



EMPRESAS CHILENAS EN PERÚ

**Debida diligencia y
derechos humanos**

**TRABAJADORES
LUCHANDO
POR UN
SUELDO DIGNO.**

LIMA, OCTUBRE 2023

Es notable el crecimiento de la inversión privada chilena en el Perú, la cual se benefició de políticas que brindaron facilidades a la inversión extranjera —incluyendo la flexibilización de la legislación laboral, la importación libre de aranceles o facilidades tributarias— lo que permitió su rápida consolidación en el mercado peruano.

Sin embargo, no todo es color rosa en estas empresas.

En el Perú —dicen sus trabajadores por medio de sus sindicatos— estas empresas vulneran con frecuencia derechos laborales vinculados a la libertad sindical y la seguridad y salud ocupacional, lo mismo que se imponen tratos discriminatorios y condiciones salariales desfavorables para los trabajadores.

Esta situación ocurre porque estas empresas operan sin tener como objetivo que sus actividades se realicen sin vulnerar los derechos fundamentales de las partes con las que interactúan. Y sucede a pesar de que estas difunden por diversos medios sus compromisos en materia de sostenibilidad social, ambiental y gobernanza corporativa. Pese a lo cual estas prácticas siguen ocurriendo en países como Perú, Colombia o Argentina, distando mucho de los estándares de trabajo decente o digno esperados por sus trabajadores.

Estas circunstancias se dan también

de estas inversiones— incumple sus obligaciones extraterritoriales de garantizar que las empresas chilenas que operen en terceros países actúen conforme a los estándares de derechos humanos y ambientales consagrados en los tratados y convenios internacionales que ha suscrito Chile, los cuales hacen parte de los objetivos que el propio Estado chileno consignó en su Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos.

La situación reportada evidencia los límites de los mecanismos de autorregulación que no han sido suficientes para impedir la vulneración de estos derechos y/o garantizar una adecuada remediación o mitigación de los daños producidos sobre los trabajadores y demás grupos implicados.

La impunidad con que se vulneran derechos exige una acción más asertiva de los Estados, y exigen que se adopten normas vinculantes en materia de debida diligencia empresarial y conducta empresarial responsable. Normas con enfoque de derechos, tal como ya se viene dando en países de la Unión Europea, como Alemania, Francia, Noruega y Países Bajos, y como se espera se comience a discutir en Latinoamérica para asegurar que la actividad empresarial contribuya al desarrollo social y ambiental de los países, y no a degradar el medio ambiente o vulnerar derechos fundamentales en perjuicio de los derechos humanos de todos.

Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos (Perú EQUIDAD)

Jirón Mariscal Miller 2182, Lince, Lima.
contacto@equidad.pe
www.equidad.pe

Autor: Luis Torres Montero

Fotos: SUTRAGRISA

Diseño y diagramación: Taryn Chee Cucalon

Debida diligencia y derechos humanos

LOS DESAFÍOS QUE ENFRENTAN LAS EMPRESAS CHILENAS EN PERÚ

El crecimiento de la actividad empresarial chilena en el Perú en las últimas décadas ha sido notable. Desde los años noventa el ingreso de importantes grupos empresariales chilenos en los sectores retail, comercio, energía y manufactura se vio favorecido por la implementación de una agresiva política de liberalización comercial, flexibilidad laboral y beneficios tributarios, logrando en poco tiempo posicionarse como una de las principales inversiones extranjeras en el país. Reflejo de este proceso fue, entre otros, la inauguración de de-



cenas de tiendas retail de capitales chilenos en un número importante de ciudades, comenzando por la capital Lima. Sin embargo, el impacto social y laboral de estas inversiones ha sido objeto de serios cuestionamientos que contradicen

los compromisos públicos de dichas empresas y del Estado chileno respecto a los derechos humanos y la sostenibilidad ambiental.

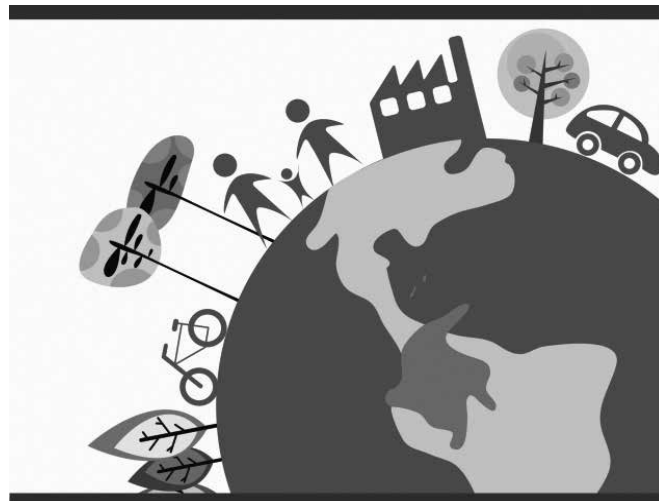
La precariedad institucional y legal del Estado peruano, en un con-

texto de debilitamiento del tejido social peruano y de ausencia de una cultura de ética empresarial extendida, explican en gran medida las brechas existentes entre la práctica de estas empresas y los parámetros de una conducta empresarial responsable -tal como la define la Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo Económico (OCDE)- o los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Lo que queda en evidencia a partir de la data disponible sobre el impacto en los derechos humanos de un conjunto de empresas chilenas que operan en el país.

La relación de las empresas chilenas en el Perú con sus trabajadores y sindicatos, por ejemplo, se encuentra en las antípodas de lo que implicaría una conducta empresarial basada en el enfoque de la debida diligencia empresarial en materia de derechos humanos. Actos de hostigamiento a dirigentes sindicales, incumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional, el abuso en la contratación temporal, aunado a un sistemático bloqueo de las demandas

legítimas de los trabajadores, acusan un modo sistemático de operar en contra los derechos de miles de trabajadores y sus familias en todo el territorio peruano.

Lamentablemente, tampoco se observa una respuesta asertiva por parte del Estado chileno para promover y garantizar que sus inversiones en el exterior operen en el marco de los derechos humanos fuera de sus fronteras. La pasividad con que las autoridades chilenas enfrentan las diversas denuncias recibidas desde diversos países contra la actuación de empresas domiciliadas en su territorio, constituye una clara omisión de sus obligaciones extraterritoriales en materia de derechos humanos y ambientales, lo que atenta indefectiblemente contra las posibilidades de desarrollo y la mejora de la calidad de vida de las personas afectadas por la actividad de empresas



Fuente: Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales

chilenas.

En este reportaje se da cuenta de la situación de los derechos humanos en un conjunto de empresas chilenas con una importante presencia en el mercado peruano: los grupos CENCOSUD, RIPLEY y SAGA FALABELLA. Como parte de su labor de promoción y defensa de los derechos humanos, Perú EQUIDAD ha publicado ya dos informes que recogen los testimonios de algunos dirigentes sindicales y algunos casos concretos de afiliados que, documentados, nos trazan un panorama desalentador. Informes para los que se solicitó información a las empresas aludidas en estos, pero sin recibir respuesta hasta el cierre de esta nota.

1 Perú EQUIDAD ha publicado ya dos informes sobre el Impacto en los Derechos Humanos de empresas chilenas que operan en el Perú (2019) e Impactos de las empresas chilenas en los derechos humanos en: Argentina, Colombia y Perú (2021)

¿De quién es la responsabilidad?

Es un consenso que las empresas chilenas tienen una presencia importante, financiera y comercialmente en el Perú. Estas han inyectado volúmenes de inversión a gran escala alentadas por las políticas de promoción de la inversión privada (marcos regulatorios flexibles) que propiciaron el arribo en masa de la inversión extranjera chilena a nuestro país. Así, las tiendas por departamentos chilenas pasaron a formar parte de nuestro paisaje urbano en un período en el que la economía superaba una crisis de hiperinflación, diversificando la oferta de productos al liberalizarse las importaciones y alentando el consumo ampliando el acceso al crédito.

En forma simultánea al crecimiento de las inversiones de Chile en el exterior, el Estado chileno asumió nuevas obligaciones en materia de derechos humanos en el marco de las políticas públicas adoptadas para calificar como miembro pleno de la OCDE. Comenzando con el compromiso de respetar y promover las Directrices de la OCDE para las Empresas Transnacionales; particularmente las concernientes a la sostenibilidad ambiental, la gobernanza corporativa y los derechos humanos. Asume, al mismo tiempo, las obligaciones extraterritoriales que se desprenden consustancialmente de la extensa normativa internacional en materia de derechos

económicos, sociales, culturales y ambientales del Sistema de Naciones Unidas y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos a los que soberanamente Chile se ha sometido.

Desde esta óptica, lo que haga o deje de hacer el empresariado chileno en terceros países (incluido el Perú) concierne directamente al Estado chileno. Las autoridades chilenas encargadas de las políticas de derechos humanos y relaciones comerciales tienen la obligación jurídica de garantizar la práctica de la debida diligencia empresarial por parte de las inversiones chilenas más allá de sus fronteras. Situación que, lamentablemente, no ocurre en la práctica, tal como se recoge de los diferentes testimonios reunidos por EQUIDAD en sendas investigaciones publicadas el 2019 y el 2021. Si la situación no pin-

taba bien antes, durante la pandemia se agravaron una serie de vulneraciones a los derechos humanos en empresas chilenas que operan en dos sectores principalmente: el retail y la industria manufacturera. En ambos sectores, a pesar de los enormes beneficios obtenidos durante su implantación en Perú, se siguen denunciando relaciones laborales conflictivas, que impiden que las empresas y sus sindicatos negocien horizontalmente y logren acuerdos sostenibles pues, a pesar de la existencia de normas y disposición de las autoridades para encontrar salidas concertadas, estas finalmente no se llevan a la práctica. La imposibilidad de entablar procesos de diálogo social, en este sentido, constituye en este terreno un obstáculo mayor para la democracia y la adopción de conductas empresariales responsables.

¿SABÍAS QUE...?

En el periodo 1990-2020, Perú fue el segundo destino de las inversiones chilenas en el exterior, con la participación de más de 400 empresas que acumulan un monto de 20.048 millones, lo que representa el 14,8% del total de las inversiones chilenas en el mundo.

Según PROMPERÚ, en este periodo se ejecutaron 134 proyectos de inversión que involucran a 76 empresas chilenas, incluidas FALABELLA y CENCOSUD.

En los últimos 20 años, la inversión chilena en Perú superó los 6,000 millones de dólares, lo que evidencia el compromiso y la visión empresarial demostrados por más de 70 compañías que operan en el país.

Según datos de la Embajada de Chile en el Perú, a nivel sectorial estas inversiones se concentraron principalmente en servicios (66,6%), energía (20,6%) e industria (9,8%).

En el 2021, el intercambio comercial entre Chile y Perú superó los US\$ 3.000 millones. En el 2022 este intercambio creció a US\$ 3.576 millones.

Fuentes: INFOBAE, Perú Retail, La República, El Peruano.

Los compromisos del Estado chileno en materia de derechos humanos



Fuente: es.wikipedia.org/wiki/Gobierno_de_Chile#/media/Archivo:La_Moneda_vista_desde_Plaza_de_la_Constituci3n.jpg

La aprobación por Chile el 2017 de un Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (PNAEDH), despertó expectativas en diversos sectores y colectivos involucrados con la actividad económica de las empresas chilenas. Entre otros sectores, los sindicatos peruanos vieron en esta política un mecanismo que podría contribuir al respeto de los derechos humanos en la actividad de las empresas chilenas en el Perú.

Los lineamientos incorporados en el PNAEDH de Chile constituyen un marco de referencia para que las empresas chilenas respeten los derechos humanos. Integra 158 compromisos específicos de 17 instituciones públicas, que competen tanto a empresas e instituciones públicas y privadas. Su referente esencial son

los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. El aspecto central es que las empresas deben respetar las normas nacionales y también los derechos humanos internacionalmente reconocidos, dentro y fuera de las fronteras nacionales. En ese sentido, esta política pública constituye un referente de cómo las inversiones chilenas deben modelar su actuación, tanto en Chile como a lo largo de la cadena de suministro en el exterior.

Lamentablemente, este escenario está todavía muy lejos de realizarse. Poco antes de la aprobación del plan chileno, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) de las Naciones Unidas advirtió en junio de 2015 que "Si bien el Comité nota con satisfacción la informa-

ción proporcionada sobre la creación de un Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, le preocupa que el Estado parte aún no cuente con un marco normativo que vele por el respeto pleno de los derechos humanos económicos, sociales y culturales por parte de empresas que desarrollan su actividad en el Estado parte y aquellas sujetas a su jurisdicción que desarrollan sus actividades en el extranjero". Y, entre otros aspectos, recomendó a Chile que "Adopte medidas legislativas y administrativas adecuadas para asegurar la responsabilidad legal de las empresas y sus filiales que tengan su sede en el territorio del Estado parte o estén gestionadas desde él, en relación con las violaciones de los derechos económicos, sociales y culturales en sus proyectos en el extranjero."

Libertad sindical restringida y asediada

El mes de julio pasado, dirigentes del Sindicato de RIPLEY tomaron control de algunos espacios públicos de la tienda de la empresa San Borja, una de las más importantes en Lima y, megáfono en mano, clamaron -en proclama transmitida en directo por las redes sociales- ¡RIPLEY, carajo, respeta mi trabajo! En su Facebook institucional explicaron el motivo de su protesta: la empresa no atiende sus demandas y reclamos. En efecto, tras siete meses de negociaciones frustradas, además de no reconocer la

justeza de sus exigencias, los trabajadores afiliados al SUTRAGRISA denuncian ser simultáneo objeto de prácticas antisindicalistas (actos de hostilidad), que vulneran no solo su derecho a la libertad sindical, sino que generan en paralelo temor e indefensión entre los trabajadores que se atreven a reclamar por sus derechos.

RIPLEY tiene 31 tiendas en todo el Perú, tres centros comerciales y dos más en proyecto (Iquitos y San Juan de Lurigancho). Lleva 26 años de funcionamiento en el me-

dio y cuenta con miles de clientes habituales con ventas aseguradas que explican su acelerado crecimiento. A pesar de ello solo ofrece aumentos de dos soles diarios en su negociación colectiva, lo cual genera, naturalmente, desazón entre los trabajadores en un contexto en el que una persistente inflación en los productos de primera necesidad erosiona la capacidad de gasto de los morados de RIPLEY -tal es el color del uniforme de su personal- a pesar del crecimiento de la empresa.

Estrategias compartidas por las empresas chilenas

Para los dirigentes sindicales, las empresas CENCOSUD y RIPLEY comparten pautas comunes en las políticas y estrategias laborales empleadas con sus trabajadores. Por ejemplo, en el papel que juegan determinados staffs de abogados con influencia y vínculos en el Estado y los gremios empresariales. Uno de estos estudios es el bufete Vinatea Toyama, que desde el 2019 representa legalmente al holding CENCOSUD y a los

Grupos RIPLEY y SAGA LABELLA.

"Se trata de un estudio con mucha influencia y poder. Hay jueces que le temen. El estudio tiene un poder atrás que los avala. Es una clara influencia en la justicia laboral en el país",

señala Hugo Visosa, dirigente sindical con 24 años de trabajo en RIPLEY (ingresó dos años después del inicio de operaciones).

Esta opinión es también compartida por el secretario general del SUTRAGRUCEP, Javier Martínez Puchoc, que agrupa a los trabajadores de CENCOSUD.

"La concentración de servicios profesionales ofrecidos a empresas chilenas, que repiten estrategias de relacionamiento con sus trabajadores comunes, es digna de sospecha para nuestros sindicatos", reiteró.



Sin diálogo social los derechos humanos encuentran mayores dificultades para realizarse

Fuera de sus horas de trabajo, Hugo Visosa se planta en el frontis de la empresa con un cartel que reclama: “¡Chile, respeta al Perú que te abrió las puertas!”. Un numeroso grupo de compañeros de trabajo lo acompaña con parlantes y banderolas. De acuerdo a un informe elaborado por la congresista Sigrid Bazán, la empresa RIPLEY encabeza la lista de las empresas con más sanciones por infracción de la normativa laboral interpuestas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Semanas antes, Visosa había sido retirado del comedor de la tienda cuando convocaba a los trabajadores a participar en la marcha por el Primero de mayo. Por este motivo, el mismo día del trabajador, Visosa fue tratado por el gerente de la tienda como un agente perturbador del personal, advirtiéndole que ese no era el lugar donde hacer sus llamados, que para “eso tiene otros momentos”.

¡Déjalos almorzar tranquilos!, se escucha esperarle en un video que circuló por redes sociales y que condensa el

tenso momento. Ambos se conocen de tiempo, pues son de los más antiguos laborando en RIPLEY. Lo cual no evita que el representante de la empresa intente bloquear con su cuerpo el paso de Visosa.

“El tema del diálogo social está venido a menos. No se puede realizar cuando te mandan a enfrentarte con los abogados”. Para los trabajadores los abogados no quieren transar, solo buscan amedrentarlos se queja el dirigente sindical.

Esta situación no es de ahora. Visosa fue denunciado judicialmente por una jefa de recursos humanos de la sede RIPLEY Trujillo, a pesar que él trabaja en Lima. Una afiliada de dicho local le pidió orientación a Hugo por redes sociales. Y este al compartir la denuncia de la trabajadora en el Facebook del sindicato, fue querrellado por la empresa acusándolo de difamación.

“En la mayoría de los casos, son jueces corruptos”, dice alguien que manifiesta temor para identificarse. Visosa recuerda que se revirtió la sentencia en primera instancia. “Ya me habían sentenciado supuestamente. Si se confirmaba esa decisión, prácticamente me despedían, por delito doloso”. El caso de-

moró 4 años en cerrarse. Terminó en el 2019. “La empresa me empezó a suspender. Encaré un proceso de sanciones arbitrarias de la empresa”, manifiesta Hugo. No se le otorgó el derecho de defensa. El juez se pronunció, le negaron la casación.

“Me suspendieron y amonestaron. RIPLEY me trasladó de su local del Jockey Plaza al de San Borja. Económicamente, este cambio me afecta. Y solo por el hecho de transmitir un mensaje sindical en el comedor (aunque tenía el respaldo de mis compañeros”, dice Hugo.

Visosa refiere que RIPLEY considera un riesgo que los trabajadores se sumen al sindicato. “Los afiliados y los no afiliados se sienten parte de la lucha, comienzan a

ver cómo son las cosas. Y cuándo se dan cuenta que le están vulnerando sus derechos poco a poco cobran conciencia y se unen a nosotros”. El sindicato de RIPLEY cuenta con 470 trabajadores afiliados a nivel nacional, siendo Piura (la base más importante), Chiclayo, Huancayo, Arequipa e Ica las ciudades con mayor número de miembros.

“El tema del diálogo social está venido a menos. No se puede realizar cuando te mandan a enfrentarte con los abogados”.



Sueldos de hambre



Este año la empresa ofrece solo 60 soles de aumento: 2 soles diarios de aumento.

Según el SUTRAGRISA, los salarios en RIPLEY no se mueven desde el 2020. Ese año aumentaron por última vez en 83 soles. Entre el 2021 y 2023 no se dio ningún aumento. El sueldo fijo de un vendedor en tienda es de 990 soles. Y de los cajeros, entre 990 y 1,490 soles (el cambio del dólar es de S/. 3.80 por dólar actualmente). A estos montos se agregan las comisiones, pero el monto de estas es incierto y no responde a ningún factor que dependa del trabajador. Este no puede negociar el precio con el comprador, tampoco salir a ofrecerlo fuera de la tienda.

El último convenio colectivo histórico lo suscribieron el 2011, durante el gobierno del ex presidente Ollanta Humala. "Nuestro sueldo básico era un escándalo. En esos tiempos ascendía a unos 100 soles, cuando el sueldo mínimo era de 500 soles". En aquella negociación se cerró un acuerdo que homologaba el salario básico de la empresa con el salario mínimo legal, lo cual fue un avance notable considerando el punto de partida. Visosa sostiene que el aumento de sueldo resulta siempre difícil de lograr. Este año la empresa ofrece solo 60 soles de aumento: 2 soles diarios de aumento.

El despido como mecanismo de presión

Fernando Sevilla es también dirigente y fue despedido por su empleador SAGA FALABELLA acusándolo de cometer una falta grave. "Por unos códigos que se usaron en la caja registradora cuando su labor en la tienda no le estaba permitido", explica Sevilla. El trabajador aduce que la gerencia de Megaplaza, donde trabajaba, lo autorizó a hacerlo; sin embargo la decisión de despedirlo provino de la sede de San Isidro, sin lugar a reclamo. El argumento se repetía hasta el cansancio: "es una falta grave", alegada cada vez que se está ante casos que involucran a afiliados del sindicato.

Sevilla considera que este fue un pretexto direccionado. Antes del despido, había denunciado varios abusos de la empresa. La audiencia de su caso se realizó el primero de agosto y está a la espera de su resolución. Tiene cinco hijos, tres de ellos en etapa



escolar. Fue despedido cuando era secretario general del Sindicato Unitario de Trabajadores de SAGA FALABELLA (SUTRASAF). Trabajaba en el local del centro comercial Plaza Norte, en el distrito de Independencia. La afectación fue muy dura, pues es el único sostén que tiene su familia.

Sevilla denuncia que la empresa SAGA FALABELLA intentó falsificar su firma

en una carta de renuncia. En un video colgado en redes registra el momento cuando quiere fotografiar el documento que consignaba su supuesta firma, pero un grupo de empleados rápidamente se lo impi-

de. La Gerencia lo había convocado para firmar una carta de pre-despido.

Nathaly Choquehuanca fue despedida el año 2016 de la tienda RIPLEY Trujillo, también acusada de faltas graves. La empresa le cursó una carta de despido a pesar de tener conocimiento del problema de salud de su hija. Ella pidió licencia por tres meses para dirigir el tratamiento de quimioterapia requerido para salvar a su hija. Sus compañeros de labores reunieron decenas de firmas dirigidas a la Gerencia, solicitando el permiso de tres meses para su colega. Lo consiguió, pero sin goce de haber. Desde entonces pasaron siete años. A pesar de su esfuerzo, su hija Nathaly finalmente falleció y en el proceso judicial iniciado contra RIPLEY por el despido laboral la judicatura falló a favor de la empresa.



Salud y seguridad ocupacional: una bomba de tiempo

Un video colgado en las redes muestra un roedor de regular tamaño pasearse por los productos congelados de los Supermercados Metro, en el distrito populoso de Chorrillos. Han pasado algunos meses de su exposición pública, se ha disipado la sanción social, "todo retorna a la normalidad". Por eso el personal de la empresa asegura que los encargados de la seguridad y salud en el trabajo no aprendieron la lección, y no hacen revisiones periódicas para prevenir situaciones similares. "Si se revisa la trastienda, hallarán varias sorpresas, no solo de esta tienda, en todas", comenta un trabajador de una de las empresas CENCOSUD.

Para los trabajadores de Metro, la corrupción es el principal motivo por el que no se inspeccionan adecuadamente las trastiendas y almacenes. Los inspectores del SENASA y de las municipalidades se ponen de acuerdo, en diferentes tiendas, para "acondicionarlas" antes de la visita del inspector de salubridad, evitando así una multa o penalización.

No solo eso. Las cámaras de vigilancia son utilizadas para sancionar a los sindicalistas. Si no lo eres y cometes una falta, lo pasan por agua tibia. Pero si estás afiliado o eres dirigente, otro es el cantar. "Acá el tema de la persecución

judicial es una constante", refiere un miembro del SUTRAGRUCPEP. La percepción de los empleados es que la empresa se enriquece a costa de un trabajo que no es bien remunerado y que presiona con el despido si eres sindicalista.

De acuerdo al SUTRAGRUCPEP, desde el 2017 hasta el 2019 se dieron 600 desafiliaciones, sin documento que lo registre. Actualmente la organización está constituida por 285 afiliados, que representan el 2.85% del total de trabajadores en la empresa (10,000). La empresa ataca sistemáticamente al trabajador buscando su salida del sindicato o, en su defecto, para ser despedido.



Empresas chilenas en la prensa peruana

Un informe de Perú EQUIDAD (2020) sobre el tratamiento periodístico en medios locales de las empresas chilenas en Perú, encuentra que estas ocupan los primeros cuatro lugares de la demanda de los anunciantes, en los principales diarios, hasta el punto de colocar portadas en medios concentrados. No se avizora ninguna posibilidad de un desarrollo editorial en los principales medios del país sobre tópicos relacionados a reclamos sindicales.





Negociación colectiva desigual

Ha circulado también en redes sociales un material que evidenciaría un trato diferenciado entre los trabajadores de Chile con respecto al Perú. El convenio colectivo suscrito por el sindicato de RIPLEY en Chile incorpora cláusulas que no son consideradas en las negociaciones con los sindicatos peruanos. En Chile las remuneraciones son indexadas cada seis meses, de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor. Acá en Perú la gerencia ofrece 60 soles de aumento transcurridos tres años del último ajuste. Los trabajadores están en desacuerdo, pues no podrán recuperar el poder adquisitivo de sus remuneraciones, devaluadas por la inflación

y el aumento del costo de vida.

Esta situación -que afecta el derecho humano a un trabajo y una vida digna- colisiona con los objetivos adoptados en el PNADHE de Chile, que asigna al Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile, a la academia Diplomática, y a sus Embajadas en terceros países, como Perú, la obligación de velar, con herramientas y módulos adecuados, por el respeto de los derechos humanos. Como país miembro de la OCDE, además, Chile está igualmente obligado a "apoyar los procesos de instalación de capacidades de derechos humanos en las empresas, así como impulsar la implementación de la debida diligencia

en derechos humanos por éstas, con el fin de que puedan identificar, prevenir, mitigar y, en su caso, reparar los impactos adversos reales y potenciales en el marco de sus operaciones".

La aspiración de los trabajadores peruanos no es otra que el respeto de sus derechos que los tratados internacionales consagran. Tal como son enunciados en los programas de Chile que prometen un crecimiento sostenido y sostenible, pero hasta el momento solo "para adentro", dejando de lado otras tierras que los acogieron y fueron útiles para incrementar su rentabilidad, pero no el bienestar de la población que constituye su mano de obra.

Desafíos pendientes para garantizar la Debida Diligencia y los Derechos Humanos

El notable crecimiento de la inversión privada chilena en el Perú, favorecido por políticas que brindaron facilidades a la inversión extranjera y permitieron su rápida consolidación, contrasta con la situación que atraviesan los trabajadores de varios de sus más importantes grupos económicos y marcas corporativas.

A partir de las investigaciones hechas por EQUIDAD, las empresas RIPLEY, SAGA FALABELLA y CENCOSUD implementan políticas laborales que ponen en riesgo (y en algunos casos vulneran directamente) derechos laborales vinculados a la libertad sindical, la seguridad y salud ocupacional, además de tratos discriminatorios y condiciones salariales desfavorables para los trabajadores que deciden afiliarse a un sindicato.

Esta situación generalizada es plausible de explicar por varios factores. Uno primero son las grandes dificultades que tienen estas empresas para traducir sus compromisos de buen gobierno corporativo y sostenibilidad social y ambiental, con prácticas que no afecten negativamente los derechos fundamentales de los grupos con los que se relacionan, comenzando por sus

trabajadores. No obstante la prolífica publicidad con que promocionan sus compromisos en materia de responsabilidad social empresarial, sus prácticas cotidianas en países como Perú distan mucho de los estándares de trabajo decente o digno que se esperan de ellas.

En el orden de responsabilidad, es importante destacar el rol pasivo que viene cumpliendo el Estado chileno respecto de sus obligaciones extraterritoriales de garantizar que las inversiones chilenas que operan en terceros países, se lleven a cabo conforme a los estándares de derechos humanos y ambientales consagrados en los tratados y convenios internacionales suscritos por este país. Estos compromisos fueron ratificados con la aprobación del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos en 2017, a las que se agregan las derivadas de su condición de país miembro de la OCDE, como son las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales que están obligadas a promover.

Cabe destacar que las autoridades chilenas tomaron conocimiento de la situación reportada por los trabajadores y sindicatos en este reportaje. El 3



de mayo del 2019 EQUIDAD presentó el informe sobre el impacto en los derechos humanos de cuatro empresas chilenas importantes (CENCOSUD, Ripley, Saga Falabella y Protisa) a los funcionarios responsables del Punto de Contacto OCDE y del PNAEDH en Santiago de Chile.

De igual manera, el Embajador en Lima Roberto Ibarra García recibió a los sindicatos de empresas chilenas que lograron exponer su situación, compartiendo un memorial basado en el informe elaborado por Perú EQUIDAD, en el que demanda "se promueva la conformación de una mesa de diálogo multiactor, donde participen las gerencias generales de las empresas chilenas comprendidas en el Informe, la representación sindical de las organizaciones firmantes y funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) del Perú, con participación de la representación diplomática chilena en nuestro país, con el objeto de analizar los problemas reportados en el informe en cuestión y avanzar hacia acuerdos consensuados que permitan mejorar el clima laboral interno y garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos laborales fundamentales en estas empresas".

Asimismo, consideran necesario "definir un mecanismo de comunicación directa y periódica entre las organizaciones sindicales firmantes y la Embajada de Chile en Perú, que permita informar sobre los avances o

retrocesos en el ejercicio de los derechos laborales fundamentales en las empresas comprendidas en el informe presentado con apoyo de Equidad".

La situación reportada por los trabajadores entrevistados demuestra los límites de los mecanismos de autorregulación para evitar o impedir vulneraciones sistemáticas a los derechos humanos o garantizar una adecuada remediación o mitigación de los daños producidos.

La impunidad con que se vulneran derechos exige una acción más asertiva de los Estados, que demandan adoptar normas vinculantes en materia de debida diligencia empresarial y conducta empresarial responsable con un enfoque de derechos. Es lo que viene ocurriendo en países de la Unión Europea (como Alemania, Francia, Noruega y los Países Bajos), y como se espera se comience a discutir en Latinoamérica para asegurar que la actividad empresarial

contribuya al desarrollo social y ambiental de los países, y no a degradar el medio ambiente o vulnerar derechos fundamentales de las y los ciudadanos.

Tal aspiración no debería significar una dificultad, pues, tal como se señala en el PNADHE de Chile, en concordancia con el Principio 29 de los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (2011), "las empresas deben establecer o participar en mecanismos de reclamación eficaces de nivel operacional a disposición de las personas y las comunidades que sufran las consecuencias negativas, para que sea posible atender rápidamente y reparar directamente los daños causados". Una responsabilidad que debe ser atendida, más allá de cualquier idiosincrasia y sistema local, la misma que transcurre en la línea de los derechos universales que propugna la OCDE.





PERÚ EQUIDAD
Centro de Políticas Públicas y Derechos Humanos

**PLATAFORMA DE LA
SOCIEDAD CIVIL SOBRE
EMPRESAS Y DERECHOS
HUMANOS EN PERÚ**

Con el apoyo de

