



INFORME 2006 – 2007
“EMPRESAS TRANSNACIONALES Y
DERECHOS LABORALES
FUNDAMENTALES EN EL PERÚ”

CONCLUSIONES

- *“Todo depende del cristal con que se mire”*. El Perú resulta ser cada vez más atractivo para la inversión extranjera directa. Resultados macroeconómicos muy positivos que muestran varios años de crecimiento sostenido y que se proyectan en el mediano plazo, marcos tributarios estables y muy favorables para garantizar altos rendimientos y utilidades, políticas públicas promotoras de la inversión como principal motor del desarrollo y un gobierno dispuesto a actuar frente a los hechos (conflictos sociales y laborales principalmente) que pudieran poner en riesgo este escenario de estabilidad y crecimiento económico. En este marco, no es de extrañar, que las empresas transnacionales estén cada vez más invirtiendo en el Perú en proyectos de mediano y largo plazo, como lo demuestra el informe de las 30 empresas que abarca el presente estudio. El lado opuesto de esta realidad, poco visible por cierto, es la existencia de miles de trabajadores (más de 90,000 solo en las empresas estudiadas) que a pesar de estar directa o indirectamente vinculados a estas compañías no participan de sus éxitos corporativos porque se enfrentan a marcos regulatorios flexibles e insuficientes, a políticas públicas escasamente protectivas, y por tanto permisivas frente a las prácticas empresariales antisindicales.
- La flexibilización de las normas de protección laboral y la creación de regímenes laborales especiales implicaron la precarización del trabajo. El estudio presenta, aún con información incompleta en algunos sectores, la magnitud del problema. El 43% del total de trabajadores están vinculados a través de distintos regímenes de contratación (subcontratación e intermediación laboral). De otra manera, existen los regímenes de contratación creados para promover las exportaciones no tradicionales y que involucran a un porcentaje de trabajadores directos que puede llegar al 95%, como encontramos en una empresa textil estudiada. Muy poco tienen que ver estos regímenes de contratación con sus fines declarativos. El estudio da cuenta de las condiciones laborales de estos trabajadores y más aún, de las reiteradas violaciones a los derechos laborales fundamentales de que son objeto.
- *“No todo lo que brilla es oro”*. Del discurso de la Responsabilidad Social a las prácticas violatorias de los derechos laborales. Un importante porcentaje de empresas transnacionales (56% en la muestra de empresas estudiadas) son reconocidas nacional e internacionalmente por sus políticas activas de Responsabilidad Social. Están adscritas a instrumentos internacionales (Pacto Global de la ONU por ejemplo), cuentan con certificaciones relativas a la Responsabilidad Social, emiten Informes periódicos,

destacan por su transparencia y publicitan sus proyectos que expresan sus compromisos sociales. ¿Cómo es posible conjugar entonces este estándar de Responsabilidad con las prácticas violatorias que aparecen en el informe?. La mejor manera de hacerlo, como se percibe a lo largo de los casos presentados, es la externalización productiva y el disfraz de sus características. En un lenguaje complaciente y políticamente correcto, las empresas subcontratistas son denominadas “colaboradoras” y sus trabajadores, que laboran altas jornadas con implementos de seguridad deficientes y con bajos salarios, resultan también “colaboradores” de la empresa principal. Las “empresas especializadas” que prestan servicios a la minería y al sector eléctrico, solo para indicar dos casos, contratan a trabajadores principalmente no calificados y no invierten tampoco en la mejora de sus competencias laborales. Finalmente, detrás de los programas de Responsabilidad que buscan promover el “empleo local” se encuentran campesinos que laboran sin ningún derecho laboral. Para completar este círculo que aporta grandes dividendos a las empresas transnacionales y que permite mantener sus estándares responsables, los problemas de estos trabajadores no son considerados como propios, son ajenos, son de las empresas terceras.

- *“Si el río suena es porque piedras trae”*. En el periodo que abarca el informe (2006-2007) damos cuenta de procesos que son la expresión de la formación aún insuficiente, pero nada despreciable, de respuestas sociales organizadas que buscan alterar esta realidad marcada por la inequidad y la injusticia. Organizaciones sindicales que se crean o fortalecen a pesar de múltiples dificultades y organizaciones sociales o solo movimientos, que están actuando de manera aislada o coordinada para intentar cambiar las políticas que atentan contra los derechos sociales, específicamente medioambientales. Veintiún sindicatos se han formado en el periodo (50% en el sector de subcontratación laboral) que aportan con más del 25% del total de la afiliación en estas empresas, que involucra a fines del 2007 a 20,411 trabajadores. Por su parte, algunos sindicatos previamente existentes han incrementado sustancialmente su membresía, explicando así, estos dos procesos, una tasa de sindicalización del 22.5%. Diversos factores explicarían estos hechos (la presión y constancia de estos trabajadores que esperan ser incluidos en los beneficios que logran acumular estas empresas y que constituye una fuerza democratizadora importante en el país, las campañas nacionales e internacionales de diversas organizaciones para lograr influir en las políticas de las empresas transnacionales o en los mecanismos que las fiscalizan, las acciones gubernamentales, muchas de ellas realizadas en el marco de negociaciones comerciales internacionales que involucran una dimensión

laboral, que buscan mejorar el nivel de protección de los trabajadores, entre otros) pero lo que nos interesa resaltar como conclusión del informe es el alto nivel de conflictividad laboral y social que existe vinculada a las operaciones de las empresas estudiadas y que no podrá ser superado a menos que existan modificaciones importantes en las políticas públicas sean laborales, medio ambientales, tributarias, de seguridad, etc., que cambien la matriz de desarrollo excluyente en el país.

- La libertad sindical como principal amenaza para las empresas transnacionales. El derecho a la libertad sindical, uno de los pilares del Trabajo Decente, sigue siendo el más vulnerado por las empresas transnacionales. Constatamos que salvo excepciones (4 empresas estudiadas), existe una práctica antisindical explícita o encubierta que busca limitar, frustrar y hasta en algunos casos eliminar, la acción sindical en las empresas transnacionales y/o en su cadena productiva. En el periodo tenemos registrados 221 despedidos entre dirigentes y afiliados, aunque sabemos que existen más que no pueden cuantificarse por la dificultad de las organizaciones sindicales para registrar hechos que ocurren entre los trabajadores contratados bajo la modalidad de subcontratación o intermediación laboral. La hostilización sistemática a dirigentes y afiliados, la promoción a la desafiliación y/o no afiliación, la vulneración de la autonomía sindical, las trabas a la negociación colectiva, la intransigencia para ampliar los contenidos negociados, son sólo los aspectos más relevantes de estas agresiones al derecho de Libertad Sindical por parte de las empresas transnacionales estudiadas. Sin Libertad Sindical no hay Trabajo Decente. Sin Libertad Sindical los trabajadores no podrán mejorar sus condiciones de vida y trabajo, porque como hemos visto, una parte de la competitividad de las empresas está basada en la reducción de los costos laborales y esto implica bajos salarios y malas condiciones de trabajo. Sin Libertad Sindical no hay democracia porque los interlocutores válidos de los trabajadores son las organizaciones sindicales.
- Avances sí, pero persistencia de problemas. La red sindical sobre la cual descansa buena parte de los estudios que ahora presentamos, ha crecido en número y ha enriquecido sus vinculaciones y sus temas de agenda, en un esfuerzo por ampliar el horizonte de la acción sindical y tender puentes hacia otros movimientos sociales también afectados por las operaciones de las empresas transnacionales. Algunas experiencias reseñadas en el informe dan cuenta de estos procesos (alianzas intersindicales para el uso de nuevos instrumentos de defensa internacionales, alianzas entre sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, preocupación por la problemática medio ambiental y por los temas de seguridad y salud entre otros). Estas experiencias aún no

generalizadas, muestran un camino por explorar en sus alcances, que podría significar cambios importantes en las estrategias del actor sindical para promover la defensa de los derechos de los trabajadores y los ciudadanos en general. Sin embargo, las dificultades que deben enfrentar estas organizaciones y sus propias debilidades continúan limitando las potencialidades de la acción sindical. Las dificultades externas ya han sido mencionadas, pero queda entonces destacar que la persistente dispersión sindical, el desconocimiento o subvaloración de los nuevos instrumentos de defensa (algunos de ellos vinculados a la Responsabilidad Social), la escasa conciencia de la dimensión internacional de las empresas en que laboran y los desafíos que implica modificar sus políticas, son solo una parte de estos problemas. Es en este contexto que podemos afirmar, amparado en el estudio de casos que presentamos, que las organizaciones sindicales deberán realizar grandes esfuerzos para poder influir con éxito en las políticas y prácticas de las empresas transnacionales y defender los derechos de todos los trabajadores involucrados en sus operaciones.

- *Escarbar las raíces y sus ramificaciones.* El gran desafío de la vigilancia ciudadana frente a las empresas transnacionales. Las principales violaciones a los derechos laborales y sociales de las empresas transnacionales no se encuentran en sus documentos públicos ni tampoco constituyen temas importantes para los medios de comunicación. Estas violaciones son difíciles de rastrear y en el caso de nuestro estudio, hubiera sido imposible hacerlo sin el aporte del actor sindical. Como hemos señalado, las empresas esconden o disfrazan de múltiples maneras sus prácticas violatorias, que se encuentran principalmente en sus procesos de externalización. Por lo tanto, la observancia de las empresas transnacionales en nuestros países debe hacer énfasis en el seguimiento de este fenómeno, en la construcción del mapa de la extensa y dinámica cadena productiva o de servicios, en el estudio -difícil por cierto- de sus relaciones y de las reales condiciones en que se realizan sus operaciones, y en el seguimiento permanente de estos procesos. Este desafío sólo será posible realizar si se destierra toda actitud complaciente o poco comprometida con el rol de la vigilancia ciudadana, y si se apoya en los actores directamente involucrados que resultan ser, en muchos casos, los que más conocen la verdadera dimensión de la realidad de estas empresas. Esta conclusión debería orientar también los esfuerzos de las organizaciones que buscan influir en las políticas públicas para la promoción del Trabajo Decente y los derechos sociales, porque la magnitud de la exclusión o la naturaleza real de las violaciones no puede ser evaluada ni superada con los recursos normativos, fiscalizadores o de procedimiento de la acción gubernamental actual.