



PROYECTO

VIGILANCIA SOCIAL DE EMNS

OWENS-ILLINOIS PERÚ S.A – OWENS-ILLINOIS INC.

2007

I. INFORMACIÓN GENERAL Y ECONÓMICA

1.1 OWENS - ILLINOIS INC. – En el Mundo

Sede Principal: Estados Unidos

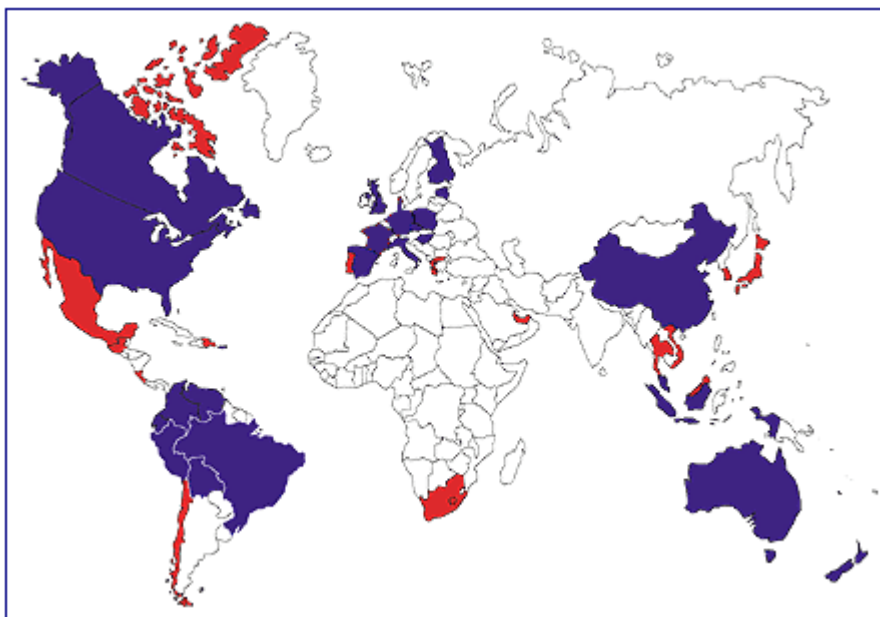
Owens-Illinois nació en 1903, cuando Michael J. Owens, el fundador de O-I, inventó la máquina automática de fabricación de botellas. La máquina Owens impulsó la formación de la empresa Owens Bottle-Machine Company. En 1929, la empresa Owens Bottle-Machine Company se fusionó con la empresa Illinois Glass Company y pasaron a formar Owens-Illinois Glass Company.

La llegada de la empresa a América Latina fue en 1958. En 1965, el nombre legal de la empresa cambió a Owens-Illinois Inc. para reflejar el mayor alcance de las actividades de la empresa, incluida la fabricación de embalajes plásticos.

En 2005, la marca comercial pasó a llamarse O-I para alinearse con todas las divisiones mundiales bajo una misma estrategia.

O-I fue reconocida como una de las mejores inversiones por la revista Fortune en 2005 y fue distinguida por la Arthritis Foundation por la facilidad de uso de su sistema de embalaje. La empresa provee envases de vidrio para las industrias de alimentos, bebidas, cuidado personal, salud, belleza, entre otras.

El Grupo Económico opera en 22 países de Europa, América, y Asia Pacifico



www.oiperu.com

O-I cuenta con 76 Plantas de Envases de Vidrio en: USA, Canadá, Australia, China, Indonesia, Nueva Zelanda, República Checa, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Noruega, Polonia, España, Reino Unido, Brasil, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

Además, son parte del grupo, 24 Empacadoras de Plástico en USA, Puerto Rico, Australia, Singapur, Hungría, Brasil.

En el Perú, O-I cuenta con un conjunto de empresas relacionadas a la producción de vidrios. Estas empresas son:

Empresas del Grupo O-I en el Perú
VIDRIOS INDUSTRIALES S.A.
CIA Manufacturera de Vidrio del Perú LTDA. S.A.
Cristalería Peldar S.A.
O-I PERU STS INC.
OWENS-ILLINOIS PERÚ S.A.

Fuente: CONASEV

1.2 Owens -Illinois Perú S.A.

1.2.1 Perfil

La empresa Owens-Illinois Perú S.A., antes Vidrios Industriales S.A. se constituyó el 01 de Marzo de 1965 y tenía como principal accionista al grupo Compañía Nacional de Cerveza (CNC. En Marzo de 1993, Owens-Illinois empresa norteamericana localizada en Ohio, compra el 58.34% de las acciones pertenecientes a Compañía Nacional de Cerveza (CNC), convirtiéndola desde entonces en filial de este grupo.

Owens-Illinois Perú S.A. se dedica a la producción y comercialización de envases de vidrio para: alimentos, espárragos, jugos, gaseosas, cervezas, vinos & licores y farmacéuticos.

En el 2003 Owens-Illinois Perú S.A. absorbió a Compañía Manufacturera de Vidrio del Perú.

Unidades de Producción

Plantas de Producción	Ubicación
Principal Instalación	Ate

Planta de Producción de Envases	Luín
---------------------------------------	------

Tomado de: www.oiperu.com

El 4 de octubre de 2006 la empresa compró un terreno en el distrito de Luín, motivado por una mayor demanda local y por el mayor crecimiento de la región. Este terreno sería el lugar de su nueva planta, estuvo valorizado en US \$ 1'907,965.00. Se espera que la nueva planta entre en operaciones el cuarto trimestre del 2007.

En los últimos años, la empresa invirtió S/. 16.5 millones en nuevas máquinas y equipos con el objetivo de mejorar la productividad y reducir sus costos; en el primer semestre de 2006 destinó S/. 7.59 millones para el mismo objetivo.

1.2.2 Estructura de propiedad

El accionista mayoritario de Owens-Illinois Perú S.A. es O-I Perú STS INC, empresa del grupo son sede en USA. Asimismo, participa en la propiedad de la empresa, Cristar S.A., una empresa colombiana del grupo O-I.

Accionista	País	Participación
O-I PERU STS, INC.	Perú	95.24 %
Cristar S.A.	Colombia	4.29 %

Fuente: CONASEV

1.2.3 Situación financiera

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

1. Aumento por ventas netas de 49%
2. Los Costos de Ventas se incrementaron en 67%
3. Disminución de los Gastos de Administración en 9% y aumento en Gastos de Ventas en 4%
4. Incremento de los ingresos y disminución de los gastos financieros del año 2006 con respecto al año 2005

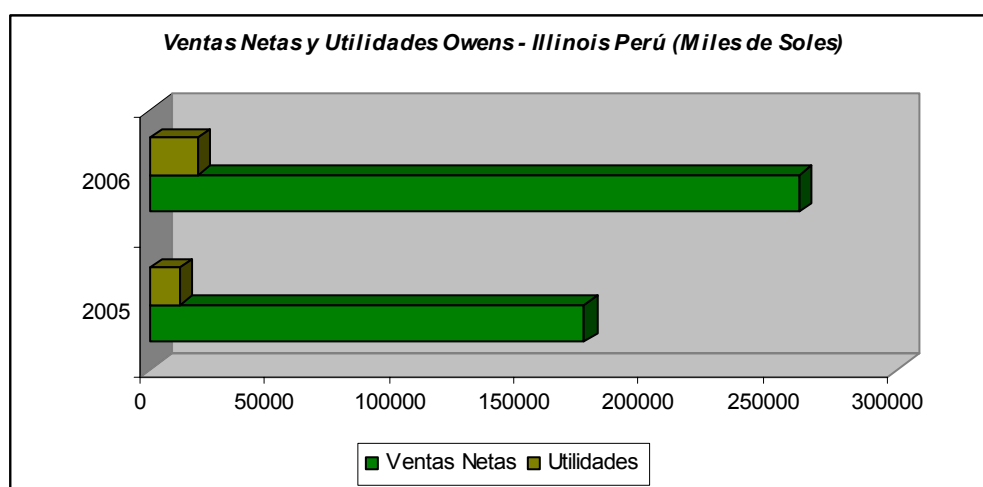
El aumento en las ventas, se debió principalmente al crecimiento de envases de vidrio en la categoría de cervezas, alimentos y jugos.

Las ventas dirigidas al mercado doméstico se incrementaron en un 40% con respecto al 2005 y las exportaciones estuvieron dirigidas principalmente al mercado ecuatoriano.

Los gastos financieros representaron 3% de las ventas al cierre de 2006, reduciéndose éstas en 35% con respecto al 2005. Esto fue explicado por la reducción de la deuda bancaria en 17 millones de nuevos soles.

Al cuarto trimestre del 2006, Owens-Illinois Perú S.A. redujo sus niveles de endeudamiento en relación de 2005 en 16.9 millones de nuevos soles.

Incremento de las Ventas Netas y Utilidades se puede apreciar en el siguiente gráfico:



Fuente: CONASEV
Elaboración Propia

Principales Cuentas Financieras (Miles de nuevos soles)

Cuentas	2004	2005	2006*
Activo	264,844	239,382	301,152
Pasivo	184,309	146,642	188,863
Patrimonio	80,535	92,740	112,289
Ventas Netas	146,226	174,331	260,430
Utilidades	4,324	12,207	19,549
Gastos Financieros	-19,101	-14,189	-9,843

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

1.2.4 Importancia de la Empresa para la economía peruana

La Empresa, de acuerdo con su Clasificación Industrial Uniforme (CIIU), se encuentra registrada en el Grupo 2610 por clase de actividad económica operando en el sector de fabricación y venta de vidrio para bebidas y alimentos.

En el 2005 la empresa ocupó el puesto N° 154 escalando 10 puestos del *ranking* de Ingresos 2004. Las empresas extranjeras han mejorado sus posiciones con respecto al 2004, incrementando sus ganancias en 106%.

De acuerdo al ranking¹ 2006 de las 10,000 primeras empresas peruanas, Owens-Illinois ocupó el puesto N° 188. La empresa estuvo dentro de las principales empresas extranjeras que más vendieron en el 2005.

Owens-Illinois ocupó el primer lugar de su clase, seguida de A.G.P. Industrias S.A., Vitrio S.A.C y Vidrios Planos del Perú S.A.

En el 2006² el 0.05% fue el porcentaje aportado por la Empresa en la producción de la economía peruana.

II. ÁMBITO LABORAL Y RSE OWENS-ILLINOS PERÚ S.A.

2.1 Ámbito laboral de la Responsabilidad Social de O-I en el mundo.

La empresa ha hecho pública su preocupación referente a relaciones laborales y medioambientales en su sitio web. Al respecto, de acuerdo al Reporte Anual de O-I³ la misión de la empresa es proporcionar ayuda en todas las áreas relacionadas con salud y seguridad, incluyendo seguridad ocupacional, higiene industrial, entre otros. Así como proporcionando un ambiente seguro y saludable de trabajo.

La empresa indica haber desarrollado un substancial programa de entrenamiento, accesible a todos los empleados. La puesta en práctica

¹ Perú: The Top 10,000 Companies 2006

² Tomando en cuenta que el PBI en el 2006 fue de 494 mil millones de nuevos soles.

³

[http://www.o-i.com/uploadedfiles/O-](http://www.o-i.com/uploadedfiles/O-I/Global/topnav/Investor%20Relations/CurrentAnnualReport.pdf)

[I/Global/topnav/Investor%20Relations/CurrentAnnualReport.pdf](http://www.o-i.com/uploadedfiles/O-I/Global/topnav/Investor%20Relations/CurrentAnnualReport.pdf)

- **La Misión O-I**

Generar un crecimiento sostenible y transformarnos en una moderna empresa de alta intensidad. Ganar en el mercado y con la sociedad a través de la competitividad y una altamente ética en los negocios.

- **La Visión O-I**

Convertirse en la empresa líder mundial de envases, lograr un crecimiento sostenible y coherente mediante el suministro a los consumidores de productos que permiten un gusto superior, salud, atractivo visual y valor.

de estos programas habría dado lugar a una mejora en temas de salud y seguridad.

En temas de medio ambiente, O-I señala haber aportado a la conservación del mismo a través de campañas sobre el reciclaje de vidrio. El objetivo de esta campaña sería de concientizar a la opinión pública, autoridades, comunidad -entre otros- sobre la necesidad de conservar el medio ambiente y de crecer en ciudades saludables.

a) Código de Conducta Empresarial

La empresa ha publicado en el 2007 su Código de Conducta Empresarial y Ética⁴, así como su Manual de Política y Ética de Negocios⁵, en ellos se puede apreciar:

- **Política laboral**

Respecto a sus relaciones laborales la empresa indica seguir una política de Igualdad de Oportunidades de Empleo y Relaciones de Trabajo para cumplir con todas las leyes laborales y para dar a la igualdad de oportunidades para el empleo a todos los individuos de cualquier raza, color, religión, género, orientación sexual, nacionalidad origen, condición física o mental, así como integrar a los discapacitados.

Asimismo, indica que toda contratación, terminación, y selección para las oportunidades de trabajo se basará en las necesidades de negocios de la Compañía y las calificaciones, las aptitudes y el rendimiento de los candidatos. De igual modo indica que la discriminación contra cualquier empleado o futuro empleado, o la realización de comentarios despectivos están estrictamente prohibidos.

En el código también se puede apreciar que la compañía prohíbe las represalias contra un empleado que informa sobre sospechosos de violaciones del Código de Conducta. Enfatiza que esa clase de transgresiones se considerarían como una grave violación de la política de la Compañía.

- **Seguridad y salud laboral**

Sobre el particular, la empresa manifiesta que se compromete a proporcionar un seguro y saludable ambiente de trabajo para todos sus empleados. Indica a su vez, que se implementarán constantemente

⁴ http://www.o-i.com/uploadedFiles/O-I/Global/ETHICSPOLICY_MANUAL_2007.pdf

⁵ http://www.o-i.com/uploadedfiles/O-I/Global/ETHICSPOLICY_MANUAL_2007.pdf

programas específicos de formación a los trabajadores. Además, las normas de seguridad de las plantas y los materiales de información de seguridad se publican y se publicarán en las instalaciones de la Empresa.

- **Cumplimiento ambiental**

La Empresa manifiesta que reconoce su responsabilidad ambiental y se compromete a mantener sus operaciones de manera compatible con el medio ambiente y con sus comunidades. La Compañía indica tener políticas y procedimientos operativos para garantizar el cumplimiento de las leyes medio ambientales.

Cabe señalar que el código indica a todos los empleados que la Empresa espera que se adhieran a las normas establecidas. Además advierte que las medidas disciplinarias por violación a lo estipulado en el Código de Conducta, pueden incluir hasta la terminación del contrato por causa justificada. Asimismo, señalan que se reservan el derecho de modificar, completar o suspender el código, sin previo aviso, en cualquier momento.

Igualmente, ha publicado en su página oficial en Internet su *Declaración de acción afirmativa y de igualdad de oportunidades laborales*.

En ella se puede apreciar que la Empresa se compromete a garantizar que cada individuo tiene derecho a ser tratado con cortesía y respeto. Indica además que la política de la Empresa es fomentar un entorno laboral productivo y no tolerar conductas verbales o físicas, de parte de empleados o personas externas, que amenacen, disturben el desempeño laboral, o interfieran con él, o bien que cree un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil.

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

2.2 **Ámbito laboral de la Responsabilidad Social de Owens-Illinois Perú S.A.**

La empresa Owens-Illinois Perú⁶, señala que desarrolla una cultura ecológica a través del reciclaje de envases de vidrio. La Compañía indica que en la actualidad se recicla el 65% de los envases que se destinan al mercado doméstico; al mismo tiempo manifiesta que recicla envases de vidrio a través de la campaña de ayuda social y responsabilidad ciudadana: "Recicla vidrio, ayuda a un niño" en apoyo de la construcción de infraestructura para los niños con discapacidad de *Fundades*.

O-I Perú reporta que entre los beneficios del reciclaje de vidrio se pueden encontrar que:

- Conserva el medio ambiente
- Colabora en la limpieza y belleza del entorno comunitario
- Genera empleo e ingresos para los mas necesitados
- Ahorra costos en la recolección y disposición final de los desechos
- Reduce el consumo de energía y materia prima en el proceso de fabricación de envases.

Respecto a la seguridad y salud, la Empresa señala que brinda apoyo a través del Departamento de Salud y Seguridad Corporativa, ofreciendo un servicio técnico de salud y seguridad, que incluye:

- Muestras de aire para higiene industrial.
- Respuestas a las inquietudes de los empleados.
- Control de seguridad del proceso y protección de las máquinas.
- Control de ruidos (encuestas sobre la presión de los niveles de sonido, análisis de bandas octavas, estudios de dosimetría de ruido y evaluación de la protección auditiva según el método 1 NIOSH (Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional).
- Revisión de indemnización de los trabajadores.
- Desarrollo del programa de cumplimiento.
- Asistencia técnica en sitio relacionada con encuestas de cumplimiento de los organismos federales y estatales.

⁶ <http://www.oiperu.com>

III. INFORMACIÓN DE TRABAJADORES

La empresa Owens-Illinois Perú S.A. cuenta con un total de 193 trabajadores, reportando un crecimiento del 8% del personal involucrado en sus operaciones.

Categoría	2005	2006	Variación
Ejecutivos	5	5	0%
Empleados	66	78	18%
Obreros	107	110	3%
Total	178	193	8%

Fuente: CONASEV

IV. INFORMACIÓN SINDICAL

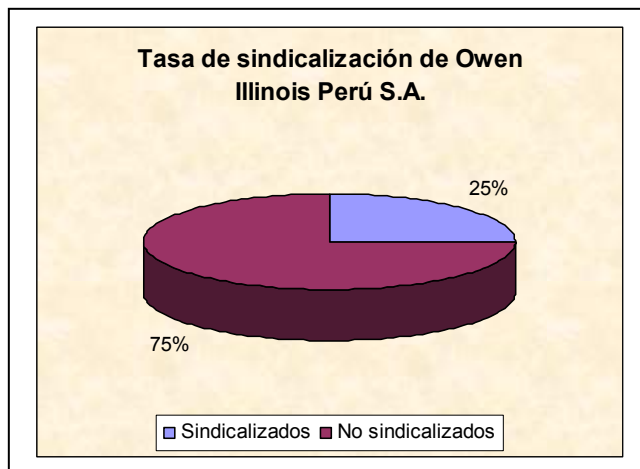
En la empresa Owens-Illinois Perú S.A. solo existe un sindicato, el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE OWENS –ILLINOIS PERU S.A. SITRA “OISA”**, fundado el 11 de Julio de 1959. Su actual denominación data del 18 de enero del 2004. Su secretario general actual es Daniel Albuquerque

El sindicato no está afiliado a ninguna federación o confederación en el Perú, aunque a nivel internacional está afiliado a la Internacional de Química, Energía y Minería – ICEM. Asimismo, participa en una red de sindicatos de Owens-Illinois en América Latina.

Entre el 2006 y el 2007, el Sindicato reporta una importante pérdida de afiliados, del orden del 33% que puede explicarse por la política laboral de la Empresa que desarrollamos en el punto siguiente del informe a continuación:

Nº	Sindicato	Empresa	Nº Afiliados Total	Hombres	Mujeres
1	Sindicato de Trabajadores de Owens-Illinois Perú S.A.	Owens-Illinois Peru S.A.	47	47	0

La actual tasa de afiliación se ubica en el 25% del total de trabajadores.



V. INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

5.1 Libertad Sindical

No se resuelve el despido de dirigentes ocurrido el año 2005

La empresa OWENS-ILLINOIS PERÚ S.A. a la fecha no ha procedido a reponer en sus puestos de labor a siete dirigentes (tres de ellos integrantes de la Junta Directiva al momento del despido y los cuatro restantes de la anterior Junta Directiva), despedidos desde 18 de octubre de 2005 por el sólo hecho de ejercer sus funciones directivas.

Cabe señalar, que la Empresa aduce como causal de despido un supuesto quebrantamiento de la buena fe laboral por parte de los trabajadores, pues el descuento de utilidades que se efectúa al concesionario del comedor a favor del Sindicato (como parte de su auto-financiamiento) constituiría una utilización indebida y una apropiación consumada de bienes de la Empresa en provecho propio. Desconociendo que dicho descuento es producto de un acuerdo alcanzado con el Sindicato mediante el ejercicio del derecho de Negociación Colectiva y además, que este dinero corresponde a ingresos de los propios trabajadores y no a dinero de la Empresa.

Todas estas acciones han motivado que en diciembre del 2006, la CGTP presente una Queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT por violación a la Libertad Sindical, la cual se encuentra en trámite. El

proceso judicial iniciado por los dirigentes despedidos tiene ya dos años sin obtener sentencia en primera instancia.

Incumplimiento en la entrega del descuento de las cuotas sindicales

De otro lado, debemos indicar que el Sindicato ha presentado quejas a la Empresa por demoras e incumplimientos en la entrega del descuento de las cuotas sindicales de los afiliados.

Campaña para la desafiliación sindical y/o la no afiliación de nuevos trabajadores

Sobre el particular, el Sindicato ha señalado que entre el 2006 y el 2007 se han presentado actos de hostilidad cometidos por la Empresa contra los trabajadores por el hecho de ser afiliados al Sindicato, los cuales consisten en condicionar la permanencia y el traslado de trabajadores a la nueva planta de la Empresa ubicada en Lurín, a la desafiliación al Sindicato. En efecto, según reporte del Sindicato, se habría condicionado a los trabajadores para que quince (15) de ellos presenten su desafiliación del Sindicato, a fin de aceptar su traslado a la nueva planta y justamente durante el proceso de trato directo dentro de la negociación colectiva. Esta política explica en buena parte la reducción de la afiliación sindical que ha vivido el Sindicato en el último período.

5.2 Negociación colectiva

Incumplimiento del Convenio Colectivo

Al respecto, debemos resaltar que la Empresa limita el ejercicio de los trabajadores a dicho derecho, pues viene cuestionando algunas cláusulas de los contratos de concesión entre el Sindicato y las empresas concesionarias, desconociendo con ello el derecho de aquellos a administrar en forma autónoma el comedor, a pesar de ser éste un acuerdo producto de la negociación colectiva.

En efecto, el Sindicato ejerce el derecho a la administración autónoma del comedor en virtud de la cláusula número 5 del Convenio Colectivo de 1972 (cláusula de carácter permanente), por lo que está legitimado a realizar el descuento de un porcentaje de las utilidades que obtiene el mencionado concesionario contratado para atender el comedor. No obstante, la Empresa desconoce dicha disposición violando el citado Convenio Colectivo que es la materialización del derecho de Negociación Colectiva.

Derecho a información

En la negociación colectiva del 2007 se han reportado demoras injustificadas por parte de la Empresa para entregar la información solicitada directamente por el Sindicato a efectos de poder plantear el pliego de reclamos; y también la información solicitada por el Ministerio de Trabajo para elaborar la valorización del pliego de reclamos. En este último caso el Sindicato reportó que la Empresa se hizo acreedora a una multa por entregar información fuera del plazo e incompleta, aunque finalmente luego de la sanción el Ministerio de Trabajo pudo elaborar el informe económico y entregarlo al Sindicato.

5.3 Discriminación Laboral

El Sindicato no ha reportado hechos de discriminación por raza, sexo en el último período. Los hechos de discriminación antisindical han sido reportados en el acápite de Libertad Sindical.

5.4 Salud y seguridad laboral

El Sindicato no ha tenido acceso a ninguna información respecto a salud y seguridad en el trabajo. Dichos temas no son parte del diálogo democrático en el marco de la negociación colectiva, y en todas las circunstancias en las cuales cupo que se plantearan, dada la actitud de la Empresa, esto no ha sido posible.

5.5 Medio ambiente

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

VI. CONCLUSIONES

- La transnacional estadounidense de empaques de vidrio tiene operaciones en buena parte del mundo. En el Perú está presente con las operaciones de O-I Perú, líder en su ramo. Su permanencia en el Perú tiene una visión de largo plazo, lo que se expresa en la reciente inauguración de una planta de dimensiones mucho mayores a las que tenían en el país.
- La empresa ha manifestado en su código de conducta global tener una política laboral basada en el cumplimiento de la ley, el respeto al principio de igualdad de oportunidades y el rechazo a la discriminación. Se compromete además a mantener sus operaciones de manera compatible con el medio ambiente y con sus comunidades. En Perú no ha declarado una política de responsabilidad social que incluya el aspecto laboral.
- Sin embargo, se han reportado graves violaciones contra la Libertad Sindical como es el despido de siete dirigentes sindicales, en momentos que el sindicato había crecido en afiliación y se anunciaba la apertura de una nueva planta de producción, y el incumplimiento del Convenio Colectivo. Además el proceso judicial de reposición con casi 3 años de trámite ha presentado una demora que atenta contra el derecho a la tutela judicial efectiva.
- Desde el 2005 año en que se produjeron los despidos aumentó el número de trabajadores obreros en la empresa y el Sindicato redujo su tasa de afiliación. Podemos señalar entonces, que las prácticas anti sindicales aplicadas por la empresa, están afectando seriamente el derecho de los trabajadores a la libertad sindical.