuerdo con datos del SISLAB, hasta 2017 el sector comercio al por mayor y por menor había acumulado un total de 37 acciones colectivas laborales y sindicales.

Durante esta etapa de la investigación y para responder a las dimensiones analíticas sobre impactos de las operaciones de las empresas de inversión chilena en Colombia; Falabella Retail S.A., Organización Terpel S.A., y Cencosud, se plantearon dos instrumentos de recolección de información primaria y secundaria: i. Mediante la radicación de derechos de petición a las autoridades competentes: Ministerio del Trabajo y la Protección Social, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN); ii. Con la realización de entrevistas a profundidad a trabajadoras/es miembro de los sindicatos. La información obtenida es insumo para el análisis sobre el ejercicio de los Derechos Humanos frente al trabajo, a un medio ambiente sano y protegido, y la justicia fiscal. En este apartado se presenta el análisis de los principales hallazgos obtenidos.

Es de resaltar que, en los casos de Falabella Retail S.A. y Organización Terpel S.A. las vulneraciones frente al Derecho al Trabajo y libertades sindicales son las que más prevalencia tienen. En los casos de las empresas de comercio Cencosud y Falabella Retail S.A. no se relacionan casos de limitaciones frente a sostenibilidad del medio ambiente y la ecología, así como frente a afectaciones a comunidades circundantes debido a su actividad económica. No obstante, en el caso de la Organización Terpel estas dimensiones están presentes como se documenta a continuación.

Previo a profundizar en el contenido de este apartado, se debe remarcar el alto poder corporativo de acuerdo a nivel de ingresos con el que cuentan las empresas estudiadas, ya que según el ranking realizado por la Superintendencia de Sociedades sobre las 1.000 empresas más grandes que operan en Colombia se encuentra que las empresas estudiadas se encuentran dentro de los primeros 60 lugares; Organización Terpel ocupa el segundo lugar (2) en el ranking, Cencosud Colombia el número veintiséis (26) y Falabella Retail el cincuenta y seis (56).

Lo anterior puede tener incidencia en la grave situación frente al goce de libertad sindical en estas empresas, ya que, en cada uno de los casos estudiados las personas entrevistadas manifestaron la importancia de tener reserva de confidencialidad aun perteneciendo a los sindicatos, especialmente en la Organización Terpel.

### **Dificultades encontradas en el proceso**

Las principales limitaciones frente a los instrumentos de recolección de información obedecieron a lo siguiente:

- Las autoridades consultadas dilataron la entrega de información trasladando a distintas entidades los oficios radicados desde el mes de julio, especialmente los Ministerios de Trabajo y Ambiente. Por otro lado, la DIAN haciendo uso de “reserva tributaria” se abstuvo de dar respuesta al derecho de petición.
- Como consecuencia del importante poder corporativo que tienen dichas empresas y la alta persecución sindical, no se pudo realizar entrevista para recolección de información primaria que diera cuenta de casos de la empresa Cencosud. Se contactó en múltiples ocasiones a la Presidencia del

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Grandes Superficies de Colombia, pero su respuesta fue negativa, de esta manera el rastreo de casos debió realizarse a partir de información secundaria para esta empresa.

- Frente a la indagación sobre responsabilidades ambientales y el correspondiente recurso de petición enviado al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible no se obtuvo información directa. El Ministerio trasladó dos veces el recurso, primero hacia la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA- y posteriormente a las empresas. A la fecha no se ha obtenido respuesta.

### FALABELLA DE COLOMBIA S.A.<sup>111</sup>

La información acá consignada se obtuvo a partir de entrevista ampliada con dos trabajadoras de la empresa también pertenecientes al sindicato Sintrafabcol.

#### Persona 1.

**Cargo en la empresa:** Cajera fin de semana. Falabella Suba.

**Cargo en el sindicato:** Ex Presidenta del Sindicato

**Número de años trabajando en la empresa:** 13 años

**Edad:** 49

**Sexo:** Femenino

#### Persona 2.

**Cargo en la empresa:** Asesora de compra

**Cargo en el sindicato:** Secretaría de salud ocupacional

**Número de años trabajando en la empresa:** 8 años y tres meses

**Edad:** 34 años

**Sexo:** Femenino

110 Anexos:

Superintendencia de Industria y Comercio. Resolución No. 9766 de 2016  
Acción de tutela contra Falabella de Colombia S.A. 23 de abril de 2019.  
Acción de tutela contra Falabella de Colombia S.A. por adecuación ambiental.  
Derecho de Petición sobre acreditación para venta de seguros. 25 de abril de 2019.  
Queja Disciplinaria contra abogado titulado. 6 de septiembre de 2019.  
Queja Disciplinaria contra jefe de relaciones laborales. Febrero 2 de 2020.  
Copia de Suspensión de Contrato por fuerza mayor. 27 de abril de 2020.  
Acuerdo Transitorio. 27 de abril de 2020.  
Citación a diligencia de Descargos. 18 de agosto de 2020.  
Apertura formal a proceso disciplinario. 26 de agosto de 2020.

## Derecho a la vida e integridad de la persona

- De acuerdo con la versión de las trabajadoras sindicalizadas no se relacionan de forma directa afectaciones contra la vida o la integridad de trabajadoras/es, pero manifiestan que existen casos que han configurado riesgos para la salud de las personas, específicamente se mencionan: a) infecciones urinarias por falta de acceso a servicios sanitarios, b) Dificultades para realizar pausas activas, c) Hemorragias nasales y migrañas por falta de ventilación en las tiendas (2015-2016), d) náuseas por falta de ventilación. Adicionalmente, se menciona un caso (2018) de un trabajador que por no cumplir horas de almuerzo y estrés desarrolló cáncer en el estómago, actualmente se está recopilando todo el proceso médico.
- Durante la pandemia los trabajadores tienen recargo de funciones. Les impusieron funciones de personal de aseo (barrer y trapear pisos), funciones de prevención y pérdidas (hacer los controles de temperatura). Ahora también deben desinfectar los productos.

## Derecho a la Autodeterminación

No identifican afectaciones en el entorno social.

## Derecho a la Salud

- Los trabajadores no pueden hidratarse durante sus jornadas porque la empresa considera que no se ve adecuado que tengan botellas de agua, lo que ha producido problemas de salud, esto se encuentra documentado en derechos de petición.
- Durante la crisis por el Covid-19 la empresa ha restringido el uso de unidades sanitarias porque hay menos personal, adicionalmente asean los baños durante las horas de descanso de los trabajadores lo que impide que puedan tener acceso. A las trabajadoras les ha tocado entrar a los baños de hombres. Existen protocolos de bioseguridad, pero no son análogos para las tiendas ni los ponen en práctica ya que habilitan pocos baños y los espacios para hacer cambio de prendas son muy pequeños por lo que puede haber riesgo de contagio.

- Las trabajadoras que sufren de hipertensión no pueden tener las pausas activas que requieren para tomar su tensión. La empresa cuenta con servicio de enfermería durante la jornada laboral (una enfermera), no hay equipos especializados para atención. En casos de urgencias el servicio con el que cuentan es con Emermédica, pero cuando se ha requerido el servicio ha presentado demoras. Hay casos donde la infraestructura falla, por ejemplo, una vez no se pudo destapar un tanque de oxígeno. El 16 de agosto de 2020 hubo un caso de un golpe de un trabajador que sufre de ataques de epilepsia, solo fue atendido por una enfermera.
- En cuanto a afectaciones psicológicas también se menciona que los jefes directos generan conflictos internos entre los compañeros de trabajo, ejerciendo presión mediante los grupos de WhatsApp sobre las ventas de tarjetas de crédito, creando un ambiente de competencia que dificulta la armonía en las relaciones laborales. El sindicato señala que la empresa no cuenta con el permiso para que los cajeros vendan tarjetas de crédito y a pesar de ello los jefes ejercen presión para que estos trabajadores las ofrezcan. Estos casos fueron llevados hasta tutela, pero la juez archivó el caso. Adicionalmente, para poder completar salarios los trabajadores acuden a las comisiones, durante la pandemia la empresa creó nuevos cargos como “consultores virtuales” para que los trabajadores/as pudieran realizar más ventas, pero no tuvieron las capacitaciones adecuadas. Habilitaron una línea desde donde se realizaban las compras, pero el servicio no contaba con soluciones para el cliente por lo que muchos empleados desertaron del proyecto. Esto generó impactos psicológicos en dos trabajadoras porque no podían salirse del proyecto y la empresa no les permitía regresar los equipos.

### **Derecho a la Alimentación**

- Cada tienda tiene un espacio para alimentación. En algunas tiendas los espacios son muy estrechos. En medio de la pandemia los horarios se han tenido que modificar. A veces no todos los microondas están funcionando.
- Para los trabajadores de caja los horarios de almuerzo no se cumplen porque los jefes no coordinan de forma adecuada los espacios, los horarios de descanso durante turno pueden ser: dos de 10 minutos o uno de 20 minutos. Cuando hay demasiados clientes en tienda y si el trabajador/a no cuenta con alguien que lo cubra, no puede abandonar su puesto ni siquiera

para ir al baño, y muchas veces pueden durar de 11 am a 4 pm sin tomar alimento, destinando el tiempo de descanso para poder ir al baño.

- Usualmente las filas para poder calentar alimentos en las tiendas son muy extensas. No todas las tiendas cuentan con máquinas dispensadoras de alimentos, en varios puntos las que hay no funcionan, y las que funcionan tienen productos poco saludables y precios elevados. Los trabajadores/as que no llevan el almuerzo y deben salir tienen que esperar a acabar su turno para poder alimentarse.
- En el espacio para tomar alimentos dentro de la tienda de Unicentro solo caben 5 personas y las filas para poder calentar el almuerzo pueden tardar hasta 20 minutos a pesar de que el tiempo de almuerzo es de una hora. Adicionalmente, se interrumpe a los trabajadores/as en su hora de almuerzo para solicitar labores.

### **Derechos en el Trabajo y libertades sindicales**

- En el marco de la emergencia económica, social y ecológica decretada en Colombia, Sintrafabcol inicia una serie de denuncias con fecha de 20 de abril de 2020, donde relaciona las siguientes actuaciones por parte de Falabella de Colombia: i. La empresa convoca a vacaciones sin dar cumplimiento a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo y previo al Decreto 188 de 2020, ii. La empresa incurre en presiones indebidas a los trabajadores/as para firmar acuerdo de suspensión de contratos, cambio de jornada laboral y reducción de pago de salarios por un 60% del ingreso básico sin incidencia salarial. El Sindicato recopila información donde los trabajadores mencionan amenazas telefónicas y reuniones donde se habló de inminente pérdida de empleo o quiebra de la empresa, iii. A los trabajadores que no firmaron el acuerdo les fue suspendido unilateralmente el contrato, iv. El 14 de mayo la empresa propone nuevo acuerdo a los trabajadores, ofreciendo la figura de “Acta de Transacción” donde realizaban terminación de contrato por mutuo acuerdo, dado que la mayoría de los trabajadores/as no accedieron la empresa hizo terminación de contrato unilateral. (Pruebas documentadas, anexos: Carta de Suspensión de contrato. Acuerdo transitorio-Juntos por Falabella).
- Tras la incidencia de Sintrafabcol y la cooperación de Senadores y concejales, el sindicato entra en negociación con la empresa y posteriormente

suscribe un acuerdo que cobijó a los trabajadores/as sindicalizados para crear nuevos proyectos que protejan sus empleos con opción de trabajar bajo la modalidad de teletrabajo, cumplimiento de protocolos de bioseguridad y una nueva organización salarial. (Ver anexos- Acuerdo temporal para superar la emergencia económica, social y ecológica por el Covid-19).

- **Contratos:** La mayoría de los contratos son a término indefinido y directo con la empresa. Los puestos más tercerizados son los temporales. La jornada laboral promedio tiene una duración de 6 horas para el personal que asiste de lunes a viernes para un total de 36 horas y de 8 horas, para personal que trabaja los fines de semana, para un total de 16 horas. Cuando los empleados realizan horas extra se presentan demoras en los pagos.
- **Horarios:** En muchos casos los trabajadores/as terminan cumpliendo hasta 12 horas de labores. La mayor recarga se da en jornadas donde los almacenes están abiertos hasta altas horas de la noche, en jornadas donde el comercio abre sus ventas hasta altas horas de la noche, en esos casos los auxilios de transporte no tienen en cuenta las distancias de vivienda de los trabajadores/as haciendo que el monto que se les entrega para movilizarse sea insuficiente.
- **Despidos:** Frente al número de despidos, la mayor cantidad se presenta ha inicio de año o después de realizar inventarios.
- **Relaciones laborales:** Son reiterados los casos de no cumplimiento del debido proceso por parte del jefe de relaciones laborales e incumplimiento de respuesta al recurso de Derecho de Petición (pruebas anexadas).
- En cuanto a vacaciones, se presenta que cuando los trabajadores/as tienen periodos acumulados los obliga a tomar descanso sin consultarles.
- Frente a salarios, en planta se tiene como base el salario mínimo legal vigente, dependiendo de las horas trabajadas. Quienes cumplen menos de 8 horas es proporcional. Para los jefes esto depende de la sección y de la ubicación geográfica de la tienda.
- La empresa respeta la cuota sindical, pero dificultan los permisos sindicales.

- Las convenciones colectivas tienen una duración de cuatro años, pero debido a los incumplimientos y dilataciones el sindicato ha debido acudir a tribunal de arbitramento.
- No hay respeto a la libertad de expresión sindical. Cuando directivos del sindicato intentaron recorrer distintas tiendas Falabella con el fin de dar a conocer políticas internas que desmejoraron condiciones laborales, la empresa obstaculiza el acercamiento con trabajadores, incluso enviando al personal de seguridad a miembros del sindicato.
- En el marco de esta investigación una de las trabajadoras sindicalizadas que participó en el ejercicio de entrevista, manifestó estar sosteniendo dificultades en sus relaciones laborales porque la empresa estaba buscando suspender su contrato. La trabajadora manifestó que la empresa siempre intenta abrir un proceso disciplinario cuando como sindicato presentan algún tipo de recurso. El 2 de septiembre de 2020 la empresa envía carta de terminación de contrato a la trabajadora entrevistada, quien manifestó que venía siendo afectada por persecución sindical por parte de la empresa (prueba en anexo).

### **Adicional**

Se documenta una situación de vulneración del Régimen de datos personales contenido en la Ley 1581 de 2012 por parte del Banco Falabella, la queja fue interpuesta ante la Superintendencia de Industria y Comercio en el año 2017 por medio de la cual se impuso sanción pecuniaria y se impartieron órdenes administrativas. Los hechos relacionados son:

- La Superintendencia de Industria y Comercio solicitó al Banco Falabella contestar unos interrogantes, relativos a: i. Acreditar la autorización para tratamiento de datos personales, ii. Aporte de pruebas sobre la finalidad de la recolección y los derechos del titular, iii. Información sobre tratamiento de datos en calidad de responsable o encargado, vi. Información sobre reclamaciones por parte del titular y aporte de pruebas, v. información sobre políticas internas de seguridad. Vi. Acreditar pruebas sobre eliminación, modificación, corrección o actualización de información del titular. Banco Falabella no presentó pruebas y realizó descargos el 12 de octubre de 2018. Finalmente, el grupo de trabajo de investigaciones administrativas determina que el acervo probatorio concluye que de acuerdo con los

hechos si hubo vulneración del Régimen de Datos personales y procede a imponer sanción (Ver Anexos-Resolución 9766 de 2019).

## ORGANIZACIÓN TERPEL S.A.

La información acá consignada se obtuvo a partir de entrevista ampliada con un trabajador de la empresa perteneciente al sindicato Unión Sindical Obrera – USO. Es importante mencionar que el trabajador manifiesta que muchos de los casos mencionados carecen de soportes y debido a políticas internas de la empresa se restringe a responder ciertas preguntas para no incurrir en demandas por parte de la empresa. Asimismo, se debe destacar que la actividad sindical es débil por las difíciles condiciones con la empresa.

Cargo en la empresa: técnico de mantenimiento en fabricación de lubricantes, posteriormente técnico de mantenimiento en fábrica de abastecimiento de combustible, TM Plantas y proyectos menores.

**Cargo en el sindicato:** miembro de la Junta Directiva Bucaramanga

**Años en la empresa:** 21 años

**Edad:** 50 años

### Derechos en el Trabajo y libertades sindicales

- En vinculación de personal la empresa mantiene distintos tipos de contrato; contratos indefinidos para personal estratégico de acuerdo con su operatividad como por ejemplo en los puestos de supervisión, jefaturas, operadores en planta. En otros segmentos, tiene contratos a término definido o subcontratación garantizando dotación y capacitación (caso Masser).
- La empresa recurre a prácticas indebidas para no presentar problemas legales con el Ministerio del Trabajo, cuando quiere acabar contratos a término indefinido. Para no incurrir en masacre laboral la empresa realiza despidos por etapas, ya que esto les permite no sobrepasar el 10% del total de empleados despedidos y así evitar procesos sancionatorios. El caso más reciente se dio con la adquisición de ExxonMobil, específicamente en el segmento de fabricación de Lubricantes, vulnerando el derecho de los trabajadores a escoger la convención colectiva bajo la cual acogerse tras la

fusión empresarial.

- La empresa interfiere en el cumplimiento de permisos sindicales, los cuales constan de 10 días aproximadamente de acuerdo con la convención colectiva, la empresa desconoce el fuero sindical al considerar que no existe reemplazo del trabajador en sus labores.
- Los trabajadores no tienen tiempos estipulados para vacaciones, todo depende de la aprobación del jefe.
- La USO menciona que la empresa ejerce prácticas para obstaculizar la actividad sindical, impidiendo que el sindicato se acerque a los trabajadores acudiendo a prácticas como prohibiciones de acceso a plantas o lugares de trabajo para dar información relacionada con el sindicato.

### **Afectaciones ambientales Organización Terpel S. A.<sup>112</sup>**

En los últimos cinco años la empresa ha sido sancionada al menos cuatro veces, a continuación, se relacionan los casos con soporte de la autoridad ambiental,

- De acuerdo con sus reportes de sostenibilidad anual, Terpel presenta de forma reiterada sanciones y multas relacionadas con infracciones ambientales. Según el Registro de Infractores Ambientales fue penalizada en 2011 con trabajo comunitario y compensación por aprovechamiento ilegal de recurso hídrico en KM 2 vía Florencia-Neiva, medida disciplinaria emitida por la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Sur de la Amazonia (CORPOAMAZONIA) y en 2010 la Organización Terpel y Daniel Alfonso Perea Villa fueron multados por vertimientos en Villa del Rosario, medida disciplinaria fue emitida por Corporación Autónoma Regional de la Frontera Nororiental (CORPONOR).

112 Anexos:

Cornacarena - Resolución No. PS-GJ 1.6.18. 066, expediente No. PM-GA. 3.11.014.566  
 Corporación Autónoma Regional de los Valles del Sinú y del San Jorge-CVS. Resolución No. 26061  
 Cornare. Acto Administrativo No. Radicado 112-2684-2018.  
 Corporación Autónoma Regional de Santander. Auto No. 0691-16.

**Tabla 15. Sanciones ambientales Organización Terpel S.A.**

| Infractor     | Expediente          | Infractor                                      | Tipo de Falta                          | Lugar                               | Sanción Aplicada                   | Fecha de Acto Administrativo | Fecha Ejecutoria |
|---------------|---------------------|--|--|-------------------------------------|------------------------------------|------------------------------|------------------|
| Corponor      | 537/09              | Daniel Alfonso Perea Villa-Organización Terpel | Vertimientos                           | MPIO de Villa del Rosario           | Multa                              | 22/11/2010                   | 23/12/2010       |
| Corpoamazonia | PS-06-18-001.059-11 |  | Aprovechamiento Ilegal Recurso Hidrico | Km <sup>2</sup> Vfa Florencia-Neiva | Trabajo Comunitario y Compensación | No-viembre 23 De 2011        | Enero 13 De 2012 |

Fuente: Registro de Infractores Ambientales- Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

- Más adelante, en inspección de la Corporación para el Desarrollo Sostenible del Área de Manejo Especial la Macarena-Corpomacarena, que en cumplimiento de sus obligaciones y competencias como autoridad ambiental a través de visita de inspección corroboró violaciones a la legislación colombiana e interpuso medida preventiva de suspensión de actividades (Acta de Flagrancia PM.GA 3.1.1.014.018 del día 11 de junio de 2014) y sanción monetaria por trece millones diecinueve mil doscientos treinta pesos (\$13'019.230) a la Organización Terpel S.A. Los hechos relacionan afectaciones ambientales en la construcción de una estación de servicio en la faja de protección del Caño NN en el predio Villa Mery Municipio de Puerto López, por impactos en áreas forestales protectoras, fuentes hídricas, alteraciones topográficas, entre otras.

*“Mediante la Resolución PS. GJ 1.2.6.14.1763 del 24 de octubre de 2014. Así las cosas, se culpa a esta organización de haber realizado la intervención de la ronda del caño NN, así como el nacimiento de este, mediante la realización de actividades constructivas consistentes en la disposición de material terreo y la adecuación de una vía, por lo cual se formuló un cargo por cada actividad”.*

- También, por inspección de la Corporación autónoma Regional de Santander CAS, que en visita de inspección al establecimiento “Estación de Servicio Dagotá, operaciones y servicio de combustibles S.A.” de propiedad de la Organización Terpel S.A. encontró generación de residuos tales como vidrios, material absorbente, plásticos contaminados, lodos y residuos de aparatos eléctricos (RAE). Dentro de las observaciones se relaciona que la empresa no contaba con el plan de gestión de residuos peligrosos, ni con capacitaciones al personal. Específicamente,

*“Que luego de realizada la visita de inspección ocular, se pudo evidenciar que la estación de servicio Dagotá, incumplió con lo establecido en el Decreto 1076 de 2015, en lo que respecta, a las obligaciones que deben cumplir quienes generen residuos peligrosos (Artículo 2.2.6.1.3.1), transgrediendo con su actuar la normativa ambiental vigente”.*

Por esto, la Corporación abrió una investigación administrativa de carácter ambiental en contra de la Organización Terpel S.A.

*“La Subdirección de Autoridad Ambiental en uso de sus facultades legales, encuentra mérito suficiente para iniciar la correspondiente investigación administrativa en contra la organización TERPEL S.A, en su Estación de Servicio Dagotá, en concordancia con lo preceptuado en la Ley 1333 de Julio 21 de 2009, en su Artículo 5, el cual contempla como infracción en materia ambiental toda acción u omisión que constituya violación de las normas contenidas en el Código de Recursos Naturales, Renovables Decreto- ley 2811 de 1974, en la Ley 99 de 1993, en la Ley 165 de 1994, y en las demás disposiciones ambientales vigentes”*

- Igualmente, por Derecho de petición radicado ante el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible en traslado a La Corporación Autónoma Regional de la Frontera Nororiental, CORPONOR, el Director decidió tomar medidas de suspensión de actividades de distribución al Centro de Abastecimiento de Combustible de la Organización TERPEL, ubicado en el Kilómetro 8 No 8-157, anillo Vial del municipio de Villa del Rosario mediante la Resolución 034 del 06 de marzo de 2017. Los sucesos se relacionan con el permiso otorgado para vertimientos y plan de contingencia que había sido aprobado para el tratamiento de 485.000 galones, pero en visita de la corporación se encontró que la empresa estaba arrojando para almacenamiento 1.660.000 galones, lo que configura un delito ambiental por superar la

capacidad de almacenamiento autorizada<sup>113</sup>. No obstante, la corporación decidió levantar la medida preventiva tras llegar a un acuerdo con la empresa donde esta se comprometió a tramitar nuevamente los permisos de vertimientos y cumplir con las disposiciones de la autoridad ambiental<sup>114</sup>.

- Por queja ambiental interpuesta por parte de Empresas Públicas de Río Negro contra la Organización Terpel, la Corporación Autónoma Regional de las Cuencas de los Ríos Negro y Nares, CORNARE, abre investigación a dicha empresa por vertimiento de hidrocarburos en la cuenca del sector Barro Blanco. Tras presentar pruebas de la contaminación por hidrocarburos en afectación a la quebrada Chachafruto y el Río Negro en detrimento por contaminación directa de recursos hídrico, suelo, aire, fauna y flora, se encontró responsable a la Organización Terpel S.A. por infracción a la normatividad ambiental.

Se impone una sanción por valor de mil ciento noventa y cinco millones cuatrocientos noventa y ocho mil ciento treinta y dos pesos con setenta y dos centavos (\$1.195.498.132.72).

- Por investigación de la Corporación Autónoma de los Valles del Sinú y del San Jorge se declara responsable a la Organización Terpel S.A. por realizar apropiación ilegal de recursos mineros sin contar con licencia ambiental ni título minero para la ampliación de la Estación de Servicios de Fátima – Terpel, ubicada en el municipio de Buenavista, Córdoba.

## CENCOSUD COLOMBIA S. A.

Debido a las dificultades para conseguir información primaria a través de entrevista ampliada con el Sindicato Unión de Trabajadores y Trabajadoras de Grandes Superficies de Colombia, los datos que se recopilan corresponden a información de fuentes secundarias. Cencosud Colombia S.A. ha sido una de las grandes empresas que operan en el país generando afectaciones sobre los derechos laborales de sus trabajadores, e incluso, ha sido sancionada por el Ministerio del Trabajo y Protección Social como se muestra a

113 **Corponor ordena suspensión de actividades al centro de abastecimiento de combustible de Terpel.** Disponible en: <https://corponor.gov.co/web/index.php/2017/03/25/corponor-suspende-actividades-al-centro-de-abastecimiento-de-combustible-terpel/>

114 Se levanta medida contra Terpel: <https://corponor.gov.co/web/index.php/2017/06/21/se-levanta-medida-contra-terpel-en-villa-del-rosario/>

continuación. Es importante resaltar que la comunicación sostenida con el sindicato durante la investigación.

- Cencosud Colombia S.A. fue sancionada por \$ 2 800 millones por parte del Ministerio del Trabajo por “tercerización ilegal”<sup>115</sup>.
- A través de la Resolución 0145 del 13 de marzo de 2018 el Ministerio del Trabajo sancionó a Cencosud por más de \$ 78,1 millones por el incumplimiento en la norma laboral de horas extras por parte de la compañía.
- Se presentan irregularidades con el proceso de descargos por parte de la empresa según las denuncias del sindicato Unión de Trabajadores y Trabajadoras de Grandes Superficies del Comercio en Colombia<sup>116</sup>.
- En el marco de la pandemia la empresa despidió un delegado del sindicato trabajador de las tiendas Easy ubicada en la ciudad de Bogotá, el sindicato alega que se viola el Convenio 135 de la OIT y de la convención colectiva del trabajo<sup>117</sup>.

## Criterios de justicia fiscal

En Colombia, el sector comercio ha sido uno de los beneficiados con el esquema tributario existente en el país. Esto no por cuenta de las tarifas nominales/ estatutarias que pagan las empresas, sino por la gran cantidad de beneficios de los cuales gozan. De acuerdo con los agregados de las declaraciones tributarias del impuesto de renta para las personas jurídicas, el sector comercio es el segundo sector más beneficiado por el esquema de beneficios existente en el país en el impuesto de renta que se dividen en las siguientes categorías:

- Ingresos no constitutivos de renta
- Rentas exentas
- Descuentos tributarios

115 Disponible en: <https://www.eltiempo.com/economia/empresas/empresas-reaccionan-a-sanciones-del-ministerio-de-trabajo-32437> (consultado el 20 de agosto de 2020).

116 Disponible en: <https://uniontrabajadoresdecomercio.com/la-union-denuncia-irregularidades-en-los-procesos-de-descargos/> (consultado el 2 de septiembre de 2020).

117 Disponible en: <https://uniontrabajadoresdecomercio.com/rechazamos-el-despido-del-companero-gabriel-penagos-delegado-de-la-tienda-easy-gaitan-cortes/> (consultado el 10 de septiembre de 2020).

Teniendo en cuenta lo anterior, los beneficios tributarios a las empresas llegaron a los \$50,3 billones para el año gravable 2018, de los cuales el sector comercio se benefició en \$9,9 billones, siendo superado tan solo por el sector financiero (\$16,8 billones). Ahora, teniendo en cuenta el costo fiscal, los recursos que efectivamente deja de recaudar el Estado por estos beneficios, en el caso de Colombia llegaron a los \$ 17,5 billones, mientras que solo el sector comercio ascendió a \$ 3,4 billones, un sector que ya tiene un gran dinamismo, pero como se vio anteriormente no paga altos salarios a sus trabajadores y tiene la mayor informalidad del país a pesar de ser el segundo más beneficiado con este tipo de medidas que busca fomentar el crecimiento, el empleo y la formalización.

**Tabla 16. Costo fiscal de los beneficios tributarios en Colombia. Años gravables 2012 - 2018**

| Resumen Costo Fiscal de los Beneficios Tributarios en Colombia |                |                   |                   |                   |                   |                   |                   |  |
|--|----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--|
| cifras en millones de pesos                                    |                |                   |                   |                   |                   |                   |                   |  |
| Sector   | CF 2012        | CF 2013           | CF 2014           | CF 2015           | CF 2016           | CF 2017           | CF 2018           |  |
| No clasificado   | 115            |                   |                   |                   |                   |                   |                   |  |
| Agropecuario   | 139.700        | 67.677            | 76.986            | 106.009           | 119.176           | 219.719           | 247.750           |  |
| Minero   | 139.700        | 416.342           | 303.043           | 741.514           | 1.410.793         | 722.966           | 1.520.084         |  |
| Manufactura  | 139.700        | 866.560           | 561.984           | 643.209           | 617.933           | 816.750           | 1.028.158         |  |
| Electricidad, gas, vapor y agua                                | 139.700        | 860.765           | 780.712           | 1.100.848         | 690.865           | 1.104.804         | 1.301.478         |  |
| Construcción   | 139.700        | 627.463           | 269.095           | 368.307           | 435.502           | 444.470           | 692.040           |  |
| Comercio   | 139.700        | 2.832.015         | 1.253.609         | 1.662.758         | 2.200.579         | 2.601.783         | 3.351.644         |  |
| Información y comunicación                                     | 139.700        | 400.611           | 313.264           | 305.912           | 332.043           | 181.065           | 178.839           |  |
| Actividades financieras  | 139.700        | 4.744.105         | 3.999.293         | 4.071.051         | 4.258.979         | 4.138.036         | 5.631.359         |  |
| Actividades profesionales                                      | 139.700        | 1.391.877         | 773.243           | 926.924           | 750.999           | 711.449           | 2.000.171         |  |
| Actividades de administración pública                          | 139.700        | 2.784.824         | 1.909.543         | 1.855.360         | 1.692.413         | 1.235.584         | 903.991           |  |
| Otras actividades de servicios                                 | 139.700        | 790.285           | 821.168           | 836.348           | 923.195           | 602.634           | 600.095           |  |
| <b>TOTAL</b>   | <b>139.700</b> | <b>15.854.661</b> | <b>11.052.631</b> | <b>12.589.216</b> | <b>13.419.310</b> | <b>12.779.260</b> | <b>17.455.610</b> |  |

Fuente: Elaboración autores con base en datos de la DIAN.

El sector comercio, de acuerdo con la clasificación económica de la DIAN, presenta 95 actividades económicas que tienen actualmente algún tipo de beneficios tributario en el país. Asimismo, el sector cuenta con 3 subsectores económicos: comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas (58 actividades económicas); transporte y almacenamiento (22 actividades económicas); y, alojamiento y servicios de comida (15 actividades económicas).

Este sector se ha caracterizado por ubicarse entre los sectores económicos con mayores beneficios tributarios otorgados en el impuesto de renta de personas jurídicas (empresas) por distintos gobiernos. Tan solo entre los años gravables 2012 y 2018, el costo fiscal<sup>118</sup> de los beneficios tributarios al sector comercio en el impuesto de renta ascienden a los \$ 16,1 billones, siendo el segundo sector más beneficiado en este periodo de tiempo tan solo después de las actividades financieras, donde Falabella también tiene presencia con el Banco Falabella, el cual le ha costado a las finanzas públicas \$ 30,9 billones. En total, el costo fiscal de los beneficios a las personas jurídicas en Colombia entre 2012 y 2018 ascendieron a los \$ 97,2 billones, lo cual representa una pérdida de cerca de 1,7% del PIB cada año y cerca del 11,6% del recaudo tributario promedio anual para un país que tiene uno de los peores indicadores de recaudo en América Latina y como miembro de la OCDE.

Dentro de los beneficios tributarios al sector comercio están varias de las clasificaciones anteriormente enumeradas, entre esas clasificaciones se encuentra las actividades CIU 4711 (comercio al por menor en establecimientos no especializados con surtido compuesto principalmente por alimentos, bebidas o tabaco) y 4719 (comercio al por menor en establecimientos no especializados, con surtido compuesto principalmente por productos diferentes de alimentos -víveres en general-, bebidas y tabaco), en donde se desempeñan las empresas Falabella y Cencosud en Colombia. Estas dos actividades, en conjunto, tienen el mayor ingreso bruto de todas las actividades del sector comercio para el año gravable 2018 (último año disponible) con recursos que llegan a los \$ 54,2 billones y con costos y gastos de nómina de apenas \$ 3,6 billones, 6,6% del total de ingresos de estos subsectores. Ahora, teniendo en cuenta que las declaraciones de renta para las empresas en Colombia parten de los ingresos brutos de las compañías y el pago neto del impuesto de renta es posible esta-

118 Definido como la pérdida efectiva de recaudo tributario.

blecer que la tarifa efectiva del sector comercio del impuesto es apenas 1,8% sobre una tarifa estatutaria (nominal) de 33%. Ahora, del impuesto neto de renta declarado en el sector comercio (\$8,9 billones), las dos actividades descritas anteriormente apenas contribuyen en un 2,5% (\$219.465 millones), cuando representan el 10,8% de los ingresos brutos totales del sector. Una de las situaciones más dramáticas se relaciona con la tarifa efectiva que pagan tan solo los dos subsectores de análisis, tarifa que apenas llega a un 0,41%, muestra del alto número de beneficios tributarios de los cuales pueden gozar este tipo de empresas en Colombia.

Tan solo en beneficios para el año gravable 2018, los beneficios llegaron a los \$ 9,9 billones y el de los dos subsectores analizados llegan a \$ 1,4 billones; por su parte, el costo fiscal de los mismos asciende a \$ 3,4 billones y \$ 473.000 millones respectivamente.

**Tabla 17. Beneficios tributarios y costo fiscal para el comercio y subsectores 4711 y 4719 para el año gravable 2018.**

| Cifras en millones de pesos        | Beneficios tributarios |                  | Costo fiscal de los beneficios tributarios |                |
|------------------------------------|------------------------|------------------|--|----------------|
|                                    | Comercio               | Subsectores      | Comercio                                   | Subsectores    |
| Ingresos No Constitutivos de Renta | 9.264.171              | 1.383.327        | 3.057.177                                  | 456.498        |
| Rentas exentas                     | 483.628                | 5.699            | 159.597                                    | 1.881          |
| Descuentos tributarios             | 83.772                 | 14.622           | 83.772                                     | 14.622         |
| Obras por Impuestos                | 51.098                 | -                | 51.098                                     | -              |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>9.882.669</b>       | <b>1.403.647</b> | <b>3.351.644</b>                           | <b>473.000</b> |

Fuente: Elaboración autores con base en las declaraciones de agregados tributarios de la DIAN.

Finalmente, teniendo en cuenta la participación en el mercado de empresas como Cencosud y Falabella (incluyendo a Sodimac) llega al 17,1% del total de ingresos brutos que se tienen en las actividades 4711 y 4719 en las cuales están enlistadas estas empresas, por lo que se puede inferir que los beneficios de los cuales pueden acceder estas empresas llegan a los \$ 240.053 millones con un costo fiscal asociado a los \$ 79.217 millones.

**Tabla 18. Ingresos, beneficios tributarios y costo fiscal estimado para Falabella y Cencosud año gravable 2018.**

| cifras en millones de pesos | Ingresos brutos  | Participación    | Beneficios tributarios estimados | Costo fiscal estimado |
|-----------------------------|------------------|------------------|----------------------------------|-----------------------|
| Falabella                   | 5.494.143        | 10,1%            | 142.327                          | 46.968                |
| Cencosud                    | 3.772.464        | 7,0%             | 97.726                           | 32.250                |
| Ingresos brutos             | 54.184.134       | 17,1%            | 240.053                          | 79.217                |
| <b>TOTAL</b>                | <b>9.882.669</b> | <b>1.403.647</b> | <b>3.351.644</b>                 | <b>473.000</b>        |

Fuente: Elaboración autores con base en las declaraciones de agregados tributarios de la DIAN y reportes Orbis.

Frente a los temas sancionatorios en el ámbito tributario, a pesar de los requerimientos hechos ante la autoridad tributaria (DIAN), y a pesar de ser considerado un delito penal, las sanciones tributarias son el único delito en el cual no se puede saber quién es el investigado. En este punto se invoca el artículo 583 del Estatuto Tributario el cual menciona:

*“ARTÍCULO 583. RESERVA DE LA DECLARACIÓN. La información tributaria respecto de las bases gravables y la determinación privada de los impuestos que figuren en las declaraciones tributarias tendrá el carácter de información reservada; por consiguiente, los funcionarios de la Dirección General de Impuestos Nacionales sólo podrán utilizarla para el control, recaudo, determinación, discusión y administración de los impuestos y para efectos de informaciones impersonales de estadística.*

*En los procesos penales, podrá suministrarse copia de las declaraciones, cuando la correspondiente autoridad lo decrete como prueba en la providencia respectiva.*

*Los bancos y demás entidades que en virtud de la autorización para recaudar los impuestos y recibir las declaraciones tributarias, de competencia de la Dirección General de Impuestos Nacionales, conozcan las informaciones y demás datos de carácter tributario de las declaraciones, deberán guardar la más absoluta reserva con relación a ellos y sólo los podrán utilizar para los fines del procesamiento de la información, que demanden los reportes de recaudo y recepción, exigidos por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.*

*Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes.*

*PARÁGRAFO. <Parágrafo adicionado por el artículo 89 de la Ley 488 de 1998. El nuevo texto es el siguiente:> Para fines de control al lavado de activos, La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá remitir, a solicitud de la dependencia encargada de investigar el lavado de activos, la información relativa a las declaraciones e investigaciones de carácter tributario, aduanero y cambiario, que posea en sus archivos físicos y/o en sus bases de datos”.*

Esto se hace de manera repetida por parte de la autoridad tributaria y no es posible saber el estado de las personas o empresas que están siendo investigadas o han sido sancionadas por delitos tributarios en Colombia, lo cual solo se puede hacer por la petición exclusiva de un juez de conocimiento, lo cual limita las investigaciones que se hacen en este punto en el país.

## Conclusiones y Recomendaciones

- Este documento fue escrito en el marco de la crisis sanitaria, económica y social por el COVID-19; bajo dicha coyuntura se evidenció que el sector comercio, uno de los sectores que más concentra inversiones de capital chileno, aparece entre los sectores más golpeados por la crisis al depender de la capacidad de consumo de los hogares y las personas. No obstante, a pesar de las enormes ganancias acumuladas, la mayor afectación es cargada hacia sus trabajadores/as, ya que es un sector que se caracteriza por mantener relaciones laborales precarias. Actualmente, los trabajadores de este sector han sido expuestos a numerosas violaciones laborales y despidos, con débiles medidas de apoyo y protección laboral por parte de las autoridades gubernamentales.
- Las prácticas laborales, tributarias y ambientales relacionadas en este informe están en contradicción con los estándares y derechos reconocidos en el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos (PANEDH) de Chile desde el año 2017. Los Estados, tanto chileno como colombiano, deben velar porque las actuaciones de sus empresas sean compatibles con los derechos humanos y que los marcos institucionales orientados a esto busquen la garantía de derechos.

- Las autoridades colombianas consultadas con el fin de obtener información sobre el cumplimiento de la legislación laboral y los mecanismos de seguimiento a las mismas, no brindaron respuesta satisfactoria a los recursos de petición presentados. Esto configura la protección de información sobre dichas empresas y permite inferir que derivado de su enorme poder corporativo se benefician de la dispersión de información sobre sus actuaciones en Colombia.
- A pesar de que estas empresas se acogen a principios de gobierno corporativo, así como al direccionamiento de sus prácticas de sostenibilidad alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible entre otros, se observa una organización de sus relaciones laborales que va en detrimento de los derechos humanos en el trabajo, por lo que la inclusión de estos criterios en sus políticas internas es insuficiente. Las garantías con las que cuentan los trabajadores/as para ejercer sus funciones, cargos o tareas son escasas y como se observa en el caso de Falabella de Colombia los funcionarios que deben velar por unas armoniosas relaciones laborales resultan realizando actuaciones contrarias al espíritu de su labor.
- En el caso de las grandes superficies cuya actividad varía de comercio al por mayor y menor hasta la venta de activos financieros se observan otros casos de vulneración de derechos que se deben considerar tanto por las organizaciones sindicales como por las autoridades estatales en Colombia, específicamente sobre el manejo de datos personales y la protección de habeas data derivados de la venta de seguros o de tarjetas de crédito.
- El Estado colombiano podría hacer revisión del inventario de beneficios tributarios otorgados a estas empresas, especialmente porque carecen de contraprestación social. En ese sentido, se considera más que necesario adoptar una forma en la cual se transparenten los aportes tributarios al menos en el impuesto a la renta corporativa de las empresas, con el fin de hacer una mejor aproximación a la tarifa efectiva del impuesto a la renta que pagan las mismas, y que se levante la reserva tributaria para los análisis pertinentes. Esto incluye una mayor transparencia en el otorgamiento de beneficios tributarios por parte del Gobierno Nacional y el establecimiento de la obligatoriedad por parte de las empresas de mostrar estos resultados.
- Las sanciones de índole tributario deberían ser públicas para conocer si las empresas, sobre todo las multinacionales extranjeras que operan en

Colombia están cumpliendo con el reglamento tributario en el país. Asimismo, se destaca que, Falabella de Colombia cuenta además con el amparo de importantes beneficios tributarios en Colombia como el contrato de estabilidad jurídica que reduce el pago de sus impuestos. Las organizaciones sindicales y sociales podrían realizar acciones de incidencia para que los Estados establezcan límites a la discrecionalidad en materia fiscal que afecta la plena realización de derechos.

- Las estructuras empresariales de las multinacionales analizadas permiten ver un complejo entramado de actividades, incluso, en países que son considerados como paraísos fiscales (no es el caso de Colombia), como Panamá, lo cual les facilita a las empresas triangulaciones financieras con el fin de eludir el pago de impuesto en donde se genera la renta. Su enorme poder corporativo se traduce en prácticas de intimidación hacia sus trabajadores/as para desincentivar la afiliación sindical y para impedir que los sindicatos puedan ejercer con libertad su actividad gremial.
- Ante la falta de sistematización y seguimiento sobre la situación de derechos de los trabajadores/as de estas empresas, se pueden instar al Gobierno chileno consultar a las autoridades colombianas, específicamente al Ministerio del Trabajo, sobre el cumplimiento de los pactos colectivos y los procesos de negociación colectiva en estas empresas, ya que los sindicatos mencionan alteraciones de los procesos.
- En las empresas estudiadas los trabajadores expresan un alto temor de represalias por parte de la empresa si brindan información que los comprometa. Por temor de despido documentar los casos tiene dificultad, ante lo cual se configura una violación a los Derechos Humanos entendiendo que no existe libertad de expresión y opinión.
- Sobre los casos de estudio, se establece que los grupos empresariales chilenos propietarios de las empresas, son multinacionales con una importante presencia de negocios en la región y ganancias operacionales positivas. Han estado en Colombia por décadas y han adquirido una importante posición de mercado a través de fusiones empresariales, lo que también ha generado distorsiones frente a los derechos de los trabajadores/as porque esto les permite prescindir de lo pactado en negociaciones colectivas o realizar despidos justificando el traslado de personal.

- Las afectaciones ambientales de la Organización Terpel han tenido sanciones que no compensan los daños realizados a los territorios. Su actividad económica se extiende a lo largo del territorio colombiano y genera impactos sobre los recursos naturales de los cuales hacen uso, la política de responsabilidad empresarial de dicha organización configura una contradicción frente a las malas prácticas ambientales en las que incurre.
- Se hace relevante que el Estado colombiano refuerce la cooperación y coordinación con el Estado chileno en cumplimiento de sus obligaciones extraterritoriales. Sumado a lo anterior, teniendo en cuenta que tanto Chile como Colombia pertenecen a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, debería existir un estándar básico de intercambio de información sobre las prácticas de las empresas, así como de sus actividades y prácticas empresariales que conduzca a una evaluación periódica de las mismas.
- Es importante que las autoridades que deben garantizar y dar cumplimiento a la protección de derechos laborales, ambientales y tributario velen por el diálogo social que involucre a organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos en la evaluación de los impactos generados por las empresas y sus actividades económicas para que estos sean incluidos de forma efectiva en sus políticas internas y de responsabilidad empresarial.



# EN PERÚ

## INFORME DE ACTUALIZACIÓN DEL INFORME SOBRE EL IMPACTO EN LOS DERECHOS HUMANOS DE EMPRESAS CHILENAS QUE OPERAN EN PERÚ

### Presentación

El objetivo del presente informe es visibilizar un conjunto de prácticas empresariales que colisionan con los compromisos y obligaciones respecto de los derechos humanos asumidas por el Estado y las empresas chilenas, en el marco de los tratados internacionales ratificados por dicho país, la legislación chilena vigente y las políticas públicas adoptadas en materia de derechos humanos.

Así, 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. Por tanto, este trabajo pretende revisar y actualizar el impacto que en materia de derechos humanos ha sido generado por un conjunto de empresas de capitales chilenos que operan en el Perú.

El objetivo central de este trabajo es actualizar el informe que fue previamente realizado por Perú EQUIDAD el año 2019 que abarcó el periodo que va del 2013 al 2018, dando cuenta de los avances y retrocesos respecto de los hallazgos alcanzados en la primera versión del documento.

Este proceso de actualización incorpora, además, la situación de estos impactos en dos nuevas empresas con el fin de ampliar la capacidad descriptiva, explicativa y analítica de esta aproximación a la performance de las empresas chilenas en Perú. Así, a las empresas ya analizadas (SAGA FALABELLA, RIPLEY, CENCOSUD, ABASTIBLE y PROTISA), se incorporará el caso de LAIVE S.A. (que posee una significativa participación accionaria de la empresa chilena Watt's S.A del orden del 37,49%<sup>119</sup>), y el supermercado Hipermercados TOTTUS (empresa que pertenece al Grupo Falabella). Ambas corporaciones cuentan con un impacto económico muy relevante y un número significativo de trabajadores en sus sucursales en Perú.

La información que sustenta 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 (SUTRAGRUC-EP), el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley (SUTRAGRISA), el Sindicato Único de Trabajadores de Productos Tissue del Perú (SUTRAPROTISA), el Sindicato de Trabajadores de Hipermercados Tottus, el Sindicato Unitario de Trabajadores de Saga (SUTRASAF), así como el Sindicato de Trabajadores de Laive.

Durante la elaboración de este informe, sin embargo, no fue posible establecer contacto con los sindicatos de las empresas GeoPark y Abastible. No obstante, se incorporan datos secundarios relacionados con estas empresas obtenidos de diversas fuentes.

Asimismo, se revisó otras fuentes de carácter oficial, como los informes y balances corporativos de las empresas analizadas, información proporcionada

• • • • •

119 [www.watts.cl/nuestra-empresa/empresas-relacionadas](http://www.watts.cl/nuestra-empresa/empresas-relacionadas)

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 periodo de tiempo comprendido en esta informe abarca los años 2018 a 2020.

## Metodología

Para alcanzar los objetivos perseguidos por el informe se ha aplicado una estratégica metodológica cualitativa, mixta y secuencial que, incorpora tanto la utilización de datos primarios como secundarios. Para la primera etapa se aplicaron entrevistas semi estructuradas a partir de una malla temática predefinida, para, posteriormente, en la segunda etapa, realizar un análisis de datos secundarios. Dicha información ha sido recopilada principalmente de cuatro instituciones gubernamentales, como son la Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA), la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

En este sentido, el informe ha sido elaborado integrando una metodología progresiva que permite aumentar el grado de complementariedad de ambas herramientas metodológicas al usar fuentes primarias y secundarias. Para su realización se previeron las siguientes etapas:

| ETAPA 1                                       |  |
|---|--|
| <b>Aplicación de herramienta metodológica</b> | <p>1. Entrevistas semiestructuradas a dirigentes sindicales o trabajadores miembros de las siguientes empresas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Saga Falabella (SUTRASAF)</li> <li>- Ripley (SUTRAGRISA)</li> <li>- Cencosud (SUTRAGRUCEP)</li> <li>- Abastible.</li> <li>- Geopark.</li> <li>- Protisa (SUTRAPROTISA).</li> <li>- Tottus S.A.</li> <li>- Laive S.A.</li> </ul> <p>1.2 Malla Temática.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitaciones al ejercicio de los derechos humanos en el trabajo,</li> <li>• Limitaciones al ejercicio del derecho a un medio ambiente sano y protegido,</li> <li>• Condiciones de trabajo, de seguridad y salud ocupacional.</li> </ul> |

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Tipo de análisis</b> | 2. Análisis de contenido aplicado a: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas semi-estructuradas realizadas a los sindicatos.</li> </ul> |
|-------------------------|--|

## ETAPA 2

|   |  |
|---|--|
| <b>Aplicación de herramienta metodológica</b> | 1. Análisis de Datos Secundarios.<br>Se solicitó información a las siguientes instituciones públicas, sobre la implementación de procedimientos inspectivos, fiscalizadores y/o judiciales que involucren a las empresas seleccionadas; multas y/o penalidades por incumplimiento de la normativa interna; etc. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)</li> <li>• Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).</li> <li>• Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA)</li> <li>• Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT)</li> </ul> |
| <b>Tipo de análisis</b>                       | 2. Análisis de Contenido.<br>2.1 Reportes de sostenibilidad y/o corporativos de las empresas seleccionadas;<br>2.2 Informes e investigaciones académicas y/o periodísticas;<br>2.3 Boletines de las organizaciones sindicales u otros actores relevantes; comunicaciones de las empresas a sus trabajadores, información en entidades como la Bolsa de Valores, CONASEV, etc.  |

## Empresas seleccionadas

Para este informe se analizó el caso de seis empresas o grupo de empresas que operan en diverso 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 a los Grupos CENCOSUD, RIPLEY, TOTTUS y el grupo SAGA Falabella; y en el ámbito de la industria papelerera a la empresa Protisa y, en el ámbito de los alimentos a la empresa LAIVE S.A.

### Abastible

La empresa ABASTIBLE, que relanza la marca SOLGAS en Perú, es parte del conglomerado corporativo Grupo COPEC, controlado por la empresa Antar Chile S.A. (propiedad del magnate chileno Roberto Angelini Rossi, cuya fortuna,

según Forbes, es de mil 500 millones de dólares<sup>120</sup>). Antar Chile, que posee el 60.82% de Empresas COPEC S.A. Forma parte, asimismo, 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, que constituyó la Compañía Peruana de Gas, manteniendo la marca Solgas. En 1992, con la implementación de las privatizaciones impulsadas bajo el régimen del expresidente Alberto 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 REPSOL Gas S.A. y REPSOL Gas Amazonía S.A.C. En el 2016, REPSOL vendió su participación societaria en SOLGAS a la empresa de origen chileno ABASTIBLE. 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**

Esta empresa pertenece al grupo chileno Cencosud Internacional Ltda. Las subsidiarias de esta 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. El 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.

CENCOSUD S.A. es uno de los grupos de retail más importantes del Perú. Tiene presencia en las ciudades de Lima, Callao y varias otras provincias el país, a través de los supermercados e hipermercados Wong y Metro, Banco Cencosud (red de agencias) y Centros Comerciales. Según información de la propia empresa, el total de supermercados de su propiedad es de 93; a los que

120 <https://www.forbes.com/profile/roberto-angelini-rossi/#25b373ef3122>

se suman 11 tiendas por departamentos y 6 centros comerciales a diciembre de 2019<sup>121</sup>.

### Ripley Perú

Cuenta con dos subsidiarias en el Perú: Inversiones en tiendas por departamento 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 Kong Limited, RIPLEY Chile S.A., RIPLEY China Trading Co Limited e Inversiones RIPLEY Perú Limitada, entre otras. La familia chilena Calderón Volochinsky es quien controla la mayor parte de las acciones de este grupo empresarial.

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

### Protisa S.A

Productos Tissue del Perú S.A. (PROTISA) es una subsidiaria del grupo económico chileno Compañía Manufacturera de Papeles y Cartones (CMPC), 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 tissue, 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.

Protisa inició sus operaciones en el Perú en julio de 1995. Al 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, representando el 54% del mercado de papel tissue y 38% en el de pañales de bebé.

121 Memoria Anual CENCOSUD 2019.

## SAGA Falabella S.A

SAGA Falabella 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 en otras actividades complementarias. Este grupo económico chileno tiene presencia, además, en otros países de la región (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., el grupo matriz cuenta –en general– con un total de 499 locales, de los cuales 153 se sitúan en Perú, que sigue a Chile en términos de ingresos. 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. debido a la adquisición mayoritaria de la compañía por el grupo Falabella de Chile<sup>122</sup>.

## GeoPark Perú

GeoPark Perú, ligada a GeoPark Ltd., 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, no obstante, la empresa Geopark Perú S.A.C. ha comunicado su decisión de retirarse de forma irrevocable del Contrato de Licencia para operar el Lote 64 de hidrocarburos, situado en la cuenca Marañón, en el norte de Perú<sup>123</sup>. Esta propiedad abarcaba un área cercana a 1,9 millones de acres en una de las cuencas hidrocarbúricas más prolíficas del país. De hecho, se estima que las reservas y recursos están por encima de los 200 millones de barriles<sup>124</sup>.

122 Los ingresos consolidados del año de Falabella en 2019 llegaron a \$9.410.775 millones (MMUS\$ 12.569), logrando un incremento de 1,9% en comparación al año anterior, explicado principalmente por el crecimiento del canal online, por 7 nuevas tiendas (netas) y por el crecimiento de colocaciones en el negocio financiero, contrarrestado por un ambiente de consumo débil en Chile. Reporte anual Falabella del 2019, Estados financieros consolidados resumidos pp. 242.

123 La decisión fue hecha pública mediante un comunicado de PETROPERÚ el 15 de julio de 2020, a través de la carta GPK-OG-PE-2020-LE-82, en donde informa que Geopark Perú S.A.C. ha optado, irrevocablemente, por retirarse del Contrato de Licencia del Lote 64, en el que tiene el 75% de participación.

124 Ver más en: <https://www.bnamericas.com/es/perfil-empresa/geopark-peru-sac>

## Laive S.A

Originalmente, la empresa se dedicó a la crianza de ganado vacuno y lanar en la zona central del país. En sus inicios, la empresa se concentró en la elaboración de quesos y mantequillas, categorías en las que mantiene hasta la fecha una alta relevancia en el mercado peruano. De acuerdo con su Memoria Anual de 2019, Laive cuenta con 1,182 trabajadores directos y 889 indirectos a través de terceros.

Los resultados de Laive S.A. en el 2019 muestran una utilidad bruta de S/. 120,8 millones, 20.2% respecto a la venta neta, cifra inferior a la registrada en el mismo periodo del año anterior. La utilidad operativa sobre la venta en el 2019 fue de 3.5%. La utilidad antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización (EBITDA) sobre la venta en el mismo periodo ascendió a 8.0%. Dichas cifras en el mismo periodo del año anterior ascendieron a 6.3% y 9.9% respectivamente<sup>125</sup>.

## Hipermercados Tottus

Supermercados e Hipermercados TOTTUS, perteneciente al grupo Falabella, tiene presencia en Perú con 69 locales y en Chile con 67 locales de acuerdo con el reporte de sostenibilidad de la empresa de 2018. Fue fundada en Perú en noviembre de 2002, abriendo su primer local en el centro comercial Megaplaza de Lima Norte. Para expandirse en el mercado de los supermercados en Chile, en julio de 2004 Falabella compró la cadena de supermercados San Francisco, en 62,5 millones de dólares<sup>126</sup> al grupo Leyton. De acuerdo con la información de Euromonitor y del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú (INEI), entre otros, la participación de mercado de Falabella en la industria de supermercados es de alrededor de 4% en Chile y 5% en Perú.

## Abastible

Abastible, es parte del conglomerado corporativo Grupo Copec, controlado por el magnate chileno Roberto Angelini Rossi. Empresas Copec forma parte de la industria de gas licuado de petróleo (GLP) con operaciones en Chile, Colombia, Perú y Ecuador.

125 Memoria anual 2019 Laive S.A. pp. 12 -13 ver más en: <https://www.bvl.com.pe/hhii/CI0011/20200615181301/MEMORIA32201932V2.PDF>

126 Ver más en: [https://article.wn.com/view/2004/07/27/Chilena\\_Falabella\\_dice\\_compra\\_cadena\\_supermercados\\_San\\_Franc/](https://article.wn.com/view/2004/07/27/Chilena_Falabella_dice_compra_cadena_supermercados_San_Franc/)

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 Repsol-Gas S.A. y Repsol-Gas Amazonía S.A.C. En el 2016, Repsol vendió esta forma societaria de Solgas a la empresa de origen chileno Abastible<sup>21</sup> que operó mediante su subsidiaria peruana: Gas-Bis 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.

## Prácticas empresariales

En esta sección se presentarán los hallazgos obtenidos en la investigación realizada en torno al impacto en los derechos humanos ocasionados –de acuerdo a las fuentes consultadas– por las empresas chilenas que operan en el Perú y han sido materia de análisis. 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) las limitaciones al ejercicio de los derechos humanos en el trabajo; (2) las 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 acervo normativo del sistema internacional de protección de los derechos humanos de las Naciones Unidas, los mismos que establecen obligaciones de cumplimiento imperativo para las em-

presas 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.

### Limitaciones al ejercicio de los derechos humanos en el trabajo.

#### **Libertad de asociación y negociación colectiva.**

##### **Ripley S.A.**

El SUTRAGRISA manifiesta que la situación de hostigamiento expresada en el informe anterior se mantiene e, incluso, ha empeorado. Ripley Perú ha continuado implementando acciones en contra de las organizaciones sindicales; en plena negociación colectiva, por ejemplo, comenzó a trasladar trabajadores afiliados al sindicato con el fin de generar problemas de movilidad debido a que los cambios fueron efectuados hacia tiendas más alejadas de los domicilios de los trabajadores. De acuerdo con el sindicato, cerca de 30 personas fueron trasladadas hacia otras tiendas, de las cuales 16 han interpuesto una serie de denuncias ante la autoridad.<sup>127</sup>

Al mismo tiempo, la empresa ha ofrecido dejar sin efecto los traslados si el/ la trabajador/a involucrado se desafilia del sindicato, proponiéndoles, además, aumentos salariales y otras regalías. Esta situación, sin duda, ha impactado en estos trabajadores y trabajadoras y sin duda ha mermado el número de afiliados del sindicato. Así se expresa en el siguiente extracto:

“Nos cuentan los trabajadores, y muchos de ellos de alguna u otra forma creyendo en la organización sindical se ven obligados, y me dicen ¿qué puedo hacer? Me dicen “yo también quisiera estar en la organización sindical, pero mira este traslado me genera afectación, yo necesito estar más cerca a mí casa, mi familia, de verdad lo siento, pero voy a tener que renunciar a la organización sindical y voy a tener que aceptar y bueno, ese tipo de acciones son implementadas y pensadas por sugerencias de relaciones laborales, que supuestamente está encabezada por el doctor Luis Jacobs” (SUTRAGRISA, 2020).

127 Número de seguimiento de estas denuncias: 18566; 18572; 21875; 22397.

El impacto en la afiliación que ha tenido esta situación se manifiesta de diversas formas concretas, por ejemplo, el sindicato comenta que al disminuir el número de afiliados los aportes han sido menores y, por tanto, la operatividad de la organización es más complicada. Actualmente el número de afiliados y las rebajas remunerativas que muchos han experimentado afecta el normal desarrollo de la operatividad del sindicato.

Asimismo, durante el proceso pandemia por el virus del Covid 19, cerca de 100 trabajadores han experimentado una rebaja remunerativa, sobretodo en áreas en donde las remuneraciones se encontraban por sobre la media de la empresa (sobre 3000-4000 soles), este es el caso de vendedores, cajeros y expertos. A lo anterior, se suma que muchos de estos trabajadores se encuentran realizando “horas de compensación” excesivas de cerca de 66 horas semanas, derivadas del tiempo que no pudieron realizar sus funciones de forma presencial debido a las restricciones impuestas por la autoridad nacional.

Otro elemento que ha resultado perjudicial, y que ha afectado a los niveles de afiliación del sindicato, ha sido la escasa o nula capacidad que durante estos meses ha tenido la autoridad encargada de fiscalizar y cautelar las condiciones laborales de los trabajadores. Esto ha sido perjudicial dada la menor capacidad de la autoridad y la consecuente desprotección que ha derivado en una mayor desafiliación del sindicato.

Asimismo, otro elemento importante ha sido la personificación de muchas de las dificultades ocurridas entre el sindicato y la empresa centradas en la persona del señor Luis Jacobs Gálvez, abogado de la empresa y que ha sido sindicado como uno de los mayores responsables de buena parte de los conflictos que existen en la compleja relación entre el sindicato y la empresa dada su actitud confrontacional y beligerante.

Durante la reanudación de actividades efectuada en marco de la emergencia sanitaria que el país vive desde marzo de 2020, la empresa tomó la decisión de imponer una suspensión temporal de funciones<sup>128</sup> - durante 7 días y sin goce de haber- al dirigente sindical Hugo Visosa Senador, secretario general adjunto del SUTRAGRISA. Los argumentos expuestos por la empresa para justificar esta medida se basan en la atribución al trabajador de dos faltas.

128 Durante la vigencia de la medida, los trabajadores no recibirán su sueldo ni realizarán trabajos para la empresa. Con ello, el empleador tampoco realizará aportes al sistema de salud.

En primer lugar, según ella, debido a un “comprobado incumplimiento de sus funciones”, además de “quebrantar(se) la buena fe” debido a una “reiterada resistencia laboral”<sup>129</sup>. Respecto de esta situación, el sindicato ha ingresado una denuncia a SUNAFIL<sup>130</sup> por hostilidad sindical que, de acuerdo con el trabajador, es parte de una política sistemática de la empresa que busca constantemente elementos que permitan despedirlo. Dicha denuncia sigue en proceso en la actualidad.

Todo lo anterior, ocurre en el marco de una creciente fricción entre trabajadores y empresa, a partir del inicio de los procesos de reactivación económica y reapertura de los comercios; y, en particular, de las diferencias de valoración que existen entre trabajadores y empresa respecto de los protocolos de bioseguridad que Ripley ha implementado con el fin de prevenir el contagio entre su personal y clientes. Protocolos a los que se atribuye poca atención en la seguridad de los trabajadores/as y clientes, con lo que la relación –ya de por sí precaria– se ha deteriorado aún más.

La situación con los protocolos es crítica, de acuerdo al sindicato, aproximadamente 100 trabajadores (de un universo de 500) se han contagiado del Covid-19, siendo esta cifra solo representativa de quienes han informado la enfermedad. Muchos trabajadores y trabajadoras de la modalidad part time no informan la enfermedad con el fin de no ser desvinculados. La situación que comenta el sindicato es la siguiente, cuando el trabajador/a da positivo de la enfermedad, se les envía con descanso médico para luego, una vez finalizado este, no renovar su contrato. De esta forma, de acuerdo con el SUTRAGRISA, “los chicos aguantan con pastillas para no ser desvinculados”.

Asimismo, se ha solicitado a la empresa a través de una carta, que informe respecto de los contagiados y de las medidas que se han tomado al respecto. Siempre resguardando la identidad de las personas y sus datos sensibles, a lo que la empresa a respondido de forma negativa dado que- de acuerdo a ellos- esta sería información sensible que no puede ser facilitada. Así, los cálculos que entrega el sindicato se basan en el número de trabajadores/as que se han ido a cuarentena o descanso médico.

129 Comunicación al dirigente sindical a través de la notificación notarial N° 26563, del 23 de junio del 2020, emitida y redactada en la notaría de Fermín Antonio Rosales Sepúlveda. Firmada por Luis José Jacobs Gálvez, apoderado de Tiendas Ripley.

130 Hoja de ruta número 101649.

Por otro lado, Ripley ha incumplido el convenio colectivo negándose al pago de las comisiones por la venta de electrodomésticos que están previstas en el actual acuerdo. En efecto, en plena negociación colectiva, Ripley decidió retirar a todos los trabajadores sindicalizados del área de electrodomésticos sustituyéndolos por otros a los que denominaron “personal de expertos” que no es otra cosa que personal externalizado. Con esto, la empresa busca liberarse de cumplir con el pago de las comisiones por venta previstas en el convenio colectivo. En forma previa a este proceso de tercerización, la empresa ya había dejado de pagar estas comisiones o las había reducido de forma arbitraria, infringiendo así lo acordado.

De acuerdo al sindicato, la empresa está intentando eliminar esta categoría de vendedores integrales, ya sea eliminando la categoría al subcontratar trabajadores para o bien despidiendo a quienes realizaban esta función. Lo anterior busca precisamente dejar de pagar estas comisiones. En la actualidad ya no se contemplan vendedores en tienda, asesores o expertos. Al mismo tiempo que se están ampliando las funciones que el personal part time realiza al interior de la tienda, reemplazando al personal sindicalizado por personal part time.

### **SAGA Falabella.**

La empresa SAGA Falabella cuenta con dos sindicatos establecidos, siendo el SUTRASAF la organización contactada para esta investigación. El SUTRASAF es el sindicato mayoritario en la empresa, al contar con aproximadamente 450 miembros y agrupar al 10% de los trabajadores. Según el sindicato, la situación actual de la empresa respecto de las libertades sindicales es precaria y, en este sentido, no ha presentado mayores avances respecto de la situación referida en el anterior informe de Perú EQUIDAD. Al contrario, ha empeorado.

Si bien la empresa cuenta con dos sindicatos establecidos, desde SUTRASAF manifiestan que el otro sindicato habría sido fomentado y potenciado por la misma empresa, con el fin de afectar su legitimidad y representación mayoritaria de los trabajadores, buscando su debilitamiento a través de diversas prácticas que buscan disminuir su capacidad negociadora.

Si bien en la actualidad el este sindicato no posee mas de 20 personas afiliadas, por lo que no ha significado una disminución de los afiliados del SUTRASAF, la empresa ha negociado y cerrado una negociación colectiva importante con ellos que incorpora no solo a los 20 miembros de este, sino que a todos

los trabajadores de SAGA, excepto a los 450 miembros de SUTRASAF, en un intento evidente de deslegitimar e incentivar la desafiliación de los trabajadores a este sindicato mayoritario.

Respecto de la negociación colectiva, el sindicato declara que ha firmado convenios colectivos cada dos años con la empresa. En la actualidad no existe una mesa de diálogo o de trabajo activa para iniciar la negociación colectiva. Los trabajadores manifiestan que no existe voluntad ni disposición por parte de la empresa para mantener estas instancias de trabajo conjunto con el sindicato, situación que se ha venido agravando desde el 2019.

En este sentido, el pliego actual aún se encuentra en negociaciones siendo una de las mayores dificultades el no reconocimiento -por parte de SAGA Falabella- de los convenios colectivos anteriores. La empresa busca volver a foja cero y comenzar la negociación desde ese punto, lo cual es inaceptable para el sindicato dado que no se pueden desconocer las negociaciones y convenios anteriores.

A lo anterior, se suma las dificultades que ha planteado la pandemia para los trabajadores y trabajadoras en su conjunto, quienes además de tener que lidiar con esta intransigencia han afrontado las dificultades que conlleva realizar una negociación colectiva de forma virtual y sin el reconocimiento de los convenios colectivos anteriores firmados entre SUTRASAF y SAGA Falabella.

A partir de enero de 2019, se efectuó un cambio en el Área de Recursos Humanos de la empresa que ha llevado las relaciones laborales a un punto crítico. Lamentablemente, esta situación se ha mantenido durante el 2020 y empeorado por la situación devenida de la pandemia global. Al momento de hacer este informe sigue sin instalarse la mesa de diálogo y negociación con la empresa, instancia central para mantener un canal de comunicación permanente y expedito entre SAGA Falabella y SUTRASAF.

### Protisa Perú

Respecto de la situación comentada en el informe anterior, relativa a la existencia de incentivos por parte de la empresa para la no sindicalización, desafiliación, discriminación laboral, el SUTRAPROTISA expone que gran parte de estas situaciones se ha detenido, principalmente por la gestión del sindicato,

que ha procedido con continuas denuncias<sup>131</sup> a las instituciones competentes, es decir, SUNAFIL y MTPE.

“Se ha mejorado. Antes se afiliaba un trabajador y lo amenazaban. Le decían: “¿Por qué te has afiliado?” Lo intimidaban. Pero hoy en día no, porque nosotros también hemos sido fuertes y le hemos dicho que, si van a seguir con esas prácticas, van a seguir las denuncias. Hoy en día, si un trabajador se afilia [al sindicato] la empresa ya no lo intimida. Quizás, a lo más, le preguntan por qué te afiliaste y ya está, según ellos dicen, les preguntan para mejorar ellos, para ver en qué fallaron. (SUTRAPROTISA, 2020).

Otro elemento denunciado en el primer informe fue la discriminación salarial hacia los trabajadores sindicalizados. Esta aún se mantiene como práctica en algunas áreas de la empresa (área de ventas principalmente). La situación general no facilita que se puedan presentar sus denuncias ya que, mucho antes de efectuarlas, son contactados por miembros de la empresa y coartados a seguir con el procedimiento. Esta coacción se expresa a través de amenazas respecto de su puesto laboral como en el ofrecimiento de bonos y mejoras en sus condiciones laborales, con el fin de que no se prosiga con la denuncia.

“Te intimidan. Aunque de todas formas también depende del afiliado, porque si él quiere seguir en su lucha, nosotros como dirigentes estamos para apoyarlos, para darle asesoría. Pero si el afectado no quiere seguir, nosotros nos limitamos, porque tu sabes que no puedes ir en contra del afiliado.” (SUTRAPROTISA, 2020).

Respecto de la negociación colectiva, el sindicato manifiesta que se ha creado una mesa de trabajo que ha cambiado de forma positiva la dinámica de la negociación, comparado con el periodo previo en que se realizó el anterior informe. El cambio más importante que el sindicato manifiesta en este sentido es que a través de esta mesa de trabajo se materializan diversos acuerdos a través de documentos firmados por ambas partes, lo cual entrega mayor seguridad al sindicato respecto del cumplimiento de estos.

“Realmente las denuncias han bajado bastante porque tenemos ahora una mesa de diálogo y nosotros somos respetuosos de eso, les hemos

131 Las cuales se exponen mas adelante de forma detallada a través de un cuadro explicativo.

dicho que ese es el primer camino que se hace vía documento y si no encontramos una respuesta adecuada, el último paso ya podrían ser las denuncias en cualquier institución de acuerdo con la gravedad de esta o del problema que tengamos”. (SUTRAPROTISA, 2020).

Si bien, la legislación peruana establece que la negociación colectiva debe ser anual, desde el sindicato manifiestan que, en la práctica, en los últimos tres convenios colectivos ellos han acordado una vigencia de dos años para la negociación colectiva.

### **Cencosud S.A.**

De acuerdo con el SUTRAGRUCPE, la relación con la empresa continúa siendo mala y el escenario de pandemia empeoró la situación. Los trabajadores han presentado una serie de reparos respecto de las medidas adoptadas por la empresa para enfrentar la emergencia sanitaria, así como también por la precaria actuación de las políticas adoptadas por el Gobierno para enfrentar la paralización económica y emergencia sanitaria en este contexto. Uno de estos tiene que ver con los trabajadores que deben atender al público por tanto se espera que los protocolos que se implementen sean más rigurosos dada el alto contacto que sostendrán con el público.

Ahora bien, de acuerdo al sindicato en el caso de las centrales de distribución siempre ha existido un protocolo debido a que en este lugar existe la producción de alimentos, no obstante, los trabajadores han pedido redoblar la seguridad, además de continuar y fortalecer la política de brigadas de seguridad ya existentes. En estas brigadas participan diversos grupos de trabajadores que son capacitados de forma grupal e individual en materia de seguridad laboral.

En este contexto, muchos trabajadores se han planteado la posibilidad de renunciar a sus empleos, a pesar de la necesidad de trabajo, dado el temor que tienen contraer el virus en el ejercicio de labores y contagiar a sus familias. El sindicato manifiesta que lo único que se le está solicitando a la empresa son los implementos de protección necesarios para realizar sus funciones con mayor seguridad y tranquilidad, pero sobre todo, mayor rigurosidad en el cumplimiento de los protocolos.

Si bien entienden que la implementación de protocolos revista de cierta complejidad, consideran que es absolutamente necesario; sobre todo para los tra-

bajadores que realizaron labores en contacto directo con los clientes (como son los cajeros o personal de seguridad, entre otros).

A esta situación se suman los intentos de la empresa por mermar los procesos de sindicalización reportados en el informe anterior. Un ejemplo de esto se expresa en el traslado de trabajadores afiliados a sucursales alejadas de sus domicilios, ya mencionado; por otro lado, existen muy pocos trabajadores sindicalizados que han podido ascender al interior de la empresa, aún teniendo la trayectoria y los conocimientos necesarios para ello, siendo una posible razón el hecho de estar sindicalizados. Si bien esta situación no constituye, por lo menos por ahora, una falta denunciable, si es un sentimiento presente en la organización y, por tanto, relevante.

De acuerdo con el SUTRAGRUCEP, las primeras negociaciones colectivas con la empresa fueron complicadas; básicamente por el desconocimiento de CENCOSUD respecto de esta herramienta y de cómo implementarla. No obstante, esta situación fue cambiando y la empresa ha comenzado a cumplir con lo pactado en los convenios colectivos. Sin embargo, han surgido nuevos inconvenientes en la negociación actual, ya que la empresa ha disminuido considerablemente su contrapropuesta al pliego, ofreciendo bonos significativamente menores a los propuestos en negociaciones anteriores.

“A mediados de la segunda etapa ya hubo inconvenientes con la negociación colectiva y hoy la negociación esta peor que nunca porque se ha suspendido por la misma razón... el año pasado la negociación concluyó con 600.000 soles en un bono, más 200.000 mil Soles que se repartió entre los trabajadores, y ahora, ha bajado muchísimo ya que están ofreciendo un bono de 200.000 mil más uno aparte de 100.000 mil Soles y eso no se ajusta a la realidad” (SUTRAGRUCEP, 2020).

Actualmente, la negociación colectiva se encuentra en proceso, sin avizorarse una pronta solución debido a la situación de la emergencia sanitaria, pero además porque el sindicato solo recientemente ha podido desarrollar el proceso eleccionario, dada la situación de pandemia actual. Lo anterior ha demorado el cierre de la negociación colectiva y ha permitido que la empresa aproveche esta situación para incentivar la desafiliación de los trabajadores ofreciéndoles diversas facilidades y beneficios a los trabajadores/as. De acuerdo con el sindicato la afiliación durante el último tiempo ha disminuido casi a la mitad, pasando de cerca de 850 a 400 trabajadores/as.

Lo anterior, ha ido mermando la capacidad negociadora del sindicato y, de cierta forma, debilitando la percepción que los propios trabajadores tienen de este, expresa el sindicato.

### **Hipermercados Tottus S.A.**

El Sindicato de Trabajadores de Hipermercados Tottus señala que las relaciones laborales con la empresa son buenas. En este sentido, indica que no existen mayores problemáticas, hostigamientos o interferencias en el ejercicio de la libertad sindical. Es factible para los dirigentes desarrollar sus actividades sindicales sin inconvenientes; por ejemplo, desplazarse en las diversas sucursales de la compañía para evaluar la situación de los trabajadores de la empresa, asumir su representación, etc.

En este sentido, son notorias las diferencias del comportamiento de TOTTUS respecto de las demás empresas evaluadas en este informe. Incluso en comparación con otras empresas del Grupo Falabella, y particularmente con SAGA Falabella.

“Yo tengo relación con todos los jefes, gerentes, con el área de gestión humana, estoy hablando de mi tienda. Cuando yo viajo a provincia, conozco a la gente y cuando voy, normal con la relación que hay en jefatura. Nunca he sentido de alguna u otra manera una coacción o algo que me hayan estado siguiendo u hostigando. El día a día (...) la gente me busca, me hace consultas; muchas veces los mismos gerentes me piden que les haga llegar el malestar del trabajador para que ellos, como gerentes o jefatura, tomen la medida correspondiente. Siempre hay una fluidez en el diálogo.

El sindicato expone que la buena comunicación que existe con la empresa permite desarrollar mesas de trabajo fructíferas, lo que permite reducir el conflicto y no tener que llegar a medidas como la huelga. De acuerdo al sindicato, estas mesas están establecidas de forma mensual y se desarrollan de forma independiente a los procesos de negociación colectiva. En la misma se discuten los diversos problemas que puedan tener los trabajadores (afiliados y no afiliados) respecto de las condiciones laborales, asimismo, la empresa también expresa diversas situaciones que considere necesario informar.

En opinión del sindicato, un indicador de esta conducta guarda relación con el hecho de que, si bien la empresa cumple con la entrega de una bonificación

por “cierre de pliego” a los trabajadores afiliados del sindicato, y en paralelo también entrega un bono al personal no sindicalizado, esta medida no constituiría un acto antisindical o un incentivo a la desafiliación de acuerdo a la perspectiva del sindicato, puesto que se trata de bonos con un alcance diferente. En estos convenios siempre se han establecido beneficios generales y beneficios particulares para los trabajadores sindicalizados.

La mayor diferencia entre trabajadores afiliados y no afiliados esta dada por el régimen temporal en el que empiezan a regir las condiciones pactadas entre sindicato y empresa en cada negociación. Para el caso de los afiliados, todos estos beneficios son retroactivos, no así para los no afiliados. No obstante, el sindicato expresa que los montos entregados son los mismos.

### Condiciones de trabajo, de seguridad y salud ocupacional

#### **Ripley S.A.**

Con relación a la denuncia presentada por el SUTRAGRISA a SUNAFIL respecto del bono de alimentos manifestada en el informe anterior, referida a la no entrega del monto denominado “alimentación”, la institución ha establecido una multa de 130.000 mil soles para la empresa, esta sanción ha sido determinada en la Resolución de Intendencia número 298-2020-SUNAFIL/ILM.

En dicha resolución se argumenta que la empresa ha cometido dos infracciones por las cuales se le sanciona. La primera es una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales por no entregar el monto determinado “alimentación” a favor de 330 trabajadores y, en segundo lugar, una infracción **Muy Grave** en contra de esta por obstruir e ir en contra de la labor inspectiva.

El SUTRAGRISA comenta que, a lo largo de estos años, el sindicato ha presentado cerca de 30 quejas ante la SUNAFIL; algunas de ellas por prácticas antisindicales, reducción de sueldos y traslados injustificados. Todas terminaron enredadas en la telaraña burocrática del organismo estatal. Presentamos a continuación un cuadro con las denuncias presentadas solo durante 2020, se incorporará como anexo el detalle de las denuncias presentadas desde el año 2016.

**Denuncias presentadas durante el año 2020 por SUTRAGRISA.**

| MOTIVO                      | Trabajador afectado | Hoja de Ruta | Fecha de denuncia | Orden de inspección | Fecha de OI      | Inspector asignado                                 | Estado     |
|-----------------------------|---------------------|--------------|-------------------|---------------------|------------------|--|------------|
| Traslado de sucursal        | Nickel Rivasplata   | 7698         | 16 de enero       | 3020                | 5 de febrero     | Nancy Casaverde / Norma Cárdenas                   | En trámite |
| Traslado de área            | Carlos Cuba         | 4881         | 10 de enero       | 2369                | 5 de febrero     | Sin inspector hasta 27 de Febrero / Norma Cárdenas | En trámite |
| Traslado área/ tiendas      | Varios              | 18566        | 7 de febrero      | 4767                | 27/02/ 2020      | Santibañez Marcos / Francisco de Asis              | En trámite |
| Traslado Puruchuco          | Varios              | 18572        | 7 de febrero      | 4254                | 20/20/ 2020      | Santibañez Marcos / Francisco de Asis              | En trámite |
| Rebaja Remunerativa         | Cajeros             | 21875        | 14 de febrero     | -                   | Sin antecedentes | Sin antecedentes                                   | En trámite |
| Traslado                    | Cajeros             | 18572        | 14 de febrero     | -                   | Sin antecedentes | Sin antecedentes                                   | En trámite |
| Traslado inmotivado         | Vendedores          | 22397        | 17 de febrero     | 539                 | 25 de febrero    | Daniel Alegre                                      | En trámite |
| Suspensiones arbitrarias    | María Coronado      | 34578        | 10 de marzo       | -                   | Sin antecedentes | Sin antecedentes                                   | En trámite |
| Comité hostigamiento Sexual | Sutragrisa          | 36548        | 13 de marzo       | -                   | Sin antecedentes | Sin antecedentes                                   | En trámite |
| SST                         | CD                  | 61462        | 15 de mayo        | 8880                | 25/05/ 2020      | Luis Carlos Molina Gonzales                        | Informe    |

|  |                      |        |             |   |                  |                  |            |
|--|----------------------|--------|-------------|---|------------------|------------------|------------|
| <b>Rebaja remunerativa</b>                             | Varios               | 97982  | 15 de julio | - | Sin antecedentes | Sin antecedentes | En trámite |
| <b>Horarios</b>  | Varios               | 100875 | 21 de julio | - | Sin antecedentes | Sin antecedentes | En trámite |
| <b>Practica antisindical</b>                           | Comisión negociadora | 107599 | 23 de julio | - | Sin antecedentes | Sin antecedentes | En trámite |
| <b>Suspensiones arbitrarias/ Práctica antisindical</b> | Hugo Visosa          | 101649 | 23 de julio | - | Sin antecedentes | Sin antecedentes | En trámite |

En cuanto al incumplimiento de las normas de ergonomía manifestadas en el informe anterior, el SUTRAGRISA manifiesta que esta situación aún se mantiene, pese a que la empresa ha sido sancionada por SUNAFIL en el 2014<sup>132</sup> y 2016<sup>133</sup> por no cumplir con los protocolos y medidas establecidas para estos casos, relacionados con el personal que labora en una misma posición. El sindicato señala que la empresa no les ha brindado capacitación respecto de la adopción de medidas que permitan alternar posturas en el entorno laboral, con el fin de prevenir lesiones ergonómicas a los trabajadores.

El SUTRAGRISA señaló, 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. La empresa tampoco ha enfrentado el problema de fondo asociado con estas enfermedades, referidos a las condiciones laborales y de organización del trabajo (horarios, metas, sanciones) que derivan en casos de estrés laboral, producto de la intensidad y sobrecarga a la que se ve sujeto el personal.

Según el SUTRAGRISA, no existe un cumplimiento cabal de las normas respecto de la seguridad y la salud en el trabajo. De hecho, manifiestan que las

132 Acta de infracción N° 895-2014-SUNAFIL/ILM.

133 Acta de infracción N° 1159-2016-SUNAFIL.

jornadas cercanas a las diez horas diarias se realizan de pie y que, en el caso de los/as cajeros/as, estos deben mantener en una misma postura por tiempos prolongados. Como indica el sindicato, el permanente ejercicio de movimientos repetitivos les supone a los trabajadores afectaciones que han derivado en tendinitis y tendinosis.

Estas problemáticas afectan mayormente a las trabajadoras mujeres de RIPLEY, pero la empresa no reconoce estas afectaciones, razón por la que al no existir un seguro específico que se haga cargo de los costos que genera el tratamiento de estas dolencias, deben ser los propios trabajadores/as quienes se ven obligados a costear con sus propios ingresos los medicamentos y/o tratamientos requeridos. La empresa se ha limitado a utilizar médicos o terapeutas ocupacionales que, a juicio del sindicato, están más preocupados por encontrar alguna relación entre la patología manifestada y alguna enfermedad congénita del trabajador, que en aportar a la mejora de la salud de los trabajadores.

En este sentido, a juicio de SUTRAGRISA, esto busca direccionar la enfermedad y/o afección a un problema particular del trabajador o trabajadora y no a las condiciones laborales en las cuales estos se desempeñan, a pesar de las continuas denuncias que se han presentado por este tema.

Lo más sorprendente es que, ante los reclamos expuestos por el SUTRAGRISA, la empresa responde invitándoles a demandarles, en vez de buscar algún acuerdo. Así lo expone el sindicato:

“La empresa no asume nada [...] dicen entonces, si gustas demándenme pues, demándenme... en la vía judicial ahí veremos si logran demostrar que es nuestra responsabilidad (SUTRAGRISA, 2020).

### **SAGA Falabella.**

De acuerdo con el SUTRASAF, las condiciones laborales al interior de la empresa están lejos de ser óptimas y han empeorado con la reducción de personal<sup>134</sup>. Esto se expresa en un aumento de tareas y funciones para los trabajadores que no fueron cesados. Este es el caso de los vendedores de tienda que han asumido nuevas funciones extras, como el manejo de la caja, la venta

online, entre otras, sin que esto se vea reflejado en un aumento de la remuneración. En este sentido, el sindicato plantea que existe la sensación de que se está utilizando la pandemia del covid-19 para despedir trabajadores con mayor “facilidad”, por ejemplo, ya se han despedido cerca de 400 trabajadores part time de la modalidad part time.

Según refiere el SUTRASAF, muchos trabajadores culminan sus labores pasadas las 11pm, significándole al personal problemas de transporte por las distancias que tienen que recorrer y la escasa disponibilidad de movilidad en esas horas. Asimismo, refiere que la realización de horas extras muchas veces es retribuida por la empresa como días de descanso, es decir que no suponen un pago monetario para el trabajador.

Cabe indicar, además, que durante el periodo de cuarentena forzada por la emergencia sanitaria nacional motivada por el COVID-19, la empresa no ha renovado contrato a aproximadamente 90 trabajadores que contaban con contratos temporales, de los cuales 10 estaban sindicalizados.

Son múltiples las situaciones en las que las condiciones de los trabajadores se han sido vulneradas, tanto a nivel gubernamental como empresarial. Un ejemplo de esto han sido las insuficientes medidas de seguridad que se han adoptado en ambos casos durante el contexto de pandemia actual. Y para el SUTRASAF esto ha sobrepasado un límite que no está dispuesto a tolerar:

“(...) ponerte en pleno estado de emergencia a dos cuadras de la Villa Panamericana para que vayas a trabajar, atenta contra la vida de los trabajadores y es algo que no se puede pasar por alto. Nosotros después de esta cuarentena vamos a denunciarlo vía fiscalía, porque esto está comprobado por la SUNAFIL” (SUTRASAF, 2020).

Particularmente grave es la situación existente en el centro de distribución de la empresa ubicado en Villa el Salvador, donde –según refiere el SUTRASAF– durante el periodo de cuarentena no se ha cumplido con implementar las medidas de seguridad pertinentes. Los trabajadores han realizado una denuncia por tal motivo ante la SUNAFIL, que dispuso el cierre de las operaciones en el lugar, puesto que los trabajadores se encontraban laborando de manera improcedente en el contexto del estado de emergencia<sup>135</sup>.

135 El día 02 de abril de 2020, SUNAFIL visita centro de distribución de SAGA Falabella ubicado en Villa el Salvador.

Un contexto en el que la situación del personal de SAGA Falabella se ha visto deteriorada durante la crisis sanitaria. En efecto, de acuerdo con el SUTRA-SAF, la empresa se limitó apenas a entregar un manual denominado “Protocolo de Prevención”, que si bien planteaba medidas de cuidado, no fueron implementadas por la empresa, que incumplió con los lineamientos que había planteado a través de sus propios protocolos. Como consecuencia de ello, un grupo de trabajadores dirigió una comunicación formal a la empresa, con fecha 13 de mayo de 2020, manifestando su decisión de hacer uso del derecho de resistencia al trabajo, reconocido por el artículo 63 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, según el cual:

“El empleador establece las medidas y da instrucciones necesarias para que, en caso de un peligro inminente que constituya un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos puedan interrumpir sus actividades, e incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio o lugar físico donde se desarrollan las labores. No se pueden reanudar las labores mientras el riesgo no se haya reducido o controlado.” (Énfasis agregado)

En represalia, la empresa optó por despedir a veintidós (22) trabajadores que dejaron de laborar solicitando mayores medidas de bioseguridad para evitar el contagio por Covid-19. Este grupo de trabajadores recibió una carta de pre-aviso de despido por “negarse a cumplir sus funciones”. Medidas que además, han sido reglamentadas por la autoridad<sup>136</sup>. Esta situación aún continúa su curso dado que los trabajadores afectados iniciaron acciones judiciales en contra de la empresa por esta vulneración.

### Protisa Perú

El SUTRAPROTISA había manifestado en el informe anterior diversos problemas con referencia a la falta de cuidados relacionados con la seguridad ocupacional, tales como los altos niveles de temperatura en las calderas y un entorno de trabajo incómodo, así como problemas ergonómicos generados por el peso cargado por los trabajadores. Respecto de esta situación, el sindicato manifiesta que en algunas áreas se ha logrado reducir el nivel de la temperatura, específicamente en la zona de calderas, luego de que el Sindicato

136 R.M. N° 239-2020-MINSA y R.M. N° 265-2020.

presentara una denuncia ante la Autoridad de Trabajo, a partir de la cual se establecieron mejoras en los ambientes de trabajo mencionados.

En el caso del área denominada “pañalera”, por ejemplo, la empresa colocó extractores de calor. Sin embargo, esta mejora no ha sido suficiente ya que el mecanismo no cumple a cabalidad con su función. No obstante, el SUTRAPROTISA reconoce cierta mejora, aunque señaló que persistirán en el tema, dado que el problema no se ha solucionado completamente.

Con relación a los problemas de ergonomía, el SUTRAPROTISA presentó un documento a la empresa denominado plan de ergonomía que tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales. De acuerdo con el sindicato había cinco (5) trabajadores afectados por temas de ergonomía, de los cuales tres han renunciado a la empresa luego de que esta entregara un monto en dinero con el fin de propiciar su retiro de la empresa y evitar que estos casos se deriven a la autoridad competente. Y los otros dos fueron reubicados en áreas en donde los problemas de ergonomía fueran poco probables o inexistentes, todo lo anterior luego también de una negociación con la empresa.

Por otro lado, el sindicato espera que la empresa acoja su propuesta respecto de este asunto con el fin de poder llevarla adelante, ya que el número de trabajadores con problemas relacionados a la ergonomía podría volver a aumentar con el tiempo. De acuerdo con SUTRAPROTISA la Gerencia de Recursos Humanos ha sido reemplazada hace cinco meses y este cambio ha provocado una mejora en las relaciones entre sindicato y empresa lo cual ha permitido avanzar en solucionar los temas de exceso de temperatura y ergonomía.

Complementariamente, el SUTRAPROTISA refiere que, si bien han ocurrido mejoras en el proceso de modernización de maquinarias y automatización por parte de la empresa, aún subsisten debilidades importantes en el área de seguridad y salud laboral, además de que la empresa continúa realizando prácticas como ofrecer dinero a trabajadores accidentados con el propósito de que se desistan de sus denuncias.

Con respecto a la situación actual derivada del virus del Covid-19 el sindicato solicitó aumentar el número de transportes con el fin de evitar aglomeraciones en el mismo, además se han hecho vestuarios nuevos para bajar el aforo de estos. Por otro lado, en los comedores se ha habilitado una mesa por persona entre otras medidas. Asimismo, la gerencia y el sindicato han establecido

una reunión semanal que tiene como objetivo ir monitoreando la situación de los trabajadores en marco de la situación de pandemia actual en la cual los trabajadores participan activamente, sin embargo, la empresa se ha negado a aumentar el número de testeos que realiza, cuestión que sigue siendo fundamental para el sindicato.

### **Cencosud S.A**

En la perspectiva del SUTRAGRUCEP las condiciones de seguridad siempre pueden ir mejorando puesto que hacen parte de un proceso continuo; especialmente en el actual contexto de emergencia sanitaria. En este sentido el sindicato comenta que, si bien es cierto la empresa ha implementado algunas medidas de seguridad e higiene en el centro de distribución, éstas siguen siendo insuficientes. Asimismo, otro aspecto problemático que persiste del anterior informe está referido al funcionamiento del Comité de Seguridad Ocupacional, pues según el SUTRAGRUCEP su desempeño está lejos de ser óptimo debido a las dificultades que pone en este aspecto la empresa.

Sobre el particular, el SUTRAGRUCEP señala que la empresa esta obligada a adoptar acciones relacionadas con la seguridad de su personal debido a la cantidad de accidentes producido durante los últimos años, sobre todo en las centrales de distribución, que es donde los trabajadores manipulan una mayor cantidad de elementos peligrosos y donde, por tanto, existen mayores riesgos de accidentes laborales. Los accidentes más comunes en este aspecto son mayormente cortes, quemaduras, caídas leves y caídas fuertes que conllevan problemas de índole cervical, dorsal y/o lumbar; o quemaduras graves, entre otras dolencias igualmente graves. De acuerdo con el SUTRAGRUCEP, para bajar sus niveles de accidentabilidad la empresa ha contratado asesoría profesional de mejor calidad en materia de seguridad ocupacional.

Otro aspecto igualmente mencionado por el sindicato hace referencia a la obsolescencia que afecta, tanto a la infraestructura de las tiendas, como a las maquinarias que son empleadas por los trabajadores. Como ejemplo de ello, el SUTRAGRUCEP el mencionó que en algunas áreas se manejan ollas o cocinas, sangucheras, usan serruchos o máquinas selladoras, así como máquinas cortantes de las empanadas, etc., que constituyen implementos antiguos que no cuentan con el mantenimiento adecuado. Es el caso también de las máquinas de dulces, batidoras, de cortes, que también se encuentran obsoletas,

lo que ha dado lugar a accidentes graves producidos por explosiones del instrumental.<sup>137</sup>

Para el SUTRAGRUCEP, fue gracias a la denuncia presentada por un trabajador hoy desvinculado de la empresa, que generó una visita de inspección de la SUNAFIL, lo que propició que la empresa implementara algunas mejoras en el área de seguridad ocupacional, disponiendo de implementos (como extinguidores de fuego, el tendido eléctrico y señalizaciones) que no existían antes. A raíz de esto, comenzó a verificarse un cambio positivo en las condiciones de trabajo de la empresa, principalmente en su centro de distribución, consistente en elementos todavía muy básicos como el pintado de puertas, un mejoramiento de la grifería y ductos, entre otros aspectos que grafican las deficiencias existentes al interior de la empresa.

### **Hipermercados Tottus S.A.**

En el caso de los Hipermercados Tottus, su sindicato manifiesta que desde el año 2017, luego de que presentaran una carta a la empresa solicitando una mayor participación en el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, se pudo lograr un mayor nivel de inclusión de los trabajadores en dicho espacio. Y a partir de esto, el sindicato en conjunto con la empresa ha venido trabajando con el fin de buscar mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores a nivel nacional. Actualmente, sin embargo, subsisten todavía problemas en algunas tiendas que el sindicato atribuye a la alta rotación de trabajadores que dificulta la posibilidad gestionar una mayor organización sindical que permita mejorar sus condiciones de trabajo.

Otro aspecto importante destacado por el sindicato hace referencia a los elementos de protección personal. Aspecto en el que, se reconoce que se han obtenido mejoras a partir del establecimiento de una Mesa de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la que participan activamente representantes de los trabajadores, En este sentido, el sindicato manifiesta que existen las instancias para efectuar las reuniones entre la empresa y los trabajadores, siendo este un espacio autónomo en el proceso de toma de decisiones y de resolución de conflictos.

137 Una máquina denominada raviolera ubicada en el área de producción de pastas de la empresa, explotó debido a una inadecuada ventilación que produjo su recalentamiento. La explosión perjudicó directamente a un trabajador que perdió la visión de su ojo derecho y quedó completamente sordo. En el anexo de este informe se adjuntará los certificados correspondientes.

No obstante, subsisten todavía altos niveles de accidentabilidad en la empresa reportados por el sindicato. Una de las razones de ello es atribuida a la alta rotación de trabajadores que la empresa promueve. Razón por la que se estima no se llevan a cabo capacitaciones referidas a los temas de seguridad ocupacional. Esta situación menoscaba colateralmente los estándares de seguridad requeridos en esta actividad.

### Inspecciones de trabajo

#### **Ripley S.A.**

La situación expresada en el informe anterior respecto de la dificultad de llevar a cabo denuncias y trámites en los organismos públicos competentes, dada la excesiva burocracia de los procesos tanto administrativos como judiciales, se mantiene.

El SUTRAGRISA manifiesta que la empresa sigue aprovechándose de esta situación; al ver que se inician procesos de denuncias, se acerca los trabajadores para ofrecerles beneficios individuales con el fin de que detengan el proceso de denuncia. Uno de los argumentos más recurrentes de la empresa es “advertirles” la complejidad y el tiempo que le tomará al trabajador presentar y seguir con la denuncia.

Muchos trabajadores, al ver la extraordinaria duración de los procesos en estas instancias, toman la decisión de no continuar con las denuncias y aceptan las propuestas de la empresa:

“Un proceso, para que termine solamente en la vía administrativa, por lo menos debe demorar entre dos a tres años. Entonces, como esto se da en un proceso judicial, se demora tres, cuatro o cinco años en la vía administrativa y el Ministerio de Trabajo no tiene ninguna facultad para poder obligar al empleador a que cumpla con la norma. Lo único que puede hacer es imponer una multa; una multa que el empleador puede apelar o impugnar en cualquier vía. Entonces, eso no es que se respete nuestro estado de derecho, nosotros no vemos que las normas o las cosas se estén dando para favorecer o para hacer que la ley se cumpla” (SUTRAGRISA, 2020).

Respecto de las instituciones fiscalizadoras (específicamente la SUNAFIL y el MTPE), se cuestiona el nivel de eficiencia y la capacidad de estas para tutelar los derechos laborales. En este sentido, se critica la débil efectividad de la Autoridad de Trabajo, encontrando que muchas veces la calidad de los procesos esta subordinada a la aptitud personal del inspector asignado al procedimiento antes que a las reglas que lo rigen propiamente:

“Hay inspectores que son buenos, hay inspectores que son regulares y hay inspectores que son malos... ya los vamos conociendo con el tiempo, el tema es que el procedimiento, el proceso está hecho a la medida de las empresas para que hagan y desahogan porque se hostiga mucho a los trabajadores”. (SUTRAGRISA, 2020).

Otro elemento mencionado por el SUTRAGRISA está relacionado con los altos niveles de tercerización de la contratación laboral que se han ido ampliando en los últimos meses; particularmente en áreas donde antes no había personal tercerizado. Por ejemplo, en las áreas de seguridad y limpieza que se han sumado a las áreas de mantenimiento y sistemas, antes directamente gestionadas por RIPLEY; situación que ahonda el proceso de precarización de las condiciones de trabajo que ya venía adelantándose en la empresa.

Asimismo, es difícil para el sindicato poder llevar adelante su tarea de protección de los trabajadores dada la existencia de grandes estudios jurídicos encargados de la representación de Ripley que intentan dilatar los procesos en las diversas instituciones encargadas de tutelar el cumplimiento de estos.

### **SAGA Falabella.**

Respecto de la SUNAFIL, el SUTRASAF manifiesta que encuentran un sin número de falencias en el funcionamiento de dicha institución. Uno de los aspectos más notorios y problemáticos en este plano es la limitada aptitud de los inspectores de trabajo y la escasa capacidad de los funcionarios para abarcar la totalidad de las denuncias recibidas. En este sentido, el sindicato plantea que dicha institución debe ser reformada con el fin de aumentar sus capacidades institucionales para fiscalizar de una manera más efectiva el cumplimiento de la ley laboral.

“Mira, en la sede de nosotros tenemos muchas controversias porque, en primer lugar, en SUNAFIL no todos son abogados laboristas, hay administrado-

res, hay ingenieros industriales, hay hasta contadores como superintendentes de la SUNAFIL ... muchas veces les discutes la ley y ellos simplemente te dicen... esto lo puedes hacer vía judicial.... ahora bien, si nos hemos topado con inspectores que son abogados laboristas y conocen las normas y por tanto han realizado las multas correspondientes a la empresa para que subsane el error, pero hay otros que no... entonces hemos encontrado en la SUNAFIL que hay supervisores buenos y hay supervisores malos y al final de cierta forma dependes de cual te sea asignado a ti" (SUTRASAF, 2020).

### Protisa Perú.

El SUTRAPROTISA refirió para este estudio que una de las mayores dificultades que enfrenta como sindicato se encuentra relacionada con el alto nivel de corrupción existente al interior de las instituciones encargadas de asegurar el cumplimiento de la ley, no obstante, los esfuerzos que el mismo sindicato reconoce se están haciendo por mejorar este tipo de situaciones. Lamentablemente, se ha insistido varias veces, esta es una situación que se ha convertido en un elemento que siempre deben tener en consideración.

"Lamentablemente hay corrupción dentro de estas instituciones. Hay personas honestas y deshonestas, y estas generan malas situaciones [...] ¿Por qué crees que se hace una organización sindical? Porque los trabajadores se sienten desprotegidos, pero los empresarios no entienden eso. Si todo estuviera bien, no habría la necesidad de tener un sindicato. Los sindicatos se crean porque hay abuso de la autoridad [...] las veces que hemos denunciado. Como en todos lados, hay personas buenas y malas, y en la SUNAFIL pasa eso también." (SUTRAPROTISA, 2020).

Por otro lado, y como ha sido indicado también por otros sindicatos, el SUTRAPROTISA señala que se han denunciado diversas situaciones de violación de derechos a la SUNAFIL, pero que el resultado depende del funcionario que sea asignado al caso, debido de que no existe un nivel de competencia estándar al interior de la institución.

"A mí me han tocado inspectores muy buenos, buenos profesionales, pero también otros muy malos. Hay inspectores que vienen a hacer inspección y no nos hacen participe. Ellos simplemente se pasean con la empresa, hacen su inspección y al sindicato nunca lo convocan. Y entonces ¿para

qué yo hago una demanda si el demandante tiene que estar ahí para saber si realmente se esta revisando bien?” (SUTRAPROTISA, 2020).

### **Cencosud S.A.**

El SUTRAGRUCEP mantiene su posición respecto de la falta de confianza sobre las instituciones encargadas de las inspecciones de trabajo. A su juicio, estas actuaciones administrativas suelen depender demasiado del inspector que esté evaluando la denuncia. En este sentido, lo mencionado por SUTRAGRUCEP se condice con lo planteado por otros sindicatos. Cada vez se hace más evidente que son insuficientes las fiscalizaciones realizadas por la SUNAFIL, a pesar de que, de acuerdo al sindicato, durante el último tiempo han aumentado debido al creciente número de accidentes registrados en estas empresas.

### **Hipermercados Tottus S.A.**

El sindicato de Hipermercados Tottus S.A. indicó que el trabajo de fiscalización del MTPE y la SUNAFIL no son suficientes. Su principal crítica radica en la extensa duración de los procesos inspectivos que, según manifiestan, podrían demorar, cuando menos, cerca de un año. Por otro lado, muchas veces existen requerimientos por parte de los trabajadores que no tienen respuestas concretas. La dirigencia lo adjudica a la falta de personal, la estructura organizacional de SUNAFIL y a la falta de presupuesto.

“Para nosotros no ha sido fácil, la diferencia que, por ejemplo, una vez que se descentralizó SUNAFIL a otras ciudades, hemos tenido respuestas más prontas y rápidas, nos hemos quedado sorprendidos, pero muchos no tienen mucha infraestructura, trabajadores, etc.”

Finalmente, el sindicato menciona la falta de presupuesto de diversas instituciones que deben cumplir el crucial rol de fiscalización laboral, particularmente de la SUNAFIL. Esta situación – refieren - no le permite desempeñarse de manera oportuna.

“Conozco a los dirigentes de los sindicatos de SUNAFIL. Lo que ahí siempre nos han mencionado, cuando conversamos sobre sus experiencias, es que ellos siempre nos argumentan que hay un problema de presupuesto: no tienen gente; están limitados en muchos temas debido a los escasos recursos y personal que tienen; a veces van a hacer sus

inspecciones, pero para que salga una resolución, pasan por muchos filtros y existen muchas restricciones.”

## Abastible S.A

### Anexo. Tabla Comparativa

| Libertad Sindical  |  |
|--|--|
| Problema Reportado   | Estado Actual  |
| <p><b>1.</b> El sindicato manifiesta hostigamiento de la empresa ya que esta no favorece o permite el normal funcionamiento del sindicato. Existe amedrentamiento y diversas amonestaciones verbales y por escrito al personal sindicalizado.</p>  | <p><b>1.</b> El sindicato declara que la situación de hostigamiento expresada en el informe anterior se mantiene e incluso ha empeorado considerando Ripley como una empresa abiertamente antisindical.</p>  |
| <p><b>2.</b> El año 2013 Ripley decidió prohibir a los trabajadores el uso de un cintillo utilizado como colgador del carné del trabajador, que tenía un diseño particular que distinguía a quien lo portaba como afiliado al <b>SUTRAGRISA</b>. De acuerdo con la empresa, el uso de este distintivo contravendría la “Política de Impecabilidad”. Por esta razón, decidió amonestar a los trabajadores sindicalizados que no cumplieran con la disposición. El sindicato denunció este hecho ante la <b>SUNAFIL</b>, al impedir la empresa el ingreso de los trabajadores que portaban el cintillo a, 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.</p> | <p><b>2.</b> Ripley Perú S.A. ha implementado acciones en contra de las organizaciones sindicales, por ejemplo en plena negociación colectiva comenzó a trasladar trabajadores afiliados a la organización sindical de una tienda a otra con el fin de generarles problemas de traslados (los cambios estaban efectuados hacia tiendas más alejadas de sus domicilios) ofreciendo por otro lado dejar sin efecto el traslado sólo si el/la trabajador/a se desafilaba, proponiéndoles además, aumentos salariales y otras regalías que fueron mermando el número de afiliados del sindicato. Así se expresa en el siguiente extracto... <i>“eso nos cuentan los trabajadores, y muchos de ellos de alguna u otra forma creyendo en la organización sindical se ven obligados, y me dicen ¿qué puedo hacer? me dicen... pucha yo también quisiera estar en la organización sindical, pero mira este traslado me genera afectación, yo necesito estar más cerca a mí casa, mi familia, de verdad lo siento, pero voy a tener que</i></p> |
| <p><b>3.</b> La empresa niega la licencia sindical a los dirigentes miembros de la comisión negociadora del <b>SUTRAGRISA</b> para asistir a la reunión extra-proceso en el <b>MTPE</b>, realizada el día 3 de octu-</p>   |  |

RIPLEY

| Libertad Sindical  |  |
|--|--|
| Problema Reportado   | Estado Actual  |
| <p>bre de 2014.</p> <p><b>4.</b> La misma denuncia daba cuenta de la negativa de la empresa de otorgar la licencia a los dirigentes sindicales para asistir a una reunión extra-proceso 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 <b>577</b> trabajadores sindicalizados. Esta infracción fue refrendada con una Resolución de Sub-Intendencia y posteriormente con una Resolución de Intendencia que declararon infundado el recurso de apelación de la empresa.</p> <p><b>5.</b> El año 2016 la empresa Ripley fue sancionada por incumplir un acuerdo alcanzado en extra-proceso de fecha 9 de setiembre de 2011. El <b>SUTRAGRISA</b> denunció a Ripley por no pagar el monto acordado por concepto de comisiones en los departamentos de Línea blanca, computadoras, sonido–imagen y electrónica menor. La denuncia recogió el caso de los trabajadores <b>Hugo Visosa Senador y Mirtha Llanos Marín</b>, 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.</p> | <p><i>renunciar a la organización sindical y voy a tener que aceptar y bueno, ese tipo de acciones son implementadas y pensadas por sugerencias de relaciones laborales, que supuestamente está encabezada por el doctor Luis Jacobs”.</i></p> <p><b>3.</b> Otro elemento importante que plantea el sindicato es que la personificación de muchas de las dificultades entre el sindicato y la empresa esta centrada en el señor Luis Jacobs, abogado de la empresa, quien es sindicado como uno de los mayores responsables de gran parte de los conflictos que existen en la relación entre el sindicato y la empresa.</p> <p><b>4.</b> Durante la reanudación de actividades efectuada en marco de la pandemia sanitaria actual causada por el virus Covid-19, la empresa ha tomado la decisión de realizar una suspensión temporal de funciones durante 7 días sin goce de haber al señor Hugo Visosa Senador, secretario general adjunto del SUTRAGRISA. Los argumentos que expone la empresa se basan en atribuir al trabajador dos faltas. En primer lugar, expone la empresa un <b>“comprobado incumplimiento de sus funciones”</b>, además de <b>“quebrantar la buena fe”</b> debido a una <b>“reiterada resistencia laboral”</b>.<sup>138</sup></p> |

138 Carta Notarial N° 26563 del 23 de junio del 2020, Notaria Fermín Antonio Rosales Sepúlveda, Firmada por Luis José Jacobs Gálvez, apoderado de Tiendas Ripley S.A.

| Libertad Sindical  |   |
|--|---|
| Problema Reportado   | Estado Actual   |
| <b>RIPLEY</b>  | <p><b>5.</b> Lo anterior se ha comunicado al dirigente sindical a través de una notificación notarial, con fecha 23 de junio del 2020 y número: 26563. Dicha carta ha sido emitida y redactada en la notaria de Fermín Antonio Rosales Sepúlveda. Esta situación, se da en marco de una creciente fricción entre trabajadores y la empresa derivada de los procesos de reapertura de los comercios en el Perú dadas las diferencias que existen entre trabajadores y empresas respecto de los protocolos de bioseguridad que Ripley ha implementado. Resultado de la poca atención en la seguridad de los trabajadores/as y clientes, la relación ya precaria se ha deteriorado más.</p> <p><b>6.</b> Con fecha <b>21 de julio de 2020</b>, el sindicato presenta denuncia ante <b>SUNAFIL</b><sup>139</sup> por imposición de compensaciones desproporcionadas debido a las licencias con goce de haber efectuadas durante el periodo de emergencia constitucional derivado de la pandemia por el covid-19. Estas compensaciones, de acuerdo con el sindicato se están llevando a cabo sin mediar acuerdos con los trabajadores ni sus representantes.</p> |
| <p><b>1.</b> El sindicato manifiesta la empresa tiene una nueva área legal relacionada a un estudio de abogados que, según</p> | <p><b>1.</b> La empresa SAGA Falabella S.A, posee una larga trayectoria en el mercado del retail en el Perú, cuenta con dos</p>   |

139 Hoja de ruta N° 1000895-2020

## Libertad Sindical

### Problema Reportado

### Estado Actual

SAGA Falabella

los trabajadores, tienen una postura totalmente confrontacional con los trabajadores. Así lo comenta el sindicato... *¿porqué decimos esto?, porque Falabella no quiere reconocer convenios colectivos anteriores simplemente no lo quiere reconocer ósea todas la negociación que hemos tenido en años anteriores Falabella no lo quiere reconocer es más se quiere estampar en su convenio colectivo normas que ya las tenemos por ley como por ejemplo este tenemos los 30 días como dirigente sindical de la licencia eso lo quieren poner, lo quiere poner el descuento perdón el pago de asignación familiar eso también te lo quiere poner en el convenio colectivo y así muchísimas cosas nosotros en el convenio colectivo no solo pedimos dinero sino pedimos condiciones porque nosotros somos una empresa grande una empresa que estamos cada día creciendo más.*

sindicatos establecidos, siendo **SUTRASAF** conectado para esta investigación. SUTRASAF es la organización de trabajadores/as mayoritaria de la empresa al contar con aproximadamente **450** miembros, agrupando de esta forma cerca del 10% de los trabajadores estables/de tiempo completo de la empresa.

2. Según el sindicato, la situación actual de la empresa respecto de las libertades sindicales es precaria y, en este sentido, no ha presentado mayores cambios desde el anterior informe elaborado por **Perú EQUIDAD**.

3. Como se ha expresado en el numeral 1, la empresa cuenta con dos sindicatos establecidos, no obstante, desde SUTRASAF declaran que el otro sindicato habría sido fomentado y potenciado por la misma empresa con el fin de afectar la preponderancia y validez del sindicato mayoritario SUTRASAF al interior de los trabajadores, buscando su debilitamiento a través de diversas prácticas que buscan debilitar la posición negociadora del sindicato.

PROTISA

1. **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

1. Respecto de la situación comentada en el informe anterior el relativo a la existencia de incentivos por parte de la empresa a la no sindicalización, desafiliación, discriminación laboral, entre otras, el sindicato **SUTRAPROTISA** expone que gran parte de estas situaciones ya se ha detenido, princi-

PROTISA

| Libertad Sindical   |   |
|---|---|
| Problema Reportado  | Estado Actual   |
| <p>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 de 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.</p> <p>2. En este sentido, <b>SUTRAPROTISA</b> presentó el caso del trabajador <b>Daniel Herminio Acosta Espejo</b>, quien denunció a la Empresa por pagarle una remuneración menor a la recibida por trabajadores que realizan labores similares, con 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 mes.</p> <p>3. 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 <b>Carlos Alberto Lavado y Pablo Cuya Lizarbe</b>,</p> | <p>palmente por la gestión del sindicato. Sobretudo por una posición mas “fuerte” de este que ha procedido con continuas denuncias a organismos Gubernamentales. Así lo comenta uno de los representantes del sindicato... <i>“se ha mejorado en el sentido que antes se afiliaba un trabajador y lo amenazaban y le decían porque te has afiliado y esto y lo otro, lo intimidaban pero hoy en día no porque nosotros también hemos sido fuertes y le hemos dicho que si van a seguir con esas prácticas van a seguir las denuncias entonces en ese tema si ha bajado la empresa, ahora hoy en día un trabajador que se afilia ya no lo intimidan sino a lo más le preguntan porque te afiliaste y ya está, según ellos dicen que les preguntan para mejorar ellos, para ver en que fallaron...”</i></p> <p>2. Otro elemento denunciado en el primer informe fue la discriminación salarial hacia trabajadores sindicalizados. Esto aún se mantiene como práctica de la empresa en algunas áreas, sin embargo, la precaria situación de algunos afiliados no ayuda a que puedan llevar a concretar sus denuncias a las autoridades pertinentes. Muchos de ellos/as antes que efectuar la denuncia formal a la autoridad son contactados por miembros de la empresa y coartados a seguir con el procedimiento. Esta coacción se expresa tanto a través de amenazas respecto de su puesto laboral como en el ofrecimiento de bonos y mejoras en sus condiciones particula-</p> |

| Libertad Sindical   |   |
|---|---|
| Problema Reportado  | Estado Actual   |
| <p>por calificar de “esclavista” a la empresa en una comunicación dirigida al jefe de Administración de personal.</p> <p><b>4.</b> 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 (...) <b>la suspensión arbitraria de los trabajadores</b>”. 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 (...)</p> <p>(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”.</p> <p><b>5.</b> El Sindicato denunció el hecho ante la <b>SUNAFIL</b>. En mayo de 2017, la autoridad inspectiva de trabajo determinó que la empresa incurrió –en primer lugar– en una infracción grave en materia</p> | <p>res con el fin de que no se prosiga con la denuncia.</p> <p><b>3.</b> En este sentido es claro que la forma en que las instituciones gubernamentales que debiera proteger y velar por las condiciones laborales de los trabajadores en el Perú, no cuentan con las capacidades necesarias. De acuerdo con los datos obtenidos durante este informe, su desempeño no aporta mayormente al mejoramiento de las condiciones de trabajo, manifestándose más bien sus limitaciones y debilidades.</p> <p><b>4.</b> Así se revela en el siguiente extracto respecto de las formas en operan actualmente la empresa al coactar a los trabajadores de continuar con las denuncias y como, por tanto, deben los sindicatos intentar apoyar a los trabajadores no solo desde una perspectiva legal sino también posológica.</p> <p><i>“...te intimidan, aunque de todas formas también depende del afiliado porque si él quiere seguir en su lucha, porque nosotros como dirigentes estamos para apoyarlos, para darle asesoría, pero si el afectado no quiere seguir nosotros nos limitamos porque tu sabes que no puedes ir en contra del afiliado”.</i></p> |

**PROTISA**

| Libertad Sindical  |  |
|--|--|
| Problema Reportado   | Estado Actual  |
| <p>de relaciones laborales, al incumplir el inciso 24.4 del artículo 24 del <b>DS N° 019-2006-TR</b> 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).</p>   |  |
| <p><b>PROTISA</b></p> <p>6. En febrero del mismo año se volvió a producir una situación similar con el trabajador <b>Víctor Martín Meléndez Torrejón</b>. 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 <b>SUTRAPROTISA</b> presentó una denuncia ante la autoridad inspectiva de la Región Callao, y esta emitió un acta de infracción 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.</p> |  |
| <p><b>CENCOSUD</b></p> <p>1. De acuerdo con el primer informe realizado por Perú EQUIDAD respecto de la situación de las empresas chilenas, se manifestó que, respecto de la empresa CENCOSUD, existían dirigentes sindicales expuestos al hos-</p>  | <p>1. El Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Económico CENCOSUD denominado <b>SUTRAGRUCEP</b> manifiesta que la relación sigue siendo mala y que, de cierta forma, la situación de pandemia por el Covid -19 ha empeorado la</p> |

| Libertad Sindical  |  |
|--|--|
| Problema Reportado   | Estado Actual  |
| <p>tigamiento y presión por parte de la empresa Lo anterior se expresaba principalmente a través de hostigamiento y constantes amonestaciones hacia el secretario general del sindicato SUTRAGRUCEP.</p> <p>2. Por otro lado, la empresa ofrecía “incentivos” a los trabajadores para que se desafilien al sindicato. Durante 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.</p> <p>3. El <b>SUTRAGRUCEP</b> 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</p> | <p>situación. Debido al miedo que genera volver a trabajar en estas condiciones de seguridad deficientes y contagiar a sus familias, muchos trabajadores exponen no querer volver al trabajo, planteándose incluso la posibilidad de renunciar a pesar de su necesidad de trabajo. De acuerdo con el sindicato que lo único que se le está solicitando a la empresa son los implementos de protección necesario para realizar sus funciones con mayor seguridad y tranquilidad. Si bien entienden que estos no es algo simple, es absolutamente necesario, sobretodo para los trabajadores que se desempeñan en contacto directo con los clientes como cajeros, seguridad, entre otros.</p> <p>Así lo expresa el sindicato: <i>“...cada tienda es una realidad y tiene diferentes tipos de público dependiendo de la zona y los reclamos vienen de las tiendas que están en los conos mayormente porque los encargados no tienen la responsabilidad de lo que significa esto, quizás no tienen la preparación o no se dan cuenta de lo que significa esto no ... son bastantes quejas, no es algo esporádico... nos dicen, no hay desayuno, no hay almuerzo, no hay reconocimiento de pasajes... unos que otros, entonces no, si tú le das a uno tienes que darles a todos y eso es lo difícil, no es que uno reclame pero hay que pensar que no es que han pasado cinco meses o seis meses, esto recién está empezando, han pasado recién quince días y en este tiempo la</i></p> |

CENCOSUD

| Libertad Sindical  |   |
|--------------------|---|
| Problema Reportado | Estado Actual   |
| de sus domicilios. | <p><b>empresa ya debió haber tomado medidas para que.. finalmente mejorar la calidad de vida de la gente.</b></p> <p><b>2.</b> Además de esta situación particular del covid-19, la empresa continúa intentando mermar los procesos de sindicalización ya mencionados en el informe anterior, a lo que se suma el hecho de que, a juicio del sindicato, los trabajadores que se encuentran afiliados han sido desplazados y no se les ha tratado de igual forma. Un ejemplo de esto, de acuerdo con el sindicato, es que existen muy pocos trabajadores miembros que han podido ascender al interior de la empresa aún teniendo la trayectoria y los conocimientos esencialmente por estar sindicalizados. Si bien esta situación no constituye, por lo menos por ahora, una falta denunciabile si es un sentimiento presente en la organización y, por tanto, relevante.</p> <p><b>3.</b> A pesar de las represalias, el sindicato manifiesta que los trabajadores han mantenido la unidad y esto les ha permitido actuar en bloque y poder “aguantar” de mejor forma... <b><i>“en el área que estoy somos alrededor de ochenta y ocho y eso permite que haya unión de las fuerzas respectos de todas las situaciones, tenemos encargados de línea, afiliados trabajadores y eso lo ha permitido... aunque siempre esta el temor ... todos tenemos temores de levantar la voz cuando han sido vulnerados los derechos a veces hay que dar el pie principal para dar-</i></b></p> |

|           |  | Libertad Sindical  |  |
|-----------|--|--------------------|--|
|           |  | Problema Reportado | Estado Actual  |
| CENCOSUD  |  |                    | <i>les seguridad para que vean que por lo menos uno habló y que se están defendiendo en las diferentes áreas que existen en la empresa”.</i> |
| ABASTIBLE | <p>Sin información respecto de este ítem en informe anterior.</p> <p>1. El sindicato manifiesta que la empresa realiza prácticas antisindicales diversas, una de las más comunes tiene que ver con extender los beneficios que se obtienen en las negociaciones colectivas que desarrolla el sindicato a todos los trabajadores, estén estos sindicalizados o no.</p> <p>2. Lo anterior tiene como objetivo principal disminuir los incentivos que los trabajadores de la empresa puedan tener para sindicalizarse ya que en términos de beneficios obtienen los mismos sin tener que pagar una cuota de permanencia no participar en la organización colectiva. A lo anterior se suma que entrega mayores beneficios sociales a los trabajadores que no se encuentran sindicalizados.</p> |                    | No participa en este informe.  |
| GEOPARK   | <p>Sin información respecto de este ítem en informe anterior.</p>  |                    | No participa en este informe.  |
| LAIVE     | <p>No participa en informe anterior.</p>   |                    | No participa en este informe.  |
| TOTTUS    | <p>No participa en informe anterior.</p>   |                    | 1. La empresa <b>Hipermercados Tottus S.A</b> se incorpora a este informe de ac-   |

TOTTUS

| Libertad Sindical  |   |
|--------------------|---|
| Problema Reportado | Estado Actual   |
|                    | <p>tualización de empresas chilenas debido a su relevancia en Perú. Tottus S.A. pertenece al conglomerado de empresas Falabella S.A, fue fundada el año 2002 en el Perú y comprada por el Grupo Falabella en el año 2004, siendo esta su controlador hasta el presente.</p> <p><b>2.</b> El Sindicato de Trabajadores de Hipermercados Tottus, representado por su secretario general, manifiesta que las condiciones generales de la empresa expuestas en este informe son buenas. En este sentido, comenta que existe una buena relación con Tottus S.A. debido a que esta, por ejemplo, no realiza hostigamientos o interferencias en el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras. Ejemplo de lo anterior es que de acuerdo con el sindicato se les permite a los dirigentes desarrollar su actividad sindical sin inconvenientes, es decir, poder desplazarse entre varias tiendas de la compañía, evaluar la condición de los diversos trabajadores y trabajadoras de la empresa, representar a los trabajadores ante ellos, etc.</p> <p><b>3.</b> En este sentido, <b>Tottus</b> muestra diferencias respecto de las otras empresas evaluadas en este informe, incluso con otras empresas del grupo Falabella, particularmente en este informe, con SAGA Falabella.</p> <p>Así lo expresa el sindicato... <i>“yo tengo relación con todos los jefes, gerentes, con el área de gestión humana, estoy</i></p> |

| Libertad Sindical     |  |
|-----------------------|--|
| Problema Reportado    | Estado Actual  |
| <b>TOTTUS</b>         | <p><i>hablando de mi tienda, cuando yo viajo a provincia, como yo antes que sea sindicalizado había trabajado en otras tiendas, en provincia, conozco la gente y cuando voy, normal con la relación que hay en jefatura, nunca he sentido de alguna u otra manera una coacción o algo que me hayan estado siguiendo u hostigando, el día a día que yo tengo la gente me busca, me hace consultas, muchas veces los mismos gerentes me piden que cuando un trabajador se me acerca, les hago llegar a ellos el malestar del trabajador para que ellos como gerentes o jefatura tomen la medida correspondiente, siempre hay una fluidez en el diálogo”.</i></p> |
| Negociación Colectiva |  |
| Problema Reportado    | Estado Actual  |
| <b>RIPLEY</b>         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La empresa incumple el convenio colectivo respecto de entrega de materiales de trabajo como uniformes y calzados acordados con el sindicato.</li> <li>2. Asimismo, el <b>SUTRAGRISA</b> denunció igualmente a la empresa por incumplir con el convenio colectivo en lo que corresponde a la entrega de uniformes y calzado. Las inspecciones determinaron que los trabajadores que no recibieron estos implementos estaban afiliados al sindicato.</li> <li>3. Ese mismo año, Ripley fue sancionada por la SUNAFIL al haber afectado a la organización sindical con el despido</li> </ol>                            |

| Negociación Colectiva   |  |
|---|--|
| Problema Reportado  | Estado Actual  |
| <p>de su secretario de defensa y miembro del <b>Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, Giancarlo Cornejo Alvarado</b>, 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, debido a 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 (...)”.</p> <p>4. Por este motivo, la empresa fue sancionada al afectar el derecho de representación sindical de 624 trabajadores afiliados al SUTRAGRISA.</p> | <p>sa tomó la decisión de retirar a todos los revendedores del área de electrodomésticos a otras áreas y reemplazar a estos trabajadores por lo que ellos denominaron “personal de expertos”, lo que en realidad es personal externalizado con el cual no deben cumplir convenio colectivo de comisiones por venta. Anterior a este proceso de tercerización la empresa ya había dejado de pagar estas comisiones o las había reducido de forma arbitraria, incumpliendo el convenio colectivo.</p> <p>Así lo expresa el sindicato... <i>“la empresa ya nos venía dejando de pagar comisiones que estaban en el convenio colectivo, nos está pagando 0.25% cuando debería pagarnos 0.3% es una diferencia bastante pequeña, pero a lo largo del tiempo y los años, porque este convenio es del 2011 hasta la fecha, se ha hecho un monto mas o menos regular... yo considero que más o menos nos adeuda más de cinco mil o seis mil soles a los vendedores”.</i></p> <p>3. El sindicato ha advertido sobre este tema a la empresa e incluso ha presentado una denuncia a <b>SUNAFIL</b> por este incumplimiento en el pago además del traslado arbitrario de los vendedores hacia otros departamentos (en los que se encontraban tres miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo)<sup>140</sup>. De esta forma, se ha solicitado</p> |

140 Orden de Inspección N° 4767-2020 SUNAFIL/ILM

| Negociación Colectiva |   |
|-----------------------|---|
| Problema Reportado    | Estado Actual   |
|                       | <p>que la empresa sustente las razones de los traslados ante la autoridad ya que la norma establece que la empresa mientras se encuentre en procesos de negociación colectiva no puede tomar este tipo de acciones contra de ninguno de los miembros de la comisión negociadora.</p> <p>4. Como se ha dicho, el traslado se ha efectuado en un contexto de negociación colectiva. Dicho traslado buscaba afectar a los trabajadores debido a que este significaría un descenso en las remuneraciones dado que estas nuevas colocaciones no conllevan los incentivos monetarios que los trabajadores ya tenían en su antiguo puesto. En este sentido, la baja de sus remuneraciones y el traslado tenía como objetivo incentivar a los trabajadores sindicalizados a abandonar el sindicato, cuestión que les fue explícitamente propuesta por la empresa.</p> <p>Es decir, la coacción buscaba debilitar a la organización sindical a través del hostigamiento de los trabajadores, una vez que los largos traslados a los que eran sometidos, la baja en las remuneraciones, etc. hacían mella en los trabajadores y abandonaban el sindicato, estos mismos eran recolocados en sus puestos de origen.</p> <p>5. Ripley ha argumentado que el traslado de área de los trabajadores se encuentra dentro de las facultades que la ley le confiere como empleadores, en</p> |

| Negociación Colectiva |  |
|-----------------------|--|
| Problema Reportado    | Estado Actual  |
| <b>RIPLEY</b>         | <p>este sentido, muestran desinterés en la denuncia que se ha presentado ante la autoridad y las posibles infracciones que de esta podrían emanar. Respecto de esto mismo, el sindicato manifiesta que ya existen dos resoluciones<sup>141</sup> que se emitieron por prácticas antisindicales desde el mes de noviembre de 2019, que actualmente se encuentran en proceso de finalización debido a que el inspector de <b>SUNAFIL</b> ya ha concluido su inspección. Lamentablemente la situación de pandemia actual ha demorado la entrega del acta de infracción al sindicato.</p>  |
| <b>SAGA Falabella</b> | <p>Sin información respecto de este ítem en informe anterior.</p> <p><b>1.</b> El sindicato de <b>SAGA Falabella</b> declara que históricamente como organización han firmado convenios colectivos cada dos años, algo irregular ya que la ley establece que esto se realice de forma anual. En la actualidad ya no existe ni siquiera una mesa de diálogo activa. Los trabajadores manifiestan que no existe voluntad ni disposición por parte de la empresa ni de recursos humanos de mantener estas instancias de trabajo conjunto con el sindicato y que esta situación se ha venido agravando desde el año 2019.</p> <p><b>2.</b> Respecto de la relación entre el sindicato y la empresa, a partir de enero de 2019 hubo un cambio en el área de recursos humanos, en este sentido, comenta el sindicato que el año 2019</p> |

141 Orden de Inspección N° 4254-2020 SUNAFIL/ILM – 4767-2020 SUNAFIL/ILM

| Negociación Colectiva |  |
|-----------------------|--|
| Problema Reportado    | Estado Actual  |
| SAGA Falabella        | <p>fue crítico y que esto se ha mantenido durante el 2020 dado que siguen sin crearse la mesa de diálogo.</p> <p><b>3.</b> Respecto de esta situación el sindicato comenta lo siguiente: <i>“cada problema antes podíamos solucionarlo en una mesa de trabajo, hoy la empresa te dice si quieres hacer tu huelga, sal a la huelga si quieres gritar grita, yo no te voy a escuchar, yo no me voy a reunir contigo... entonces hemos llegado en Falabella con esta nueva área de recursos humanos hemos llegado a una intransigencia nunca vista en SAGA Falabella”.</i></p> <p><i>“No tienen ni siquiera criterio para decir... pucha, a mis trabajadores hay que darle si es uniforme de verano y estamos afectando, uniforme de calidad nosotros hemos sacado esto por convenio colectivo ni siquiera porque que ellos han querido darlo, también nos han querido recortar las comisiones a las cajeras en los que estábamos en la denuncia las cajeras cada vez hacen múltiples funciones porque Falabella esta como reduciendo áreas como cliente yo misma los eh denunciado”.</i></p> |
| PROTISA               | <p><b>1.</b> En el primer informe se mencionaban ciertas situaciones que se daban en la empresa. El sindicato planteó que la empresa boicoteaba el trabajo que se venía realizando como organización sindical a través de diversos mecanismos que incentivaban la no sindi-</p> <p><b>1.</b> Respecto de este tema, el sindicato manifiesta que se ha creado una mesa de trabajo que ha permitido modificar a bien la dinámica que existía al interior de la empresa en el momento en que se realizó el anterior informe, esta situación se ha manifestado en la can-</p>  |

| Negociación Colectiva   |   |
|---|---|
| Problema Reportado  | Estado Actual   |
| <p>calización, por tanto, no se respetaba este derecho a la sindicalización.</p> <p><b>2. “cuando cerramos la negociación, el mismo convenio dice que esto es solo para los afiliados y la empresa repartió y dio todos los beneficios a todos los trabajadores, inclusive yo en una intervención que le hice al gerente, el me dice ... “no pero hay que ser equitativos”... él habla de equidad si nosotros pagamos un derecho de afiliación, aparte pagamos un derecho de asesoría ¿por qué habla de equidad? porque los que no están afiliados, los trabajadores que no están afiliados no pagan eso, entonces yo lo planteo porque ... nosotros tenemos una red sindical, yo les informé de lo que pasaba y uno de ellos me dijo que cuando allí lo quieren hacer extensivo los beneficios a trabajadores no sindicalizados llaman al sindicato y se pide que los trabajadores que quieren recibir deben hacer un pequeño pago al sindicato aunque sea por única vez de descuento sindical y asesorías.”</b></p> | <p>tividad de denuncias que como sindicato han presentado a las diferentes instituciones durante este tiempo...</p> <p>Así lo plantea <b>“realmente las denuncias han bajado bastante porque tenemos ahora una mesa de diálogo y nosotros somos respetuosos de eso y les hemos dicho que ese es el primer camino ya que se hace vía documento y si en documento no encontramos una respuesta adecuada el ultimo paso ya podrían ser las terceras personas en una denuncia en cualquier institución de acuerdo con la gravedad de la denuncia o del problema que tengamos.”</b></p> <p><b>2.</b> En cuanto a las negociaciones colectivas, el sindicato SUTRAPROTISA comenta que las negociaciones colectivas se realizan de forma anual dado que la legislación peruana así lo establece y que el sindicato es respetuoso de la legislación. <b>“...la legislación peruana, y nosotros somos respetuosos de la legislación y de la ley ... siempre hemos presentado nuestra negociación colectiva a un año, siempre... todas las hemos presentado a un año, pero ya en la práctica en los últimos tres convenios hemos cerrado por dos años.”</b></p> |
| <p><b>CENCOSUD</b></p> <p><b>1.</b> De acuerdo con el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Económico CENCOSUD, las relaciones colectivas no fluyen adecuadamente según el sindicato. Las dificultades llegan a tal punto que la posibilidad de terminar en huelga no es menor. La anualidad de</p>   | <p><b>1.</b> SUTRAGRUCPEP es un sindicato que tiene aproximadamente seis años de antigüedad, según comentan, las primeras negociaciones colectivas que han enfrentado han sido complicadas, ellos lo atribuyen a un desconocimiento por parte de CENCOSUD respecto</p>  |

| Negociación Colectiva  |   |
|--|---|
| Problema Reportado   | Estado Actual   |
| <p>las negociaciones colectivas en oportunidades no se ha cumplido y el sindicato ha terminado negociándose pliegos de demandas correspondientes a negociaciones de años anteriores lo que ya muestra la dificultad con la cual se desarrollan las negociaciones colectivas.</p> | <p>de esta herramienta y de como llevarla a cabo. No obstante, esta situación fue cambiando y la empresa tomó otra posición luego de los primeros años y comenzó a cumplir con lo pactado en las negociaciones acordadas.</p> <p><b>2.</b> Sin embargo, han surgido nuevos inconvenientes en la relación entre la empresa y el sindicato durante lo que podríamos llamar esta segunda etapa que estaban desarrollando ya que la empresa ha disminuido considerablemente los montos de las mejoras y bonos ofrecidos al sindicato mucho menores que incluso los de negociaciones anteriores.</p> <p><b>3.</b> Actualmente la negociación colectiva se encuentra activa sin tener algún tipo de solución pronta debido a la situación de pandemia sanitaria en la que el país se encuentra, pero además porque el sindicato no ha podido hacerse con la representatividad ya que existe una disputa intrasindical lo cual no ha permitido el cierre de la negociación colectiva y además ha permitido que la empresa pueda usar esta situación para intentar incentivar la desafiliación a través de diversas facilidades y ofrecimientos a los trabajadores/as. Lo anterior ha ido mermando la capacidad negociadora del sindicato y de cierta forma a debilitado la visión que los propios trabajadores tienen de este.</p> |

|           |         | Negociación Colectiva                                      |   |
|-----------|---------|--|---|
|           |         | Problema Reportado   | Estado Actual   |
| ABASTIBLE |         | Sin información respecto de este ítem en informe anterior. | 1. La negociación colectiva aun esta en curso, se esta negociando con la empresa principalmente extender los beneficios de este a todos/as los trabajadores de la empresa ya que actualmente existen algunas diferencias entre las plantas de lima y las que existen en provincias. El sindicato esta buscando homogenizar los beneficios a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de donde estos laboren.  |
|           | GEOPARK | Sin información respecto de este ítem en informe anterior. | No participa en este informe.   |
| LAIVE     |         | No participa en informe anterior.                          | No participa en este informe.   |
| TOTTUS    |         | No participó en informe anterior.                          | <p>1. <b>El Sindicato de Trabajadores de Hipermercados Tottus</b> manifiesta que existe una buena relación con la empresa en este ámbito debido a que hay bastante comunicación entre las partes. Esto permite que se llegue a una resolución de los inconvenientes antes de que estos se agraven, evitándose denuncias u otras situaciones características de una mala relación. De hecho, es la misma empresa la que solicita al sindicato que antes que ellos efectúen alguna denuncia por algún tema en particular, se entable una mesa de trabajo con el fin de evitar la ejecución de dicha medida.</p> <p>2. Desde la existencia del sindicato, se han firmado cuatro convenios colecti-</p> |

| Negociación Colectiva |   |
|-----------------------|---|
| Problema Reportado    | Estado Actual   |
| <b>TOTTUS</b>         | <p>vos entre la empresa y los trabajadores. Precisamente este año 2020 se ha presentado el quinto pliego por parte del sindicato, el cual se encuentra actualmente en proceso de negociación que generalmente se establece por un periodo de dos años según menciona el sindicato. En este sentido, la pandemia actual ha detenido el convenio, sin embargo, se está a la espera que la misma pueda ser retomada y concluida de forma satisfactoria, tal como han finalizado las cuatro negociaciones anteriores.</p> <p><b>3.</b> Finalmente, se expresa que habitualmente es la empresa quien convoca al sindicato a negociar los convenios colectivos y que, en este proceso, participan actores como los gerentes de tienda y de relaciones laborales, en conjunto con la directiva del sindicato en una dinámica determinada por una reunión semanal hasta el término de la misma negociación.</p> |
| Huelga                |   |
| Problema Reportado    | Estado Actual   |
| <b>RIPLEY</b>         | <p><b>1.</b> El año 2014, la empresa Ripley fue 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 2013.</p> <p><b>2.</b> En este marco, inspectores constataron que la empresa ejerció el esquirolaje, al sustituir personal sindicalizado</p> <p><b>1.</b> El sindicato menciona que durante el año 2019 han existido dos procesos de huelga relacionados a la negociación colectiva correspondiente a este mismo año. Uno ocurrido en mayo de 2019 y el segundo en septiembre del mismo año. Respecto de esto la autoridad del trabajo ya ha emitido una resolución favorable a los trabajadores en primera instancia, respecto de la primera huelga de mayo. No obstante,</p>   |

| Huelga   |  |
|--|--|
| Problema Reportado   | Estado Actual  |
| <p>que se encontraba en huelga en los locales de <b>San Miguel y Jockey Plaza</b>, por personal no sindicalizado que realizó las labores de los primeros<sup>142</sup>. 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.</p> <p><b>3.</b> Para <b>SUNAFIL</b>, 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 <b>N° 386-2015-SUNAFIL/ILM</b>, declarando infundado el recurso de apelación interpuesto.</p> | <p>se han presentado dos denuncias ante <b>SUNAFIL</b> con fecha 04/07/2019<sup>143</sup> y 13/09/2019.<sup>144</sup></p> <p>Lo anterior, se ha desarrollado a pesar de las amenazas de la empresa que manifestaba que esto sería ilegal dada la norma respecto de puestos indispensables, alegando que se pondría en peligro las actividades y bienes de la empresa. En este sentido, Ripley planteó que todos los/as trabajadores/as sindicalizados eran “trabajadores indispensables”, es decir, los 600 trabajadores sindicalizados con el fin de obstruir el derecho de huelga de estos. Es evidente que se intentaba tergiversar la norma de forma de impedir la manifestación de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p><b>2.</b> Al contrario del informe anterior, en donde se expresaba que la empresa había ofrecido bonos a trabajadores con el fin de que estos no se plegaran a la huelga y asistieran a sus puestos de trabajo, el sindicato comenta que en el último proceso de huelga lo que hizo Ripley fue comenzar a sancionar a los trabajadores por ejercer su derecho a huelga. Estas sanciones principalmente correspondieron a suspensiones sin goce de haber, que se sumaron a los días que los trabajadores estuvieron efectivamente en huelga, por los cua-</p> |

RIPLEY

142 Acta de Infracción N° 1227-2014-MTPE/1/20.4. Resolución de Intendencia N° 386-2016- SUNAFIL/ILM/SIRE.

143 Orden de Inspección N° 0000014122-2019 SUNAFIL/ILM; Acta de Infracción 0000004130-2019-SUNAFIL/ILM contenida en Expediente Sancionador N° 0000000710-2020-SUNAFIL/ILM

144 Orden de Inspección N° 0000019553-2019 SUNAFIL/ILM - Orden de Inspección N° 0000024164-2019-SUNAFIL/ILM

RIPLEY

| Huelga             |   |
|--------------------|---|
| Problema Reportado | Estado Actual   |
|                    | <p>les no reciben salario, además de ser suspendidos por tres y/o cuatro días, dependiendo del trabajador.</p> <p><b>3.</b> Luego de la huelga y la suspensión sin goce de haber por parte de la empresa a algunos trabajadores, el sindicato comenta que sus condiciones generales de trabajo no han cambiado desde el último informe ya que se siguen implementando las mismas acciones por las cuales se llegó en primer lugar a una huelga. Hay un evidente aprovechamiento de la legislación laboral del Perú y su mañosa utilización busca desgastar a los trabajadores. La empresa intenta llevarlos a desarrollar procesos de denuncia o negociación desgastantes, en vez de optar por una estrategia de mayor comunicación y complementariedad que ayude generar mayores niveles de confianza y bienestar al interior de la empresa.</p> <p><b>4.</b> A raíz de esta situación el sindicato ha presentado una denuncia ante la autoridad en donde se esperaba la resolución del inspector de <b>SUNAFIL</b><sup>145</sup> en donde se incorporaba la situación de la suspensión debido a la huelga además de los aumentos salariales que reciben las personas no sindicalizadas con el fin de promover la no afiliación y desafiliación. A raíz de la pandemia derivada del coronavirus esta situación aun no se ha resuelto, por tanto, aún el sindicato espera la resolución de esta denuncia.</p> |

| Huelga   |   |
|--|---|
| Problema Reportado   | Estado Actual   |
| Sin información respecto de este ítem en informe anterior. | <p><b>1.</b> El sindicato de <b>SAGA Falabella</b> ha desarrollado durante diciembre de 2019 una huelga de cuarenta y ocho horas luego de estar cerca de cuarenta días movilizados. Una de las principales demandas de esta fueron las precarias condiciones laborales en las que los trabajadores se desarrollan y que, muchas veces, no son de conocimiento del público ni de los clientes de la empresa.</p> <p><i>“tú como cliente entras a las tiendas Falabella y respiras un buen aire acondicionado, un olor rico y las condiciones como que te hace sentir que estas en otro país una experiencia recontra diferente pero no sabe el cliente que detrás de un modulo pasa una cajera o detrás de esa colección que fue armado por un trabajador, hay una historia detrás de ese trabajador, en SAGA Falabella no es lo que se imaginan, yo no estoy aquí como representante de los trabajadores para destruir a Falabella, lo único que queremos que Falabella voltee a ver a sus trabajadores y nos escuche.</i></p> <p><b>2.</b> Otro elemento que comenta el sindicato es que, desde el mes de enero de 2019, vienen solicitando mejorar los niveles de comunicación y el diálogo con la empresa e instaurar mesas de trabajo en donde los inconvenientes puedan ser evaluados y solucionados, sin embargo, <b>SAGA Falabella</b> ha optado por no escuchar ni atender a las solicitudes del sindicato. Al parecer, las</p> |

|                |  | Huelga   |   |
|----------------|--|--|---|
|                |  | Problema Reportado   | Estado Actual   |
| SAGA Falabella |  |  | laxas normativas laborales y su amplia capacidad de gestión a través diversos personeros y abogados les permite aumentar el nivel de confrontación y, ante las denuncias a la autoridad, simplemente pagar las multas. Así lo manifiesta el sindicato en el siguiente extracto <i>“...lo único que se está logrando es que cada vez sea mas confrontacional... saben que las leyes en el Perú muchas veces salen a favor de los empresarios, podemos denunciarlos a la SUNAFIL, prefieren pagar la multa... denúnciame judicialmente que dura cuatro, cinco años, hasta ahí te sigo aplastando”</i> . |
|                |  | Sin información respecto de este ítem en informe anterior.   | <b>1. SUTRAPROTISA</b> comenta que, si bien no ha habido huelgas durante el último, los procesos de negociación siempre han sido complicados y conflictivos. La posibilidad de llegar a huelga ha estado presente en la mayoría de ellos ya que al parecer la empresa sólo manifiesta una mejor disposición al diálogo cuando la posibilidad de la realización de una se hace realmente manifiesta. Es decir, su comportamiento se ve altamente influenciado por las medidas de presión que como organización sindical puedan desarrollar.  |
| PROTISA        |  |  |   |
| CENCOSUD       |  | <b>1. SUTRAGRUCPEP</b> manifiesta que durante el año 2017 el proceso de negociación colectiva sólo llega a su fin luego de 23 días de huelga. Durante esta oportunidad se negociaban dos pliegos | <b>1.</b> El proceso de huelga mencionado durante el informe anterior, que tuvo una duración de 23 días durante el año 2017, ha tenido consecuencias para los trabajadores y trabajadoras   |

|          |           | Huelga  |   |
|----------|-----------|---|---|
|          |           | Problema Reportado  | Estado Actual   |
| CENCOSUD |           | <p>de reclamos (proyectos de convenio colectivo) cuya duración normalmente es de un año y que este caso había tomado mas de este tiempo determinado por ley, lo cual pone de manifiesto las dificultades para concretar acuerdos entre la empresa y sus trabajadores.</p> <p>2. El sindicato denunció ante la <b>SUNAFIL</b> el incentivo hacia el retiro de trabajadores sindicalizados por parte de la empresa, dando cuenta de que esta medida involucraba a un grupo importante de trabajadores, 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 <b>SUTRAGRUCEP</b> denunció que por lo menos cuatro de los trabajadores sindicalizados que aceptaron el traslado a otra sede, fueron reubicados en distritos alejados de sus domicilios.</p> | <p>durante este ultimo tiempo dado que, ha habido despidos por parte de la empresa de acuerdo con lo expresado por el sindicato. Una de las modalidades utilizada ha sido la de firmar bonos de retiro con los trabajadores y trabajadoras que han participado de la huelga, los cuales acceden a firmar documentos a cambio de un bono monetario.</p> <p>2. Ahora bien, la situación actual entre la empresa y los trabajadores no presenta mejoras respecto de lo ya mencionado de acuerdo con el sindicato. A pesar de que los acuerdos incorporan una suma de dinero para que el trabajador acceda a la propuesta, algunos de ellos, han expuesto al sindicato que han sido presionados por la empresa para firmar esta documentación que materializa su retiro.</p> <p>De hecho, algunos de estos trabajadores están intentando volver, cuestión que la empresa no permite, aludiendo a que los documentos ya se encuentran firmados y las cantidades ya han sido pagados.</p> |
|          | ABASTIBLE | <p>1. Por otro lado, el <b>SINTRASOLGAS</b> 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</p>   | <p>1. No se han vuelto a presentar situaciones de huelga desde el último informe realizado por Perú EQUIDAD.</p> <p>2. Si comenta el sindicato que se han realizado protestas afuera de la empresa en algunas ocasiones, sin embargo, estas situaciones no revisten el carácter de huelga.</p>  |

|           |   | Huelga             |   |
|-----------|---|--------------------|---|
|           |   | Problema Reportado | Estado Actual   |
| ABASTIBLE | 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. |                    |   |
| GEOPARK   | Sin información respecto de este ítem.  |                    | No participa en este informe.   |
| LAIVE     | No participa en informe anterior.   |                    | No participa en este informe.   |
| TOTTUS    | No participa en informe anterior.   |                    | <p><b>1.</b> El sindicato expone que la buena comunicación que existe con la empresa permite desarrollar mesas de trabajo fructíferas, lo cual, evidentemente permite no tener que llegar a medidas como la huelga.</p> <p><b>2.</b> Otro elemento importante es que, si bien se cumple con la entrega del bono por término de negociación sólo a los afiliados del sindicato, la empresa también entrega un bono a los trabajadores no afiliados. En este sentido, el sindicato no ve esto como un incentivo a la desafiliación ya que comenta que son bonos diferentes y que el bono económico por negociación colectiva sólo se entrega a los afiliados al sindicato, que son cerca de 550 trabajadores.</p> |

| Seguridad y Salud Ocupacional  |  |
|--|--|
| Problema Reportado   | Estado Actual  |
| <p><b>1.</b> El 2014 la empresa Ripley fue sancionada por SUNAFIL por no acreditar el cumplimiento de las normas en materia de ergonomía al no brindar capacitación en técnicas de postura y posicionamiento a trabajadores impulsadores, y por no haber implementado medidas para alternar las posturas de pie y sentado para los trabajadores que realizan sus labores parados.</p> <p><b>2.</b> 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 impulsadores del programa de capacitaciones en posturas correctas del trabajo y pausas activas. La sanción emitida por el inspector fue convalidada mediante resolución de Sub-Intendencia y luego con una resolución de intendencia, al declarar infundada la apelación hecha por la empresa.</p> <p><b>3.</b> El año 2014 Ripley volvió a ser sancionada por la inspección del trabajo por no acreditar el incumplimiento de las normas en materia de ergonomía<sup>146</sup>. 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,</p> | <p><b>1.</b> Respecto del incumplimiento de las normas de ergonomía, el sindicato manifiesta que esta situación de cierta forma aún se mantiene, a pesar de que la empresa ha sido sancionada por <b>SUNAFIL</b> en los años 2014<sup>147</sup> y 2016<sup>148</sup> por no cumplir la norma en materia de ergonomía respecto de personas que estaban en una misma posición (de pie o sentadas) por un tiempo prolongado. En este sentido, no se les ha brindado capacitación a los/as trabajadores/as respecto de esta situación ni tampoco se han establecido medidas que permitan alternar posturas en el entorno laboral con el fin de ir previniendo posibles afectaciones a la salud de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p><b>2. SUTRAGRISA</b> 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. Por otro lado, la empresa tampoco ha enfrentado el problema de fondo, es decir, las condiciones estructurales que generan la incidencia de casos de estrés laboral, como los son la intensidad y sobrecarga a la que se ven enfrentados diariamente.</p> |

146 Acta de infracción N° 307-2014-SUNAFIL/ILM.

147 Acta de infracción N° 895-2014-SUNAFIL/ILM.

148 Acta de infracción N° 1159-2016-SUNAFIL.

| Seguridad y Salud Ocupacional  |   |
|--|---|
| Problema Reportado   | Estado Actual   |
| <p>que sean idóneos para trabajos en postura sedente o consideren las medidas antropométricas de los trabajadores.</p> | <p><b>3.</b> En este sentido, según el sindicato no existe un cumplimiento cabal de las normas respecto de la seguridad y la salud en el trabajo, de hecho, manifiestan que las jornadas en la empresa son cercanas a las 10 horas diarias, siendo gran parte de esta una jornada que se realiza de pie o, en el caso de los/as cajeros/as, que se deben mantener en una misma postura por tiempos prolongados y que, a la larga, les han producido afectaciones por movimientos repetitivos que han derivado en <b>tendinitis</b> para luego avanzar a <b>tendinosis</b>.</p> <p><b>4.</b> Como se menciona anteriormente, han ido apareciendo estas problemáticas que afectan mayormente a trabajadoras mujeres. Por su parte, la empresa no reconoce estas afectaciones, no existiendo algún seguro específico que se haga cargo de los costos que estas afecciones generan a los trabajadores, debiendo ser estos mismos quienes costean con sus propios ingresos los medicamentos y/o tratamientos asociados a estas afectaciones.</p> <p><b>5.</b> La empresa se ha limitado a utilizar médicos o terapeutas ocupacionales que, a juicio del sindicato, están más preocupados de encontrar alguna relación entre la patología y alguna enfermedad congénita del trabajador, que a aportar en el mejoramiento de la salud de los trabajadores. En este sentido, los terapeutas exponen una serie de explicaciones que, a juicio del SU-TRAGRISA, buscan direccionar la en-</p> |

| Seguridad y Salud Ocupacional |  |
|-------------------------------|--|
| Problema Reportado            | Estado Actual  |
| RIPLEY                        | <p>fermedad y/o afección a un problema particular del trabajador o trabajadora y no, a las condiciones laborales en las cuales estos se desempeñan a pesar de las continuas denuncias que se han presentado por este tema.</p> <p><b>6.</b> Ante los reclamos expuestos por el sindicato, la empresa responde invitándoles a demandarles en vez de buscar algún acuerdo que ayude a sus propios trabajadores. Así lo expone el sindicato: <i>“...la empresa no asume nada [...] dicen entonces, si gustas demándenme pues, demándenme... en la vía judicial ahí veremos si logran demostrar que es nuestra responsabilidad”</i>.</p>   |
| SAGA Falabella                | <p><b>1.</b> De acuerdo con el sindicato, existen practicas al interior de la empresa ponen en riesgo o afectan la salud de las personas, estas prácticas se han denunciado a <b>SUNAFIL</b> siendo multada la empresa por no respetar las pausas activas de los trabajadores en donde se incorporaban elementos relativos a la postura, ergonomía y a la no existencia de salas de descanso para los trabajadores al interior de la empresa. De acuerdo con el sindicato, <i>“la norma ha cambiado<sup>149</sup>...actualmente dice que los trabajadores, cada 4 horas, tenemos que hacer cambios de postura o tener, si tu trabajas parado, hacer ejercicios... en los centros de distribución no se cumple esta normativa”</i>.</p> <p><b>1.</b> De acuerdo con el sindicato, el comité de seguridad y salud ocupacional no funciona correctamente principalmente porque no está configurado como establece la ley, es decir, de forma conjunta entre trabajadores y empresa.</p> <p><b>2.</b> Por otro lado, el sindicato denuncia que existen trabajadores del Centro de Distribución ubicado en Villa el Salvador (Lima), que no cuentan con seguro lo cual constituye un elemento bastante grave, sobretodo, habiendo existido accidentes importantes en este centro de distribución. De hecho, hace cuatro años una trabajadora perdió cuatro dedos del pie y parte del empeine y durante este tiempo ha estado luchando</p> |

149 Ley N° 29783, Ley de Seguridad Ocupacional en el Trabajo.

SAGA Falabella

| Seguridad y Salud Ocupacional |  |
|-------------------------------|--|
| Problema Reportado            | Estado Actual  |
|                               | <p>por algún tipo de compensación y ha sido apoyada por la organización sindical debido a la poca o nula recepción por parte de la empresa hacia sus reclamos.</p> <p><b>3.</b> Otro elemento mencionado en el informe anterior, fue el tema de las pausas activas que no han sido respetadas por la empresa. Lo que expone el sindicato en este aspecto, es que los centros de distribución no están habilitados no cuentan con el suficiente espacio para poder cumplir con la normativa. Una solución sería ampliar los espacios para los trabajadores, aunque esto no pareciera estar en los planes de la empresa. <b>SUNAFIL</b> ha dado la recomendación a <b>SAGA Falabella</b> de tener una sala de descanso.</p> <p><b>4.</b> En marco de esta pandemia sanitaria, el sindicato ha denunciado la existencia de serias irregularidades respecto de las medidas de bioseguridad necesarias para la operación de esta empresa en diversas tiendas y centros de distribución. De hecho, el día 2 de abril del 2020, personal de SUNAFIL se presentó el centro de distribución de la empresa ubicado en Villa el Salvador, en conjunto con la fiscalía del Perú y la Policía Nacional. Lo anterior, debido al incumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la autoridad que regían en ese momento al encontrarse 40 trabajadores al interior de este recinto en pleno estado de emergencia.</p> |



SAGA Falabella

| Seguridad y Salud Ocupacional |  |
|-------------------------------|--|
| Problema Reportado            | Estado Actual  |
|                               | <p><b>5.</b> La situación ha seguido empeorando durante la crisis, en este tiempo se han efectuado despidos como medida de castigo hacia trabajadores que solicitaban mayores medidas de seguridad<sup>150</sup>. Este es el caso de 22 trabajadores/as han recibido una carta de pre aviso de despido por “negarse a cumplir sus funciones” debido a que solicitaban mayores medidas de bioseguridad durante la pandemia por el Covid-19. Medidas que, por cierto, han sido reglamentadas por la autoridad.<sup>151</sup></p> <p><b>6.</b> De acuerdo a los trabajadores, la empresa se limitó a entregar un manual denominado “Protocolo de Prevención”, que planteaba una serie de medidas que, por cierto diferían de lo que estaba ocurriendo relamente en la práctica, dado que no se estaban respetando las medidas allí presentadas. Ante esto, un grupo de trabajadores el día 13 de mayo de 2020 han enviado una carta a la empresa en la que manifiestan la voluntad de hacer uso de su <b>Derecho de Resistencia al Trabajo</b>, establecido en el artículo <b>63 de la ley 29783</b> – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p><b>7.</b> Debido a esto, el día 19 de mayo del 2020, <b>SAGA Falabella</b> ha cursado cartas de pre aviso de despido acusándoles de abandono de trabajo, sin considerar la carta enviada por los traba-</p> |



150 SAGA Falabella ha cursado cartas de pre aviso de despido a 22 trabajadores/as, acusándolos de abandono de trabajo.

151 R.M. N° 239-2020-MINSA y R.M. N° 265-2020.

| Seguridad y Salud Ocupacional |   |
|-------------------------------|---|
| Problema Reportado            | Estado Actual   |
| SAGA Falabella                | <p>adores en donde exponían sus razones personales y sanitarias que justificaban su decisión. Razones principalmente fundadas en el riesgo y en el inminente peligro de contagio para ellos y sus familiares.</p>   |
| PROTISA                       | <p><b>1.</b> El Sindicato reportó dos tipos de problemas derivados de procedimientos realizados por el personal de la empresa. A partir de las denuncias realizadas, Protisa introdujo algunos cambios que mejoraron las condiciones.</p> <p><b>2.</b> 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 incómodo, el excesivo calor afectaba la salud del personal; en particular la de las trabajadoras mujeres, que reportaron sudoración excesiva. Se denunció el hecho ante la <b>SUNAFIL</b>, lo que determinó que la empresa adoptara medidas correctivas que optimizaron la ambientación de los espacios, monitoreando periódicamente su temperatura y ventilación.</p> <p><b>3.</b> Por otro lado, el <b>SUTRAPROTISA</b> 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</p> <p><b>1.</b> El sindicato había manifestado en el informe anterior diversos temas respecto de la seguridad, uno de ellos eran altos niveles de temperatura en las calderas y un entorno de trabajo incómodo, además de problemas ergonómicos por el peso que muchos trabajadores tenían que soportar en su día a día.</p> <p><b>2.</b> Respecto de esta situación el sindicato manifiesta que en algunas áreas se ha logrado bajar las temperaturas. Específicamente, en la zona de calderas se hizo una denuncia directa al ministerio del trabajo y promoción del empleo, a partir de la cual se mejoraron los ambientes de trabajo de los operarios que permanecían en esa área.</p> <p><b>3.</b> Respecto de la otra área problemática reportada en el informe anterior, el sindicato manifiesta que la situación de la temperatura en el área denominada “pañelera” se llegaron a colocar extractores de calor, sin embargo, esta mejora no ha sido suficiente ya que el mecanismo no cumple a cabalidad con su función. No obstante, el sindicato reconoce una mejora, aunque seguirán insistiendo en este tema al sentir que no se ha solucionado completamente.</p> |

| Seguridad y Salud Ocupacional |   |
|-------------------------------|---|
| Problema Reportado            | Estado Actual   |
| <p><b>PROTISA</b></p>         | <p>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.</p> <p><b>4.</b> Además de los temas de temperatura ya mencionados, se mencionan problemas respecto a la ergonomía. En este punto se presentará por parte del sindicato un documento denominado plan de ergonomía que buscará mejorar estas condiciones laborales. El sindicato espera tener buena acogida y poder llevar adelante este plan ya que el número de trabajadores con problemas relacionados a la ergonomía han ido en aumento durante el último tiempo.</p> <p><b>5.</b> Finalmente <b>SUTRAPROTISA</b> manifiesta que, si bien se ha mejorado en el proceso de modernización de maquinarias y automatización de procesos por parte de la empresa, aún sigue presentando debilidades importantes en el área de seguridad y salud laboral, además de que continúa realizando prácticas como ofrecer dinero a trabajadores accidentados con el propósito de que estos desistan de las denuncias.</p> |
| <p><b>CENCOSUD</b></p>        | <p><b>1.</b> El <b>sindicato</b> expresa que el comité de seguridad ocupacional en el trabajo no funciona. Se menciona que 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. Por otro lado, esta instancia no sesiona inmediatamente cuando se</p> <p><b>1.</b> En primer lugar, <b>SUTRAGRUCEP</b> expresa que las condiciones de seguridad siempre pueden ir mejorando, en este sentido lo entienden como un proceso que es continuo, sobretodo respecto de la contingencia actual por la pandemia del Covid-19. En este sentido el sindicato expone que si bien es cierto se han implementado algunas medidas de seguridad en el centro de distribución respecto de la higiene aún no son suficientes.</p>  |

| Seguridad y Salud Ocupacional   |   |
|---|---|
| Problema Reportado  | Estado Actual   |
| <p>producen accidentes de trabajo, como debiera estar establecido.</p> <p>2. En el primer informe mencionaba que <b>CENCOSUD</b> había presentado un reglamento del comité de seguridad en el que el sindicato no había participado en su aprobación. Respecto de esto, el sindicato manifiesta que respecto de esto se ha ido mejorando, aunque existe mas por hacer de acuerdo con los trabajadores. La central ha mejorado, aunque sigue habiendo accidentes, por lo menos uno por mes menciona el sindicato.</p> <p>2. Otro elemento relevante es que han existido accidentes, siendo uno de los accidentados <b>Manuel Velezmora</b>, secretario general del sindicato</p> <p><b>CENCOSUD</b></p> <p><i>“...yo trabando me accidenté en el comedor y ni siquiera ha sido m culpa... estaba yo en el dan un break para comer a medio día y también por la noche y en esa oportunidad yo tenía turno de día y el ventilador aéreo de eso grandes que tienen hélices de metal... eso se rompió y me cayó a mí y me rompió el alma, sino es por mis reflejos quedo mal para toda la vida y me causo un daño psicológico para toda la vida y hasta ahora la empresa no respondió, fue tan injusta... el maxilar se desvió entre otras cosas, estuve casi dos meses y medio sin trabajar y ahora ya no estoy trabajando en planta y me quitaron la variable que nos dan por eso”</i></p> | <p>2. Otra cuestión que ya se mencionaba en el antiguo informe era que el comité de seguridad ocupacional no funcionaba ya que existían obstáculos para que esta instancia funcionera. Respecto de esto el sindicato comenta que la empresa ha tenido que tomar acciones respecto de la seguridad debido a la cantidad de accidentes que ha habido, sobretudo en las centrales de distribución que es donde se manipulan una mayor cantidad de elementos peligrosos donde los trabajadores, por tanto, tienen mayores posibilidades de accidentarse.</p> <p>3. Los accidentes más comunes son mayormente cortes, quemaduras, caídas leves, caídas fuertes (que conllevan problemas de cervical, dorsal y/o lumbar), quemaduras graves, entre otras. Lo que se ha hecho, de acuerdo con el sindicato, para bajar el nivel de accidentabilidad es contratar profesionales ligados a la seguridad junto con mejorar la calidad de los ingenieros que trabajan en la empresa.</p> <p>4. Otro elemento mencionado por el sindicato es la obsolescencia que están alcanzando las tiendas y las maquinarias que son utilizadas por trabajadores y clientes, sobretudo, en áreas donde se manejan ollas o cocinas, en sándwiches donde se usan maquinas selladoras, maquinas cortantes de las empanadas, también sierras, todos estos implementos son antiguos, así como también en el área de pastas</p> |

| Seguridad y Salud Ocupacional |   |
|-------------------------------|---|
| Problema Reportado            | Estado Actual   |
|                               | <p>que son muy antiguas y no tienen en mantenimiento adecuado además de que el encargado de mantenimiento no estaba constantemente, actualmente hay un trabajador de tiempo completo. En el caso de las máquinas de dulces, batidoras, de cortes, estas también se encuentran obsoletas, por lo anterior muchas máquinas han explotado y han ocurrido accidentes graves.<sup>152</sup></p> <p>5. El informe anterior expresaba que la empresa había presentado un reglamento del comité de seguridad pero que el sindicato no había participado en la creación de este. De acuerdo con el sindicato esta situación sigue ocurriendo, así lo manifiestan... <b><i>“el sindicato no es invitado a nada, ni para comentar, solo se le permite todo lo que sea en su área de producción, inclusive para una reunión donde ellos quieren tener una idea de lo que es el trabajo interno solo se hacen llamados a los supervisores de área, aunque ellos no tienen conocimiento actual ya que hace muchos años que no son trabajadores de planta.”</i></b></p> <p><b><i>“...además en los años que llevan nunca han podido ordenarse en sus ideas, en cambio dentro del sindicato hay muchos trabajadores que si están siendo capacitados y si tienen una visión de como organizar, complementar, opinar y dar ideas de como hacer para que esto mejore, pero al sindica-</i></b></p> |

152 La máquina explotó y perjudicó directamente a un trabajador que quedó sordo.

| Seguridad y Salud Ocupacional |  |
|-------------------------------|--|
| Problema Reportado            | Estado Actual  |
| CENCOSUD                      | <p><i>to no lo quieren tomar en cuenta, nos miran como que somos un problema, todo lo que nosotros queramos decir se puede quizás escuchar en un momento, pero nada de eso finalmente se realiza, no hay participación sindical ahí, de ninguna manera”.</i></p> <p>6. Finalmente, el sindicato menciona que, a raíz de la denuncia de un trabajador desvinculado, <b>SUNAFIL</b> se hizo presente y a partir de esta visita se comenzaron a realizar algunas mejoras en el área de seguridad ya que se habían presentado problemas respecto de algunos implementos como extinguidores de fuego, el tendido eléctrico y señalizaciones. A raíz de la llegada de SUNAFIL comienza a ejecutarse un cambio positivo en las condiciones de trabajo de la empresa, principalmente en su centro de distribución consistente en elementos como pintado de puertas, mejoramiento de grifería, ductos, entre otros. De acuerdo con el sindicato se hizo una refacción casi total debido a que existían muchas deficiencias al interior de la empresa.</p> |
| ABASTIBLE                     | <p>1. Según señala el sindicato <b>SINTRASOLGAS</b>, la empresa no implementa una política de seguridad y salud ocupacional que genere confianza en los trabajadores, como ejemplos de esta afirmación expone diversas razones.</p> <p>2. En primer lugar, plantea que se incumple con el Convenio Colectivo en</p> <p>1. El comité de seguridad y salud ocupacional funciona correctamente de acuerdo al sindicato.</p> <p>2. Existe un alto nivel de participación en estos mecanismos de protección por parte de los trabajadores. En este sentido este comité ha permitido el establecimiento de medidas de protec-</p>  |

| Seguridad y Salud Ocupacional   |   |
|---|---|
| Problema Reportado  | Estado Actual   |
| <p>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.</p> <p><b>3.</b> Por otro lado, 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.</p> <p><b>4.</b> Finalmente el Comité de seguridad y salud en el trabajo no convoca a reuniones extraordinarias cuando se produce algún accidente; o en su defecto, este solo se reúne con representación de la empresa.</p> | <p>ción consensuadas entre trabajadores y empresa que han sido eficientes en lo que respecta a la contención del virus y la consecuente seguridad de los trabajadores.</p> <p><b>3.</b> Finalmente se expresa que en provincia ha habido inconvenientes respecto del funcionamiento del comité de seguridad (existen seis plantas de Abastible en provincia) no obstante estas se han podido solucionar. El sindicato expresa que mas que todo han sido, a su juicio, problemas de comunicación y entendimiento entre las partes.</p> |
| <p><b>ABASTIBLE</b></p>   |   |
| <p><b>GEOPARK</b></p>   | <p>Sin información respecto de este ítem. No participa en este informe.</p>   |
| <p><b>LAIVE</b></p>   | <p>No participa en informe anterior. No participa en este informe.</p>  |
| <p><b>TOTTUS</b></p>  | <p>No participa en informe anterior.</p> <p><b>1.</b> Respeto de <b>Hipermercados Tottus</b>, la situación ha ido evolucionando desde el año 2017, cuando se presentó una carta a la empresa respecto de este tema. A partir de esta situación se logró un mayor nivel de inclusión de trabajadores en el comité que antes no existían y es a partir de esto que se ha ido trabajando y buscando las mejoras para los trabajadores a nivel nacional. Actualmente existen algunos inconve-</p>   |

TOTTUS

| Seguridad y Salud Ocupacional |   |
|-------------------------------|---|
| Problema Reportado            | Estado Actual   |
|                               | <p>nientes respecto de algunas tiendas en este tema que el sindicato atribuye a la alta rotación de trabajadores que no ayuda gestionar una mayor organización sindical que permita aportar a mejorar sus condiciones de trabajo.</p> <p><b>2.</b> Otro tema importante para el sindicato son los elementos de protección personal. Respecto de esto se ha mejorado principalmente a partir del establecimiento de la mesa de seguridad y salud en el trabajo en donde participan activamente representantes de los trabajadores. En este sentido, el sindicato manifiesta que existen las instancias para efectuar las reuniones entre la empresa y los trabajadores, siendo este un espacio bastante autónomo en el proceso de toma de decisiones y de resolución de conflictos.</p> <p><b>3.</b> Otro elemento que menciona el sindicato, a medida de propuesta, es intentar generar mayores niveles de concientización por parte de los trabajadores respecto del uso de los mecanismos y medios de protección que son entregados por la empresa. Para esto sería deseable general mayores capacitaciones y/o talleres que permita elevar estos niveles de conocimiento respecto del uso de estos elementos de protección personal.</p> <p><b>4.</b> Lo anterior, se relaciona en gran medida con los altos niveles de accidentalidad que existen de acuerdo con el sindicato. Una de las razones principa-</p> |

| Seguridad y Salud Ocupacional |   |
|-------------------------------|---|
| Problema Reportado            | Estado Actual   |
| <b>TOTTUS</b>                 | <p>les es la alta rotación de trabajadores que la empresa maneja. Es predecible que la inestabilidad de la plantilla aumente las probabilidades de efectuar capacitaciones respecto de los temas de seguridad parecen mas bien bajas. Esta situación de cierta forma menoscaba colateralmente los estándares de seguridad deseados.</p> <p><b>5.</b> Respecto de la salud psicológica de los trabajadores, se manifiesta que solo existen médicos de tienda y asistentes sociales, pero no psicólogos. En el caso de las asistentes sociales, su rol es hacer seguimiento a los trabajadores, que muchas veces vienen de algún tipo de accidente, allí ellas evalúan su recuperación, descansos médicos y recomendaciones que son recibidas por parte de los doctores. En este sentido estos profesionales, se acuerdo al sindicato, cruzan mucha información con los doctores de tienda, con la jefatura de gestión humana de la empresa y desde allí se gestionan las medidas hacia los trabajadores.</p> |
| Tipos de Contratación         |   |
| Problema Reportado            | Estado Actual   |
| <b>RIPLEY</b>                 | <p><b>1.</b> El sindicato manifestaba en ese momento la empresa Ripley prácticamente tenía sometidos a contratos temporales al 80% de los trabajadores y fue a partir de un trabajo del sindicato que duró aproximada mente cuatro o cinco años que esto ha comenzado a cambiar, aunque de forma muy re-</p> <p><b>1.</b> En la actualidad, de los 6500 trabajadores y trabajadoras que Ripley tiene en Perú, aproximadamente 3000 se desempeñan en modalidad part time y el resto a tiempo completo. El sindicato menciona que, a través de unas decenas de actas y denuncias presentadas, se logró que la empresa respetara la</p>  |

| Tipos de Contratación  |  |
|--|--|
| Problema Reportado   | Estado Actual  |
| <p><b>RIPLEY</b></p> <p>lativa. Así lo expresaba el sindicato... <b><i>“nosotros peleamos muy duro eso, esa pelea duró más o menos como cuatro a cinco años porque comenzamos a ingresar denuncias por tienda por sede y constantemente sobre contratos paralizados y salían actas y actas de infracción multas y multas y muchas multas incluso nosotros lo llegamos a denunciar al congreso, específicamente a la comisión de trabajo. En un momento fue citado Sergio Collarte para que informe sobre eso sobre como Ripley podría contratar y hacer fraude a la ley contratando temporalmente a trabajadores a plazos determinados que tenían bajo contratos temporales, más o menos hace cinco años la empresa tomo la decisión de a todos los trabajadores hacerlos estables y es donde nosotros más o menos logramos un poco también crecer como medio sindical”.</i></b></p> | <p>norma de contratación que establece que los trabajadores contratados tienen derecho a la estabilidad laboral pasando por un periodo de prueba de tres meses, para luego pasar a ser parte de la plantilla a tiempo completo.</p> <p>2. El <b>SUTRAGRISA</b> manifiesta que el continuo cambio de trabajadores complejiza la ambiente de mantener un sindicato. Por otro alado, el contrato part time se constituye como una amenaza debido a que ha venido reemplazando progresivamente a los contratos de tiempo completo. Ejemplo de esto es la tienda Ripley de Atocongo, que funciona con casi un 80% de trabajadores part time. Para los trabajadores, esto es parte de un plan operativo de la empresa que está evaluando la posibilidad de aumentar este tipo de estructura contractual al resto de tiendas de la empresa con el fin de debilitar a la organización sindical, es decir, que no negocien colectivamente y además de poder despedir con mayor facilidad.</p> |
| <p><b>SAGA Falabella</b></p> <p>1. <b><i>“tenemos mucha precariedad laboral porque en campañas navideñas no respetan nuestro horario ni nuestros descansos, Falabella te impone los horarios, en cierre de puertas también te las impone, ya no le importa tu integridad física, es como que tu trabajas y listo, es mas a las cajeras que es el área mas golpeada, porque les separan todas las mesas para que coman, solo coman y se vayan a trabajar, entonces.</i></b></p>   | <p>1. Una de las cuestiones que influye con mayor relevancia en los niveles de afiliación sindical tienen que ver con los tipos contractuales que maneja la empresa. Los altos niveles de personal part-time y de contratos temporales generan altos niveles de incertidumbre laboral y miedo que se ven representado en que muchos de los trabajadores optan por no sindicalizarse por miedo a represalias, esta situación es de co-</p>  |

| Tipos de Contratación |  |
|-----------------------|--|
| Problema Reportado    | Estado Actual  |
| SAGA Falabella        | <p>nocimiento de la organización sindical.</p> <p><b>2.</b> De acuerdo al sindicato cerca del 30% de la planilla total con contrato part time, porcentaje que continúa aumentando. Así lo expresa el sindicato... <i><b>“del 100%, el 30% es part time, el 70% es tiempo completo, de ese 70% la mitad es a contrato y la otra mitad es estable... es decir con contrato... que tiene estabilidad laboral dentro la empresa”.</b></i></p>  |
| PROTISA               | <p>Sin información respecto de este ítem en el informe anterior.</p> <p><b>1.</b> El <b>SUTRAPROTISA</b> expone que los niveles de tercerización son elevados, aunque no cuenta un dato específico en el momento de la entrevista, si manifiesta con claridad el nivel de precariedad de los tipos de contratos usados por la empresa que producen un alto nivel de rotación en la planilla, que no dura mas de año y medio. Para el sindicato, esto claramente se conecta con la alta tasa de accidentabilidad en la empresa.</p> <p><b>2.</b> Ahora bien, respecto de los despidos, según el sindicato, han sido atribuidos a problemas físicos de los trabajadores, sobretodo respecto de quienes han sufrido problemas de lumbalgias. Recientemente, un trabajador fue despedido porque supuestamente había acumulado muchas faltas, aunque, de acuerdo con SUTRAPROTISA, ceses colectivos propiamente tal no ha habido.</p> |

| Tipos de Contratación |  |
|-----------------------|--|
| Problema Reportado    | Estado Actual  |
| <b>CENCOSUD</b>       | <p><b>1.</b> Al igual que en la mayoría de las entrevistas realizadas, en el caso del sindicato <b>SUTRAGRUCEP</b> comenta que los contratos de ingreso son por tres meses para luego de este periodo de evaluación por parte de la empresa se procedía a ampliar hasta los seis meses para luego establecerse un contrato a largo plazo.</p> <p><b>1.</b> La situación contractual en CENCOSUD se mantiene bastante similar a la expresada para el primer informe, sin embargo, ha aumentado la fragilidad de los nuevos trabajadores. El sindicato a capacitado a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados respecto de las conductas que se pueden desarrollar al interior de la empresa debido a los mayores niveles de intransigencia de esta.</p> <p><b>2.</b> Finalmente se manifiesta que últimamente han existido despidos, De acuerdo con el sindicato se deben a algún tipo de represalia por la anterior huelga, lamentablemente se ha utilizado la precariedad laboral de muchos trabajadores para ofrecerles ciertos bonos de retiro que están emparejados con la firma de un documento que de cierta forma esconde lo que allí ocurre, una represalia por haber estado en huelga.</p> |
| <b>ABASTIBLE</b>      | <p>Sin información en el informe anterior respecto de este ítem.</p> <p><b>1.</b> Respecto de esta situación, <b>SINTRASOLGAS</b> comenta que la totalidad de los trabajadores se encuentran con contrato indefinido y por tanto existe cierta estabilidad laboral al interior de la empresa.</p>  |
| <b>GEOPARK</b>        | <p>Sin información en el informe anterior respecto de este ítem.</p> <p>No participa en este informe.</p>  |

| Tipos de Contratación |                                   |   |
|-----------------------|-----------------------------------|---|
|                       | Problema Reportado                | Estado Actual   |
| LAVE                  | No participa en informe anterior. | No participa en este informe.   |
| TOTTUS                | No participa en informe anterior. | <p><b>1.</b> Respecto de la empresa Tottus, existe una alta rotación de personal, derivada de las actuales condiciones laborales, una de estas es el tipo de contrato precarizado que los jóvenes que entran a la empresa obtienen, además de las expectativas de estos mismos que muchas veces encuentran mejores condiciones laborales y se van de la empresa, entre otras.</p> <p><b>2.</b> En este sentido, el sindicato como organización ha solicitado a la empresa mantener a la mayor cantidad de personas de forma estable, sobretodo aquellas que llevan un tiempo laborando y poseen un alto nivel de conocimiento de sus labores y del funcionamiento de Tottus. Evitar que dejen la compañía debido al aumento de la rotación es vital, según el sindicato, para mantener ciertos niveles aceptables de calidad en el servicio entregado, no obstante, ven complejo que esta petición se acoga y genere medidas concretas ya que al parecer la idea de mantener este tipo de contratación de tipo part time de forma preferencial es mas fuerte.</p> |

| Condiciones Generales de Trabajo   |  |
|--|--|
| Problema Reportado   | Estado Actual  |
| <p><b>RIPLEY</b></p> <p>1. A inicios del 2018 los trabajadores de Ripley recurrieron a <b>SUNAFIL</b> para denunciar discriminación salarial. El holding chileno se negaba a pagar un “bono de alimentos” de 210 soles mensuales a 330 de sus empleados de Lima. La institución estatal dio trámite a la denuncia del sindicato y, tras las inspecciones de rigor, en abril de ese año resolvió que Ripley, con ingresos anuales de 600 millones de dólares, había incurrido en faltas graves y debía pagar tres multas por un total de 256,781 soles. Los trabajadores, sin embargo, no se hicieron ilusiones cuando tuvieron la resolución en sus manos. Sospecharon que, como en ocasiones anteriores, la compañía apelaría y que el trámite terminaría en-trampado. No se equivocaron.</p> | <p>1. Respecto de la denuncia presentada por el sindicato respecto del bono de alimentos manifestada en el informe anterior aun no existe una decisión después de dos años. Lo que sí ha hecho la <b>SUNAFIL</b> es reducir la multa a 130 mil soles a la empresa. Este ejemplo no es el que muestra en medida lo que ocurre en SUNAFIL. Existen resoluciones donde las multas no “superan los cinco mil soles”, comenta Hugo Visosa Senador, secretario general del sindicato de Ripley.</p> <p>2. En este sentido, <b>SUTRAGRISA</b> expone que, a lo largo de estos años, el sindicato ha presentado 30 quejas en <b>SUNAFIL</b>, algunas de ellas por prácticas antisindicales, reducción de sueldos y traslados injustificados. Todas terminaron enredadas en la telaraña burocrática del organismo estatal.</p> <p>3. Otro elemento importante respecto de las condiciones generales de trabajo tienen relación con la creación del Comité de hostigamiento sexual en el trabajo. Esta nueva instancia que ha sido creada por la empresa se ha instaurado sin la participación del sindicato y los trabajadores, cuestión que se encuentra fuera de la norma. Lo anterior instala por tanto un funcionamiento irregular del mismo, en este sentido el sindicato presentó una denuncia ante <b>SUNAFIL</b><sup>153</sup> con el fin de que esta</p> |

153 Proceso en trámite, número de hoja de ruta: 0000036548-2020

| Condiciones Generales de Trabajo |   |
|----------------------------------|---|
| Problema Reportado               | Estado Actual   |
| <p><b>RIPLEY</b></p>             | <p>situación se subsane y se les permita participar como lo establece la ley<sup>154</sup>.</p>   |
| <p><b>SAGA Falabella</b></p>     | <p><b>1.</b> Las condiciones de trabajo, de acuerdo con el sindicato, son insuficientes, existe precariedad laboral manifestada en cuestiones como el no respeto al horario de cierre de tiendas en diferentes campañas que la empresa lleva adelante cada mes en donde Falabella les impone los horarios a los trabajadores, imponiendo lo que ellos denominan “cierre de puertas” en donde te obliga a cerrar tiendas cerca de las 11 de la noche, no tomando en consideración las dificultades de desplazamiento ni la integridad de los trabajadores que deben regresar a sus hogares a esos horarios, siendo el área de las cajeras la mas golpeada.</p> <p><b>2.</b> Con respecto a diversos ceses colectivos, el sindicato manifiesta que han sufrido la tercerización a lo que denominan ceses colectivos disfrazado. Esto se ha desarrollado tanto en el área de seguridad como en el área de plataforma que paso a un tercero... “es más, las tiendas nuevas están abriendo con personal tercerizado, la tienda Puruchuco, que es el centro comercial mas grande de Lima y de Perú, en esa tienda las cajeras no pertenecen a la planilla de Falabella, esas cajeras pertenecen a Hermes... por tanto se están tercerizado cada vez más áreas.</p> <p><b>1.</b> De acuerdo con el sindicato las condiciones laborales no son óptimas al interior de la empresa. Si bien la jornada laboral se ajusta en términos de horarios a lo regulado por ley, los entornos de trabajo han ido empeorando dada la reducción de trabajadores. A esta reducción se ha sumado el aumento de tareas y funciones per cápita que realiza cada uno debido a la menor cantidad de trabajadores. Este es el caso de los vendedores que actualmente se hacen cargo de funciones extras tales como hacer caja, la venta online, entre otras, sin que esto se vea reflejado en su remuneración.</p> <p><b>2.</b> Muchos trabajadores culminan sus funciones pasadas las 11 de la noche con el consiguiente problema de transporte hacia sus hogares que esto implica debido a las grandes distancias que en muchos casos existe. Por otro lado, en repetidas ocasiones estas horas extras son consideradas por <b>SAGA Falabella</b> como parte de las horas de trabajo, en otras ocasiones, simplemente son “pagadas” en la modalidad de días de compensación, es decir, no suponen un pago monetario.</p> <p><b>3.</b> Respecto de despidos individuales, el sindicato menciona que durante la</p> |

154 Ley N° 27942, ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

| Condiciones Generales de Trabajo  |  |
|---|--|
| Problema Reportado  | Estado Actual  |
| <p>3. Así manifiesta las dificultades el sindicato...</p> <p><i>“Falabella te ponía unas bancas en la intemperie con lluvia con sol tenían que estar ahí, los trabajadores en tiempo de verano se echaban en el pasto que estaba en el patio por donde descargan los camiones, y en tiempo de invierno se echaban en los blocks, sin contar que en la comida era un caos, porque son horas”.</i></p> <p><i>“Ahora también esta el tema de la calidad del uniforme los chicos del centro de distribución, es un lugar muy caliente con un techo que si bien es cierto esta alto, el calor entra y es un horno, las chicas tienen que utilizar un doble pantalón en verano ... es ese pantalón carpintero de los electricistas, grueso, entonces eso también atentaba contra la salud, también tenemos el centro de distribución TERMAC que es el centro donde nosotros ingresamos la inspección, donde nos hicieron algunas observaciones y justo estábamos por subsanar el tema de la basura, había una contaminación increíble, si yo te mostrara las fotos es totalmente terrible, es un grupo de trabajadores olvidados ahí en ese lugar.”</i></p> | <p>cuarentena la empresa no ha renovado a los trabajadores que terminaban contrato, aproximadamente 90 personas. Si bien la situación actual respecto de la pandemia por Covid 19 y sus consecuencias es mundial, en la mayoría de las empresas evaluadas la precarización laboral ha surgido como la respuesta con la que han decidido enfrentar la situación en el Perú.</p> <p>4. En este sentido, son variadas las situaciones en las que las condiciones de los trabajadores han sido vulneradas, tanto a nivel gubernamental como empresarial. Un ejemplo de esto han sido las insuficientes medidas de seguridad que se han adoptado. Para el sindicato esta la situación expresa un límite que no de esta dispuesto a tolerar. Así se expresa en el siguiente extracto... <b>“ponerte en pleno estado de emergencia a dos cuadras de la villa panamericana para que vayas a trabajar atenta contra la vida de los trabajadores y es algo que no se puede pasar por alto... nosotros después de esta cuarentena vamos a denunciarlo vía fiscalía porque esto está comprobado por la SUNAFIL.</b></p> <p>5. Lo que comenta el sindicato, expone la situación particular del centro de distribución de la empresa ubicado en Villa el Salvador en donde, durante el periodo de cuarentena, no se han respetado las medidas de seguridad. Los trabajadores han realizado una denuncia a <b>SUNAFIL</b> que luego de evaluar la situación, ha definido cerrar la opera-</p> |

SAGA Falabella

| Condiciones Generales de Trabajo |   |
|----------------------------------|---|
| Problema Reportado               | Estado Actual   |
| SAGA Falabella                   | <p>ción del lugar ya que según la institución, los trabajadores se encontraban laborando de manera improcedente de acuerdo a la situación de estado de emergencia establecido en ese momento.<sup>155</sup></p> <p><b>6.</b> La situación de <b>SAGA Falabella</b> en particular, ha seguido empeorando. Durante la pandemia se han efectuado despidos a trabajadores que solicitaban mayores medidas de seguridad. Lo anterior, se suma a otras represalias que aducen a la complicada situación global para precarizar o derechamente despedir a sus trabajadores. Lo anteriormente descrito no sólo se suscribe a lo que sucede en la SAGA Falabella sino que se expande a gran parte de las empresas evaluadas en este informe. No obstante, es este caso particular el que pareciera, hasta el momento, presenta mayores niveles de gravedad y desprotección hacia la salud de los trabajadores y trabajadoras y sus familias.</p> |
| PROTISA                          | <p>Sin información respecto de este ítem en informe anterior.</p> <p><b>1.</b> Respecto de este ítem <b>SUTRAPROTISA</b> comenta que la situación general es mala y se arrastra desde hace bastante tiempo. Algunas de las razones, a juicio del sindicato, parecieran tener relación con una concepción negativa de las organizaciones sindicales por parte de la empresa.</p>   |

155 El 02 de abril de 2020 SUNFAIL dispuso el retiro de mas de 40 trabajadores por encontrarse expuestos al contagio del Covid-19.

| Condiciones Generales de Trabajo |   |
|----------------------------------|---|
| Problema Reportado               | Estado Actual   |
|                                  | <p>2. No obstante, ha habido algunas mejoras las condiciones generales de los trabajadores, la razón principal han sido las continuas denuncias realizadas a las autoridades correspondientes. En términos generales se aprecia una mejoría, aunque siempre en estado de alerta según comenta el sindicato.</p> <p>3. La mesa de trabajo ha cambiado la dinámica respecto de la cantidad de denuncias que como sindicato se presentaban a las diferentes instituciones debido a que ahora existe, para algunos casos, un mayor nivel de diálogo. Así lo expresa el sindicato... <b><i>“nosotros somos respetuosos de eso y les hemos dicho que ese es el primer camino ya que se hace vía documento y si en documento no encontramos una respuesta adecuada, el último paso ya podrían ser las terceras personas o una denuncia en cualquier institución, de acuerdo con la gravedad de la denuncia o del problema que tengamos.”</i></b></p> <p>4. El sindicato menciona que, a pesar de encontrarse en un proceso de transición de la dirigencia, la empresa se ha reunido con los trabajadores intentando buscar medidas respecto de como afrontar el contexto actual, lo cual es valorado por los trabajadores.</p> <p><b><i>“...nos llamó la empresa para ver como íbamos a enfrentar este tema de la pandemia, como secretario de defensa, fuimos junto al secretario general y secretario del trabajo e hicimos la</i></b></p> |

| Condiciones Generales de Trabajo |  |  |
|----------------------------------|--|--|
| Problema Reportado               | Estado Actual  |  |
| <p><b>PROTISA</b></p>            | <p><i>mesa de diálogo de una manera frontal en la cual nosotros propusimos varios mecanismos y si... si se han dado, por ejemplo, uno fue tomar la medida del transporte, ampliando las rutas que ya existían debido a que solamente teníamos rutas de norte y sur-este, a raíz de esto hemos pedido mas rutas y la empresa ha accedido, ha puesto mas unidades, pusimos que nos den mascarillas y la empresa si ha aceptado y lo ha ido implementando de a poco, por ejemplo en los comedores se han establecido mesas para solo cuatro personas y el sindicato ha tenido participación...”</i></p>   |  |
| <p><b>CENCOSUD</b></p>           | <p>1. En términos generales las condiciones de trabajo no difieren demasiado del resto de empresas evaluadas. En este sentido, uno de los mayores problemas que existen están derivados de la alta rotación de trabajadores que evidentemente precariza las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa. La tercerización laboral es una cuestión que no solo sucede en <b>CENCOSUD</b> y es claro que es una de las mayores fuentes de trabajo precario, no solo a nivel nacional. Regulaciones laxas sumado a “puertas giratorias” de directivos entre empresas privadas e instituciones gubernamentales tampoco aportan a una mejora en este sentido.</p> <p>2. Otro elemento mencionado en este aspecto, es el que hace referencia a los</p> | <p>1. La situación respecto de la elevada rotación de trabajadores aún se mantiene según el sindicato. Esto se suma a la falta de actualización de maquinarias e implementos que de a poco se han ido actualizando debido a las denuncias que se han presentado. Así lo comenta el sindicato... <i>“la empresa esta contratando gente joven entonces como son jóvenes encuentran otras perspectivas de trabajo y se van, ha habido inconvenientes entonces con algunos implementos como extinguidores que son para fuego y tendido eléctrico y también con señalizaciones, todo eso no estaba en orden, luego después ya SUNAFIL tomo otras acciones respecto de las cosas que están desactualizadas como las maquinarias y se pidió que se mejorara, la verdad es que no sé como llegó SUNAFIL pero a</i></p> |

| Condiciones Generales de Trabajo |   |
|----------------------------------|---|
| Problema Reportado               | Estado Actual   |
| CENCOSUD                         | <p>implementos utilizados por el personal, así como también con las características de seguridad que las tiendas y/o sus centros de distribución implementan con el fin de entregar mejores condiciones de seguridad en el desarrollo del trabajo cotidiano.</p> <p><i>raíz de esto al final se amplió el tema, quizás después nos enteraremos pero comenzaron a hacer cambios, pintado de puertas, grifería, ductos, se hizo una refacción casi total y hasta ahora seguían con las refacciones ...</i></p> <p>2. El sindicato expresa que la denuncia presentada por un trabajador part time despedido ha terminado catalizando una serie de mejoras en sus condiciones laborales.</p> <p>3. Asimismo, también se menciona que, a juicio del sindicato, las inspecciones de las instituciones gubernamentales son ineficientes siendo en general, el sistema demasiado débil para realizar un buen trabajo. Lo anterior genera desconfianza y desgano entre los trabajadores y no aporta a que se generen todas las denuncias que deberían lo que se suma al miedo a las represalias por parte de la empresa.</p> |
| ABASTIBLE                        | <p>Sin antecedentes respecto de este ítem en informe anterior.</p> <p>1. De acuerdo con el sindicato, existen buenas relaciones laborales generales en la empresa, hace un tiempo la empresa ha cambiado a los gerentes y esto a supuesto un cambio importante en el clima laboral. Respecto de la situación del Covid-19, Abastible ha establecido un protocolo que a juicio de los trabajadores ha cumplido con sus objetivos, además se estableció un nuevo tipo de movilidad para los trabajadores que se complementa con una alta cantidad de pruebas moleculares</p>  |

|           |  | Condiciones Generales de Trabajo   |   |
|-----------|--|--|---|
|           |  | Problema Reportado   | Estado Actual   |
| ABASTIBLE |  |  | <p>llevados a cabo con el fin de proteger a los trabajadores.</p> <p><b>2.</b> Además se han establecido otra cantidad protocolos de seguridad entre la empresa y trabajadores, por tanto, en este ámbito existe conformidad.</p> |
|           |  | <p><b>1.</b> Un elemento importante encontrado en el informe anterior fue la presencia de niveles de Bario por encima de los niveles máximos permisibles en suelo y agua, así como la presencia de Cadmio. Lo anterior reportado por el EIA. Las afectaciones al medio ambiente, la salud de los trabajadores y la comunidad es indudable.</p> <p><b>2.</b> Por otro lado, existen investigaciones que, en efecto, mencionan esta presencia, pero la asocian a un origen antrópico en la Amazonía loreana, con lo cual, es probable que la prevalencia de estos elementos identificados en el EIA esté asociados a la existencia de pasivos ambientales de operaciones pasadas, como la del Lote IAB con la que limita el lote 64, esto requiere mayor investigación no obstante la afectación al medio ambiente continua.</p> | No participa en este informe.   |
| GEOPARK   |  |  |   |
| LAIVE     |  | No participa en informe anterior.  | No participa en este informe.   |
| TOTTUS    |  | No participa en informe anterior.  | <b>1.</b> Para el caso de Tottus, el sindicato declara que siempre ha existido una  |

TOTTUS

| Condiciones Generales de Trabajo |  |
|----------------------------------|--|
| Problema Reportado               | Estado Actual  |
|                                  | <p>buena relación con su contraparte debido a que, se ha establecido una mesa de trabajo que les permite resolver las discrepancias. En general, las condiciones laborales son buenas, se cumple con la normativa vigente y así lo manifiesta el sindicato...</p> <p><i>“hay diálogo y por otro lado también nosotros siempre hemos permitido que la empresa cuida mucho la imagen... antes muchas veces, sabes que hoy en día las redes, son bien peligrosas, siempre antes de que se tome una decisión, ¿por qué mejor no nos sentamos a conversar, si estamos acá para solucionar los problemas?”.</i></p> <p>2. No obstante lo anterior, ha habido algunos gerentes con los que han tenido algunos problemas de intromisión, los cuales han sido removidos luego de la presentación de algún reclamo formal por parte de los trabajadores. En general la relación es buena y así se manifiesta...</p> <p><i>“nunca he sentido yo, de alguna u otra manera una coacción o algo que me hayan estado siguiendo u hostigando, el día a día que yo tengo la gente me busca, me hace consultas, todas las consultan que me hacen, muchas veces los mismo gerente me piden que cuando un trabajador se me acerca, les hago llegar a ellos el malestar del trabajador para que ellos como gerentes o jefatura tomen la medida correspondiente, siempre hay una fluidez en el dialogo”.</i></p> |

### Tercerización Laboral, Instituciones Gubernamentales y Fiscalización

| Problema Reportado  | Estado Actual  |
|---|--|
| <p>1. Para el sindicato la situación respecto de las instituciones fiscalizadoras se puede separar en varios aspectos. En primer lugar, manifiestan la necesidad de entregar mayor autonomía y profesionalismo a las mismas ya que no están lo suficientemente fortalecidas para cumplir su rol.</p> <p>2. Por otro lado, también se expresa la necesidad de mejorar y agilizar los procedimientos mediante los cuales se denuncia y sancionan a las empresas ya que cada vez se hacen mas largos y engorrosos para los sindicatos que no cuentan con asesores o bufetes de abogados y, por tanto, sienten una mayor sensación de desventaja durante los procesos de denuncia.</p> <p>Así lo manifiesta el sindicato... <b><i>“los protocolos son cada vez más burocráticos, más largos, más engorrosos y lógicamente esto favorece al proceder de las empresas por eso de una u otra forma, ellos sabiendo de que están incumpliendo las normas y todo eso, saben lo que demoran entonces por eso con el pecho hinchado te dicen denúncienme, hagan lo que quieran y ya veremos, si nos multan apelaremos o la impugnare en la vía contenciosa y la llevaremos por la vía judicial y saben cómo es el poder judicial”.</i></b></p> | <p>1. El escenario expresado en el informe anterior respecto de la dificultad de llevar a cabo denuncias y trámites debido a lo engorroso y complejo se mantiene. Sigue existiendo un aprovechamiento de parte de la empresa que se beneficia de la lentitud y dificultades de los procedimientos. De esta forma el sindicato revela que sigue existiendo un aprovechamiento por parte de la empresa que, al ver que se inician procesos de denuncias, se acerca los trabajadores para ofrecer diferentes beneficios particulares a trabajadores y trabajadoras que, al ver la prolongación de estas instancias, no prosiguen con las denuncias y aceptan las propuestas de la empresa.</p> <p><b><i>“mira, un proceso para que termine solamente en la vía administrativa por lo menos debe demorar entre dos a tres años, entonces, como esto se da en un proceso se demora tres, cuatro o cinco años y el ministerio de trabajo no tiene ninguna facultad para poder obligar al empleador a que cumpla con la norma, lo único que puede hacer es imponer una multa, una multa que el empleador puede apelar o impugnar en cualquier vía entonces eso no es que se respete nuestro estado de derecho, nosotros no vemos que las normas o las cosas se estén dando para favorecer o para hacer que la ley se cumpla”.</i></b></p> <p>2. Otro elemento mencionado en este apartado tiene que ver con los altos ni-</p> |

RIPLEY

| Tercerización Laboral, Instituciones Gubernamentales y Fiscalización |   |
|--|---|
| Problema Reportado   | Estado Actual   |
| RIPLEY   | <p>veles de tercerización que se han ido ampliando a áreas de la empresa que antes no se encontraban tercerizados. A las áreas de seguridad y limpieza, se han ido sumando las áreas de mantenimiento y sistemas que antes si pertenecían directamente a la Ripley.</p> <p><b>3.</b> Respecto de las instituciones fiscalizadores se manifiesta una idea que es expresada por varios sindicatos de las empresas evaluadas en cuanto a que la efectividad de la autoridad de trabajo recae demasiado en el tipo de inspector que asignan a tu denuncia...</p> <p><i>“hay inspectores que son buenos, hay inspectores que son regulares y hay inspectores que son malos o patronales... ya los vamos conociendo con el tiempo. el tema es que el procedimiento, el proceso está hecho a la medida de las empresas para que hagan y desahogan porque se hostiga mucho a los trabajadores”.</i></p>                         |
| SAGA Falabella   | <p><b>1.</b> El sindicato de <b>SAGA Falabella</b> en este ámbito manifiesta que las instituciones como <b>SUNAFIL</b> muchas veces hacen lo que pueden. Si bien entienden que podrían hacer un mejor trabajo, saben que existen elementos mas estructurales de la institución y del estado que influyen en el desempeño de los inspectores y sus resoluciones. De esta forma, como sindicato se ven de cierta forma coartados por la calidad y profesionalidad de los inspectores que</p> <p><b>1.</b> Una cuestión que se ha manifestado con mayor intensidad a raíz del contexto actual derivado de la pandemia son las precarias condiciones laborales y de seguridad en las que se tienen que desempeñar actualmente los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>El sindicato comenta que muchos deben in a trabajar en pleno estado de emergencia y sin las medidas necesarias para prevenir los contagios y pro-</p> |

| Tercerización Laboral, Instituciones Gubernamentales y Fiscalización |  |
|--|--|
| Problema Reportado   | Estado Actual  |
| <p>evalúan en terreno las denuncias.</p>                             | <p>teger la salud de los trabajadores y sus familias. De esta forma manifiesta las condiciones en las que la empresa se ha comportado durante el estado de emergencia y la situación de pandemia que actualmente estamos atravesando.</p> <p><i>“el que te hagan ir a trabajar en pleno estado de emergencia con una pandemia, que ningún país del tercer mundo puede controlar es poner en riesgo la vida de los trabajadores ... se ha atentado sin ningún escrúpulo contra la vida de estas personas, principalmente los trabajadores vulnerables ... los han amenazado y los chicos temen por sus trabajos, temen que en plena pandemia Falabella no los reciban de nuevo al trabajo”.</i></p> <p><i>“creemos que esto ha sido el límite al que Falabella ha llegado, ponerte en pleno estado de emergencia a dos cuadras de la Villa Panamericana que vayas a trabajar, atenta contra la vida y es algo que no se puede pasar por alto... nosotros después de esta cuarentena vamos a denunciarlo vía la fiscalía”</i></p> <p>2. Respecto de <b>SUNAFIL</b> el sindicato manifiesta que ven un sin número de falencias en el funcionamiento de la institución. Uno de los elementos mas remarcados es la calidad de los inspectores ya que existe una disparidad importante en el profesionalismo y capacidad de los funcionarios... <i>“nos hemos topado con inspectores que</i></p> |

**Tercerización Laboral, Instituciones Gubernamentales y Fiscalización**

**Problema Reportado**

**Estado Actual**

SAGA Falabella

*son abogados laboristas y si conocen las normas y han obligado a la empresa a pagar multas a que la empresa subsane el error, pero hay otras que no entonces hemos encontrado en la SUNAFIL que si hay supervisores buenos y hay supervisores malos...”*

3. En este sentido cree el sindicato que la SUNAFIL debe ser reformada con el fin de aumentar sus capacidades institucionales, así lo manifiestan *...en la sede de nosotros tenemos muchas controversias porque tenemos, haber, en primer lugar, la superintendente de SUNAFIL.... no todos son abogados laboristas, hay administradores, hay ingenieros industriales, hay hasta contadores como superintendentes de la SUNAFIL, entonces si un administrador de empresa o un ingeniero industrial es inspector muchas veces tu les discutes hasta la ley y ellos simplemente se pronuncian y te lo dicen esto lo puedes hacer vía judicial y no se resuelven las controversias en primera instancia, falta preparación”.*

PROTISA

1. El sindicato comentaba en el informe anterior que había una cantidad de infracciones baja respecto de la cantidad de denuncias, existiendo sobretodo recomendaciones más que infracciones propiamente tal.

2. En este sentido se comenta que el ministerio del trabajo y promoción del empleo... *“realmente... entre comillas*

1. Desde **SUTRAPROTISA** manifiestan que una de las mayores dificultades que se enfrentan como sindicato en esta materia, tiene que ver con el alto nivel de corrupción al interior de las instituciones, a pesar del esfuerzo que el mismo sindicato ve que se esta haciendo por mejorar este tipo de situaciones. Lamentablemente esta situación no es nueva y los acompaña

**Tercerización Laboral, Instituciones Gubernamentales y Fiscalización**

**Problema Reportado**

**Estado Actual**

*no sanciona pero, tiene esas multas y esas tiene un proceso en donde las empresas piden que se les rebajen y el ministerio accede a eso como yo le he dicho a los trabajadores y a los inspectores porque nosotros tuvimos una reunión con el subdirector del ministerio del trabajo, con el director de la SUNAFIL, nosotros hemos ido al ministerio y les hemos expuesto y les hemos dicho que como es posible que se rebajen las sanciones...”*

3. Lo relevante respecto de lo que menciona el sindicato es que el objetivo que se persigue es que se repare el daño y que se acepte la culpa por el perjuicio con el fin de que se subsane la situación para que no se repita, esta es la lógica, o debería serla. Lamentablemente esto no es lo que sucede con las denuncias presentadas por los trabajadores.

*“...el objetivo es que reparen el daño que hicieron y que sepan aceptar su culpa porque cuando el trabajador comenta un error ahí no perdonan, sancionan y sancionan y así queda aunque no hayan tenido la razón [...] nosotros hicimos la denuncia con el secretario general e inclusive hasta hoy la empresa nunca ha remediado su daño a pesar de que en todas las instancias hemos ganado, pero ellos han quedado impune, si bien la empresa pagó... han pagado mas de treinta mil soles no se logran las sanciones que esperamos, eso es lo que expusimos en*

desde hace mucho tiempo, actualmente se ha convertido en un elemento que siempre deben tener en consideración como organización.

*...“lamentablemente hay corrupción dentro de estas instituciones y como te digo hay personas honestas y deshonestas y esas deshonestas generan malas situaciones [...] ¿por qué crees que se hace una organización sindical? porque los trabajadores se sienten desprotegidos, pero los empresarios no entienden eso, si todo estuviera bien no habría que tener un sindicato, los sindicatos se crean porque hay abuso de la autoridad entonces para frenar eso se crean los sindicatos [...] las veces que hemos denunciado, como en todos lados hay personas buenas y malas, hay personas intermedias y en la SUNAFIL pasa eso también”*

2. Por otro lado, el sindicato menciona que se han denunciado diversas situaciones al organismo competente, pero que se depende demasiado del funcionario que sea asignado al caso ya que no existe un nivel de competencia estándar al interior de la institución.

*“...a mí me han tocado inspectores muy buenos, buenos profesionales, pero también otros muy malos, que se coluden con las empresas y hay inspectores que vienen a hacer inspección y no nos hacen participe, ellos simplemente se pasean con la empresa, hacen su inspección y al sindicato nunca*

PROTISA

| Tercerización Laboral, Instituciones Gubernamentales y Fiscalización |   |
|--|---|
| Problema Reportado   | Estado Actual   |
| <p><b>PROTISA</b></p>  | <p><i>alguna reunión con el ministerio del trabajo”.</i></p> <p><i>lo convocan y entonces yo digo... ¿para qué yo hago una demanda si el demandante tiene que estar ahí para saber si realmente se esta revisando bien? ... últimamente no hemos hecho muchas denuncias, pero anteriormente sí y las han pasado, no se que ha habido pero los hechos están ahí, comprobados”.</i></p>   |
| <p><b>CENCOSUD</b></p>   | <p>1. El sindicato de la empresa denominado <b>SUTRAGRUCEP</b> considera que las inspecciones de trabajo no parecen confiables. Tienen la percepción de que la <b>SUNAFIL</b> 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 <b>SUTRAGRUCEP</b>, las decisiones recaídas en los procedimientos administrativos suelen ser) arbitrariamente en la segunda instancia administrativa y por tanto muchas veces no existe una sanción efectiva a la empresa.</p> <p>1. El sindicato mantiene su posición de desconfianza respecto de las instituciones encargadas de tutelar las condiciones en las cuales se desempeñan los trabajadores. A su juicio, todo depende demasiado del tipo de inspector que este evaluando la denuncia presentada, en este sentido, lo mencionado por <b>SUTRAGRUCEP</b> se condice con lo planteado por otros sindicatos. El sindicato considera que aún son insuficientes las fiscalizaciones de la autoridad a pesar de que durante el último tiempo estas han aumentado dado el incremento de las denuncias que se han presentado dado el creciente número de accidentes.</p> <p>2. Otra situación que ha aportado al cambio fue una denuncia presentada a <b>SUNAFIL</b> por un extrabajador con respaldo fotográfico que obligó a la empresa a realizar cambios sustantivos. “...cuando la <b>SUNAFIL</b> llegó no sólo con una persona, sino que con un equipo de gente, eso permitió que la empresa tuviera que hacer cambios totales y hasta ahora deben seguir cambiado, inclusive se compraron un</p> |

| Tercerización Laboral, Instituciones Gubernamentales y Fiscalización |  |
|--|--|
| Problema Reportado   | Estado Actual  |
| <b>CENCOSUD</b>  | <p><i>horno nuevo, mejoraron muchas cosas que debieron hacerse hace muchos años, hay cosas por hacer pero si están mejorando... lo que no sabemos fue de dónde vino, la verdad es que eso fue muy rápido ...luego vino este tema de la cuarenta y ya tuvimos que centrarnos en esta problemática como sindicato, pero si se empezaron a dar cambios”.</i></p>  |
| <b>ABASTIBLE</b>   | <p><b>1. SINTRASOLGAS</b>, la actuación de la autoridad administrativa competente en materia laboral, específicamente la <b>SUNAFIL</b>, 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.</p> <p><b>1.</b> El sindicato tiene una concepción precaria de la institución, existe la idea de que la institucionalidad no funciona con la celeridad y prontitud que debería para cumplir con su objetivo de tutelar las relaciones laborales entre empresas y trabajadores/as.</p> <p><b>2.</b> No obstante lo anterior, se han presentado en el último tiempo dos requerimientos. El primero por discriminación salarial y el segundo por tema de bono por turno.</p> |
| <b>GEPARK</b>  | <p><b>1.</b> En relación con la Evaluación de Impacto Ambiental (EIA) presentado por Geopark al <b>Servicio Nacional de Certificación Ambiental</b> (SENACE), 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</p> <p>No participa en este informe.</p>   |

| Tercerización Laboral, Instituciones Gubernamentales y Fiscalización   |  |
|--|--|
| Problema Reportado   | Estado Actual  |
| <p><b>SAGA Falabella</b></p> <p>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 alguna.</p> <p>2. 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.</p> |  |
| <p><b>LAIVE</b></p> <p>No participa en informe anterior.</p>   | <p>No participa en este informe.</p>   |
| <p><b>TOTTUS</b></p> <p>No participa en informe anterior.</p>  | <p>1. El sindicato señala que el trabajo de fiscalización del ministerio del trabajo y promoción del empleo (MTPE) y de <b>SUNAFIL</b>, no son suficientes. La crítica radica en la extensión de los procesos, según declaran, una denuncia a SUNAFIL podría demorar cerca de un año. Por otro lado, muchas veces existen requerimientos por parte de los trabajadores que no tienen respuestas concretas. La dirigencia lo adjudica a la falta de personal, la estructura organizacional de SUNAFIL y a la falta de presupuesto. <i>“...Para nosotros no ha sido fácil, la diferencia que, por ejemplo, una vez que se descentralizó la SUNAFIL a otras ciudades, hemos tenido respuestas más prontas y rápidas, nos hemos quedado sorprendidos y muchos no tienen mucha infraestructura, trabajadores, etc.”</i></p> |

| Tercerización Laboral, Instituciones Gubernamentales y Fiscalización |  |
|--|--|
| Problema Reportado   | Estado Actual  |
| TOTTUS   | <p>2. Finalmente se menciona la falta de presupuesto de diversas instituciones que deben cumplir el rol fiscalizador, particularmente a <b>SUNAFIL</b> esta situación no le permite desempeñarse de una manera mas adecuada. Así lo plantean los trabajadores:</p> <p><i>“yo conozco a los dirigentes de los sindicatos de <b>SUNAFIL</b> lo que siempre nos han mencionado, cuando a veces conversamos sobre sus experiencias, ellos siempre nos argumentan que hay un problema de presupuesto, no tienen gente, están atados en muchos temas, a veces van a hacer sus inspecciones para que salga una resolución pasan por muchos filtros y existen muchas restricciones”.</i></p> |

## Obstáculos al ejercicio de estándares de justicia fiscal.

En esta sección del informe se revisarán las políticas tributarias de las empresas chilenas que son objeto de análisis en este trabajo. El enfoque utilizado es el de Justicia Fiscal y se basa en el análisis de los siguientes criterios: 1) las políticas de transparencia; 2) el acceso a beneficios; 3) privilegios y prácticas tributarias; y 4) su relación con el Estado.

Para acceder a esa información, con fecha 12 de mayo de 2020 se solicitó información a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) relacionada con el cumplimiento de las obligaciones tributarias de las empresas evaluadas en este informe durante los períodos 2018 a 2020<sup>156</sup>.

156 Expediente N° 000-URD999-2020-191781

Se solicitó dos tipos de información; en primer lugar, la cantidad de procedimientos de fiscalización iniciados por la SUNAT y el número de multas o sanciones aplicadas a las empresas requeridas, con relación al incumplimiento de las siguientes disposiciones:

1. Código Tributario de la República del Perú.
2. Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Legislativo N° 1312 y la Ley N° 30532.
3. Ley del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo, Ley N.° 30641.

Y, en segundo lugar, copia de las resoluciones de determinación y resoluciones de multa emitidas en los procedimientos de fiscalización realizados por la SUNAT, respecto de las empresas mencionadas, durante el periodo 2018–2020. A partir de este requerimiento se obtuvo la siguiente información:

| EMPRESA                                    | 2018 - 2020   |
|--|---|
| <b>Productos Tissue del Perú. PROTISA.</b> | No registra procedimientos de fiscalización determinativos del:<br>- Impuesto a la Renta de Tercera Categoría, 2018, 2019 y 2020.<br>- Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo 2018, 2019 y 2020. |
| <b>SAGA Falabella S.A.</b>                 | No registra procedimientos de fiscalización determinativos del:<br>- Impuesto a la Renta de Tercera Categoría, 2018, 2019 y 2020.<br>- Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo 2018, 2019 y 2020. |
| <b>Laive S.A.</b>                          | Intendencia de Lima revisará esta solicitud   |
| <b>Abastible Gas del Perú S.A.C</b>        | Intendencia de Lima revisará esta solicitud   |
| <b>Hipermercados TOTTUS S.A.</b>           | Intendencia de Lima revisará esta solicitud   |
| <b>GeoPark Perú S.A.C.</b>                 | Intendencia de Lima revisará esta solicitud   |
| <b>RIPLEY Perú S.A.</b>                    | Sin información (Solicitud reingresada a SUNAT)   |
| <b>CENCOSUD S.A.</b>                       | Sin información (Solicitud reingresada a SUNAT)   |

## Limitaciones al ejercicio del derecho a vivir en un medio ambiente sostenible.

De acuerdo con el primer informe publicado por Perú Equidad, una de las principales fuentes para el reconocimiento normativo del derecho humano a vivir en un medio ambiente sano, es el derecho internacional. En ese sentido, entre los principales instrumentos para su desarrollo se encuentra la Declaración de Estocolmo sobre Medio Humano (1972), que introdujo la premisa de que “el hombre tiene el derecho fundamental a la libertad, la igualdad y el disfrute de condiciones de vida 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 futuras”<sup>157</sup>.

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<sup>158</sup>, ratificado formalmente por el Perú<sup>159</sup> en 1995. Finalmente, cabe mencionar también a la Constitución de la República de Chile que 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”<sup>160</sup>.

Al igual que en el informe anterior, para esta actualización se requirió nuevamente información a las instancias públicas competentes, respecto del desempeño ambiental de las empresas evaluadas en este informe. La solicitud de información oficial abarcó las siguientes temáticas:

1. Número de denuncias presentadas, procedimientos iniciados, sanciones (en primera y segunda instancia) relacionadas o aplicadas a las empresas seleccionadas;

157 La Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano, que tuvo lugar en junio de 1972, fue el evento que convirtió al medio ambiente en un tema de relevancia a nivel internacional. La conferencia reunió tanto a países desarrollados como en desarrollo, aunque debe señalarse que la entonces Unión Soviética y la mayoría de sus aliados no asistieron.

158 “Protocolo de San Salvador” del año 1988.

159 La Constitución del Perú 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.”

160 <https://nuevo.leychile.cl/navegar?idNorma=242302>

2. Número de acciones de supervisión realizadas por el OEFA a las empresas seleccionadas;
3. Copia de las resoluciones emitidas en el marco de los procedimientos administrativos sancionadores interpuestos por la Dirección de Fiscalización, Sanción y Aplicación de Incentivos, así como por el Tribunal de Fiscalización Ambiental del OEFA, en contra las empresas mencionadas durante los años 2018, 2019 y 2020; y
4. Copia de los informes de supervisión realizados a las empresas mencionadas durante los años 2018, 2019 y 2020 por la Dirección de Supervisión ambiental en Energía y Minas y la Dirección de Supervisión Ambiental en Actividades Productivas del OEFA.

Con relación al numeral 1, el OEFA manifiesta que Cencosud S.A., Productos Tissue del Perú S.A. e Hipermercados Tottus S.A. han sido parte de algún procedimiento o sanción durante los años estipulados. Se expone con mayor detalle esta información en el siguiente cuadro.

| N° | Empresas                               | Denuncias Ambientales |      |      |
|----|--|-----------------------|------|------|
|    |  | 2018                  | 2019 | 2020 |
| 1  | Abastible Gas del Perú S.A.C.          | 0                     | 0    | 0    |
| 2  | Cencosud S.A.                          | 0                     | 2    | 0    |
| 3  | Geopark Perú S.A.                      | 1                     | 0    | 0    |
| 4  | Laive S.A.                             | 0                     | 0    | 0    |
| 5  | Productos Tissue del Perú S.A. PROTISA | 1                     | 1    | 1    |
| 6  | Ripley Perú S.A.                       | 0                     | 0    | 0    |
| 7  | Saga Falabella S.A.                    | 0                     | 0    | 0    |
| 8  | Tottus S.A.                            | 1                     | 0    | 0    |

Fuente: Elaboración DSAP del OEFA.

Respecto de los numerales 2 y 4, referidos a la cantidad de supervisiones realizadas y el acceso a los informes emitidos por estas, el OEFA remitió el siguiente reporte en donde expone el detalle de las acciones de supervisión llevadas a cabo a las empresas comprendidas en este informe, en el periodo de tiempo que va del 2018 a la fecha.

| Coordinación                                       | Expediente              | Fecha Inicio   | Fecha Término  | Administrado  | I. De Supervisión                    |
|--|-------------------------|----------------|----------------|---|--------------------------------------|
| Coordinación de Supervisión Ambiental en Industria | 0124-2018<br>-DSAP-CIND | 04/10/<br>2018 | 04/11/<br>2018 | Productos Tissue del Perú S.A. O PROTISA-Perú S.A. (Planta Papelera Cañete) | Informe N° 00376-2018/OEFA-DSAP-CIND |
| Coordinación de Supervisión Ambiental en Industria | 0238-2018<br>-DSAP-CIND | 18/06/<br>2018 | 19/06/<br>2018 | Productos Tissue del PERU S.A. PROTISA. (Planta Santa Rosa)                 | Informe N° 00410-2018/OEFA-DSAP-CIND |
| Coordinación de Supervisión Ambiental en Industria | 0115-2019<br>-DSAP-CIND | 04/03/<br>2019 | 04/04/<br>2019 | Productos Tissue del Perú S.A.C - PROTISA-Perú (Planta Santa Rosa)          | Informe N° 00684-2019-OEFA/DSAP-CIND |
| Coordinación de Supervisión Ambiental en Industria | 0100-2019<br>-DSAP-CIND | 04/05/<br>2019 | 04/05/<br>2019 | Productos Tissue del Perú S.A.C - PROTISA-Perú (Planta los Rosales)         | Informe N° 00711-2019-OEFA/DSAP-CIND |
| Coordinación de Supervisión Ambiental en Industria | 0219-2019<br>-DSAP-CIND | 06/10/<br>2019 | 06/11/<br>2019 | Productos Tissue del Perú S.A.C - PROTISA-Perú. (Planta Papelera Cañete).   | Informe N° 00942-2019-OEFA/DSAP-CIND |
| Coordinación de Supervisión Ambiental en Industria | 0427-2018<br>-DSAP-CIND | 19/09/<br>2018 | 19/09/<br>2018 | SAGA Falabella S. A. (Planta San Isidro – RAAE)                             | Informe N° 00303-2019-OEFA/DSAP-CIND |
| Coordinación de Supervisión Ambiental en Industria | 0463-2018<br>-DSAP-CIND | 10/03/<br>2018 | 10/05/<br>2018 | LAIVE S.A. (Planta ATE)   | Informe N° 00026-2019-OEFA/DSAP-CIND |

Por su parte, la Dirección de Supervisión Ambiental en Energía y Minas (DSEM) comunicó vía correo electrónico que, a partir del 4 de marzo de 2011, el OEFA asumió las funciones de supervisión, fiscalización y sanción ambiental en el

sector de hidrocarburos, conforme lo señalado en la Resolución de Consejo Directivo N° 001-2011-OEFA/CD. En ese sentido, desde que el OEFA asumió competencias en el sector, se ha registrado en la Coordinación de Supervisión Ambiental en Hidrocarburos un total de diez (10) acciones de supervisión efectuadas al Lote 64.

La DSEM remitió la copia de un (1) informe de supervisión elaborado durante los años 2018, 2019 y 2020. Asimismo, con relación a la empresa Abastible S.A.C., indicaron que no se han efectuado acciones de supervisión a la fecha.

Con relación al numeral 3, referido a las resoluciones emitidas en el marco de los procedimientos administrativos, la Dirección de Fiscalización y Aplicación de Incentivos (DFAI) remitió información referida a los procedimientos administrativos sancionadores (PAS), tramitados contra Productos Tissue del Perú S.A. (Protisa Perú S.A.), Saga Falabella S.A. y Laive S.A.<sup>161</sup>

Sin perjuicio de lo indicado, la DFAI indicó que la información contenida en el expediente N° 0318-2019-OEFA/DFAI/PAS correspondiente a Laive S.A., constituye información de carácter confidencial, puesto que, a la fecha, se encuentra en trámite<sup>162</sup>.

161 Se remitieron además las copias digitales de las resoluciones vinculadas a los mencionados PAS.

162 DFAI indicó que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17.3 del TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, las Resoluciones emitidas por la DFAI relacionadas con el mencionado PAS se encuentran comprendidas dentro de una de las excepciones al ejercicio del derecho de acceso a la información pública, toda vez que el mencionado PAS carece de resolución final consentida, requisito para ser difundida públicamente.

**Acciones de fiscalización a la empresa Laive S.A., al 18-05-2020**

| N° | ETAPA DE SUPERVISIÓN    |                     |                          | ETAPA DE FISCALIZACIÓN  |                                |           |                         | CARACTER DE LA INFORMACIÓN | ACTOS |
|----|-------------------------|---------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------------|-----------|-------------------------|----------------------------|-------|
|    | Fecha de la supervisión | Unidad Fiscalizable | Informe de supervisión   | N° Expediente           | Pronunciamiento de la DFAI/TFA | Multa UIT | Estado de Fiscalización |                            |       |
| 1  | 03 al 05/10/2018        | Planta Ate          | 0026-2019-OEFA/DSAP-CIND | 0318-2019-OEFA/DFAI/PAS | -                              | -         | PAS en trámite          | Confidencial               | -     |

Fuente: Elaboración de la DFAI del OEFA.

**PAS en trámite:** la Autoridad Instructora (SFAP), mediante una resolución Subdirectoral, determinó iniciar un PAS, y todavía no se ha emitido una resolución directoral que determine la Responsabilidad Administrativa o el Archivo. Por otro lado, este estado también incluye la situación donde la resolución directoral de primera instancia que declaró la responsabilidad administrativa (con/sin Medida Correctiva y con/sin Sanción Pecuniaria) ha sido objeto de un recurso impugnativo (reconsideración o apelación), y este todavía no ha sido resuelto por la DFAI (la reconsideración) o el TFA (la apelación).

**DSAP:** Dirección de Supervisión en Actividades Productivas del OEFA.

**DFAI:** Dirección de Fiscalización y Aplicación de Incentivos del OEFA.

**SFAP:** Subdirección de Fiscalización en Actividades Productivas.

**PAS:** Procedimiento Administrativo Sancionador.

**RSD:** Resolución Subdirectoral de la SFEM.

Tal como se ha expresado líneas arriba, con fecha 3 de marzo de 2018 el OEFA abre un proceso de revisión a la empresa LAIVE S.A. (Expediente N° 0463-2018-DSAP-CIND), del cual no existe una resolución en firme respecto de este procedimiento a la actualidad.

**Productos Tissue del Perú S.A.**

**Acciones de fiscalización a la empresa Productos Tissue Del Peru S.A. O Protisa-Peru S.A., al 18-05-2020**

| N° | ETAPA DE SUPERVISIÓN    |                              | ETAPA DE FISCALIZACIÓN   |                          |                                |           | CARÁCTER DE LA INFORMACIÓN | ACTOS  |
|----|-------------------------|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------------|-----------|----------------------------|--|
|    | Fecha de la supervisión | Unidad Fiscalizable          | Informe de supervisión   | N° Expediente            | Pronunciamiento de la DFAI/TFA | Multa UIT |                            |  |
| 1  | 10/03/2015              | Planta Industrial Santa Rosa | 0042-2015-OEFA/DS-IND    | 0062-2016-OEFA/DFS/IMPAS | Responsabilidad administrativa | -         | PAS concluido <sup>1</sup> | <ul style="list-style-type: none"> <li>RD N° 1336-2018-OEFA/DFAI</li> <li>RD N° 2105-2018-OEFA/DFAI</li> </ul> |
| 2  | 09/08/2016              | Planta Santa Rosa            | 1067-2016-OEFA/DS-IND    | 1447-2018-OEFA/DFA/IMPAS | Archivo                        | -         | PAS concluido <sup>2</sup> | RD N° 2582-2018-OEFA/DFAI  |
| 3  | 10 al 11/04/2018        | Planta Papelera Cañete       | 0376-2018-OEFA/DSAP-CIND | 2736-2018-OEFA/DFA/IMPAS | Archivo                        | -         | PAS concluido <sup>3</sup> | RD N° 0024-2020-OEFA/DFAI  |
| 14 | 18 al 19/06/2018        | Planta Industrial Santa Rosa | 0410-2018-OEFA/DSAP-CIND | 3048-2018-OEFA/DFA/IMPAS | Responsabilidad administrativa | 1.169     | PAS concluido <sup>4</sup> | RD N° 1277-2019-OEFA/DFAI  |

Fuente: Elaboración de la DFAI del OEFA.

**PAS concluido:** La resolución directoral que resuelve el PAS en primera instancia está firme en todos sus extremos (responsabilidad administrativa/archivo, con/sin medida correctiva y con/sin sanción pecuniaria) y, si se dictaron medidas correctivas, estas han sido declaradas verificadas y cumplidas mediante acto administrativo emitido por la DFAI. Incluye PAS excepcionales y ordinarios.

**DSAP:** Dirección de Supervisión en Actividades Productivas del OEFA.

**DFAI:** Dirección de Fiscalización y Aplicación de Incentivos del OEFA.

**PAS:** Procedimiento Administrativo Sancionador.

**RSD:** Resolución Subdirectoral de la SFEM.

**RD:** Resolución Directoral de la DFAI.

<sup>1</sup> La DFAI mediante RD N° 1336-2018-OEFA/DFAI, determinó la responsabilidad administrativa con la imposición de medidas correctivas. El administrado presentó un recurso de reconsideración y la DFAI mediante RD N° 2105-2018-OEFA/DFAI declaró fundado el recurso, dejando sin efecto la medida correctiva ordenada.

<sup>2</sup> La DFAI mediante RD N° 2582-2018-OEFA/DFAI, determinó el archivo del PAS.

<sup>3</sup> La DFAI mediante RD N° 0024-2020-OEFA/DFAI, determinó el archivo del PAS.

<sup>4</sup> La DFAI mediante RD N° 1277-2019-OEFA/DFAI, determinó la responsabilidad administrativa sin el dictado de medidas correctivas, no obstante, la imposición de una multa de 1.169 UIT.

El OEFA ha informado sobre cuatro supervisiones realizadas a la empresa PROTISA en el periodo analizado; tres de estas en su planta Santa Rosa y una a la papelera ubicada en Cañete.

En el Expediente N° 0124-2018-DSAP-CIND, iniciado el 4 de agosto de 2018, el OEFA explica que la empresa ha incumplido con el Estudio de Impacto Ambiental (EIA) aprobado para su planta de Cañete; particularmente hace referencia a los efluentes líquidos que emanan de esta. Además, la empresa también ha sido supervisada en su planta de Santa Rosa, en donde se han analizado temas relativos a los niveles de presión sonora emitidos por la planta y cotejados con la norma de calidad ambiental establecida<sup>163</sup>. Finalmente, se han revisado los parámetros de material particulado emitidos por la misma. Los detalles de estas últimas supervisiones realizadas por la autoridad se pueden revisar con mayor detalle en los expedientes N° 0238-2018-DSAP-CIND; N° 0115-2019-DSAP-CIND y N° 0100-2019-DSAP-CIND.

### **Saga Falabella S.A.**

En el caso de SAGA Falabella, el OEFA informó que la realización de una inspección regular al centro de acopio RAEE, ubicado en San Isidro (Expediente N° 0427-2018-DSAP-CIND, del 19 de septiembre del 2018). El hecho analizado fue el incumplimiento de la meta anual RAEE, relativa al Plan de Manejo de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos, el cual no ha sido cumplido por SAGA Falabella; la cual, además, según se desprende del expediente, no entrega los registros del año 2017, cuando estos fueron solicitados para ser analizados.

163 Decreto Supremo N° 017-2015-PRODUCE, Reglamento de Gestión Ambiental para la Industria Manufacturera y Comercio Interno.

**Acciones de fiscalización a la empresa Saga Falabella S.A., al 18-05-2020**

| N° | ETAPA DE SUPERVISIÓN    |                             | ETAPA DE FISCALIZACIÓN   |                         |                                |           | CARÁCTER DE LA INFORMACIÓN | ACTOS                    |
|----|-------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------------|-----------|----------------------------|--------------------------|
|    | Fecha de la supervisión | Unidad Fiscalizable         | Informe de supervisión   | N° Expediente           | Pronunciamiento de la DFAI/IFA | Multa UIT |                            |                          |
| 1  | 19/09/2018              | Centro De Acopio San Isidro | 0303-2019-OEFA/DSAP-CIND | 0292-2019-OEFA/DFAI/PAS | Archivo                        | -         | PAS concluido <sup>5</sup> | RD N° 0252-2020-OEFA/DFA |

Fuente: Elaboración de la DFAI del OEFA.

PAS concluido: La resolución directoral que resuelve el PAS en primera instancia está firme en todos sus extremos (responsabilidad administrativa/archivo, con/sin medida correctiva y con/sin sanción pecuniaria) y, si se dictaron medidas correctivas, estas han sido declaradas verificadas y cumplidas mediante acto administrativo emitido por la DFAI. Incluye PAS excepcionales y ordinarios.

DSAP: Dirección de Supervisión en Actividades Productivas del OEFA.

DFAI: Dirección de Fiscalización y Aplicación de Incentivos del OEFA.

PAS: Procedimiento Administrativo Sancionador.

RD: Resolución Directoral de la DFAI.

<sup>5</sup> La DFAI mediante RD N° 0252-2020-OEFA/DFAI, determinó el archivo del PAS.

Finalmente, la DFAI comunicó que, posterior a la búsqueda del acervo documentario de las mencionadas empresas, se determinó que no se cuenta con registros de PAS llevados a cabo con relación al resto de empresas (Ripley, Cencosud, Geopark, Hipermercados Tottus y Abastible) de acuerdo con el periodo de tiempo consultado, es decir, del 2018 a marzo del 2020.

## Conclusiones

- En el ámbito laboral, la indagación efectuada ha permitido constatar la persistencia de prácticas laborales que se alejan de lo establecido en diversos estándares internacionales en materia de derechos fundamentales en el trabajo; particularmente los referidos al derecho a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la seguridad y salud en el trabajo, cuya precariedad ha quedado de manifiesto a partir de la pandemia sanitaria generada por el virus del Covid-19.
- A pesar de tratarse de empresas con compromisos públicos en materia de responsabilidad social y buenas prácticas, muchos de estos estándares no se reflejan en la realidad, por lo que han sido reiteradamente denunciadas por la vulneración de los derechos laborales y sindicales de sus trabajadores. Algunas de estas denuncias han sido referidas en este informe a partir de la información proporcionada por los sindicatos de las empresas seleccionadas o de la información oficial recogida. En términos generales, se puede advertir un conjunto de mecanismos empleados por las empresas evaluadas, cuya implementación genera efectos discriminatorios y/o abiertamente hostiles a los dirigentes sindicales, lo que incide sobre su capacidad para ejercer la representación de las y los trabajadores.
- Uno de los mecanismos empleados más recurrentes es la apelación a la generación de inestabilidad laboral entre el personal ocupado mediante contratos temporales y part time (medio tiempo). Si se analiza estos hallazgos a la luz de los datos consignados en el informe anterior, se constata que estas modalidades siguen siendo mayoritarias, y continúan operando como elementos que inhiben la sindicalización de los trabajadores.
- Otro aspecto importante de mencionar, que es igualmente visible en la mayoría de las empresas analizadas, es el papel de las jefaturas directas como un factor altamente preponderante en la configuración del tipo de relación entablada entre sindicato y la empresa. En ese sentido, las características particulares que muestran los mandos medios o superiores de las empresas, termina definiendo la calidad de las relaciones laborales y la pobreza o riqueza del dialogo social que entablan los actores. Pareciera ser que esta variable tiene una mayor preponderancia que otras en el momento de

la definición del tipo de relación (conflictiva, cooperativa, etc.) que estas entidades desarrollan con sus trabajadores y sindicatos.

- Esta característica ha sido destacada en varias de las conversaciones realizadas con los sindicatos; siendo que en la mayoría de los casos el tipo y calidad de la relación entablada por las empresas con su personal depende, en buena medida, de quien esté a cargo de llevar estas relaciones por parte de las empresas. Las características personales de quien ocupa una posición de jefatura o dirección influyen –en gran medida y tanto positiva como negativamente– en el tipo de relación que se establece y en la imposibilidad de los sindicatos de tener relaciones saludables y armoniosas con sus empresas. Lo cual sería por lo menos deseable a fin de generar un mejor clima laboral, mayores niveles de seguridad y tranquilidad respecto de su fuente laboral.
- Lo que está por evaluarse, entonces, es si esta situación responde a la inexistencia de una política estructurada que facilite el entendimiento entre la empresa, los sindicatos y los trabajadores; o si forma parte, por el contrario, de una estrategia deliberada de las empresas que, a través de diversos mecanismos, busca entorpecer el dialogo con sus sindicatos, usando para ello a funcionarios de perfil conflictivo en puestos clave de la organización, con el fin dilatar y entorpecer de forma sistemática, por ejemplo, la negociación colectiva, la atención de sus petitorios o demandas, entre otros aspectos.
- En el ámbito tributario y de transparencia fiscal, tal como recogió el primer informe de EQUIDAD, las empresas analizadas obtuvieron un conjunto sustancial de beneficios que otras empresas no tienen a través de los contratos de estabilidad tributaria que suscribieron con el Estado peruano. A través de estos contratos, durante un periodo significativo de tiempo (incluso décadas), se les permitió pagar una tasa flat de impuesto a la renta, la libre disposición de sus divisas, la libre remesa de utilidades, tipos de cambio favorables y protección contra la discriminación, entre otros beneficios. No obstante, un número significativo de estos mecanismos acabo convirtiéndose en parte de una sofisticada arquitectura financiera vinculada a redes de paraísos fiscales, que facilitan la deslocalización de sus ganancias con el fin de evitar cumplir con las obligaciones tributarias que la mayoría de las empresas y/o emprendimientos deben cumplir ordinariamente.

- De igual modo, la sola presencia de este tipo de prácticas – denominadas eufemísticamente “contabilidad creativa” – podría interpretarse como una deliberada erosión de la base tributaria peruana, pese a los privilegios tributarios recibidos, que merma por esta vía recursos indispensables para atender los derechos económicos, sociales y culturales de la población peruana.
- En materia ambiental, el comportamiento de algunas de las empresas chilenas analizadas entra claramente en colisión con el cumplimiento de sus deberes establecidos en diversos estándares internacionales que, en materia ambiental, y tanto Perú como Chile, voluntariamente se han comprometido a respetar. Varias de estas empresas han sido multadas por las instancias correspondientes, tal como se detalla en el apartado específico de este informe relativo al tema (XXX). Por otro lado, no se aprecian mayores cambios en la situación referida en el primer informe. Dada la naturaleza de sus actividades, asociadas con prácticas poco rigurosas en esta materia, se identificaron 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–.
- Todo ello refleja patrones de comportamiento empresarial guiados por una suerte de doble estándar en la medida en que, por un lado, las empresas chilenas analizadas difunden públicamente su adhesión a una serie de principios y estándares en materia de derechos humanos como parte de sus políticas de responsabilidad social corporativa; y, por otro, la difícil realidad laboral cotidiana que es reportada por los trabajadores y sus representantes sindicales. Lo mismo ocurre en materia ambiental, ámbito en el que estos estándares, voluntariamente adoptados, no parecerían haber contribuido sustancialmente a reducir el impacto de malas prácticas ambientales, ni impedido que incurran en infracciones a la normativa ambiental peruana. Todo lo cual sugiere, a partir de la información recopilada en este informe, que el cumplimiento de las obligaciones que les corresponden, y de los compromisos que han asumido en materia de derechos humanos, no se refleja en su actividad cotidiana 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 (PANEDH) de Chile desde el año 2017; lo mismo que con relación a otros instrumentos del derecho internacional de los derechos humanos que deben guiar la adopción por las empresas de políticas de debida diligencia en materia de derechos humanos. Siendo relevante destacar que el PANEDH de Chile contempla que las empresas chilenas “sean capaces de cumplir todas las leyes aplicables y respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, donde quiera que operen”.

- Dado que la obligación estatal de proteger a las personas y comunidades que son víctimas de daños a sus derechos humanos no termina en las fronteras territoriales del país en el que se encuentra domiciliadas las matrices de las empresas chilenas que operan en Perú, podría esperarse que – en atención a la necesidad de garantizar el cumplimiento de dichas obligaciones – pueda producirse un dialogo bilateral entre las autoridades de Chile y Perú en aras de asegurar una mayor congruencia entre los compromisos que formalmente ambos países han asumido y la expresión de estos en sus prácticas institucionales y en la actuación de sus empresas.

## Recomendaciones

- En primer lugar, resulta indispensable que el Estado de Chile asuma de manera proactiva el cumplimiento de sus obligaciones extraterritoriales en materia de derechos humanos; y que para tal efecto 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.
- En este sentido, se hace necesario e imperativo, asimismo, que, en el marco de su Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos, implemente mecanismos más efectivos 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 de “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 acuerdo con tales recomendaciones, 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, igualmente, que el Estado chileno implemente una amplia estrategia de sensibilización dirigida a las empresas mencionadas en este informe, y otras que de modo similar vengan 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. En este sentido, resultaría altamente recomendable que el Estado chileno pudiera convocar a reuniones periódicas a la representación de las empresas objeto de análisis en este informe y la Cámara de Comercio Chile-Perú, con representantes de los ministerios de Trabajo, Comercio Exterior y Justicia y Derechos Humanos 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 laborales, en orden a asegurar un intercambio fluido y regular 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 de Chile, y el seguimiento conjunto de los compromisos y obligaciones asumidos al respecto.
- Por otro lado, 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. Así como también potenciar las instituciones gubernamentales que tienen como objetivo central tutelar y resguardar las condiciones de trabajo en las cuales la población peruana se desarrolla.

- Asimismo, se recomienda al Estado peruano solicitar la cooperación de la República de Chile para que, en cumplimiento de sus obligaciones extra-territoriales 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.
- Finalmente, se recomienda a las empresas analizadas, iniciar procesos de diálogo social con sus principales grupos de interés, incluidos las organizaciones de trabajadores y/o sindicatos, así como organizaciones promotoras de los derechos humanos, con el objeto de establecer mecanismos de comunicación que permitan a todas las partes conocer las acciones que se 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.

| 2016 |                              |                           |              |                   |                     |             |                               |                    |               |             |
|------|------------------------------|---------------------------|--------------|-------------------|---------------------|-------------|-------------------------------|--------------------|---------------|-------------|
| Nº   | Motivo                       | Trabajador afectado       | Hoja de Ruta | Fecha de denuncia | Orden de inspección | Fecha de OI | Inspector asignado            | Estado             | Nº Ampliación | Comparencia |
| 1    | Descuentos horas incumplidas | Jesús Miguel Luyo Sánchez | 41256        | 16 de octubre     | 10293               | 31/07/2017  | Ruby Mariela Cruzado Gonzales | Acta de infracción | -             | -           |

## Anexo

- Detalle de las denuncias presentadas por SUTRAGRISA desde 2016 a 2019.

| 2017 |                              |                        |              |                   |                     |             |                               |                    |               |               |
|------|------------------------------|------------------------|--------------|-------------------|---------------------|-------------|-------------------------------|--------------------|---------------|---------------|
| Nº   | Motivo                       | Trabajador afectado    | Hoja de Ruta | Fecha de denuncia | Orden de inspección | Fecha de OI | Inspector asignado            | Estado             | Nº Ampliación | Comparecencia |
| 1    | Traslado de área/sede        | Luis Alberto Chumpitaz | 14566        | 07 de marzo       | 10293               | 31/07/2017  | Ruby Mariela Cruzado Gonzales | Acta de Infracción | -             | -             |
| 2    | CD                           | Operarios              | 30818        | 18 de mayo        | 8523                | 19/06/2017  | Ruby Mariela Cruzado Gonzales | Informe            | -             | -             |
| 3    | No entrega de cuota sindical | SUTRAGRISA             | 32379        | 25 de mayo        | 32379               | 31/07/2017  | Ruby Mariela Cruzado Gonzales | Informe            | -             | -             |
| 4    | Licencia con goce de haber   | Personal mantenimiento | 32377        | 25 de mayo        | 8600                | 21/06/2017  | Ruby Mariela Cruzado Gonzales | Informe            | -             | -             |

| 2018 |                                       |                     |              |                      |                     |             |                    |                    |               |             |
|------|---------------------------------------|---------------------|--------------|----------------------|---------------------|-------------|--------------------|--------------------|---------------|-------------|
| Nº   | Motivo                                | Trabajador afectado | Hoja de Ruta | Fecha de denuncia    | Orden de inspección | Fecha de OI | Inspector asignado | Estado             | Nº Ampliación | Comparencia |
| 1    | No cumplimiento de traslado de área.  | Yolanda             | 20252        | 16 de marzo de 2018. | 4768                | 04/04/2018  | Carlos Elías/      | Acta de Infracción | -             | -           |
| 2    | Traslado de área.                     | Porras.             | 50962        | 28 de junio de 2018. | 10490               | 10/07/2018  | Carlos Molina      | Acta de Infracción | -             | -           |
| 3    | Incumplimiento de convenio colectivo. | Lila                | 17217        | 07 de marzo de 2018. | 8090                | 21/05/2018  | Soledad Cuellar    | Informe            | -             | -           |

| 2019 |                          |                     |              |                   |                     |             |                    |                    |  |             |
|------|--------------------------|---------------------|--------------|-------------------|---------------------|-------------|--------------------|--------------------|--|-------------|
| Nº   | Motivo                   | Trabajador afectado | Hoja de Ruta | Fecha de denuncia | Orden de inspección | Fecha de OI | Inspector asignado | Estado             | Nº Ampliación  | Comparencia |
| 1    | Prácticas Antisindicales | Varios              | 73220        | 27/06/19          | 14122               | -           | Víctor Gómez       | Acta de Infracción | Informe de apertura nueva orden 19553 / Cerro en acta de infracción 10/12/19 | -           |

|   |                                       |                         |       |          |       |   |                 |  |   |   |
|---|---------------------------------------|-------------------------|-------|----------|-------|---|-----------------|--|---|---|
| 2 | Aumentos remunerativos a no afiliados | Sede Miraflores         | 60563 | 31/05/19 | 13131 | - | Carlos Espinoza | Acta de Infracción   | - | - |
| 3 | Aumentos remunerativos a no afiliados | Sede San Miguel         | 60567 | 31/05/19 | 13131 | - | -               | -  | - | - |
| 4 | Aumentos remunerativos a no afiliados | Sede Chorriillos        | 60559 | 31/05/19 | 13131 | - | -               | -  | - | - |
| 5 | Aumentos remunerativos a no afiliados | Sede Primavera / Rambla | 60570 | 31/05/19 | -     | - | -               | -  | - | - |
| 6 | Aumentos remunerativos a no afiliados | Sede Santa Anita        | 60565 | 31/05/19 | 13131 | - | -               | -  | - | - |
| 7 | Prácticas Antisindicales              | Sede Jockey Plaza       | 60568 | 09/08/19 | 13131 | - | Carlos Espinoza | Acta de infracción 19/11/19 // 27 nov -- Fecha máxima para acta de infracción 27 marzo | - | - |

|    |   |                        |        |          |        |          |                   |                     |                            |   |
|----|---|------------------------|--------|----------|--------|----------|-------------------|---------------------|----------------------------|---|
| 8  | Suspensión por su-puesta Incon-ducta                        | Arnold Silva           | 96716  | 13/08/19 | 19678  | 13/09/19 | Luis Villareal    | Informe             | -                          | - |
| 9  | Suspensión por su-puesta Incon-ducta                        | Freddy Marcelo         | 118794 | 27/09/19 | 23082  | -        | John Jayo         | -                   | -                          | - |
| 10 | Prácticas Antisindicales                                    | Varios                 | 119533 | 30/09/19 | 24164  | 04/11/19 | Maykol Alva       | Acta de Infrac-ción | -                          | - |
| 11 | Suspensión por su-puesta Incon-ducta                        | Paulo Gómez            | 127857 | 14/10/19 | 27736  | 11/12/19 | Elizabeth Pacheco | En trámite          | -                          | - |
| 12 | No exponer reloj de marcación al ingreso del centro laboral | Centro de Distribución | 129603 | 17/10/19 | 29046  | 30/12/19 | Luz Ca-bañas      | En trámite          | -                          | - |
| 13 | Rebaja remunera-tiva/categó-rica                            | San Miguel             | 136349 | 30/10/19 | 27681  | 12/12/19 | Marcio Olivera    | Acta de Infrac-ción | -                          | - |
| 14 | Suspensión  | Arturo Silva           | 144201 | 14/11/19 | 19678  | -        | -                 | En trámite          | -                          | - |
| 15 | Amplia-ción de denuncia                                     | Freddy Marcelo         | 118794 | 27/11/19 | 230820 | -        | John Jayo         | Informe             | Elabo-ración de Resul-tado | - |

**EQUIDAD**  
**Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos**  
Lince - Lima 14 (Perú)  
Teléfono: 511 472 2536  
Correo: [contacto@equidad.pe](mailto:contacto@equidad.pe)