



DOCUMENTO DE TRABAJO

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

EQUIDAD

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos

DOCUMENTO DE TRABAJO

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

DERECHOS HUMANOS, DEBIDA DILIGENCIA Y CADENA DE SUMINISTRO DE EMPRESAS ALEMANS QUE OPERAN EN PERÚ

Se permite la reproducción de este documento mencionando la fuente.

Autor
Paskal Vandenbussche

Coordinador de investigación
Enrique Fernández-Maldonado

Revisión de investigación
Elena Sousa
Javier Mujica

© Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD)

Primera edición. Junio 2022.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú NO 2022-

Esta publicación ha sido por posible con el apoyo de Brot für die Welt (Pan para el Mundo).

Índice

PRESENTACIÓN	7
1. INTRODUCCIÓN	11
2. PLAN NACIONAL DE ACCIÓN NACIONAL DE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (PANEDH) DE ALEMANIA	15
3. LEY DE DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL DE LAS CADENAS DE SUMINISTRO (LIEFERKETTENSORGFALTSPFLICHTENGESETZ, LKSG)	21
4. ESTUDIOS DE CASO	25
Metodología	25
MONSANTO SA-BAYER	26
HEINZ-GLAS PERÚ SAC	49
ARTESCO-STAEGLER NORIS GMBH	76
FABER-CASTELL	86
AURUBIS	90
SIEMENS	100
PRODUCTORES DE BANANAS	108
5. CONCLUSIONES	115
6. RECOMENDACIONES	123
Anexo N° 1. Guía de Entrevistas para el recojo de información relevante relacionada con el nivel de cumplimiento de los derechos humanos en empresas alemanas que operan en Perú	125
Anexo N° 2. Guía de control sobre el modo como las empresas asumen una Conducta Empresarial Responsable (CER) frente a los derechos humanos	132

A photograph of a modern building facade with the Siemens logo. The logo is rendered in large, teal, 3D block letters. The building has a white facade with vertical panel lines. In the background, a multi-story building with a grid of windows is visible against a blue sky with white clouds. A soft orange and yellow light flare is present in the bottom left corner.

SIEMENS

Presentación

Con la aprobación de un Plan Nacional de Acción en Empresas y Derechos Humanos, en 2016, y más recientemente, de una Ley de Debida Diligencia en las Cadenas de Suministro, en 2021, la República Federal de Alemania forma parte de los países que están a la vanguardia mundial en la adopción de marcos institucionales que promueven conductas empresariales responsables basadas en el cumplimiento de los derechos humanos y la debida diligencia empresarial. Haciendo parte de otras experiencias similares (como la Ley de Debida Diligencia de Francia, por ejemplo), el caso alemán constituye en la actualidad un referente fundamental en la construcción de una gobernanza global basada en la adopción de marcos normativos que aseguren estándares básicos de derechos humanos a lo largo de las actividades de las empresas y sus cadenas de suministro, en el contexto del comercio internacional y la relocalización productiva de las empresas transnacionales.

Estos avances suponen importantes retos y desafíos para los Estados que han adoptado –meritoriamente– políticas públicas que reafirman sus compromisos con los derechos humanos y el reconocimiento del alcance de sus obligaciones extraterritoriales en terceros países donde tienen presencia empresas domiciliadas en sus jurisdicciones. Uno de estos desafíos es garantizar que los compromisos y estándares adoptados en el marco de los PNAEDH y de las leyes de debida diligencia, se apliquen plenamente en los territorios y mercados donde actores empresariales oriundos de estos países cuentan con inversiones, cooperan-

do con las autoridades de los países receptores de la actividad de estas empresas en las labores fiscalización y seguimiento, y adoptando las medidas necesarias y suficientes para garantizar que se cumplan los estándares que se busca promover con mecanismos e instrumentos normativos de esta naturaleza.

La información presentada en este documento, acopiada y sistematizada por el Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD), con participación de organizaciones sindicales de las empresas analizadas, persigue aportar evidencia sobre los avances, límites y desafíos que enfrentan las inversiones alemanas en Perú para operar de acuerdo a los estándares de derechos humanos y debida diligencia contenidos en el PNAEDH alemán. Estándares que deberán cumplir inexorablemente una vez que entre en vigencia –como está previsto– la Ley sobre la Debida Diligencia en las Cadenas de Suministro, en 2024. Contiene para este efecto una evaluación sobre el nivel de cumplimiento de los Principios Rectores de las Naciones Unidas en Empresas y Derechos Humanos, en el caso de seis empresas de origen alemán o con capitales de ese país, que cuentan con filiales en el Perú o que comercializan sus productos con empresas peruanas en el marco de sus cadenas de valor.

En términos generales, el informe constata que, si bien existe una mayor conciencia y cierta voluntad corporativa por alinear sus prácticas a los consensos globales sobre lo que implica una conducta empresarial responsable, pone de relieve, a la vez, los problemas, brechas y limitaciones que estas empresas encaran en sus operaciones cotidianas para cumplir plenamente con los estándares de derechos humanos. Particularmente y muy visiblemente, en su relación con grupos de interés como sus trabajadores/as y las organizaciones sindicales que los representan. No obstante esta constatación, consideramos que existe un amplio espacio para proyectar –en el mediano plazo y de mediar ciertas condiciones– un alineamiento progresivo de sus prácticas a los mencionados Principios Rectores de las Naciones Unidas so-

bre empresas y derechos humanos, los cuales fueron adoptados para orientar el cumplimiento de la obligación que los Estados y las empresas tienen de respetar, promover y remediar las afectaciones ocurridas negativas como consecuencia de la actividad comercial y productiva.

Las recomendaciones presentadas al final de este informe apuntan a consolidar un proceso de articulación entre las autoridades del gobierno alemán, las organizaciones representativas de las empresas alemanas en Perú y de los sectores sociales implicados en la actividad empresarial, ya sea como grupos de interés o como comunidades afectadas, en orden a construir, de manera dialogada y respetuosa de las diferencias, dinámicas virtuosas de debida diligencia empresarial promotoras de conductas empresariales responsables basada en el respeto y cumplimiento de los derechos humanos. Un esfuerzo en el que nuestra institución, Perú EQUIDAD, espera seguir contribuyendo en el futuro.



Bayer

1 Introducción

Tal como el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos (PANEDH) indica: “La etiqueta “Made in Germany” es sinónimo de alta calidad y fiabilidad. Al mismo tiempo, la creciente participación de las empresas alemanas en las cadenas globales de suministro y valor presenta oportunidades y desafíos. Se establecen nuevos mercados e instalaciones de producción, lo que crea empleo y prosperidad. Al mismo tiempo, sin embargo, las empresas que operan en las cadenas globales de suministro y valor están expuestas a riesgos derivados de la falta de transparencia y el respeto a menudo inadecuado de los derechos humanos y de las normas laborales, sociales y ambientales.” Esto tiene una especial relevancia en su relación con el Perú por dos razones principales: por un lado, por su significación en el contexto del crecimiento del intercambio comercial entre ambos países; y, por otro, porque el Perú podría ser considerado un país “donde el estado de derecho no se aplica o sólo se aplica parcialmente”.

Aunque Alemania no se encuentra entre los principales socios comerciales de Perú, el volumen del intercambio comercial alcanzado entre ambos países ha adquirido relevancia en los últimos años por los montos que registra. Según la Cámara de Comercio Peruana Alemana (Memoria Anual 2018), este intercambio ascendió a US\$ 2,2218.6 millones, registrando una recuperación como consecuencia de las importantes inversiones efectuadas en el sector energético. Las exportaciones peruanas a Alemania muestran un crecimiento del 20%, alcanzando los

US\$ 1,127 millones, como consecuencia principalmente del aumento de la exportación minera.

Entre los principales productos exportados por Perú al mercado alemán se encuentran los productos mineros (cobre, zinc, plata, etc.); agroindustriales (café, bananas, uvas, hortalizas, espárragos, manteca de cacao); pesqueros (atún, harina de pescado) y manufactura textil (t-shirts). Por el lado de las importaciones, a pesar de que éstas se redujeron en 36% durante el 2018, Alemania sigue siendo el principal proveedor de la Unión Europea al Perú.

No obstante ello, un estudio reciente sobre el estado actual del empleo de la debida diligencia en veinte empresas alemanas, elaborado por el Business & Human Rights Resource Centre y la ZHAW School of Management and Law, advierte una actuación medianamente comprometida (entre 50-60%) con la incorporación de instrumentos y estándares relacionados con el respeto y cumplimiento de los derechos humanos. Lo que evidencia que existe un margen bastante amplio para la implementación de la debida diligencia empresarial como parte de una conducta empresarial responsable en la realización de sus actividades. Y en este contexto, resulta clave analizar la situación de las empresas alemanas que operan en Perú, usando como referente los estándares y principios incorporados en el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos (PANEDH), aprobado en diciembre de 2016 por el Gobierno alemán.

El PANEDH alemán establece un conjunto de lineamientos laborales, sociales y ambientales que apuntan a garantizar que las empresas de origen alemán operen de manera sostenible; tanto en su lugar de origen como a lo largo de su cadena de valor operando en terceros países.

El marco de los Principios Rectores sobre Empresas Transnacionales y Derechos Humanos (Principios Ruggie) de las Naciones

Unidas, al que Alemania se ha adherido, considera que el derecho y la posibilidad de vivir dignamente dependen –en gran medida– del acceso a un empleo decente y a condiciones de trabajo respetuosas de los derechos humanos fundamentales. Desde esta perspectiva, la responsabilidad sobre el ejercicio y disfrute de los mismos no es exclusiva de los Estados, sino que involucra también a las empresas en general, y de manera particular a las que operan en el ámbito transnacional.

No obstante ello, es pertinente dejar sentado que en algunos ámbitos, los Principios Rectores de las Naciones Unidas presentan un mayor alcance y exigencia que el PANEDH alemán. Por ejemplo, en éste las víctimas de violaciones de derechos humanos cometidas por empresas domiciliadas en Alemania, o bajo su jurisdicción (en su sede y en toda su cadena de producción), no pueden hacer valer los alcances de la justicia extraterritorial por ausencia de mecanismos específicos para ello. Adicionalmente, el PANEDH alemán sólo contempla la obligación de adoptar medidas preventivas y no medidas de remediación por los daños producidos.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) de las Naciones Unidas, por su parte, aprobó en su 58ª sesión el 12 de octubre de 2018 un conjunto de Observaciones Finales sobre el marco normativo de Empresas y Derechos Humanos de Alemania, señalando críticamente el carácter voluntario de las obligaciones en materia de debida diligencia empresarial y la falta de mecanismos de vigilancia para garantizar su cumplimiento en el PANEDH. Razón por la que recomendó al Gobierno alemán, no solo la aprobación de una norma vinculante sobre debida diligencia, sino también la adopción de “medidas, como prestar más asistencia jurídica a las víctimas e introducir mecanismos de reparación colectiva en los procedimientos por la vía civil, la responsabilidad penal de las empresas y procedimientos para la divulgación de información, a fin de garantizar que las víctimas de violaciones de los derechos humanos cometidas

por empresas domiciliadas en Alemania o bajo su jurisdicción tengan acceso a recursos efectivos y a una indemnización en Alemania”.

Los objetivos del PANEDH son:

- hacer que los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos sean aplicables en la práctica a todos los actores empresariales,
- resaltar los deberes y responsabilidades del Estado y las empresas, respectivamente,
- garantizar la coherencia de las políticas, y
- garantizar que las empresas alemanas siguen siendo sostenibles y competitivas.

En este informe se examina la situación de seis (6) empresas alemanas -Monsanto/Bayer; Heinz-Glas Perú Peru SAC, Artesco S.A. y Faber-Castell S.A., Siemens Perú y Aurubis, analizado la forma como se refleja el cumplimiento de los derechos humanos en sus instrumentos de gestión. En estos casos se han podido realizar reuniones con los sindicatos para obtener una mejor idea del impacto en los derechos humanos de sus políticas y prácticas corporativas durante el periodo 2020-2021.

2 Plan Nacional de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos (PANEDH)

El Gobierno de Alemania adoptó en diciembre 2016 el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos (PANEDH). Dicho PANEDH establece un conjunto de lineamientos laborales, sociales y ambientales para asegurar que las empresas de origen alemán operen de manera sostenible, tanto en el lugar de origen como a lo largo de la cadena de valor en terceros países. Específicamente busca:¹

1. Una declaración de política de derechos humanos
2. Un procedimiento para la identificación de los impactos adversos reales y potenciales en los derechos humanos
3. Medidas para evitar impactos adversos y revisión de la efectividad de estas medidas
4. Presentación de informes
5. Un mecanismo de reclamación

El Plan alemán incluye elementos de la diligencia debida en materia de derechos humanos que deben ser incorporados por las empresas, tales como:

¹ «National Action Plan Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016 - 2020», 8.

- Una declaración de política de derechos humanos
- Procedimientos para la identificación de impactos adversos, reales o potenciales, en los derechos humanos
- Medidas para evitar posibles efectos adversos y un examen de la eficacia de esas medidas
- Informes periódicos dando cuenta de su implementación
- Un mecanismo de reclamaciones

El objetivo del seguimiento, formulado en el PANEDH, era establecer si al menos el 50 por ciento de las empresas con sede en Alemania con más de 500 empleados habían incorporado los elementos básicos de la debida diligencia en materia de derechos humanos descritos en el PAN en sus procesos corporativos para 2020. Sin embargo, el resultado de la evaluación en el año 2020 indicó que solo entre 13 y 17% de las empresas cumplían.² Considerando que con el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos (PANEDH) no se logró la meta del 50% de empresas con más de 500 empleados cumplen con los requisitos establecidos, el gobierno de Alemania decidió implementar una norma para obligar empresas con realizar la debida diligencia de derechos humanos en su cadena de suministro directo.

El PNAEDH Alemán indica que las empresas deben implementar un proceso de diligencia debida “de manera acorde con su tamaño, el sector en el que operan y su posición en las cadenas de suministro y valor”, especialmente si operan en países “donde el estado de derecho no se aplica o sólo se aplica parcialmente”³.

La obligación compete a todas las empresas, con independencia de su tamaño, sector o contexto operacional, quienes deben tener en cuenta los diversos grupos de interés, incluyendo los propios empleados de la empresa y las demás partes interesa-

2 Auswärtiges Amt, «Monitoring the National Action Plan for Business and Human Rights (NAP)», German Federal Foreign Office, 7, accedido 27 de abril de 2021, <https://www.auswaertiges-amt.de/en/aussenpolitik/themen/aussenwirtschaft/wirtschaft-und-menschenrechte/monitoring-nap/2131054>.

3 «National Action Plan Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016-2020» (Federal Foreign Office Alemania, septiembre de 2017), 7, www.wirtschaft-menschenrechte.de.

das relevantes que puedan verse afectadas, incluyendo los proveedores, los clientes y los sindicatos.

El primer requisito del Plan Nacional exige a las empresas realizar una declaración de política de derechos humanos, que debe ser adoptada por su alta dirección. Así, las empresas deben declarar públicamente, interna y externamente, su compromiso de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos. El PANEDH indica textualmente que esta declaración debe: “utilizarse, por un lado, para abordar cuestiones de derechos humanos de particular importancia para la empresa y/o el sector en el que opera, citando los instrumentos internacionales de referencia en el ámbito de los derechos humanos y, por otro lado, para describir el procedimiento utilizado por la empresa para ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos. En particular, esto incluye la clara asignación de responsabilidades dentro de la empresa, respaldada por la capacitación necesaria del personal empleado en las divisiones pertinentes.”⁴ De igual modo, esta declaración debe tener cierta formalidad, tal como la referencia a los instrumentos internacionales pertinentes, y explicitar el procedimiento de debida diligencia en materia de derechos humanos que se seguirá.

La segunda exigencia consiste en establecer un procedimiento para el ejercicio de la diligencia debida que sirva para identificar, prevenir o mitigar los efectos potencialmente adversos de la actividad empresarial en los derechos humanos. Procedimiento que debe llevarse a cabo continuamente, y particularmente, cuando existan nuevas divisiones, productos y/o proyectos.

El PANEDH categoriza los riesgos potenciales según tipos de impacto:⁵

-
- 4 «National Action Plan Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016 - 2020», 8.
 - 5 «National Action Plan Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016 - 2020», 8.

- Aquellos generados directamente por la propia empresa,
- Aquellos a los que contribuye la empresa, por ejemplo, a través de relaciones contractuales directas con proveedores, y
- Aquellos relacionados indirectamente con la empresa a través de sus relaciones comerciales, su actividad comercial o sus productos o servicios, aunque no exista una relación contractual directa. Por ejemplo, en situaciones en las que intervenirían numerosos distribuidores intermediarios.

Como tercer requisito, el PANEDH indica que estos resultados deben ser la base para la identificación, elaboración e implementación de medidas correctivas para prevenir o abordar adecuadamente los impactos potenciales o reales. La empresa debe revisar periódicamente la eficacia de las medidas que ha adoptado y, con este fin, entablar un diálogo con las partes interesadas afectadas.

El PNAEDH alemán indica también que las empresas deben informar a los grupos de interés no sólo su compromiso, sino también, el impacto real y potencial de su actividad empresarial en los derechos humanos, las medidas adoptadas y su impacto para hacer frente a la situación.

Asimismo, el PNAEDH indica que las empresas deben establecer un procedimiento de reclamación, el cual garantice un procedimiento justo, equilibrado y previsible que sea accesible a todos los que puedan verse afectados (por ejemplo, eliminando las barreras lingüísticas o técnicas), y además evaluar su eficacia periódicamente.

Así pues, un punto de referencia para el análisis que efectuamos en este informe reside en el Plan Nacional de Acción de Empresas y Derechos Humanos (PANEDH) alemán, vigente entre 2017 y 2020, cuya implementación fue monitoreada por las autoridades alemanas en un grupo de países, incluido el Perú. Política pública que, como ha sido mencionado, establece una serie de

lineamientos que deben seguir las empresas domiciliadas en territorio alemán, para asegurar el cumplimiento de los estándares laborales, sociales y ambientales a lo largo de su cadena de proveedores y de valor, tanto en sede nacional como en terceros países.

Partiendo de este marco de referencia, Perú EQUIDAD ha llevado a cabo un proceso de investigación y sistematización del impacto en los derechos humanos de un conjunto de empresas alemanas que operan en Perú, con el fin de identificar buenas prácticas de debida diligencia empresarial, así como también las brechas de cumplimiento de las obligaciones asumidas, tanto por el Estado alemán, como en la práctica concreta de las empresas alemanas en el exterior. Siendo pertinente indicar que, en el transcurso de este proceso, Perú EQUIDAD tomó contacto con la Cámara de Comercio de Alemania-Perú y con la Embajada alemana en Perú, con el fin de generar un espacio de diálogo y facilitar un acercamiento con las empresas en torno a estos temas.



Aurubis

Metals for Progress

3 LEY DE DEBIDA DILIGENCIA EMPRESARIAL DE LAS CADENAS DE SUMINISTRO (LIEFER KETTENSORGFALTS PFLICHTENGESETZ, LKSG)⁶

La norma obliga, a partir de 2023, a todas las empresas con más de 3000 trabajadores, y a partir de 2024 las empresas que tienen más de 1000 trabajadores, a cumplir con la debida diligencia en materia de derechos humanos y medio ambiente.

El Art. 2, de la LkSG indica explícitamente las violencias de derechos humanos a tomar en cuenta, incluso las obligaciones ambientales. En primer lugar, describe específicamente los siguientes casos de violaciones de derechos humanos que deben prevenir y minimizar en la cadena de suministro

- Trabajo infantil
- Trabajo forzoso
- Formas de esclavitud

⁶ Leifker y Porschke, «FAQ sobre la Ley de Cadenas de Suministro de Alemania»; «BMAS - Act on Corporate Due Diligence in Supply Chains», www.bmas.de, accedido 4 de enero de 2022, <https://www.bmas.de/EN/Services/Press/recent-publications/2021/act-on-corporate-due-diligence-in-supply-chains.html>.

- Incumplimiento de las normas de protección laboral
- Violación de la libertad sindical
- Discriminación de trabajadores
- Privación de un salario digno
- Violación de los derechos humanos ocasionados por daños al medio ambiente
- Desalojos forzosos ilegales
- Violencia ejercida por las fuerzas de seguridad⁷

En el caso de las obligaciones medioambientales prevé dos tipos:

“En primer lugar, la ley reconoce que los daños medioambientales suelen ir acompañados de violaciones a los derechos humanos. El Art. 2, párr. 2, inc. 9 de la LkSG establece cinco tipos de daños medioambientales (alteración nociva del suelo, contaminación del agua, contaminación del aire, emisión nociva de ruidos, consumo excesivo de agua), como riesgos para los derechos humanos en el sentido de la ley, si causan un deterioro de los medios de subsistencia (alimentos), un deterioro del acceso al agua potable o a las instalaciones sanitarias, o un deterioro de la salud.”⁸

“Por otro lado, la ley define riesgos independientes relacionados con el medio ambiente. Se derivan de tres convenios medioambientales ratificados por Alemania enumerados en el anexo de la ley. Se trata del Convenio de Minamata sobre el control de las emisiones de mercurio, el Convenio de Estocolmo sobre Contaminantes Orgánicos Persistentes y el Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Trans-

⁷ Leifker y Porschke, «FAQ sobre la Ley de Cadenas de Suministro de Alemania», 5.

⁸ Leifker y Porschke, 7.

fronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación.”⁹

En principio la ley es aplicable a toda la cadena de suministro y de valor de las empresas, incluyendo “todas las etapas necesarias para la fabricación de productos y la prestación de servicios, desde la extracción de materias primas hasta la entrega al cliente final”¹⁰. Sin embargo, solo en caso de las actividades propias de la empresa, de un proveedor directo se debe realizar la debida diligencia y realizar las medidas correctivas para prevenir las violaciones. En el caso de los proveedores indirectos es suficiente con “realizar un análisis de riesgos si tienen indicios reales de violaciones de derechos humanos y de daños medioambientales (“conocimiento fundamentado”, Art. 9 párr. 3 LkSG).”¹¹

Si “se ha producido o es inminente una violación de los derechos humanos o de las obligaciones medioambientales en su propia área de negocio o con su proveedor directo, debe adoptar las medidas correctivas adecuadas de forma inmediata. Estas medidas deben ser adecuadas para prevenir o poner fin a la violación o para minimizar sus medidas efectos nocivos” (Art. 7, párr. 1, inc. 1 de la LkSG). Si la medida correctiva no es adecuada para este fin, la empresa podrá ser multada. Lo mismo aplica para el proveedor indirecto si la empresa tiene “conocimiento fundado” de una violación de los derechos humanos o de las obligaciones medioambientales. (...) La terminación de la relación comercial con el proveedor directo sólo es necesaria si se cumplen al mismo tiempo las siguientes condiciones: (1) existe una grave violación de un bien jurídico protegido, (2) el plan no ha puesto remedio tras la expiración del plazo previsto, y (3) la empresa ya no dispone de ningún otro medio de mitigación y el aumento de la influencia.”¹²

⁹ Leifker y Porschke, 7.

¹⁰ Leifker y Porschke, 7.

¹¹ Leifker y Porschke, 8.

¹² Leifker y Porschke, 10-11.



De acuerdo a la norma las empresas están obligadas a publicar un informe anual sobre el cumplimiento de sus obligaciones de debida diligencia, que incluye entre otros los riesgos identificados, las medidas adoptadas. La Oficina Federal de Economía y Control de las Exportaciones (BAFA, Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle) es la autoridad competente para comprobar “si las empresas publican sus informes de debida diligencia y controla el cumplimiento de las obligaciones de estos, tanto a su propia discreción como a petición de un afectado (Arts. 13 y 14 de la LKSG).”¹³

¹³ Leifker y Porschke, 14.

4 Estudios de Caso

Metodología

El enfoque utilizado en este informe parte del análisis del nivel de cumplimiento de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, los que fueron considerados el marco de referencia para el diseño, implementación y seguimiento del PNAEDH aprobado por el Gobierno de Alemania, así como para la formulación de las políticas de debida diligencia empresarial exigibles a las empresas que aspiran a plasmar una conducta empresarial responsable.

El insumo para la elaboración de los estudios de caso incluidos en esta investigación se obtuvo a través de fuentes directas e indirectas. En el primer caso se consideró a las organizaciones sindicales de las empresas alemanas seleccionadas para esta primera aproximación. Se llevó a cabo entrevistas con sus dirigentes sindicales, a partir de lo cual se pudo completar una guía de entrevistas que permitió luego recabar información y documentación relacionada con sus condiciones laborales y relación con sus empleadores.

También se consideró como fuentes directas los informes y reportes remitidos por un conjunto de instancias gubernamentales que comparten funciones relacionadas con la tutela de los derechos humanos, a quienes Perú EQUIDAD requirió información sobre los procesos administrativos que involucran a las empresas comprendidas en este informe. De esta forma se pudo acceder

no solo al registro de estos, sino a las medidas de requerimiento e infracciones establecidas por un conjunto de instituciones públicas, entre las que se encuentran el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) y la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT).

Con el mismo propósito, se solicitó directamente información a las empresas alemanas seleccionadas para esta investigación, a las que se remitió una comunicación invitándolas a tener un intercambio sobre sus políticas internas relacionadas con los derechos humanos y la implementación de la debida diligencia empresarial. Sin embargo, solo Heinz Glas se avino a realizar reuniones para evaluar, de manera conjunta, su documentación formal y su alineación con el PNAEDH. En lo que refiere a las empresas Aurubis y Siemens Energy Perú, estas contestaron la solicitud acerca de sus políticas y procedimientos, pero sin realizar reuniones en conjunto para conversar en torno a éstos. Lamentablemente, las demás empresas no contestaron nuestra solicitud.

Como fuentes secundarias se consideró la información recabada de medios periodísticos y académicos relacionados con la actuación e impacto en los derechos humanos por parte de empresas alemanas que operan en Perú.

MONSANTO SA-BAYER

Información básica

Monsanto Chemical Works (en adelante Monsanto) es una empresa fundada en 1901, que inició sus actividades produciendo sacarina, edulcorante sintético y, posteriormente, cafeína y vainilla. Durante la Primera Guerra Mundial continuó su expansión,

iniciando en 1917 la producción de aspirina en Estados Unidos. Durante la década de 1920 la empresa Monsanto incursionó en el negocio de los plásticos, el ácido sulfúrico, el PCB y otros químicos, lo que marcó el inicio de su expansión y crecimiento a nivel mundial¹⁴.

En la década de 1960 Monsanto comienza a fabricar el insecticida DDT para combatir a los mosquitos que transmitían la malaria, y durante la década siguiente el “agente naranja” masivamente empleado en la guerra de Vietnam. En 1981 la empresa inició sus actividades en el campo de la biotecnología orientada a la agricultura, convirtiéndose en los años noventa en la más importante empresa productora de semillas genéticamente modificadas (transgénicas).

Durante las últimas décadas Monsanto ha debido enfrentar un creciente rechazo en la opinión pública internacional debido a la comercialización de organismos genéticamente modificados, encarando demandas legales y sentencias generados por la venta de productos químicos cancerígenos, en especial pesticidas como el ya mencionado DDT y Roundup (glifosato). Más recientemente, en 2016, Bayer, una compañía química y farmacéutica alemana, anunció haber adquirido a la corporación Monsanto en una operación valorada en más de 60.000 millones de dólares. En 2018 finalizó la operación y ese mismo año Monsanto se convirtió en la división de ciencias de cultivos de Bayer. En 2020, Bayer acordó pagar más de 10.000 millones de dólares para resolver reclamaciones relativas a Roundup.

Principales clientes

En el año 2005 la empresa Monsanto compró la empresa Semillas Seminis y por tal razón en el SUNAT figura Monsanto Peru S.A., con RUC 20376641466, el mismo RUC utilizado hasta 2005

¹⁴ «Monsanto | History, Products, Acquisition, & Facts», Encyclopedia Britannica, accedido 28 de octubre de 2020, <https://www.britannica.com/topic/Monsanto>.

por Semillas Seminis Peru S.A. Y por ese mismo razón, en el registro de Veritrade, el mismo RUC figura a nombre de Semillas Seminis Peru S.A..

En 2016, Bayer, la compañía química y farmacéutica alemana, anunció que adquirió a la corporación Monsanto en una operación valorada en más de 60.000 millones de dólares, proceso que finalizado en 2018 y ese mismo año Monsanto fue doblado en la división de ciencias de cultivos de Bayer.

Todavía según la información recogido en Veritrade entre enero 2020 hasta agosto 2021 Semillas Seminis Peru SA (ahora conocido como Monsanto Perú) exportó por un monto total de un poco más que 26 millones de dólares en semillas a Monsanto Holland, Seminis Vegetable Seeds Inc, Monsanto Chile, entre otros.

Tabla 2:
Exportación de Monsanto Peru
entre enero 2020 hasta agosto 2021

Cod. Tributario	20376641466
	Suma de U\$ FOB Tot
MONSANTO CHILE S.A.	\$ 1,812,564.00
MONSANTO HOLLAND BV	\$ 14,346,383.00
MONSANTO HUNGARIA KFT	\$ 5.00
MONSANTO PERU S.A.	\$ 3,457.00
N/A	\$ 2,083,564.93
SEMINIS VEGETABLE SEEDS INC	\$ 7,779,397.00
Total	\$ 26,025,370.93

Fuente: Veritrade

Se puede observar claramente que más que el 50% de las exportaciones son dirigido a Monsanto Holland BV, mientras que el segundo más grande destino es Seminis Vegetable Seeds Inc en Estados Unidos. Hay dos datos que sorprenden. En primer lugar, la base de datos de Veritrade no tiene registrado el nom-

bre del importador por un monto de aproximado 2 millones de dólares. Pero, también figura una exportación a Monsanto Peru SA por un monto de casi 3500 dolares, pero con destino EEUU. Sin embargo, se puede concluir que los dos principales países de destino son los Países Bajos (Monsanto Holland B.V.) y Estados Unidos (Seminis Vegetable Seeds Inc.).

Es importante notar que Monsanto Holland BV es una de las mas importantes importadoras de semillas en los Países Bajos entre el periodo de enero 2020 y agosto 2021.

Tabla 1:
Importadoras por país de destino y monto

	Importadora	Países Bajos
1	N/A	\$16,006,283
2	RIJK ZWAAN PRODUCTION B.V.	\$17,848,859
3	MONSANTO HOLLAND BV	\$14,346,383
4	NATURE S PRIDE B.V	\$13,199,508
5	SYNGENTA SEEDS B.V.	\$10,900,178

Solo se enfocará por la presente en Bayer Monsanto, por estar presente en el Perú, pero es importante notar que Rijk Zwaam Production BV, también en el sector de producción semillas, tiene un aproximado de 3600 trabajadores en 30 países, de los cuales casi la mitad se encuentran en los Países bajos, y tiene una empresa subsidiaria en Alemania: Rijk Zwaan Welver GmbH. Y como tal debería cumplir también con la ley alemana de la cadena de suministro.

Compromiso Formal con Derechos Humanos

Política de Derechos Humanos de Monsanto

En 2006, Monsanto adoptó una Política de Derechos Humanos, en un contexto internacional en el que era objeto de fuertes

cuestionamientos por el uso de productos nocivos para la salud humana –como el agente naranja, DDT, Roundup (glifosato)– en diversas partes del mundo. Monsanto (en el portal web de su sede de Sudáfrica) sostiene que dicha política constituye “un mecanismo por el cual nos haremos responsables y demostraremos nuestro compromiso con los derechos humanos a medida que llevamos a cabo nuestro negocio a nivel mundial. Monsanto trabajará para identificar y hacer negocios con socios que aspiren en la conducta de sus negocios a estándares éticos que sean consistentes con esta política”¹⁵.

Monsanto fundamenta su Política de Derechos Humanos en los principios y disposiciones normativas que prescriben importantes instrumentos del derecho internacional, como es la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Este documento está alineado con el Código de Conducta de la corporación, en el que se señala expresamente que:

“La integridad es la base de todo lo que hacemos y ella incluye la honestidad, la decencia, la constancia y el valor. Apoyándonos en estos valores, nos comprometemos a:

Diálogo: Escucharemos cuidadosamente los diversos puntos de vista y participaremos en un diálogo profundo. Ampliaremos nuestro conocimiento de los asuntos para satisfacer mejor las necesidades y preocupaciones de la sociedad y de cada uno.

Transparencia: Garantizaremos que la información esté disponible, sea accesible y comprensible.

Compartir: Compartiremos el conocimiento y la tecnología con el fin de promover el entendimiento científico, ayudar a los agri-

15 «Monsanto | Human Rights», accedido 28 de octubre de 2020, <http://www.monsantoglobal.com/global/za-en/whoweare/pages/human-rights.aspx>.

cultores de los países en desarrollo y mejorar la agricultura, el medio ambiente y los cultivos.

Beneficios: Utilizaremos conocimientos científicos sólidos e innovadores y una administración responsable y eficaz para ofrecer productos de alta calidad que beneficien a nuestros clientes y al medio ambiente.

Respeto: Respetaremos las inquietudes religiosas, culturales y éticas de las personas en todo el mundo. La seguridad de nuestros empleados, las comunidades en las que operamos, nuestros clientes, consumidores y el medio ambiente será nuestra máxima prioridad.

Actuar como dueños para lograr resultados: Crearemos claridad de rumbo, funciones y responsabilidades; construiremos relaciones sólidas con nuestros clientes y socios externos; tomaremos decisiones sensatas; administraremos los recursos de nuestra compañía de forma responsable, y asumiremos la responsabilidad de lograr los resultados acordados.

Crear un lugar excelente para trabajar: Garantizaremos la diversidad de las personas e ideas; fomentaremos la innovación, la creatividad y el aprendizaje; practicaremos el trabajo integrador en equipo; recompensaremos y reconoceremos a nuestra gente”¹⁶.

El “Código de Conducta de Monsanto para América Latina” incluye cuatro grandes compromisos: con la gente; con los socios, clientes y proveedores; con la compañía y sus accionistas; con el mundo.

Con relación al compromiso con la gente, el Código de Conducta hace referencia al lugar de trabajo incluyente, el acceso a un

¹⁶ «Code_of_conduct_spanish_latam.pdf», accedido 16 de noviembre de 2020, http://www.monsantoglobal.com/SiteCollectionDocuments/Code-of-Business-Conduct-PDFs/code_of_conduct_spanish_latam.pdf.

entorno laboral sano y seguro, el respeto por los derechos humanos, la privacidad de la información personal, entre otros aspectos. En el caso de la protección del medio ambiente, esta dimensión es considerada como parte de su compromiso con el mundo.

La “Política de Derechos Humanos” de Monsanto identifica nueve elementos en los que la empresa centra sus esfuerzos en materia de derechos humanos. Estos elementos son desarrollados en la “Guía para Empleados de Derechos Humanos”¹⁷:

- Trabajo Infantil
- Trabajo forzoso
- Compensación
- Horario de trabajo
- Acoso y violencia
- Discriminación
- Seguridad
- Libertad Sindical
- Cumplimiento Legal

Dado que Monsanto fue adquirida e incorporada como parte de la estructura de Bayer en 2018, resulta pertinente identificar los compromisos de Bayer en materia de derechos humanos y debida diligencia empresarial.

Políticas de Derechos Humanos de Bayer

Bayer indica que su propósito es aplicar la ‘Ciencia para una vida mejor’. Y su estrategia para lograr este propósito es promover el desarrollo sostenible a través de “Salud para todos, hambre para nadie”, como una forma de “poner fin al hambre y ayudar a todos a llevar una vida saludable, al mismo tiempo que se protegen los ecosistemas”. A partir de esta estrategia se

17 «Monsanto Human Rights».

propone abordar los principales desafíos actuales, fortaleciendo el impacto social de la empresa¹⁸.

En su página web Bayer indica que, como empresa socialmente responsable, tiene un compromiso desde hace mucho tiempo con la defensa y el apoyo a los derechos humanos. Y como miembro fundador del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, se adhiere a la Declaración Universal de Derechos Humanos. Asimismo, en su Política de Derechos Humanos declara suscribir y promover los “Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos”, que proporcionan estándares globales para prevenir y combatir posibles violaciones de derechos humanos en relación con actividades empresariales.

Bayer señala, además, estar sometida a un conjunto de instrumentos internacionales aplicables a las corporaciones multinacionales, entre los que se encuentran las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT, así como las normas laborales fundamentales de esta última¹⁹.

Asimismo, indica que su Política de Derechos Humanos “constituye la base no negociable de nuestro compromiso en toda la empresa a nivel internacional”, para lo cual refiere que:

- Tiene políticas, procesos y sistemas de monitoreo que le permiten implementar los derechos humanos en sus propias operaciones
- Espera que sus socios comerciales, proveedores y clientes, compartan el compromiso de respetar los derechos humanos y realicen sus negocios de manera ética, así como actúen con integridad.

18 «We Significantly Step-Up Our Sustainability Efforts», accedido 28 de octubre de 2020, <https://www.bayer.com/en/sustainability/sustainability-strategy>.

19 «Bayer Human Rights Policy», accedido 28 de octubre de 2020, <https://www.bayer.com/en/sustainability/bayer-human-rights-policy>.

- Apoyan los derechos humanos en las comunidades locales.²⁰

En cuanto a la promoción de los derechos humanos en sus propias operaciones, su Política de Derechos Humanos hace referencia a las siguientes dimensiones: condiciones de trabajo, diversidad e inclusión, libertad de asociación y negociación colectiva, salud y seguridad, trabajo forzoso y trabajo infantil.

- Condiciones de trabajo: proporcionar un nivel de vida adecuado para nuestros empleados y sus familias.
- Diversidad e inclusión: La igualdad de trato de todos los empleados es un principio fundamental. Nadie debe ser injustamente desfavorecido, favorecido o excluido debido a características irrelevantes como raza, origen nacional, género, edad, características, origen social, discapacidad, afiliación sindical, religión, situación familiar, embarazo, orientación sexual, identidad de género, o cualquier ilegal criterio de la ley aplicable.
- Libre asociación y negociación colectiva: Compromiso con un diálogo abierto y constructivo con nuestros empleados y sus representantes; “los trabajadores son libres de unirse a las organizaciones de su elección que los representen. Estas organizaciones pueden participar en negociaciones colectivas de acuerdo con las regulaciones legales. En todos los sitios de Bayer en todo el mundo, los empleados tienen derecho a elegir sus propios representantes. Los empleados que actúan como representantes tampoco están en desventaja ni favorecido de ninguna manera.”
- Seguridad y salud: la empresa garantiza “una protección de la salud, seguridad, protección del medio ambiente y estándares de calidad (HSEQ). Las regulaciones de HSEQ se aplican constantemente en todo el mundo para minimizar la ocurrencia de accidentes e incidentes. Expertos en la gestión de la línea de apoyo a la seguridad laboral en la prevención de enfermedades y accidentes mediante la aplicación de las medidas ade-

²⁰ «Bayer Human Rights Policy», s. f., 4, accedido 28 de octubre de 2020.



cuadas. Nuestros sitios ofrecen a los empleados una amplia gama de servicios de atención médica, que incluyen medidas que van más allá de la salud en el trabajo.”

- Trabajo forzoso: Todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio están estrictamente prohibidas.
- Trabajo infantil: política clara de “tolerancia cero al trabajo infantil” en nuestras operaciones comerciales en todo el mundo.

Otro elemento importante de su Política de Derechos Humanos está relacionado con el vínculo establecido con proveedores y consumidores. En su Política se indica que “Bayer espera que todos sus proveedores y subcontratistas compartan nuestro compromiso con la alta normas éticas y operar de manera responsable y ética hacia sus empleados y sus propios proveedores” y “reproduzcan estos estándares más abajo en la cadena de suministro.”

Además, se aprobó un ‘Código de Conducto para Proveedores’²¹, de obligatorio cumplimiento, a partir del cual se asienta el vínculo de colaboración, configurándose como un elemento importante para evaluar y seleccionar sus proveedores. El Código de conducta para los proveedores contempla cuatro materias: ética; personas y aspectos laborales; salud, seguridad y medio ambiente; y calidad.

En cuanto al caso de adquisiciones; la Política de Derechos Humanos indica explícitamente: “Examinamos antes de la transacción, en la medida de lo posible, si la normativa medioambiental y de seguridad laboral aplicable y los derechos fundamentales de los empleados se cumplen de la empresa en cuestión”²². Partiendo de esta afirmación es dable preguntarse si Bayer ‘realizó, en la medida posible, una revisión de los derechos humanos an-

21 «Bayer’s Supplier Code of Conduct», accedido 28 de octubre de 2020, <https://www.bayer.com/en/procurement/supplier-code-conduct>.

22 «Bayer Human Rights Policy», s. f., 8.

tes de comprar Monsanto, y en especial si revisó los impactos en derechos humanos de Monsanto Perú S.A.

En cuanto al apoyo a la vigencia de los derechos humanos en las comunidades locales, en la Política de Bayer se señala que la empresa realiza monitoreos sobre los impactos que podría generar en la comunidad local y nacional. Asimismo, refiere que su objetivo “es utilizar los recursos naturales de manera responsable, promoviendo así la biodiversidad y reconociendo la diversidad de especies, ecosistemas y genética. Estamos explícitamente comprometidos con la Convención de las Naciones Unidas sobre Diversidad Biológica (CBD) y sus objetivos, incluida la conservación de la biodiversidad, el uso sostenible de sus componentes y la distribución justa y equitativa de los beneficios derivados de la utilización de los recursos genéticos recién descubiertos y conocimiento tradicional”²³.

Aunque no se encontró información si tiene un procedimiento de debida diligencia que indica los responsables, medidas preventivas y correctivas, procedimiento de reclamación, en el código de conducta para los proveedores se indica: “Los proveedores implementarán mecanismos para detectar, evaluar y gestionar periódicamente los riesgos en todas las áreas abordadas por el presente Código de conducta para proveedores y en relación con todos los requisitos legales aplicables.”²⁴

En el informe anual del 2020 indican que:

“El cumplimiento con los derechos humanos es una base fundamental de nuestras acciones. Bayer respeta y promueve plenamente los derechos humanos y ha documentado su postura en una política corporativa vinculante a nivel mundial titulada Política de De-

²³ «Bayer Human Rights Policy», 8-9.

²⁴ «Bayer Código de Conducta Del Proveedor» (Bayer AG, diciembre de 2019), 12, <https://www.bayer.com/en/procurement/supplier-code-of-conduct>.

rechos Humanos de Bayer. Las directivas, los procesos y los sistemas de gestión y supervisión controlan la aplicación de las normas de derechos humanos en las operaciones comerciales. En 2020, comenzamos a desarrollar una estrategia de derechos humanos para el Grupo, que completamos en la primera mitad de 2021, y también estamos actualizando la Política de Derechos Humanos de Bayer como parte de este proceso.”²⁵

Además, indicaron que en el año 2020 no encontraron posibles consecuencias adversas que deben notificarse.²⁶

En el Reporte Anual 2020 también indica que han “implementado un sistema de gestión de riesgos holístico e integrado diseñado para garantizar la existencia continua y el logro futuro de los objetivos del Grupo a través de la identificación temprana, la evaluación y el tratamiento de los riesgos.”²⁷ Sin embargo, es interesante al revisar los riesgos mencionados en el reporte no hay una categoría de riesgos de violaciones de Derechos Humanos o Ambientales. Hay un por ejemplo específico de ‘Salud, seguridad y ambiente’, que figura como riesgo medio, en donde indican que dan una “gran importancia no solo a la seguridad del producto, sino también a la protección de nuestros empleados y el medio ambiente. La mala conducta o el incumplimiento de los requisitos legales o las normas del Grupo Bayer, incluidas las que salvaguardan los derechos sobre los recursos genéticos, pueden provocar lesiones personales, daños a la propiedad, la reputación o el medio ambiente, pérdida de producción, interrupciones comerciales y / o responsabilidad por pagos de compensación. Esto incluye el riesgo de que se liberen sustancias peligrosas debido a un incidente en la producción.”²⁸

25 «Bayer’s Integrated Annual Report 2020», 38, accedido 4 de enero de 2022, <https://www.bayer.com/en/media/integrated-annual-reports>.

26 «Bayer’s Integrated Annual Report 2020», 38.

27 «Bayer’s Integrated Annual Report 2020», 102.

28 «Bayer’s Integrated Annual Report 2020», 111.

Sin embargo, aunque en el mismo documento indican que sus “principios, normas y medidas garantizan que [los] requisitos se comuniquen adecuadamente y se apliquen de manera óptima”, surge una seria duda de si es suficiente considerar e indicar que se aplican los principios y normas de manera óptima²⁹. El riesgo es precisamente que no se aplican los principios y normas de manera óptima.

En conclusión, aunque tiene una política formal de cumplimiento con los Derechos Humanos, y tiene un Código de Conducta donde hace referencia a sistemas de riesgo y mecanismos de reclamación reclamo, queda en duda si realmente se toma en cuenta a los diferentes grupos de interés, incluyendo los trabajadores y sindicatos, para realizar el análisis de riesgo o si existen explícitamente (expresamente) medidas preventivas o correctivas.

Situación de los impactos en los Derechos Humanos de Monsanto en el Perú

Para analizar la situación de los derechos humanos en las operaciones de Monsanto en Perú, se llevaron a cabo entrevistas con dirigentes mujeres del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Monsanto/Bayer, y a partir del testimonio de las personas entrevistadas, se logró identificar un conjunto de prácticas implementadas por la empresa que estarían afectando el ejercicio de los derechos humanos de su personal. En términos generales, estas afectaciones incidirían en las condiciones de trabajo y, con especial énfasis, en el ejercicio de la libertad sindical, así como los derechos de asociación y negociación colectiva, seguridad y salud en el trabajo, así como situaciones de hostigamiento sexual a las trabajadoras que comportan, entre otros aspectos, una afectación a la integridad y dignidad de la persona.

29 «Bayer's Integrated Annual Report 2020», 111.

Derecho a la integridad y dignidad de la persona

Las dirigentes sindicales denunciaron situaciones de hostigamiento laboral y sexual, refiriendo el caso de una trabajadora con discapacidad que fue supuestamente violada por otro trabajador, caso que fue llevado a la Fiscalía. Esta misma trabajadora fue, asimismo, abusada por un supervisor de la empresa, quedando embarazada por este motivo.

Derecho a la Salud

Según las dirigentes sindicales consultadas, se han reportado de modo sistemático en Monsanto accidentes ocupacionales relacionados con, por ejemplo, situaciones de intoxicación por exposición a agroquímicos. Sin embargo, pocos de estos casos son reportados a las autoridades competentes por una serie de factores, relacionados con dificultades para acceder a la justicia, ineffectividad de los reclamos, desconfianza, impunidad de los infractores, etc.

Un caso que sí fue denunciado está relacionado con una posible intoxicación del personal expuesto a la fumigación de un área de trabajo (compuesto de naves solanáceas para la producción de tomates en el bloque 2), ocurrida el 18 de junio de 2020, lo cual fue objeto de una inspección laboral realizada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) de la región Ica (Orden de Inspección Nro. 0000001067-2020-SUNAFIL/IRE-ICA). En el informe de inspección de fecha de 14 de septiembre de 2020, los trabajadores describen el accidente con bastante detalle:

“Al ingresar a laborar a la nave 28 del bloque II, a eso de las 7:00 a 7:30 horas aproximadamente empezó a sentir un olor que te causaba una molestia a las vías respiratorias, pasada las 10:00 am empezó a sentir que la vista le ardía y la garganta sentía molestias, ya a las 11:30 horas los síntomas eran más agudos

que le causó dolor de cabeza, lo cual incluso no le permitía almorzar, manifestó también que le comunicaron los trabajadores de esa área a la supervisora de la cosecha Rosenda, ya que a las 12:00 horas el ingeniero Sergio Condori, les comunicó que se dirijan a tóxico, lugar donde fue atendida por la enfermera Sadith Cordero, ya que la doctora ya no se encontraba en dicho lugar le sugirieron ir al seguro de salud a lo que los trabajadores afectados se opusieron, por temor al contagio COVID-19, así mismo, los trabajadores propusieron ir a una clínica, lo cual fue denegado por parte de la enfermera, es por eso que sugirieron no trabajar el día 19/06/2020, a lo que el empleador accedió, retornando a laborar el día 22/06/2020, donde pasaron nuevamente por tóxico”.

Es importante anotar que este testimonio, brindado por una de las trabajadoras afectadas, concuerda bastante bien con lo advertido por el Supervisor de Producción de la misma empresa, quien señaló que al ser informado del accidente procedió “a llamar al encargado y verificar que estaba aconteciendo en el lugar del evento, ya en el lugar de los hechos percibo un olor, pero que este olor no era como para alejarse, luego de verificar el lugar se comunica con las personas afectadas, quienes le manifestaron que tenían un pequeño ardor en la garganta y vista, inmediatamente informó a la gerencia y derivó a los trabajadores (6) al área de tóxico (...)”.

De lo anterior se deduce que no existe discusión alguna acerca del accidente. Sin embargo, existen algunos detalles que llaman la atención. Por ejemplo: otra trabajadora refirió al inspector de trabajo que, “Empezando la jornada 7:00 am, se realizó la respectiva charla brindada por el señor Jayo y Toledo, seguidamente ingresamos a la nave 28 del bloque II, identificando un olor aparentemente a veneno (...)”. En el informe de inspección no se aclara si la respectiva charla era de seguridad, tampoco si se llevó a cabo una verificación para identificar la procedencia de ese olor “a veneno”.

La trabajadora indica claramente que la doctora a cargo del tóxico no estaba presente, por lo que fueron atendidos por la enfermera. Esta les sugirió acudir a un centro de salud, aun cuando era de conocimiento público que, en el mes de junio, el sistema de salud pública estaba colapsado por la atención creciente de pacientes con Covid-19. Por este mismo factor, muchos trabajadores prefirieron no acudir a los centros de salud para evitar un eventual contagio. En este contexto, llama la atención el que la empresa Monsanto no considerara derivar a su personal a un centro de salud privado (en teoría con menor riesgo de contagio) para realizar el chequeo correspondiente y descartar o tratar la intoxicación. Esta decisión, aunque más costosa en términos económicos, hubiera permitido un tratamiento idóneo y oportuno en caso de intoxicación, así como evitar la expansión del virus entre sus trabajadores.

La enfermera de la empresa otorgó descanso médico al personal con síntomas de intoxicación los días 19, 20 y 21 de junio, pero el mismo 18 éstos regresaron a trabajar. Tal como se puede leer en el informe de inspección: “Se retornaron los trabajadores a realizar las labores; sin embargo, la señora Torres no trabajó por tener síntomas de dolor de cabeza (punzadas en la sien). Finalmente manifestó que en la noche del 18/06/2020 el dolor de cabeza fue intenso, por lo cual tomó un paracetamol”. Es decir, la empresa reconoce una intoxicación, sugiere que sean atendidas en un centro de salud, pero recién otorga descanso médico a los trabajadores afectados a partir del día siguiente. Las anteriores son algunas cuestiones que surgen a partir de las mismas declaraciones de los trabajadores involucrados.

En la misma acta de infracción, generada por la autoridad administrativa encargada de la inspección laboral efectuada, el ingeniero de seguridad de Monsanto manifestó que el accidente “se habría generado posiblemente por la reacción entre los químicos utilizados y los factores ambientales que este tipo de acondicionamiento (cerrado) podría generar conjuntamente con

los factores externos, considerando que durante la mañana del día 18/06/2020 cayó una garúa, asimismo, el ingeniero de seguridad consideró que también podría deberse a sustancias emitidas de su vecino Florisert”.

Siendo que la garúa es un fenómeno climático recurrente, la empresa debería haber previsto en sus protocolos y planes de Seguridad y Salud que este tipo de situaciones pueden prolongar ‘la reacción entre los químicos utilizados y los factores ambientales’. De la misma forma, si existe la presunción de que el accidente “podría deberse a sustancias emitidas de su vecino Florisert”, la pregunta que cae por su propio peso es ¿qué acciones adoptó Monsanto para prevenir que dicha empresa genere una nueva intoxicación de los trabajadores de Monsanto en el futuro?

El mismo inspector de trabajo señala en su informe que, a partir de la información recabada, se encuentra:

- Un procedimiento de trabajo inadecuado, que no cuenta con un procedimiento de trabajo seguro para la aplicación de productos agroquímicos;
- Una supervisión de trabajo inadecuada, ya que de haber existido una supervisión de seguridad previa al inicio de las actividades en la nave 28, se pudo prevenir la exposición al agente;
- Una identificación y evaluación inadecuadas de exposición a pérdidas: el sujeto inspeccionado omitió la identificación del peligro y evaluación del riesgo existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo, en consecuencia, no se adoptaron las medidas de control atinentes al riesgo, lo cual originó el incidente;
- La exposición de sustancias químicas en el ambiente, (...) debido a que el lugar de trabajo es cerrado y que horas antes del ingreso se habían aplicado agroquímicos, además de las



condiciones climáticas que pueden influir en las reacciones fisicoquímicas propias del ambiente y el agente químico.

Con base a lo antes mencionado, el inspector concluyó que:

Según la información recabada del incidente, principalmente del informe suscrito por la doctora Melva Quispe Ventura –médico ocupacional de la empresa Monsanto–, se identificó que el evento no ocasionó daño en el cuerpo o en la salud del trabajador que requiera asistencia o descanso médico, por lo que se considera un incidente de trabajo, ya que los trabajadores afectados solo requirieron cuidados de primeros auxilios y no necesitaron atención por consulta externa.

Sin embargo, el inspector de trabajo indicó en el punto 4.12 del informe que: “en la matriz de IPERC mostrada por el sujeto inspeccionado, no se observa la identificación del peligro y la evaluación de los posibles riesgos que guarden relación con el medio ambiente de trabajo (...), lo cual contravendría lo dispuesto en el numeral c) del art. 77° del reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, respecto a los requisitos para la elaboración o actualización de la IPERC”. Además, encontró que existía un procedimiento de trabajo inadecuado; supervisión de trabajo inadecuado; identificación y evaluación inadecuadas de exposición, exposición de sustancias químicas en el ambiente.

Derechos en el Trabajo y libertades sindicales

Según consta en el laudo arbitral del 10 de noviembre de 2020, el sindicato presentó en enero del 2019 un pliego de reclamos para el periodo 2019-2020, iniciándose el trato directo el 14 de ese mismo mes. Sin embargo, el sindicato dio por agotada esta etapa cuando la empresa se negó a firmar el acta de la tercera reunión e informó a la Autoridad Administrativa de Trabajo de esta decisión. El 7 de febrero de 2019, la Sub-Dirección de Negociación Colectiva y Registro de la Dirección Regional de Tra-

bajo y Promoción del Empleo de Ica (DRTPE), citó a las partes a una primera reunión de conciliación, que en el contexto de la pandemia se llevó a cabo por videoconferencia.

De acuerdo al sindicato, Monsanto no entregó a tiempo los estados financieros de la empresa, y esta demora dificultó la formulación del pliego de reclamos y el desarrollo de un proceso de negociación fluido y equilibrado. En el punto 1.3 del laudo arbitral con que se resolvió el diferendo entre las partes se señala lo siguiente: “(...) Discrepancias respecto del contenido de la información económico-financiera requerida por el Sindicato, (...) se dispuso el contenido de dicha información a ser proporcionada por la empresa, lo que ocurrió en fecha 14 de febrero suscribiéndose el ‘Acuerdo de Confidencialidad’ de la información proporcionada”.

La etapa de conciliación concluyó el 21 de febrero de 2019, en su tercera sesión sin lograr cerrar el convenio colectivo. La DRTPE citó a una reunión extraprocesal el 6 de marzo de 2019, sin que las partes lograran ponerse de acuerdo. La empresa solicitó una nueva reunión extraprocesal que se realizó el 2 de mayo, otra vez sin éxito.

Llegado a este punto, el sindicato solicitó el inicio de un arbitraje potestativo para concluir con la negociación colectiva y designó su árbitro. Monsanto, por su parte, presentó un recurso a la Autoridad Administrativa de Trabajo, aduciendo que el arbitraje potestativo no corresponde puesto que, por un lado, no se estaría ante la primera negociación entre las partes, ni se habrían dado “actos de mala fe, dilatorios o de entorpecimiento” por parte de la empresa, dos requisitos que deben cumplirse para autorizar el inicio del procedimiento. El 9 de agosto de 2019, la Autoridad Administrativa de Trabajo citó a las partes para realizar el sorteo público de selección de árbitro, y una vez designado, el 26 de setiembre se realizó la primera citación para la

constitución del Tribunal Arbitral; sin embargo, nuevamente la empresa no se presentó en la audiencia.

La Autoridad Administrativa de Trabajo recibió un recurso por parte de la empresa indicando que no había recibido la citación para el sorteo público del árbitro hasta el 1 de octubre, e indica que las “comunicaciones que refiere son nulas por ser extemporáneas y vulnerar derechos”. Afirmó, además, que recién el 27 de septiembre recibieron la citación de la primera audiencia del Tribunal Arbitral, realizado un día antes, el 26 de septiembre. Según se indica en el laudo arbitral, con “fecha 16 de diciembre se llevó a cabo la audiencia, (...) sobre los dos puntos controvertidos, escuchándose las alegaciones de ambas partes, dándose cuenta de un recurso presentado por la EMPRESA por la que solicita suspender el proceso arbitral hasta que se realice un nuevo sorteo o en su defecto hasta que se resuelva el recurso de reconsideración que sostiene haber interpuesto (...)”. Ese mismo día, el árbitro designado en sorteo público como representante para Monsanto renunció irrevocablemente.

El 6 de febrero de 2020 se levantó la suspensión del arbitraje y se convocó a las partes a la audiencia de sustentación de procedencia del arbitraje para el 12 de febrero. En este punto se desató la emergencia global de la pandemia, circunstancia que paralizó la instalación del Tribunal Arbitral por casi ocho meses, reanudando sus funciones con una audiencia llevada a cabo el 13 de octubre y emitiendo finalmente el laudo arbitral el 10 de noviembre de 2020.

Según el sindicato, el impacto de no haber firmado a tiempo el convenio colectivo generó una serie de inconvenientes. Entre los principales se encuentra el no reconocimiento de los beneficios conseguidos en anteriores convenios colectivos. Por ejemplo, el pago de gastos del sepelio por fallecimiento del familiar del trabajador. Este beneficio tenía un significado particular para el

personal de la empresa púes, en el contexto de la pandemia, se registró el fallecimiento de un número de trabajadores sindicalizados³⁰. De acuerdo con los dirigentes sindicales entrevistados, los familiares de los trabajadores fallecidos nunca recibieron los beneficios que hubieran obtenido de haberse prorrogado este beneficio dentro del laudo arbitral dictado en noviembre del 2020.

El laudo arbitral dictado tenía una vigencia que iba del 5 de febrero de 2019 al 4 de febrero del 2021 y se basó en “la propuesta final formulada por la empresa Monsanto, atenuándola, tomando en cuenta la realidad operativa, económica y financiera de la empresa, así como otros factores económicos coadyuvantes”, otorgando un aumento general de S/. 75.00 mensuales (aproximadamente US\$ 20) sobre la remuneración básica vigente por el periodo entre 5 de febrero 2019 hasta el 4 de febrero 2020; y un incremento general de S/. 45 mensuales (aproximadamente US\$ 12) por el periodo comprendido entre 5 de febrero de 2020 al 04 de febrero de 2021 sobre la remuneración básica percibida al 04 de febrero de 2020. El laudo no contempló aumento de remuneraciones. Asimismo, el Convenio Colectivo 2019-2021 conviene también un incremento de la bonificación por escolaridad a S/.333.5 soles (US\$ 90 aproximadamente), así como de la bonificación por asistencia a S/. 180; incremento de la asignación por gastos de sepelio por fallecimiento de familiar del trabajador.

En noviembre de 2020 debía haberse iniciado el próximo proceso de negociación colectiva para el periodo 2021-2022. Se realizaron siete (7) reuniones en trato directo, por la falta de propuestas por parte de la Empresa, el sindicato decidió terminar la etapa de trato directo a fines de marzo 2021. Este proceso fue llevado a arbitraje potestativo, a solicitud del sindicato, lo cual fue admitido por la Autoridad de Trabajo. Sin embargo, el

30 No tenemos la información de la cantidad exacta. Las dirigentes indicaron lo siguiente: Durante este periodo varios trabajadores sindicalizados han fallecido. Los familiares nunca recibieron los beneficios que fueron obtenidos mediante convenio colectivo (pago por fallecimiento, ...), ni aumento de sueldo.

Tribunal Arbitral, emitió la RESOLUCIÓN N°2 el 9 de febrero de 2022 (Expediente No. 0003-2021-SD-NC-RGP) en el cual desestimó el arbitraje potestativo al “declarar, por mayoría, IMPROCEDENTE el arbitraje potestativo al no haberse configurado causa habilitante para su procedencia ni acreditado el acto de mala fe invocado”. No obstante ello, el Sindicato de Monsanto, indica que la empresa tiene una predisposición para dilatar el proceso de negociación colectiva, tal como ocurrió en años anteriores.

Libertad Sindical

Las dirigentes sindicales entrevistadas indicaron que Monsanto lleva a cabo prácticas que podrían estar afectando el ejercicio del derecho a la libertad sindical. Por ejemplo, empleando como argumento el contexto de emergencia sanitaria por la pandemia, la empresa restringió el acceso y uso del comedor, que era usado por el sindicato como lugar de reunión. Considerando que las actividades de los trabajadores se dan en amplias extensiones de terrenos y entre parcelas distanciadas, el comedor constituye el único espacio y momento con que cuentan los dirigentes para coordinar e informar a sus bases y a los trabajadores.

Los dirigentes también reclaman que la empresa no les permitió disponer de un periódico mural en el que compartir información con sus afiliados y personal de la empresa. Esta actitud de la empresa impediría que la dirigencia sindical pudiera contar con un canal de información con los trabajadores. Esta conducta de Monsanto se reflejaría también en los impedimentos impuestos al acceso de los dirigentes sindicales al Bloque 2, donde labora la mayoría de los trabajadores en la producción de tomates, producto principal de las operaciones de la empresa en el Perú. Al estar impedidos de trabajar en este bloque, no tienen la posibilidad de representar o acompañar a sus afiliados cuando ocurre un incidente o accidente de trabajo, al estar prohibidos por la empresa de abandonar su área de trabajo mientras estén en funciones.

Los dirigentes sindicales acusan el empleo de argucias para evitar que los inspectores de trabajo puedan tomar contacto con la dirigencia sindical en el momento en que se lleva a cabo una visita de inspección. Así, advierten que la empresa suele convocar a la secretaria general del sindicato a sus oficinas, en el momento preciso en que la autoridad de trabajo recorre las instalaciones de la empresa para constatar las denuncias realizadas, evitando así un careo o acompañamiento de los representantes de los trabajadores para la identificación de evidencias.

El sindicato también denunció, asimismo, que la empresa efectuó un descuento de S/ 50 semanales a los trabajadores vulnerables por la pandemia. Esto debido a que Monsanto optó por descontar los días pagados durante la pandemia, pero que no laboraron.

De acuerdo a lo manifestado por el sindicato, existiría un permanente estado de disconformidad y conflicto por la forma como se han estructurado las relaciones laborales en la empresa. Por ejemplo, se señala que Monsanto busca siempre relacionarse con los trabajadores de manera individual, evitando atender a grupos de personas o al sindicato mismo. Con ello, se buscaría restar legitimidad a la organización sindical y minimizar la capacidad de defensa o negociación de los trabajadores.

Entre las diversas situaciones que denunciaron los representantes sindicales, destaca el caso de un trabajador afiliado a la organización sindical que falleció en el contexto de la pandemia, pero la empresa le está exigiendo a los deudos que devuelvan el sueldo que se le adelantó por los días no laborados. Otro caso es el de un trabajador que quedó varado (es decir impedido de moverse) en un lugar alejado de la ciudad de Ica cuando se inició el periodo de cuarentena, en marzo de 2020, motivo por el que no pudo reintegrarse a tiempo a sus labores en Ica, desconociendo la empresa el pago completo de su salario correspondiente a ese mes.

Los dirigentes señalan que, si un trabajador sindicalizado llega tarde, o no asiste a laborar un día, la empresa lo castiga impidiéndole la entrada toda la semana. Sin embargo, esta decisión no es sustentada en un documento escrito, por lo que no queda registro de la amonestación o castigo, lo que dificulta que el sindicato pueda ejercer la defensa del trabajador o trabajadora respectivo.

En conclusión, a partir de lo informado por los dirigentes sindicales, existen varios indicios de problemas relacionados con seguridad y salud en el trabajo, prácticas antisindicales y el difícil proceso de la negociación colectiva llegando al arbitraje. Además, también se encontró que la empresa Monsanto Perú recibió una multa de Sunafil en el año 2020 por obstruir la investigación afectando a 398 trabajadores.

HEINZ-GLAS PERÚ SAC

Información Básica

La empresa Heinz-Glas es una empresa transnacional alemana, líder del mercado mundial en la fabricación y acabado de frascos de vidrio y de tapones para la industria del perfume y de la cosmética, cuenta con un aproximado de 3,200 empleados en 17 sedes y 13 países. Tiene una historia de cientos de años, que se remonta al siglo XVII cuando se constituyó como un negocio familiar, para convertirse, siglos después, en una empresa transnacional alemana con filiales en Francia, Países Bajos, Polonia, Rusia, España, Suiza, República Checa, Gran Bretaña, China, India, EEUU y Perú.

En Perú cuenta con dos empresas del grupo, Heinz Glas Holding Perú y Heinz Glas Perú SAC. Mientras que el holding no tiene trabajadores registrados y ni exportaciones, Heinz Glas Perú SAC contaba con de 383 trabajadores en noviembre de 2021, y

cuenta con exportaciones a diferentes países tanto en América Latina, Estados Unidos como hacia diferentes países de la Unión Europea.

Heinz-Glas Perú Peru SAC, anteriormente denominada Heinz Ferrand Glas SAC, surgió como un joint venture entre Heinz-Glas Perú Alemania y Cristalerías Ferrand de Perú. Con esta asociación, la empresa alemana Heinz-Glas Perú inició sus operaciones en América Latina, considerando al Perú “en una ubicación estratégica para proveer a las industrias de perfumería y cosmética en Latinoamérica con frascos de vidrio de los más altos estándares de calidad, aplicando tecnología de punta en la producción y ofreciendo una gran flexibilidad”.

Para atender a los principales fabricantes de perfumería cosmética locales –tales como Belcorp, Unique-Yanbal, Natura y Avon–, se decidió implementar un “Sistema de Gestión de Calidad” alineado con el modelo de Heinz-Glas Perú Alemania. Este sistema incluye no solo la homologación de cada uno de los procesos y formas de organización empresarial, sino también una evaluación integral acorde con los estándares exigidos por la matriz Heinz-Glas Perú. Heinz-Glas Perú indica además que “la sostenibilidad está en [sus] genes, porque [son] conscientes que solo [pueden] tener éxito como empresa sobre la base de un entorno intacto”³¹.

En los registros de la SUNAT se identificaron dos registros con similar denominación: por un lado, Heinz-Glas Perú Holding (RUC 20513842881) que no contaría con personal; y por otro, Heinz-Glas Perú S.A.C. (RUC 20513640316), que en el mes de octubre 2019 reportó 391 trabajadores, en octubre de 2020 consignaba un total de 282 trabajadores, y al mes de septiembre de 2021 contaba con 377 trabajadores³².

31 «Heinz-Glas Perú. Sostenibilidad», revisado: 30 de octubre de 2020. <https://bit.ly/3tPtSRD>.

32 Según consulta RUC de SUNAT la empresa en mayo 2019 registraba todavía 412 trabajadores.

Los principales clientes son:

- Belstar S.A.: Una empresa colombiana de venta directa de cosméticos, que forma parte del Grupo Belcorp, a través de sus tres marcas: L'Bel, Esika y Cyzone.
- Heinz Glas USA Inc.
- Transbel S.A.: empresa ecuatoriana de venta directa de cosméticos, que forma parte del Grupo Belcorp, a través de sus tres marcas: L'Bel, Esika y Cyzone.
- Yanbal en Colombia y Ecuador
- Avon

Tabla 5:
Empresas importadoras de Heinz Glas SAC durante 2020-2021

Importadora	Suma de U\$ FOB Tot		
	2020	2021	Total general
BELSTAR S.A.	\$5,606,494	\$6,654,112	\$12,260,606
N/A	\$919,258	\$6,073,845	\$6,993,103
HEINZ GLAS USA INC.	\$963,837	\$4,719,137	\$5,682,974
Transbel S.A. De C.V.	\$1,316,987	\$1,929,173	\$3,246,160
YANBAL DE COLOMBIA S.A.S.	\$1,826,986	\$944,335	\$2,771,321
YANBAL ECUADOR S.A.	\$931,995	\$851,849	\$1,783,844
VIDRIO FORMAS SA DE CV	\$170,386	\$835,416	\$1,005,802
AVON COLOMBIA S.A.S.	\$607,972	\$366,930	\$974,902
COSMETICOS AVON S.A.C.I.	\$284,831	\$443,538	\$728,369
BOTICA COMERCIAL FARMACEUTICA LTDA	\$294,479	\$227,967	\$522,446
GRUPO TRANSBEL S.A.	\$90,990	\$314,146	\$405,136
INTER PARFUMS. INC		\$402,975	\$402,975
PREBEL S.A.	\$203,909	\$125,106	\$329,015
BEAUTYGE S.L.	\$251,662	\$61,488	\$313,150
AVON INDUSTRIAL LTDA	\$230,504	\$46,037	\$276,541
HEINZ-GLAS DO BRASIL COMERCIO DE EMBALAGENS LTDA.		\$255,945	\$255,945
Deda Decorações Ltda	\$228,276		\$228,276
FAREVA DESENVOLVIMENTO FABRICACAO	\$118,592	\$63,417	\$182,009

YOBEL SUPPLY CHAIN MANAGEMENT SA DE CV	\$28,114	\$142,974	\$171,088
HEINZ-GLASS GMBH	\$132,073	\$33,305	\$165,378
PRODUCTOS AVON ECUADOR S.A.	\$81,772	\$75,861	\$157,633
AVON COSMETIC MANUFATURING		\$141,754	\$141,754
IWG Ingenieurburo Wagenbauer Glasofenbau GmbH	\$108,921		\$108,921
ARBONNE INTERNATIONAL	\$83,160		\$83,160
LOCCITANE OPERA INDUSTRIA E COMERCIO DE COSMETICOS LTDA	\$43,589	\$37,443	\$81,032
RNB SL	\$76,177		\$76,177
TO ORDER		\$65,127	\$65,127
ENDEKS KIMYA SAN. VE TIC. A.S.		\$64,298	\$64,298
ZERMAT INTERNACIONAL S.A. DE C.V.	\$28,936	\$18,361	\$47,297
FRANSLUX SA DE CV		\$44,188	\$44,188
GEKA DO BRASIL IND. E COM		\$37,938	\$37,938
FAREVA DESENVOLVIMIENTO LTDA	\$28,311		\$28,311
D Y C	\$26,661		\$26,661
COSMETICOS E INSUMOS ARGANIA S.A.S		\$23,581	\$23,581
HEINZ-GLAS DZIALDOWO SP. Z O.O.	\$22,551		\$22,551
NATURA COSMETICOS SA		\$20,568	\$20,568
HALDYN HEINZ FINE GLASS PVT LTD		\$16,214	\$16,214
DISTRIBUIDORA COMERCIAL JAFRA SA DE CV	\$14,179		\$14,179
PRINTOGLASS S.A.S		\$11,070	\$11,070
CLEAN SHESTER DE COLOMBIA LTDA		\$805	\$805
INDUSTRIA E COMERCIO DE COSMETICOS NATURA LTDA		\$737	\$737
Total general	\$14,721,602	\$25,049,640	\$39,771,242

Fuente: Elaboración propia en base de base de datos Veritrade (2020-2021)

Tabla 6:
País de destino por empresa importadora
y monto de exportación

País de destino	Suma de U\$ FOB Tot		
	2020	2021	Total general
Importadora			
ALEMANIA	\$240,994	\$33,305	\$274,299
HEINZ-GLASS GMBH	\$132,073	\$33,305	\$165,378
IWG Ingenieurburo Wagenbauer Glasofenbau GmbH	\$108,921		\$108,921
ARGENTINA	\$269,485	\$681,919	\$951,404
COSMETICOS AVON S.A.C.I.	\$264,605	\$443,538	\$708,143
N/A	\$4,880	\$217,813	\$222,693
NATURA COSMETICOS SA		\$20,568	\$20,568
BRASIL	\$1,089,661	\$669,484	\$1,759,145
AVON INDUSTRIAL LTDA	\$230,504	\$46,037	\$276,541
BOTICA COMERCIAL FARMACEUTICA LTDA	\$294,479	\$227,967	\$522,446
D Y C	\$26,661		\$26,661
Deda Decorações Ltda	\$228,276		\$228,276
FAREVA DESENVOLVIMENTO FABRICACAO	\$118,592	\$63,417	\$182,009
FAREVA DESENVOLVIMIENTO LTDA	\$28,311		\$28,311
GEKA DO BRASIL IND. E COM		\$37,938	\$37,938
HEINZ-GLAS DO BRASIL COMERCIO DE EMBALAGENS LTDA.		\$255,945	\$255,945
INDUSTRIA E COMERCIO DE COSMETICOS NATURA LTDA		\$737	\$737

LOCCITANE OPERA INDUSTRIA E COMERCIO DE COSMETICOS LTDA	\$43,589	\$37,443	\$81,032
N/A	\$119,249		\$119,249
CHILE	\$28,241		\$28,241
N/A	\$28,241		\$28,241
COLOMBIA	\$8,917,887	\$13,291,665	\$22,209,552
AVON COLOMBIA S.A.S.	\$607,972	\$366,930	\$974,902
BELSTAR S.A.	\$5,606,494	\$6,654,112	\$12,260,606
CLEAN SHESTER DE COLOMBIA LTDA		\$805	\$805
COSMETICOS AVON S.A.C.I.	\$20,226		\$20,226
COSMETICOS E INSUMOS ARGANIA S.A.S		\$23,581	\$23,581
HEINZ GLAS USA INC.		\$105,768	\$105,768
N/A	\$652,300	\$4,994,831	\$5,647,131
PREBEL S.A.	\$203,909	\$125,106	\$329,015
PRINTOGLASS S.A.S		\$11,070	\$11,070
TO ORDER		\$65,127	\$65,127
YANBAL DE COLOMBIA S.A.S.	\$1,826,986	\$944,335	\$2,771,321
COREA DEL SUR		\$11,684	\$11,684
HEINZ GLAS USA INC.		\$11,684	\$11,684
ECUADOR	\$1,138,011	\$1,307,758	\$2,445,769
GRUPO TRANSBEL S.A.	\$90,990	\$314,146	\$405,136
N/A	\$33,254	\$65,902	\$99,156
PRODUCTOS AVON ECUADOR S.A.	\$81,772	\$75,861	\$157,633
YANBAL ECUADOR S.A.	\$931,995	\$851,849	\$1,783,844
ESPAÑA	\$327,839	\$95,664	\$423,503
BEAUTYGE S.L.	\$251,662	\$61,488	\$313,150
N/A		\$34,176	\$34,176
RNB SL	\$76,177		\$76,177

ESTADOS UNIDOS	\$888,727	\$5,322,356	\$6,211,083
ARBONNE INTERNATIONAL	\$83,160		\$83,160
HEINZ GLAS USA INC.	\$805,567	\$4,462,231	\$5,267,798
INTER PARFUMS. INC		\$402,975	\$402,975
N/A		\$457,150	\$457,150
INDIA		\$16,214	\$16,214
HALDYN HEINZ FINE GLASS PVT LTD		\$16,214	\$16,214
MÉXICO	\$1,606,576	\$3,145,996	\$4,752,572
AVON COSMETIC MANUFATURING		\$141,754	\$141,754
DISTRIBUIDORA COMERCIAL JAFRA SA DE CV	\$14,179		\$14,179
FRANSLUX SA DE CV		\$44,188	\$44,188
N/A	\$47,974	\$303,973	\$351,947
Transbel S.A. De C.V.	\$1,316,987	\$1,659,330	\$2,976,317
VIDRIO FORMAS SA DE CV	\$170,386	\$835,416	\$1,005,802
YOBEL SUPPLY CHAIN MANAGEMENT SA DE CV	\$28,114	\$142,974	\$171,088
ZERMAT INTERNACIONAL S.A. DE C.V.	\$28,936	\$18,361	\$47,297
PANAMÁ	\$191,630	\$409,297	\$600,927
HEINZ GLAS USA INC.	\$158,270	\$139,454	\$297,724
N/A	\$33,360		\$33,360
Transbel S.A. De C.V.		\$269,843	\$269,843
POLONIA	\$22,551		\$22,551
HEINZ-GLAS DZIALDOWO SP. Z O.O.	\$22,551		\$22,551
TURQUÍA		\$64,298	\$64,298
ENDEKS KIMYA SAN. VE TIC. A.S.		\$64,298	\$64,298
Total general	\$14,721,602	\$25,049,640	\$39,771,242

Fuente: elaboración propia en base de base de datos Veritrade (2020-2021)

Los principales destinos de las exportaciones son Colombia (\$22,209,552), Estados Unidos (\$6,211,083), México (\$4,752,572), Ecuador (\$2,445,769), entre otros. También exporta a Alemania y Polonia, principalmente a empresas del mismo grupo, y a España a la empresa Beautyge S.L., conocida como Revlon.

El Perú tiene un tratado de libre comercio con los países de la Unión Europea, el cual incluye las exportaciones a Alemania, Polonia y España. Asimismo, tiene un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos. En el caso de Colombia y Ecuador, dos países de destino importante para Heinz Glas, ambas pertenecientes a la Comunidad Andina, y por ende, tal como figura en la página web del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo:

“Los productos peruanos se encuentran exentos de pago de aranceles en Colombia, según las preferencias arancelarias de la CAN, basado en la nomenclatura común NANDINA, que actualmente cuenta con un nivel de armonización a 8 dígitos. ...

Asimismo, es importante señalar que a partir del 1ro de mayo de 2016 entró en vigencia el Protocolo Adicional al Acuerdo Marco de la Alianza del Pacífico (AP), cuyos países suscriptores son Perú, Colombia, Chile y México.”³³

En el caso de México existe un “Acuerdo de Integración Comercial Perú - México se firmó en Lima el 6 de abril de 2011 y entró en vigencia el 1 de febrero de 2012, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 001-2012-MINCETUR, publicado en el diario oficial El Peruano el 24 de enero de 2012.”³⁴

33 «PDM Colombia - 5.2. Acuerdos Comerciales Perú - Colombia», accedido 11 de enero de 2022, https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/comercio_exterior/plan_exportador/Peru_2025/PDM/colombia/index.html?id=57.

34 «Acuerdos Comerciales del Perú», accedido 11 de enero de 2022, http://www.acuerdoscomerciales.gob.pe/En_Vigencia/Mexico/inicio.html.

Compromiso formal con DDHH

Con los representantes de Heinz Glas Perú se llevó a cabo un trabajo de coordinación para recoger información acerca de su cumplimiento con los requisitos más formales del PANEDH, así como para recoger las apreciaciones de la empresa acerca del cumplimiento de sus obligaciones relacionadas con diferentes derechos humanos.

Gracias a la apertura de los representantes de Heinz Glas Perú se pudo realizar varias reuniones que permitieron conocer, de primera mano, el trabajo que vienen realizando ambas entidades para promover los derechos humanos en el ámbito empresarial; y, en segundo lugar, las acciones que la empresa viene llevando a cabo, no solo para dar cumplimiento a la normatividad nacional, sino también para cumplir con los lineamientos del PANEDH. Este diálogo permitió generar las relaciones de confianza necesarias para poder hablar francamente sobre el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos en la empresa.

En tal sentido, se buscó conocer en primera instancia si Heinz Glas estaba al tanto de los principios que guían una Conducta Empresarial Responsable (CER), tal como ésta es definida por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), los Principios Rectores de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo; y, en segundo lugar, si la empresa había adoptado un compromiso público relacionado con el respeto y cumplimiento de los derechos humanos en el ámbito de sus operaciones.

Heinz Glas expresó su compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial y advirtió que en su página web indica que “la sostenibilidad está en sus genes, porque son conscientes que solo pueden tener éxito como empresa sobre la base de un entorno

intacto”³⁵. Además, indicó que, como empresa familiar en la que han transcurrido 13 generaciones, la sostenibilidad es “tanto un incentivo como una obligación”:

- “Económicamente, porque solo aquellos que operan de manera sostenible obtienen la base sobre la cual se desarrolla el futuro.
- Ecológicamente, porque solo quienes cuidan el medio ambiente obtienen los recursos necesarios para cada proceso de producción.
- Socialmente, porque solo aquellos que se ganan el corazón de las personas obtienen empleados que se ven a sí mismos como parte del equipo.
- Culturalmente, porque solo aquellos que protegen y promueven su región pueden crear una base para el éxito internacional”³⁶.

Asimismo, los funcionarios indicaron que se está trabajando desde Alemania con Ecovadis, una empresa cuya metodología se basa en los estándares y normas internacionales de sostenibilidad (dentro de las cuales destacan la Global Reporting Initiative, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la norma ISO 26000), midiendo el desempeño corporativo a partir de 21 indicadores referidos a cuatro temas: medio ambiente; prácticas laborales y derechos humanos; ética; y compras sostenibles.

Código de conducta y derechos humanos

Heinz Glas dispone de dos códigos de conducta: uno primero, dirigido al personal de la empresa, y uno segundo, dirigido específicamente a proveedores y clientes.

En el código de conducta que es aplicable para todos los empleados y gerentes del grupo de Heinz Glas, se indica explícitamente

35 «Heinz Glas - SOSTENIBILIDAD».

36 «Heinz Glas - SOSTENIBILIDAD».

que “La conducta responsable y legal es una parte integral de nuestra cultura corporativa y constituye la base de la confianza que nuestros clientes, socios comerciales y el público han depositado en nosotros.”³⁷ Sin embargo, y paradójicamente, en el Código de conducta elaborado para ser conocido por los proveedores y sus clientes se ha omitido esta frase.³⁸ En este código de conducta encontramos la declaración y un compromiso relacionado con el respeto y cumplimiento de los derechos humanos en el ámbito de sus operaciones, sin embargo llama la atención el que no hace referencia en ninguna parte de éste a la debida diligencia, que es precisamente el procedimiento como se puede garantizar dicho respeto a los derechos humanos..

El Código de Conducta para Empleados consta de seis (6) secciones:³⁹

1. Derechos Humanos y Laborales
2. Ecología
3. Economía
4. Comunicaciones
5. Cultura y vida
6. Línea de denuncias (Business Conduct Hotline)

El Código fue elaborado por las oficinas centrales en Alemania, y contó con la retroalimentación de los funcionarios de la filial en Perú durante el año 2020.

Según fue informado por Heinz Glas Peru, es política de la empresa explicar y dar una inducción al personal que ingresa a trabajar a la empresa en temas referidos a la Seguridad y Salud, así como a los recursos humanos. También se les capacita en el

37 «Code of Conduct For Employees HEINZ-GLAS Group», 12 de enero de 2021, 3, https://heinz-glas.com/fileadmin/user_upload/Code_of_Conduct/210112_COC_Intern_en_01.pdf.

38 «Code of Conduct For Suppliers and Partners HEINZ-GLAS Group», 12 de enero de 2021, https://heinz-glas.com/fileadmin/user_upload/Code_of_Conduct/210112_COC_extern_en_01.pdf.

39 «Code of Conduct For Employees HEINZ-GLAS Group».

contenido del código de conducta, y entrega una versión impresa de éste, solicitando una constancia de recepción.

A los clientes y proveedores se les entrega un código de conducta específico al que nos hemos referido antes, y se les solicita que lo devuelvan confirmando que lo han leído y aceptan sus prescripciones. De acuerdo a lo afirmado en la entrevista sostenida con la empresa, el año 2021 Heinz Glas inició un proceso de seguimiento a las empresas proveedoras en lo referido al conocimiento y aceptación expresa de su código de conducta, además de verificar si estas contaban con sistemas de auditoría o certificación en RSE que lo avale.

A pesar de ello, se pudo constatar que en la página web de Heinz Glas en el Perú solo están disponibles los códigos de conducta antes acotados en idioma inglés, lo cual podría implicar que no todos los grupos de interés vinculados a la empresa en el Perú puedan conocer y/o utilizar el sistema o línea de denuncias para reportar incumplimientos del código de conducta por parte de la empresa o sus proveedores.

En la versión disponible del Código de Conducta, asimismo, no queda claro a qué área se asigna la responsabilidad de monitorear su cumplimiento pese a que la empresa indicó que el código de conducta es un documento que, en general, expresa su filosofía y que cada empresa debe designar las funciones respectivas a las áreas responsables.

En el mismo documento se indica que el cumplimiento del código de conducta debe ser revisado a través de auditorías periódicas. Dado que los representantes de la empresa en el Perú indicaron que no se contaba con un procedimiento formal de debida diligencia, y en la página web tampoco se encontró ninguna referencia al respecto, se puede presumir que la empresa no cuenta con un instrumento idóneo y auditable que permita guiar adecuadamente el ejercicio de la diligencia debida empre-

sarial, el mismo que debiera facilitarle la tarea de identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas en todo lo referido al impacto de sus operaciones en los derechos humanos de sus diversos grupos de interés.

Según lo indicado por Heinz Glas, la empresa cuenta con procedimientos y directivas internas para prevenir que el personal cometa infracciones a las normas laborales y los derechos humanos. Sus funcionarios indicaron, asimismo, que los resultados obtenidos son expuestos en su reporte de sostenibilidad. Sin embargo, en el último reporte correspondiente al 2018, no se encontró ninguna información al respecto.

Los funcionarios consultados informaron, sin embargo, que actualmente están trabajando en un nuevo informe de sostenibilidad, en el que la filial en Perú está aportando con mayor información relacionada con un conjunto de dimensiones: ratio por contrato, ratio por mujeres, capacitación por estructura, medio ambiente, *compliance*, registro de discriminación, acoso; distribución de proveedores locales y cuantos cuentan con auditoría o certificación de RSE.

Adicionalmente, Heinz Glas informó que cuenta con un portal corporativo manejado por un tercero desde Alemania, en el que, tanto el personal de la empresa como personas externas, pueden denunciar actos de corrupción u otros contrarios a los principios del código de conducta. En caso de que esto sucediera, Heinz Glas Perú tiene la función de dar seguimiento y solución a la denuncia; mientras que la matriz en Alemania supervisa. La empresa señala, empero, que hasta la fecha no han recibido ninguna denuncia. El portal está activo en Perú desde el año 2021, y la empresa indica que se ha realizado la difusión al personal sobre el uso del canal de denuncias, en el que se puede reportar problemas de pago, acoso y hostigamiento laboral, actos inseguros etc.

Según indicado por Heinz Glas, sin embargo, la empresa no cuenta con un procedimiento para la remediación de las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que haya provocado o contribuido a provocar, en el ejercicio de sus operaciones, lo que resta congruencia al esfuerzo que se ha tomado para contar con el indicado medio para canalizar denuncias.

En conclusión, en el caso de Heinz Glas no se ha encontrado una política formal de cumplimiento con los Derechos Humanos, aunque en el código de conducta de proveedores se ha referencia a los derechos humanos. Sin embargo, la empresa no mostró, ni se ha encontrado en la página web, ningún documento o procedimiento de debida diligencia que indica los responsables, medidas preventivas y correctivas. En el caso de los proveedores, la empresa indica que recién está iniciando un trabajo con los proveedores de pedir información acerca de sus acciones de Responsabilidad Social Empresarial, pero no necesariamente en materia de derechos humanos.

Debida diligencia en tiempos de pandemia

Para enfrentarse a los riesgos de la pandemia ocasionada por el Covid-19, Heinz Glas indicó que, al tener que cerrar el servicio del concesionario en el comedor para cumplir con el protocolo contra el COVID-19 como consecuencia de las normas de emergencia dictadas por el Estado Peruano, se implementó un servicio de movilidad de su personal, cubriendo cuatro (4) diferentes rutas cumpliendo con los protocolos necesarios de seguridad.

Asimismo, en la medida en que se establecieron jornadas laborales de 12 horas (7am-7pm-7am), con 4 días de trabajo y 3 días de descanso, así como el cierre del concesionario por disposición de las normas nacionales, Heinz Glas reacondicionó los comedores con la adquisición de refrigeradores y microondas para que el personal pudiese llevar sus refrigerios a la empre-

sa. La empresa prohibió a su personal salir de sus instalaciones para evitar el riesgo por contagio del covid-19.

La empresa refirió, asimismo que se adoptaron protocolos de seguridad, con un médico ocupacional y un asistente técnico en planta; y que todos los trabajadores debían reportarse al médico para recibir su licencia médica. Asimismo, la empresa indicó haber apoyado al personal brindando oxígeno y apoyo económico al personal y familiares afectados por el Covid-19.

Sin embargo, los y las representantes del sindicato indicaron que la empresa no realizó exámenes de descarte a todo su personal, y que solo aplicó pruebas rápidas a un grupo de trabajadores, con periodicidad de dos meses. Según el sindicato, los trabajadores afiliados a este que retornaron a sus labores después de la suspensión temporal, no se les aplicó ninguna prueba preventiva. Aunque en rigor quizás no tenía la obligación legal de aplicar las pruebas de descarte Covid-19 a todo el personal, esta situación en todo caso sugiere la existencia de un déficit de comunicación y diálogo constructivo que hubiera sido útil para prevenir este tipo de falta de entendimiento.

La empresa indicó que los protocolos están funcionando: los y las trabajadores/as tienen que llenar un cuestionario donde se pregunta si tuvieron contacto con una persona con Covid-19 o si presentan síntomas. En caso de que, hayan estado en contacto con alguien con Covid-19 deberán aislarse y hacerse una prueba al cuarto día de aislamiento.

Es importante anotar que, en este contexto, Heinz-Glas Perú formó parte de las empresas beneficiadas con el crédito una tasa preferencial ofrecido a las empresas por el gobierno del Perú para paliar la crisis en el marco del Programa “Reactiva Perú”. De esta forma la empresa pudo acceder, durante la primera etapa de la pandemia, a financiamiento por un total de S/

8'986,571, a fin de mantener activa su cadena de pagos. Sin embargo, Heinz-Glas Perú, paradójicamente y lejos de solidarizarse con sus trabajadores, decidió prescindir de un sector importante de su planilla sin tomar en cuenta el impacto económico y social que generaba en sus familias con dicha decisión.

Según el sindicato, Heinz Glas ofreció a un grupo de trabajadores que se encontraban en situación de suspensión perfecta de labores (SPL)⁴⁰ acogerse a la opción de retiro voluntario. Una parte de éstos aceptó los incentivos económicos ofrecidos por la empresa, lo que fue sin duda una decisión apurada por el temor a ser incluidos en un cese colectivo. Según consta en los registros de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), Heinz-Glas Perú contaba con una planilla laboral de 412 trabajadores en mayo de 2019, cantidad que redujo a 311 trabajadores en diciembre de 2020, mientras que en septiembre 2021 aumentó otra vez a 377 trabajadores.

Mediante el documento “Comunicado de suspensión perfecta de labores”, enviado por el Gerente General de Heinz-Glas Perú al sindicato, la empresa justificó la ampliación de la suspensión perfecta de labores hasta el 5 de enero del 2021, alegando que:

(...) todavía no ha logrado una recuperación económica de las notables pérdidas por encima de los US\$ 4 millones que ha sufrido durante todo este periodo, debido a la paralización de las operaciones durante más de 6 meses consecutivos, la reparación del único horno de la Empresa que se encarga de producir los frascos de vidrio, el descenso de las órdenes de producción y las medidas de restricción dispuestas por el Gobierno Peruano las cuales, por supuesto, gene-

40 La suspensión perfecta de labores es una modalidad vigente en la legislación peruana, que consiste en suspender las obligaciones tanto del empleador como del trabajador (remuneraciones y cumplimiento de la jornada laboral) sin romper el vínculo laboral, que se recupera una vez se levanta el estado de emergencia.

ran un grave impacto en todas las áreas de nuestra Empresa, tanto a nivel económico como organizativo.

Este impacto negativo no solo se refleja en la caída de ingresos por ventas. Así pues, nuestra Empresa se dedica principalmente a la producción y exportación de frascos de vidrio y debido al cierre de fronteras con otros países por la situación coyuntural que atravesamos, todavía no contamos con una demanda suficiente para lograr una recuperación económica.

Situación de los derechos humanos.

Derecho a la vida e integridad de la persona

Tal como se mencionó anteriormente, la empresa indicó que llevó a cabo varias acciones para dar cumplimiento a las normas emitidas por el Estado, en particular al implementar un plan y protocolo para la vigilancia, prevención y control de Covid-19 en el trabajo, incluyendo el cierre del concesionario del comedor y la implementación de una pequeña encuesta a los trabajadores y trabajadoras al ingreso en la empresa para verificar si tuvieron contacto con alguien con Covid-19 o si presentaban síntomas, así como se contrató un doctor médico, un practicante y una enfermera. Así mismo, la empresa indicó que dispuso de un programa de oxigenoterapia para trabajadores y familiares afectados por el Covid-19 cubriendo con el costo del balón de oxígeno.

Aunque los y las representantes del sindicato no negaron estas acciones de la empresa, informaron sobre otras acciones de esta, en particular de sus supervisores, que podrían haber puesto en riesgo la integridad física y/o psicológica de sus trabajadores cuando, por ejemplo, estos fueron conminados a trabajar horas extra, recibiendo de los supervisores amenazas de ser despedidos en caso de no mostrar voluntad y predisposición a ‘colaborar’ con la empresa.

En cuanto a lo que hace al derecho a gozar de vacaciones, el sindicato señala que la empresa Heinz-Glas Perú no siempre respeta los plazos para su ejercicio que corresponden de acuerdo a la ley. Cuando estas se hacen efectivas, la empresa decide unilateralmente en qué periodo del año se realizan, sin consultar las fechas con el trabajador.

Heinz Glas indicó, no obstante, que la gerencia está actualizando el Reglamento Interno de Trabajo, en el marco de lo que establecen las normas nacionales e internacionales.

Y en lo que se refiere a la remuneración, debe señalarse que, al no existir negociación con los trabajadores ni con el sindicato, los niveles y montos de estas son fijados unilateralmente por la empresa Heinz-Glas Perú. El sindicato manifestó que muchas veces no resultan claros los criterios que fija la empresa para su cálculo; y que en ocasiones la empresa se equivoca en el monto de los depósitos remunerativos en perjuicio del trabajador.

Un tema que preocupa al sindicato a este respecto es la decisión de Heinz-Glas Perú de dejar sin efecto los aumentos que realizaba anualmente, acordes con el aumento promedio de la inflación del ejercicio fiscal previo. Estos aumentos podían tener un rango del 3% al 5%, sin embargo, durante el año 2020 este aumento no se hizo efectivo.

Derecho a la Autodeterminación

La empresa indica que no tiene programas de trabajo con comunidades indígenas o población aledaña porque la empresa está situada en un parque industrial.

Derecho a la Salud

La empresa cuenta con un “Sistema de Gestión de Seguridad Integral con el fin de minimizar los riesgos asociados en todas sus

actividades y garantizar un ambiente de trabajo seguro, sano y productivo, generando de esta forma valor a la Compañía”. En el documento relativo a este sistema se indica que su compromiso es:

- La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de los incidentes, lesiones y enfermedades relacionados con el trabajo.
- Cumplimiento firme y permanente de los requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo y los requisitos establecidos en la norma BASC y regulación OEA para el control y seguridad en nuestras operaciones.
- Prevención de actividades ilícitas, corrupción y soborno, estableciendo controles en nuestros procesos.
- Revisión periódica de nuestro sistema para mantener su integración con otros sistemas de la empresa.
- Fomento de la concientización en principios de seguridad integral a todos los niveles, por medio de capacitaciones y comunicaciones; así como también a través de alianzas con nuestros asociados de negocio.
- La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mejora continua de nuestros procesos para prevenir los accidentes de trabajo, deterioros de salud y actividades ilícitas.
- Comunicación constante con todas las partes interesadas

No cabe duda del compromiso formal de la empresa con la seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, los representantes sindicales indicaron que el sindicato no forma parte del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y que tampoco es consultado, contraviniendo unos de los compromisos formales de la empresa, según el cual los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La empresa indicó al respecto que el Sindicato fue invitado para

participar en las elecciones para el comité de seguridad pero que no participó. La empresa asume que esto ocurrió porque se trata de un sindicato minoritario con apenas 20 afiliados y afiliadas, siendo del caso indicar que el comité de seguridad tiene vigencia de un año, y esta vigencia termina en diciembre.

Además, según lo reportado por el sindicato, la política de la empresa en este ámbito no es objeto de un seguimiento y monitoreo estricto por parte de la empresa, y se carece de una estrategia preventiva, a pesar de la incidencia de accidentes de trabajo, siendo que cada mes se reportaban 2 o 3 casos, por diferentes motivos, que involucran la pérdida de miembros, resbaladas con politraumatismos, accidentes con el montacargas, entre otros.

Las capacitaciones de Seguridad y Salud, manejadas por el área de Seguridad y Salud de la empresa, se realizan de manera virtual para lo cual se ha implementado una sala de cómputo. Además, se llevan a cabo charlas de cinco (5) minutos. También se realiza mensualmente una reunión con el Comité de Seguridad, en la que se reciben observaciones y realizan propuestas de mejoras. La empresa indica también que ha capacitado a un Comité de intervención frente al hostigamiento sexual, pero que este no se ha reunido porque todavía no ha recibido ninguna denuncia. Considerando que por la pandemia se ha implementado turnos de trabajo de doce (12) horas, incluyendo una hora para el almuerzo, la empresa indica que ha acomodado áreas de descanso para el personal de modo que los trabajadores puedan tomar una bebida caliente.

Derecho a la Alimentación

Al iniciarse la pandemia, Heinz-Glas Perú canceló el uso del concesionario del comedor, el mismo que incluía un servicio de alimentación –consistente en la provisión de tres comidas (desayuno, almuerzo y cena)– subvencionado en un 90% por la empresa. La eliminación de este beneficio afectó significativa-

mente al personal. Al realizarse un cambio en los horarios de trabajo, para enfrentar el contexto de la emergencia sanitaria (la jornada semanal pasó a ser de 4 días por 12 horas diarias), los trabajadores almuerzan o cenan en el centro de labores, debiendo llevar consigo sus alimentos. Para ello, la empresa acondicionó espacios como un comedor con refrigeradores y microondas para calentar la comida del personal. Sin embargo, el sindicato reportó también que en ocasiones los supervisores no respetaban la totalidad de la pausa del almuerzo, exigiendo a los trabajadores que retornen a sus puestos de trabajo antes de que ésta culmine.

Hasta finales de diciembre de 2021⁴¹, los trabajadores trabajaron turnos de doce horas (12), incluyendo una hora para el refrigerio, por lo cual, según la empresa, solo trabajan de manera efectiva once (11) horas. Antes de la pandemia, con los turnos de ocho (8) horas, el personal contaba con 45 minutos para consumir su refrigerio, trabajando de manera efectiva 7 horas y 15 minutos. El personal puede usar el área de descanso, pero existe un procedimiento que controla el tiempo de descanso.

Derechos en el Trabajo y libertades sindicales

De acuerdo con lo expuesto por la empresa, actualmente no se practica una cultura de diálogo con el sindicato, que les permita identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas respecto al impacto de sus operaciones en los derechos humanos. Según la empresa, esto se debe a que se trata de un sindicato minoritario que tiene una representación reducida (cuenta con solo veinte afiliados), razón por la que la empresa opta por el contacto directo con el personal a través de visitas periódicas, en las cuales la gerencia conversa con los trabajadores. Esta actitud no se concilia con el hecho de que, ya sea que se trate de un sindicato minoritario o mayoritario, la ley le reconoce personería jurídica y legitimidad

⁴¹ A partir de enero 2022 la empresa regresa a los tres turnos de ocho (8) horas.

para obrar en representación de sus afiliados (ya sean estos 20, o 200 o 2,000).

Esta ausencia de diálogo con el sindicato, además, se refleja además en la negociación simultánea de tres pliegos de reclamos o proyectos de convenio colectivo de trabajo (el primero para regir el periodo 2018-2019, el segundo de 2019-2020 y el tercero para el periodo 2020-2021) que actualmente siguen sin ser resueltos, lo cual muestra una gran dificultad para cerrar la negociación colectiva a través del trato directo.

Según la información brindada por el Sindicato de Trabajadores de Heinz-Glas Perú, la matriz alemana ha creado un holding que se constituyó con una inversión de US\$ 5 millones, cuyo capital asciende actualmente a US\$ 70 millones. A pesar de su solidez financiera, expresada en el mayor volumen de ventas y capitalización registrado en los últimos años, el incremento de los pedidos y el establecimiento de metas de producción más altas, el sindicato señala que Heinz-Glas Perú reporta pérdidas al parecer para no hacer efectiva la distribución de utilidades a los trabajadores. Además, señala que la empresa redujo el tamaño de su planilla, amparándose en la caída de las ventas en el último año, en el contexto de la pandemia, pese a haber recibido recursos del Estado para mantener su cadena de pagos.

Libertad Sindical

El Sindicato de Trabajadores de Heinz-Glas Perú fue fundado en el 2018. Su supervivencia no ha sido pacífica. Los dirigentes sindicales consideran que la empresa dificulta el ejercicio de la libertad sindical al llamar a los trabajadores para invitarlos a renunciar al sindicato, mientras que a otros trabajadores los despiden o amenazan con incluirlos en ceses colectivos. Estas prácticas habrían inducido cierto temor entre los trabajadores para sindicalizarse, considerando que Heinz-Glas Perú ha des-

pedido con anterioridad a trabajadores que se desempeñaban como dirigentes de la organización sindical.

Del mismo modo, los dirigentes consultados indicaron que los trabajadores sindicalizados son víctimas de hostigamiento. La empresa habría decidido cambiar a un grupo de estos a laborar en áreas de trabajo que exigen un mayor esfuerzo para el trabajador, especialmente para los que han reportado problemas de salud física, sin que se les provea del equipo de protección necesario.

Según un registro proporcionado por el sindicato, del universo total de trabajadores sindicalizados, 53% han sido despedidos por la empresa, mientras que un 14% de los afiliados renunció al sindicato como condición para reintegrarse a sus labores después de que se levantara la cuarentena decretada por el Gobierno. De los 19 trabajadores que hasta el 18 de octubre del 2020 se encontraban afiliados al sindicato, un 68% se encuentran trabajando, 11% está afectado por la aplicación de la suspensión perfecta y un 21% pertenece al grupo vulnerable.

En la medida en que la organización sindical cuenta –al momento de hacer este informe– con un número menor de trabajadores afiliados al que exige la ley peruana de Relaciones Colectivas de Trabajo para la formación de un sindicato de empresa (20 como mínimo), la empresa solicitó la disolución del sindicato, decisión que fue comunicada al sindicato por el Gerente de Recursos Humanos, a través de una comunicación con fecha 5 de octubre de 2020 en la que le indicó que “le agradeceríamos precisar la nueva condición jurídica que su organización ostenta, toda vez que ante el incumplimiento de requisitos constitutivos tipificados en el artículo 14° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, su organización no tiene la condición de un sindicato de trabajadores. Sin perjuicio de lo señalado, la Compañía se reserva el derecho de iniciar las acciones legales para que la Autoridad Laboral ordene

la disolución de la organización sindical y posterior cancelación del registro conforme a los alcances dispuestos por el artículo 20° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR”.

Actualmente el Sindicato se mantiene activo, con un número mínimo de trabajadores afiliados, motivo por el cual la empresa no ha logrado su retiro del registro sindical.

Sin embargo, de acuerdo con lo manifestado por los dirigentes, existen suficientes indicios que ponen de manifiesto las dificultades que los trabajadores encuentran para ejercer la función sindical. Eso se da, por ejemplo, en las distintas formas como la empresa aborda situaciones similares que involucran al personal sindicalizado y no sindicalizado. Como ejemplo, un dirigente sindical señaló que dos de los trabajadores afiliados fueron considerados por la empresa como parte del grupo vulnerable (al coronavirus) y de riesgo por haber tenido tuberculosis en años anteriores. Sin embargo, otros trabajadores no sindicalizados que contaban con diagnósticos de asma crónico, pudieron reiniciar sus labores con tan solo la recomendación de la empresa de buscar un médico particular; opción que no fue propuesta a los trabajadores sindicalizados.

Por otro lado, el sindicato reportó que al mismo tiempo que la empresa colocaba a parte de sus trabajadores en situación de suspensión perfecta, es decir sin percibir remuneraciones, la empresa había contratado personal nuevo para reemplazarlos.

Para los dirigentes entrevistados, la empresa estaría implementando una estrategia orientada a motivar la renuncia laboral de los trabajadores sindicalizados, ofreciéndoles como incentivo una liquidación económica importante. También buscaría la desafiliación del sindicato de trabajadores con suspensión perfecta, ofreciéndoles una rápida reincorporación al trabajo siempre que renuncien al sindicato.

En este sentido, es importante hacer referencia al Acta de Infracción N° 7141-2021-SUNAFIL/ILM que impuso a la empresa una multa de S/ 30,052, por incurrir en actos de hostilidad que afectan el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores, consistentes en no efectuar el reintegro de un día de remuneración a favor de sus trabajadores, y no cumplir con una medida de requerimiento previo de la SUNAFIL. La denuncia fue presentada por la Federación de Trabajadores de la Industria Manufacturera y Servicios Afines del Perú-CGTP ante SUNAFIL, solicitando que se verificaran las indebidas sanciones de los ocho (8) trabajadores sindicalizados. SUNAFIL comprobó que la suspensión sin goce de haber por un día fue impuesta a los y las trabajadores “sin que el empleador haya cumplido con su obligación de remitirles una comunicación previa para que presenten sus descargos en relación con las infracciones imputadas.” En el acta de infracción se observa que de estos ocho (8) trabajadores, cuatro (4) trabajadores dejaron de trabajar el 31/08/2020. Según los representantes actuales del sindicato, solo uno de estos cuatro trabajadores se mantiene actualmente afiliado al sindicato.

Negociación colectiva

Desde su creación en 2018, el sindicato ha presentado tres (3) pliegos de reclamos o proyectos de convenio colectivo a Heins Glass (Diciembre 2018-Diciembre 2019, Diciembre 2019-Diciembre 2020, Diciembre 2020-Diciembre 2021). Sin embargo, pese al tiempo transcurrido, hasta la fecha no se ha podido concluir ningún convenio colectivo.

El sindicato reconoce que ha sido difícil entablar una relación laboral fluida con la empresa. Además, la falta de un diálogo abierto y constructivo no ha permitido reducir las mutuas desconfianzas existentes y mejorar la relación a futuro. Mientras que la empresa afirma que su situación económica no es óptima, el sindicato percibe que el holding concentra las ganancias y uti-

lidades sin reportarlas ni distribuirlas. Se objeta además que la empresa atribuya a la pandemia los problemas de negociación, puesto que la negociación en trato directo del primer convenio debería haber comenzado a finales del 2018, es decir más de un año antes del inicio de la pandemia en marzo del 2020. La empresa indica que antes de la pandemia estuvieron a punto de firmar el convenio colectivo, sin embargo, aunque la empresa expresamente había pedido que los dirigentes sindicales no acudieran con sus representantes legales, el sindicato se presentó con ellos. Según el representante de la empresa, no se llegó a firmar el convenio colectivo porque en esa reunión en vez de firmar, el sindicato planteó nuevas demandas.

Durante la pandemia, varios dirigentes sindicales renunciaron y la nueva junta directiva del sindicato se ha visto en dificultades para retomar las negociaciones antes descritas. Tanto por las implicancias de un proceso de recomposición de la dirigencia (que puede tomar tiempo), como por una serie de obstáculos por parte de la empresa, como no facilitar las licencias suficientes para que la junta directiva prepare su estrategia de negociación o no ofrecer contrapropuestas que faciliten los acuerdos con el sindicato.

Esta situación pone de manifiesto la ausencia de una cultura de diálogo de Heinz Glas, que desconoce la legitimidad de la organización sindical (por más pequeña o minoritaria que sea); así como la debilidad de una organización sindical afectada por la pandemia y la renuncia (voluntaria o inducida) de un grupo importante de dirigentes sindicales, entre otros, del anterior secretario general.

Libertad de Expresión

La empresa indica que toda comunicación en primera instancia es directa con los supervisores, posteriormente con la oficina de Recursos Humanos; y que además la empresa tiene una política

de puertas abiertas. Asimismo, la empresa inició justo antes de la pandemia un proyecto piloto para capacitar a los supervisores en temas de comunicación asertiva y buen trato.

Sin embargo, al parecer desde marzo del 2021, la relación entre la empresa y el sindicato, y de manera específica, la relación entre esta y el secretario general del Sindicato Sr. Henry Ancasi Cabanillas, se ha deteriorado sensiblemente. El 9 de marzo la empresa envió una carta notarial a este exigiéndole ‘una rectificación de declaración agraviantes y lesivas a la buena reputación’ después de que el dirigente sindical concediera entrevistas a los portales periodísticos “Gaceta de Lima” y “Wayka”, conminándolo a presentar sus descargos en el lapso de 72 horas “bajo apercibimiento de que nuestra empresa inicie las acciones legales pertinentes”. Finalmente, en setiembre de ese año, Heinz Glas denunció penalmente a Henry Ancasi por difamación, exigiendo una reparación económica de S/ 20,000 (aproximadamente US\$ 5,405); proceso que actualmente se encuentra en curso por la vía judicial.

Posteriormente, el 6 de mayo, el secretario general recibió un memorándum de preaviso de suspensión, como anticipo de una sanción disciplinaria de suspensión sin goce de haber (no remunerada) por un día de trabajo, por el hecho de no haber asistido a trabajar el 1° de mayo, que sin embargo era un día feriado no laborable.

Recomendaciones

- Establecer un compromiso formal que incluya un procedimiento de debida diligencia, con las respectivas responsabilidades por áreas.
- Establecer un diálogo constructivo entre la empresa y los diversos grupos de interés, incluyendo el sindicato de Heinz Glas, para poder realizar un análisis de posibles riesgos, así

como identificar posibles acciones para prevenir, mitigar o remediar posibles violaciones de derechos humanos.

ARTESCO-STAEHLER NORIS GMBH

Información básica

En 2018, el 75% de las acciones de la empresa Artesco SA fueron compradas por la empresa alemana Staedtler Noris GmbH. Staedtler es una empresa con presencia en 26 países a través de empresas vinculadas, y cuenta con nueve plantas de producción, cuatro de las cuales están ubicadas en Alemania. En conjunto Staedtler cuenta con más de 3,000 trabajadores en todo el mundo. A través de la Carta Social Staedtler, la empresa se compromete a respetar y cumplir los derechos laborales y los derechos humanos internacionales, el pago de salarios justos en todo el mundo, así como la eliminación del trabajo infantil y discriminación⁴².

Debida Diligencia en tiempos de pandemia

Suspensión perfecta

Artesco fue una de las empresas beneficiadas con el apoyo financiero estatal del Programa Reactiva Perú, por aproximadamente S/ 10 millones. Pese a ello, la empresa presentó a la Autoridad del Trabajo una solicitud de suspensión perfecta de labores, después de lo cual convocó al Sindicato de Trabajadores de Artesco (SUTRAT) para informarles de la decisión. El sindicato considera que la empresa actuó de mala fe, al ser citados a una reunión en la que, mientras eran informados de las medidas adoptadas, el resto del personal era informado, dando cuenta de una decisión

42 Responsabilidad Social Corporativa. Disponible en: <https://bit.ly/3wcfEL>

que era asumida mientras se reunía con sus dirigentes sindicales aparte.

Según la Resolución Directoral N° 6285-2020-SPL-MTPE/1/20.2, del 2 de julio de 2020, la empresa presentó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), con fecha 13 de mayo de 2020, una solicitud para aplicar la suspensión perfecta de labores a doscientos cincuenta y dos (252) trabajadores que laboran en la sede de la empresa ubicada en el distrito de Ate. La empresa justificaba esta medida por la imposibilidad de aplicar el trabajo remoto o licencia con goce de haber a su personal, debido a la naturaleza de sus actividades y al nivel de afectación económica generado por la pandemia.

En dicha Resolución, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana (DRTPE) manifestó que:

Las medidas alternativas que adopte el empleador, en ningún caso pueden afectar derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos, la libertad sindical y el trato no discriminatorio, conforme se establece en el numeral 4.3 del artículo 4° de la norma precitada. Por consiguiente, respecto del ejercicio de la libertad sindical, corresponde indicar que se establece un orden de prelación a fin de sostener las negociaciones con el empleador.

En consecuencia, en caso se verifique que el empleador realizó la negociación de las medidas alternativas directamente con los trabajadores afectados, sin tener en cuenta a la organización sindical o, en su defecto, a los trabajadores elegidos, la solicitud de suspensión será desaprobadada. Respecto a la comunicación de las medidas alternativas, previamente a la adopción de dichas medidas, el empleador debe comunicar a la parte laboral los motivos que sustentan la SPL, lo que permitirá a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los mismos, llevar

a cabo negociaciones informadas y que busquen satisfacer los intereses de ambas partes. Dejando constancia de la remisión de información y de la convocatoria a negociación, conforme lo previsto en el numeral 4.2. del artículo 4° del Decreto Supremo N° 11-2020-TR.

Si se analiza la secuencia de comunicaciones entre la empresa y el sindicato, da la impresión de que la primera adoptó la decisión antes de informarle a su contraparte, contraviniendo lo establecido en el DS N° 11-2020. En los hechos, Artesco convocó al sindicato a una reunión para dialogar sobre la suspensión perfecta el día 8 de mayo. Sin embargo, en una carta de la empresa fechada el 6 de mayo, se indica que tomó la decisión de aplicar la suspensión perfecta, sin haber dialogado previamente con el sindicato. Desde el punto de vista de los dirigentes, la empresa habría mostrado un nulo interés por entablar un diálogo genuino con el sindicato e iniciar una negociación de buena fe para identificar y consensuar salidas menos dramáticas y costosas para los trabajadores que la suspensión perfecta.



Lima, 06 de mayo de 2020

SEÑORES
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE ARTESCO
Presente

De nuestra mayor consideración:

Nos dirigimos a Ustedes para saludarlos atentamente y a la vez invitarlos a una reunión informativa y de trabajo, para el viernes 08 de mayo de 2020, a las 10 am, en nuestras instalaciones ubicadas en Calle Marie Curie Nro. 286, Urbanización Industrial Santa Rosa, Primera Etapa, distrito de Ate, provincia y departamento de Lima. La invitación está dirigida a vuestros 4 principales dirigentes.

Como Ustedes saben, el Gobierno ha dictado normas de prevención, inmovilización y control para evitar la propagación del COVID19, que han afectado gravemente nuestra operación paralizando drásticamente la empresa, originando la caída de sus ingresos por ventas e impactado fuertemente en su capital de trabajo, lo cual representa la crisis más grande que ha afrontado nuestra empresa. A lo anterior se ha sumado el hecho que nuestros principales clientes están a su vez adoptando decisiones muy importantes en sus respectivos negocios, que también nos están afectando.

En este contexto, es necesario efectuar una reunión con Ustedes, para informales con mayor detalle la situación de la empresa, así como de las decisiones que estamos adoptando para enfrentar esta difícil coyuntura, incluyendo cualquier consulta que Ustedes puedan hacernos.

Sin otro particular, quedamos de Ustedes,

Atentamente,

CARLOS SALAZAR CORNEJO
DIRECTOR GENERAL
S.A. SUCURSAL

📍 Calle Marie Curie 286 Lima 03 - Perú
☎ (511) 618 0600
🌐 www.artesco.com.pe



Lima, 06 de mayo de 2020

SEÑORES
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE ARTESCO

Presente

De nuestra mayor consideración:

Les agradecemos haber concurrido a la reunión programada para el día de hoy viernes 08 de mayo de 2020, con el objeto de informales con mayor detalle la situación de la empresa, así como de las decisiones que debemos adoptar para enfrentar esta difícil coyuntura.

Como les mencionamos a Ustedes en nuestra carta de convocatoria, el Gobierno ha dictado normas de prevención, inmovilización y control para evitar la propagación del COVID19, que han afectado gravemente nuestra operación paralizándolo drásticamente la empresa, originando la caída de sus ingresos por ventas e impactado fuertemente en su capital de trabajo, lo cual representa la crisis más grande que ha afrontado nuestra empresa. A lo anterior se ha sumado el hecho que nuestros principales clientes han adoptado decisiones muy importantes en sus respectivos negocios, que también nos están afectando.

Frente a lo anteriormente mencionado, nuestra empresa ha venido adoptando una serie de decisiones para preservar la fuente de trabajo y los empleos de nuestros trabajadores, entre las cuales se encuentran medidas respecto de vacaciones e incluso reducciones de sueldos de funcionarios de la empresa.

No obstante, la mayor dificultad que tenemos actualmente tiene que ver con nuestro mercado. Es decir, nuestro canal de comercialización directo no está trabajando porque nuestros clientes principales han solicitado acogerse a la suspensión perfecta de labores.

Siendo esto una realidad que no podemos cambiar lamentablemente y que exige de nosotros coherencia para cuidar la fuente de trabajo, esperamos comprendan la situación porque debemos tomar una decisión temporal considerando que tenemos mucho inventario en nuestros almacenes que no requiere que produzcamos más en el corto plazo, debido al mercado parado y abastecido, porque originará que nuestra empresa se deteriore aún más y complique su deteriorado capital de trabajo. Por otro lado, es por todos conocido, que no se pudo culminar la campaña escolar debido a que los colegios principalmente no han podido reanudar sus actividades, siendo éstos otro de los canales muy importantes de venta para la empresa.

Por lo tanto, en base a lo anterior y obligada por las circunstancias, nuestra empresa ha decidido acogerse también a la suspensión perfecta de labores de manera parcial a partir del 12 de mayo de 2020 hasta el 09 de julio de 2020, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto de Urgencia No.038-2020 y al Decreto Supremo 011-2020-TR, dando cumplimiento de este modo a los señalado en el artículo 4, punto 4.2 del mencionado Decreto Supremo.

📍 Calle Marie Curie 286 Lima 03 - Perú
☎ (511) 618 0600
🌐 www.artesco.com.pe



Como les hemos explicado en la reunión que hemos sostenido, la mencionada suspensión parcial de labores comprenderá solamente al área de producción incluyendo todos los servicios internos asociados a la producción, conforme a la solicitud que enviaremos al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Nuestra empresa estará disponible para entregar a los trabajadores comprendidos en esta medida, todos los documentos necesarios para ejercer los derechos que les otorgan las normas expedidas por el Gobierno, como son aquellos necesarios para acceder a sus CTS y a cualquier otro derecho que les corresponda.

Igualmente, nuestra empresa estará en contacto con los trabajadores comprendidos en esta suspensión parcial de labores, en caso ocurran hechos favorables en el mercado, que determinen variar parcialmente o de manera total, la decisión que estamos adoptado.

Finalmente, también les requerimos a Ustedes como organización sindical y hasta el lunes 11 de mayo de 2020, una manifestación expresa acerca de la medida que estamos adoptando, con el objeto de adjuntarla a la solicitud que estaremos presentando al Ministerio de Trabajo el martes 12 de mayo próximo.

Sin otro particular, quedamos de Ustedes,

Atentamente,



ENRIQUE VIALA BIGODINOS
GERENTE GENERAL
C.E. 000176343



CARLOS VALDIVIA CORNEJO
GERENTE FINANCIERO
C.E. 000176343

📍 Calle Marie Curie 286 Lima 03 - Perú
☎ (511) 618 0600
🌐 www.artesco.com.pe

La Resolución Directoral deja también constancia de la decisión de Artesco de “dejar sin efecto parcial la comunicación de registro N° 36913-2020” ingresado a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para un grupo de cincuenta (50) trabajadores, para quienes se anuló la solicitud de suspensión perfecta; y para otros nueve (9) trabajadores “la reducción parcial del periodo de suspensión perfecta de labores”. Asimismo, la Resolución Directoral indica que la empresa no cumplió con presentar en la etapa de verificación, a cargo de la SUNAFIL, “la documentación pertinente que acredite que la medida extraordinaria invocada, guarda correspondencia jurídica con lo regulado en el Decreto de Urgencia N° 38-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR.”

Por tanto, esta Resolución Directoral N° 6285-2020-SPL-MTPE/1/20.2, concluye que:

- “Declarar carente de objeto emitir pronunciamiento respecto” de la suspensión perfecta de labores de los cincuenta (50) trabajadores;
- “Desaprobar la comunicación excepcional de suspensión perfecta de labores” respecto a doscientos dos (202) trabajadores.
- “Disponer el pago de las remuneraciones de los trabajadores afectados con la medida señalados en el segundo articulado”

Posteriormente, la Dirección Regional de Lima Metropolitana (DR-TPE-LM) emitió la Resolución Directoral N° 001662-2020-RECS-PL-MTPE/1/20.2, del 31 de agosto de 2020, que resolvió el Recurso de Reconsideración interpuesto por la empresa Artesco contra la Resolución Directoral N° 6285-2020-SPL-MTPE/1/20.2. En dicha Resolución la Autoridad Administrativa de Trabajo indicó que:

(...) conforme al artículo 221 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, el recurso presentado debe indicar el acto administrativo que se cuestiona, es decir,

debe cuestionar el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 0006285-2020- SPL-MT-PE/1/20.02, y, respecto a dicho punto debe presentar una nueva prueba que no represente un nuevo pedido o una nueva argumentación sobre los mismos hechos, sino que habilite la posibilidad del cambio de criterio; es decir es necesario un nuevo medio probatorio que justifique la revisión del análisis efectuado.

Sin embargo, Artesco argumentó que el representante legal de la empresa no recibió el correo con el requerimiento de SUNAFIL en la que se solicitaban los sustentos requeridos para la aprobación de la suspensión perfecta de labores. Dicho argumento fue rechazado por la Autoridad Administrativa de Trabajo indicando que: “Es responsabilidad del empleador el manejo de las notificaciones electrónicas”, y declaró improcedente el recurso de reconsideración presentado por la empresa. Asimismo, declaró carente de objeto emitir pronunciamiento respecto a la comunicación N° 036913-2020 para doce (12) trabajadores adicionales. Sin embargo, según el SUTRAT, Artesco no solo se niega a reconocer las remuneraciones dejadas de percibir durante el periodo de suspensión perfecta de labores, desconociendo la resolución ministerial del MTPE, sino que ha optado por cancelar el 40% del monto correspondiente a 40 trabajadores no sindicalizados, excluyendo de dicho pago a los trabajadores sindicalizados.

Situación de los Derechos Humanos

Derecho a la Salud

En lo que se refiere a la seguridad y salud ocupacional, el SUTRAT indicó que la situación había mejorado, aunque persisten algunos problemas.

El SUTRAT indica que no están participando en el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, dado que la elección para la

designación de sus nuevos miembros quedó suspendida por la emergencia sanitaria. La ausencia del sindicato en el mencionado Comité ha generado situaciones que reflejan la poca atención prestada por la empresa al tema; por ejemplo, en lo relacionado a enfermedades ocupacionales producidas por el trabajo repetitivo que deben realizar los trabajadores.

El SUTRAT indica también que, cuando ocurren accidentes de trabajo, los trabajadores reciben sus días de descanso médico, pero posteriormente la empresa los suspende, alegando siempre que el accidente ha sido responsabilidad exclusiva del trabajador.

Asimismo, el SUTRAT señala que la Oficina de Recursos Humanos de Artesco exige que los descansos médicos deban presentarse en el formato oficial del Ministerio de Salud, el cual supone un costo de S/ 20. Como indica el SUTRAT, si se toma en cuenta que programar una cita en EsSalud conlleva un lapso de tiempo prolongado, los trabajadores terminan optando por acudir a clínicas privadas o a profesionales particulares para obtener un certificado médico. También existen trabajadores que, para evitar el pago por el formato de descanso médico del MINSA, prefieren no acudir al centro de trabajo y ser descontados.

En cuanto a la elaboración del “Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo”, el SUTRAT indicó que se ha aprobado el protocolo respectivo y se han entregado mascarillas. Sin embargo, señalan que Artesco no estaría cumpliendo totalmente con lo dispuesto en el protocolo, así como tampoco se estarían realizando las pruebas necesarias para descartar los casos Covid-19 entre el personal. También se reportó que no había suficiente alcohol o jabón disponible para los trabajadores.

Derechos en el Trabajo y libertades sindicales

El Sindicato de Trabajadores de Artesco (SUTRAT) es un sindicato de empresa de formación reciente⁴³. En julio de 2019 inició la

negociación de su primer pliego de reclamos, suscribiéndose el convenio colectivo el 17 septiembre del mismo año. De acuerdo con el MTPE, la negociación colectiva tiene⁴⁴:

(...) vigencia de un año, que durará desde el 27 de junio de 2019 hasta el 26 de junio de 2020, en el que los trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de Artesco obtienen varios beneficios, entre ellos incremento de remuneraciones, escolaridad, asignación por fallecimiento (trabajador y familiar directo).

También podrán recibir permisos por estudios técnicos o superiores (como estudios en SENATI para familiares directos), asignación especial por jubilación, aguinaldo navideño, exámenes ocupacionales, licencia sindical, presentes por años de servicios, entre otros.

Al concluir la vigencia de este convenio, se inició el proceso de negociación colectiva de un nuevo convenio para el periodo 2021. Sin embargo, cuando estaba implementándose la etapa de conciliación, el proceso entró en un periodo de paralización como consecuencia de la pandemia. Según el SUTRAT, se encuentran actualmente a la espera de un dictamen económico por parte del Ministerio de Trabajo.

De acuerdo con lo manifestado por el SUTRAT, asimismo, la empresa se niega, por un lado, a brindar información financiera a su contraparte sindical, alegando que no está obligada a ello. Por otro, señala que su actuación comercial en el 2020 le ha generado resultados negativos, especialmente como consecuencia de la crisis producida por pandemia, motivo por el cual desconocen las pretensiones económicas planteadas por el sindicato en

⁴³ El 30 de mayo de 2019 se inscribe en la MTPE el registro sindical N° 20604784841, con la denominación Sindicato Único de Trabajadores de Artesco. Ver: <https://bit.ly/33bHJYA>

⁴⁴ MTPE. <https://bit.ly/3kOYSwW>

su pliego de reclamos. Sin embargo, los trabajadores alegan que la crisis económica se desencadenó en marzo del 2020, cuando ya había culminado la temporada preescolar y los almacenes se encontraban stockeados. Señalan, asimismo, que la empresa suspendió parcialmente sus operaciones y siguió produciendo, aún en el periodo de cuarentena. En tal sentido, no existiría una razón justificada que impidiera avanzar lo acordado en los convenios colectivos del 2019 y 2020.

En octubre del 2020 el SUTRAT decidió iniciar una huelga ante la imposibilidad de cerrar un convenio colectivo por la vía del trato directo y con intervención -vía conciliación- de la autoridad del trabajo.

FABER-CASTELL

Información básica

Según la página web de Faber-Castell, “El éxito empresarial de Faber-Castell se basa en la confianza y el trato justo a empleados, socios comerciales, clientes y proveedores. Estos valores no solo se han practicado en la empresa durante muchas generaciones, sino que también son los principios del ‘Comerciante honesto’, un modelo que data de la Edad Media, que aún es relevante siglos después. El comerciante honesto se compromete a adherirse a los valores y a las reglas, pero también crea las condiciones para llevar a cabo acciones honestas y asume la responsabilidad por sus actos. Durante siglos, Faber-Castell ha seguido la filosofía corporativa de justicia, transparencia y respeto. Esto incluye, en particular, tratar bien a sus empleados”⁴⁵.

En base a este compromiso, Faber-Castell y el sindicato IG Metall ratificaron, en 2000, un acuerdo de alcance internacional a par-

⁴⁵ «Faber-Castell: Social», accedido 1 de diciembre de 2020, <http://www.faber-castell.com.pe/corporate/sustainability/social-commitment>.

tir del cual se compromete garantizar, “en todas sus filiales, los términos de empleo y las condiciones de trabajo recomendados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El acuerdo, denominado Carta Social, incluye, entre otras cosas, una prohibición del trabajo infantil, una garantía de condiciones laborales seguras e higiénicas, y también la igualdad de oportunidades y trato, independientemente de su raza, religión, género o nacionalidad. Un comité independiente verifica regularmente que se cumplan los términos”⁴⁶.

El Sindicato de Trabajadores de A.W. Faber Castell Perú (SUT-FACAP) fue constituido el 2015, lapso en el que solo ha logrado suscribir dos convenios colectivos a través del trato directo.

Situación de los Derechos Humanos

Derecho a la Salud

Aunque seis miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo están afiliados al sindicato, tres de ellos fueron despedidos mediante un proceso de cese colectivo. Asimismo, la dirigencia sindical indicó que no se llegaron a completar las cuatro (4) capacitaciones, llegándose a realizar durante la pandemia solo dos (2). Esta situación preocupa al sindicato, considerando los riesgos de bioseguridad a los que están expuestos en el contexto de emergencia sanitaria.

Según el sindicato, en los últimos años se han registrado varios incidentes y accidentes de trabajo, aunque estos no fueron siempre reportados. De acuerdo a lo expuesto por los dirigentes, existe la percepción de que si el personal de la empresa denuncia o reportan accidentes o enfermedades ocupacionales, corren el riesgo de ser despedidos por la empresa.

46 «Faber-Castell: Social».

Derecho a la Alimentación

Antes del comienzo de la pandemia, la empresa ofrecía a su personal tres comidas al día (desayuno, almuerzo y cena), por lo cual se descontaba a cada trabajador S/. 22 al mes. Si bien el sindicato señaló que la alimentación recibida no era muy nutritiva (o saludable), con posterioridad a la pandemia el menú se restringió a una única opción, lo cual ha llevado a un sector de trabajadores a traer sus propios refrigerios, incrementándose los costos de alimentación respecto al periodo previo.

Derechos en el Trabajo y libertades sindicales

Según lo reportado por dirigentes del SUTFACAP, la empresa Faber Castell estaría incurriendo en prácticas antisindicales, las cuales se han acentuado durante el contexto de pandemia, en clara violación de la Carta Social. Esta denuncia fue recogida y difundida por la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)⁴⁷.

En este contexto, Faber-Castell comunicó al sindicato el 15 de mayo de 2020 que solicitaría a la Autoridad Administrativa de Trabajo la aplicación a sus trabajadores de la suspensión perfecta de laborales hasta el 9 de julio del 2020, período de tiempo establecido de acuerdo a las normas aprobadas por el Gobierno. Esta medida comprendería, según el sindicato, al 50% del total de personal de la empresa.

Sin embargo, a diferencia de otras empresas, Faber-Castell no solicitó la ampliación de la vigencia de la suspensión perfecta de laborales, optando por aplicar un cese colectivo que comprendió

47 "La ICM e IG Metall expresaron su fuerte desaprobación por las prácticas antisindicales cometidas por Faber Castell Peruana. Por este motivo, la ICM llama a la dirección de la empresa a alinearse con la Carta Social y el Acuerdo Marco Internacional (AMI) firmado por AW Faber Castell con la ICM e IG METALL." Ver: «Sindicatos peruanos protestan contra Faber Castell y Artesco en movilización nacional», BWI - Building & Wood Workers' International, accedido 1 de diciembre de 2020, https://www.bwint.org/es_ES/cms/sindicatos-peruanos-protestan-contra-faber-castell-y-artesco-en-movilizacion-nacional-2078.

a 206 trabajadores. Esta decisión no fue informada oportunamente al sindicato, cuyos dirigentes se enteraron directamente por los trabajadores que recibieron la carta de cese colectivo remitida por la empresa. El argumento utilizado por Faber-Castell para justificar el cese colectivo se sustentó en pérdidas económicas reportadas desde el ejercicio del 2018. No obstante, una auditoría independiente solicitada por el Sindicato no encontró evidencia de la situación económica negativa aducida por la empresa.

Según el sindicato, de los 206 trabajadores cesados, el 69% de ellos estaban afiliados al sindicato. Entre los trabajadores cesados se incluyó a dos (2) dirigentes sindicales de la actual junta directiva, además de tres (3) miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, personas de riesgo y con enfermedades ocupacionales.

La dirigencia sindical también informó que los miembros de la Junta Directiva del sindicato son trasladados a puestos de trabajo alejados del resto del personal, evitando que tengan contacto con los trabajadores y con otras áreas de trabajo donde no trabajan dirigentes sindicales.

Negociación Colectiva

La contratación de un nuevo Gerente de Recursos Humanos en el 2020 generó cambios en la dinámica y proceso de negociación colectiva respecto años anteriores. Ese año se realizaron hasta cuatro (4) reuniones de trato directo antes del inicio de la pandemia, las cuales se paralizaron hasta los meses de agosto y septiembre, cuando se reiniciaron. Sin embargo, el 8 de

47 “La ICM e IG Metall expresaron su fuerte desaprobación por las prácticas antisindicales cometidas por Faber Castell Peruana. Por este motivo, la ICM llama a la dirección de la empresa a alinearse con la Carta Social y el Acuerdo Marco Internacional (AMI) firmado por AW Faber Castell con la ICM e IG METALL.” Ver: «Sindicatos peruanos protestan contra Faber Castell y Artesco en movilización nacional», BWI - Building & Wood Workers' International, accedido 1 de diciembre de 2020, https://www.bwint.org/es_ES/cms/sindicatos-peruanos-protestan-contra-faber-castell-y-artesco-en-movilizacion-nacional-2078.

septiembre se dio por agotada la etapa de trato directo y hasta diciembre se estaba esperando la notificación de la Autoridad Administrativa de Trabajo para iniciar la conciliación.

AURUBIS

Información Básica

Aurubis AG (anteriormente Norddeutsche Affinerie AG) es el mayor productor de cobre de Europa, el segundo más grande del mundo, y el mayor reciclador de cobre del mundo. Su sede se encuentra en Hamburgo, Alemania. Tras la adquisición del productor belga de cobre Cumerio por Norddeutsche Affinerie AG el 18 de febrero de 2008, la empresa pasó a denominarse Aurubis a partir del 1 de abril de 2009.

Aurubis produce más de un millón de toneladas de cátodos de cobre anualmente y, a partir de ellos, una amplia variedad de productos de cobre, empleando a unas 7.400 personas (actualizado: enero de 2021).

Es difícil poder identificar la cadena de suministro de Aurubis porque tal como ya fue denunciado en las Reuniones Generales Anuales de Aurubis en donde “la Confederación de Accionistas Críticas (Dachverband der Kritischen Aktionärinnen und Aktionäre) desde 2016 hasta 2021 vienen denunciando:

- Aurubis no asume ninguna responsabilidad por el cumplimiento de los derechos humanos en la cadena de suministro.⁴⁸
- Aurubis AG no hace suficientes esfuerzos para cumplir con los derechos humanos y los estándares ambientales en sus

⁴⁸ «Aurubis: Countermotions for the Annual General Meeting on February 24, 2016 in Hamburg», accedido 27 de agosto de 2020, https://aurubis.com/en/dam/jcr:ce992d83-c29e-4b6e-8b21-5970cdbef320/gege-nantraege-2016_en-dachverband.pdf.

propias cadenas de suministro y no cumple con los requisitos de debida diligencia en materia de derechos humanos que el gobierno federal alemán ha descrito en el Plan de Acción Nacional para empresas y derechos humanos (NAP).⁴⁹

En el informe de Contramociones en la Asamblea General Anual (virtual) de Aurubis realizado 11 de febrero de 2021 en Hamburgo, se indica que “Aurubis obtiene la mayoría de sus concentrados de cobre de países como Chile, Perú y Brasil. Alrededor de una cuarta parte del cobre (minerales y sus concentrados) importados a Alemania proviene de Perú. Se puede suponer que Aurubis procesa la mayor parte de esto. Sin embargo, el Grupo no revela proveedores específicos y se refiere una y otra vez a "razones competitivas y contractuales para no divulgar sus proveedores.”⁵⁰

Efectivamente en la página web y los reportes de sostenibilidad e inversiones no se encuentra información de quienes podrían ser los proveedores de cobre desde Perú. Sin embargo, en el reporte de Sostenibilidad de 20-2021 se indica que el 16% del concentrado proviene del Perú.

49 «Aurubis: Counter motions for the (virtual) Annual General Meeting on February 11, 2021 in Hamburg», 5 de enero de 2022, https://aurubis.com/en/dam/jcr:6515fad5-6acb-4f7f-9f94-b4e9b4107051/gegenantraege-2021_en_.pdf.

50 «Aurubis: Counter motions for the (virtual) Annual General Meeting on February 11, 2021 in Hamburg», 2; «Hauptversammlung bei Aurubis: Aus welchen Minen kommt das nach Deutschland importierte Kupfer?», Kampagne „Bergbau Perú – Reichtum geht, Armut bleibt“ (blog), 10 de febrero de 2021, <https://www.kampagne-bergbau-Peru.de/aktuelles/hauptversammlung-bei-aurubis-aus-welchen-minen-kommt-das-nach-deutschland-importierte-kupfer/>.

Ilustración 1: Origen del concentrado de cobre 2020-2021

Origin of concentrates and throughput 2020/21
GRI 301-1, in%



Fuente: Aurubis AG: Sustainability KPI Update 2020/21. <https://www.aurubis.com/en/Responsibility/reporting-kpis-and-esg-ratings>

En el año 2016 Aurubis respondió a Business–Human Rights Resource Center que “Aurubis asume la responsabilidad de cumplir con los derechos humanos en la cadena de suministro”, y que ni Tía María ni Las Bambas forman parte de la cadena de suministro de Aurubis.”⁵¹

Solo en el caso de la Minera Gold Fields Perú se encontró información, en sus informes de 2017-2020, que indica que sea un proveedor de cobre de Aurubis. Gold Fields Perú exporta cobre a Aurubis AG y Aurubis Bulgaria AD. Y el porcentaje de venta

⁵¹ «Antwort von Aurubis», Business & Human Rights Resource Centre, accedido 5 de enero de 2022, <https://www.business-humanrights.org/de/neuste-meldungen/antwort-von-aurubis/>.

hacia Aurubis AG fluctúa entre 32.94% y 26.6% de la venta total, mientras el porcentaje de venta de hacia Aurubis Bulgaria aumenta de 5.51% hasta 16.4% del total de ventas de Gold Fields Perú.

Ilustración 2: Ventas de Gold Field 2017-2020

The table below provide details on the concentrate sold to companies with long term contracts and the spot market:

Company	Country	TMH Concentrate	TMS Concentrate	Sales US \$ (MM)	Sales %
Pan Pacific Copper Co. Ltd.	Japón	46,384	43,162	104,85	27.61
Aurubis AG	Alemania	53,919	50,091	125,07	32.94
Trafigura Pte. Ltd.	Singapur	57,634	53,005	46.09 (SPOT) 82.80 (LT)	33.94
Aurubis Bulgaria AD	Bulgaria	10,801	10,052	20.92	5.51
Total		168,738	156,310	379.73	100

Fuente: Integrated Annual Report 2017: Gold Fields Perú

El siguiente cuadro presenta la venta de concentrados que se realizó durante el 2018 a empresas con contratos a largo plazo así como en el mercado spot:

Empresa	País	Concentrados TMH	Concentrados TMS	Ventas US \$ (MM)	% de ventas
Pan Pacific Copper Co. Ltd.	Japón	35,576	33,112	74.28	20.98
Aurubis AG	Alemania	49,353	46,031	105,64	29.85
Trafigura Pte. Ltd.	Singapur	43,124	39,746	95.08	26.86
Glencore Peru SAC	Perú	27,970	25,802	56.28	15.90
Aurubis Bulgaria AD	Bulgaria	10,171	9,396	22.69	6.41
Total		166,195	154,087	353.97	100

Fuente: Gold Fields Reporte Integrado 2018

El siguiente cuadro presenta la venta de concentrados que realizamos durante el 2019 (GRI 102-7)

Cliente	País	TMH	TMS	Ventas USD	% de las Ventas
Aurubis AG	Alemania	58,774.86	54,698.74	142.09	36.62
Plan Pacific Copper Co. Ltd.	Japón	43,978.02	40,840.71	99.84	25.73
Glencore Perú SAC	Perú	31,384.96	28,828.24	68.96	17.77
IXM Trading Perú SAC	Perú	16,073.15	14,753.95	38.36	9.89
Aurubis Bulgaria AD	Bulgaria	10,768.66	10,014.69	24.60	6.34
Trafigura PTE	Singapur	6,037.59	5,489.44	14.21	3.66
Total		167,017	154,626	388.06	100

Fuente: Gold Fields Reporte Integrado 2018

The table below provides details on the concentrate sold during 2020.

Cliente	Country	TMH	TMS	Sales in USD	Sales %
Aurubis AG	Germany	32,355.21	30,150.22	92,652,844.56	26.6
Aurubis Bulgaria AD	Bulgaria	21,586.91	20,098.32	57,093,072.42	16.4
Freepoint Metals & Concentrates	LLCUSA	16,524.52	15,305.39	40,841,726.62	11.7
IXM TRADING PERU S.A.C.	Perú	807.00	743.27	2,136,745.16	0.6
Pan Pacific Copper Co. Ltd	Japan	35,693.17	33,269.57	96,295,389.77	27.7
Trafigura PTE	Singapore	22,546.16	20,878.16	59,110,372.48	17.0
Total		129,512.97	120,444.93	348,130,151.01	100

Fuente: Gold Fields: Integrated Report 2020

Considerando que Aurubis tiene proyectos de Responsabilidad Social en la región de Cajamarca, Cuzco-Arequipa, no es de extrañar que por lo menos una empresa minera de la región de Cajamarca es sea proveedor de cobre para Aurubis. En este mismo

sentido se puede deducir que Aurubis tiene otros proveedores en la zona minera de Cusco y posiblemente Arequipa.

Compromiso Formal con Derechos Humanos

Aurubis tiene un compromiso formal con las Derechos Humanos, 'Aurubis Human Rights Commitment'⁵². Según este documento, este "Compromiso de Derechos Humanos resume la comprensión (...) de su debida diligencia en materia de derechos humanos, así como los elementos clave de esta obligación. Este Compromiso está dirigido a todos los empleados, socios comerciales y otros socios del Grupo Aurubis"⁵³, y la Gerencia es responsable para la integración de este compromiso en sus actividades a través de procesos y sistemas apropiados.⁵⁴

El documento establece su compromiso con la protección de los derechos humanos en sus áreas de influencia y a garantizar las normas laborales internacionales, y en tal sentido, indican que no quieren involucrar sus actividades y relaciones comerciales, causar o ser cómplices en violaciones de derechos humanos, ya sea directa o indirectamente.⁵⁵ Para ello, mencionan que siguen los "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar". Y en tal sentido, que tanto los Estados como las empresas tienen obligaciones para respetar los derechos humanos y "garantizar que se tomen medidas correctivas."⁵⁶ Reconociendo que su materia prima viene de países que tiene un alto riesgo de violaciones de Derechos Humanos, no cumplimiento de estándares sociales y ambientales o corrupción, indican que su responsabilidad con los derechos humanos se extiende en su cadena de suministros.⁵⁷ Para ello tiene un

52 Documento enviado por Kirsten Kück <K.Kueck@aurubis.com>, (23/07/2021)

53 «Aurubis Human Rights Commitment», marzo de 2021, 1.

54 «Aurubis Human Rights Commitment», 2.

55 «Aurubis Human Rights Commitment», 1.

56 «Aurubis Human Rights Commitment», 2.

57 «Aurubis Human Rights Commitment», 2.

Código de Conducta⁵⁸ en general, y un Código de Conducta específico para sus socios comerciales⁵⁹.

En su compromiso con los Derechos Humanos, la empresa indica que ha implementado lo que se denomina un 'Aurubis Business Partner Screening', un proceso de evaluación y detección en los temas de cumplimiento, corrupción, violaciones de derechos humanos y medio ambiente. Este proceso les permitiría revisar a sus socios comerciales con respecto a su integridad y en relación con criterios sociales y ecológicos y así buscan cumplir con su obligación de diligencia debida.⁶⁰ En caso de que encuentren un socio comercial que no está cumpliendo con las expectativas, la empresa indica que entre en proceso de diálogo con el objetivo de buscar mejoras. Además, piden que los socios comerciales también comuniquen estos principios fundamentales y requisitos a sus propios proveedores. Y tal como la mayoría de las empresas han creado un Portal de Cumplimiento, una línea directa de denuncias, manejado por una tercera empresa, por el que cualquier persona puede denunciar violaciones de forma confidencial y anónima, que es de acceso público.⁶¹

Los valores de su Código de Conducta son los siguientes: Desempeño, Responsabilidad, Integridad, Flexibilidad y Apreciación.⁶² Este código proporciona orientación para todos los empleados de Aurubis y resume las pautas que todos deben seguir para cumplir con la ley. Estas normas abordan temas como los derechos humanos, la protección del medio ambiente, seguridad y salud, la competencia leal, la lucha contra la corrupción, la protección de datos y el uso de información privilegiada, entre otros.

⁵⁸ «Compliance – Acting in Accordance with Our Values and the Law», Compliance – acting in accordance with our values and the law, accedido 28 de septiembre de 2021, <https://www.aurubis.com/en/about-us/corporate-governance/compliance>.

⁵⁹ «Aurubis Business Partner Code of Conduct», septiembre de 2019.

⁶⁰ «Aurubis Human Rights Commitment», 3.

⁶¹ «Aurubis Human Rights Commitment», 3.

⁶² PRIMA representa los valores de Aurubis. Performance, Responsibility, Integrity, Mutability, Appreciation (Desempeño, Responsabilidad, Integridad, Mutabilidad, Apreciación). Las primeras letras de los valores, en inglés, conforman la palabra alemana "PRIMA", que significa "excelente", que representa nuestros valores.

Como ha sido mencionado antes, en forma adicional a un compromiso explícito, el Plan de Acción Nacional de Empresas y Derechos Humanos de Alemania refiere que el “Gobierno Federal espera que todas las empresas introduzcan el proceso de diligencia debida de las empresas que se describe a continuación de manera acorde con su tamaño, el sector en el que operan y su posición en las cadenas de suministro y valor. Esto se aplica especialmente cuando operan en países donde el estado de derecho no se aplica o sólo se aplica parcialmente.”⁶³

En este sentido, Aurubis consigna en su reporte no financiero del periodo 2019-2020 que ha implementado el ‘Aurubis Business Partner Screening’ para cumplir con su obligación de diligencia debida, y que utiliza esta herramienta en un proceso de selección y análisis con respecto a su integridad en relación a los temas de cumplimiento, corrupción, violaciones de derechos humanos y protección ambiental y climática. Sobre la base de esta evaluación, la dirección de la empresa decide sobre posibles contratos o restricciones. Para las asociaciones comerciales existentes, el análisis se repite regularmente dependiendo del riesgo original. La evaluación se basa en los principios de la OCDE.⁶⁴

Sin embargo, en el mismo reporte de Sostenibilidad del año 2019-2020 se informa que la empresa se encontraba en una fase de ampliación del mecanismo, dado que solo estaba en uso en Aurubis AG y sitios claves como Aurubis Bulgaria (Pirdop) y Aurubis Bélgica (Olen), generando dudas acerca de si ya se aplica el mecanismo de evaluación en las empresas mineras proveedores de Aurubis en el Perú.

El informe indica, asimismo, que la empresa busca para el año 2022/23 la inclusión de cláusulas de derechos humanos, protec-

63 «National Action Plan Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2016 - 2020», 7.

64 «Sustainability: NON-FINANCIAL REPORT», 2019, 66, <https://www.aurubis.com/en/responsibility/reporting-kpis-and-esg-ratings>.

ción ambiental y seguridad en el 100% de los contratos de suministro de materias prima primarias, pero que durante el periodo 2019/20 un aproximado de 80% de los contratos con proveedores de materia prima primaria tenían ya dicho cláusula.⁶⁵

Reconociendo la importancia del Perú como proveedor de cobre para Aurubis, en el mismo documento se consigna que durante la pandemia generada por el Covid-19, se mantuvieron abiertos los canales de comunicación con sus proveedores de Perú para mantenerse informado sobre la situación in situ.

Aunque no se encontró información acerca de si tiene una certificación específica de cumplimiento con la Debida Diligencia para en su cadena de suministro de cobre, Aurubis cuenta con un certificado de compliance expedido por el London Bullion Market Association por su proceso de debida diligencia para los suministros de oro y plata.⁶⁶ En la documentación presentada para obtener dicha certificación se indica que realiza “una proceso de debida diligencia mejorada para para las categorías de mayor riesgo, que incluye aquellas en las que la plata se origina o transita a través de un área de alto riesgo afectada por conflictos o abuso de derechos humanos. Además, que lleva a cabo el escrutinio y monitoreo apropiados de las transacciones realizadas a lo largo de la relación.”⁶⁷ No obstante, surge la pregunta de si para el suministro de cobre desde Perú se viene utilizando el criterio de implementar una debida diligencia mejorada por tratarse de un país de alto riesgo afectado por conflictos y frecuentes abusos en materia de derechos humanos.

A este respecto Aurubis indica que no solo tiene un proceso de debida diligencia, sino que además cuenta con un proceso de evaluación y seguimiento de los proveedores, ya implementado

65 «Sustainability: NON-FINANCIAL REPORT», 67.

66 «Gold», accedido 29 de agosto de 2021, <https://www.aurubis.com/en/products/other-metals/gold>; «Silver», accedido 29 de agosto de 2021, <https://www.aurubis.com/en/products/other-metals/silver>.

67 «REFINER COMPLIANCE REPORT SILVER», 14 de diciembre de 2020, 2, <https://www.aurubis.com/en/products/other-metals/silver>.

o en camino de ser implementado a nivel internacional. Asimismo, que sus “socios comerciales tomen las medidas necesarias para identificar y evaluar el riesgo en sus cadenas de suministro”, y que ‘conflict minerals’ no son vendidos a Aurubis.

Aunque estrictamente el cobre del Perú no es considerado dentro del grupo de ‘conflict mineral’, porque el comercio de cobre no es utilizado para financiar grupos armados o trabajo forzado, si podrían existir otras vulneraciones de derechos humanos, especialmente considerando los conflictos sociales ocurridos los últimos años, en particular en lo que se conoce como el Corredor Minero del Sur. Esta razón justifica que se preste una especial atención y preocupación en los procedimientos de la empresa, no sólo para identificar y mitigar posibles impactos, sino para remediar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que haya provocado o contribuido a provocar la actividad minera en Perú vinculada a Aurubis.

La empresa informa que si sus socios comerciales sospechan que ha habido una violación de la ley, una violación de este código o de otras reglas y políticas de Aurubis, pueden informarlo a través de la línea de denuncias. Adicionalmente, para verificar su cumplimiento, en el Código de Conducta para Socios Comerciales, se indica que Aurubis puede solicitar información y datos, y realizar una auditoría en las operaciones e instalaciones del socio comercial sobre la base de la Guía de Diligencia Debida de la OCDE.

En caso de que Aurubis llegue a la conclusión de que un socio comercial no cumple con este código de conducta para socios comerciales, Aurubis entablará un diálogo con el socio comercial para impulsar y apoyar las mejoras.

En conclusión, Aurubis no solo tiene una política formal de derechos humanos sino también parece tener un procedimiento de Debida diligencia, llamado ‘Aurubis Business Partner Screening’,

aunque no está claro si ya está operativo en todas sus sedes. Y no está publicado todavía ningún informe con las medidas preventivas y correctivas. La minería en Perú podría ser considerado un riesgo de violaciones de Derechos Humanos, por ello debería existir mayor claridad sobre quiénes son los proveedores, así como las medidas preventivas y correctivas.

Cumplimiento de los estándares

Entonces mientras que aparentemente Aurubis cumple con los documentos e instrumentos surge la duda de si realmente aplica la normativa existente en su cadena de suministro. A este sentido se tiene que tomar en cuenta la información sobre qué empresas realmente son las minas de proveedores para realizar las evaluaciones correspondientes de las minas proveedoras. Tal como indica Bergbau Perú-Reichtum geht, Armut bleibt” mientras que no existe información más detallada sobre la cadena de suministro es difícil indicar en qué casos tiene responsabilidad o no estaría cumpliendo con la Debida Diligencia en Derechos Humanos.⁶⁸ Este tiene especial relevancia considerando que el sector minero en el Perú puede ser considerado un sector de alto riesgo, tal como es el caso de los minerales en zonas de conflicto, en ciertas zonas mineras del Perú.

SIEMENS

Información Básica

En el año 1996 se constituyó oficialmente Siemens S.A.C. en Perú y la empresa declara que, desde entonces, trabaja todos los días para agregar valor y ofrecer beneficios a sus colaboradores, la sociedad en general, clientes y accionistas, siendo considerada como proveedor líder de soluciones para los secto-

68 «Hauptversammlung bei Aurubis».

res industriales, minería, generación y transmisión de energía, salud y movilidad.

Compromiso Formal con Derechos Humanos

Según fue informado por la Compliance Officer Bolivia, Chile, Ecuador & Peru, Sra. Roxana Cornejo Seminario, como empresa global, Siemens considera que el respeto por los derechos humanos es una parte integral y central de la conducta empresarial responsable; y, como tal, tiene un compromiso con la garantía del respeto a los derechos humanos. Algo importante, considerando que, como informó la Sra. Cornejo, “La participación de Siemens Energy en cuestiones de derechos humanos en el curso de un proyecto puede generar riesgos significativos para Siemens Energy, riesgos de reputación a través de controversias públicas y acusaciones contra Siemens Energy, retrasos en la ejecución del proyecto a través de protestas o boicots, o - especialmente en caso de algún posible incumplimiento de las leyes aplicables (juicios costosos).”⁶⁹

El compromiso con los Derechos Humanos de esta empresa se expresa explícitamente en su Código de Conducta Empresarial, que establece los principios y reglas fundamentales que rigen la forma como esta actúa en relación con sus socios y el público en general. En forma similar, el documento ‘Business Conduct Guidelines’ (os Directrices de Conducta Empresarial), proporciona orientación y establece expectativas y obligaciones de comportamiento, indicando explícitamente que: “los derechos humanos son un elemento central de la conducta empresarial responsable y aboga por los derechos humanos en su cadena de valor. (...) El cumplimiento de las leyes y reglamentos de derechos humanos es esencial.”⁷⁰

⁶⁹ «Respuesta de Roxana Cornejo Seminario a correo enviado por Perú Equidad», 03/082021.

⁷⁰ Martina Maier, «Siemens Business Conduct Guidelines» (Siemens AG, 2021), 38, <https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/public/1612367394.5c242542-e991-4b97-af63-090ad509be74.2019-sag-bcg-en.pdf>.

Dicho Código de Conducta indica que “Siemens realiza negocios de manera responsable y de conformidad con los requisitos legales y las regulaciones gubernamentales de los países en los que opera. Por lo tanto, Siemens espera que sus empleados y gerentes, proveedores e intermediarios externos cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables.⁷¹

El documento ‘Business Conduct Guidelines’ indica, asimismo, que, de acuerdo con su compromiso en el marco del Pacto Mundial, Siemens espera que su personal, proveedores y socios comerciales en todo el mundo cumplan con las siguientes directrices:⁷²

- La Carta Internacional de Derechos Humanos que consiste en:
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos.
 - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- El Convenio Europeo de Derechos Humanos.
- La Declaración Tripartita de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre los Principios concernientes a las Empresas Multinacionales y Política Social, y Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (en particular sobre lo concerniente a: erradicación del trabajo infantil, abolición del trabajo forzoso u obligatorio, prohibición de la discriminación, libertad de asociación y derecho de negociación colectiva), y libertades fundamentales.
- Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- La Agenda 21 sobre el Desarrollo sostenible (documento final de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Rio de Janeiro).
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.
- La Convención de la OCDE para combatir el cohecho de Servidores Públicos Extranjeros

⁷¹ «Siemens Group Code of Conduct for Suppliers and Third Party Intermediaries» (Siemens AG, octubre de 2019), 3, <https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:5a61e2f1-d2c8-4c21-8e11-ccea7f-6b8e84/CoC-Brochure-en.pdf>.

⁷² Maier, «Siemens Business Conduct Guidelines», 37.

En cuanto a sus socios comerciales, la empresa declara que espera que estos no solo cumplan con el Código de Conducta en su propia organización, sino que también se aseguren de que sus proveedores se adhieran a los estándares internacionales resumidos en el Código de Conducta.

En el reporte de Siemens Sustainability Information 2020, se indica que Siemens reafirma su compromiso, firmado con los sindicatos y representantes de sus empleados en un documento del año 2012, con los Derechos Fundamentales, los que incluyen entre otros:⁷³

- No discriminación
- Prohibición del trabajo forzoso
- Prohibición de trabajo infantil
- Trabajo Decente, Sueldo decente
- libertad de asociación y de negociación colectivas⁷⁴
- Seguridad y Salud en el Trabajo

Asimismo, en el documento Siemens Business Conduct Guidelines se indica que se examinan las decisiones de la empresa en “una etapa temprana para ver posibles efectos adversos en los derechos humanos de dentro y fuera de Siemens”, así como que la empresa se esfuerza “por evitar o mitigar los efectos negativos sobre los derechos humanos que se producen en relación con nuestras actividades comerciales, independientemente de si Siemens ha causado o contribuido a estos efectos.”⁷⁵

De lo anterior se deduce que Siemens ha asumido el compromiso formal de garantizar el respeto de los derechos humanos, expresado explícitamente en su Código de Conducta Empresarial. Sin embargo, este compromiso formal debe incluir un instrumento

73 «Sustainability Information 2020» (Siemens AG, 2020), 47, <https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf>.

74 Es importante notar que en Alemania, el 88% de los trabajadores está cubierto por un convenio colectivo.«Sustainability Information 2020», 50.

75 Maier, «Siemens Business Conduct Guidelines», 38.

(política, protocolo o guía) que guíe el ejercicio de la diligencia debida de la empresa en materia de derechos humanos con el objetivo de facilitar la tarea de identificación, prevención, mitigación y rendición de cuentas respecto del impacto de sus operaciones en los derechos humanos de sus diversos grupos de interés.

Según lo informado en el reporte Sustainability Information 2020, la sostenibilidad en la cadena de suministro de Siemens se basa en un enfoque holístico de "Prevenir - Detectar - Responder" y se concentra en minimizar el riesgo, cubriendo los campos de actividad anticorrupción, anti lavado de dinero, antimonopolio, acción colectiva, controles de exportación de privacidad de datos y derechos humanos.⁷⁶ Para asegurar que el sistema de compliance es implementado a nivel internacional, se ha implementado una estructura organizacional donde el departamento Legal y Compliance está directamente debajo de la supervisión del CEO, y el Chief Compliance Officer reporta directo a la Junta Directiva y al Consejo de Supervisión de la empresa. Además, el área de auditoría interna realiza controles y auditorías para asegurar el cumplimiento con el sistema de compliance, pero también para mejorar constantemente el sistema de compliance.

El objetivo de la gestión de riesgos de cumplimiento es detectar los riesgos de cumplimiento en una etapa temprana y derivar medidas para prevenir o mitigar los riesgos, y es una parte integral del Programa de Gestión de Riesgos Empresariales de Siemens en toda la empresa.⁷⁷ El proceso de Debida Diligencia en Derechos Humanos consta de identificar riesgos, evaluar estos riesgos y gestión de los riesgos con medidas efectivas. Todas las entidades en cada una de las regiones son responsables de evaluar su riesgo de negocio en relación con los riesgos de cumplimiento.

⁷⁶ «Sustainability Information 2020», 40, 54.

⁷⁷ «Sustainability Information 2020», 41.

Con el fin de anclar el cumplimiento y la integridad en la organización, tanto los empleados de Siemens como el Departamento de Cumplimiento reciben capacitación orientada al grupo objetivo y basada en el riesgo sobre temas de cumplimiento. Se toman en cuenta las condiciones regionales para la planificación y la formación. Para ello, Siemens indica que ha trabajado con expertos internos y externos en derechos humanos para establecer las capacitaciones para sus gerentes.⁷⁸

Para identificar posibles temas de riesgo en la cadena de suministro, en el lugar de trabajo, y en caso de decisiones de negocios de clientes, Siemens indica que ha utilizado:⁷⁹

- Resultados del Estudio de Materialidad, para lo cual realizaron una encuesta en el año 2019 a 500 grupos de interés, incluyendo proveedores y clientes, ONG, think tanks, inversionistas, accionistas, representantes de gobierno y trabajadores.
- Experiencia de Siemens en proyectos críticos y controversiales
- Experticia por expertos en DDHH
- Conclusiones desde diálogo con inversionistas, accionistas, ONGs y grupos de pares.

Tal como fue mencionado antes, dado que Siemens reconoce que bajo ciertas circunstancias puede ser considerado responsable de las actividades ilegales de sus socios comerciales, su objetivo es identificar cualquiera violación de derechos humanos en la cadena valor lo más temprano posible y mitigar los riesgos responsablemente. Para ello, exige que los socios comerciales firmen el Código de Conducta y que auditorías pueden ser realizadas por el departamento de Auditoría Interna de Siemens o por Auditorías externas.

78 «Sustainability Information 2020», 43, 51.

79 «Sustainability Information 2020», 51.

Los proveedores deben realizar una autoevaluación de responsabilidad corporativa como parte del proceso de calificación de proveedores, que se revisa regularmente y se actualiza según sea necesario para tener en cuenta los nuevos estándares y regulaciones. Los nuevos proveedores potenciales se someten a un proceso de calificación, mientras que los proveedores existentes se evalúan cada tres años.⁸⁰

Además, los auditores internos de Siemens realizan auditorías de los diferentes aspectos y requisitos del Código de Conducta. Sin embargo, en el Siemens Sustainability Information 2020 se indica que, para Siemens, las auditorías externas son las más efectivas para verificar el desempeño de sostenibilidad de los proveedores.⁸¹

Al final del año 2020, la empresa implementó una nueva herramienta digital, 'ESG Radar', para identificar y evaluar los riesgos relacionados con medio ambiente, social y derechos humanos de manera temprana y más comprensiva, y puede ser utilizado para revisar más de 60 indicadores de riesgo.⁸² «Sustainability Information 2020» (Siemens AG, 2020), 51, <https://assets.new.siemens.com/siemens/assets/api/uuid:13f56263-0d96-421c-a6a4-9c10bb9b9d28/sustainability2020-en.pdf>.

Tal como la mayoría de las empresas, Siemens también tiene diferentes mecanismos y canales de reclamos o quejas de posibles violaciones al Código de Conducta, incluyendo una línea de denuncias, 'Tell Us Whistleblower', y el Ombudsman.

También, se establecen regularmente procesos de diálogo que abordan los derechos humanos en mayor profundidad, con las empresas de grupos de pares, para crear una plataforma fundada en la confianza mutua. Esto también les permite identificar

⁸⁰ «Sustainability Information 2020», 55.

⁸¹ «Sustainability Information 2020», 55.

⁸² «Sustainability Information 2020», 51.

y aprovechar las experiencias pasadas para las medidas de mejora continua dirigidas a la organización e identificar posibles áreas de acción compartida.⁸³

Según lo informado por la Compliance Officer de Siemens para Bolivia, Chile, Ecuador & Perú hay un procedimiento y caja de herramientas para remediar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Por ejemplo, indicó que “hay medidas específicas disponibles para temas especiales relacionados con los derechos humanos (...) si el sitio del proyecto está ubicado en un territorio en disputa (por ejemplo, Gaza, Cisjordania o Jerusalén Este, Altos del Golán, Sáhara Occidental, Crimea), participación de una Agencia de Crédito a la Exportación, Banco Multilateral de Desarrollo o Institución Financiera Multilateral en el proyecto, o si existe es un nexo técnico con otro proyecto con problemas de derechos humanos potenciales o reales.”⁸⁴

También indicó que existe “una tabla que proporciona una descripción general de las posibles medidas de mitigación de los posibles riesgos relacionados con los derechos humanos en el negocio del proyecto, así como un caja de herramientas destinada a ayudar a los gerentes de proyecto y otros miembros del equipo del proyecto, así como a los oficiales de cumplimiento involucrados en el negocio del proyecto, para responder a los desafíos de derechos humanos durante las fases de venta y ejecución del proyecto.

En conclusión, según la información proporcionada por la Compliance Officer para Bolivia, Chile, Ecuador & Perú y la información revisada en la página web de Siemens se ha constatado la existencia de una declaración de Derechos Humanos, como parte de código de conducta (Business Conduct Guidelines). Además, aunque no se ha encontrado un documento específico de Debida Diligencia con sus responsables, medidas preventivas y

84 «Respuesta de Roxana Cornejo Seminario a correo enviado por Peru Equidad», 03/082021.

correctivas, todo indica que si existe un procedimiento y herramienta, y también indican quienes son los responsables desde el Departamento Legal y Compliance que está directamente debajo del CEO y el Chief Compliance Officer quien informa directamente a la Junta Directiva y el Consejo de Supervisión. Además, indica que realiza auditorías internas y externas. Sin embargo, no se ha podido constatar todavía la publicación de medidas preventivas y correctivas.

PRODUCTORES DE BANANAS

Se ha podido comprobar que Alemania es un destino importante de bananas orgánicas provenientes especialmente de diversas cooperativas del norte del Perú. En la publicación, “Desarrollo del Comercio Exterior Agroexportador 2020” de Promperú, se puede constatar además quienes son los mayores exportadores de bananas orgánicas a de los diferentes países⁸⁵.

Aunque los Países Bajos, es el principal país de destino, seguido por Estados Unidos, Panamá, Bélgica, Corea del Sur y Alemania.

Tabla 7:
Países de destinos de Banano orgánico fresco

Nº	Mercado	2019	2020	VAR% 20/19	PART. % 2020	Precio Promedio 2019 (US \$/Kg)	Precio Promedio 2020 (US \$/Kg)
1	Países Bajos	46,093,489	47,256,455	2.5%	31.2%	0.71	0.72
2	Estados Unidos	30,766,931	27,209,056	-11.6%	18.0%	0.66	0.67
3	Panamá	23,333,709	23,553,910	0.9%	15.6%	0.65	0.65
4	Bélgica	16,371,824	18,424,436	12.5%	12.2%	0.70	0.71

⁸⁵ «Desarrollo del Comercio Exterior Agroexportador 2020» (PROMPERÚ, 20 de abril de 2021), 26, <https://boletines.exportemos.pe/recursos/boletin/Desarrollo-comercio-exterior-agroexportador-2020.pdf>.

5	Corea del Sur	9,423,794	8,454,829	-10.3%	5.6%	0.71	0.74
6	Alemania	9,480,393	6,761,385	-28.7%	4.5%	0.71	0.74
7	Italia	2,552,040	6,088,713	141.4%	4.0%	0.66	0.65
8	Finlandia	4,131,243	4,660,546	12.8%	3.1%	0.68	0.70
9	Japón	4,222,099	4,426,764	4.8%	2.9%	0.77	0.80
10	Reino Unido	3,706,622	3,134,982	-15.4%	2.1%	0.79	0.86
	Resto (8)	2,881,419	1,532,575	-46.8%	1.0%	1.16	1.77
	Total	152,933,563	151,503,651	-0.9%	100.0%	0.69	0.70

Evolución de las principales empresas exportadoras (valor FOB - US\$)

Fuente: Desarrollo del Comercio Exterior Agroexportador 2020, p. 26.

En la misma publicación de Promperú se indica los productores más importantes de estas exportaciones.

Tabla 8:
Evolución de las principales empresas exportadoras
(valor FOB - US\$)

Nº	Empresas	2019	2020	VAR% 20/19
1	COOPERATIVA AGRARIA APPBOSA	11,666,541	16,362,799	40.3%
2	AGRONEGOCIOS LOS ANGELES S.A.C.	13,080,002	15,093,285	15.4%
3	PRONATUR S.A.C.	11,196,229	12,098,920	8.1%
4	ASOCIACIÓN DE PEQUEÑOS PRODUCTORES ORGÁNICOS DE QUERECOTILLO	5,749,286	7,466,410	29.9%
5	BANANICA S.A.C.	7,236,074	7,333,246	1.3%
6	COOPERTIVA AGRARIA APBOSMAM	7,154,200	6,799,970	-5.0%
7	ANDEAN NATURAL PRODUCTS EXPORT IMPORT S.A.C.	6,566,880	6,736,730	2.6%
8	CAPEBOSAN - JIBITO	6,926,191	6,385,868	-7.8%
9	ASOCIACIÓN DE PRODUCTORES DE BANANO ORGÁNICO VALLE DEL CHIRA	3,655,816	4,827,209	32.0%
10	SOCIEDAD EXPORTADORA VERFRUT S.A.C.	4,743,910	4,069,002	-14.2%
	Resto (51)	74,958,434	64,330,212	-14.2%
	Total	152,933,563	151,503,651	-0.9%

Fuente: Desarrollo del Comercio Exterior Agroexportador 2020, p. 26.

De esta lista de productores, principalmente cooperativas y asociaciones, se encontró dos organizaciones de interés para el estudio porque cuentan con sindicatos. Este último es importante porque permite y facilita la evaluación del cumplimiento de las obligaciones laborales, especialmente considerando que existe un alto grado de informalidad en las cooperativas y normalmente no cuentan con sindicatos.

La Cooperativa Agraria APBOSMAM cuenta con aproximadamente 160 trabajadores registrados en planilla, unos 13 prestadores de servicios y dos sindicatos:

- Sindicato de Trabajadores de la Cooperativa Agraria APBOSMAM: 66 afiliados/as, vinculados a la Central Autónoma de Trabajadores del Perú.
- Sindicato de Trabajadores Agrario del Perú (SITAG) con 64 afiliados/as, vinculados a la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP)

Además, la CAPEBOSAN – JIBITO cuenta con unos 215 y unos 50 prestadores de servicios unos 180 afiliados/as, vinculados también a la Federación Nacional de Trabajadores de Agroindustria y Afines.

Al revisar la información de Veritrade se averiguó que una de las principales importadoras es la empresa Port International GmbH. Según su misma página web, Port International GmbH está compuesta por:

- Port International Fruit
- Port International Bananas
- Port International European Sourcing
- Port International Organics
- Port International Dutch Growers
- Port International Ecuadorian Growers

En el caso de la Cooperativa APBOSMAM se ha realizado la exportación únicamente a través de la empresa Port International Organics GmbH, por un monto de un poco más que 5 millones de dólares entre los años 2020 y 2021, o aproximadamente el 40% de las exportaciones de APBOSMAM son por Port International Organics GmbH.

Tabla 9:
Importadora de APBOSMAM (2020-2021)

APBOSMAM	Suma de U\$ FOB Tot		
	2020	2021	Total general
PORT INTERNATIONAL ORGANICS GMBH	\$2,512,653	\$2,658,099	\$5,170,752
F F Europe Srl. Italia	\$1,605,666	\$1,698,639	\$3,304,305
SATOTUKKU OY	\$659,504	\$619,693	\$1,279,197
BONABIO SASU	\$538,920	\$547,651	\$1,086,571
N/A	\$860,090	\$217,568	\$1,077,658
FYFFES INTERNATIONAL	\$593,742	\$133,342	\$727,084
Total general	\$6,770,575	\$5,874,992	\$12,645,567

Fuente: Veritrade

Tabla 10:
País de Destino por importador de APBOSMAM (2020-2021)

APBOSMAM	Suma de U\$ FOB Tot		
	2020	2021	Total general
ALEMANIA	\$715,983	\$549,005	\$1,264,988
FYFFES INTERNATIONAL	\$26,892	\$94,622	\$121,514
N/A	\$123,609		\$123,609
PORT INTERNATIONAL ORGANICS GMBH	\$565,482	\$454,383	\$1,019,865
BÉLGICA	\$634,210	\$977,894	\$1,612,104
FYFFES INTERNATIONAL	\$566,850	\$38,720	\$605,570
N/A	\$67,360	\$27,060	\$94,420
PORT INTERNATIONAL ORGANICS GMBH		\$912,114	\$912,114
FINLANDIA	\$751,740	\$646,061	\$1,397,801
N/A	\$92,236	\$26,368	\$118,604

SATOTUKKU OY	\$659,504	\$619,693	\$1,279,197
PAÍSES BAJOS	\$4,668,643	\$3,702,032	\$8,370,675
BONABIO SASU	\$538,920	\$547,651	\$1,086,571
F F Europe Srl. Italia	\$1,605,666	\$1,698,639	\$3,304,305
N/A	\$576,886	\$164,140	\$741,026
PORT INTERNATIONAL ORGANICS GMBH	\$1,947,171	\$1,291,602	\$3,238,773
Total general	\$6,770,575	\$5,874,992	\$12,645,567

Fuente: Veritrade

Es importante notar que la empresa Alemana Port International Organics GmbH, importa principalmente (63%) las bananas orgánicas a través de los Países Bajos (\$3,238,773), Alemania (\$1,019,865; 20%) y Bélgica (\$1,019,865; 18%).

En el caso de la Cooperativa CAPEBOSAN-JIBITO, Port International parece ser el único importador a través de tres de sus subsidiarias: Port International Organics, Port International Fruit, Port International Bananas.

Ilustración 3: Importadora de CAPEBOSAN - JIBITO (2020-2021)

CAPEBOSAN - JIBITO	Suma de U\$ FOB Tot		
	2020	2021	Total general
N/A	\$744,046	\$378,450	\$1,122,496
Port International Bananas GmbH	\$36,720		\$36,720
PORT INTERNATIONAL FRUIT GMBH		\$184,712	\$184,712
PORT INTERNATIONAL ORGANICS GMBH	\$5,464,218	\$5,813,397	\$11,277,615
Total general	\$6,244,984	\$6,376,559	\$12,621,543

Fuente: Veritrade

Port International GmbH parece ser el único importador de CAPEBOSAN - JIBITO por un monto de total de \$12,621,543 entre los años 2020 y 2021; y de igual forma importa a través de los

Países Bajos, Alemania y Bélgica, y para ello utiliza diferentes de sus subsidiarios:

El mayor porcentaje de las importaciones de Capebosan-Jibito por Port International se realiza a través de los Países Bajos (56%), Alemania (31%), Bélgica (12%)

Ilustración 4:

País de Destino por importador de CAPEBOSAN-JIBITO (2020-2021)

CAPEBOSAN - JIBITO	Suma de U\$ FOB Tot		
	2020	2021	Total general
ALEMANIA	\$1,670,110	\$2,290,019	\$3,960,129
N/A	\$248,411	\$151,811	\$400,222
PORT INTERNATIONAL ORGANICS GMBH	\$1,421,699	\$2,138,208	\$3,559,907
BÉLGICA		\$1,554,079	\$1,554,079
N/A		\$15,444	\$15,444
PORT INTERNATIONAL FRUIT GMBH		\$113,694	\$113,694
PORT INTERNATIONAL ORGANICS GMBH		\$1,424,941	\$1,424,941
PAÍSES BAJOS	\$4,574,874	\$2,532,461	\$7,107,335
N/A	\$495,635	\$211,195	\$706,830
Port International Bananas GmbH	\$36,720		\$36,720
PORT INTERNATIONAL FRUIT GMBH		\$71,018	\$71,018
PORT INTERNATIONAL ORGANICS GMBH	\$4,042,519	\$2,250,248	\$6,292,767
Total general	\$6,244,984	\$6,376,559	\$12,621,543

Fuente: Veritrade

Cumplimiento de los estándares

Por conversaciones con el Sr. Jesús del Castillo, asesor de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) y Luis

Suarez, Presidente Ejecutivo de la Coordinadora Nacional de Comercio Justo de Perú, las asociaciones y cooperativas productoras de bananas orgánicas son un sector bastante informal donde existen diferentes problemas desde el mal manejo de los directores y gerentes de las cooperativas sin tomar en cuenta la legislación y principios cooperativistas hasta el incumplimiento de normas laborales. Algunas aparentemente prefieren cambiar de nombre y constituir otras cooperativas en vez de pagar la multa y resolver los problemas.

En el caso de CAPEBOSAN-JIBITO indicaron que la cooperativa estaría incumpliendo algunas normas laborales. En años anteriores había problemas de incumplimiento de las 8 horas, pero esta situación ha mejorado mucho después de realizar un proceso de diálogo con la gerencia de la cooperativa. A veces surge también un problema por el retraso del pago.

Sin embargo, los principales problemas están relacionado con la Seguridad y Salud en el Trabajo, especialmente en tiempos de Covid-19 que no cumplía con los protocolos de prevención del Covid-19 y ahora en este mismo momento solo entregan una mascarilla cada dos semanas. Tampoco tienen acceso a baños.

Otro problema está relacionado con el acceso a agua limpia. Los dirigentes sindicales indican que el agua no está limpia, y, por tanto, no apta para el consumo. En cuanto al almuerzo, los y las trabajadores/as reciben su almuerzo que fue recogido, por un servicio, en su casa para que llegue caliente al campo. Sin embargo, no hay suficientes comedores para todo el personal.

5 Conclusiones

Con relación al impacto en los derechos humanos

En este informe se ha abordado el impacto en los derechos fundamentales en el trabajo de un conjunto de empresas alemanas que operan en Perú. El resultado de esta aproximación permitió identificar un conjunto de prácticas recurrentes en las experiencias analizadas. Situaciones complejas que dan cuenta de múltiples dificultades por parte de las empresas para operar sin incurrir en afectaciones a los derechos fundamentales de sus principales grupos de interés, en los casos analizados, de los trabajadores.

Es indudable que el contexto económico y social generado por la pandemia del Covid-19 produjo grandes impactos para las empresas y los trabajadores a nivel mundial. Estos impactos han sido, en su mayoría, negativos para el ejercicio, protección y promoción de los derechos humanos relacionados con diversos ámbitos de la actividad empresarial.

En el caso de Perú, la aplicación de normas laborales que habilitaron el uso del mecanismo de la suspensión perfecta de labores por parte de las empresas, generó condiciones que amplificaron la vulnerabilidad económica de los trabajadores, los cuales estuvieron sin trabajar y sin percibir ingresos por varios meses, al decretar el Gobierno peruano la paralización de labores en actividades no esenciales.

En todos los casos se han identificado dificultades para esta-

blecer un verdadero diálogo social y una negociación colectiva que permita encontrar soluciones consensuadas a los problemas que aquejan a la empresa y los trabajadores, especialmente los surgidos en el contexto de pandemia.

Esta incapacidad para entablar procesos de diálogo social se ve afectada por la intención, reportada en algunas de las empresas, de incentivar a la renuncia voluntaria a cambio de incentivos económicos, en un contexto en el que las necesidades económicas de las familias se agravaron por efecto de la pandemia.

Este tipo de situaciones incrementaron la desconfianza entre las partes, y de manera particular, entre los trabajadores, que acusaron a sus empleadores de contratar nuevo personal –en condiciones de trabajo precarias– para reemplazar a los trabajadores cesados o en situación de suspensión perfecta de labores.

En lo que respecta al ejercicio de derechos fundamentales como la libertad sindical, al menos dos sindicatos denunciaron que los trabajadores reciben ofrecimientos económicos de la empresa para que renuncien a su afiliación sindical. En algunos casos se les exige como una condición para retornar a laborar culminada la cuarentena; en otros para ascender en la organización empresarial o recibir una mejora remunerativa. En al menos una empresa existen indicios de dirigentes sindicales que recibieron incentivos para renunciar al sindicato. Todas estas acciones, según reportan sus dirigentes, provocaron un debilitamiento de la organización sindical y limitaron el ejercicio de sus funciones gremiales.

El advenimiento de la pandemia agravó las dificultades preexistentes para la implementación de los procesos de negociación colectiva en tiempos razonables y condiciones satisfactorias para todas las partes involucradas. Con la emergencia sanitaria aparecieron nuevos y complejos retos. En primer lugar, la pandemia generó demoras para continuar con negociaciones que

estaban en marcha, en sus diversas etapas (de trato directo, conciliación, mediación o arbitraje). El conocimiento y familiaridad con el uso de los mecanismos digitales de comunicación remota tomó un tiempo en ser utilizado e incorporado plenamente por los actores sociales y empresariales. Adicionalmente, durante el 2020 las condiciones financieras de las empresas no fueron las más favorables (aunque por lo menos dos recibieron apoyo crediticio con aval gubernamental), factor que fue utilizado como argumento para limitar sus ofrecimientos alternativos al pliego sindical o directamente negarse a negociar. Paradójicamente la práctica del diálogo social y de la negociación colectiva se vio erosionada, precisamente en tiempos que exigen mejorar los procesos de diálogo, en lugar de disminuirlos.

En muchas de las empresas, la dirigencia sindical mencionó deficiencias en términos de seguridad y salud ocupacional, reportando accidentes de trabajo recurrentes, cuestionamientos al funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, deficiencias en la implementación de los 'Planes para la Vigilancia, Prevención y Control de Covid-19 en el Trabajo' y de los protocolos aprobados por las empresas.

En algunas empresas surgieron también posibles casos de acoso sexual y laboral; sin embargo, la reserva de los casos, así como falta de evidencia concreta por parte de los dirigentes sindicales, dificulta su seguimiento, pero sugiere la necesidad de apoyar a las empresas en la implementación de mecanismos preventivos y sancionadores.

Con relación a la debida diligencia

En este informe se ha buscado generar información sobre el nivel de avance en el cumplimiento de la Ley de Debita Diligencia Empresarial de las Cadenas de Suministro (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG), aprobada en Alemania en el mes de julio 2021. Para llevar a cabo esa aproximación, se ha analizado

el caso de cuatro empresas alemanas, tres de las cuales tienen oficinas en Perú y una que trabaja con proveedores de Perú. De las cuatro empresas analizadas, dos producen en el Perú y exportan sus productos (Bayer-Monsanto y Heinz Glas); una brinda servicios en Perú (Siemens); y otra es una de sus principales proveedores de cobre (Aurubis).

- Las cuatro empresas indican tener un compromiso claro con los Derechos Humanos; sin embargo, esto no siempre está expresado en un documento explícito. Mientras Bayer (Human Rights Policy) y Aurubis (Human Rights Commitment) tienen documentos explícitos en los cuales declaran su compromiso con los Derechos Humanos; Heinz Glas y Siemens tienen incluido su compromiso dentro de sus Códigos de Conducta.
- Todas las empresas cuentan con un sistema de reclamación; sin embargo, no está claro si todos los grupos de interés tienen conocimiento de estos sistemas o procesos.
- En relación a la realización del proceso de debida diligencia, surgen varios escenarios: desde no tener proceso de debida diligencia; a cumplirlo parcialmente; hasta parecer tener un proceso, pero que no está publicado todavía.
- En el caso de **Heinz Glas**, es evidente que no existe un procedimiento o proceso de debida diligencia con análisis de riesgos, medidas preventivas y correctivas, responsables, etc. En el caso de los proveedores, la misma empresa indica que recién ha iniciado un proceso de pedir a los proveedores si tienen certificaciones o acciones de RSE, lo cual claramente no implica un análisis de los proveedores. Los informes de sostenibilidad no incluyen indicadores de derechos humanos. Sin embargo, sí tiene una línea para reclamos, aunque no todos los grupos de interés han sido informados sobre la existencia de esta línea de reclamos.

- **Bayer-Monsanto** aparentemente realiza un proceso de debida diligencia en todas sus operaciones –según indica la empresa– con un proceso de análisis de riesgos, la definición de responsables, y una evaluación a sus proveedores. Sin embargo, no queda claro cómo se realiza el análisis de riesgo y sus medidas correctivas. No existe un informe específico relacionado con la implementación de la debida diligencia, responsables, medidas de preventivas y correctivas.
- **Aurubis** tiene una política formal de derechos humanos; también tiene un procedimiento de debida diligencia, llamado ‘Aurubis Business Partner Screening’. Sin embargo, no queda claro si este sistema está activo e implementado a nivel internacional o solo en ciertas sedes. Tampoco se ha encontrado un informe con las medidas preventivas y correctivas. La minería de cobre en Perú podría y debería ser considerado como un riesgo de violaciones a los derechos humanos, por lo que debería existir mayor claridad de los proveedores, las medidas preventivas y correctivas.
- Existen indicios para pensar que, de las cuatro empresas analizadas, **Siemens** parece ser la más avanzada en la adopción del enfoque de derechos humanos y debida diligencia. En sus Business Conduct Guidelines (Código de Conducta), Siemens tiene un claro compromiso con el cumplimiento de los derechos humanos. Según la información encontrada, si existe al parecer un sistema de debida diligencia a cargo del Departamento Legal y Compliance, que está directamente debajo del CEO y el Chief Compliance Officer, quien informa directamente a la Junta Directiva y el Consejo de Supervisión. Sin embargo, no se ha encontrado un informe anual de debida diligencia con las medidas preventivas y correctivas.
- Uno de los riesgos y limitaciones de la norma está relacionada con la verificación de la información, específicamente la veracidad del contenido, así como si realmente cumple

con reportar el impacto en todos los indicadores y mecanismos relacionados con la debida diligencia.

- Otro problema está relacionado con la transparencia de los proveedores directos, indirectos y clientes. Sin esta información sería difícil determinar si la empresa realmente está cumpliendo con la norma al realizar o no realizar la debida diligencia en la cadena de suministro.

Con relación a las cadenas de valor

- Se han evaluado 4 empresas de las cuales dos son empresas alemanas que producen en Perú (**Bayer-Monsanto Perú y Heinz Glas**) y que exportan desde Perú hacia diferentes países a nivel internacional; y por otro lado, dos empresas alemanas que no están constituidos en Perú pero que importan insumos producidos localmente hacia Alemania y otros países de la Unión Europea (**Aurubis y Port International GmbH**).
- A partir del análisis e investigación realizada, se constata la falta de información pública y la complejidad que supone identificar la cadena de suministro de las empresas seleccionada en toda su dimensión. El único caso donde reconstruir la cadena desde la producción hasta los clientes finales (no incluye los consumidores finales del producto), fue el de la empresa Heinz Glas, que vende su producción a las empresas del grupo Belcorp, Yanbal, Avon, Revlon, entre otras. En el caso de **Bayer-Monsanto** Perú, se han podido identificar las importadoras principales, siendo Monsanto Holanda y Semillas Seminis en EEUU; pero no se tiene información sobre quienes son las empresas mayoristas, minoristas o supermercados donde se podrían vender estas semillas. En el caso de la producción y exportación de las bananas orgánicas, se ha podido identificar algunos productores, cooperativas y asociaciones, que podrían dar una idea de la problemática el sector, incluido un importador importante de Alemania, pero no



se puede identificar quienes son los mayoristas, minoristas o supermercados clientes de **Port International GmbH**. En el caso de Aurubis es mucho más difícil identificar sus proveedores, porque ni **Aurubis** ni las mismas proveedoras están siendo transparentes acerca de quiénes son los proveedores o clientes respectivamente; salvo Gold Fields, que en sus informes de sostenibilidad indica que Aurubis es uno de sus principales clientes.

- Un elemento importante a destacar tiene que ver con la existencia de tratados de libre comercio o acuerdos comerciales entre el Perú y los países a los que está dirigida la producción de las cuatro empresas analizadas.
- Mientras que algunas de las empresas indican que tienen los documentos e instrumentos necesarios para dar cumplimiento a la debida diligencia, la evidencia recogida sienta razonables dudas sobre si las empresas realmente realizan la debida diligencia en la cadena de valor de manera adecuada.



The image shows the Faber-Castell building, a modern structure with a prominent glass tower on the right side. The tower is shaped like a pencil and contains a large pencil graphic. The building has a curved facade with white columns and a balcony. A fountain is visible in the foreground on the left. A white arrow points towards the building.


FABER-CASTELL
since 1761

6 Recomendaciones

- Dado que desde la perspectiva de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, las "actividades" de una empresa incluyen tanto sus acciones como sus omisiones; y sus "relaciones comerciales" abarcan las relaciones con socios comerciales, entidades de su cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con sus operaciones comerciales, productos o servicios, sería importante que las empresas hagan transparente quienes son sus proveedores y proveedores principales.
- La certificación del cumplimiento de los documentos e instrumentos de debida diligencia, debería ser verificado por una institución especializada de la sociedad civil que se encargue de clarificar que empresas están cumpliendo con la formalidad.
- Se requiere uniformizar los criterios de evaluación, así como la definición de objetivos, metas e indicadores verificables, para asegurar una óptima implementación del enfoque de debida diligencia a adoptar acorde con lo establecido en los Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas.

- Las empresas, en particular, deberían identificar las dificultades que les han impedido establecer un verdadero diálogo social y una negociación colectiva que permita encontrar soluciones consensuadas a los problemas que aquejan a la empresa y los trabajadores, especialmente los surgidos en el contexto de pandemia, estableciendo los ajustes necesarios para generar una genuina superación de dichas dificultades.
- Las empresas deberían ver la actividad de los sindicatos como expresión de una oportunidad para el mejoramiento cooperativo de sus condiciones de empleo, incluyendo el fortalecimiento de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, lo mismo que la disminución de las situaciones de hostigamiento o discriminación que pudieran existir, y, con ello, el logro de mejoras que favorezcan un correlativo incremento del compromiso de sus trabajadores con los objetivos de la empresa, de manera que el incremento de sus utilidades esté ligado a la mejora del bienestar de quienes las producen y sus familias.
- Las empresas alemanas deben tener presente, y anticiparse de ser posible, al inminente impacto que tendrá en su actividad productiva y relaciones comerciales la aplicación de la ley alemana sobre las cadenas de suministro, así como la futura directiva europea sobre la diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, norma que les exigirá que determinen y, en caso necesario, prevengan, atajen o mitiguen los efectos adversos de sus actividades en los derechos humanos.

Anexo N° 1

Guía de Entrevistas para el recojo de información relevante relacionada con el nivel de cumplimiento de los derechos humanos en empresas alemanas que operan en Perú

Objetivos de la Guía

- Servir de referencia para el recojo de información y de evidencia documental sobre la situación de los derechos humanos de los trabajadores y poblaciones ubicadas en el ámbito de acción de las empresas seleccionadas.
- Facilitar el análisis sobre los niveles de cumplimiento de las obligaciones relacionadas con los derechos humanos seleccionados reconocidos en la legislación nacional y el derecho internacional de los derechos humanos, así como en relación con las obligaciones extraterritoriales de los Estados (ETO) en materia de derechos humanos y los Planes Nacionales de Derechos Humanos y Empresas (PNEDDHH).

Derechos a evaluar

Las dimensiones que serán evaluadas están relacionadas con los siguientes derechos humanos.

A la vida e integridad de la persona

A la Autodeterminación

A la salud y una alimentación adecuada

A los derechos en el Trabajo y las libertades sindicales

A la libertad de expresión

Datos de Contexto de las Inversiones

Situación económico-financiera de las inversiones alemanas en el Perú: evolución, tendencias, sectores, impacto.

Balanza comercial entre países.

Convenios bilaterales (Perú-Alemania) de Inversión Directa.

Datos de las Empresas

Composición del accionariado (mayoría o minoría)

Volúmenes de facturación.

Ubicación geográfica.

Número de trabajadores.

Proveedores conocidos / empresas subcontratistas.

Código de conducta o de ética, etc.

Situación de los Derechos Humanos en las empresas

Derecho a la vida e integridad de la persona

La empresa para la que trabaja, ¿ha atentado de forma directa o indirecta (por acción u omisión) contra la **vida de sus trabajadores?** Si la respuesta fuera positiva, de qué manera y cuándo lo hizo.

La empresa para la que trabaja, ¿atenta o ha atentado - en forma directa o indirecta - contra la **integridad física y/o psicológica** de sus trabajadores? Si la respuesta fuera positiva, de qué manera y cuándo lo hizo.

La empresa para la que trabaja, ¿ha atentado - en forma directa o indirecta - contra la vida de las **poblaciones aledañas o alguno de sus grupos de interés** (minorías étnicas, extranjeros, etc.) que se encuentran dentro o fuera de su ámbito de acción? Si la respuesta fuera positiva, de qué manera y cuándo lo hizo.

¿Se ha discriminado alguna vez a los trabajadores por motivos de sexo, religión, preferencias políticas, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, afiliación sindical o algún otro factor?

Si es así, ¿cómo, por quién y por qué? ¿Por parte de compañeros de trabajo, gerencia o contratistas?

¿Se ha acosado alguna vez a los empleados? Por ejemplo, ¿ha existido acoso laboral o sexual? Si es así, ¿por quién y por qué?

¿Se emplean trabajadores jóvenes menores de 18 años o niños? ¿De qué edad? En caso afirmativo, ¿qué tipo de trabajo realizan? ¿Trabajan durante el horario escolar?

¿La empresa verifica la edad de los trabajadores cuando se les contrata por primera vez? Si es así, ¿qué métodos de verificación de edad existen?

Derecho a la Autodeterminación

La empresa para la que trabaja, ¿consulta a las poblaciones ale-
dañas o grupos de interés (minorías étnicas, extranjeros, etc.) que se encuentran dentro o fuera de su ámbito de acción las decisiones que inciden sobre sus condiciones de vida? Si la respuesta fuera positiva, ¿de qué manera y cuándo lo hizo?

Si la respuesta fuera NO, explicar en qué circunstancias esta no fue requerida por la empresa y cómo afectó la relación con el entorno social.

Derecho a la Salud

¿Financia la empresa beneficios de seguridad social? Por ejemplo, seguros de salud, asistencia sanitaria.

La empresa para la que trabaja, ¿tiene prácticas o conductas que ponen en riesgo o afectan la salud de sus trabajadores? Si la respuesta fuera positiva, de qué manera y cuándo lo hizo.

La empresa para la que trabaja, ¿tiene prácticas o conductas que ponen en riesgo o afectan la salud de sus trabajadores, **poblaciones aledañas u otros grupos de interés** dentro de su ámbito de acción? Si la respuesta fuera positiva, de qué manera y cuándo lo hizo.

La empresa para la que trabaja, ¿tiene **políticas o protocolos** orientados a prevenir y/o proteger la salud (física o psicológica) de sus trabajadores y/o la población que se encuentra en su ámbito de acción? ¿Qué tipo de acciones implementa, durante qué períodos, en qué condiciones, etc.?

Los trabajadores de la empresa cuentan con seguros o un **servicio de atención ambulatoria** de salud. ¿Este reúne las condiciones e infraestructura necesaria de acuerdo al tipo de riesgo laboral de la empresa? ¿Cuenta con personal médico especializado durante toda la jornada laboral?

Los trabajadores de la empresa, ¿cuentan con **servicios higiénicos** adecuados? ¿Estos reúnen las condiciones adecuadas? ¿Existen baños diferenciados para hombres y mujeres?

Derecho a la Alimentación

La empresa para la que trabaja, ¿tiene prácticas o conductas que impiden, limitan u obstaculizan el derecho a la alimentación de sus **trabajadores**? Si la respuesta fuera positiva, ¿de qué manera y cuándo lo hizo?

La empresa para la que trabaja, ¿tiene prácticas o conductas que impiden, limitan u obstaculizan el derecho a la alimentación de las **poblaciones aledañas o grupos de interés** dentro de su ámbito de acción? Si fuera el caso, ¿de qué manera y cuándo lo hizo?

La empresa para la que trabaja, ¿promueve de manera activa que sus trabajadores o poblaciones que se encuentran bajo su

ámbito de acción puedan satisfacer su derecho a la alimentación? Si fuera el caso, de qué manera y cuándo lo hizo.

Los trabajadores de la empresa, ¿cuentan con un espacio adecuado para la ingesta de sus alimentos? ¿Este reúne las condiciones adecuadas de higiene?

Los trabajadores de la empresa, ¿cuentan con un horario establecido para el consumo y/o almacenamiento de sus refrigerios?

Derechos en el Trabajo y libertades sindicales

La empresa para la que trabaja, ¿tiene a su personal bajo qué tipo de vínculo contractual (a plazo fijo o determinado, a plazo indefinido, regímenes especiales, servicios no personales, fuera de planilla, en modalidades formativas, etc.)? ¿En qué proporciones?

La empresa para la que trabaja, ¿ha llevado a cabo **ceses colectivos** en los últimos años? Si es el caso, describir las circunstancias y alcance (número de trabajadores implicados, cargos, motivos, etc.). ¿El sindicato fue consultado? ¿apeló la decisión de la empresa? ¿Qué acciones se tomaron y cuál fue la respuesta de la Autoridad de Trabajo?

La empresa para la que trabaja, ¿ha llevado a cabo **despidos individuales** en los últimos años? Si es el caso, describir las circunstancias y alcance (número de trabajadores implicados, cargos, motivos, etc.). ¿El sindicato apeló la decisión de la empresa? ¿Qué acciones tomaron y cuál fue la respuesta de la Autoridad de Trabajo?

La empresa para la que trabaja, ¿respeta la **jornada de trabajo**? ¿Qué duración tiene la jornada promedio en la empresa? En caso de que se den horas extras, ¿la empresa remunera de acuerdo a ley el tiempo adicional de trabajo?

La empresa para la que trabaja, ¿cumple con los tiempos establecidos para **vacaciones**? Si NO fuera el caso, ¿cómo se organiza el descanso anual de los trabajadores?

La empresa para la que trabaja, ¿cumple con las **remuneraciones** mínimas establecidas en la legislación y/o acordadas en los convenios colectivos? Si NO fuera el caso, ¿qué acciones ha tomado el Sindicato?

¿Entienden los trabajadores cómo se determina su salario?

¿Se han hecho descuentos del salario que no se hayan explicado a los trabajadores, o que ellos no hayan entendido?

¿Paga la empresa beneficios de seguridad social? Por ejemplo, asistencia sanitaria, prestaciones por desempleo, jubilación.

¿A cuánto asciende la **remuneración promedio** por categoría ocupacional (obreros, empleadores, directivos)?

La empresa para la que trabaja, ¿cumple con la distribución anual de **utilidades**? ¿Estas se distribuyen de acuerdo a lo establecido por Ley? Si NO fuera el caso, ¿qué acciones ha tomado el Sindicato?

¿Cuántos **sindicatos** existen para la Empresa para la que trabaja? Especificar el tipo de organización (de empresa, de rama o sección; mayoritario o minoritario; de obreros, empleados o mixtos, etc.) y el número de afiliados.

La empresa para la que trabaja, ¿respeto y cumple con: ¿las licencias sindicales, la retención de la cuota sindical, respeta las reuniones sindicales en la empresa, etc.?

La empresa para la que trabaja, ¿cumple con la **negociación colectiva**? Si es el caso, ¿los convenios colectivos tienen una du-

ración o vigencia equivalente a (anual, bianual, otros)? ¿En qué etapa se cierra el convenio colectivo: trato directo, extraproceso, con huelga o arbitraje laboral?

La empresa para la que trabaja, ¿cumple con los acuerdos del convenio colectivo o laudo arbitral? En caso NO lo hiciera, ¿qué acciones ha realizado el Sindicato? ¿Cuál ha sido el resultado de las mismas?

La empresa para la que trabaja, ¿respeta el **derecho a la huelga**? Si NO fuera el caso, ¿qué manera obstaculiza, limita o impide la realización de este derecho? ¿Cuál ha sido la posición de la Autoridad de Trabajo en estos casos?

¿Se han sentido discriminados o amenazados los empleados sindicalizados porque pertenecían a un sindicato?

¿Los empleados dudan sobre unirse o ser miembros de un sindicato? De ser así, ¿por qué?

¿A dónde irían los trabajadores si tienen un reclamo o inquietud sobre su empleo o condiciones de trabajo?

Libertad de Expresión

La empresa para la que trabaja, ¿cuenta con **canales de diálogo** con sus trabajadores o las poblaciones que se encuentran bajo su ámbito de influencia? Si es el caso, ¿de qué manera lo hace?

La empresa para la que trabaja, ¿vulnera o respeta el derecho a la **libre expresión u opinión** de sus **trabajadores**? Si es el caso, ¿de qué manera lo hace y en qué circunstancias? ¿Cuál ha sido la respuesta del Sindicato?

Anexo N° 2

Guía de control sobre el modo como las empresas asumen una Conducta Empresarial Responsable (CER) frente a los derechos humanos

1 ¿Tiene la empresa un compromiso político de asumir la responsabilidad de respetar los derechos humanos? Podrían entregar copia de este compromiso político.

- ¿Quién aprobó el compromiso? ¿En Perú o en Alemania? Oficina
- ¿Para su elaboración se ha contado con asesoramiento especializado interno y/o externo? ¿Y qué oficina(s) se encargaron?
- ¿Qué oficinas tienen la responsabilidad? verificar si el compromiso establece responsabilidades, compromisos y expectativas los diversos actores y stakeholders.
- ¿Se difunde internamente y externamente? ¿Cómo?
- ¿Cómo se refleja la coherencia entre este compromiso con las otras políticas y procedimientos que rigen para sus actividades y relaciones comerciales? ¿Tienen ejemplos?

2 ¿Tiene la empresa un proceso de diligencia debida en materia de DDHH para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordar el impacto sobre los DDHH? ¿pueden entregar una copia del proceso?

- ¿Existe un proceso establecido para realizar la debida diligencia?
- ¿Cuándo realizó la debida diligencia?
- ¿En qué áreas se ha identificado que tienen mayores riesgos de impactos adversos sobre los derechos humanos?
- ¿Qué consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar se han detectado?

3 ¿Tiene la empresa un proceso que permita reparar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar? Me pueden entregar copia del proceso.

- ¿Cuáles fueron las conclusiones de las evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos?
- ¿Qué oficina(s) fueron encargadas de la implementación para prevenir y mitigar las posibles consecuencias negativas?
- ¿Se asignó presupuesto?
- ¿Tienen procesos de supervisión y seguimiento de la eficacia de la implementación?
- ¿Qué indicadores cualitativos y cuantitativos están utilizando para realizar el seguimiento?
- ¿El seguimiento ha llevado o ha contribuido a impulsar continuas mejoras?
- ¿Qué mecanismos de comunicación utilizan para hacer saber sus medidas e impactos sobre los DDHH?
- Verificar que los informes abarcan temas e indicadores sobre la forma en que las empresas identifican y responden a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos
- Podrían enviar ejemplos de los mecanismos de comunicación

4 Reparación en caso de determinarse que han provocado o contribuido a provocar consecuencias negativas.

- ¿Qué mecanismos de reclamación ha establecido la empresa para las personas y comunidades que hayan sufrido las consecuencias negativas?
- ¿Cuál es el procedimiento para tratar el reclamo?
- ¿Qué mecanismos de reclamación no estatales ha utilizado la empresa por sí sola o juntamente con las partes interesadas?
- ¿Usaron procesos de resolución, de diálogo u otros dispositivos culturalmente apropiados y compatibles con derechos?

- ¿Qué mecanismos de reclamación ha establecido la empresa para las personas y comunidades que hayan sufrido las consecuencias negativas?
- ¿Cuál es el procedimiento para tratar el reclamo?

Derecho a la vida e integridad de la persona

¿Considera que la actividad laboral que realiza su personal implica un riesgo para la salud e integridad del trabajador? Si fuera positiva la respuesta, ¿en qué áreas o labores existe riesgo a la salud y seguridad física y mental del trabajador? ¿Qué acciones implementa la empresa para promover la integridad física y/o psicológica de sus trabajadores? Si la respuesta fuera positiva, de qué manera y cuándo lo hizo.

Derecho a la Autodeterminación

En caso la empresa que implemente operaciones que involucren a comunidades o poblaciones aledañas, ¿consulta a las organizaciones o grupos de interés (minorías étnicas, extranjeros, etc.) que se encuentran dentro o fuera de su ámbito de acción, decisiones que inciden sobre sus condiciones de vida? Si la respuesta fuera positiva, ¿de qué manera y cuándo lo hizo?

Derecho a la Salud

¿La empresa cuenta con políticas o protocolos orientados a prevenir y/o proteger la salud (física o mental) de sus trabajadores y/o la población que se encuentra en su ámbito de influencia? ¿Qué tipo de acciones implementa regularmente y cuáles ha incorporado para enfrentar la actual emergencia sanitaria y qué implican estas?

¿La empresa dispone de un servicio de atención ambulatoria de salud para los trabajadores? ¿Este reúne las condiciones e infraestructura necesarias de acuerdo al tipo de riesgo laboral

que existe como parte de sus operaciones? ¿Cuenta con personal médico especializado durante toda la jornada laboral?

¿Cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional activo en la empresa? ¿Cuál es la valoración que tiene acerca de su funcionamiento y cuáles considera que son los aspectos en los que resultó útil la participación del Comité y en cuáles en los que puede mejorar?

Derecho a la Alimentación

¿La empresa promueve de manera activa que sus trabajadores o poblaciones que se encuentran bajo su ámbito de acción, puedan satisfacer su derecho a la alimentación? Si fuera el caso, de qué manera y cuándo lo hizo.

¿La empresa cuenta con procedimientos o servicios (internos o externos) que favorezcan una alimentación saludable de sus trabajadores (comedores adecuados, cafetería con una oferta idónea, facilidades para la limpieza de utensilios, charlas nutricionales)? Si la respuesta fuera positiva, ¿de qué manera lo lleva a cabo y desde cuándo?

Los trabajadores de la empresa, ¿cuentan con un horario establecido para el consumo y/o almacenamiento de sus refrigerios? ¿La empresa implementa políticas y medidas que facilitan el derecho a la alimentación de las poblaciones aledañas o grupos de interés dentro de su ámbito de acción? Si fuera el caso, ¿de qué manera y cuándo lo hizo?

Derechos en el Trabajo y libertades sindicales

¿Cuál es la modalidad contractual predominante en la empresa (a plazo fijo o determinado, a plazo indefinido, regímenes especiales, servicios no personales, etc.)? ¿En qué proporciones está distribuido el personal según su modalidad contractual?

¿La empresa ha llevado a cabo ceses de personal - colectivos o individuales - en los últimos años? Si es el caso, describir las circunstancias y alcance (número de trabajadores implicados, cargos, motivos, etc.). Frente a estas circunstancias, ¿la empresa implementó algunas medidas para facilitar la reconversión del personal cesado o promover su reinserción laboral en otras empresas o rubros?

¿Cómo está estructurada la jornada de trabajo en la empresa? ¿Qué duración tiene la jornada promedio en la empresa? Si se realizan horas extras, ¿está es remunerada o se compensa con descanso?

¿La política salarial es definida unilateralmente por la empresa o en ella participan, de ser el caso, las organizaciones sindicales? ¿Cuentan con sindicatos? ¿Cuántos existen en la Empresa? ¿Qué políticas o medidas implementa la empresa para promover el diálogo social con sus organizaciones sindicales y garantizar un contexto apropiado para el libre ejercicio del derecho de asociación de su personal?

¿La empresa cuenta con convenios colectivos suscritos con sus sindicatos? ¿Qué tiempo de vigencia o duración tienen (anuales, bianuales, otros)? ¿Estos convenios son acordados en trato directo con sus sindicatos o se resuelven de modo heterónomo (es decir con participación de la Autoridad de Trabajo o por medio del arbitraje laboral)?

¿La empresa ha debido enfrentar la realización de huelgas organizadas por sus sindicatos? ¿Por qué motivos se dio la huelga y cuándo se llevó a cabo?

¿La empresa tiene denuncias ante instancias administrativas o regulatorias por incumplimiento de normas o procedimientos? Si fuera el caso, explicar los motivos y estado de tales denuncias.

Libertad de Expresión

¿La empresa cuenta con canales de diálogo con sus trabajadores o las poblaciones que se encuentran bajo su ámbito de influencia? Si es el caso, ¿de qué manera lo hace?

¿La empresa promueve el derecho a la libre expresión u opinión de sus trabajadores? Si es el caso, ¿cuándo lo hace y a través de qué medios?

ACTUALIZACIÓN DEL INFORME SOBRE IMPACTO EN LOS DERECHOS HUMANOS

DE EMPRESAS **ALEMANAS**
QUE OPERAN EN PERÚ

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).
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 esta-

blecido 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** solo 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** solo se concretaron la mitad de las capacitaciones sobre salud ocupacional programadas durante la pandemia (p. 87).

Actualización

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 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

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

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 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 (lu-

cro cesante y daño moral). En la sentencia el Poder Judicial pone en entredicho 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 negociaciones para acordar las condiciones de la terminación. 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 (5) 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 desempañaba 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 sien-

- do sindicato minoritario.
- Discriminación en el trabajo por filiación sindical: Efectuó diferenciación arbitraria en contra de los trabajadores sindicalizados.
- Infracción a la Labor Inspectiva. No cumplir oportunamente con el requerimiento por incumplimiento de normas sociolaborales

Avances en materia de Debida Diligencia y Derechos Humanos

9. Las empresas manifestaron contar con un compromiso público relacionado a 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 de la revisión de 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 empresas que señalan que cuentan con una unidad específica (Compliance) bajo supervisión del CEO y que esta 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

- Considerando que para muchas empresas la Debida Diligencia es una materia nueva, se trata de procesos donde encontramos una mayor posibilidad de mejora continua posible.
- Mientras que algunas empresas ya tienen implementado un sistema de gestión de riesgos o están en proceso de implementarlo progresivamente a nivel internacional, otras empresas todavía están en proceso de adecuar y buscar formas para implementar y realizar un sistema de gestión de riesgos en su cadena de valor.
- Caso 1: Aparentemente realiza un proceso de debida diligencia. Sin embargo, no queda claro cómo se realiza el análisis de riesgo y sus medidas correctivas. No existe un informe específico relacionado con la implementación de la debida diligencia, responsables, medidas preventivas y correctivas.
- Caso 2: no existe un procedimiento o proceso de debida diligencia con análisis de riesgos, medidas preventivas y correctivas, responsables, etc. En el caso de los proveedores, la misma empresa indica que recién ha iniciado un proceso de pedir a los proveedores si tienen certificaciones o acciones de RSE, lo cual no implica necesariamente un análisis del impacto en la cadena productiva. Los informes de sostenibilidad no incluyen indicadores de derechos humanos.

Recomendaciones

- 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.

- Construir un sistema de relaciones laborales basado en la confianza y el diálogo social con los trabajadores y sus organizaciones, para que sobre la base de una agenda de objetivos concretos, puedan obtener beneficios y mejoras en las condiciones de trabajo, de vida y seguridad para todas las partes involucradas.
- Establecer mecanismos de seguimiento y control del cumplimiento de la Ley de Debida Diligencia sobre la Cadena de Valor alemana, en cada una de las etapas que conforman la cadena de suministro, tanto en la provisión de insumos y servicios relacionados con la producción como en la distribución y colocación de los producidos en los mercados.



