



PROYECTO

VIGILANCIA SOCIAL DE EMNS

FLETCHER BUILDING LIMITED- Firth Industries Perú S.A.

2007

I. INFORMACIÓN GENERAL Y ECONÓMICA

1.1 Fletcher Building Ltd. en el mundo

Sede Principal: Nueva Zelanda

Fletcher Building Ltd. nació como unidad en marzo de 1996, luego de la separación de la división ordinaria de Fletcher Challenge (la cual se originó en 1993), bajo el nombre de Fletcher Challenge Building; y en marzo de 2001 se convirtió en una empresa independiente.

Fletcher Building Ltd. es una corporación especializada en materiales de construcción de Nueva Zelanda, fabricante y distribuidora, con operaciones relativas al concreto, acero, fibra de vidrio, protuberancia del aluminio, material para techos, sistemas del suelo, láminas y los paneles, que están implicados en la construcción residencial y comercial. Desde mediados del 2007 y con la última adquisición de Fornica Corporation, Fletcher Building Ltd. tiene negocios en 560 lugares alrededor del mundo, de los cuales 192 son industrias de materiales de construcción. Fletcher Building Ltd. emplea en total a 20000 personas - 9000 en Nueva Zelanda, 5000 en Australia, 2000 en las Américas, 1400 en Europa, 1800 en el Pacífico del sur y 1000 en Asia.

1.2 Firth Industries Perú S.A. – En el Perú

1.2.1 Perfil y reseña histórica

Inició sus operaciones en 1995. Se dedica a la preparación y comercialización de concreto pre-mezclado, prefabricado, concreto armado y cemento, así como concreto embolsado, bloques, ladrillos de concreto, viguetas pretensadas.

Asimismo, la Compañía produce material que es destinado en su mayoría al abastecimiento de sus plantas de concreto, una parte de esta producción también es comercializada como producto terminado.

1.2.2 Unidades de Producción

Plantas de Producción	Ubicación
1 Planta	Villa el Salvador

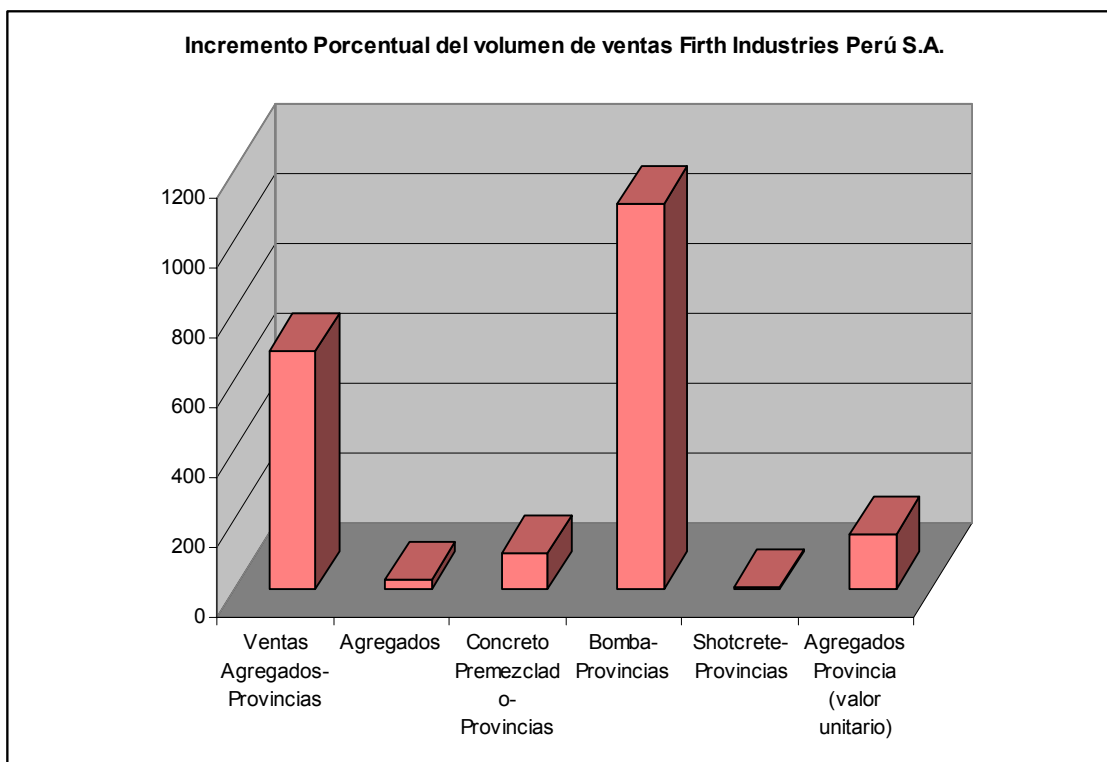
Fuente: www.google.com

1.2.3 Situación financiera

Los resultados económicos de 2005 con respecto al 2004 han sido afectados por los siguientes factores:

1. Aumento por ventas netas de 25.83%
2. Los Costos de Ventas se incrementaron en 30.51%
3. Disminución de los Gastos de Administración en 15.64% y en Gastos de Ventas en 82.18%
4. Incremento de los ingresos y disminución de gastos financieros.

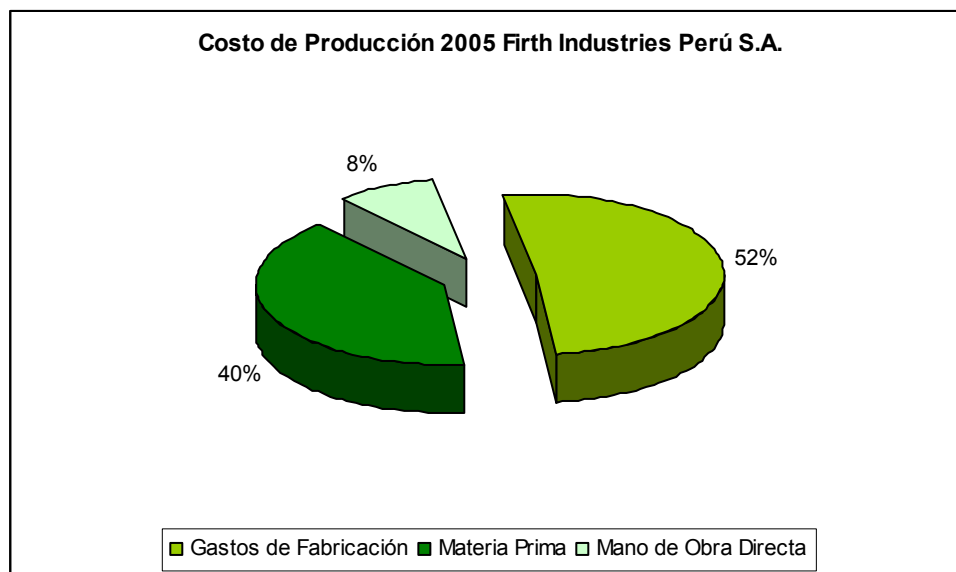
El incremento de los ingresos por ventas en esos años se atribuye al incremento del volumen físico de ventas:



Fuente: Valorización de Pliego del Ministerio de Trabajo – Archivo PLADES
Elaboración Plades

Además el volumen físico de producción en m³ ascendió en 44.06% con respecto al año anterior (en particular, el crecimiento estuvo referido a la producción de *viguetas*, que el producto mas característico de la Empresa). Es debido a esto que el Costo de Ventas tuvo una mayor participación en el 2005.

El incremento del Costo de Producción se debió al incremento de los gastos de fabricación, mano de obra y materia prima.



Fuente: Valorización de Pliego del Ministerio de Trabajo – Archivo PLADES
Elaboración Plades

Los Gastos de Ventas disminuyeron, debido principalmente al decrecimiento de Servicios Prestados por Terceros en 99.57%, las Cargas Diversas de Gestión en 56.21% y Provisiones del Ejercicio en 63.66%

Asimismo, los Gastos de Administración decrecieron debido, básicamente, a la disminución de Provisiones del Ejercicio en 93.24%

Al 31 de mayo de 2006, la Empresa, obtuvo una Utilidad de S/5'731,515, el Costo de Ventas representó el 83.81% de los ingresos por ventas. Los Gastos de Ventas se debieron principalmente a cargas de diversas de gestión y los gastos administrativos debido principalmente a Tributos y Servicios Prestados por Terceros.

Principales Cuentas Financieras

Cuentas	2004	2005	2006 ¹
Activo	66,855,052	81,500,660	85,625,324
Pasivo	62,080,635	67,128,077	65,521,227
Patrimonio	4,774,417	14,372,583	20,104,097
Ventas Netas	69,597,157	87,573,885	44,274,043
Utilidades	786,177	1,516,219	3,777,699
Gastos Financieros	-1,426,299	-692,379	-824,781

Fuente: Valorización de Pliego del Ministerio de Trabajo – Archivo PLADES
Elaboración: PLADES

¹ Cifras Preliminares al 31 de mayo de 2006

1.2.4 Importancia de la Empresa para la economía peruana

Dentro de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU), la Empresa se encuentra dentro del rubro de mineras no metálicas específicamente dedicadas a la producción de artículos de hormigón, cemento y yeso (CIIU:2695).

El dinamismo que registró la actividad de la construcción durante el 2006, ayudó a que el sector de minerales no metálicos alcanzara un crecimiento de 13.9%, lo que se explica por la mayor fabricación de productos.

La industria del hormigón, cemento y yeso registró en 2006 un crecimiento de 18.9%, asociado al sostenido desenvolvimiento de las obras de construcción en viviendas, infraestructura tanto pública como privada y también a la demanda externa.

La mayor edificación de viviendas, principalmente por la autoconstrucción y en menor medida por los programas habitacionales del gobierno, impulsaron principalmente la demanda de cemento durante el 2006. Otro factor que influyó en la demanda del cemento fue la construcción de locales comerciales, edificios y oficinas; y, en menor grado, los proyectos de infraestructura.

A nivel de productos, destacaron los rangos de producción de cemento Portland (11.4%), cemento puzolánico (30.8%) y concreto premezclado (14.5%).

En 2006, de acuerdo con la clasificación² de las 10,000 primeras empresas del Perú, Firth Industries Perú ocupó el puesto No. 456 y es la empresa No. 2 de su categoría después de la empresa Unión de Concreteras S.A.

En 2004³ el 0.02% fue el porcentaje de la Empresa en la producción de la economía peruana.

II. ÁMBITO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

2.1 Ámbito Laboral y Responsabilidad Social Empresarial de Fletcher Building Ltd.

El Grupo Fletcher Building Ltd. no ha suscrito ningún Instrumento de Responsabilidad Social Empresarial, ni ha hecho pública memoria

² The Perú: The Top 10,000 Companies

³ Tomando en cuenta que el PBI en 2004 fue de 240 mil millones de nuevos soles

alguna sobre Responsabilidad o Balance Social. No obstante en su sitio web⁴ se puede apreciar:

Fletcher Building Ltd. se define como una corporación que asume el compromiso de entregar lo mejor a sus partes interesadas: clientes, diseñadores y consultores, subcontratistas, empleados, accionistas, y a las comunidades en las que se opera.

- **Empleo**

Graduados

La compañía ofrece un programa de trabajo que funciona bajo la modalidad de una práctica profesional o una suerte de pasantía, dirigida a estudiantes de tercer año de ingeniería, durante su período de vacaciones. Finalmente, la Compañía otorga alrededor de quince becas de Postgrado en ingeniería civil y mecánica, cada año, al grupo de personas que trabajaron en sus instalaciones durante sus vacaciones de verano.

- **Comunidad**

La Compañía sostiene una fundación, Fletcher Trust, cuyos fines se afirman sociales y educativos. A través de ésta, se busca apoyar tanto a jubilados, como a niños y jóvenes mediante programas tales como “*el club de los trabajadores jubilados*”, “*After School Programme*”, “*Global Youth*”. En estos se enfatizan temas como el desarrollo de habilidades, liderazgo y autoestima, y a través de *The Young Enterprise Écheme*, además, se brinda apoyo financiero a los jóvenes interesados en desarrollar sus propios negocios.

a) Directrices de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE)

Nueva Zelandia es un Estado miembro de la OCDE, por lo que ha suscrito sus directrices. En ese sentido la Empresa está obligada a respetar dicho instrumento.

⁴ <http://www.fletcherconstruction.co.nz/>

INSTRUMENTOS DE EXIGIBILIDAD DE DERECHOS Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	
CÓDIGO DE CONDUCTA	NO
DIRECTRICES OCDE	SI
SA 8000	NO
GLOBAL COMPACT	NO
INFORME DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	NO
BALANCE GLOBAL	NO

2.1 Ámbito Laboral y Responsabilidad Social Empresarial de Firth Industries Perú S.A.

La Empresa Firth Industries Perú S.A. no ha hecho público su compromiso con algún Instrumento de Responsabilidad Social. Su página web: <http://www.fletcher.com.pe/> no se encuentra operativa.

III. INFORMACIÓN DE TRABAJADORES

Categoría	2006 ⁵
Funcionarios	8
Empleados	136
Obreros	311
Total	455

Fuente: Valorización de Pliego del Ministerio de Trabajo – Archivo PLADES
Elaboración Plades

IV. INFORMACIÓN SINDICAL

En Firth Industries Perú S.A. existe una sola organización sindical, el Sindicato Unitario de Trabajadores de Firth Industries Peru S.A., que fue fundado el 27 de Julio de 2001 y Registrado Oficialmente el 3 de agosto de 2001. Están afiliados a la Confederación General de Trabajadores del Perú CGTP.

Su domicilio está ubicado en el jirón Camaná N° 780 – Cercado de Lima OF. 513, sus teléfonos son 4267790 / 5311490.

El Sindicato cuenta con 71 afiliados, lo cual implica una tasa de afiliación sindical del 16%.

⁵ Con vigencia del 01/07/2006

Nº	Sindicato	Afiliados hombres	Afiliadas mujeres	Total de afiliados
1	Sindicato Unitario de Trabajadores de Firth Industries Perú S.A	71	0	71



V. INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

5.1 Libertad Sindical

El Sindicato manifestó que la Empresa tenía como antecedentes, el despido arbitrario de 11 trabajadores, entre los cuales se encontraban 7 dirigentes sindicales, luego de la formación del Sindicato en julio, 2001. Así como el despido del Secretario General del Sindicato en abril de 2002⁶. No obstante, en el período 2006-2007 no reportaron nuevas violaciones al derecho de Libertad Sindical.

5.2 Negociación Colectiva

⁶ El dirigente sindical Julio Reyes, fue primero suspendido por un día en sus labores, por haber convocado a sus afiliados a través de un boletín sindical, a una Asamblea General. Posteriormente el dirigente como parte de sus funciones y en pleno ejercicio de su derecho a Libertad Sindical envía una comunicación a la Empresa ratificando la validez de las demandas de los trabajadores. En respuesta a este comunicado, la empresa lo despide. Éste despido es usado para amedrentar al resto de los trabajadores, puesto que el Gerente de Producto, Sr. Martín Haaker, lo acusó públicamente ante todos los trabajadores de atentar contra la Empresa, señalando que: "es un buen trabajador, pero un mal dirigente".

Mayor información:

<http://www.viso.plades.org.pe/contenido/alertas/alertases/alerta26p1.php>

El Sindicato no ha reportado situaciones que impliquen una violación al ejercicio del derecho de Negociación Colectiva. No obstante, respecto al último proceso de Negociación Colectiva, debemos señalar, que este se prolongó excesivamente, llegando a durar más de cinco meses.

El Convenio Colectivo vigente se firmó entre ambas partes el 31 de octubre de 2006, teniendo una vigencia de dos años. El punto más resaltante de éste es el aumento sobre jornal diario de S/. 1.35 para el período 2006-2007 y de S/. 0.65 para el período 2007-2008. Respecto a la asignación familiar y pago de sobre tasa por horas extras, solo se hace una remisión expresa a lo señalado por la ley.

Debemos advertir que el convenio señala que los beneficios otorgados solo serán vigentes para el período del convenio. No se pactaron cláusulas permanentes, señalándose expresamente que el convenio es el único documento que contiene todas las condiciones económicas y de trabajo, de manera exclusiva.

5.3 Discriminación laboral

Al respecto, el Sindicato no ha reportado hechos que impliquen prácticas de discriminación laboral.

5.4 Salud y seguridad laboral

Sobre el particular, la Empresa no ha proporcionado ningún dato respecto a problemas en salud y seguridad en el trabajo. El Sindicato no ha tenido acceso ni ha reportado alguna información referida a este punto.

5.5 Medio ambiente

El Sindicato no tiene reportes respecto a casos en los cuales la Empresa ponga en riesgo el medio ambiente. La empresa no ha mostrado mayor interés en brindar información sobre el tema.

5.6. Otros derechos

Derecho a la Jornada de trabajo máxima

El 23 de octubre de 2006 la empresa comunicó al Sindicato que efectuaría una modificación colectiva a la Jornada de Trabajo a partir del 02 de noviembre de ese año por la que los trabajadores que laboraban como “chóferes de camión del Área de Premezclado” empezarían a laborar en jornadas de trabajo acumulativas semanales

de 4 días de trabajo de 12 horas cada día por 3 días de descanso, con una rotación de carácter bimensual en función de cada trabajador. Dejando las jornadas semanales anteriores de 8 horas diarias por seis días a la semana.

Luego el 18 de diciembre de 2006 la empresa comunicó al Sindicato que efectuaría igual modificación a partir del 27 de diciembre de ese año para los trabajadores de *"Mantenimiento de Soldadura"*, con una rotación de carácter semanal. También el 26 de dicho mes comunicó al Sindicato que efectuaría dicha modificación a partir del 10 de enero de 2007 para los *"chóferes de camión bomba, Operadores de Bomba, Ayudantes de Bomba y Ayudantes de Planta del Área de Premezclado"*, con una rotación de carácter mensual.

El Sindicato presentó una impugnación al Ministerio de Trabajo (MT) el 06 de diciembre de 2006 señalando que la jornada de trabajo introducida generaba riesgos a la salud y seguridad del trabajador y de terceros, pues una jornada tan extensa puede ocasionar accidentes por la fatiga que generan en el trabajador precisando además que su alimentación era deficiente. También señaló los permanentes cambios que estaba realizando la empresa en la jornada de trabajo precisando que las diversas categorías y puestos que señalaba la empresa no eran reales pues los chóferes realizan labores múltiples no existiendo tales diferencias.

La empresa justificó la medida señalando que antes debido a los pedidos de sus clientes el trabajador debía laborar más allá de su jornada diaria (8 horas) teniendo que hacer hasta 4 horas extras que debían ser pactadas y pagadas laborando hasta 12 horas al día. Además sostuvo que la alimentación del personal *"no es una obligación que nos corresponda y no es una condición de trabajo"*, que *"los chóferes no están sujetos a ningún riesgo por enfermedad profesional"* y que *"el trabajo nunca supone un manejo de camión continuo de 8 horas en un día"*.

En Marzo del 2007 el MT declaró improcedente la impugnación del Sindicato señalando que la empresa se encontraba legalmente facultada para realizar la modificación a la jornada de trabajo, que estas modificaciones no eran permanentes (lo cual es incorrecto pues las rotaciones semanales, mensuales y bimensuales se referían al cambio de los horarios) y que la medida cumplía con los estándares establecidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional sobre jornadas acumulativas Exp. 4635-2004-AA/TC.

VI. CONCLUSIONES

- El grupo neozelandés Fletcher Building Ltd, especializado en actividades relacionadas con la construcción, opera en el Perú mediante la empresa Firth Industries Perú, la cual se dedica a la preparación y comercialización de concreto pre-mezclado, prefabricado, concreto armado y de cemento, así como concreto embolsado, bloques, ladrillos de concreto y viguetas pretensadas desde su planta en la capital del país. El sector construcción en el país es uno de los de mayor dinámica, debido a esto se espera que la Empresa continúe creciendo en su participación y nivel de inversiones en el Perú.
- La empresa está dentro de las directrices OCDE. Destaca que a pesar de ello, no ha elaborado un código de conducta, o desarrollado algún tema de responsabilidad social, y menos una política sistematizada y/o hecha pública al respecto.
- El sindicato de la empresa es minoritario. No se han reportado nuevos despidos, desde los doce miembros del sindicato despedidos hasta 2002.
- El sindicato reporta violaciones al derecho de Negociación Colectiva dada la dilación en el proceso.