



EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA

EL CASO DE
LAS EMPRESAS
ESPAÑOLAS
TELEFÓNICA,
BBVA,
PROSEGUR Y
REPSOL

EQUIDAD

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos

11.11.11

VECHT MEE TEGEN ONRECHT

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA
EL CASO DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS TELEFÓNICA, BBVA, PROSEGUR Y REPSOL

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°

EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS EN TIEMPOS DE PANDEMIA

EL CASO DE
LAS EMPRESAS
ESPAÑOLAS
TELEFÓNICA,
BBVA,
PROSEGUR Y
REPSOL



NO A LA
SUSPENSIÓN
PERFECTA



Contenido

RESUMEN EJECUTIVO	7
LA INVERSIÓN ESPAÑOLA EN EL PERÚ	11
Alcance y foco de la investigación	14
El rol de las empresas y los derechos humanos	18
Instrumentos de gobierno corporativo y ético	20
EMPRESAS ESPAÑOLAS Y DERECHOS HUMANOS EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA	27
Medidas sanitarias para enfrentar la emergencia sanitaria e impacto sobre los trabajadores	28
Impacto de la crisis económica en el empleo	37
Libertad sindical y negociación colectiva	45
CONCLUSIONES: EL RETO DE LOS DERECHOS HUMANOS Y LA DEBIDA DILIGENCIA PARA LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS QUE OPERAN EN PERÚ	51
Autoridades españolas toman conocimiento	55
Incumplimiento del PNAEDH por autoridades españolas	59
RECOMENDACIONES AL ESTADO ESPAÑOL Y A LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS ANALIZADAS	68

MT (BASTA DE ABUSO)
ESCUCHA
NO AL CESE COLECT
(DE 844 TRABAJADORES y FAM.)
INHUMANO DE
TELEFONICA DEL PERÚ
S.A.A.



Resumen Ejecutivo

Este informe presenta una aproximación al impacto de las medidas adoptadas por las empresas TELEFÓNICA, BBVA, REPSOL y PROSEGUR para enfrentar la emergencia económica y sanitaria producida por la pandemia del Covid-19 en el Perú. Los resultados obtenidos en esta investigación nos permiten trazar un análisis comparativo con los hallazgos presentados en el informe Impacto en los Derechos Humanos de empresas españolas que operan en Perú. El caso de Telefónica, BBVA, Prosegur y Repsol, publicado por Perú EQUIDAD el 2019. En dicho informe se presentó el estado de tres dimensiones claves (derechos fundamentales en el trabajo, medio ambiente y responsabilidad fiscal) vinculados con el impacto de la actividad empresarial en los derechos humanos, en el periodo que va del 2014 a 2018.

Con este documento, el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD) busca contribuir a llenar un vacío de información en la investigación académica y periodística local, referido a la dimensión social y el impacto en los derechos humanos de las actividades empresariales transnacionales en países en desarrollo. Este esfuerzo se realiza en un contexto de intensa globalización económica, que viene produciendo severos impactos sociales y medio ambientales en todo el mundo, pero en el que también se registran importantes avances en el



desarrollo de una normatividad internacional que relaciona empresas con derechos humanos y en el que viene surgiendo una mayor conciencia ciudadana respecto del papel que juegan las empresas en la gobernanza y sostenibilidad del planeta. Los casos acá presentados aportan al conocimiento de procesos que entrecruzan dinámicas de carácter global y local, centrándose específicamente en el impacto en los derechos humanos de cuatro empresas españolas que operan en Perú y su relación con las obligaciones extraterritoriales del Estado español y las políticas

de debida diligencia de las empresas. El enfoque que utilizamos parte de reconocer las potencialidades, posibilidades y límites de los sistemas normativos y regulatorios de la actividad empresarial –en particular, los que han adoptado países emisores y receptores de inversión extranjera directa, como es el caso de España y Perú–, y en el análisis de su eficacia para garantizar el cumplimiento de los principios y derechos humanos de los sectores y colectivos afectados por la actividad de las empresas. Nuestro esquema metodológico se fundamenta en la sistematización de evidencia proporcionada por los actores directamente involucrados, principalmente de los grupos de interés o poblaciones alcanzadas por las actividades de dichas empresas, aunque también recoge lo relevante y disponible en fuentes de información pública (Estado) y privada (empresas, academia, medios de comunicación, etc.).

En términos generales, es consistente señalar que la evidencia obtenida en ambas aproximaciones confirma la recurrencia de ciertos comportamientos por parte de las empresas analizadas, las cuales, analizadas en perspectiva, nos antepone a una serie de tendencias o prácticas sistemáticas que perpetúan y profundizan problemas vinculados con el ejercicio de los derechos humanos, particularmente los vinculados con las libertades sindicales, la negociación colectiva, la seguridad ocupacional y la igualdad de trato y no discriminación. La situación analizada permite advertir una serie de inconsistencias entre los compromisos públicos asumidos por las empresas investigadas en materia de responsabilidad social –difundidos y promocionados a través de sus códigos éticos, políticas de sostenibilidad y de gobierno corporativo– con la evidencia recogida en el análisis de sus políticas corporativas en el contexto de la pandemia y previamente. Además, la investigación realizada de manifiesto la ausencia de medidas específicas por parte del propio Estado español para garantizar el cumplimiento de los compromisos y principios contenidos en su Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos (PNAEDH) en terceros países como el Perú.

**TELEFONICA
ENVIA SUSPEN
SION PERFECTA
EN PANDEMIA**



La Inversión Española en el Perú

En las últimas tres décadas la presencia de empresas españolas en el Perú ha jugado un rol clave desde el punto de vista político, económico y cultural. La relevancia adquirida por este flujo particular de inversión extranjera directa (IED) se expresa en el progresivo, vertiginoso y consistente posicionamiento que lograron importantes firmas y corporaciones españolas en sectores con altos niveles de rentabilidad y proyección –especialmente en los sectores vinculados a las telecomunicaciones, la intermediación financiera, construcción e hidrocarburos–; convirtiéndose, en algunos casos, en actores económicos con poder político y acceso privilegiado a las instancias de decisión en la administración pública.

De acuerdo a cifras del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) de Perú, a diciembre del 2020 España constituye la principal fuente de inversión extranjera en el país, representando el 22.78%; seguida por el Reino Unido y los Estados Unidos, con el 20.08% y 14.65%, respectivamente¹. Esta importancia relativa comienza a

¹ Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). Estadísticas de Inversión Privada. Disponible en: <https://bit.ly/2N-y1AMo>

afianzarse a partir de los años 1990, en un periodo marcado por la “internacionalización” de las inversiones españolas más allá de las fronteras de la Unión Europea. Además de la afinidad cultural e idiomática compartida con países que fueron parte de su pasado colonial, un elemento crucial para explicar el ingreso masivo de inversiones españolas al Perú estuvo relacionado con las reformas económicas implementadas por el gobierno de Alberto Fujimori, y las posiciones ventajosas que ofrecieron para promover la inversión privada decretando la liberalización comercial, la flexibilización laboral y desregulación económica. Así, entre 1990 y el 2008, la política de apertura comercial, y la reforma del Estado, favorecieron el ingreso de capitales extranjeros, favorecidos con importantes condiciones contractuales otorgadas en el marco de un proceso de privatizaciones y concesiones calificado de “delito financiero” por una comisión parlamentaria².

En el nuevo siglo, la presencia de empresas españolas se intensificó después la crisis financiera internacional (2008–2009) que afectó principalmente a las economías desarrolladas, llegándose a registrar –en el caso de Perú– el ingreso de 242 nuevas empresas españolas en el lapso de la siguiente década; la mayoría en el ámbito de los servicios empresariales y en la construcción. De acuerdo con la Cámara Oficial de Comercio de España en el Perú (COCEP), el 2017 la inversión española en Perú representaba aproximadamente US\$ 15,000 millones.

La creciente participación de inversiones y empresas españolas en diversos sectores y actividades ha generado un justificado interés sobre su impacto en el desarrollo económico y social del país. Una investigación reciente de la Universidad del Pacífico, auspiciada por la COCEP, da cuenta del nivel de posicionamiento de capitales españoles en la economía peruana de la siguiente manera:

2 Informe de la Comisión Investigadora sobre los Delitos Económicos y Financieros cometidos entre 1990-2001. Disponible en: <https://bit.ly/3sT9rmD>

España es uno de los principales inversionistas extranjeros en el Perú desde la década de 1990, cuando ingresaron al país las grandes empresas multinacionales españolas y se produjo el mayor monto de inversión como aporte de capital en la relación España-Perú. Sin embargo, el mayor número de empresas –un 63% del total– se instaló en el país posteriormente a la crisis financiera internacional de 2008. La crisis económica española también fue determinante, puesto que las empresas vieron en América Latina un mercado de expansión natural, y es así como el año 2012 se establece el mayor número de empresas españolas registradas en el Perú (19% del total) durante el período en estudio. De acuerdo a la Agencia de Promoción de la Inversión Privada (PROINVERSIÓN), España es el país con el mayor stock de inversión extranjera directa (IED) como aporte de capital: US\$ 5.226 millones a junio de 2014. (...) No obstante, el aporte de capital no es el único componente de la inversión directa y su impacto en el país. Otro factor muy importante es la reinversión de utilidades, que ha representado, en promedio, en las últimas dos décadas, el 40% de la IED total en el Perú, según datos de la cuenta de capitales del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP)³.

La atención puesta al aporte de la inversión española a la economía peruana no ha se visto, sin embargo, complementada o contrastada con estudios y análisis detallados sobre el impacto de las operaciones de empresas españolas en el ejercicio de los derechos humanos en el país. Poco se conoce sobre los efectos sociales, laborales y ambientales de las políticas corporativas implementadas por empresas españolas asentadas en Perú. Tampoco se cuenta con información respecto de si implementan planes de debida diligencia empresarial y disponen de informes documentados sobre sus resultados. Las pocas fuentes de información que abordan esta vinculación y que están disponibles

3 Santa Gadea, Rosario. Presencia e impacto de la inversión española en el Perú. Universidad del Pacífico, Cámara de Comercio Española en el Perú. Lima, 2015. Pp. 23- 24.

al público –como son los reportes de sostenibilidad o memorias anuales de las propias empresas–, casi nunca incluyen información detallada relacionada con el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo, o con la situación de los derechos humanos de los sectores o colectivos que son directamente afectados por los efectos de las acciones de las empresas españolas. Partiendo de este supuesto, este documento pretende brindar evidencia y algunos elementos de contexto para abordar esta dimensión poco explorada en el medio, como es el análisis del impacto en los derechos humanos de empresas españolas que operan en Perú. ¿En qué medida las grandes transnacionales españolas, algunas de ellas de alcance global, contribuyen al ejercicio y disfrute de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en nuestro país? O, visto desde otra perspectiva, ¿en qué medida lo dificultan o impiden?

Alcance y foco de la investigación

El análisis presentado en este informe busca contribuir a la discusión global en torno a la importancia y necesidad de contar un sistema normativo universal que regule –de manera vinculante– la actividad empresarial y su impacto en los derechos humanos. Nos interesa generar evidencia sobre los niveles de eficacia de los principios voluntarios adoptados por los Estados y las empresas –los mismos que pueden tomar la forma de mecanismos de autorregulación empresarial o políticas de debida diligencia empresarial– para garantizar una adecuada promoción, y el respeto irrestricto de los derechos humanos en el desarrollo de sus operaciones.

Este debate tiene un hito clave en el ámbito del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, donde se viene discutiendo la adopción de un tratado internacional vinculante sobre empresas y derechos humanos. Este proceso viene precedido por la aprobación, el 2011, de los Principios Rectores de Naciones Uni-

das para Empresas y Derechos Humanos (Principios Ruggie), los mismos que han servido como referente a varios países para el diseño y aprobación de políticas públicas orientadas a promover los derechos humanos en el ámbito empresarial. Otro proceso importante se está desarrollando en el marco de la Comisión Europea, que busca aprobar una directriz interna en materia de debida diligencia empresarial. La discusión de esta directriz ha concitado el interés y participación de actores políticos, sociales y económicos –incluidas organizaciones de la sociedad civil de todo el mundo–, considerando la influencia que tendría la norma en cuestión en la configuración de las cadenas de valor que involucran a capitales europeos en los cinco continentes. Otros procesos relevantes, con objetivos similares, son las evaluaciones que vienen llevando a cabo gobiernos –como el de la República Federal de Alemania– de sus Planes Nacionales de Acción en Empresas y Derechos Humanos (PNAEDH) en terceros países.

Desde una perspectiva integral, el desarrollo de estos procesos –y otros similares– constituyen importantes esfuerzos desplegados por sectores de la sociedad civil internacional, académicos, movimientos sociales, ambientalistas y sindicales, que confluyen en el objetivo compartido de avanzar hacia una nueva gobernanza global que permita darle sostenibilidad social y ambiental al planeta. Para lo cual consideran crucial que, en el ámbito del comercio internacional y el flujo de IED, se incorporen reglas de juego globales y vinculantes capaces de orientar la actuación empresarial hacia el respeto y protección de los derechos humanos en el marco de sus operaciones.

En el caso de Perú, estos procesos tienen su expresión local en la formulación de un PNAEDH, a cargo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUSDH). Desde el 2019 –en cumplimiento del quinto lineamiento estratégico del Plan Nacional de Derechos Humanos 2018/2021⁴ y en atención a las recomenda-

4 Plan Nacional de Derechos Humanos 2018–2021. Disponible en: <https://bit.ly/3dTK28p>

ciones realizadas por el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas sobre Empresas Transnacionales y Derechos Humanos en su misión al Perú⁵– el MINJUSDH alentó la conformación de una mesa multiactor (sector público, empresas, trabajadores, poblaciones indígenas y organizaciones de sociedad civil) constituida con el fin de recoger los aportes y expectativas de los principales sectores involucrados en la relación empresas y derechos humanos. La discusión en torno a este instrumento de política pública replica los ejes de la discusión global (obligatoriedad versus voluntariedad), pero incluyendo elementos propios del debate interno (relacionados con las estrategias para superar, por ejemplo, la informalidad económica y laboral). La atención e interés puesto al PNAEDH peruano, por parte de las actuales autoridades, se enmarca dentro de los esfuerzos del Gobierno peruano por cumplir con las condiciones requeridas para ser aceptados como miembros plenos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), las cuales pasan por tener un marco regulatorio promotor de los principios rectores y la debida diligencia empresarial.

En ese sentido, el análisis de la presencia de inversión española en Perú –la de mayor importancia en términos de volumen– debe ser abordada considerando estos procesos que vinculan modelos globales de IED con la implementación de mecanismos de protección de los derechos humanos en el ámbito empresarial. En este contexto, es importante tomar en consideración el alineamiento del Estado español con relación a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y Derechos Humanos, aprobados por el Consejo de Naciones Unidas el 2011. Este compromiso público derivó en la aprobación de un PNAEDH en 2017, a partir del cual las autoridades españolas asumieron explícitamente el compromiso de promover los principios rectores –“proteger, respetar y remediar”– para garantizar la conducta empresarial de sus inversionistas nacionales dentro y fuera de

5 Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas acerca de su misión al Perú. Disponible en: <https://bit.ly/30g5U5w>

sus fronteras. De acuerdo con su marco constitucional y los tratados internacionales a los que está adscrito, el Estado español debe cumplir con un conjunto de obligaciones extraterritoriales relacionadas con la promoción de los derechos humanos en el marco de la actuación de inversionistas españoles en terceros países, como es el caso del Perú⁶.

El PNAEDH de España enuncia que busca contribuir a fortalecer la ventaja competitiva de las empresas españolas en el mercado global y ofrecer a las empresas el marco óptimo para desarrollar sus operaciones empresariales, previniendo y mitigando riesgos basados en los derechos humanos y fortaleciendo sus capacidades al respecto.

Crea para ello una Comisión de Seguimiento que evaluará anualmente la ejecución de las medidas previstas y elaborará propuestas de actualización del mismo, a fin de ir concretando la puesta en práctica de las medidas de ejecución, identificando a los responsables de su aplicación, los indicadores de cumplimiento y el calendario de dicha ejecución.

Entre otras, el PNAEDH contempla un amplio conjunto de acciones para apoyar a las empresas a prevenir, mitigar y remediar los riesgos derivados de sus operaciones sobre los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores, en el marco de sus operaciones en territorio nacional y del extranjero.

6 De acuerdo al PNAEDH español, en la sección de "medidas previstas", señala: "1) España promoverá la aplicación efectiva de los Principios Rectores en el marco del mandato y las actividades del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. 2) España promoverá la adhesión de Estados no miembros de la OCDE a la Declaración sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales, que incluye las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales. 3) España promoverá una mayor implicación de la Organización Internacional del Trabajo en la aplicación de los Principios Rectores. 4) España apoyará el desarrollo de estrategias sobre la aplicación de los Principios Rectores en el marco de la Unión Europea. 5) Se promoverá que la Unión Europea, los organismos internacionales y las instituciones financieras internacionales de las que es parte España compartan las mejores prácticas con vistas a promover la coherencia de políticas y la asistencia técnica hacia los Estados miembros que así lo soliciten. 6) España incluirá en su Informe Periódico Universal información sobre sus actividades en materia de empresas y derechos humanos y promoverá su incorporación a los informes de otros Estados. Pp. 25

El rol de las empresas y los derechos humanos

La coyuntura generada por la pandemia –crítica en múltiples sentidos y dimensiones– puso en el centro del debate público global, el rol de los Estados y las empresas privadas frente a la crisis económica y sanitaria y sus efectos sobre la salud y calidad de vida de la población. Esta discusión tomó forma de balance de las medidas adoptadas por los gobiernos –básicamente programas de subsidio financiero y bonos económicos– dirigidos a empresas, trabajadores y poblaciones vulnerables, para que puedan enfrentar el triple estado de emergencia sanitaria, confinamiento social y paralización económica generados por el Covid-19. En el caso del sector privado, las acciones adoptadas por las empresas tuvieron un claro corte asistencialista o humanitario, y estuvieron dirigidas a atender a las poblaciones vulnerables o contagiadas (por ejemplo, con el acceso a medicamentos y la provisión de oxígeno médico). Esta ayuda resultó fundamental en los momentos más críticos de la pandemia, aunque su alcance haya sido limitado e insuficiente para cubrir la totalidad de necesidades surgidas con la expansión de la pandemia y la ausencia de un Estado en condiciones de atenderlas. Sin embargo, el necesario y útil apoyo filantrópico brindado por el sector privado se vio empañado por una serie de denuncias relacionadas con malas prácticas empresariales, algunas de las cuales resultaban vulneratorias de los derechos humanos de sus trabajadores. En este último grupo destacaron empresas privadas que aprovecharon el escenario de emergencia sanitaria para especular con el precio de insumos y servicios básicos, que llevaron a cabo despidos de personal, obstaculizaron procesos de negociación colectiva, redujeron unilateralmente remuneraciones y expusieron a su personal al contagio de Covid-19⁷.

Durante el 2020, las empresas españolas que operan en el Perú implementaron un conjunto de acciones para enfrentar la crisis

7 Plataforma de Sociedad Civil en Empresas y Derechos Humanos. Derechos en Emergencia. Perú, Empresas y Derechos Humanos en tiempos de Covid-19. Mayo, 2020. Disponible en: <https://bit.ly/2ZP5jYz>

generada por la pandemia, tanto en lo que respecta al ámbito de sus operaciones como en su relación con el entorno comunitario. Los efectos de estas medidas sobre los derechos humanos fueron diversos y en algunos casos contradictorios. Por un lado, a partir de la información obtenida por medios de comunicación locales, se tomó conocimiento de la ayuda ofrecida por las empresas españolas a grupos poblacionales vulnerables. Este apoyo se materializó, en algunos casos, en la donación de instrumental médico para atender las secuelas del virus, en otros adoptaron la forma de subsidios económicos para sus clientes, medidas que fueron difundidas en plataformas y redes sociales⁸. La investigación que realizamos pudo constatar la menor visibilidad que tienen otro tipo de acciones, implementadas por las mismas empresas españolas, cuya ejecución y consecuencias afectaron el ejercicio de los derechos humanos de sus trabajadores y organizaciones sindicales; particularmente en el ámbito del derecho al trabajo, la libertad sindical, la negociación colectiva y la salud ocupacional.

Si bien los casos reportados en este informe no revisten la gravedad o los niveles extremos registrados en otras realidades nacionales cercanas (un caso conocido en la región es el de Colombia y el alto índice de dirigentes sindicales asesinados por paramilitares⁹), las denuncias presentadas por trabajadores de las empresas TELEFÓNICA, REPSOL, BBVA y PROSEGUR hacen presumir la ocurrencia de una serie de conductas que estarían lesionando y vulnerando derechos laborales fundamentales, cuya probada reiteración impide ejercer y disfrutar –sin discriminaciones o exclusiones de ningún tipo– de condiciones de empleo decente,

8 Dentro del primer grupo de medidas, de apoyo social a la población afectada por la pandemia, se conoció algunas iniciativas emprendidas por las empresas españolas que son objeto de este informe. Por ejemplo, Telefónica del Perú informó que donó 55 ventiladores mecanismos al Ministerio de Salud (MINSA) para ser distribuidos en diversos hospitales del país (<https://bit.ly/3suymNm>). El BBVA anunció, por su parte, la adopción de una serie de medidas financieras para apoyar a sus clientes en Perú, siendo las principales la postergación de diversos créditos sin intereses adicionales, la eliminación de comisiones por canales digitales y la disposición de una línea de crédito de 2,500 millones de soles para las pymes (<https://bbva.info/2ZRcP59>).

9 Celis, Juan Carlos y León Valencia. *Sindicalismo asesinado*. Debate. Bogotá, 2012.

lograr mejoras remunerativas y un uso equilibrado del tiempo laboral y personal, incrementar la productividad y asegurar el acceso a la seguridad y protección social. La situación laboral registrada en los casos estudiados, dista mucho de reflejar los estándares de trabajo decente y conducta empresarial responsable reconocidos y promovidos en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los lineamientos de las directrices para empresas multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y en los Principios Rectores de Naciones Unidas, registrándose –en cada una de estas empresas– importantes brechas de cumplimiento entre los estándares a los que se han adherido públicamente sus Gerencias, y lo que sucede “de puertas para adentro” en las filiales de estas empresas en terceros países.

Instrumentos de gobierno corporativo y ético

Las empresas españolas analizadas en este informe cuentan con políticas internas e instrumentos de debida diligencia empresarial en derechos humanos, los cuales son difundidos a través de sus respectivas páginas web. En este acápite resumimos algunos aspectos de las políticas de responsabilidad social o gobierno corporativo de TELEFÓNICA, BBVA y REPSOL, relacionadas con los derechos humanos, analizando documentos publicados el 2019 (los correspondientes al 2020 no han sido difundidos al momento de realizar este informe).

El BBVA informa, por ejemplo, que “cuenta con un Compromiso con los Derechos Humanos que busca garantizar el respeto a la dignidad de todas las personas y los derechos que les son inherentes”. Con ese fin, el Banco tomó la decisión de “identificar los riesgos sociales y laborales que se derivan de su actividad en las diferentes áreas y países en los que opera”. Una vez identificados estos riesgos, señala en su sitio web, “el Grupo gestiona sus posibles impactos a través de procesos diseñados específicamente

para ello (por ejemplo, los procesos de due diligence en project finance bajo Principios de Ecuador) o a través de procesos ya existentes que integran la perspectiva de Derechos Humanos (como el proceso de homologación de proveedores o la política de diversidad)". Estas acciones de "identificación, evaluación y gestión del riesgo" constituyen un "complemento esencial para valoración de los riesgos de reputación (...) relacionados con los derechos humanos"¹⁰.

Teniendo como referente los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, el BBVA llevó a cabo en 2017 un proceso de diligencia debida. El procedimiento utilizado para identificar y evaluar estos riesgos o impactos se basó en el marco de los citados Principios y contribuyó a reforzar la detección y evaluación de riesgos desde la perspectiva de derechos humanos. "Como consecuencia del proceso, se identificaron los impactos potenciales de las operaciones sobre los derechos humanos y se diseñaron mecanismos dentro de la Entidad para prevenirlos y mitigarlos, poniendo a disposición de los afectados canales y procedimientos adecuados que aseguren que, en caso de vulneración, existan los mecanismos adecuados para asegurar la reparación necesaria".

El BBVA cuenta con un Código de conducta, que define como "una norma básica de compromiso de toda persona natural o jurídica que realiza acciones en nombre del BBVA". Enuncia además los principios y valores que regulan las acciones de todos los "colaboradores". Este Código de Conducta, que debe aplicarse a todas las entidades que integran el Grupo BBVA, se fundamenta en cuatro valores éticos clave:

- Respeto a la dignidad y a los derechos de la persona.
- Respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad.

10 BBVA. Portal web: Disponible en: <https://bbva.info/3qZmra3>

- Estricto cumplimiento de la legalidad.
- Objetividad profesional.

En el caso de TELEFÓNICA, la empresa reporta disponer de una Política Global de Derechos Humanos que orienta su accionar en todo el mundo. Esta política formaría parte de la “colaboración activa” de la empresa con los diez principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas (The Global Compact), todos relacionados con los derechos humanos, dentro de los cuales se consideran las condiciones laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Asimismo, TELEFÓNICA cuenta con un sistema de gobernanza diseñado en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

En su Informe Global Integrado 2019¹¹, señala que como empresa aplican la “debida diligencia en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos (potenciales y reales) en los derechos humanos”. Esta Política Global sería objeto de evaluaciones periódicas de impacto en todos los países donde tienen operaciones, las mismas que se llevan a cabo cada cuatro años con la ayuda de expertos externos en derechos humanos y en estrecha consulta con nuestros grupos de interés” (P. 97).

TELEFÓNICA señala, en el mismo documento, que “sus actividades en materia de derechos humanos se definen e implementan a través del Plan de Negocio Responsable, que establece la estrategia y los objetivos de sostenibilidad de la empresa, y que es aprobado directamente por el Consejo de Administración. Nuestra política de derechos humanos y nuestro proceso de debida diligencia forman parte integral del Plan de Negocio Responsable”.

11 Telefónica. Informe Integral 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3bNH5Ud>

La Política Global de Derechos Humanos establece compromisos con tres grupos de interés claves para la empresa: los clientes, los empleados y la sociedad. Con relación a su personal, TELEFÓNICA señala disponer de políticas y procesos internos para promover el respeto de los derechos laborales y evitar prácticas discriminatorias. Estos compromisos abordarían las siguientes dimensiones y derechos fundamentales:

- Diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades.
- Seguridad y Salud.
- Libertad de asociación y el Derecho a la negociación colectiva.
- Trabajo forzoso y esclavitud.
- Trabajo infantil.

Un aspecto expresamente señalado por la empresa, está relacionado con el cumplimiento de los derechos laborales de todos los “colaboradores”. Lo cual incluye su “derecho a pertenecer a la organización sindical de su elección y promoviendo espacios de negociación aún durante la emergencia”.

Por otro lado, en el marco del Plan de Negocios Responsables, TELEFÓNICA indica que brinda capacitación a todos sus empleados en materia de derechos humanos, “de tal manera que estén capacitados para gestionar posibles riesgos relacionados con los derechos humanos en su trabajo diario”. Asimismo, señala hacer extensivas “sus buenas prácticas a toda la cadena de valor”, asegurando que la totalidad de los contratos suscritos con sus proveedores contengan cláusulas sobre sostenibilidad en general y derechos humanos en particular.

En el caso de REPSOL, la empresa respondió una comunicación enviada por Perú EQUIDAD, dando cuenta de una serie de acciones implementadas en los últimos años, las cuales expresarían su compromiso con los derechos humanos.

En primer lugar, señaló venir realizando acciones de debida diligencia con “relación a las expectativas de nuestros stakeholders”, las cuales incluirían los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Asimismo, indica que, en el marco la relación entre empresa y derechos humanos, “se requiere fomentar espacios de diálogo, propositivos y respetuosos con todos los actores, que faciliten la generación de consensos entre todos los involucrados”.

En este contexto, REPSOL identifica como las principales acciones adoptadas, por un lado, su participación en la iniciativa Principios Voluntarios en Seguridad y Derechos Humanos, “con el objeto de garantizar la seguridad de sus operaciones, mediante procedimientos de trabajo que garanticen el respeto de los derechos humanos”. Por otro lado, da cuenta de “un compromiso activo con el Pacto Mundial de Naciones Unidas (The Global Compact)”, al cual está adscrito desde el 2003 y a partir del cual “promueven 10 principios relacionados con estos derechos, condiciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción”.

REPSOL Perú cuenta con “Política de Derechos Humanos y Relaciones con las Comunidades”, así como un “Mecanismo de Reclamaciones”, de acuerdo con el modelo de Naciones Unidas que considera un conjunto de directrices y principios de actuación para guiar la relación con las comunidades. Todo este esquema cuenta con el soporte de la Dirección Corporativa de Sostenibilidad y de una Gerencia de Relaciones con Comunidades y Derechos Humanos, ambas de ámbito mundial. La empresa señala que realiza evaluaciones de riesgos sociales e impactos en materia de derechos humanos en sus operaciones, particularmente en exploración y producción, “usando mecanismos que implican la participación de actores del ámbito académico y gubernamental que garantizan la transparencia y veracidad del proceso”.

REPSOL señala que hace extensivas “sus buenas prácticas a toda la cadena de valor”, al incluir cláusulas sobre Derechos



Humanos en la totalidad de los contratos firmados con sus proveedores. En el Informe de Sostenibilidad Repsol Perú 2019¹², la empresa destaca la renovación del “Acuerdo con la Comunidad de Nuevo Mundo” (Lote 57), un Acuerdo de Colaboración con las Naciones Unidas, la implementación de capacitaciones en derechos humanos a las comunidades que habitan el entorno de las operaciones de exploración y producción, así como al personal de la compañía y contratistas, entre otras.

12 Repsol. Informe de sostenibilidad 2019. Disponible en: <https://bit.ly/3uB8gdb>



Empresas Españolas y Derechos Humanos en el Contexto de la Pandemia

En esta sección se da cuenta de la situación de los derechos humanos laborales al interior de las empresas españolas TELEFÓNICA DEL PERÚ, BBVA, REPSOL y PROSEGUR; particularmente con relación a las medidas adoptadas en el contexto de la pandemia, poniendo el foco en aquellos aspectos que –según lo reportado por las organizaciones sindicales consultadas– afectarían el ejercicio de sus derechos laborales, o irían en contra de los principios rectores en materia de derechos humanos que se comprometieron a respetar y promover.

Tres serán las dimensiones abordadas en este informe: por un lado, (1) las acciones implementadas por las empresas seleccionadas para prevenir el contagio de Covid-19 de su personal, o para asistir a los trabajadores contagiados al reintegrarse a sus labores; (2) los efectos laborales y sociales de las medidas adoptadas para garantizar la continuidad de los puestos de trabajo y las condiciones salariales; y, finalmente, (3) la situación de los

derechos sindicales y el desarrollo de las relaciones laborales.

La data que se consigna en este informe fue obtenida a través de entrevistas realizadas a dirigentes sindicales por vía remota lo largo del 2020, así como la revisión de documentación compartida por los sindicatos, la consulta de fuentes oficiales gubernamentales e información periodística. Perú EQUIDAD envió comunicaciones a las cuatro empresas solicitándole información referida a las acciones adoptadas para cumplir con los estándares en materia de derechos humanos a los que hacen referencia el PNAEDH español como los diversos instrumentos de gobierno corporativo, códigos de conducta y manuales de relaciones comunitarias comentadas en el acápite anterior. Sin embargo, solo contestaron las empresas TELEFÓNICA y REPSOL para indicar que todo lo que tenían que decir sobre los puntos consultados, se encontraba en sus reportes de sostenibilidad publicados en sus respectivos sitios web.

Medidas sanitarias para enfrentar la emergencia sanitaria e impacto sobre los trabajadores

La aparición repentina de una pandemia global sorprendió a la mayoría de países cuyos Estados no estaba preparados para enfrentar –sin mayores costos– un fenómeno complejo y de rápida propagación como el Covid-19. Una vez declarada la emergencia sanitaria por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en marzo del 2020, los gobiernos y las empresas –principalmente– comenzaron a adoptar políticas de prevención y contención para reducir y controlar la incidencia de contagios, atender a los enfermos y evitar que las medidas de confinamiento afecten las economías nacionales. Desde el ámbito de los gobiernos, se aplicaron programas de subsidio económico para las empresas (a través de créditos financieros sin intereses) y la entrega de

bonos económicos para los sectores de menores ingresos. Con estas medidas se buscó garantizar, en el primer caso, la continuidad de la cadena de pagos, mientras que, en el segundo, asegurar la manutención familiar mientras durasen las cuarentenas adoptadas.

Por el lado del sector privado, las respuestas a la crisis económica fueron diversas, no siempre con éxito. Muchas empresas tuvieron poco mayor margen de maniobra y no sobrevivieron a la “primera ola” recesiva. Las más afectadas fueron las micro y pequeñas empresas, especialmente las del sector turismo, gastronomía y servicios diversos, doblemente golpeadas por la crisis económica y su posición disminuida en el acceso a los servicios y apoyos estatales. Según informes periodísticos, este sector constituyó el 80% de las unidades económicas que se beneficiaron del Programa Reactiva Perú; sin embargo, pese a constituir una clara mayoría, solo lograron acceder al 20% de los fondos disponibles en este programa. La diferencia fue entregada a las empresas medianas y grandes, que fueron las principales beneficiadas con este subsidio financiero¹³.

Por otro lado, importantes empresas transnacionales y locales, con posiciones de liderazgo en sus respectivos rubros y actividades, y, por tanto, con probadas capacidades financieras y logísticas, tardaron en la aplicación de las medidas preventivas para reducir los riesgos de contagio de su personal –las que siguieron operando por brindar servicios esenciales–.

En el caso de las empresas españolas analizadas, fueron PROSEGUR y REPSOL las que mostraron mayores dificultades para adaptarse al nuevo contexto del coronavirus. Esto se vio reflejado particularmente en lo que respecta a la aplicación de medidas de prevención y cuidado en materia de seguridad y salud ocupacio-

¹³ Ojo Público, “Grupos económicos, negocios de la salud y extractivas recibieron préstamos de Reactiva Perú”. Lima, 14 de junio del 2020. En: bit.ly/2Vge0cB

nal, situación que se registró también en TELEFÓNICA y el BBVA, aunque en menor medida. En todos los casos se reportaron quejas por parte de los trabajadores entrevistados.

PROSEGUR

Es el caso del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Prosegur (Sindicato Prosegur) presentó un conjunto de denuncias contra su empleador ante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), por el incumplimiento de la normativa de prevención aprobada por el Gobierno. Si bien al inicio al inicio de la pandemia, la empresa contaba con un lineamiento base, para los dirigentes su implementación fue superficial e insuficiente. Como ejemplo, el Sindicato Prosegur señala que la empresa no entregaba los implementos de seguridad necesarios (mascarillas, guantes) al personal en operaciones.

Esta situación generó que los contagios por Covid-19 en PROSEGUR se iniciaran el 13 de marzo, cuando se registró al primer trabajador infectado. A mediados de año, el Sindicato estimó en más de 1,000 los trabajadores contagiados. Este número representa aproximadamente la mitad del personal de la empresa. Como relata el Sindicato Prosegur, cuando se decretó el retorno de la actividad económica, PROSEGUR solo requirió que su personal pasará por un examen del médico ocupacional interno. Para descartar el Covid-19, contrató a una empresa especializada que aplicó solo pruebas serológicas, cuya eficacia para determinar con certeza el contagio es reducida. En caso los resultados dieran positivo, la empresa no aplicaba las pruebas moleculares (de mayor confiabilidad) para confirmar o descartar el contagio, teniendo los trabajadores que hacérsela de manera externa y con sus propios recursos.

En el caso del personal contagiado, PROSEGUR dispuso de solo 15 días de recuperación o descanso médico. Concluido este lap-

so, y sin ningún seguimiento especializado, los trabajadores eran dados “de alta” y debían reincorporarse a sus labores, siendo inmediatamente programados para el traslado de valores.

Por otro lado, el Sindicato Prosegur señala que la empresa incumplió los lineamientos de control interprovincial. Estos lineamientos establecían que los trabajadores que se trasladasen o laborasen en una ciudad distinta a la de origen o domicilio, debían cumplir un periodo de cuarentena a su regreso (15 días aislados). Cuando se detectaron casos de contagio en la sede de Surco (Lima), la empresa optó por traer personal de sucursales de provincia, sin que respetaran el periodo de confinamiento preventivo. En el caso de la sucursal de Juliaca (Puno), los trabajadores del servicio externo se contagiaron después de haber sido trasladados a Lima para cubrir la falta de personal.

Denuncias interpuestas por el Sindicato Prosegur ante la SUNAFIL (2020)

Fecha y Ciudad	Motivo
<p>Denuncia interpuesta el 12 de abril, por el secretario de defensa laboral del Sindicato, por hostilidad¹⁴.</p>	<p>Señalan que los trabajadores a los que se les dio licencia y que han retornado a laborar a la base de Lima Norte, se les viene condicionando a firmar una declaración jurada donde reconocerían haber cumplido tres requisitos en el tiempo de su licencia: 1) haber respetado la cuarentena, 2) no presentar síntomas, 3) no haber tenido contacto con un enfermo. Señalan que la empresa no ha entregado a los trabajadores un protocolo para evitar el contagio de coronavirus. Dicha declaración jurada no estaría respal-</p>

¹⁴ Hoja de ruta N° 0000044826-2020.

	<p>dada por algún informe del médico ocupacional o del Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, ni ha sido coordinada con el Ministerio de Salud para que los trabajadores pasen previamente un examen de descarte.</p>
<p>Denuncia interpuesta el 3 de mayo, por el secretario de defensa, por no aprobar medidas para prevenir el contagio del coronavirus en sedes de Surco y San Martín de Porres¹⁵.</p>	<p>Señalan que la empresa ha dispuesto la rotación de la tripulación de las unidades blindadas diariamente, por lo que existe la posibilidad de que trabajadores asintomáticos contagien al resto del personal. La empresa no ha adoptado todas las medidas de seguridad, con protocolos apropiados para reducir o eliminar los riesgos de contagio en el desarrollo de funciones. Por el contrario, han propiciado que se expanda el contagio, señalando que aproximadamente hay un centenar de trabajadores contagiados y dos fallecidos. Además, la empresa está reprogramando el regreso a labores de trabajadores en recuperación Covid.</p>
<p>Denuncia interpuesta en la Intendencia Regional de San Martín, por el secretario de defensa, el 23</p>	<p>Se calcula que el 80% del personal que labora en la sucursal Tarapoto se encuentra contagiado del Covid-19. La empresa no ha tomado las pruebas de descarte, las mismas que son negadas por el gerente de la sucursal. Tampoco se hace un seguimiento con-</p>

15 Hoja de ruta N° 0000053096-2020.

de junio, por el incumplimiento de los protocolos de seguridad y salud en el trabajo¹⁶.

tinuo de control por parte del médico ocupacional. El Comité de Seguridad y Salud no se reúne. Se está enviando personal de otras sucursales –el caso de Jaén, Trujillo y Huánuco– para reemplazar a los trabajadores contagiados; pero estos trabajadores no sabemos cómo pudieron llegar a la ciudad de Tarapoto cuando son de otras zonas. Además de que no se les aplica la prueba de descarte del Covid-19, poniendo en riesgo la salud del resto del personal.

Denuncia interpuesta el 30 de junio por el secretario de defensa laboral del sindicato, por incumplir los protocolos de salud¹⁷.

Personal que laboraba en esa ciudad fue trasladado a Lima, para apoyar en las labores de la empresa. Pero al regresar a Puno, no pasaron por una prueba de descarte de Covid-19, ni siquiera por pruebas rápidas en la sucursal de Juliaca, a pesar del reclamo de los trabajadores de la sucursal Juliaca. Actualmente el virus se ha expandido entre los trabajadores, sin embargo, la empresa ha incumplido con las medidas establecidas en los protocolos.

Según el Sindicato Prosegur, como trabajadores carecen de una adecuada representación en el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. Los representantes de los trabajadores que ocupan actualmente el Comité no expresan los intereses y preocupacio-

16 Hoja de ruta N° 0000089087-2020.

17 Hoja de ruta N° 0000091318-2020.

nes del personal. Señalan que por su conducta “pareciera defensores de los intereses de la empresa”. El presidente de este Comité era un subgerente que fue retirado de la empresa en febrero de 2020. Luego de este hecho, el Sindicato Prosegur exigió su recomposición, pero con el inicio de la pandemia este proceso se paralizó y no se pudo concretar, quedando el Comité inactivo en una coyuntura sanitaria crítica.

REPSOL

Según indica el Sindicato Único de Trabajadores La Pampilla (SUTRELAPA), la empresa REPSOL mostró inicialmente una disposición para adoptar medidas de seguridad y salud ocupacional para enfrentar la pandemia. Estas consistieron en acciones de desinfección de los ambientes de trabajo que se mantuvieron activos, al constituir servicios básicos esenciales. Sin embargo, el sindicato no tardaría en identificar una serie de problemas que, con el transcurrir de las semanas, se irían corrigiendo progresivamente, pero cuya duración podrían haber generado consecuencias determinantes. Por ejemplo, al inicio de la emergencia sanitaria REPSOL solo aplicó las pruebas serológicas (rápidas) cada 15 días, y no las pruebas moleculares, que tienen un mayor nivel de certeza en el diagnóstico del Covid-19. Esta situación demostraría, según el sindicato, que la empresa no actuó con la debida diligencia en la prevención y control sanitario, no logrando contener la propagación del virus entre el personal.

De acuerdo al SUTRELAPA, el 31 de marzo se registró el primer caso de un trabajador contagiado de Covid-19 en REPSOL. En el mes de mayo se reportaron más de 30 casos. En su mayoría trabajadores jóvenes, que reportaron síntomas leves. Pero en el caso del personal de mayor edad, se registraron casos de trabajadores que desarrollaron cuadros de neumonía que requirieron atención en cuidados intermedios.

La falta de diligencia denunciada por el SUTRELAPA se expresa también en la ausencia de un protocolo para casos de contagio al interior de la empresa. Cuando se registraba una situación de contagio de Covid-19, REPSOL no disponía la cuarentena del personal que laboraba en las mismas áreas o que interactuaron con los trabajadores contagiados, con el objeto de prevenir la posibilidad de nuevos casos. Tampoco se les aplicaba inmediatamente pruebas de descarte.

En el caso de los trabajadores que dieron positivo, la empresa les otorgaba descanso médico, pero no realizaba un seguimiento especializado de la evolución de la enfermedad en el paciente. Los gastos del tratamiento corrían por cuenta de las empresas aseguradoras y de los propios trabajadores. Según refiere el SUTRELAPA, la percepción de los trabajadores contagiados fue “de abandono” por parte de REPSOL.

Durante los primeros meses de emergencia sanitaria, la empresa REPSOL aprobó un Plan de Vigilancia¹⁸. Sin embargo, este fue observado por la representación sindical en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Uno de los aspectos observados por el SUTRELAPA estuvo referido a la disposición espacial de los lugares de trabajo, que seguían siendo estrechos, no logrando disminuir el riesgo de contagio por “contacto” del personal dada la naturaleza presencial de las operaciones.

El SUTRELAPA considera también que la empresa REPSOL no habría cumplido con lo establecido en el DU N° 026-2020¹⁹, en lo que respecta a los factores que determinan los grupos de riesgo. Además, cuando se dieron los primeros casos de contagios, estos no fueron comunicados oportunamente a la autoridad competente, pues la empresa no habría estado cumpliendo con los

18 ¿Se podrá acceder a una copia del mismo?

19 <https://bit.ly/2Z0m6KV> “Atención y manejo clínico de casos de COVID-19. Escenario de transmisión focalizada”, aprobado por Resolución Ministerial N° 084-2020-MINSA

protocolos aprobados por el Ministerio de Salud (MINSA) que exigían la desinfección permanente de los ambientes de trabajo y el aislamiento de los posibles infectados. Para el sindicato, REPSOL habría minimizado la incidencia de contagios con el fin de evitar cumplir las disposiciones aprobadas por el MINSA para estos casos. Al momento de elaborar este informe estaban laborando al menos 400 trabajadores en la empresa.

El SUTRELAPA ha denunciado a REPSOL, además, por la reducción unilateral del pago por concepto de bonificación a los trabajadores turnistas, afectando los niveles remunerativos del personal que trabaja en turno noche, en pleno contexto de pandemia y crisis económica.

Por otro lado, a pesar que el Gobierno nacional dispuso el establecimiento de horarios de trabajo flexibles, para evitar que los trabajadores se expongan a aglomeraciones en los paraderos y el uso del transporte público, REPSOL fue “normalizando” la jornada de trabajo. De acuerdo al SUTRELAPA, actualmente el personal de la empresa está laborando 49 horas semanales, luego de que la empresa REPSOL cambiara el sistema de jornada semanal, pasando de laborar 6 días por un día de descanso (6 x 1), a trabajar 5 días por dos de descanso (5 x 2). Con la extensión del toque de queda, el horario de trabajo puede llegar a ampliarse hasta 12 horas diarias, con lo cual el personal ingresa a laborar y se retira en momentos de alta afluencia de gente movilizándose en el transporte público.

Este nuevo horario de trabajo fue cuestionado por el SUTRELAPA en el marco de la elaboración del Plan de Vigilancia Interno. A pesar de las observaciones planteadas por el Ministerio de Energía y Minas (MINEM), que determina que la empresa debe contar con dos sistemas u horarios de trabajo diferenciados: uno para las actividades en la Refinería La Pampilla (funcionamiento continuo y permanente) y otro para el servicio de ventas y operaciones comerciales (diurno), finalmente prevaleció la posición de la

empresa. Esto ha generado, según el SUTRELAPA, un problema de sobrecarga de trabajo en la empresa.

TELEFÓNICA

En el caso de la corporación TELEFÓNICA, el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú (SUTTP) denunció que la empresa tardó dos meses, desde que se inició la emergencia sanitaria (el 16 de marzo), para implementar protocolos sanitarios dirigidos al personal en operaciones. Recién en el mes de junio se inició el testeo de Covid-19 a los trabajadores que cumplían con sus labores de manera presencial.

Impacto de la crisis económica en el empleo

La crisis económica generada por la pandemia tuvo efectos devastadores sobre el empleo. En el caso del Perú, la decisión del Gobierno de subsidiar económicamente a los sectores de menores recursos o vulnerables –mediante la entrega de bonos económicos que se hicieron efectivos de manera tardía e insuficientemente– no lograron contener los contagios ni el incremento en los niveles de desempleo y desocupación. Al finalizar el 2020, se registró un déficit de aproximadamente 3 millones de empleos en comparación con el empleo existente en 2019. En el momento más crítico de la emergencia sanitaria, correspondiente al segundo trimestre del 2020 (abril-junio), esta cifra se acercó a los 7 millones de empleos perdidos, lo que significó un incremento record del desempleo a nivel nacional (que pasó de 7% a 20% entre un trimestre y otro).

De acuerdo a los balances realizados, los sectores más afectados por la crisis económica generada por la pandemia fueron los trabajadores autónomos o independientes; principalmente los trabajadores informales (carentes de seguro de desempleo,

protección social y previsional) quienes enfrentaron las mayores dificultades para acceder a los bonos económicos ofrecidos por el Gobierno o agenciarse los ingresos requeridos para sobrevivir. Dadas las condiciones laborales precarias pre existentes a la pandemia, son los trabajadores ocupados en el comercio ambulatorio, los servicios domésticos y el turismo los que pasaron a engrosar las cifras de pobreza y pobreza extrema²⁰.

Otros sectores laborales también se vieron afectados por la emergencia sanitaria y la crisis económica, aunque en menor medida y por razones distintas. Dentro del conjunto de la PEA asalariada en el sector formal, destaca el caso de trabajadores de empresas transnacionales que operan en actividades en expansión y rentables, quienes denunciaron públicamente el haberse visto expuestos a prácticas y decisiones empresariales que afectaron sus derechos fundamentales; ya sea al modificar unilateralmente sus condiciones laborales y la reducción de los ingresos, la suspensión sin goce de haber y, en muchos casos, el cese colectivo e individual de personal. Aunque la débil y reducida organización sindical es un elemento que facilita este tipo de conductas empresariales, lo cierto es que incluso en sectores medianamente organizados –como es el caso de las empresas Telefónica, BBVA, Repsol y Prosegur–, los trabajadores han estado expuestos a conductas que no solo ponen en cuestión el ejercicio de los derechos laborales fundamentales, sino que también se alejan de los estándares de diálogo social y responsabilidad social empresarial reconocidos y promovidos internacionalmente, erosionando las condiciones de confianza que requieren los sistemas de relaciones laborales para lograr acuerdos consensuados y sostenibles en el tiempo.

20 Fernández-Maldonado, Enrique. "Llover sobre mojado. El impacto de la emergencia sanitaria en el empleo y las Mipymes". Serie Perú Hoy. DESCO. Lima: 2020. Disponible en:

BBVA

Es lo que ha sucedido en el caso del BBVA. Según lo reportado por el Centro Federado del BBVA Continental (CFBBVA), el BBVA tomó la decisión de reducir personal mediante la invitación a la renuncia voluntaria individual. Para concretar este objetivo, el BBVA habría implementado dos estrategias (presentadas como “ofertas económicas”) para que el trabajador “opte” por la desvinculación laboral.

En el primer caso, la estrategia utilizada por el BBVA consistió en el nombramiento de “trabajadores de confianza” a personal que no lo era. El procedimiento consistía –en un primer momento– en la selección de trabajadores sindicalizados, de preferencia los de mayor edad, personas con comorbilidades o que venían realizando trabajo remoto, a los que funcionarios del área de Recursos Humanos les remitían una “propuesta económica” a sola condición que el trabajador firme su carta de renuncia voluntaria. Si el trabajador respondía negativamente, la empresa optaba por “advertirle” que “su puesto quedaría sujeto a lo dispuesto en el marco laboral”. En caso el trabajador persistiera en su negativa, el Área legal pasaba a implementar una coacción más frontal: lo nombraba “trabajador de confianza”, con lo cual, en caso no “aceptara” la renuncia voluntaria, el BBVA decidiría retirarle la confianza y la desvinculación procedía automáticamente. Para ello se le otorgaba un plazo de 48 horas al trabajador para que evalué (y acepte) la “oferta”. En el ínterin, el trabajador recibía una carta notarial notificando su despido.

La segunda estrategia utilizada por el BBVA consistiría en la “amortización del puesto de trabajo”. Según el CFBBVA, el procedimiento utilizado por la empresa sería prácticamente el mismo, aunque con una variante: si el trabajador rechaza la oferta de desvinculación voluntaria, el Área Legal de la empresa interviene para “informarle” al trabajador que su puesto ya no existe y que es imposible retornar a este. Si el trabajador mantiene su

negativa, le envían una carta notarial dándole licencia con goce de haber por unos días, e indicándole que debe participar obligatoriamente en un taller de acompañamiento dictado por una empresa externa dedicada al outplacement (estrategias para procesos de reinserción laboral). De persistir la negativa del trabajador para renunciar voluntariamente, el BBVA procede a renovar la ampliación de licencia indefinidamente.

PROSEGUR

Un caso extremo es el de PROSEGUR. Al operar en un rubro que paralizó actividades con la pandemia (el traslado y resguardo de valores se redujo al cerrar los casinos, cines, discotecas), PROSEGUR solicitó y fue beneficiada con recursos públicos del Programa “Reactiva Perú”²¹. Como beneficiaria del Programa, la empresa recibió un crédito de S/ 10 millones para enfrentar la paralización económica y cumplir con la cadena de pagos mientras durase la pandemia²².

Sin embargo, según denuncia el Sindicato Prosegur, pese al apoyo económico del Estado, la empresa PROSEGUR intentó forzar el retiro individual y voluntario de 3,200 trabajadores, de los cuales –a mediados del año pasado– se habían acogido 170.

La situación de los trabajadores de PROSEGUR en Perú no solo es crítica, sino que está lejos de equipararse con la reportada por sus pares que laboran en la casa matriz de España. De acuerdo a lo expuesto por el Sindicato Prosegur, en ese país los trabajadores llegaron a un acuerdo con su empleador de rebajar las re-

21 Para ser exactos, PROSEGUR no paralizó del todo. El Banco de la Nación tercerizó la administración de valores a la empresa española, en un contexto en el que se intensificó la actividad del banco estatal al canalizar parte del subsidio económico para los sectores de menores recursos.

22 Gestión. “Reactiva Perú: 535 empresas recibieron el monto máximo de S/ 10 millones, ¿cuáles son?”. Disponible en: <https://bit.ly/2NF38DZ> Lista del MEF (revisada el 9 de marzo de 2021): <https://bit.ly/3t8Jcsq>

muneraciones hasta en 30%, a cambio de mantener los puestos de trabajo²³.

TELEFÓNICA

Al desatarse la crisis sanitaria y económica, la empresa TELEFÓNICA siguió operando en tanto el sector de las telecomunicaciones fue considerado un servicio básico esencial. En comunicación dirigida a Perú EQUIDAD, Telefónica informó sobre sus políticas de derechos humanos en el contexto de pandemia, específicamente:

(...) debido a la crisis sanitaria y económica global que viene impactando severamente al Perú, y al ser nuestras actividades servicios esenciales, todos nuestros esfuerzos y recursos están enfocados en este momento en asegurar la conectividad del país y en dar una respuesta adecuada y oportuna a nuestros colaboradores, clientes, proveedores y contratistas, tanto a nivel institucional como individual. Además, hemos desplegado también esfuerzos de ayuda humanitaria ante la emergencia a sectores vulnerables, así como al personal sanitario y autoridades que se encuentran en la primera línea de lucha²⁴.

Sin embargo, de acuerdo al SUTTP, la voluntad expresada por TELEFÓNICA en su comunicación no sería percibida o recibida de la misma forma por los trabajadores. Tal percepción respondía a la decisión de la empresa de disponer de tratos diferenciados entre los trabajadores sindicalizados y los que no lo están.

Según el SUTTP, durante la pandemia TELEFÓNICA habría dispuesto que el personal no sindicalizado realizara trabajo remoto,

23 La Vanguardia. "Prosegur se suma al alud de ERTE". Disponible en: <https://bit.ly/3qCRqZh>

24 Comunicación enviada a Perú Equidad y firmada por Mario Coronado Barriga, Director de Asuntos Públicos y Sostenibilidad, con fecha 25 de setiembre de 2020.

sin paralizar sus actividades laborales; mientras que a los trabajadores sindicalizados se les aplicó la suspensión imperfecta de labores (licencia con goce de haberes). No obstante, esta situación se habría prolongado incluso culminado el primer periodo de cuarentena (mayo del 2021). En este periodo, aproximadamente 260 trabajadores sindicalizados seguían con la suspensión de labores, sin poder realizar trabajo remoto, presencial o semipresencial. Esta situación habría afectado el ejercicio de los derechos sindicales en el caso de los trabajadores sindicalizados que ejercen cargos directivos o de representación, al impedirles el contacto directo con los trabajadores sindicalizados y con el resto de personal.

La situación al interior de la empresa se agrava ante la negativa de TELEFÓNICA de concertar con sus trabajadores salidas que sean beneficiosas, o cuando menos satisfactorias, para todas las partes. Esto se expresaría en su falta de voluntad y disposición para entablar procesos de diálogo social en el contexto de la pandemia. La recientemente formada Coordinadora Sindical de Telefónica del Perú²⁵ (compuesta por seis sindicatos de la empresa) presentó una propuesta de convenio que contenía un conjunto de salidas técnicas para implementar el trabajo presencial y semipresencial mientras durase la pandemia, estableciendo el trabajo remoto para los trabajadores de riesgo y para aquellos cuyas labores lo hacían factible. Esta propuesta conjunta apuntaría al establecimiento de acuerdos bilaterales que garanticen –como objetivo principal– la protección del empleo para todos los trabajadores en el contexto de crisis económica. La empresa, sin embargo, no las tomó en cuenta.

25 La Coordinadora de Sindicatos de Telefónica del Perú está compuesta por las siguientes organizaciones: Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A.A. (SUTTP), Sindicato de Trabajadores de las Empresas del Sector de Telecomunicaciones (SITENTEL), Sindicato de Trabajadores de Telefónica Región Centro (SITRATEL Región Centro), Federación de Trabajadores del Sector Comunicaciones del Perú (FETRA-TEL Perú), Sindicato de Empleados de la Empresa Telefónica del Perú S.A.A. (SETP) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Telefónica del Perú (SINATEL).

Como respuesta, TELEFÓNICA planteó, por el contrario, incluir una cláusula en el convenio colectivo en la que se comprometía a respetar el trabajo “en la medida de lo posible”. Ante la negativa y cuestionamiento de los sindicatos, en mayo del 2020 la empresa suspendió el diálogo con los trabajadores.

Otro aspecto que es cuestionado por los sindicatos es la decisión de TELEFÓNICA de obligar a los trabajadores que se beneficiaron con licencia con goce de haber, a que firmen acuerdos individuales para compensar con días de vacaciones el tiempo que estuvieron de licencia. Esta medida no fue consultada con las organizaciones sindicales. En el Boletín SUTTP del 16 de setiembre último, se señala que:

La dirección de personal en plena crisis de emergencia, sin importarle la salud del trabajador y su familia, continúa hostilizando a los trabajadores, sigue enviando correos y cartas reiterándoles que deben un sinnúmero de días por licencia obligada, con goce haber que impuso sobre todo al grupo de trabajadores denominados de riesgo.

Lejos de activar a los trabajadores otorgándoles trabajo efectivo, ahora agudizan la hostilización, maltratan y enferman a toda la familia. Se ha empeinado con el envío de cartas y correos a los trabajadores donde ofrecen llegar a un acuerdo individual para el pago de horas que estarían debiendo cada trabajador, para cumplir con este cometido insinúan cobrarse de sus haberes o de sus vacaciones.

Esta situación empeoró en abril del 2021, cuando TELEFÓNICA informó la decisión de cesar colectivamente a 844 trabajadores, en un momento crítico para el país, cuando se producía una segunda ola de contagios y la economía recién comenzaba a dar señales de recuperación. En comunicación dirigida al Sindicato Nacional de Trabajadores de Telefónica (SINANTEL), TELÉFONICA justifica esta medida de la siguiente manera:

El inicio del procedimiento previamente indicado se encuentra justificado en la necesidad de implementar cambios estructurales orientados a mejorar el funcionamiento operativo de la empresa y así revertir el escenario de pérdidas que desde ejercicios económicos atrás viene experimentando la compañía; cambios que tienen como consecuencia la excedencia de personal. Este escenario complejo lo viene sufriendo la empresa a pesar de las diversas acciones que ha adoptado desde el 2018 para detener o, cuando menos, mitigar la crisis reflejada en sus estados financieros, sin obtener hasta el momento los resultados necesarios para contrarrestar la situación actual²⁶.

De acuerdo a la Federación de Trabajadores Telefónicos (FETRA-TEL), del conjunto de trabajadores comprendidos en el despido colectivo, 96% son sindicalistas, varios de ellos dirigentes sindicales. Este hecho motivó un comunicado conjunto de los sindicatos de TELEFÓNICA, que en comunicación conjunta dirigida al Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, calificó la decisión de la empresa como “un atentado directo a la libertad sindical y al derecho al trabajo, derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política, que la transnacional española está en la obligación de respetar”²⁷.

El despido de este grupo de trabajadores se da en un contexto en que TELEFÓNICA se ve favorecida por una sentencia del Tribunal Constitucional (TC) que declaró fundado una acción de amparo presentado por la empresa, para que se deje sin efecto una deuda tributaria con la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria (SUNAT). La polémica sentencia del TC dejaría sin efecto el pago de los intereses moratorios de TELEFÓNICA luego de que la empresa presentara una demanda ante el Tribunal Fiscal de la SUNAT para que realizara un nuevo

26 Carta dirigida al SINATTEL y firmada por Juan Carlos Álvarez Echeverri, Director de Personas y Administración, 6 de abril de 2021.

27 Comunicado público conjunto emitido el 9 de abril de 2021.

cálculo de los tributos correspondientes a los años 2000 y 2001. De acuerdo a reconocidos constitucionalistas, la sentencia del TC constituye una mala señal para los contribuyentes y actores económicos que perjudicaría al Estado y la ciudadanía, pues en la práctica implicaría un incentivo para judicializar el pago de los impuestos por parte de las empresas, reduciendo la capacidad recaudatoria y la disposición de recursos para el funcionamiento del Estado²⁸.

Libertad sindical y negociación colectiva

Una de las principales constataciones al momento de realizar esta investigación, es confirmar la continuidad de prácticas reportadas en el Informe publicado el 2019, relacionadas con una serie de dificultades –reportadas por los sindicatos de las empresas investigadas– para ejercer la libertad sindical y otros derechos fundamentales (como la negociación colectiva y/o la igualdad de trato y no discriminación en el empleo). Esta situación es particularmente evidente en los cuatro casos analizados, donde no se ha registrado indicios de mejora o solución, a pesar de la visibilidad que se le dio a las conclusiones y recomendaciones del primer informe, así como su puesta en conocimiento a las autoridades peruanas y españolas competentes en materia de derechos humanos, tanto en Perú como en España, conjuntamente con una serie de recomendaciones sobre cómo superar el orden de cosas identificado.

BBVA

En el caso particular del BBVA, los servicios financieros fueron declarados como actividades esenciales durante la pandemia.

28 Otra Mirada. "Caso Telefónica: el negocio de reclamar para no pagar impuestos". Entrevista a Francisco Eguiguren. Disponible en: <https://bit.ly/3ewRhBN>

Esto significó que los bancos siguieran operando, reportándose –comprensiblemente– un incremento en el flujo de actividad, considerando que el uso de la banca virtual adquirió mayor relevancia durante el periodo de confinamiento. Según el CFBBVA, el “nuevo contexto” posibilitó que el BBVA registrara durante el 2020 un incremento en el monto de sus operaciones respecto del año anterior.

Sin embargo, a pesar de este desempeño económico favorable, el BBVA estaría dificultando el ejercicio de la negociación colectiva con el CFBBVA²⁹. Dicho comportamiento formaría parte de una estrategia para debilitar la capacidad de negociación del sindicato, al impedir que se materialicen los acuerdos. Este comportamiento se expresaría en el persistente desacato e incumplimiento de los laudos arbitrales de los años 2016, 2017, 2018 y 2019, los cuales eran emitidos para solucionar negociaciones colectivas que no podían cerrarse en trato directo. Con esta actitud, el BBVA disminuye la posibilidad de entablar un diálogo respetuoso y constructivo con su sindicato. Un efecto colateral de la negativa del BBVA para cumplir con lo establecido en los laudos arbitrales es el debilitamiento de la organización sindical frente a sus afiliados, al restarle eficacia a la negociación colectiva como instrumento de mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores.

28 De acuerdo al Dictamen Económico-Laboral elaborado por el MTPE, “En el año 2019, los ingresos por intereses ascendieron a S/ 4,745’776,953, lo que significó un incremento de 6.92% con respecto al año 2018 (S/ 4,438’787,120), debido al aumento de los ingresos por cartera de créditos directos en 5.66%, de la cuenta disponible en 131.19%, de la cuenta inversiones disponibles para la venta en 10.52% y otros ingresos financieros en 16.94%. (...) De la diferencia de los ingresos por intereses y los gastos por intereses, el empleador obtuvo un margen financiero bruto ascendente a S/ 3,373’114,157, observándose un incremento de 8.14% con respecto al año 2018 (S/ 3,119’173,482), originado principalmente al aumento de la cuenta cartera créditos directos en 5.66%. Las provisiones para créditos directos ascendieron a S/ 750’090,330, lo cual significó un incremento de 2.25% con respecto al año 2018 (S/ 733’583,808), lo que conllevó a que el empleador obtenga un margen financiero neto ascendente a S/ 2,623’023,827, lo que significó un incremento de 9.95% con respecto al año 2018 (S/ 2,385’589,674). (...) Los ingresos por servicios financieros netos ascendieron a S/ 787’112,372, lo que implicó un ligero incremento de 0.71% con respecto al año 2018 (S/ 781’575,750), obteniendo un margen financiero neto de ingresos por servicios financieros ascendente a S/ 3,410’136,199 (S/ 3,167’165,424 en el año 2018) que, sumados a los resultados por operaciones financieras (ROF) ascendente a S/ 727’163,095 (S/ 612’748,561 en el año 2018), conllevó a que el empleador obtenga un margen operacional por un total de S/ 4,137’299,294, observándose un incremento de 9.45% con respecto al año 2018 (S/ 3’779,913,985)”. Pp. 19–21.

- En la negociación colectiva del 2016 no se llegó a acuerdo por la vía del trato directo ni de la conciliación laboral, por lo que el CFBBVA solicitó el arbitraje potestativo. El BBVA apeló ante el MTPE denunciando un insostenible “arbitraje potestativo incausado”; sin embargo, la autoridad se pronunció en la línea de los planteamientos del CFBBVA y ordenó que prosiguiera el arbitraje potestativo. Frente a esta resolución ministerial, el BBVA presentó una acción de amparo contra la Autoridad de Trabajo ante el 5º Juzgado Constitucional, presidido por el juez Hugo Velásquez Zavaleta, quien admitió la demanda en tiempo récord. En paralelo, el BBVA presentó una medida cautelar para que se detenga el arbitraje, la cual fue atendida por el mismo juez Velásquez Zavaleta, con similar rapidez. Un dato relevante es que el juez Velásquez está involucrado con la organización criminal “Los cuellos blancos del Callao”, una red de jueces y operadores de justicia vinculados con carteles mafiosos³⁰.
- La negociación colectiva del 2017 se resolvió vía el arbitraje laboral. Sin embargo, el laudo emitido por mayoría, fue impugnado judicialmente por el BBVA. Tres años después, en julio del 2020, el CFBBVA fue notificado por el Tribunal Arbitral que emitía un nuevo laudo, el mismo que recogía la propuesta final del sindicato. El BBVA, como refiere el CFBBVA, “en otra demostración de su mala fe negocial y lejos de honrar su compromiso, buscó una vez más, la forma de evadir o dilatar su cumplimiento presentando recurso de integración contemplado en art. 58º del DL N° 1071”. El 24 de setiembre del mismo año el CFBBVA envió una carta al BBVA solicitando que se cumpla con el reintegro del pliego resuelto por el Tribunal Arbitral; sin embargo, cinco días después el BBVA respondió indicando que ha “(...) interpuesto una demanda de impugnación de laudo arbitral en contra del mismo. Por consiguiente,

30 Disponible en: <https://bit.ly/3rGeV11>

una vez que el Poder Judicial resuelva en forma definitiva la demanda interpuesta, de ser el caso, efectuaremos los reintegros que correspondan”.

- En la negociación colectiva del 2020, el trato directo se dio por agotado en agosto, solicitando a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) que convoque a la etapa de conciliación.

PROSEGUR

Por su parte, el Sindicato Prosegur denuncia que su empleador aplicó la suspensión imperfecta de labores (licencia con goce de haber) a los dirigentes sindicales; de manera particular, a los que exigieron a la empresa la implementación de medidas de seguridad en el contexto de la pandemia. Con esta medida, la empresa PROSEGUR dificultó que los dirigentes sindicales suspendidos puedan hacer seguimiento –desde el interior de la empresa– a las medidas adoptadas por ésta para implementar los protocolos de seguridad y planes de vigilancia. Por este motivo interpusieron una queja ante la SUNAFIL, el 18 de mayo del 2020, denunciando a la empresa de prácticas antisindicales, consistentes en mantener a los dirigentes con licencia con goce de haber, aislándolos de las operaciones, sin que puedan ejercer sus funciones sindicales.

Por motivos similares, el Sindicato Prosegur presentó denuncias contra la empresa ante las intendencias regionales de fiscalización laboral en Tarapoto, Huancayo, Juliaca y Lima. En la actuación inspectiva realizada en Juliaca, PROSEGUR impidió que los dirigentes participaran en la diligencia, y explicaran a los inspectores la naturaleza y evidencias de la denuncia.



REPSOL

Un caso similar se registró en la empresa REPSOL. En el contexto de la pandemia, la empresa dispuso que la negociación colectiva se llevara a cabo de manera virtual. Pero como informa el SUTRELAPA, al momento de realizarse, esta modalidad presentó una serie de inconvenientes. Entre los más frecuentes se mencionaron problemas de conectividad, los cuales, paradójicamente, sucedían en los momentos en que se iniciaba la discusión de los aspectos centrales de la negociación. Esta situación implicaría una demora en el proceso de negociación y la concreción de acuerdos entre las partes.

BASTA YA!

15
JUNIO

PROSEGUR

MINISTERIO DE LA JUSTICIA

Conclusiones:

El Reto de los Derechos Humanos y la Debida Diligencia para las Empresas Españolas que Operan en Perú

El 2020 fue un año particular y crítico en el mundo entero. La expansión global del Covid-19 y la incapacidad de la mayoría de países (entre ellos el Perú) para enfrentar la ola de contagios y la crisis económica generada por el confinamiento social y las cuarentenas obligatorias, afectó de manera diferenciada a la población, profundizando las brechas existentes entre países y al interior de estos, entre la población con recursos y los sectores vulnerables a la emergencia sanitaria y económica. Esta situación incidió en diversos ámbitos de la vida social, comenzando por la salud pública. A fines de año se calculaba en dos millones el número de personas fallecidas por coronavirus en todo el mundo. El impacto en la economía no fue menor. De acuerdo a diversos informes, la recesión producida por la pandemia es comparable al crack de 1929 y a la Gran Depresión que ocasionó en la década siguiente, una de las mayores crisis económicas mundiales de las que se tiene registro.

A nivel regional, el Perú fue uno de los países más afectados por la pandemia. A pesar de que el Gobierno peruano decretó tempranamente medidas de aislamiento social y la aplicación de un importante paquete económico (S/ 144,000 millones) para

empresas y población vulnerable, la ola de contagios no pudo ser contenida y a mediados del 2020 el Perú lideraba el ranking mundial de muertos por Covid-19 (casos por millón de habitantes). Al mismo tiempo, se reportaba la mayor caída del PBI de la región (30%). En el primer trimestre del 2021, se estima que hemos superado los dos millones de contagios y que más de 100,000 peruanos fallecieron por coronavirus; la gran mayoría por no recibir atención médica oportunamente³¹.

La gravedad de la situación producida por la pandemia en el país exigía, con mayor necesidad que nunca, el compromiso y solidaridad de los grupos empresariales con mayor poder económico, visibilidad y recursos financieros. Este involucramiento no podía quedarse, sin embargo, en lo asistencial o filantrópico, donde sin duda se hicieron importantes aportes. Era fundamental hacerlo, además, con sus grupos de interés, garantizando el cumplimiento de los derechos humanos de sus trabajadores e implementando políticas de debida diligencia para prevenir potenciales afectaciones a los mismos.

Por estas razones, consideramos oportuno llamar la atención respecto de la actuación de empresas transnacionales como TELEFÓNICA, BBVA, REPSOL o PROSEGUR, corporaciones españolas que son líderes a nivel regional y local en sus respectivos rubros y que cuentan una importante participación en el mercado peruano de por lo menos dos décadas. Estas compañías fueron denunciadas por sus trabajadores por implementar prácticas que ponen en entredicho o vulneran abiertamente sus derechos laborales fundamentales. Algunas de las acciones adoptadas por

31 Al respecto, existe consenso en identificar la concurrencia tres factores explicativos de la actual situación: por un lado, la debilidad estructural del aparato público, que se evidenció en la profunda precariedad de los sistemas de salud pública, incapacitados para enfrentar las exigencias y retos de la emergencia sanitaria y social. En segundo lugar, la extendida informalidad (que alcanza al 70% de la economía) impide un adecuado registro público de los ciudadanos, sus características y necesidades, dificultando una adecuada focalización de la ayuda estatal de emergencia. En tercer lugar, las respuestas erradas y parciales que implementaron los Gobiernos (de Martín Vizcarra y Francisco Sagasti), tanto en el plano económico como en el sanitario, implicó que el virus se expandiera de manera acelerada e incontenible, al tiempo que la calidad de vida de la población se deteriorara rápidamente.

estas empresas para enfrentar el contexto de pandemia entran en abierta contradicción con los compromisos que en materia de derechos humanos se han acogido voluntariamente, como parte de sus políticas de gobernanza y ética corporativa.

Así, en el marco de la información recogida durante el 2020, se tomó conocimiento que, en materia de seguridad y salud ocupacional, las empresas analizadas no tuvieron una respuesta inmediata e idónea a la situación de emergencia sanitaria que atravesaba el país. En términos de los dirigentes sindicales, esto se tradujo en la demora para aprobar protocolos y medidas de seguridad que asegurasen una adecuada protección al personal en funciones y la escasa rigurosidad con que lo hicieron. Por ejemplo, a pesar de la situación de riesgo que atravesó el personal en operaciones, empresas como REPSOL y PROSEGUR aplicaron pruebas serológicas (conocidas como “prueba rápida”) para descartar los posibles contagios del personal, siendo de público conocimiento su menor grado de confiabilidad. Asimismo, destacó que empresas como REPSOL no aplicaran las medidas de seguridad aprobadas por la autoridad sanitaria, incluido el seguimiento a los trabajadores contagiados o posiblemente contagiados durante el proceso de recuperación. O situaciones como la de PROSEGUR, que no respetó sus propios protocolos internos y expuso a su personal a situaciones de riesgo de contagio fácilmente evitables.

En este contexto de pandemia, en diversos medios de comunicación se reportaron denuncias relacionadas con la reducción de personal implementado por empresas locales y extranjeras. Lo particular de la situación era que no se trataba de pequeñas o micro empresas, ahogadas por la falta de ingresos y su condición de vulnerabilidad financiera. Todo lo contrario: involucraban a importantes firmas con un largo y asentado posicionamiento en el medio. En el caso de las empresas españolas seleccionadas para esta investigación, se tomó conocimiento de los intentos de PROSEGUR por reducir el volumen de su planilla, a pesar de

haberse beneficiado con recursos del Programa Reactiva Perú, precisamente para cumplir con la cadena de pagos “laboral”. O el caso del BBVA, que optó por nombrar como “personal de confianza” a trabajadores sindicalizados o de mayor edad, para forzarlos a renunciar “voluntariamente” aceptando una “compensación” económica como “incentivo” y como condición para no pasar por un proceso de evaluación interna y “eventual” despido. En el caso de TELÉFONICA, los trabajadores indicaron que la empresa mantiene al personal sindicalizado aislado de las operaciones de la empresa, al suspenderlos temporalmente durante la pandemia y no considerarlos para el trabajo remoto ni presencial.

Esta situación –referida a la continuidad del vínculo o estabilidad laboral, o a la participación de las operaciones de las empresas– tiene impactos directos y está íntimamente relacionada con el ejercicio de los derechos colectivos; en particular, con la libertad sindical y el derecho a la organización y negociación colectiva. Con relación a esta dimensión, las empresas españolas analizadas presentan un amplio margen para mejorar sus sistemas de relaciones laborales. Si bien existen sindicatos en cada una de estas empresas, los dirigentes consultados dieron cuenta de una serie de dificultades que enfrentan para ejercer –sin problemas– sus derechos fundamentales y funciones sindicales.

En los casos de TELEFÓNICA y PROSEGUR, el contexto de la emergencia sanitaria significó un nuevo escenario en el que las empresas encontraron los mecanismos para impedir o dificultar que los dirigentes sindicales tengan contacto con sus afiliados y con los procesos operativos de la empresa; en el primer caso, al negársele al personal sindicalizado reintegrarse a sus labores mediante el trabajo remoto; en el segundo caso, al haber sido suspendidos temporalmente de sus labores, aunque con goce de haber. En ambos casos se trataría de decisiones unilaterales adoptadas por las empresas, sin mediar consulta o acuerdo con las respectivas organizaciones sindicales.

Otra es la situación en el BBVA y REPSOL, donde los sindicatos no logran cerrar un convenio colectivo y, a partir de ello, beneficiarse con su implementación. En el caso del BBVA, el sindicato denunció que la empresa no solo dificulta el cierre de los pliegos mediante la negociación directa o asistida por la Autoridad de Trabajo, sino que además se niega a cumplir con los laudos arbitrales, impugnándolos sistemáticamente en el ámbito judicial y de esta forma, retrasando su ejecución. En el caso de REPSOL, el advenimiento de la pandemia y el uso de medios de comunicación digitales o remotos se ha convertido en un “elemento” que retrasa o dificulta avanzar en las negociaciones.

La situación actual de las empresas españolas analizadas no ha cambiado sustancialmente respecto del periodo abordado en el informe publicado el 2019. En todas se reportó una relación tensa y distante entre las empresas y sus organizaciones sindicales, las cuales se limitan –en el mejor de los casos– a los procesos de negociación colectiva, sin que esto se traduzca necesariamente en un verdadero diálogo social. Por el contrario: este patrón de comportamiento les impide abordar una serie de aspectos que podrían contribuir a generar un mejor clima de relaciones laborales, en el marco de la implementación de conductas empresariales responsables con participación de las partes implicadas como grupos de interés.

Autoridades españolas toman conocimiento

La constatación de estas prácticas –similares a las del anterior periodo analizado, correspondiente al 2014–2018–, pone de manifiesto, en primer lugar, las dificultades que enfrentan las empresas españolas analizadas para incorporar en sus prácticas y cultura corporativa el enfoque de los derechos humanos y de debida diligencia de manera sistemática y transparente. Más allá de los instrumentos y mecanismos de autorregulación y rendi-

ción de cuentas con que cuentan estas empresas, se constata la existencia un “punto ciego” dentro de sus operaciones en el que los compromisos públicos en materia de derechos humanos quedan en suspenso y no logran concretarse en la adopción de medidas efectivas y verificables que garanticen, o cuando menos no interfieran, en el cumplimiento de los derechos humanos de sus principales grupos de interés. Esta situación es particularmente evidente en el ámbito laboral.

En segundo lugar, la línea de continuidad entre la situación registrada en el informe del 2019 y la que presentamos ahora –y su agravamiento en el actual contexto de pandemia–, evidenciaría que, desde el ámbito de las autoridades gubernamentales españolas, tampoco se tomaron las previsiones y acciones necesarias para alentar a sus inversiones nacionales que operan en terceros países, a que promuevan, respeten y cumplan con los estándares en materia de derechos humanos a los que están sometidos a partir de la puesta en vigencia del PNAEDH.

Es posible llegar a esta inferencia si consideramos que, durante el 2019 y 2020, las autoridades españolas competentes fueron puestas en conocimiento –de manera detallada– sobre el impacto en los derechos humanos por parte de cuatro empresas españolas que operan en Perú.

Una primera presentación tuvo lugar en Madrid, el martes 9 de abril del 2019, en la sede del Ministerio de Asuntos Exteriores de España. En dicha reunión participaron representantes de instancias gubernamentales vinculadas con la implementación y supervisión del PNAEDH español, de la relaciones económicas internacionales de España, así como de los mecanismos de seguimiento de la OCDE: estuvieron presentes funcionarios de la Sub-Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Asuntos Exteriores, del Ministerio de la Presidencia, de la Secretaría de Estado de España Global, de la Secretaría de Estado para Iberoamérica, de la Dirección General de Políticas de Desarrollo

(DGPOLDE), de la Oficina del Alto Comisionado para la Agenda 2030 y de Relaciones Económicas del Ministerio de Asuntos Exteriores. A pesar de haberlos convocados no asistieron representantes del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Comercio Exterior.

En esa reunión, las autoridades españolas recibieron información sobre la actuación de las empresas TELEFÓNICA, BBVA, REPSOL y PROSEGUR en nuestro país, y plantearon algunas cuestiones relacionadas con los estudios presentados: si las empresas investigadas habían participado en los estudios y en particular, la Oficina Técnica de la Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo (AECID) en Lima; si se habían dado medidas de reparación a las víctimas en los casos comprobados de vulneración a sus derechos humanos; o sobre la percepción que se tiene de las empresas españolas en Perú. ¿Cuál es la imagen o reputación que prima en la población? ¿Cuál es la situación o imagen de las empresas españolas comparada con las empresas de otra nacionalidad? También mostraron interés en conocer si el informe sería presentado ante el Punto nacional de Contacto de la OCDE en España.

El mismo informe fue presentado, meses después, al Embajador de España en Perú, Sr. Ernesto de Zulueta Habsburgo-Lorena, en reunión realizada el 12 de setiembre en la sede diplomática en Lima. En dicha reunión se puntualizó que el informe elaborado por Perú EQUIDAD, conjuntamente con los sindicatos de las empresas analizadas, buscaba llamar la atención sobre una serie de vacíos en la implementación del PNAEDH español, el mismo que debería contribuir a promover el respeto y protección de los derechos humanos en las operaciones de empresas españolas en terceros países como Perú. Se insistió en aquella oportunidad en la necesidad de un mayor involucramiento del Gobierno español en el cumplimiento de sus obligaciones extraterritoriales en materia de empresas y derechos humanos, lo cual exigía un acompañamiento a las empresas españolas que operan en Perú

para que se alineen con las directrices y principios rectores que fundamentan el PNAEDH.

Durante el 2020, Perú EQUIDAD volvió a remitir el informe sobre la situación de las empresas españolas en Perú a las nuevas autoridades españolas electas en enero de ese año. En el mes de abril se remitió sendas comunicaciones al Señor Pedro Sánchez, presidente de Gobierno de España, al vicepresidente, Señor Pablo Iglesias, y a la Señora Yolanda Díaz Pérez, Ministra de Trabajo y Economía Social de España, a quienes se les informó que:

Ante esta situación –en la que destaca la ausencia de voluntad de dialogo por parte de las empresas españolas que operan en nuestro país– nos preocupa la persistencia y profundización de prácticas empresariales que colisionan con el ejercicio de los derechos humanos de sus trabajadores y grupos de interés, así como la indolencia de las mencionadas autoridades del Gobierno español para promover de manera proactiva y diligente los compromisos y estándares de su PNAEDH. Por todo ello, nos vemos en la imperiosa necesidad de solicitar una atención especial a estos casos que afectan la imagen de España en el exterior y desmerecen los esfuerzos de la gestión del Presidente de Gobierno, Sr. Pedro Sánchez, por promover los derechos humanos dentro y fuera de su territorio; especialmente aquellos que se ven vulnerados por la acción de empresas españolas en terceros países.

Pocos meses después, en el marco del Foro Virtual “La obligación de respetar los Derechos Humanos en tiempos de pandemia: el caso de las inversiones españolas en el Perú”, organizado por Perú EQUIDAD el 29 de octubre del 2020, se debatió públicamente sobre los avances y retos de las políticas públicas de promoción de los derechos humanos en la actividad empresarial en el Perú y la región. En este evento se discutió específicamente el caso de cuatro empresas españolas que operan en el medio, las

acciones que adoptaron para enfrentar la pandemia y cómo estas incidieron en el ejercicio de los derechos humanos laborales. En dicho evento se presentó una actualización del análisis sobre las medidas implementadas por las empresas TELEFÓNICA, BBVA, REPSOL y PROSEGUR, encontrándose entre los panelistas la Dra. Marta Méndez Díaz, Jefa de Área de la Oficina de Derechos Humanos, del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación de España, quien pudo tomar nota de los alcances y recomendaciones planteadas por EQUIDAD y los sindicatos participantes.

Es importante anotar que la reincidencia en las comunicaciones dirigidas a las autoridades españolas opera como prueba de que las instituciones públicas de ese país tomaron conocimiento de información relacionada con el nivel de cumplimiento de los derechos humanos por parte empresas españolas que operan en Perú. Sin embargo, la sensación que persiste, a la luz de los hechos, es que las instituciones y actores públicos competentes no le otorgaron la atención que corresponde a un tema relacionado directamente con la política exterior de España (como es la internacionalización de la inversión española); política que debe estar alineada con la promoción y cumplimiento de los principios y estándares internacionales en materia de derechos humanos y empresas a los que el Estado español se comprometió a respetar. De esta forma, en virtud de la adhesión a tratados internacionales y de la Unión Europea, España cuenta con una serie de obligaciones extraterritoriales que su Estado debe respetar y contribuir a cumplir en aquellos países o regiones donde existan operaciones de inversiones españolas.

Incumplimiento del PNAEDH por autoridades españolas

La evidencia recogida en esta investigación, aunque parcial (en la medida que no se pudo obtener la visión y posición de las em-

presas respecto de los temas objeto de análisis, a pesar de haberlo solicitado), tiene, sin embargo, validez empírica y puede ser corroborada a través de fuentes oficiales, emitidas por las autoridades públicas competentes, y con otros medios probatorios en poder de las organizaciones sindicales. No obstante ello, la aproximación que se presenta en este documento sobre el nivel de apego y cumplimiento de los derechos humanos por parte de cuatro empresas transnacionales españolas, puede ser muy bien complementada con información proporcionada por los otras partes involucradas, comenzando por las propias empresas y gerencias corporativas, en lo que podría constituirse en un interesante y aleccionador proceso de construcción conjunta de un marco de confianza y de una mirada común de la relación entre empresas y derechos humanos que queremos impulsar en el Perú, en el actual contexto de emergencia sanitaria.

En ese sentido, a partir de lo recogido en esta investigación, es plausible señalar que el Estado español no destinó la atención suficiente y los recursos necesarios para implementar un conjunto de medidas que fueron incluidos como parte del PNAEDH aprobado en 2017, y cuya ejecución en el Perú hubiera podido contribuir a un mejor perfilamiento de la acción de las corporaciones españolas analizadas, con relación a los derechos humanos y la debida diligencia empresarial.

De manera particular, consideramos que hubiese sido fundamental que el Estado español avanzase en la implementación de las siguientes “medidas previstas” listadas en su PNAEDH, a partir de las cuales se buscaba materializar y concretizar todos los Principios Rectores de Naciones Unidas (proteger, respetar y remediar) en los que está inspirada la política pública de empresas y derechos humanos de España.

Con relación al objetivo de contribuir a la promoción de conductas empresariales responsables entre sus inversiones con operaciones dentro o fuera de España, el PNAEDH precisó que:

7. El Gobierno establecerá los cauces para la promoción entre las empresas españolas o que operen en España, de medidas, procedimientos o sistemas internos que puedan contribuir de manera efectiva a la prevención y/o mitigación de las consecuencias negativas sobre derechos humanos de sus actividades, así como para la difusión de buenas prácticas dirigidas a evitar estas consecuencias, o influir en su evitación, reducción o remedio, cuando unas empresas puedan tener influencia sobre las que lo provoquen. Se promoverá el establecimiento de procedimientos de evaluación interna y determinación de la actuación de manera que se eviten otras consecuencias negativas sobre los derechos humanos. (Pp. 16)

Este sería un punto interesante de ser expuesto por las autoridades diplomáticas de España en Perú, país con una fuerte presencia de empresas españolas operando con posición de dominio de mercado y capacidad de incidencia en la vida política del país. ¿Qué acciones concretas han adoptado, como misión diplomática, para cumplir con los principios y medidas previstas aprobadas en el marco del PNAEDH 2017–2020? ¿Con qué sectores y actores las han coordinado? ¿Qué resultados consideran que se han obtenido?

Asimismo, el PNADH señala que desde la acción del Estado español:

5. Se promoverá la puesta en marcha por parte de organizaciones empresariales y sindicales, generales o sectoriales, incluidas las organizaciones representativas de las entidades de la economía social, así como otras instituciones tales como cámaras de comercio, cámaras en el exterior, universidades, escuelas de negocio, etc. de acciones destinadas a fomentar la formación online y el asesoramiento y la resolución de consultas, coordinadas con las llevadas a cabo en aplicación de la Estrategia Española de Responsa-

bilidad Social de las Empresas.

Sin embargo, según refieren las organizaciones sindicales con las que se realizó la siguiente investigación, no tienen conocimiento de actividades que se hayan realizado con ese fin a las que hayan sido convocadas, a pesar que sus problemáticas fueran expuestas personalmente al Embajador de España en Perú y a las autoridades españolas en Madrid, a partir de la exposición del informe publicado por Perú EQUIDAD.

Tampoco se tiene referencias sobre las acciones adoptadas por la diplomacia española en Perú para promover la responsabilidad social, la debida diligencia y los derechos humanos en la actividad empresarial, tal como se esperaría que implementase de acuerdo a la medida prevista en el PNAEDH:

9. El Gobierno capacitará al personal del Servicio Exterior del Estado, de conformidad con la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado, así como a las agencias encargadas de la internacionalización empresarial en el exterior respecto de la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y de los procedimientos de debida diligencia y reparación, e incorporará los Principios Rectores dentro de los Planes Anuales de Acción Exterior y de la Marca España. Igualmente, a través de sus Misiones Diplomáticas, Representaciones Permanentes y respectivas Oficinas Sectoriales, especialmente las Oficinas Económicas y Comerciales, así como a través de las Oficinas Consulares, Oficinas Técnicas de Cooperación y Centros de Formación de la Cooperación Española AECID en el exterior, difundirá herramientas y guías de actuación en función de las características de cada país. (Pp 19)

La formulación de la siguiente medida prevista reafirma el alcance de las obligaciones extraterritoriales del Estado español

con relación a la protección de los derechos humanos, en el marco de las operaciones de inversiones españolas en el mundo.

1. Las Administraciones Públicas ejercerán una supervisión adecuada del posible impacto sobre los derechos humanos cuando contraten los servicios de empresas para la prestación de servicios, tanto dentro como fuera del territorio español. Esta supervisión deberá tener en cuenta el criterio de las instituciones especializadas, de acuerdo con la aplicación de la Estrategia Española de RSE. (Pp. 21)

Varios de los aspectos acá señalados, y la constatación empírica de su incumplimiento, refuerzan algunas de las valoraciones críticas realizadas por especialistas y organizaciones de sociedad civil de España respecto del diseño del PNAEDH a poco de entrar en vigencia. A continuación listamos algunas de las identificadas respecto de un Plan que, para ese momento, se consideraba que aún “no ha llegado a desplegar ni la más mínima actividad”³², pero que a la luz de lo recogido en la investigación acá presentada, parecieran adquirir fuerza explicativa sobre la baja eficacia del PNAEDH para alinear el comportamiento de las inversiones con los estándares en materia de derechos humanos.

- Inconcreción general (particularmente en torno a las obligaciones estatales y al contenido de los procesos de diligencia debida que se recomienda a las empresas);
- Indefinición absoluta sobre aspectos esenciales en lo que debe ser un plan estratégico (indicadores, fases, plazos, etapas, objetivos secuenciales, responsabilidades...);
- Falta de rigor en la formulación de las medidas planteadas (en muchos casos, simple repetición literal de lo consignado en los Principios Rectores);

32 José Ángel Moreno. “Conmemorando (es un decir) el Plan Nacional de Empresas y Derechos Humanos”. 2 de octubre de 2018. Disponible en: <https://bit.ly/3qEOBWE>

- Carencia de todo carácter vinculante y de sanciones por incumplimientos, en el marco de una exclusiva “vocación de sensibilización y promoción”, en línea con el voluntarismo de los Principios Rectores y excluyendo toda referencia a las reformas legales que serían necesarias para dotar al Plan de una mayor exigibilidad;
- Generalidades sólo sobre la necesidad de coherencia de las diferentes políticas públicas que pueden afectar a la cuestión, sin ni siquiera establecer un sistema riguroso para garantizar el respeto de los Derechos Humanos en las empresas públicas y en las que reciban algún tipo de ayuda pública o que participen en contratos con las AA.PP.;
- No reconocimiento operativo de la responsabilidad central de las grandes empresas en toda su cadena de valor;
- Inconcreción total respecto a la extraterritorialidad (a la exigencia de respeto de los Derechos Humanos en la operativa fuera del territorio nacional);
- Ausencia de referencias a la necesidad de sancionar los incumplimientos en materia de Derechos Humanos, a la garantía del acceso a la justicia por las víctimas de vulneraciones y a la obligatoriedad empresarial del remedio y la reparación.

Recomendaciones al Estado Español y a las Empresas Españolas Analizadas



La realización de esta investigación se da en el marco de la culminación del periodo de vigencia del primer PNAEDH de España (2017–2020), y tiene por pretensión servir de insumo para los balances y valoraciones que realicen las autoridades españolas respecto del contenido del Plan, de la eficiencia y eficacia de sus acciones para implementarlo, y de los aspectos que habría que replantearse en la segunda versión del mismo. Partiendo de los casos analizados en Perú, este informe atañe al cumplimiento de los estándares de derechos humanos por parte de empresas españolas que operan en el exterior (participando directamente con IED o a través de cadenas de valor), cuya realización forma parte del ámbito de actuación y competencia del Estado español, en el marco de sus obligaciones extraterritoriales en materia de empresas y derechos humanos.

A partir de la evidencia recogida en este informe, es plausible afirmar que el Gobierno de España, así como las gerencias de las

empresas analizadas, no realizaron las acciones necesarias o que se requerían para garantizar que las inversiones españolas en el exterior –en particular, las que operan en Perú, cuya situación ya sido reportada y difundida– se lleven a cabo en el marco del respeto y protección de los derechos humanos, tal como se prevé en el PNAEDH español aprobado hace cuatro años.

En ese sentido, y considerando que el objetivo de este informe es que España respete, proteja y cumpla los derechos humanos de las personas y comunidades afectadas por las actividades extraterritoriales de sus empresas, de manera particular y urgente en el actual contexto de emergencia sanitaria y económica, nos vemos en la necesidad de insistir con las siguientes recomendaciones, esperando encontrar por parte de las autoridades competentes una conducta consecuente y diligente con los principios que voluntariamente decidieron asumir y promover:

- Consideramos indispensable que el Estado español tome en cuenta y recoja las valoraciones y análisis realizados por organizaciones de sociedad civil de España y de otros países, respecto de la implementación del PNAEDH en su primera etapa de ejecución, abriendo canales de dialogo para el intercambio de información y experiencias que permitan perfeccionar el diseño del nuevo PNAED, así como su implementación, a fin de incorporar lecciones aprendidas y modificaciones que permitan concretar los fines para los cuales fue creado.
- Creemos necesario que –en cumplimiento del Plan Estratégico de Internacionalización de la Economía Española y su Plan de Acción, de los Planes Anuales de Acción Exterior y de la Secretaría de Estado de la España Global, como en las estrategias a cargo de las agencias españolas encargadas de la internacionalización empresarial en el exterior–, el Estado español se comprometa a que la cooperación para el desarrollo, los organismos oficiales de crédito, de crédito a la exportación y los organismos oficiales de seguros o de garantía de las inver-

siones de todas las administraciones condicionen, modulen o revisen sus apoyos a la inversión de las empresas españolas en función del ejercicio de la responsabilidad de respetar los derechos humanos por parte de las empresas beneficiarias, tanto dentro como fuera del territorio español.

Acciones en los países de destino

- Asimismo, en el nuevo PNAEDH debe incluirse la obligación de que el Estado español lleve a cabo una estrategia de sensibilización dirigida a las empresas mencionadas en este informe, y otras empresas similares operando en Perú y otros países de la región, sobre cómo evitar las malas prácticas que comportan una violación a los derechos humanos, y los beneficios que implica para las empresas el respeto por los derechos humanos como parte de las buenas prácticas empresariales.
- Esta acción de sensibilización debe estar acompañada por un proceso de seguimiento y verificación, por parte del Estado español, del cumplimiento de los estándares en materia de derechos humanos previstos en el PNAEDH y a los que públicamente se ha comprometido, de manera periódica y sistemática, incorporando a los grupos de interés de las empresas evaluadas como fuentes de información directas; y de manera particular, a los sectores sindicales y sociales afectados por las operaciones de las empresas españolas.
- Una forma de avanzar de manera segura y sostenible en esa dirección, es involucrando de manera activa a los actores económicos y sociales directamente involucrados en la relación empresa y derechos humanos. En ese objetivo el Estado español puede cumplir un rol fundamental convocando a reuniones periódicas a representantes de las empresas y a otros actores relevantes en el ámbito empresarial, como la Cámara de Comercio España-Perú y la Embajada de España en Perú,

conjuntamente o de manera bilateral, con representantes de los Ministerios de Trabajo, Comercio Exterior y Justicia de ambos países, con los actores sindicales de las empresas españolas y representantes de organizaciones de la sociedad civil peruana y española vinculadas a la promoción de los derechos humanos, ambientales y sindicales, para iniciar un diálogo social orientado a identificar y consensuar mecanismos y estrategias que permitan mejorar los estándares de cumplimiento de los derechos por parte de las empresas que operan el país.

- Recomendamos que el Estado español colabore con las organizaciones de la sociedad civil de España y Perú en la difusión de los mecanismos de reparación existentes a disposición de las víctimas de abusos de derechos humanos ocasionados por la actividad de estas empresas. Esta difusión debe incluir los mecanismos jurídicos a través de los cuales resulta exigible la responsabilidad civil de las empresas que mediante sus actos causen daños o perjuicios sobre los derechos humanos, incluidos los producidos por la ausencia de debida diligencia para la prevención por su propia conducta, por la de sus empleados o agentes, o por la de las empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial.
- Un aspecto clave para avanzar hacia la implementación de conductas empresariales responsables, está relacionado con la disposición de los actores económicos y sociales para iniciar procesos de diálogo social que permitan adoptar medidas de prevención, protección y remediación de las afectaciones a los derechos humanos que pudiesen cometer, lo mismo que la adopción de mecanismos de comunicación que permitan a todas las partes conocer las acciones adoptadas por las empresas para asegurar el cumplimiento de los compromisos y obligaciones asumidas en materia de derechos humanos.



