



PROYECTO

VIGILANCIA SOCIAL DE EMNS

GRUPO GLORIA – Gloria S.A.

2007

I. INFORMACIÓN GENERAL Y ECONÓMICA

1.1 Grupo Gloria en el mundo

Sede Principal: Perú

El Grupo Gloria es un conglomerado industrial de capitales peruanos conformado por empresas con presencia en Perú, Bolivia, Colombia y Puerto Rico.

Conforman el grupo las siguientes empresas:

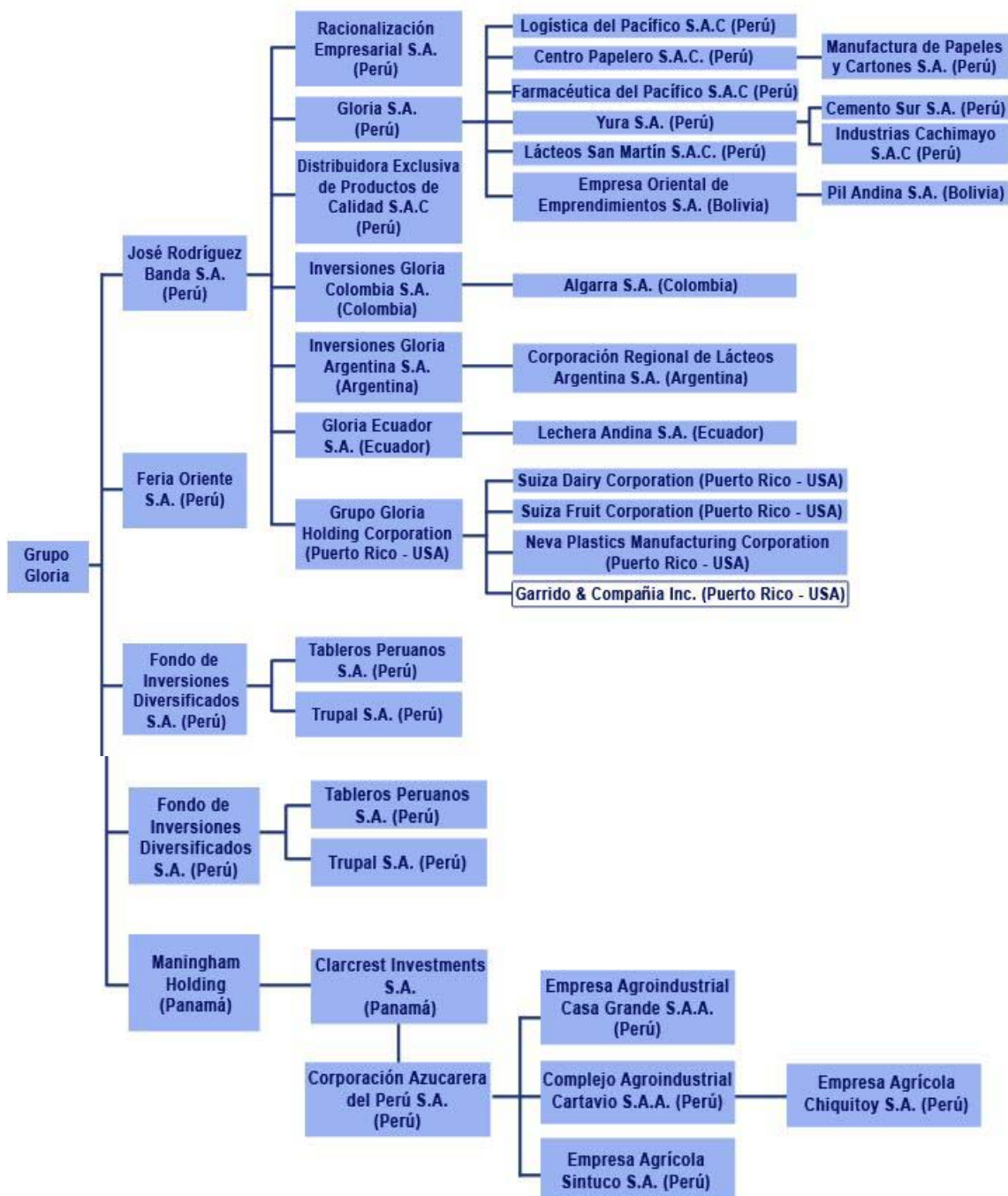
- En Perú; Gloria S.A. Farmacéutica del Pacífico S.A.C., Centro Papelero S.A.C., Yura S.A., Cemento Sur S.A., Industrias Cachimayo S.A.C., Racionalización Empresarial S.A., Distribuidora de Productos de Calidad S.A. y Logística del Pacífico S.A.;
- En Puerto Rico; Suiza Dairy Corporation, Suiza Fruit Corporation, Neva Plastics Manufacturing Corporation, Garrido & Compañía Incorporated
- En Argentina; Corporación Regional de Lácteos de Argentina S.A.
- En Bolivia, Pil Andina S.A.
- En Colombia, con Algarra S.A.
- En Ecuador, Lechera Andina S.A. - LEANSA

Las actividades de las empresas que conforman el Grupo están orientadas a los sectores: alimenticio, principalmente lácteo, cementero, farmacéutico, de envases de cartón, transporte y aduanero. El crecimiento y fortalecimiento estratégico del Grupo Gloria se sustenta sobre la base del liderazgo de sus marcas en los mercados donde opera.

Según la empresa, *"la variedad y calidad de los productos que fabrica y comercializa, aunado a su capacidad de distribución y transporte para llegar a todos los mercados que abastece, le permite al Grupo Gloria tener una estructura diversificada de negocios"*¹.

¹ <http://www.grupogloria.com/quienes.html>

ORGANIGRAMA DEL GRUPO



Fuente: www.grupogloria.com.pe

1.2 Gloria S.A. – En el Perú

1.2.1 Perfil y Reseña Histórica

Gloria S.A. es la empresa líder en el mercado nacional de producción y comercialización, tanto de leches industrializadas (leche evaporada y leche fresca

-UHT-), como de derivados lácteos (mantequilla, yogurt y queso). También tiene participación importante en el mercado de producción de refrescos, jugos néctares, conservas de pescados, café instantáneo, mermeladas, entre otros productos de consumo masivo.

La empresa General Milk Company Inc. como accionista mayoritaria, constituyó la empresa Leche Gloria S.A. el 5 de febrero de 1941. Ese mismo año emprendió la construcción de la planta industrial y en mayo de 1942 inició la fabricación de la leche evaporada Gloria. Posteriormente, General Milk Company Inc. fue adquirida por Carnation Company y en 1978 Leche Gloria S.A. cambió su denominación social a Gloria S.A.

El crecimiento vertiginoso de la producción de leche evaporada fue posible por la constante labor de ampliación y renovación de la capacidad instalada de la Empresa, lo que motivó, entre los años 1945 y 1978, la construcción de plantas recolectoras y enfriadoras de leche fresca en los valles de la región sur: Vitor, Pampacolca, Camiara, Puquina, Mejía, Aplao y Santa Rita.

En 1986, José Rodríguez Banda S.A. (Grupo Rodríguez Banda) adquirió el porcentaje mayoritario de las acciones de Gloria S.A.

En los años 90, el Grupo Gloria incursionó en nuevas actividades para consolidar sus negocios e integró su organización empresarial. En 1990, el Grupo adquiere la empresa Farmacéutica del Pacífico S.A. (FARPASA) y la empresa P. & A. D'Onofrio S.A.

En 1992, el Grupo adquirió el Centro Papelero de Empresarios Privados.

En 1993, adquirió la Sociedad Agraria Ganadera Luis Martín, en el distrito de Puente de Piedra en Lima. Esta empresa productora de yogures permitió una rápida incursión en este mercado, ampliando el panorama de desarrollo de Gloria S.A.

En febrero de 1994, el Grupo Gloria compró la empresa Cementos Yura S.A. en la ciudad de Arequipa y adquirió la empresa INDERLAC, procesadora de leche UHT, crema de leche, quesos y jugos.

En 1995, tras una licitación, compró la empresa de Cemento Sur S.A., ubicada en Juliaca, Puno.

En 1996 Gloria S.A., adquirió la empresa Pil Andina S.A., que tenía plantas en Cochabama y La Paz y concentró sus esfuerzos en mejorar la calidad del producto y de sus procesos, así como en materia comercial, formando un equipo profesional de ventas de lácteos y derivados.

En abril de 1997, vendió la empresa D'Onofrio S.A. a la trasnacional Nestlé S.A. y el Grupo se retiró de estos mercados.

En 1998, culminó la construcción de la primera etapa del Complejo Industrial en Huachipa, Lima.

En 1999 Gloria S.A. absorbió, por fusión, la empresa Carnilac S.A. de Cajamarca, añadiendo a su producción propia de quesos, la de quesos madurados. También se amplió la frontera de recolección de leche fresca para el abastecimiento de su Complejo Industrial. En septiembre de 1999, compró los activos de la empresa Friesland Perú S.A. ubicada en el valle de Lurín, en Lima.

En el 2000, el Grupo continuó invirtiendo en el Complejo Industrial de Huachipa, incrementando la capacidad de producción de todas las líneas de productos. Amplió sus fronteras de recolección de leche fresca con la construcción de centros de acopio y enfriamiento en varios valles de la costa como Pisco, Cañete, Lurín, Huaral, Huacho, Trujillo y Chiclayo.

En 2002, la Planta de Evaporación de Majes, en Arequipa, inició sus operaciones para cumplir las funciones de recolección, evaporación y pre-tratamiento de la leche fresca proveniente de los establos de la cuenca lechera del sur del país, así como el abastecimiento del producto al Complejo Industrial de Huachipa. Además el Grupo Gloria y Dean Foods Company cerraron con éxito el año con la operación de compra de las empresas que conformaban la Corporación Suiza Puerto Rico.

En 2003, el Grupo empezó a operar la Planta de Concentración de Leche de Trujillo que permitió concentrar la leche proveniente de Chiclayo y de la misma localidad.

En 2004, el Grupo Gloria a través de su subsidiaria Compañía Regional de Lácteos y Alimentos de Colombia S.A., adquirió el 100% de las acciones de la empresa colombiana Algarra S.A.

En 2005, Gloria Ecuador S.A., empresa subsidiaria de José Rodríguez Banda S.A. - Grupo Gloria, adquirió el 75% de las acciones de la empresa láctea ecuatoriana Lechera Andina S.A. – LEANSA.

El 2006 fue un año importante de crecimiento del Grupo Gloria en el país, pues realizaron tres adquisiciones claves en su estrategia de desarrollo: la Empresa Agroindustrial Casa Grande, la papelería Trupal S.A., y Manufacturera de Papeles y Cartones del Perú (MPC). El 2007, pusieron énfasis en consolidar su presencia en los países donde ya tienen inversiones, y está entre sus planes a corto plazo la realización de un proyecto petroquímico que podría ubicarse en Perú o Bolivia.

1.2.2 Inversiones y proyectos

Gloria S.A. efectuó inversiones en el año 2006 por US\$ 17.4 millones, de los cuales US\$ 7.3 millones correspondieron a inversiones de años anteriores. Algunas de las principales inversiones realizadas fueron la ampliación de la capacidad de producción de cabezales en la fábrica de envases; la compra de nuevos terrenos adyacentes en Huachipa; ampliación de almacenamiento en tanques; la línea de envasado de refrescos y yogurt y línea de envasado tetrapark para UHT entre otros.

Con la compra de Casa Grande y las futuras inversiones planeadas, que se calculan en US\$ 60 millones, el Grupo sería una de las mayores empresas azucareras del Perú.

En mayo de 2006, el grupo adquirió el 50% de la empresa Agraria Chiquitoy, al hacerse de las acreencias que el Banco Wiese Sudameris tenía en esta compañía. La compra fue por US\$ 8 millones y se realizó en conjunto con el Complejo Agroindustrial Cartavio.

Entre los planes del Grupo se encuentra el desarrollo de dos proyectos inusuales. El primero es una pequeña planta petroquímica que utilice el gas de Camisea como insumo para producir amoníaco y nitrato de amonio, expandiendo de este modo las operaciones de Industrias Cachimayo y el segundo sería el desarrollo de un centro comercial en Arequipa, en un terreno de Yura, y que empezaría a funcionar en el 2007 como tienda ancla.

1.2.3 Grupo económico

Empresas Integradas
Empresa holding del Grupo Gloria: JORBSA
Centro Papelero S.A.C.
Compañía Regional de Lácteos y Alimentos de Colombia S.A.
Inversiones Gloria Argentina S.A.
Gloria Ecuador S.A.

Fuente: CONASEV

1.2.4 Estructura de propiedad

Gloria S.A. es el principal activo del denominado Grupo Gloria, de propiedad de la familia Rodríguez Banda, grupo que a su vez está constituido por empresas con presencia en sectores productivos, comerciales y de transporte de carga, controlada a través de JORBSA (Jorge Rodríguez Banda S.A.), empresa holding del Grupo.

El capital de Gloria está representado por acciones comunes (90.73%) y por acciones de inversión (9.27%)

Estructura de Propiedad de Gloria S.A.

Accionista²	País	Participación
José Rodríguez Banda S.A.	Perú	75.55%
Racionalización Empresa S.A.	Perú	8.84%
Silverston Holdings INC	Estados Unidos	11.22%

Fuente: CONASEV

1.2.5 Situación financiera

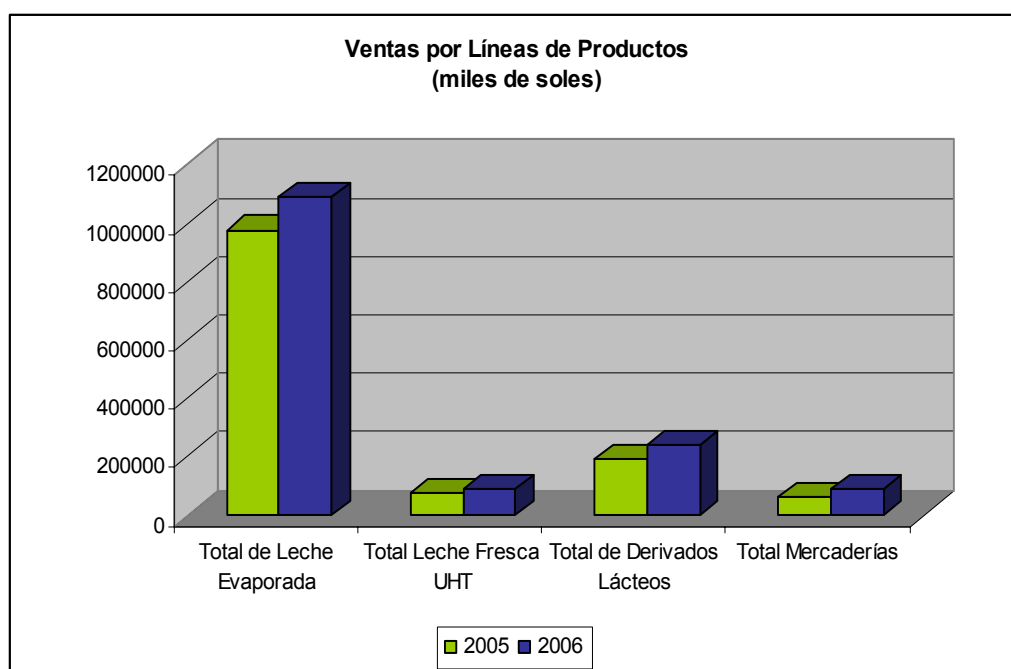
Los resultados económicos de los años 2005 y 2006 han sido afectados por los siguientes factores:

1. Aumento por ventas netas de 13.9%.
2. Los Costos de Ventas se incrementaron en 11%.

² Accionistas con más del 5% de participación

3. Incremento de los Gastos de Administración en 0.1% y en Gastos de Ventas en 12%.
4. Incremento de los ingresos y gastos financieros del año 2006 con respecto al año 2005.

El aumento³ de las ventas por líneas de productos correspondientes al 2006, se muestra a continuación:



Fuente: CONASEV
Elaboración: Plades

En el año 2006 se lanzaron al mercado diversos productos, tales como la leche evaporada Soalé. Se incursionó además en el rubro de panetones, así como nuevas presentaciones y sabores de yogurts, jugos y refrescos.

Los gastos operativos incluyen Dietas de Directorio, Planta Parada, Ventas Misceláneas y otros ingresos/egresos de años anteriores.

Los mayores gastos de ventas están directamente relacionados con el incremento de las ventas tanto nacionales como de exportación, en los rubros de publicidad y fletes de exportación.

³ El total de derivados lácteos, está referido a yogurt, quesos, leche en polvo y el de mercaderías diversas tales como conservas, café, jugos, mermelada y otros.

Los gastos administrativos, se incrementaron ligeramente en cuanto al monto pero disminuyeron como porcentaje de las ventas netas.

Gloria espera alcanzar en el 2007, ingresos cercanos US\$ 529 millones, 14% más que lo obtenido el año 2006.

Principales cuentas financieras

(Miles de nuevos soles)

Cuentas	2004	2005	2006	2007*
Activo	1429614	1505857	1605063	1,824,824
Pasivo	604017	643400	659568	805,083
Patrimonio	825597	862457	945495	1,019,741
Ventas Netas	1211736	1326439	1511449	1810418
Utilidades	117962	101559	94394	181,746
Gastos Financieros	-25614	-28981	-32573	-35278

Fuente: CONASEV

(*) Al 31 de diciembre del 2007

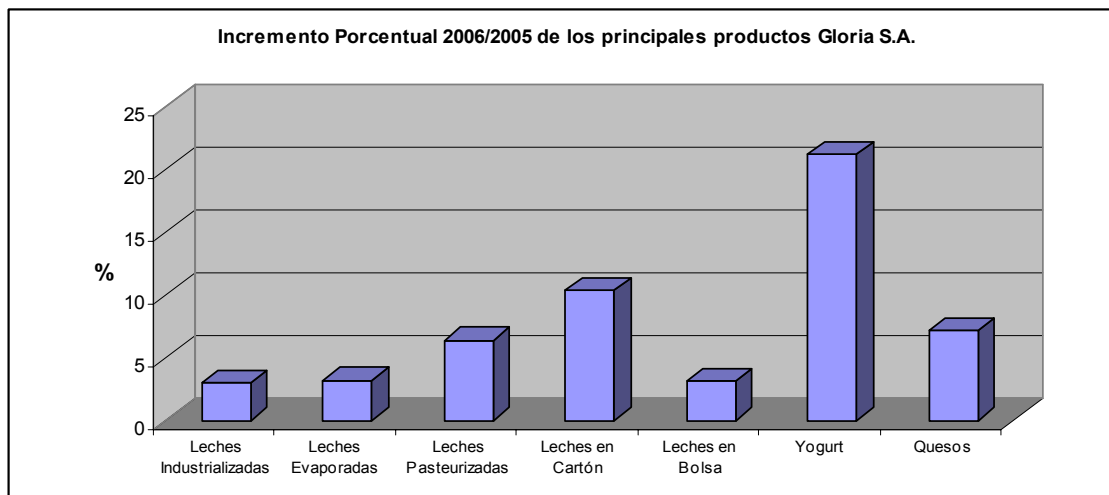
1.2.6 Importancia de la Empresa para la economía peruana

La Empresa se encuentra dentro del rubro de Industrias Manufactureras, específicamente, en aquel de elaboración de productos lácteos.

Gloria está entre las tres primeras empresas del rubro de industrias de alimentos, según los ingresos obtenidos en el año 2006 y 2007.

La industria de productos lácteos, caracterizada por tener pocos actores entre ellos, Nestlé Perú S.A., Laive S.A. NZMP y Estancias Ganaderas S.A. en el 2005 registró un incremento de 7%, destacando el incremento en ventas del yogurt, originado por la intensa publicidad del consumo de productos naturales y dietéticos. Otros productos también registraron un incremento en sus ventas, como fueron los casos de la leche evaporada y del queso.

La participación de la Compañía a través de todos sus productos en 2006, fue de 79.6% incrementándose en 2.7 puntos porcentuales.



Fuente: CONASEV
Elaboración Propia

El mercado de leches evaporadas obtuvo el 83.2% de dicho mercado en el 2006, con sus marcas Gloria, Pura Vida, Bella Holandesa, Multilac y Aurora. La participación de Gloria S.A. en el mercado de leches pasteurizadas fue de 65.9% aumentando en 3 puntos porcentuales con respecto de 2005. Además el posicionamiento del mercado de yogurt de Gloria S.A. con su continuo crecimiento fue de 78.4%.

Gloria S.A. es la empresa bandera del Grupo y también la marca líder, por excelencia, del sector lácteo. En 2006, la Empresa ha alcanzado el 90% de penetración respecto al consumo en hogares.

En 2006, la Empresa se ubicó en el puesto N° 27 del *ranking*⁴ de las 10,000 principales empresas del Perú. De las cien empresas ganadoras, ocupó el puesto N° 28 del *ranking* de utilidades 2005 (de \$10 millones o más). Gloria S.A. se ubica en el primer lugar del rubro de elaboración de productos lácteos.

En 2006⁵, el 0.5% fue el porcentaje de la Empresa en la producción de la economía peruana.

⁴ Perú: The Top 10,000 Companies

⁵ Tomando en cuenta que el PBI en el 2006 fue de 294 mil millones de nuevos soles –Fuente: BCRP

II. ÁMBITO LABORAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

2.1 Ámbito laboral y Responsabilidad Social Empresarial del Grupo Gloria.

a) Código de Conducta Empresarial y Responsabilidad Social Empresarial

El Grupo Gloria no tiene un código de conducta. Presentan una declaración de Valores de la empresa Gloria S.A. y de Visión y Misión que podrían evolucionar en un concepto más elaborado de Responsabilidad Social.

Su concepto de Responsabilidad Social está relacionado a su desarrollo de valores, y lo toman como aspecto inherente al ámbito social de su actividad, mas no en la dimensión estratégica que promueve el Global Compact. Según el Grupo, sus empresas cimientan su éxito y crecimiento en la siguiente declaración de valores:

“Valores Gloria”⁶

- **Cumplimiento de las obligaciones**
Afirma que todos los actos de miembros de la Compañía se rigen por una conducta honesta, transparente y ética, así como por el fiel cumplimiento de sus obligaciones y el estricto acatamiento de las leyes de los mercados en que operan.
- **Dedicación al trabajo**
Habla del fomento de una cultura de trabajo donde el esfuerzo y dedicación de los propios colaboradores se oriente a brindar servicios y productos de la más alta calidad para asegurar la satisfacción de clientes y consumidores.
- **Prudencia en la administración de los recursos**
Manifiesta el reconocimiento de la importancia de planificar y gestionar racionalmente los recursos de la Corporación para asegurar su solidez y continuidad en beneficio de sus proveedores, clientes, colaboradores, accionistas y las comunidades en las que actúa.
- **Cultura del éxito**
Expresa como un desafío el planteo de objetivos exigentes y una cultura de trabajo comprometido con tales metas. A su vez, se

⁶ <http://www.grupogloria.com/valores.html>

pretende mantener y/o alcanzar posiciones de liderazgo en todas las actividades emprendidas.

- **Orientación a la persona**

Expresa conciencia del valioso aporte del propio personal al crecimiento y éxito de la Corporación. De igual modo se fomenta el trabajo en equipo y se valoran el profesionalismo, la iniciativa y creatividad de los colaboradores.

- **Responsabilidad social (y medio ambiente)**

Afirma conciencia de ser partícipes de un sistema social con el cual se interactúa. Todas las decisiones y actos de la Compañía se pretenden congruentes con dicho sistema social. De igual modo, manifiesta su contribución a la permanencia y renovación de los recursos naturales, así como al progreso de las comunidades en las que se opera.

Declaración Sobre las Relaciones Laborales

En su misión, la Compañía es clara en manifestar que su prioridad es mantener el liderazgo en cada uno de los mercados en los que participa, a través de la producción y comercialización de bienes con marcas *“que garanticen un valor agregado para (sus) clientes y consumidores”*. Sobre la base de esta máxima, la Empresa asegura que *“los procesos y acciones de todas las empresas de la Corporación se desarrollarán en un entorno que motive y desarrolle a sus colaboradores, mantenga el respeto y la armonía en las comunidades en que opera y asegure el máximo retorno de la inversión para sus accionistas.”* Es decir, un amplio respeto a sus trabajadores (colaboradores) y a la comunidad en la que tienen sus plantas.

No están presentes, ni en la Memoria Institucional ni en su página electrónica, detalles respecto a ese *“entorno que motive y desarrolle a sus colaboradores”*, ni tampoco se tocan temas como Empleabilidad, Formación y Educación, Protección a los Derechos Humanos, No Discriminación, Diversidad y Oportunidad y un pronunciamiento claro sobre el Trabajo Infantil, Trabajo Forzado u Obligatorio.

Compromiso medio ambiental y comunidades

La Empresa señala en su listín de “valores”, que contribuye a la permanencia y renovación de los recursos naturales, así como al

progreso de las comunidades en las que opera. Sin embargo, al ser una empresa del sector de bebidas, es poco conveniente que en su página electrónica y memoria dejen de lado el desarrollo de temas como el uso sustentable de la energía, el agua, reciclaje de papeles y de residuos o vertidos.

Otras empresas del Grupo señalan algunas medidas más puntuales respecto de su manejo ambiental- es el caso de Centro Papelero-.⁷

En el Perú, la Compañía ha incurrido en desembolsos por concepto de medio ambiente aproximados a S/. 497,000, que fueron destinados principalmente a la inversión en la Planta de Tratamiento de Efluentes Industriales de la planta de Huachipa y en gastos para el manejo de residuos sólidos por S/. 1,751,000.

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

2.2 Ámbito laboral y Responsabilidad Social Empresarial de Gloria S.A.

La empresa Gloria S.A. cita los siguientes hechos como parte de su programa de RSE:

- Donación entre 2000 y 2004 de 10 mil latas anuales para ser utilizadas como alcancías en la Gran Colecta Nacional por la Cruz Roja Peruana⁸.
- Auspiciadores de la Primera Granja Interactiva en el Parque de Huachipa, con el fin de educar a los niños para la protección de la

⁷ <http://www.grupogloria.com/papeleroCALIDAD.html>

⁸ Tomado de http://www.grupogloria.com/mundo_gloria/novedades3.html, en la cual señalan que "Esta donación, que se realiza en el marco del Programa de Responsabilidad Social de Gloria S.A"

fauna y flora y de los demás recursos naturales de nuestro país en el 2003⁹.

- Colaboradora en el 2003 en el proyecto Matemáticas para Todos, bajo el marco de Convenio con el Ministerio de Educación y el Instituto de Apoyo.
- La Compañía ha realizado desembolsos de medio ambiente aproximados a S/. 497,000, destinados principalmente a la inversión en la Planta de Tratamiento de Efluentes Industriales de la planta de Huachipa y gastos para el manejo de residuos sólidos por S/. 1,751,000.

Más allá de estas declaraciones, destacamos que la Empresa ha tenido prácticas que han sido cuestionadas por diversas organizaciones de la sociedad. Presentamos a continuación los dos casos más resaltantes:

a) “Premio” a publicidad racista¹⁰

En marzo de 2005, a propósito de la celebración del día mundial contra el racismo la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos hizo entrega simbólica del “antipremio” a Gloria S.A. que de acuerdo con sus estudios fomentó más actitudes discriminatorias a través de medios de comunicación debido a diversas campañas publicitarias que lanzó, donde predominaron estereotipos de éxito y felicidad reflejados en modelos monoraciales “blancos y bonitos”, y en ninguna de la cuales aparecen personas con rasgos andinos o mestizos, pese a que sus productos se venden en todo el país de manera masiva.

Esto genera graves problemas de autoestima principalmente en los niños a quienes está especialmente dirigida la publicidad de Gloria, pues ya que la mayoría no se ve reflejada en dicha publicidad, es consecuente que piensen que no son capaces de alcanzar dichos modelos al no tener determinados rasgos raciales.

b) Conflicto con los productores ganaderos por el precio de la leche¹¹

Desde el año 2006, la Asociación de Ganaderos de Leche del Perú (AGALEP), conformada por más de 40,000 productores de leche en todo el país, denunció que desde hace más de 8 años, el precio del litro de leche fresca pagado por la industria láctea se mantiene estático en \$ 0.28 (aprox. S/. 0.83), cuando el promedio de la región es de \$ 0.31 y

⁹ Ibidem

¹⁰ Ver en Diario La República, Ediciones Anteriores, 22/03/2005. <http://www.larepublica.com.pe/>

¹¹ Ver en Diario La República, Ediciones Anteriores, 03 de marzo del 2006, 01, 25, 27 de octubre, 06 de noviembre, 7 y 8 de diciembre del 2007 <http://www.larepublica.com.pe/>

que el Grupo Gloria (que tendría el 75% del mercado) junto a Nestlé y Laive, a través de un oligopolio, imponen dicho precio negándose a su incremento, pese a la subida de los costos de producción, pidiendo un aumento del 30% más que el precio actual. Como medida de protesta, en octubre del 2007, se sacrificaron en Lima 100 vacas y en diciembre del mismo año presentaron una denuncia contra Gloria por abuso de posición de mercado que fue admitida por el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi), que en el plazo de 120 días emitió un pronunciamiento sobre el tema.

III. INFORMACIÓN DE TRABAJADORES

El personal de la Corporación a nivel nacional es el siguiente:

Categoría	Dic.2005	Dic. 2006	Variación
Funcionarios	96	102	6%
Empleados	244	223	- 9%
Obreros	612	585	- 4%
Otros	106	149	41%
Total	1058	1059	0%

Fuente: CONASEV

IV. INFORMACIÓN SINDICAL

En Gloria S.A. solo existe una organización sindical, el **Sindicato de Trabajadores Obreros de Gloria S.A. (SITOG)** de la Planta Huachipa en Lima. El Sindicato fue fundado el 22 de octubre del 2004 y reconocido el 15 de noviembre del 2004, con el expediente N°90761-02-DRTPEL-DPSC-SDRG- Recurso N°18316. Se encuentra afiliado a la CGTP-Sectorial Alimentos, Bebidas y Afines **ABA** y a la Unión Internacional de Trabajadores de Alimentos - UITA.

Su domicilio legal esta ubicado en la Plaza 2 de Mayo N°6, con teléfono 3323070 telefax 4242357 con correo electrónico sitog_01@hotmail.com

La afiliación sindical en esta organización es la siguiente:

N°	Sindicato	Unidad de Producción	Afiliados Hombres	Afiliados Mujeres	Total Afiliados
1	Sindicato de Trabajadores Obreros de Gloria S.A. (SITOG)	Huachipa - Lima	105	nd	105

Fuente: Fichas técnicas de organización sindical – Plades 2007

V. INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

5.1 Libertad Sindical

Antecedentes antisindicales

El Sindicato reportó que el año 2000 se intentó formar la propia organización sindical, sin embargo fueron despedidos 3 candidatos a dirigentes¹². Todos impugnaron judicialmente el despido y luego de siete (7) años de juicio, dos de los casos ya están en casación ante la Corte Suprema y el otro en segunda instancia a la espera de la respuesta definitiva.

Política antisindical y despido de los dirigentes principales

El Sindicato reportó que la Empresa mantiene una práctica antisindical contra los trabajadores afiliados, desde los tiempos de la constitución de la organización. El proceso de hostigamiento ha consistido en el aumento de las horas de trabajo, malos tratos, suspensiones en contra de los trabajadores afiliados, ofrecimiento de incentivos y aumentos salariales a los trabajadores sindicalizados, a cambio de su renuncia a la organización y el otorgamiento de aumentos extraordinarios a un sector de trabajadores no sindicalizados (supervisores). Esta práctica se agudizó el 21 de junio de 2005 con el despido de los tres principales dirigentes sindicales: Secretario General, Felipe Fernandez, Secretario de Organización, Miguel Moreno Ávila y Secretario de Defensa, Gilver Arce Espinoza, pese a contar con la protección del fuero sindical. Asimismo se reportó el despido del afiliado Fernando Paholo Trujillo Ramírez,

Libertad Sindical y Libertad de Información

El 24 de mayo de 2005 el Sindicato denunció mediante diversos comunicados publicados en la vitrina, que la Empresa, ha otorgado aumentos desproporcionados a los supervisores (hasta S/. 800), en comparación al que recibieron los trabajadores sindicalizados (S/. 45). Según el Sindicato esto revela una clara práctica antisindical, pues son los supervisores los encargados de realizar los actos de hostilidad contra los afiliados desalentando de esa forma la afiliación.

En aquella ocasión la Empresa justificó los despidos alegando que la información contenida en las denuncias era reservada. Por tanto, estas

¹² Según establece el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas, D.S.013-2002-TR en su artículo 31° inciso d) tienen fuero sindical "Los candidatos a dirigentes o delegados, treinta (30) días calendario antes de la realización del proceso electoral y hasta treinta (30) días calendario después de concluido éste".

denuncias implicaban que algunos dirigentes sindicales habrían sustraído información reservada del empleador, lo que constituiría falta grave. Sin embargo, la supuesta sustracción no ha sido probada por la Empresa. Además, en aquella oportunidad, la Empresa cursó una carta de despido a todos los miembros de la Junta Directiva, pero como se señaló, sólo despidió a los tres dirigentes principales.

Los dirigentes impugnaron judicialmente los despidos, sin embargo, luego de más de dos años de proceso aún no se ha logrado la reposición de los dirigentes (Juzgados Laborales de Lima 24° - Exp. 0301-2005 y 21° - Exp. 0303-2005). Además el Sindicato reportó que uno de los dirigentes se ha visto obligado a aceptar el despido y la liquidación que la Empresa le ofrecía.

El Comité de Libertad Sindical ha señalado que *“El ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales (...)”*¹³.

Por su parte el Tribunal Constitucional señaló en la Sentencia Exp. 333-99-AA/TC, al ordenar la reposición de un trabajador despedido, que la información brindada por el demandante sobre su empleadora, cumplió con el deber de veracidad en vista de lo cual, con el despido se violó su derecho a la información *“(...) el cual es entendido como el derecho a conocer y dar a conocer situaciones diversas de la realidad; como es el caso de la declaración brindada por el demandante. Declaración que, a su vez, no puede ser considerada como falta grave causal de cese (...)”*¹⁴. En el presente caso la Empresa no pudo desvirtuar la veracidad de la información publicada por el Sindicato.

Denuncia Penal contra los dirigentes sindicales

En junio del 2005 la empresa denunció penalmente a los dirigentes sindicales por la supuesta comisión del delito tipificado en el artículo 427° del Código Penal alegando que se *“habrían adulterado documentos”* al haber copiado o tenido acceso a documentos de la base de datos del sistema informático de Gloria. El Sindicato manifestó que ello resulta imposible pues el acceso a las oficinas de informática de la Empresa se encuentra absolutamente restringido, con personal de

¹³ La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición Revisada, 2006, página 35. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/23s2006.pdf>

¹⁴ <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/1999/00333-1999-AA.html>

vigilancia y video cámaras, pese a lo cual la Empresa no pudo demostrar sus acusaciones. La denuncia fue desestimada.

En la Recopilación de Decisiones - 2006 del Comité de Libertad Sindical se señala que *“En relación con la inculpación de dirigentes sindicales por sus actividades sindicales, el Comité señaló el peligro que para el libre ejercicio de los derechos sindicales representan las condenas pronunciadas contra representantes de los trabajadores en el ejercicio de actividades relacionadas con la defensa de los intereses de sus mandantes”*¹⁵.

Queja ante el Comité de Libertad Sindical

Por todos estos hechos la CGTP junto al Sindicato, presentó una Queja contra el Gobierno del Perú por violación a la Libertad Sindical ante el Comité de Libertad Sindical de OIT, pronunciándose este mediante los Informes N° 340 y N° 348, Caso N° 2400.

En este último, se puede apreciar que el Gobierno informa al CLS que en el caso de dos de los dirigentes despedidos la sentencia se encuentra en fase de apelación, dado lo cual en su informe del 2006 el Comité de Libertad Sindical manifiesta que *“espera firmemente que los procesos judiciales concluirán próximamente y pide al Gobierno que le mantenga informado del resultado de los procesos judiciales relativos a los dirigentes sindicales Felipe Fernández Flores y Miguel Moreno Avila. Asimismo, el Comité urge al Gobierno a que sin demora le mantenga informado sobre el proceso judicial relativo al despido del Sr. Fernando Paholo Trujillo Ramírez, sobre el que no ha enviado informaciones al respecto. Por otra parte, el Comité toma nota de que la organización querellante informa que a los tres dirigentes sindicales en la empresa Gloria se les había imputado la comisión de delitos, pero que la Autoridad Judicial resolvió no hacer lugar a la apertura de instrucción penal.”*¹⁶

5.2 Negociación Colectiva

Violación del fuero sindical de los miembros de la comisión negociadora

Los dirigentes despedidos formaban parte de la Comisión Negociadora en el momento en que estaba por iniciarse la etapa de conciliación, ya

¹⁵ Ibid., página 24. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/23s2006.pdf>

¹⁶ Informe del Comité de Libertad Sindical, Oficina de Administración de la OIT, Noviembre del 2007, pág. 319 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_087629.pdf

que se había roto el trato directo. Estos despidos afectaron el ejercicio del derecho de Negociación Colectiva, así como la protección del fuero sindical que como miembros de la Comisión Negociadora les amparaba¹⁷.

Vulneración del principio de buena fe negocial

Asimismo, el Sindicato manifiesta que pese a haber suscrito los Convenios Colectivos correspondientes a los años 2004 y 2005, siguen repitiéndose problemas en el proceso negociación reflejados en acciones dilatorias y actitudes intransigentes de la Empresa que vulneran el principio de *buena fe negocial*. Estos hechos han impedido que se lleguen a solucionar de manera eficiente, por ejemplo, los problemas de inequidad en los beneficios que percibían los trabajadores cuando laboraban en la planta de Arequipa, hoy reducidos o inexistentes.

Acumulación de pliegos de reclamos anuales

Finalmente, el Sindicato reportó que debido a la intransigencia de la Empresa, a la fecha tienen dos pliegos de reclamos cuyos procesos de negociación se han acumulado, estos son los correspondientes a los años 2006 y 2007. Su vigencia es anual del 01/01 al 31/12.

5.3 Discriminación laboral

Sobre el particular, el Sindicato afirma que existe un sistema remunerativo injusto, pues la diferencia remunerativa que existe entre los supervisores y el resto de los trabajadores no corresponde a las labores realizadas, sino al papel desalentador que cumplen aquellos al impedir la afiliación de nuevos trabajadores al Sindicato.

5.4 Salud y seguridad laboral

Los trabajadores afiliados al Sindicato sostienen que existen residuos químicos y orgánicos dispersos en los ambientes de trabajo, especialmente en la fábrica de envases, de leche, de derivados lácteos y en la zona de ingeniería. Los residuos químicos y orgánicos agravan la precaria calidad de vida de los trabajadores, que han planteado diversas alternativas de solución en los pliegos presentados a la Empresa, las cuales no han sido tomadas en cuenta.

¹⁷ Según establece el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas, D.S.013-2002-TR en su artículo 31º inciso e) tienen fuero sindical "Los miembros de la comisión negociadora de un pliego petitorio, hasta tres (3) meses después de concluido el procedimiento respectivo".

5.5 Medio ambiente y relaciones con la comunidad

Empresa, sindicato y medio ambiente

La Empresa no ha proporcionado ningún dato respecto a casos en donde se pueda apreciar que una actividad ponga en riesgo el medio ambiente. No obstante, el propio Sindicato ha señalado que la presencia de los residuos químicos y orgánicos señalados líneas arriba podrían afectar no solo la salud de los propios trabajadores si no también al medio ambiente en general.

La producción de etanol y el medio ambiente

El Grupo Gloria entre los años 2006 y 2007, adquirió el control de las principales empresas azucareras del país¹⁸: 1) El 29 de enero de 2006 adquirió el 57% de acciones de Empresa Agroindustrial Casa Grande S.A.A.¹⁹, el otro 30% de acciones están en manos de los trabajadores; 2) En marzo del 2006 las acreencias de Empresa Agrícola Chiquitoy S.A. y 3) El 3 de mayo del 2007 adquirió el 52% de acciones de Complejo Agroindustrial Cartavio S.A.A. y el 59.8% de Empresa Agrícola Sintuco S.A.A. Con estas adquisiciones sólo con Casa Grande y Cartavio controla más de 40,000 hectáreas cultivables²⁰.

Así pues, Gloria estaría apuntando a la industria de los llamados biocombustibles. Cartavio es el único ingenio en el Perú que cuenta con instalaciones para la producción de etanol, además según propias declaraciones de Jorge Rodríguez Banda “invertiría \$ 25 a 30 millones en

¹⁸ Ver en la web del Grupo Gloria: <http://www.grupogloria.com/>

¹⁹ En Noviembre de 2005, el Sindicato Único de Trabajadores de Casa Grande se opuso a una primera Oferta Pública de Adquisición de Acciones (OPA) lanzada por Gloria, señalando que el precio ofrecido (S/.1.50 por acción) era muy bajo ya que cuando el Estado capitalizó la deuda, lo hizo por S/. 10 la acción, los trabajadores entregaron el 50% de su CTS para adquirir acciones de la Empresa y de venderse a ese precio perderían S/. 225 millones. En aquella oportunidad CONASEV suspendió la OPA y multó a Gloria con 161 UIT (Of. N° 5618-2005-EF/94.95 y Res. N° 087-2005-EF/94.10), al haber encontrado indicios de infracción contra las normas de transparencia del mercado al intentar a través de compras sucesivas de paquetes de acciones, tener participación significativa a través de Lakebar Holding S.A. y Corporación Azucarera del Perú S.A. –empresas pertenecientes al Grupo– sin haber efectuado de manera previa una OPA. Sin embargo CONASEV señaló que Gloria podía volver a formular una OPA, lo que ocurrió en enero del 2007, logrando adquirir el 31.36% de acciones del Estado por el precio señalado en una operación de S/. 39 millones. Junto con las adquisiciones anteriores del 21.4% en octubre del 2005 a Martín Aguayo Risco ex – Gerente de la Empresa y 4.3% de accionistas trabajadores, Gloria habría invertido un total de S/. 72 millones. Ver en Diario La República, Ediciones Anteriores, 12, 13 y 29 de Noviembre y 22 de diciembre del 2005 y 24 y 26 de enero del 2006. <http://www.larepublica.com.pe/>

²⁰ En Junio del 2007 se registró una movilización por parte de trabajadores y accionistas de Corporación Ucupe y Empresa Azucarera Pucalá en rechazo al posible ingreso del Grupo Gloria como accionista mayoritario. Ver en Diario La República, Ediciones Anteriores, 15/06/07. <http://www.larepublica.com.pe/>

*la instalación de una planta de etanol en Casa Grande que produciría 900 mil litros al día*²¹.

El 8 de agosto de 2003 se promulgó la Ley 28054 de Promoción del Mercado de Biocombustibles, sin embargo los productores exigen, para iniciar la producción del etanol, la exoneración del pago del impuesto selectivo al consumo.

Sin embargo, en septiembre del 2007, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) instó a las grandes economías mundiales a abandonar su política de subvenciones a los biocombustibles por su escasa eficiencia y rentabilidad, en su informe *“Biocombustibles: ¿es el remedio peor que la enfermedad?”*²², explica que los biocombustibles no pueden competir con el precio del petróleo sin apoyo masivo de los gobiernos, estimando que la reducción CO₂ gracias a los biocombustibles supondría sólo de un 3% con un “elevado coste” para el contribuyente.

Además señaló que *“El incremento de los campos de cultivo dedicados a los biocombustibles amenaza con causar escasez de comida y daños a la biodiversidad, con beneficios limitados”*. Los agricultores tendrán que elegir entre destinar sus campos de cultivo a la alimentación o a la elaboración de biocombustibles, producidos sobre todo de maíz, caña de azúcar o cereal; esto se traducirá en un aumento de entre el 20% y el 50% de los precios de los productos agrícolas en la próxima década.

Asimismo se alerta que de tener en cuenta la acidificación de la tierra, el uso de fertilizantes, la pérdida de biodiversidad y la toxicidad del uso de pesticidas agrícolas durante el proceso de producción de bioetanol o biodiésel, su impacto medioambiental puede superar fácilmente el de los combustibles minerales.

Por su parte, el alemán Hartmut Michel, premio Nobel de Química en 1988 declaró en septiembre del 2007 que *“los combustibles de origen vegetal no son una buena opción para combatir el cambio climático: no ahorran emisiones de CO₂ y promueven la deforestación de la Amazonia”*²³, pues para su producción se tendría que invertir tanta energía como la contenida en el propio biocombustible e inmensas extensiones cultivables para producir el total de biocombustible requerido.

²¹ Ver en Diario La República, Ediciones Anteriores, 22/03/2007. <http://www.larepublica.com.pe/>

²² <http://www.comfia.info/noticias/37397.html>

²³

http://www.elpais.com/articulo/futuro/biocombustibles/ahorran/emisiones/CO2/elpepusocfut/20070912elpepifut_4/Te

5.6 Otros derechos vulnerados

Derecho a la Intimidad

El Sindicato indica que la Empresa hostiliza a los trabajadores y viola su derecho a la intimidad pues ha implementado un extremado sistema de control continuo y permanente, mediante el cual vigila al personal vía numerosas cámaras filmadoras desplegadas al interior de la planta de producción ubicada en Huachipa.

Según la Constitución en su artículo 23° *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*, por lo tanto los mecanismos de control implementados por la Empresa resultarían irrazonables, vulnerando el derecho a la intimidad de los trabajadores que no pueden verse menoscabados moralmente por la facultad de fiscalización que ejercita el empleador, al estar el trabajador en fueros de la Empresa.

El Tribunal Constitucional ha señalado en la Sentencia Exp. 6712-2005-HC/TC *“que la vida privada implica necesariamente la posibilidad de excluir a los demás en la medida que protege un ámbito estrictamente personal, y que, como tal, resulta indispensable para la realización del ser humano, a través del libre desarrollo de su personalidad, de conformidad con el artículo 2° inciso 1 de la Constitución”* (fundamento 38) ²⁴.

Según el laboralista Carlos Blancas *“en las zonas de trabajo de la Empresa sin acceso del público o no expuestas a situaciones especiales peligrosas para la vida la salud o integridad de los propios trabajadores, carece de justificación la colocación de aparatos audiovisuales, ni siquiera con conocimiento de los trabajadores, pues (...) tal modalidad de control, que determina en el trabajador un estado de tensión continuo por la autocensura en las micropausas (...) que debe imponerse, se transforma en un medio instrumentalizador del ser humano”* ²⁵

Derecho al Trabajo

²⁴ En la misma Sentencia señaló refiriéndose a la vida privada que *“sobre la base del right to be alone (derecho a estar en soledad), se ha estimado apropiado afirmar que es el ámbito personal en el cual un ser humano tiene la capacidad de desarrollar y fomentar libremente su personalidad. Por ende, se considera que está constituida por los datos, hechos o situaciones desconocidos para la comunidad que, siendo verídicos, están reservados al conocimiento del sujeto mismo y de un grupo reducido de personas, y cuya divulgación o conocimiento por otros trae aparejado algún daño”*. También ha señalado en la Sentencia Exp. 01797-2002-HD/TC, que *“El derecho a la intimidad protege el derecho a la vida privada, esto es, el poder jurídico de rechazar intromisiones ilegítimas en la vida íntima o familiar de las personas”*.

²⁵ Carlos Blancas Bustamante, *Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación de Trabajo*, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007, pág. 208.

El año 2002 se reportó el despido sin causa o arbitrario del trabajador Angel Díaz Nuñez, quien interpuso demanda judicial a fin de obtener su reposición. El Tribunal Constitucional finalmente declaró infundada su demanda²⁶ pues, pese a reconocer que el despido fue inmotivado, el trabajador cobró sus beneficios sociales así como la indemnización por despido señalada en la ley.

En la Sentencia Exp. 0976-2001-AA, el TC había determinado que la indemnización por despido es constitucional sólo si el trabajador opta libremente por dicho tipo de protección cobrando la indemnización.

Derecho a la jornada de trabajo máxima

El Sindicato reportó que el año 2002 el afiliado Sr. César Jaramillo Calderón fue despedido por haberse negado a trabajar en sobre tiempo, luego de más de cinco (5) años, el caso se encuentra en el Tribunal Constitucional (Exp. 01946-2007-AA) para ser resuelto en forma definitiva.

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 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 ser despedido o sancionado) se configura una situación de trabajo forzoso²⁷.

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”*.

²⁶Ver en la web del TC www.tc.gob.pe, Exp. EXP. N° 1798-2003-AA/TC.

²⁷ 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.

VI CONCLUSIONES

- La compañía de productos lácteos y de fruta Gloria es hoy en día una transnacional de origen peruano con operaciones en Sudamérica y Centroamérica. La visión de crecimiento del grupo Rodríguez Banda incluye la permanente búsqueda de nuevos mercados y diversificación de la producción. Sus utilidades en crecimiento para 2007 reflejan el dinamismo del sector lácteo (y de otras bebidas) principalmente.
- La empresa no posee ninguno de los instrumentos de Responsabilidad Social. Presenta una declaración de Valores que podría acercarse a una política de Responsabilidad Social, en ella indica ser consciente de su participación en el sistema social con el cual interactúa, específicamente en temas medioambientales y comunitarios.
- No obstante dejan de lado temas como el uso sustentable de la energía, el agua, reciclaje de papeles y han sido denunciados por el sindicato por no tener un control de los residuos tóxicos en los ambientes de trabajo. Asimismo, ha sostenido conflictos con los productores ganaderos por el precio de la leche. En marzo de 2005 ganó el “Premio” a la publicidad racista
- La empresa señala tener un amplio respeto a sus trabajadores. Promoviendo una cultura del éxito y del trabajo en base al esfuerzo y dedicación. Sin embargo, el sindicato ha denunciado la existencia de un sistema remunerativo injusto: altos salarios para supervisores y muy bajos para trabajadores
- La empresa mantiene dos pliegos de reclamos pendientes de solución: 2006 y 2007
- También se reportan violación al derecho a la intimidad, por excesivos y permanentes controles hacia los trabajadores.