



## PROYECTO

# VIGILANCIA SOCIAL DE EMNS

Banco del Trabajo – Grupo Altas Cumbres

2007

## **I INFORMACIÓN GENERAL Y ECONÓMICA**

### **1.1 El Grupo Altas Cumbres en el mundo**

**Sede Principal:** Chile

El Grupo Altas Cumbres inició sus operaciones en Chile en 1976 cuando fundó la Financiera Condell. Desde un inicio, esta entidad se convirtió en pionera de atención de necesidades financieras de aquellas personas marginadas de la banca tradicional. Con esta estrategia, la financiera llegó a transformarse en una de las compañías líderes en otorgamiento de créditos en su país.

El conocimiento adquirido durante los primeros años permitió que el Grupo Altas Cumbres exportara su modelo de negocios a otros países de la región. De esta manera, en 1994 inició sus operaciones en Perú a través del Banco del Trabajo.

Un año más tarde se trasladó a Ecuador con el Banco Centro Mundo. En 1996 y 1997 se instaló en Centroamérica mediante la Corporación Financiera Miravalles y el Banco de Antigua, en Costa Rica y Guatemala, respectivamente.

En 1998, en el país constituyó Altas Cumbres Compañía de Seguros de Vida y en 2002, el Banco de Ahorro y Crédito Altas Cumbres, en República Dominicana.

Finalmente, a comienzos de 2005 entró en operaciones el Banco Internacional Altas Cumbres, con sede en la Ciudad de Panamá.

En la actualidad, con casi 30 años de experiencia, se puede afirmar que el Grupo Altas Cumbres es el grupo de retail micro financiero más competitivo de América Latina.

Actualmente, el Grupo Altas Cumbres está presente en un mercado de aproximadamente 80 millones de personas, atendiendo a 2 millones de clientes a través de más de 330 puntos de atención distribuidos en ocho países de América Latina.

Los productos que ofrecen el Grupo son:

- Créditos de consumo.
- Créditos a microempresarios.
- Crédito hipotecario de vivienda popular.
- Tarjetas de Crédito y Débito, abiertas y cerradas.
- Microseguros.
- Seguros y Asistencia.

- Transferencias de dinero.
- Depósitos a Plazo.
- Libretas y otros instrumentos de ahorro.

En la actualidad, los negocios del Holding se distribuyeron en cuatro divisiones: División Financiera, División Servicios, División Retail y División Inmobiliaria. Cada una de estas incluye varias compañías, las que a través de los años, han ido dando forma al Grupo Altas Cumbres.

**Empresas relacionadas al grupo Altas Cumbres:**

<b>Empresas Integradas</b>
Administradora Jockey Plaza Shopping Center
Balboa Investment Holding
Banco Centro Mundo (Ecuador)
Banco de Ahorro y Crédito Altas Cumbres
Banco de Antigua
Banco del Trabajo
Banco Internacional Altas Cumbres
Centros Comerciales del Perú S.A.
Compañía de Inversiones y Proyectos
Compañía de Materiales
Compañía de Servicios de Tecnología SET S.A.C.
Corporación Financiera Miravalles
El Club Jockey Plaza S.A.
Inmobiliaria Altas Cumbres S.A.
Inmobiliaria Centro Mundo S.A.
Inmobiliaria de la Cordillera de la Costa S.A.
Inmobiliaria de Alto Andino
Inmobiliaria Santo Domingo S.A.
Inversiones Altas Cumbres (Chile) S.A.
Inversiones Altas Cumbres S.A.
Inversiones Cartago S.A.
Inversiones e Inmobiliaria Ozono S.A.
Inversiones Jorge VI S.A.
Inversiones Lombardia S.A.
Inversiones Mar Egeo S.A.
Inversiones y Asesorías Surco S.A.
Inversiones y Servicios Gesa S.A.
Recaudadora S.A.
Recaudadora Ecuador S.A.
Recaudadora S.A. (Argentina)

Recaudadora S.A. (Chile)
Servicios y Asesorías Santa Bárbara
Visp S.A.C.

Fuente: CONASEV

## **1.2 Banco del Trabajo en el Perú**

### **1.2.1 Perfil y reseña histórica**

En julio de 1994, el Banco del Trabajo recibe la autorización de la Superintendencia de Banca y Seguros para iniciar sus operaciones.

En Diciembre de ese mismo año, el banco abre sus puertas con tres sucursales en Lima, enfocando sus actividades principalmente, al negocio de banca personal y de consumo, atendiendo principalmente, los segmentos socioeconómicos C y D, de la población.

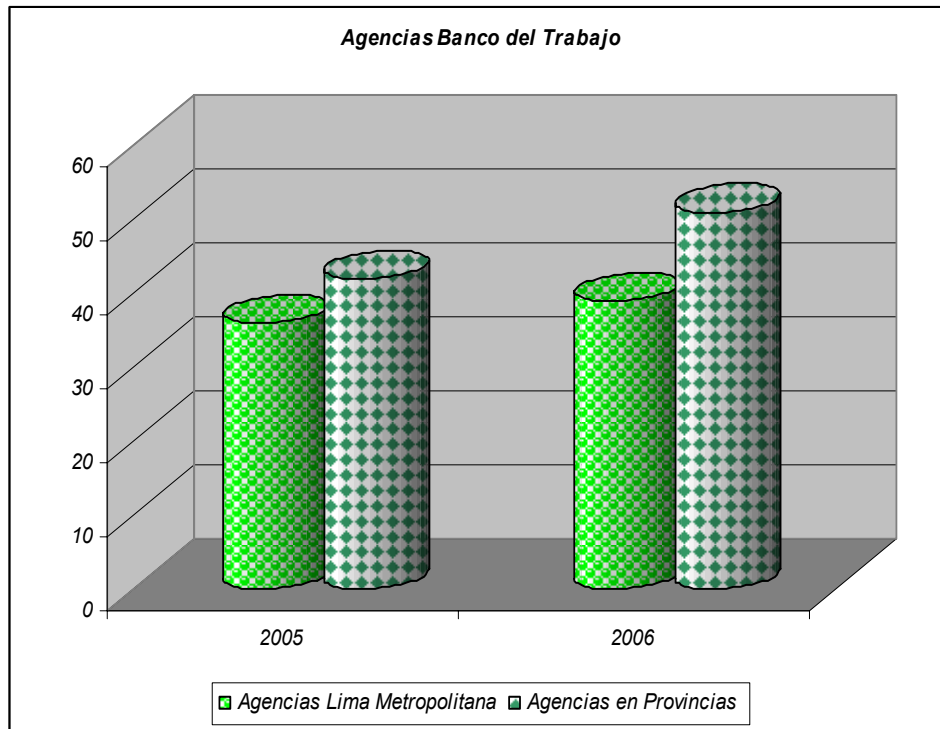
En 1997, el banco extendió su misión y ofreció servicios financieros a micro y pequeños empresarios. El banco dice tener capacidades superiores de análisis y administración del riesgo.

La cartera se encuentra altamente atomizada, utiliza criterios y procesos estandarizados para el análisis y aprobación de créditos, y posee el primer lugar en clientes de micro préstamos.

El Banco es una subsidiaria de Inversiones Altas Cumbres S.A. sociedad constituida en Panamá, la que posee el 95% de participación en su capital social. Scotiabank Perú, tuvo una opción de compra sobre los capitales de BANTRA, sin embargo a comienzos de 2008 el banco canadiense desestimó tal adquisición. Una de las causas de desistir del derecho de compra fue la reciente venta del grupo Wong (con quien el BANTRA tiene un producto- tarjeta de crédito de marca compartida) a CENCOSUD de Chile, a finales de 2007, ya que el activo de las tarjetas de crédito que el grupo Wong maneja a través del Banco del Trabajo sería traspasado al grupo chileno.

### **1.2.2 Red de agencias, Oficinas Especiales y Cajeros Corresponsables**

En el 2006, el banco contaba con una red de 90 agencias ubicadas en zonas de estratos medio y bajo, abarcando parte del público objetivo del banco. Además contaba con 1008 cajeros corresponsales.



Fuente: CONASEV  
Elaboración Propia

### 1.2.3 Estructura de Propiedad

Accionista	País	Participación
Inversiones Altas Cumbres S.A.	Panamá	95%
Inversiones Jorge VI S.A.	Panamá	5%

Fuente: CONASEV

El accionariado de Inversiones Altas Cumbres S.A. se encuentra vinculado a inversionistas chilenos (Grupo Cummins) con amplia experiencia en banca de consumo.

### 1.2.4 Situación Financiera

Los resultados económicos del año pasado y del 2005 han sido afectados por los siguientes factores:

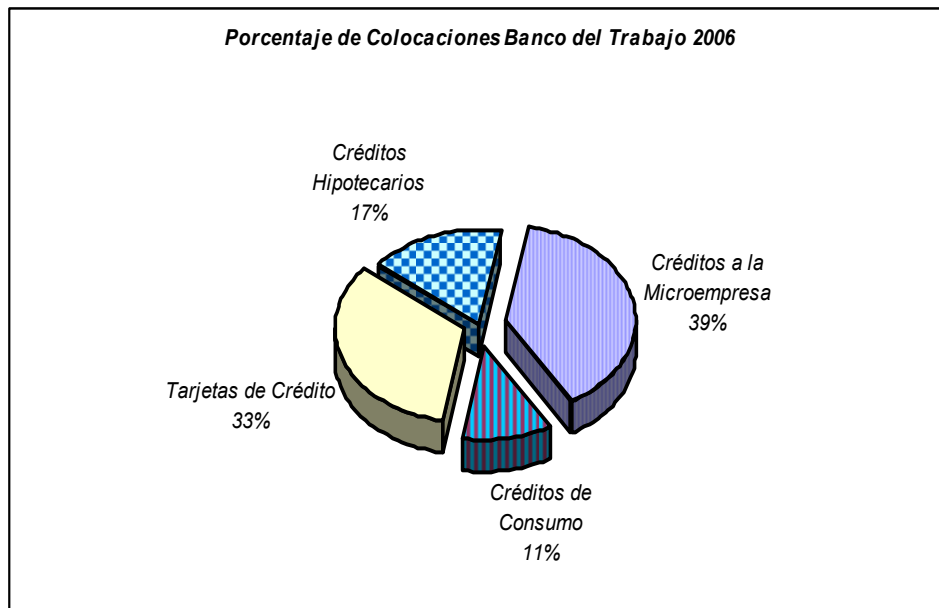
1. Aumento por ventas netas en 7.5%
2. Aumento de los Gastos de Administración en 10.82%
3. Incremento de los ingresos y de los gastos financieros del año 2006 con respecto del año 2005

Los ingresos financieros se incrementaron en 6% respecto de 2005. Dicho incremento se debió a mayores ingresos por intereses y comisiones de cartera de crédito como consecuencia de las mayores ventas de tarjeta de crédito, créditos a microempresarios y créditos hipotecarios.

En relación a los gastos financieros, durante el 2006 se implementaron mejoras en la transparencia de información, invirtiendo en el desarrollo de medios de comunicación en las agencias, en la web, estados de cuenta y en general toda la información transmitida hacia los clientes.

En los últimos 6 años el saldo de las colocaciones se ha triplicado a una tasa anual de 23.3%, asimismo el número de clientes creció a una tasa anual de 21%.

Si bien en sus orígenes el banco concentró sus colocaciones en créditos de consumo, en los siguientes años se diversificó el portafolio de productos y de segmentos de clientes atendidos.



Fuente: CONASEV  
Elaboración Propia

### Principales Cuentas Financieras (Miles de nuevos soles)

Cuentas	2004	2005	2006*
Activo	1,081,800	1,249,793	1,337,988
Pasivo	957,368	1,119,402	1,218,384
Patrimonio	124,432	130,391	119,604
Ventas Netas	372,954	446,567	415,365
Utilidades Netas	37,254	10,475	35,012
Gastos Financieros	9,961	10,953	12,564

Fuente: CONASEV  
(\* Al 31 de diciembre del 2006)

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

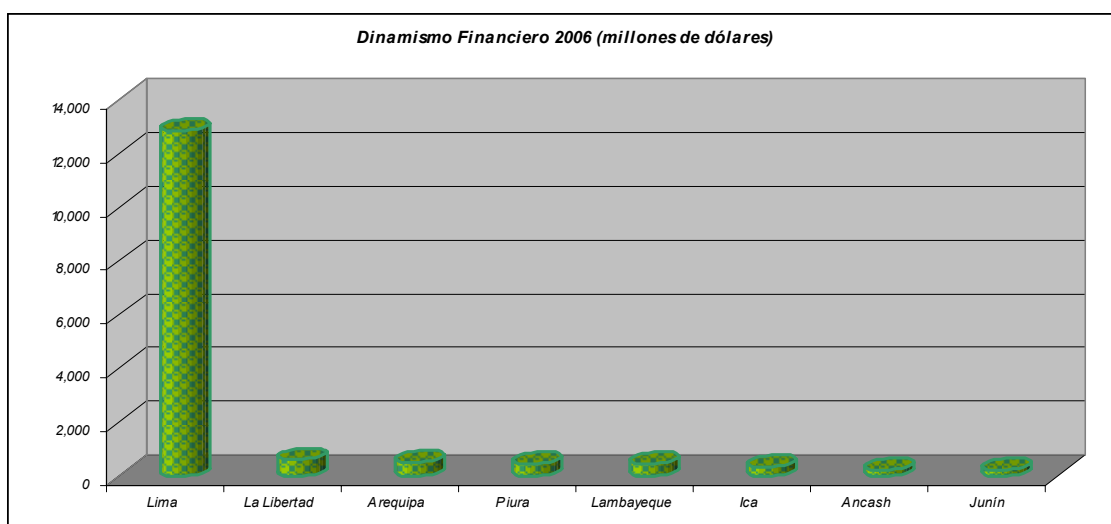
Las operaciones que realiza el banco comprenden la intermediación financiera correspondiente a la banca múltiple. El crédito del sistema financiero al sector privado creció 18,0% en el 2006.

Los créditos hipotecarios, la banca de consumo y los microcréditos han sido los segmentos en donde los bancos han desplegado diversas estrategias y tácticas para ganar clientela y de paso aprovechar la mayor capacidad de pago que muestran las familias tanto en Lima y varias ciudades del interior país.

La expansión del financiamiento reflejó un mayor endeudamiento personal como un incremento en el número de sujetos de crédito. El número de clientes del sistema bancario se incrementó en 21,0% respecto de 2005.

Asimismo, el financiamiento al sector privado se ha dado de una manera ordenada y sostenible: morosidad en niveles mínimos históricos y rentabilidad superior a los niveles anteriores a la crisis de fines de los noventa.

El financiamiento futuro está asegurado, los ratios de liquidez tanto en soles como en dólares superando lo establecido por la regulación.



Fuente: CONASEV  
Elaboración Propia

De acuerdo al ranking<sup>1</sup> de las 10,000 primeras empresas peruanas, el Banco de Trabajo ocupó el puesto N° 96. Además dentro del ranking de Bancos, AFP's, Leasing, Financieras y Compañías, la empresa en el 2006 estuvo en el puesto N° 8, escalando una posición.

<sup>1</sup> Perú: The Top 10,000 Companies

**Los principales negocios del Banco del Trabajo y su importancia en el sector financiero nacional son los siguientes:**

*Créditos a Microempresarios.*

El Banco del Trabajo otorga préstamos a microempresarios en el mercado financiero desde hace 10 años, siendo la primera entidad financiera regulada que ingresó al mercado.

Ocupa el tercer lugar en el mercado de préstamos a microempresarios en el Perú, con una participación de mercado de 8.0%. Consecutivamente se encuentran el Banco de Crédito del Perú y MiBanco.

*Créditos de Consumo*

El Banco del Trabajo otorga líneas de créditos de libre disponibilidad con el fin de cubrir las necesidades del cliente y las de su familia. A diciembre de 2006 el banco ocupó el octavo lugar en el mercado de préstamos de consumo con una participación de 4.4%.

*Tarjetas de Crédito*

El banco posee en el mercado dos modelos de tarjetas, la primera es la Tarjeta de Crédito MasterCard y las tarjetas de marca compartida. La tarjeta de Crédito Mastercard se encuentra en el mercado desde agosto de 2003. Actualmente tiene presencia en 210 países y se encuentra afiliada en más de 20,000 establecimientos.

Al 31 de diciembre del 2006, el Banco contó con una participación de mercado de 12.7%, ubicándose en el cuarto lugar incluyendo a las financieras.

## **II. AMBITO LABORAL Y RESPONSABILIDA SOCIAL EMPRESARIAL**

### **2.1 Ámbito laboral y Responsabilidad Social Empresarial del Grupo Altas Cumbres**

El Grupo Altas Cumbres no ha suscrito la mayoría de Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial, ni ha publicado alguna memoria sobre Responsabilidad o Balance Social.

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

Si bien Chile no es miembro de la OCDE, ha suscrito sus Directrices. Las Directrices de la OCDE, en su Capítulo IV, sobre empleo y relaciones laborales, establecen de modo bastante detallado normas sobre libertad de representación sindical y asociación (par 1.a), abolición del trabajo infantil y el trabajo forzoso, (par. 1. b y c), convenios y negociación colectiva (par 2, a, b y c), políticas de no discriminación (par. 1.d). Sin embargo, no hay referencias a párrafos concretos de otros instrumentos internacionales como la Declaración o los Convenios de la OIT. Además, otros elementos aceptados como normas en otros instrumentos están ausentes, como son las horas de trabajo y el salario digno.

<b>INSTRUMENTOS DE EXIGIBILIDAD DE DERECHOS Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA</b>	
CODIGO DE CONDUCTA	NO
DIRECTRICES OCDE	SI
SA 8000	NO
GLOBAL COMPACT	NO
BALANE SOCIAL	NO

**2.2 Ámbito laboral y Responsabilidad Social Empresarial del Banco del Trabajo**

El Banco del Trabajo no ha hecho público su compromiso con algún instrumento de Responsabilidad Corporativa, llámese Acuerdo Marco, Código de Conducta, ni ha publicado alguna memoria sobre Responsabilidad Social, sin embargo tal como se señaló en el punto anterior, al haber Chile suscrito las Directrices de la OCDE, es posible exigir su cumplimiento, en las actividades que el Grupo Altas Cumbres, realiza en el Perú.

Además el Banco del Trabajo a través de su página web<sup>2</sup> manifiesta tener una visión y una misión:

---

<sup>2</sup>[http://www.bantra.com.pe/portalfinanciero/?page=Document/doc\\_view\\_section.asp&id\\_documento=634&sort\\_field=id\\_documento&sort\\_order=asc](http://www.bantra.com.pe/portalfinanciero/?page=Document/doc_view_section.asp&id_documento=634&sort_field=id_documento&sort_order=asc)

- **Visión.-** Ser una institución Financiera líder en el Perú, enfocada en personas, que ofrece productos y servicios financieros que brinden soluciones y oportunidades para mejorar la calidad de vida de nuestros clientes, otorgue continuas oportunidades de desarrollo para nuestros colaboradores y provea retornos adecuados para nuestros accionistas.
- **Misión.-** Brindar soluciones y oportunidades de desarrollo a personas dependientes e independientes del Perú, ofreciendo productos y servicios financieros diseñados especialmente para nuestros clientes y valorados por ellos, contribuyendo así a lograr el desarrollo de nuestro país.

### III. INFORMACIÓN DE TRABAJADORES

Al cierre de 2006, el personal total del banco fue de 3,365 personas, entre ejecutivos, personal administrativo y ventas. Este número es mayor en 7% con respecto 2005.

Personal del Banco del Trabajo	2006
Funcionarios	35
Empleados operativos	1944
Empleados de agencias	1386
<b>Total</b>	<b>3365</b>

### IV. INFORMACIÓN SINDICAL

En el Banco del Trabajo existen actualmente dos sindicatos. Primeramente se formó el **Sindicato Único De Trabajadores del Banco del Trabajo –SUTRABANTRA**, constituido el 09 de marzo de 2004 con personería Gremial Inscrita en el Registro de Organizaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo REG N°4373-2004-DRTPE-PIURA-DPSC-SDRGPDGAT. Posteriormente se constituyó el **Sindicato Unitario de Empleados del Banco del Trabajo – Lima**, el 09 de abril de 2005 con el expediente N°67245.05-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS.

Ambos sindicatos están afiliados a la Federación de Empleados Bancarios F.E.B y a la Confederación General de Trabajadores del Perú CGTP

Actualmente, la afiliación sindical de estas dos organizaciones es la siguiente:

<b>Nº</b>	<b>Sindicato</b>	<b>Ámbito</b>	<b>Nº Afiliados Mujeres</b>	<b>Nº Afiliados Hombres</b>	<b>Total Afiliados</b>
1	Sindicato Único de Trabajadores del Banco del Trabajo Piura	Nivel Nacional			<b>32</b>
2	Sindicato Unitario de Empleados del Banco del Trabajo Lima	Nivel Nacional	50	20	<b>70</b>
	TOTAL				<b>102</b>

## **V. INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES**

### **5.1 Libertad Sindical**

El Banco del Trabajo mantiene una sistemática práctica antisindical, pues no reconoce a las organizaciones sindicales formadas por los trabajadores, ha impugnado judicialmente el registro sindical de ambas organizaciones y solicitado la disolución de éstas. No obstante haber perdido en dos instancias el proceso judicial iniciado contra el SUTRABANTRA y en primera instancia con el SUDEBANTRA, continúa negándose a reconocer la representatividad de ambos sindicatos.

Debemos señalar que en enero de 2007, la Corte Suprema dispuso que el proceso contra el SUTABANTRA vuelva a fojas cero para ser tramitado ante un Juez Civil. Con esta disposición se prolonga la solución definitiva contra la pretensión del Banco, afectando además el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso.

A su vez, se puede advertir que la empresa se niega a efectuar los respectivos descuentos en planilla de la cuota sindical de los afiliados, limitando con ello las actividades sindicales respectivas y en la práctica negando la existencia de las mismas.

De otro lado, el Banco del Trabajo ha despedido y ha amenazado con despedir a los afiliados y dirigentes de las organizaciones sindicales. El caso más representativo es el del Secretario General del SUTRABANTRA, Efraín Calle Flores, quien a través de un largo proceso judicial fue reincorporado el 1 de septiembre de 2006 mediante una medida cautelar.

No obstante el Banco, trasgrediendo la protección del fuero sindical, destacó al dirigente al interior del país a una agencia lejana al centro de trabajo donde venía laborando. Frente a la queja presentada por el traslado indebido, el Banco procedió a un nuevo despido en Noviembre de 2006. La acción judicial interpuesta contra este despido se encuentra actualmente en el Tribunal Constitucional pendiente de resolverse.

Cuando se constituyó el SUTRABANTRA se despidió entre abril y junio de 2004 a 13 trabajadores entre dirigentes y afiliados. Según el sindicato, en 7 casos (incluido el anterior) el Poder Judicial ordenó en forma definitiva la reposición de los trabajadores por violación de la libertad sindical. En los demás casos el Banco llegó a un acuerdo extrajudicial o está por definirse el juicio de reposición.

Estas actitudes son parte de una práctica sistemática de hostigamiento en contra de los afiliados y dirigentes, la cual busca limitar las actividades sindicales. La empresa pretende intervenir en la vida sindical llegando incluso a contratar una empresa auditora para que audite a los sindicatos<sup>3</sup>.

### **Quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT y denuncia ante la OCDE**

Todas estas acciones han motivado que el año 2005 la CGTP presente una Queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, sin que el Gobierno *“haya enviado sus observaciones en relación con los alegatos relativos a despidos de dirigentes sindicales y afiliados del Sindicato Unificado de Trabajadores del Banco del Trabajo (SUTRABANTRA) en el marco de una campaña de hostigamiento por parte del Banco del Trabajo”*<sup>4</sup>.

En febrero de 2007, la CGTP presentó nuevamente una queja ante el Comité de Libertad Sindical, estando a la espera de una nueva Recomendación al Estado Peruano por este caso.

En el marco del proyecto Vigilancia Social en empresas Transnacionales (VISO) que ejecuta PLADES, se decidió utilizar las Directrices para multinacionales de OCDE, en vista que Chile reconoce las Directrices y desde mayo de 2007 es miembro pleno de OCDE. Con el respaldo de diversas organizaciones de Perú y Chile se presentó el caso ante el PNC en Chile, en abril de 2007 y fue aceptado por el Punto Nacional de Contacto de Chile el 30 de Mayo del mismo año. Suscribieron la denuncia: 1) La Confederación de Sindicatos Bancarios de Chile; 2)

<sup>3</sup> BANCO DEL TRABAJO, LIMA PERÚ *“El Banco del Trabajo Enajenado”*. [www.olab.cl](http://www.olab.cl).

<sup>4</sup> Comité de Libertad Sindical de OIT, Informe núm. 340, Caso número 2400, (Vol. LXXXIX, 2006, Serie B, núm. 1).

Fundación CENDA de Chile; 3) Confederación General de Trabajadores del Perú C.G.T.P y 4) PLADES. Aunque no suscribieron el documento se cuenta con el respaldo de Union Network International - UNI y la CUT de Chile. Destacamos que Grupo Altas Cumbres negó en reiteradas oportunidades ante el Punto Nacional de Contacto de la OCDE en Chile que el Banco del Trabajo era de su propiedad. Esta negativa más las versiones, ya desestimadas de la venta del Banco, han paralizado el proceso.

El SUTRABANTRA denunció también que en julio de 2007 el Banco suspendió a siete afiliados por haber participado de la Jornada Nacional de Lucha convocada por la CGTP el 8 de Julio. Según el sindicato, la inspección de trabajo determinó que se trató de un acto de represalia antisindical. En ese mismo mes el Banco despidió a una trabajadora que se había afiliado recientemente aduciendo el vencimiento de su contrato.

Es importante señalar que la empresa en los comunicados internos que regularmente envía a sus trabajadores, suele referirse a estos como "colaboradores", como parte de una campaña que pretende negar la relación laboral entre los trabajadores y el empleador.

En consideración a lo señalado, debemos concluir que existe práctica antisindical sistemática que se refleja en la vulneración del derecho de sindicalización al no reconocer a los sindicatos, el despido discriminatorio por pertenecer a una organización sindical y la sistemática hostilización en contra de dirigentes.

## **5.2 Negociación Colectiva**

Con respecto al derecho de negociar colectivamente debemos indicar que la empresa no permite que los trabajadores ejerzan dicho derecho. En efecto, el Banco del Trabajo al no reconocer a las organizaciones sindicales, se niega hasta la fecha a negociar con estas, habiendo devuelto los pliegos presentados y haciendo caso omiso a los requerimientos de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

En el caso del SUTRABANTRA se encuentran pendientes de solución los pliegos de reclamos correspondientes a los años 2004, 2005, 2006 y 2007, mientras que con el SUDEBANTRA los pliegos de los periodos 2005-2006, 2006-2007 y 2007-2008.

Los argumentos esgrimidos por la empresa para negarse a negociar colectivamente son contradictorios pues se sustentan en la no existencia de los sindicatos (por que no estuvo presente un notario al momento de la celebración del Acta de constitución de los mismos) y a

la vez en el impedimento de la negociación por la existencia de dos sindicatos el SUTRABANTRA y el SUDEBANTRA. Todos ellos requisitos arbitrarios y ajenos a las normas del derecho laboral.

En ese sentido, conforme a lo ya señalado se debe concluir que la empresa viene vulnerando el derecho de negociación colectiva, por lo que el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado respecto al Banco, *“que dicha entidad habría impugnado el registro del sindicato y se niega a negociar pliegos de reclamos”*, por lo que *“el Comité urge al Gobierno a que sin demora envíe sus observaciones al respecto”*.

### **5.3 Discriminación Laboral**

Sobre el particular, cabe señalar que las organizaciones sindicales han venido denunciando actos de hostilidad cometidas por el Banco contra los afiliados, buscando fabricar de modo fraudulento la comisión de faltas graves para despedirlos.

Asimismo, como ya lo hemos señalado líneas arriba, entre los casos más paradigmáticos figura el despido del Secretario General del SUTRABANTRA, la violación de su fuero sindical y su nuevo despido luego de su reincorporación por mandato judicial.

De otro lado, se han presentado denuncias del sindicato a diversos medios de prensa sobre casos de discriminación racial contra los trabajadores, en la terminación de la relación laboral y en la contratación<sup>5</sup>.

En ese sentido, debemos indicar la existencia de una práctica empresarial de discriminación laboral orientada a despedir y hostilizar a trabajadores afiliados o que ocupen cargos directivos en las organizaciones sindicales, así como indicios de una discriminación en el acceso o en la culminación de la relación laboral en base a motivos raciales.

### **5.4 Salud y Seguridad Laboral**

La empresa no ha proporcionado ningún dato respecto a salud y seguridad en el trabajo. Las organizaciones sindicales no han podido acceder a ninguna información respecto a accidentes del trabajo.

Asimismo, respecto a las inspecciones el Sindicato ha denunciado que se coacciona a los trabajadores a firmar un documento, en el que se indica que cuando el Inspector del Ministerio de Trabajo llegue al Banco, los Administradores y Jefes de Operaciones se inhiban de

---

<sup>5</sup>BANCO DEL TRABAJO, LIMA PERÚ “El Banco del Trabajo Enajenado”. [www.olab.cl](http://www.olab.cl).

responder a sus preguntas y llamen al responsable del Área Legal “con la finalidad de recibir orientación sobre el procedimiento a seguir”.

### **5.5 Medio Ambiente**

No hay reportes de casos en los que la empresa ponga en riesgo el ambiente. Esto sería un aspecto positivo, pero hay que tener en cuenta que la actividad que realiza normalmente no genera efectos negativos en ese sentido.

### **5.6 Otros derechos vulnerados**

Las organizaciones sindicales se han quejado del sistema de remuneraciones de la empresa llamado “juego de productividad”, el cual consiste en un sueldo fijo más variable por comisión. No obstante, el monto fijo al ser insuficiente para satisfacer sus necesidades, conlleva a que los trabajadores para mejorar sus ingresos deban sobre-esforzarse de tal manera que afectan su salud. Se ha denunciado también el no pago de las comisiones a los trabajadores.

Éste mecanismo viola la naturaleza contraprestativa de la relación laboral, toda vez si no se llega a las metas estipuladas (metas de producción irrazonables y excesivas) no se paga el esfuerzo por llegar a ellas, a pesar de que se esté muy cerca. Es decir, es un margen de trabajo no retribuido y lo que es peor supone la posibilidad de ser sancionado o, incluso, despedido.

Asimismo, se ha denunciado la existencia de contratos desnaturalizados pues los trabajadores realizan labores para las que no han sido contratados: cobranza, captar clientes, vender tarjetas, vender seguros, vender artefactos como videos, cocinas, etc. o realizan labores de carácter permanente por lo que en muchos casos no se justifica una contratación temporal o a plazo fijo.

## **VI. CONCLUSIONES**

- El conglomerado transnacional de origen chileno Altas Cumbres del grupo Cummins opera en el Perú con registro panameño (Inversiones Altas Cumbres S.A.) las operaciones del Banco del Trabajo, uno de los bancos especializados y mejor rankeados en ganancias, en préstamos personales de consumo y de negocio (microcréditos) para sectores económicos de alto riesgo o escasos respaldos. Sus operaciones en Perú tienen visión de largo plazo, aunque están abiertos a opciones de compra (como en el

caso de Scotiabank en el 2007) debido a la dinámica de crecimiento y competencia que está teniendo el sector microfinanciero en el país.

- Ni en Chile ni en Perú la empresa ha hecho público su compromiso con algún instrumento de Responsabilidad Social. Sólo le resultan aplicables las Directrices OCDE.
- Se presentó una denuncia al Punto Nacional de Contacto de la OCDE en Chile por el incumplimiento de las Directrices OCDE. Sin embargo la filial en Perú se negó a reconocer el procedimiento alegando que la empresa sólo estaba obligada por las leyes peruanas.
- La empresa ha mantenido una abierta política antisindical frente a los dos sindicatos que se han constituido reproduciendo las mismas prácticas: impugnación del registro sindical, devolución de los pliegos presentados y negativa a la negociación colectiva, negativa a brindar facilidades sindicales (licencias y cuota sindical), actos de hostilidad y presión a los trabajadores para lograr su desafiliación.
- En el caso del Sindicato creado en Piura se produjeron despidos de afiliados y los principales dirigentes. Es de destacar la persecución contra el Secretario General quien pese haber sido repuesto por una medida cautelar volvió a ser despedido.
- Si bien se ha podido ganar la mayoría de juicios de reposición, la empresa logró limitar seriamente las actividades sindicales y bloquear la posibilidad de negociar colectivamente. Se redujo la tasa de afiliación y ésta se mantuvo en niveles mínimos.
- Las acciones judiciales y administrativas no fueron eficaces para lograr el respeto de la Libertad Sindical lo que permitió que la empresa actuara con amplia libertad para desconocer los derechos colectivos.