

INFORME SOBRE IMPACTO EN LOS DERECHOS HUMANOS DE EMPRESAS ALEMANAS QUE OPERAN EN PERÚ

[Documento de actualización: junio de 2023]

ANTECEDENTES

1. El 13 de junio de 2022 una delegación del Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD) y de Pan Para el Mundo (PPM) se reunió en la ciudad de Berlín con funcionarios de la Oficina Federal para Asuntos Económicos y Control de las Exportaciones (BAFA), para presentar los hallazgos, conclusiones y recomendaciones contenidas en el [Informe Derechos Humanos, Debida Diligencia y Cadenas de Suministro de Empresas Alemanas que operan en Perú. Los casos de Monsanto/Bayer, Heinz Glas, Artesco, Faber Castell, Aurubis, Siemens y Productores de Bananas](#), elaborado por Perú EQUIDAD entre setiembre del 2020 y marzo del 2022.
2. Dicho informe da cuenta de la situación de los derechos humanos laborales en cuatro empresas alemanas que cuentan con operaciones directas a través de filiales en Perú (Monsanto/Bayer, Heinz Glas, Artesco, Faber Castell) y dos que mantienen relaciones comerciales o cuentan con proveedores locales en el marco de su cadena de valor (Aurubis y Siemens Energy).
3. El marco de análisis de este informe consistió en la identificación de un conjunto de indicadores relacionados con los *Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos* (pilares de prevención, protección y remediación), los mecanismos previstos en el *Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos* de Alemania y posteriormente la *Ley de Debida Diligencia en la Cadena de Suministro*, vigente desde el 1° de enero del presente año, a partir de los cuales se recogió información de los principales grupos de interés de las empresas señaladas (principalmente organizaciones sindicales), a través de una metodología cualitativa consistente en entrevistas semiestructuradas con las dirigencias. También se utilizaron como fuentes secundarias documentos oficiales (actas de infracción y resoluciones de la Autoridad Administrativa del Trabajo, estadísticas comerciales y tributarias, etc.) y corporativas (informes de sostenibilidad, políticas de derechos humanos y debida diligencia, códigos de conducta, etc.); estas últimas disponibles en los respectivos sitios web corporativos.
4. Es importante señalar que las empresas analizadas fueron invitadas a participar en la elaboración de este informe, ofreciendo información referida a sus políticas,

protocolos o mecanismos de debida diligencia, obteniendo una respuesta positiva únicamente en el caso de la empresa Heinz Glas, con quien se mantuvo un conjunto de reuniones de trabajo.

5. Este informe es relevante al Gobierno alemán porque ofrece información primaria sobre un objetivo prioritario de la política pública alemana y del Estado alemán (y también de la Unión Europea), como es la promoción de conductas empresariales responsables basadas en el cumplimiento de la Ley de Debida Diligencia en la Cadena de Suministro, cuyo ámbito de aplicación alcanza al conjunto de empresas alemanas o de otras nacionalidades que operan en territorio alemán o que están vinculadas con las cadenas de suministro que involucran capitales alemanes en otros países.
6. Por ese motivo, la reunión del 13 de junio de 2022 entre Perú EQUIDAD, PPM y BAFA culminó con un acuerdo verbal para presentar una actualización del informe transcurrido un año, acuerdo que se confirmó vía correo electrónico (respuesta del Sr. Torsten a Perú EQUIDAD el 20 de julio del mismo año). El documento que presentamos a continuación constituye una actualización del informe presentado el año pasado.

SITUACIÓN REPORTADA EN 2022

7. En el [Informe](#) presentado a la BAFA en 2022, se expusieron una serie de situaciones que califican como vulneraciones o potencialmente riesgosas a los derechos laborales fundamentales. Entre las más graves se pudo identificar:
 - 7.1. El poco interés por el diálogo social multiactor que muestran las empresas analizadas, en términos generales; y de prácticas que obstaculizan o afectan directamente la libertad sindical, en tanto problemas de particular preocupación, constituyen los rasgos más notorios de la relación con los grupos de interés.
 - 7.2. Estas conductas se expresan en el poco reconocimiento que otorgan las empresas analizadas a sus sindicatos. Desconocen su legitimidad como actores sociales representativos de los trabajadores, y niegan su derecho fundamental a negociar y exigir condiciones de trabajo y de vida adecuadas. La empresa **Heinz Glas** prioriza el trato directo e individualizado con los trabajadores, negándole el rol de interlocutor al sindicato por tener una representación minoritaria (p. 69)
 - 7.3. En el contexto de la pandemia y paralización de la actividad económica, el uso de mecanismos de “suspensión perfecta de labores” (descanso para el personal con goce de haberes) fueron utilizados como mecanismos de discriminación sindical. En primer lugar, la implementación de este mecanismo se dio sin consulta a los sindicatos, a pesar de constituir un

requisito establecido en la norma aplicada. En segundo lugar, la aplicación de este mecanismo involucró a un importante número de trabajadores: en **Faber Castell** alcanzó al 50% del personal (p. 88). En **Artesco** la Autoridad de trabajo declaró improcedente la suspensión perfecta que aplicó a 252 trabajadores (p. 77), disponiendo el reintegro de las remuneraciones retenidas; sin embargo, la empresa se ha negado a cumplir, optando por cancelar solo el 40% de lo correspondiente a un grupo de trabajadores no sindicalizados (p. 88).

- 7.4. Al concluir el plazo para el uso temporal de la suspensión perfecta, la empresa **Faber Castell** optó por aplicar un cese colectivo que involucró a 206 trabajadores, 69% de los cuales estaban afiliados al sindicato, incluidos 2 miembros de la junta directiva y 3 representantes del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (p. 89).
- 7.5. Otras prácticas que califican como antisindicales son (i) el traslado de dirigentes sindicales a puestos que suponen una mayor carga de trabajo, o que se encuentran alejados de sus áreas habituales, como en el caso de **Heinz Glas** (p. 71) o en lugares alejados del resto de trabajadores, como en **Faber Castell** (p. 89); (ii) el ofrecimiento de incentivos económicos para la renuncia “voluntaria” a la afiliación sindical, reportado en **Heinz Glas** (p. 72); (iii) la imposición de sanciones indebidas a ocho trabajadores sindicalizados, motivo por el que fue sancionada **Heinz Glas** por parte de la SUNAFIL (p. 73); (iii) la aplicación de amonestaciones desproporcionadas a los trabajadores sindicalizados por motivos de tardanza o inasistencia, en el caso de **Bayer Monsanto** (p. 49).
- 7.6. Un aspecto vinculado con la libertad sindical y que encuentra notorias limitaciones para ejercerse plenamente es el derecho a la libertad de expresión. En la empresa **Bayer Monsanto** el sindicato está imposibilitado de instalar un periódico mural para comunicarse con sus afiliados y el resto de trabajadores; y sus dirigentes tienen restricciones para utilizar espacios comunes que facilitan contacto con afiliados y trabajadores; tampoco permiten que el sindicato acompañe la diligencia de los inspectores de trabajo (**Bayer-Monsanto**, p. 47-48). Un caso extremo es el del secretario general del Sindicato de Trabajadores de **Heinz Glas**, señor Henry Ancassi, quien ha sido denunciado de difamación y daño a la reputación por la empresa, al brindar su testimonio como dirigente sindical en dos entrevistas difundidas por medios digitales. **Heinz Glas** demanda una reparación civil equivalente a US\$ 5,500, equivalente a 8 remuneraciones promedio del dirigente sindical (p. 75).
- 7.7. Las afectaciones señaladas han conllevado a un debilitamiento evidente de las organizaciones sindicales existentes. El sindicato de **Heinz Glas** se fundó en 2018 con 57 trabajadores afiliados. Dos años después, este se redujo a su tercera parte (20 afiliados) luego de que la empresa despidiera al 53% de sus afiliados (p. 71).

- 7.8. A las limitaciones identificadas en el ejercicio de la libertad sindical se suman las restricciones a la negociación colectiva. Entre las principales están: la negativa a entregar información económica financiera de la gestión a tiempo, de manera oportuna y precisa, en el caso de las empresas **Artesco** y **Bayer Monsanto** (p. 43-44); la desestimación *a priori* de las propuestas económicas de los sindicatos, alegando limitaciones económicas, como en **Heinz Glas** (P. 73-74); o impugnando los acuerdos alcanzados vía arbitraje potestativo, como en **Bayer Monsanto** (p. 45-46). Otras formas de entorpecer o restringir la negociación colectiva son las limitadas horas de licencia sindical para los dirigentes sindicales, o el impedimento para que sus asesores económicos participen de las negociaciones (**Heinz Glas**, P. 74). Esta situación ha llevado a que el número de negociaciones colectivas resueltas sea bajísimo (en **Faber Castell** sólo dos entre el 2015 y la actualidad; mientras que ninguno de los tres pliegos presentados por **Heinz Glas** ha terminado en un convenio).
- 7.9. En materia de seguridad y salud ocupacional, se reportaron casos de intoxicación por exposición a agroquímicos en la empresa **Bayer-Monsanto**, como consecuencia de la ausencia de medidas de prevención para evitar o reducir el impacto sobre la salud de los trabajadores (p. 39-41). El sindicato de **Heinz Glas** señala que mensualmente se producen dos o tres accidentes de trabajo (p. 68).
- 7.10. Este tipo de hechos podrían evitarse o reducir su incidencia con una mayor y mejor participación de los trabajadores en los comités paritarios o mixtos de seguridad ocupacional. Esta, en la práctica, es casi inexistente. En la empresa **Faber Castell** fueron despedidos tres de los seis representantes del sindicato en el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (p. 87). En **Heinz Glas** el sindicato no es considerado en su conformación. En **Artesco** el Comité no está funcionando, pues no se logró reconstituir desde que se inició la pandemia (p. 83-84). Situaciones como esta inciden en la escasa atención que le otorgan las empresas a la seguridad de su personal. En **Faber Castell** sólo se concretaron la mitad de las capacitaciones sobre salud ocupacional programadas durante la pandemia (p. 87).

ACTUALIZACIÓN REALIZADA EN EL ÚLTIMO AÑO

8. Desde la presentación del Informe en junio del 2002 a la fecha, Perú EQUIDAD ha continuado en permanente proceso de diálogo con las organizaciones sindicales de las empresas alemanas analizadas, pudiendo recoger e identificar un conjunto de situaciones que evidencian pocos avances en materia de derechos humanos y debida diligencia respecto de lo reportado un año antes.

- 8.1. Las condiciones de trabajo empeoraron en el contexto de la pandemia y no han logrado recuperarse desde entonces. En **Bayer Monsanto** el sindicato denuncia problemas de cálculo y demora en el pago de las horas extras y del “bono beta”¹. Se dio cuenta también de un trabajador fallecido cuya familia no habría recibido el pago correspondiente a este beneficio de su remuneración del mes de abril, generando un importante perjuicio a la familia del deudo.
- 8.2. Persisten prácticas que afectan el normal ejercicio de la libertad sindical. En **Bayer Monsanto** el sindicato ha percibido una discriminación creciente hacia los trabajadores afiliados, que se expresa en su exclusión del acceso a las oportunidades de trabajo temporal. El sindicato considera que la empresa está contratando menos personas para las labores habituales, generando un aumento de la carga laboral para el personal restante. Cuando los trabajadores no alcanzan niveles de productividad que “normalmente” hacían más personas, la empresa no renueva los contratos y son cambiados por otros.
- 8.3. Otro mecanismo utilizado para reducir la afiliación sindical consiste en el ofrecimiento de préstamos o incentivos económicos a los trabajadores sindicalizados. El sindicato de **Heinz Glas** señala que la empresa ofrece préstamos a trabajadores endeudados, con la condición de la renuncia al sindicato, lo mismo que para poder recibir sus beneficios sociales. Un trabajador incluso recibió un modelo de carta de desafiliación por parte de la Oficina de Recursos Humanos. En el caso de **Bayer Monsanto** se “invita” a los trabajadores –mayormente sindicalizados– para que “renuncien voluntariamente”; en caso no aceptaran tendrían que pagar deudas abultadas (S/ 40,000) originadas en los subsidios económicos otorgados durante los primeros meses de la pandemia. Según el Sindicato, aproximadamente 45 trabajadores sindicalizados aceptaron los “incentivos” ofrecidos por la empresa, mientras que 15 judicializaron su renuncia voluntaria porque los incentivos se dieron por fuera de la norma nacional.
- 8.4. El sindicato indica que un grupo de trabajadores sindicalizados cuyos contratos no fueron renovados, iniciaron un proceso judicial por despido arbitrario. En la Sentencia N° 169–2023 –emitida en el caso de una trabajadora sindicalizada que laboró desde 2012 y fue despedida en enero 2020 a pesar de contar con contrato con plazo indeterminado– inició un proceso judicial por despido arbitrario. El Poder Judicial ordenó a **Heinz Glas** a “reponer al demandante en un puesto similar al que ostentaba hasta antes de su cese” y a pagar una indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño moral). En la sentencia el Poder Judicial pone en entredicho

¹ Bonificación extraordinaria no remunerativa otorgada a los trabajadores del sector de la agroindustria tras la aprobación de la Ley 31110.

el argumento de la empresa referido al proceso de reestructuración interna de trabajo, decretando que la empresa **Heinz Glas** “no ha cumplido de modo alguno con acreditar lo regulado por la norma” y “con acreditar que haya proporcionado al sindicato o a los trabajadores, o sus representantes autorizados, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados”, ni con acreditar que “haya entablado, con el sindicato o con los trabajadores afectados o sus representantes, negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal”. Aunque en la carta dirigida por la empresa a la trabajadora, se indica que se trata de un despido arbitrario por reestructuración interna de trabajo, no se cumplió con la norma de informar al sindicato ni entablar contacto con los trabajadores afectados para acordar las condiciones de la culminación del vínculo laboral. Pero además no acreditó a la Autoridad Administrativa de Trabajo, la causa objetiva acompañado por una pericia por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República.

- 8.5. La situación de la libertad sindical y derecho a la sindicalización afectan ineludiblemente al ámbito de la negociación colectiva. En ese sentido, es lamentable constatar que persisten las dificultades en el conjunto de empresas analizadas. Para el sindicato de **Bayer Monsanto** la actitud de la empresa se ha vuelto más pacífica (lo que atribuye a la decisión del sindicato de incluir el cumplimiento de los principios rectores sobre empresas y derechos humanos, y en especial a la debida diligencia, en el pliego de reclamos), aunque mantiene comportamientos que obstruyen el proceso de negociación al no entregar información económica y financiera al sindicato y a la propia Autoridad Administrativa de Trabajo. El sindicato señaló que la Dirección General de Trabajo (DGT) solicitó información a la empresa para la formulación del dictamen económico financiero, pero esta no respondió directamente el pedido, sino que se dirigió al Gobierno Regional, generando una demora en el traspaso de la información y elaboración del informe. La empresa alega que el sindicato ‘ha perdido capacidad de negociación’ por no contar con 20 afiliados.; sin embargo, el sindicato mantiene su registro sindical mientras que el Poder Judicial no disuelve su registro.
- 8.6. En el caso de **Heinz Glas**, desde el 2018 el sindicato ha presentado cinco pliegos de reclamos, sin poder cerrar ninguno hasta la fecha. Este año, no solo no se llegó a un acuerdo, sino que la empresa solicitó judicialmente la disolución del sindicato en plena negociación colectiva, después de haber realizado ya varias reuniones, alegando que “ya no reconocía” al sindicato. En carta remitida al sindicato con fecha 22 de marzo, la empresa indica que el sindicato ha “perdido capacidad negocial”; sin embargo, según la norma peruana, mientras que el Poder Judicial no se manifieste al respecto, el sindicato mantiene su vigencia, inclusive para negociar colectivamente.

- 8.7. En este contexto común al conjunto de empresas analizadas, las posibilidades de diálogo social multiactor se ven limitadas seriamente. Por ejemplo, el sindicato de **Heinz Glas** no ha notado mejoras en la actitud o comportamiento de la empresa en el marco de las relaciones laborales. Según indica el Sindicato, la empresa no acepta reuniones de diálogo con el sindicato, tal como se pudo observar en la carta de 29 de marzo 2023, donde el sindicato pide una reunión con la gerencia para conversar sobre diferentes temas, lo cual fue denegado por la empresa.
- 8.8. En materia de seguridad y salud ocupacional, el Sindicato de **Artesco** reportó el caso de un trabajador que perdió tres dedos mientras desempeñaba labores. En la clínica donde fue atendido se le pidió firmar un documento indicando que el accidente fue por su negligencia. La empresa envió este documento a la empresa aseguradora, quien a su vez declaró nula la cobertura del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). Según el sindicato, la empresa decidió seguir pagando las atenciones médicas y de recuperación de forma particular. El sindicato informa del caso de una trabajadora cuyo cabello quedó enredado en una bobina, mientras que otro trabajador perdió un dedo. Todos estos casos constituyen indicios de una falta de prevención al no tener las guardas necesarias, falta de capacitación y sensibilización del personal.
- 8.9. La preocupación del sindicato de **Artesco**, relacionada con los incentivos ofrecidos por la empresa (mejores sueldos) a los trabajadores a cambio de renunciar al sindicato, sigue latente. También reportaron que la empresa otorgó el “Bono Sodexo” (S/ 60 soles), acordado en negociación con el sindicato, al conjunto de trabajadores no afiliados, en algunos casos con remuneraciones más altas. Este caso llevó a que la SUNAFIL (Acta de Infracción N° 1689 - 2022-SUNAFIL/ILM) decretara una sanción a la empresa por prácticas anti-sindicales, por un monto de S/ 228,888.00:
- Libertad sindical: Otorgó igual incremento de remuneración a trabajadores no sindicalizados pese a tratarse de un sindicato minoritario lo que puede convertirse en un estímulo para desestimular la afiliación sindical.
 - Discriminación en el trabajo por filiación sindical: Se efectuó una diferenciación arbitraria en contra de los trabajadores sindicalizados
 - Infracción a la Labor Inspectiva. No cumplir oportunamente con los requerimientos de la autoridad administrativa por los incumplimientos de normas sociolaborales detectados.

9. De acuerdo a la información disponible en sus respectivos sitios web, se puede constatar que las empresas alemanas analizadas en este informe manifiestan contar con compromisos públicos relacionados con los Derechos Humanos. En algunos de los casos analizados se identificaron documentos explícitos (Políticas de Derechos Humanos); en otros casos este contenido aparece como parte de sus Códigos de Conducta.
10. Sin embargo, al revisar estas políticas, encontramos importantes vacíos de información. En primer lugar, sobre la instancia interna responsable de su implementación. Y en segundo lugar, sobre la metodología de análisis de riesgo respecto de los derechos humanos (periodicidad, mecanismos, etc.) que implementan las empresas.
11. Hay, no obstante, empresas que señalan que cuentan con una unidad específica (Compliance) bajo supervisión del CEO y que ésta informa directamente a la Junta Directiva y el Consejo de Supervisión.
12. Las empresas analizadas cuentan con un sistema de reclamación; sin embargo, no está claro si todos los grupos de interés tienen conocimiento de estos sistemas o procesos.

Desafíos para la implementación de la Debida Diligencia en Perú

13. Partiendo de la constatación de que para muchas empresas (alemanas y de otras nacionalidades) el enfoque de debida diligencia es aún un tema novedoso y poco comprendido, se trata de procesos que brindan un margen mayor para incorporar mecanismos y mejoras en su implementación .
14. Mientras que algunas empresas vienen implementado un sistema de gestión de riesgos o están en proceso de implementarlo progresivamente a nivel internacional, otras todavía están en proceso de adecuar y buscar formas para implementar y realizar un sistema de gestión de riesgos en su cadena de valor.
15. En otros casos, las empresas aparentemente realizan procesos de debida diligencia; sin embargo, no queda claro con la información disponible cómo se realiza el análisis de riesgo y sus medidas correctivas. No existe un informe específico relacionado con la implementación de la debida diligencia; tampoco se identificaron responsables, medidas preventivas y correctivas en los casos analizados.
16. De las empresas analizadas, se constata que no existe un procedimiento o proceso de debida diligencia con análisis de riesgos, medidas preventivas y correctivas, responsables, etc. Los informes de sostenibilidad no incluyen indicadores de derechos humanos.

Avances durante el último año

17. A raíz de la reunión con BAFA en Berlín, en junio del 2022, se retomaron las comunicaciones con la Embajada de Berlín en Lima y con la Cámara de Comercio e Industria Peruano Alemana (AKH), con las que se coordinó, en primer lugar, la realización de un semanario virtual acerca de la Ley de Debida Diligencia en la Cadena de Suministro alemana, con la participación de diferentes expertos; y en segundo lugar, la realización de una mesa redonda sobre la importancia del diálogo laboral en la relación entre empresas y trabajadores y en el marco de la Ley alemana de debida diligencia.
18. Perú EQUIDAD viene coordinando la presentación de una propuesta de trabajo para acompañar a las empresas alemanas agremiadas en la AKH, en los temas relacionados con los Derechos Humanos y la Debida Diligencia en el ámbito de la actividad empresarial, a través del desarrollo de (i) talleres teórico-prácticos sobre la implementación de los principios internacionales de empresas y derechos humanos y la Debida Diligencia; y (ii) la generación de procesos de diálogo social entre empresa y sindicatos para abordar los temas vinculados a la debida diligencia.

Acciones recomendadas a implementar en Perú

19. La Embajada alemana de Lima puede brindar un apoyo importante en las empresas alemanas en el conocimiento de la Ley de Debida Diligencia en la Cadena de Suministro y el diseño e implementación de Políticas de Debida Diligencia; en particular los sistemas de gestión de riesgos y medición de impacto, con participación de las partes interesadas.
20. Establecer mecanismos de seguimiento y control del cumplimiento de la Ley de Debida Diligencia sobre la Cadena de Suministro en las empresas alemanas que operan en Perú, en cada una de las etapas que conforman la cadena de valor, tanto en la provisión de insumos y servicios relacionados con la producción como en la distribución y colocación de los producidos en los mercados.
21. Coordinar con las instituciones públicas peruanas competentes (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio del Ambiente, ProInversión, etc.) la adopción de mecanismos que permitan identificar los diversos componentes de las cadenas de valor y suministro que involucren a empresas alemanas en Perú, a fin de evaluar el cumplimiento de la norma alemana en cada etapa de producción, comercialización o prestación de servicios.
22. Establecer canales institucionales para el diálogo y articulación entre la Embajada alemana en Perú, la Cámara de Comercio e Industria Peru-Alemana y organizaciones de la sociedad civil peruana, para implementar acciones que

contribuyan a promover y facilitar que las empresas alemanas implementen buenas prácticas en materia de la implementación de la Devida Diligencia y Derechos Humanos.

23. Apoyar a las instituciones públicas peruanas competentes, en coordinación con la Cámara de Comercio e Industria Peruana Alemana, en el diseño e implementación de mecanismos que promuevan el diálogo social en el ámbito de relaciones laborales, para la construcción e implementación de una agenda de cumplimiento de los derechos laborales y la debida diligencia, que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo, de vida y seguridad para todas las partes involucradas.