



## PROYECTO

# VIGILANCIA SOCIAL DE EMNS

CMPC S.A.- Forsac Perú S.A.

2007

## I. INFORMACIÓN GENERAL Y ECONÓMICA

### 1.1 CMPC S.A. – En el Mundo

#### **Sede Principal:** Chile

Fundada en 1920, Empresas CMPC ha sido una de las primeras empresas en Chile en la fabricación de celulosa y papel.

Cuenta con más de 86 años de experiencia en el rubro de negocios forestales, celulosa, papeles, cartulinas, productos *tissue*, papel periódico, bolsas industriales, cajas de cartón corrugado, participando en más de 50 países en los cinco continentes.

Esta industria forestal integrada opera sus cinco negocios con más de 10 mil trabajadores a través de sus empresas.

La empresa cuenta con 5 negocios autónomos: Área Forestal, Área Celulosa, Área Papel, Área Tissue, Área Productos de Papel. El grupo CMPC S.A. es una de las primeras empresas forestales de Latinoamérica, que además se encuentra entre las cien mayores del mundo.

La estructura del Grupo CMPC S.A. es la siguiente:

#### **Forestal**

Forestal Mininco S.A.

- Plantaciones diversas
- 4 Aserraderos
- 2 Plantas de Remanufactura

#### **Celulosa**

CMPC Celulosa S.A.

- Celulosa Pacífico
- Celulosa Santa Fe
- Celulosa Laja

#### **Papeles**

CMPC Papeles S.A.

- Papeles Cordillera S.A.
- Cartulinas CMPC S.A.
- Industrias Forestales S.A.
- Edipac S.A.

- Sorepa S.A.

### Tissue

CMPC Tissue S.A.

- Fábrica Chile
- Fábrica Argentina
- Fábrica Perú
- Fábrica Uruguay
- Fábrica México

### Productos de papel

CMPC Productos de Papel S.A.

- Envases Impresos S.A.
- Envases Roble Alto S.A.
- Fabi S.A. (Plantas Argentina)
- Propa S.A. (Plantas Chile)
- **Forsac S.A. (Plantas Perú)**
- Chimolsa S.A.

Fuente: [www.cmpc.cl](http://www.cmpc.cl)

Indicadores <sup>1</sup>	2005	2006
Ventas	1,114,197	1,201,892
Utilidad Neta	125,570	109,301

Para el 2005 las Empresas CMPC contaban con 8,842 trabajadores

La situación financiera del Grupo entre 2005 y 2006 fue de un incremento significativo de activos. Veamos sus principales cuentas en los dos años:

---

### Filiales de CMPC Balances Generales Resumidos

(En miles de pesoschilenos - M\$)

	Inversiones CMPC S.A. y filiales		Forestal Mininco S.A. y Filiales		CMPC Celulosa S.A. y Filiales		CMPC Papeles S.A. y Filiales	
	2006 M\$	2005 M\$	2006 M\$	2005 M\$	2006 M\$	2005 M\$	2006 M\$	2005 M\$
<b>Activo</b>								
Activo Circulante	551,212,920	502,724,350	151,911,412	123,196,209	153,093,511	129,165,023	186,515,056	167,188,075
Activo Fijo	1,725,951,257	1,544,183,761	886,594,925	874,652,520	851,230,905	683,120,381	523,120,624	536,826,225
Otros Activos	274,459,922	120,646,734	2,772,739	355,460	24,670,662	26,761,182	79,157,891	88,144,075
<b>TOTAL ACTIVOS</b>	<b>2,551,624,099</b>	<b>2,167,554,845</b>	<b>1.041.27.9076</b>	<b>998,204,189</b>	<b>1,031,995,078</b>	<b>839,046,586</b>	<b>630,477,789</b>	<b>615,870,225</b>
<b>Pasivo y Patrimonio</b>								
Pasivo Circulante	317,887,569	174,547,077	54,274,591	41,821,763	145,382,522	103,340,558	77,089,984	68,244,199
Pasivo Largo Plazo	788,745,844	661,610,567	127,484,873	47,970,285	493,109,571	346,568,519	96,550,014	104,014,444
Interes Minoritario	66,245,970	66,343,019	10,597,505	10,631,617	-	-	64,401,402	66,862,873
Capital y reservas	1,265,769,390	1,144,594,565	848,559,844	883,712,268	389,151,264	364,531,025	363,279,601	348,843,183
Utilidad (Perdidas) del ejercicio	112,975,326	120,459,617	362,263	14,068,256	44,351,743	23,606,484	47,288,638	44,688,775
Dividendos provisorios	-	-	-	-	( 40,000,022 )	-	( 18,131,850 )	( 16,783,249 )
<b>Total Pasivo y patrimonio</b>	<b>2,551,624,099</b>	<b>2,167,554,845</b>	<b>1.041.27.9076</b>	<b>998,204,189</b>	<b>1,031,995,078</b>	<b>839,046,586</b>	<b>630,477,789</b>	<b>615,870,225</b>

Fuente : Memoria 2006 CMPC

## **1.2 Forsac Perú S.A.**

### **1.2.1 Perfil**

La compañía Forsac Perú S.A. produce y comercializa sacos multipliego de papel y pertenece al grupo de empresas CMPC S.A.

Se entiende como *saco multipliego* al envase confeccionado con uno o más pliegos de papel que puede ser utilizado en diversos mercados. En la mayoría de los casos se emplea para envasar desde 10 hasta 50 Kg. de producto, dependiendo de la densidad.

Los mercados y usos más frecuentes de los sacos multipliego son:

- Construcción: Cemento, cal, concreto premezclado, tarrajeo, yeso, morteros, agregados para la construcción.
- Alimentación: Azúcar, harina de trigo, sémola, cacao en polvo, avena, alimento balanceado, fruta seca, leche en polvo.
- Químicos: Resinas, óxido de zinc, ácido bórico, fertilizantes, azufre.
- Industriales: Almidón, adhesivos en polvo, baritina, bentonita, productos minerales.
- Otros: Semillas, carbón, algas secas, deshidratados.

### **1.2.2. Unidades de Producción:**

La única planta de producción que tiene FORSAC Perú S.A. se encuentra ubicada en la ciudad de Lima, en el distrito de Los Olivos.

### **1.2.3 Estructura de Propiedad**

Forsac Perú es una Sociedad Anónima constituida por escritura pública de fecha 5 de junio de 1996, bajo el nombre de Fabi Perú S.A. Dicha sociedad se fusionó con Forsac Perú S.A., siendo esta última absorbida, cambiando asimismo Fabi Perú S.A. su denominación por la de «Forsac Perú S.A.». Esta fusión quedó constituida por escritura pública de fecha 1 de diciembre de 2000, ante el notario don Gustavo Correa M., Lima, Perú.

Posteriormente, se produce una división de un bloque patrimonial de Forsac Perú S.A. según acta del 1 de octubre de 2002, con la cual nace una nueva empresa denominada TISSUE del Perú, del mismo grupo.

El único accionista de Forsac Lima S.A. es Fabi Perú que es propiedad de CMPC papeles, de Chile.

Accionista	País	Participación
Fabi Perú S.A.	Chile	100%

Fuente: www.forsac.com

#### 1.2.4 Situación Financiera

Las principales cuentas financieras de Forsac Perú S.A. son las siguientes:

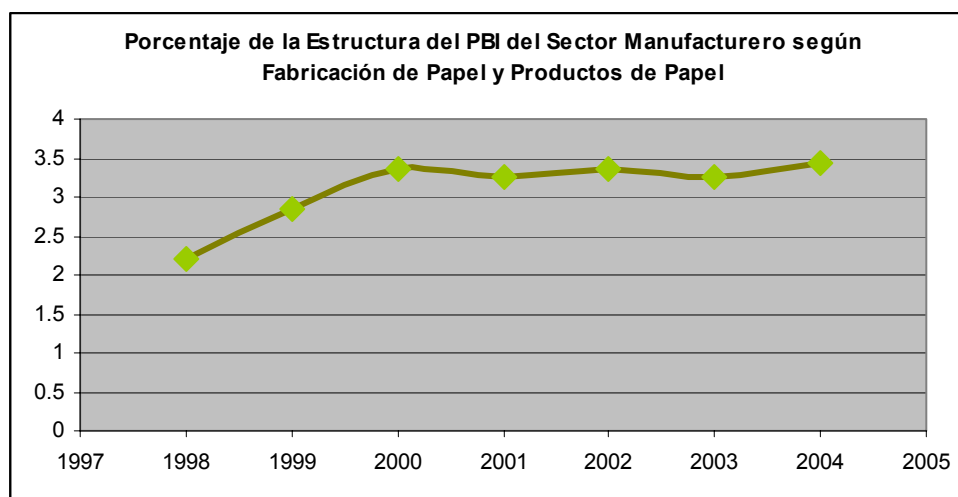
Cuentas	2005	2006
Activo	19,291,874	24,704,606
Pasivo	1,041,891	6,703,903
Patrimonio	16,860,816	17,008,563
Ventas Netas	6,834,167	8,253,031
Utilidades	224,658	330,446
Gastos Financieros	102,428	42,515

Fuente: Documento de Valorización del Pliego de Reclamos – Ministerio de Trabajo 2006  
Elaboración: PLADES

#### 1.2.5 Importancia de la Empresa para la Economía Peruana

De acuerdo con la Clasificación Industrial Uniforme CIIU, la empresa se encuentra dentro del rubro de manufactura y se dedica a la fabricación de papel, cartón ondulado y de envases de papel y cartón (CIIU:2102).

A continuación se mostrará el crecimiento del porcentaje del sector de acuerdo a la estructura del PBI en los últimos años como el desenvolvimiento de su capacidad instalada.



Fuente: INEI – Dirección Nacional de Cuentas Nacionales  
Elaboración Propia

Forsac Perú S.A., con una importante inversión y una capacidad de fabricación que supera los 130 millones de sacos por año, se ha constituido en el principal proveedor de sacos multipliego del mercado peruano, abasteciendo también a otros países del grupo andino.

La empresa ha alcanzado una posición de liderazgo en el cono sur de Latinoamérica, gracias al autoabastecimiento de materia prima (pioneros de Latinoamérica en la fabricación de papel bajo proceso Clupak, elaborado 100% a partir de celulosa fibra larga), como por un adecuado *know how* técnico y comercial del negocio.

En el 2006<sup>2</sup> el 0.003% fue el porcentaje de la empresa en la producción de la economía peruana y ocupó el puesto N° 4073 del ranking de las 10,000 primeras empresas peruanas.

---

<sup>2</sup> Tomando en cuenta que el PBI en el 2006 fue de 294 mil millones de soles

## II. ÁMBITO LABORAL Y RSE EN CMPC – FORSAC PERÚ S.A.

### 2.1 Ámbito laboral y Responsabilidad Social Empresarial del Grupo CMPC

El Grupo CMPC ha suscrito algunos de los Instrumentos de Responsabilidad Corporativa, entre ellos, un Código de Conducta, un Informe de Responsabilidad Social y está sujeto a las Directrices OCDE.

#### a) Código de Conducta Empresarial<sup>3</sup>

Para el grupo empresarial CMPC la responsabilidad social es un compromiso voluntario y proactivo para realizar su labor dentro de un marco ético que considera buenas prácticas en todas sus actividades en distintos ámbitos, entre estos:

- **Trabajadores**

La empresa señala su preocupación por mantener condiciones de trabajo dignas, cumpliendo debidamente con las obligaciones laborales referidas a remuneraciones, leyes sociales y regulaciones vigentes. Además, desarrolla políticas y programas de beneficios para los trabajadores y sus familias, manteniendo una constante preocupación por su seguridad laboral y generando oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.

Para la compañía, *“las personas son factor clave para el desarrollo y éxito de su gestión”*.

- **Comunidad**

La empresa sostiene que desarrolla programas de apoyo educativo y desarrollo comunal que benefician a las comunidades cercanas a sus predios y fábricas, con el objeto de contribuir a mejorar sus condiciones de vida. Y que, como vecino de distintas localidades, la Compañía tiene una actitud de colaboración con esas comunidades en la medida que se propone participar, dentro de sus posibilidades, con los anhelos y desafíos de éstas.

En el año 2007 reportan haber profundizado su programa de acciones de inserción en la comunidad, poniendo especial énfasis en la generación de empleo local directo, indirecto y relacionado, así como también colaborando con el desarrollo de pequeñas empresas que tengan posibilidad de trabajo en la zona. Dicha labor es realizada

---

<sup>3</sup> [http://www.cmpc.cl/esp/comunidad/frames\\_comunidad.htm](http://www.cmpc.cl/esp/comunidad/frames_comunidad.htm)

mediante la Fundación CMPC, creada en el 2000, la cobertura del Programa de Apoyo al Aprendizaje de Lenguaje y Matemática y el proyecto de "Bibliotecas Escolares", cuyo objetivo es generar el mejoramiento en los aprendizajes de los niños de educación básica. Hasta al momento, este programa solo se desarrolla en Chile-.

También a través de su sitio corporativo [www.papelnet.cl](http://www.papelnet.cl), CMPC entrega un importante aporte a los niños del país y del mundo a través del traspaso de toda la información relacionada con los bosques, la celulosa y el papel. Y el "Plan de Buena Vecindad", enfocado a generar puestos de trabajo y un mayor desarrollo productivo en las comunidades vecinas, así como el Parque Educativo Jorge Alessandri, cumpliendo el rol educativo y cultural de la región -estos dos últimos en Chile-.

- **Política Ambiental de CMPC**

En relación al medioambiente, la Compañía indica que genera bases de desarrollo sustentable en su gestión empresarial de largo plazo. Esto constituiría un elemento de competitividad, indispensable para la existencia y progreso de sus negocios. Este pensamiento, señala la empresa, está reflejado en su política ambiental, la cual contiene los principios por los cuales se rige el desempeño de todo su personal:

- CMPC cree en la aplicación real del principio de desarrollo sustentable.
- CMPC cree en la dimensión ética que el cuidado del medio ambiente presenta. El cumplimiento estricto de la normativa legal es un deber. Las operaciones deben evitar dañar a las personas y a la naturaleza en general.
- Para CMPC una buena gestión ambiental es parte integrante del negocio forestal. En las tareas forestales se debe proteger el suelo, la calidad de las aguas y la biodiversidad de las áreas que cuentan con vegetación nativa.
- Inversiones para mejorar el desempeño ambiental de las fábricas de celulosas y papeles, a través de tratamiento de los efluentes líquidos y de los residuos sólidos

## **b) Informe de Responsabilidad Social**

La empresa ha publicado el Reporte de Sustentabilidad 2006<sup>4</sup>, en él se puede apreciar:

### ***Declaración Sobre las Relaciones Laborales***

Al respecto la compañía indica:

- **Empleabilidad**

La empresa señala en relación a las condiciones de contratación, que promueve la estabilidad laboral de sus trabajadores. En el año 2005, el 85% de los empleados de CMPC en Chile y filiales en el extranjero contaba con la modalidad de trabajo de contrato indefinido y el 15% restante con contrato a plazo fijo.

- **Formación y Educación**

Para CMPC, la capacitación de sus trabajadores sería una herramienta indispensable para la sustentabilidad de la Empresa. La formación continua genera satisfacción en el personal y es una oportunidad que le permite crecer en lo profesional, además de generar un compromiso que se materializa en relaciones de largo plazo.

- **Protección a los Derechos Humanos**

De acuerdo con indicado por la Compañía, el respeto y protección de los Derechos Humanos es un compromiso que forma parte de la cultura corporativa de la Empresa y es asumido y compartido por cada uno de los integrantes de las distintas filiales, quienes a su vez, lo transmiten a los trabajadores que recién se incorporan.

- **No discriminación, diversidad y oportunidad**

Las competencias, habilidades y capacidades de las personas serían los principales criterios considerados para integrarse nuevo personal al equipo de trabajo de la Empresa. Esto se traduciría en procesos de reclutamiento, selección y contratación transparentes, que respeten la diversidad y valoran al individuo.

- **Trabajo infantil, trabajo forzado u obligatorio**

La empresa indica que el trabajo infantil es rechazado en todas sus operaciones, sin importar de qué tipo sean. En este sentido, se actúa

---

<sup>4</sup> [http://www.cmpc.cl/esp/documentos/cmpc\\_reporte\\_sustentabilidad\\_2006.pdf](http://www.cmpc.cl/esp/documentos/cmpc_reporte_sustentabilidad_2006.pdf)

conforme al convenio 138 -firmado entre la OIT y el Gobierno de Chile-, el que prohíbe el empleo en menores de 15 años.

### **Compromiso medio ambiental**

La empresa señala:

- **Uso sustentable de la energía**

La industria de celulosa y papeles usa una gran cantidad de energía, cuya mayor parte es obtenida a partir de biocombustibles renovables, es decir, de la biomasa residual de los procesos forestales y de compuestos orgánicos de la madera, que son reutilizados integralmente, permitiendo reducir el uso de combustibles fósiles en los procesos productivos.

- **Sustentable del agua**

El agua es uno de los recursos naturales más importantes en el proceso de fabricación de celulosa y de papeles. La adecuada disponibilidad de agua es por tanto una variable fundamental en la operación diaria de las fábricas de CMPC contenidas en este reporte. De ahí que el uso sustentable del agua sea una función integral en estas plantas, cuyas prácticas enfatizan la reutilización del agua en los procesos productivos.

- **Reciclaje de papeles**

El consumo total de papeles reciclados en las fábricas de papel de CMPC fue de 537 mil toneladas métricas el año 2004 y de 556 mil toneladas métricas el año 2005. Estos papeles son tratados para ser transformados en fibras recicladas útiles, que darán origen a nuevos papeles.

- **Residuos o vertidos**

El tratamiento de los efluentes líquidos y de los residuos sólidos tiene como principal objetivo mitigar sus efectos en el medio ambiente. El compromiso de CMPC con el desarrollo sustentable de su quehacer productivo, se traduce en realizar las inversiones necesarias para mejorar continuamente el desempeño ambiental de las fábricas de celulosa y papeles, en estricto cumplimiento de la legislación ambiental aplicable.

<b>INSTRUMENTOS DE EXIGIBILIDAD DE DERECHOS Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA</b>	
Acuerdo Global (Acuerdo Marco)	NO

CODIGO DE CONDUCTA	SI
DIRECTRICES OCDE	SI
SA 8000	NO
GLOBAL COMPACT (Pacto Mundial ONU)	NO
INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	SI <sup>5</sup> - Año 2006
BALANCE SOCIAL	NO

## 2.2 Ámbito Laboral y responsabilidad social en Forsac Perú S.A.

CMPC manifiesta respecto a su producción específica en Perú, que Forsac Perú S.A, al ser una planta de conversión, es totalmente inofensiva para el medioambiente. Aquí sólo se transforma el papel en sacos, agregándoseles impresión y adhesivos.

Constatamos que Forsac Perú S.A., más allá de adscribir las políticas de responsabilidad social del CMPC, no desarrolla ninguna iniciativa propia en el país.

## III. INFORMACIÓN DE TRABAJADORES

Para el año 2006, Forsac Perú S.A. empleaba en total a 96 personas, divididas en las siguientes categorías:

<b>Categoría</b>	<b>2006</b>
Funcionarios	2
Empleados	22
Obreros	72
<b>Total</b>	<b>96</b>

Fuente: Documento de Valorización del Pliego de Reclamos –  
Ministerio de Trabajo 2006  
Elaboración: PLADES

## IV. INFORMACIÓN SINDICAL

<sup>5</sup> [http://www.cmpc.cl/esp/documentos/cmpc\\_reporte\\_sustentabilidad\\_2006.pdf](http://www.cmpc.cl/esp/documentos/cmpc_reporte_sustentabilidad_2006.pdf)

En la empresa Forsac Perú S.A. solo existe un sindicato, el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE FORSAC PERU S.A.**, que fue fundado el 10 de septiembre del 2001 y fue registrado el 24 de octubre del 2001 con el Expediente N° 61490-01-DRTPSL-DPSL-SDRG.

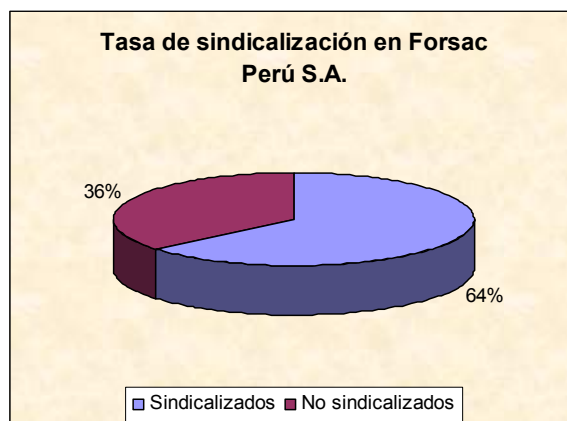
El Sindicato está afiliado a la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP

Su domicilio esta ubicado en la Plaza 2 de Mayo N°8 y su correo electrónico es [sindiforsacperu@hotmail.com](mailto:sindiforsacperu@hotmail.com). Actualmente, el Secretario General del sindicato es Marco Sánchez Meza.

N°	Sindicato	Empresa	N° Afiliados Total	Hombres	Mujeres
1	Sindicato de Trabajadores de Forsac Peru S.A.	Forsac Perú S.A.	60	60	0

Fuente: Sindicato 2008

La tasa de sindicalización en Forsac Perú S.A. es de 64%, siendo el sindicato una organización mayoritaria.



## V. INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES EN CMPC - FORSAC PERÚ S.A.

### 5.1 Libertad Sindical

### ***Prácticas antisindicales: despidos a dirigentes y hostilización***

El Sindicato reporta que la empresa mantiene una política de permanente hostilización contra los dirigentes sindicales, que se reflejó, en un primer momento al fundarse el Sindicato, con el despido de un dirigente sindical. En abril del 2002 el Secretario General adjunto Sr. Marco Sánchez, fue despedido sin causa. Luego de cinco (5) años de proceso judicial logró su reposición en abril del 2007, sin embargo quedó pendiente su pago por concepto de sus remuneraciones devengadas. Con la reincorporación del dirigente, la Empresa habría variado su política de despidos.

No obstante, la organización sindical afirma que las prácticas de hostilización contra los dirigentes sindicales continúan. Estas consisten, por ejemplo, en la modificación individual de turnos de trabajo a fin de impedir que los dirigentes puedan realizar sus actividades de representación y defensa de los trabajadores, específicamente con los miembros de la comisión negociadora cuando se ha estado en el proceso de negociación colectiva.

De esta manera, la Empresa desconoce el derecho de los miembros del Sindicato a gozar de licencias o permisos como parte de la mencionada comisión en cuanto participen de las reuniones del proceso de negociación.

## **5.2 Negociación Colectiva**

### ***Ineficacia de la Negociación Colectiva como medio para mejorar los estándares laborales***

El Sindicato reportó que si bien desde su fundación pudo celebrar algunos acuerdos y Convenios Colectivos con la Empresa (se han firmado tres Convenios Colectivos y algunas Actas de Acuerdo), en el aspecto sustantivo los pactos adoptados no han resuelto los problemas laborales más álgidos. Según el Sindicato en el Convenio Colectivo la Empresa logró excluir acuerdos respecto a: aumento general de salarios, categorización y nivelación de salarios, incentivo de producción, horas extras, el tema de la elección del día del descanso semanal, etc.

Según el Sindicato es recién en el Convenio Colectivo firmado el 24 de mayo de 2007 en el que se logró pactar un aumento general al básico de 8% para los trabajadores con una remuneración de S/. 700 por mes y de 6% para los trabajadores que superen los S/. 700 lo que no se había hecho en los dos anteriores Convenios Colectivos. Asimismo se acordó que la empresa otorgue aumentos a 35 compañeros sobre sus salarios básicos de un 14.5%, 12% y 10% y que se seguirán revisando y mejorando

los salarios de los trabajadores que por varios años habían sido postergados.

### **Incumplimiento del Principio de Buena Fe en la negociación**

Asimismo, el Sindicato ha reportado que la empresa incumple el Principio de Buena Fe Negocial al dilatar indebidamente las negociaciones, en tanto que luego de acordar con los trabajadores las fechas para la realización de las reuniones de trato directo modifica los horarios de trabajo, impidiendo que los miembros de la comisión negociadora sindical puedan participar, logrando con ello prolongar indebidamente la negociación.

### **Incumplimiento de los acuerdos establecido en el Convenio Colectivo**

De igual forma incumple dicho principio al no respetar los acuerdos que se toman con el sindicato, el ejemplo más claro de ello fue el incumplimiento del Acta de Acuerdo de mayo de 2005, en el que ambas partes se comprometieron a adoptar una jornada atípica solo por un periodo de tiempo determinado, a pesar de lo cual, luego de vencido el plazo, la Empresa continuó aplicando la jornada atípica por un periodo mayor.

## **5.3 Discriminación Laboral**

Sobre el particular, el Sindicato no ha reportado hechos que impliquen prácticas de discriminación laboral.

## **5.4 Salud y seguridad laboral**

La Empresa no ha proporcionado ningún dato al respecto a salud y seguridad en el trabajo. Las organizaciones sindicales no han tenido acceso a ninguna información al respecto.

## **5.5 Medio ambiente**

El Sindicato no tiene reportes respecto a los casos en los que la Empresa haya puesto en riesgo el medio ambiente. No obstante, debemos señalar que la Empresa ha mostrado poco interés en brindar información al respecto.

## **5.7 Otros derechos vulnerados**

### **a) Derecho a la jornada de trabajo máxima y al descanso semanal y anual**

El *sobre tiempo* es el trabajo que presta el trabajador fuera de la jornada ordinaria diaria, semanal o mensual establecida y que no

puede ser mayor al límite máximo constitucional y legal de 8 horas diarias o 48 horas semanales establecido en el Artículo 25° de la Constitución de 1993 y el Artículo 1° del texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.

El mismo artículo de la Constitución señala que *“Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”*

El trabajo en sobre tiempo es por definición, necesariamente voluntario tanto para los trabajadores como para el empleador, es decir, no se puede exigir al empleador otorgarlo ni al trabajador prestarlo. Si el trabajador expresa su voluntad de no prestar labores en sobre tiempo, y aún así es obligado por su empleador a laborar bajo cualquier tipo de amenaza o coacción (por ejemplo la de ser despedido o sancionado), se configura una situación de trabajo forzoso<sup>6</sup>.

Según el Convenio OIT 29 relativo al trabajo forzoso, Artículo 2, *“la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”*.

Uno de los problemas más álgidos es el referido a las jornadas de trabajo y al tiempo de descanso. Al respecto, el Sindicato manifiesta que en el mes de mayo de 2005 los trabajadores se vieron obligados a aceptar la propuesta de la Empresa de establecer horarios y turnos de trabajo atípicos así como realizar jornadas de trabajo por encima del máximo dispuesto por la Constitución a cambio del pago de porcentajes mayores a los estipulados en la ley.

Todo ello en atención al pedido y la situación alegada por la empresa, respecto a la demora en la llegada de nueva maquinaria, por lo que para cumplir con los requerimientos de la producción era necesario trabajar en sobre tiempo pero bajo la condición que este acuerdo tendría carácter temporal. Vencido el plazo de dicho acuerdo en abril del 2006, el Sindicato solicitó a la Empresa regresar a la jornada ordinaria (8 horas diarias y 48 semanales) y volver a descansar el día domingo, condiciones establecidas en la empresa desde el inicio de sus operaciones hace 9 años.

---

<sup>6</sup> Por lo tanto:

a) Si el trabajador demuestra que le fue impuesto este trabajo, el empleador deberá indemnizarlo con el pago del 100% del valor de la hora extra.

b) Si el inspector constata que al trabajador le fue impuesto el trabajo en sobre tiempo, según el DS °019-2006-TR (Reglamento de la Ley General de Inspecciones Ley N° 28806), artículo 25.25.6, se habrá cometido una infracción muy grave, cuyas multas oscilan entre 11 a 20 UIT.

c) Podría haberse configurado el delito de Coacción Laboral tipificado en el artículo 168° del Código Penal.

El Sindicato manifestó que durante los 10 meses de vigencia del acuerdo en el que los trabajadores laboraron en sobre tiempo de modo ininterrumpido se había generado un desgaste físico en los trabajadores y un malestar en el entorno familiar ya que no habían podido disfrutar los domingos ni los meses de vacaciones con sus familias, por atender el compromiso asumido por con la empresa. Asimismo, el Sindicato señaló el incumplimiento en otorgar descansos anuales pendientes.

La Empresa manifestó que de acuerdo con las facultades otorgadas por la legislación tenía la potestad de otorgar el descanso semanal *“en cualquier día de la semana, sin que necesariamente coincida con el día domingo”*<sup>7</sup>. Así como para *“(…) establecer la jornada, horario y turnos de trabajo, sean estos fijos o rotativos, los mismos que pueden variar en función de las necesidades de operación, las que se determinan principalmente por la obligación de mantener debidamente abastecidos a nuestros clientes (…)”*.

El Sindicato manifestó que si bien la legislación otorgaba excesivas facultades al empleador para introducir dichas modificaciones, también establecía para ello que se debían seguir procedimientos establecidos para modificar colectivamente los turnos, horarios y jornadas<sup>8</sup>. Finalmente los trabajadores tuvieron que firmar un acuerdo similar al anterior con vigencia entre los meses de mayo y diciembre del 2006.

El 2007 la OIT emitió el estudio *“Working Time Around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective”*<sup>9</sup> donde el Perú aparecía en el primer lugar de los países a nivel mundial con jornadas de trabajo por encima de las 48 horas semanales. Algunas conclusiones importantes de este estudio fueron:

1. *“Preservar la salud del trabajador y su seguridad en el lugar de trabajo es un objetivo básico de las políticas sobre el tiempo de trabajo, especialmente de aquellas que buscan disuadir a empleadores y trabajadores de la utilización de las horas largas de trabajo”*

2. *“La influencia de los salarios en las horas de trabajo juega un rol importante para socavar los límites estatutarios de las horas laborables, ya que las horas largas de trabajo y las horas extraordinarias se utilizan*

---

<sup>7</sup> En efecto el Artículo 2º del Dec. Leg 713º establece *“ Cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regimenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva”*

<sup>8</sup> Según el artículo 2º del D.S. N°007-2002-TR, el empleador debe consultar y negociar con los trabajadores las variaciones de la jornada, turnos y horarios. Sin embargo a falta de acuerdo, el empleador está facultado a introducir la medida propuesta, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnar tal acto ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.

<sup>9</sup> Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. Working Time Around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective (Londres y Ginebra, Routledge y OIT).

con frecuencia para compensar los bajos salarios de los trabajadores en las economías en desarrollo y en transición."

3. "En todos los países, sin importar su nivel de desarrollo, la conjugación del trabajo y de la vida familiar debe ser uno de los temas importantes dentro de las políticas económicas y sociales. Conservar suficiente tiempo para combinar el trabajo remunerado con la familia y las obligaciones domésticas (...), debe ser un elemento integral de estas políticas".

4. Los límites estatutarios de las horas de trabajo pueden reducir las horas excesivas (que tienden a ser perjudiciales para la salud y nada productivas), y así contribuir hacia una mayor productividad. Los límites horarios razonables ayudan a conservar la buena salud del trabajador así como también su capacidad de producir. Esta reducción funciona también como un incentivo para que las firmas modernicen sus acuerdos de tiempo de trabajo, y para que inviertan en mejorar su tecnología y en formar constantemente a sus trabajadores. Puesto que los problemas de las largas horas de trabajo y los salarios bajos están generalmente relacionados, si se hacen esfuerzos para reducir las horas de trabajo sin tomar en cuenta el aspecto salarial, se puede caer fácilmente en una evasión legal (...) Este aumento de productividad debe ir de la mano con la reducción de las horas de trabajo y con el aumento de los salarios por hora (...)"

5. "Las reducciones en las horas de trabajo pueden jugar un papel importante en promover la influencia de los trabajadores en sus horarios de trabajo, ya que les da mayor oportunidad de elegir la manera de distribuir su tiempo. Las medidas para que el trabajo sea compatible con la familia también permiten a los trabajadores dedicar más tiempo a su familia y que los trabajos en la economía formal sean una opción para la mujer."

#### **b) Derecho a participar en las utilidades de la Empresa**

Finalmente el Sindicato ha reportado que ha cuestionado las auditorías externas que la Empresa ha presentado puesto que estas arrojan pérdidas en sus ejercicios -cuando en realidad es una de las empresas líderes en su sector-, lo que ha significado el argumento de la empresa para no otorgar los porcentajes respectivos por utilidades a los trabajadores.

## VI. CONCLUSIONES

- Forsac Perú SA desarrolla actividades para sectores de alto crecimiento en el presente y futuro inmediato en el país, principalmente construcción y exportaciones no tradicionales. El grupo chileno tiene presencia en varias partes de Sudamérica y tiene planes de expansión en el mundo. Su permanencia en el Perú es de largo plazo.
- Para la empresa, la Responsabilidad Social Empresarial es un compromiso voluntario y proactivo en función del trabajador, la comunidad y el medioambiente.
- El Sindicato de la Empresa es mayoritario, al ser la tasa de sindicalización del 64% del total de trabajadores.
- La respuesta de la Empresa ante la formación del Sindicato fue el despido de su máximo dirigente, en abril del 2002. El Sindicato logró revertir este despido a través de un proceso legal que duró cinco años y que finalizó en abril del 2007. Actualmente la Empresa desarrolla algunas prácticas anti sindicales, entre las que destacan el incumplimiento de acuerdos y las trabas a la negociación colectiva.
- Entre 2005 y 2006 han existido desacuerdos entre el Sindicato y la Empresa en relación a los horarios de trabajo. La Empresa decidió la organización del tiempo de trabajo, utilizando las prerrogativas que le da la Ley 713, vulnerando el derecho de los trabajadores al tiempo de descanso.