



PROYECTO

VIGILANCIA SOCIAL DE EMNS

SKANSKA – SKANSKA DEL PERÚ S.A.

2007

I. INFORMACIÓN GENERAL Y ECONÓMICA

1.1 SKANSKA en el mundo

Sede Principal: Suecia



www.skanska.com.ar

Skanska es la tercera constructora más grande del mundo. Fue creada en Suecia en 1887 y comenzó manufacturando productos de cemento. Posteriormente se diversificó en atención de servicios de ingeniería, construcción, operación, mantenimiento y desarrollo de proyectos.

A mediados de los años 50' del siglo pasado, las actividades de la empresa se extendieron a mercados internacionales. De esta manera, incursionó en el Medio Oriente y África, a fines de los 60', Polonia y la ex Unión Soviética en los años 70'.

Sus principales mercados son Suecia, Estados Unidos, Reino Unido, Dinamarca, Finlandia, Noruega, Polonia, República Checa y Argentina.

Las principales compañías constructoras que comparten el rubro con Skanska son las siguientes:

1. Bouygues – Francia
2. VINCI – Francia
3. Bechtel – Estados Unidos
4. Hochtief – Alemania

El objetivo general de Skanska es generar valor agregado para sus clientes y sus accionistas, a través de proyectos bien implementados y

rentables. Ser además número 1 ó 2 en términos de tamaño y rentabilidad en cada mercado doméstico.

Accionista	Participación
Industria Varden Group	8.0%
Handelsbanken	5.1%
AMF Pension (Empresa de Fondos Mutuos)	8.1%
ALECTA	6.5%
AFA Forsakring	3.1%
ROBUR	2.7%
Inter IKEA	2.7%
Pensionistas del Estadi de New Jersey	1.9%
Otros accionistas en Suecia	46.8%
Accionistas fuera de Suecia	15.1%

Fuente: Ministerio de Trabajo

Skanska Latinoamérica

La actividad de Skanska Latin America se centra en el diseño, construcción, puesta en marcha, operación y mantenimiento de proyectos de variada complejidad y tamaño. La compañía en Latinoamérica tiene más de 50 años de trayectoria. Nace en Buenos Aires (Argentina) en 1947 con la empresa SADE – Sociedad Argentina de Electrificación.

A principios de la década de los sesenta, la Empresa es adquirida por Compagnia Generale di Elettricitá de Milán, una afiliada de General Electric (EEUU).

De 1963 a 1969 SADE España, ejecuta proyectos industriales, entre los que se destacan: Centrales Nucleares (Sector Energía) y Trenes de Laminación (Sector Industrial).

En 1975 la Empresa es adquirida por el grupo Pérez Companc, uno de los principales referentes del mercado energético de Argentina. De 1982 a 1988 SADE con JGC (Japón) ejecuta el proyecto "Aumento de Conversión de Refinería La Plata".

En 1995, la Compañía obtuvo la certificación ISO 9001 otorgada por el BVQI, convirtiéndola en la primera empresa constructora de Argentina y en el año 1998, la Compañía obtuvo la certificación ISO 14001 (Medio Ambiente), que mantiene recertificada y vigente a la fecha.

En 1999, SADE es adquirida por el grupo Skanska AB (Suecia), uno de los grupos de construcción y desarrollo de proyectos más grandes con actividades en más de 60 países.

En el año 2000 Skanska obtuvo certificaciones OHSAS 18001 y BS 8800 (Seguridad Industrial), las que mantiene certificadas y vigentes a la fecha en Latinoamérica.

En el año 2004, Skanska Latin América fue distinguida como la unidad de negocios del año. Por segundo año consecutivo y en el año 2005, la Empresa obtuvo la certificación SA8000 (Social Accountability), convirtiéndola en la primera unidad de negocios del grupo en lograr una certificación referida a Responsabilidad Social Empresarial.

La ejecución de proyectos integrados, involucra todas las etapas, desde el diseño hasta la operación y el mantenimiento.

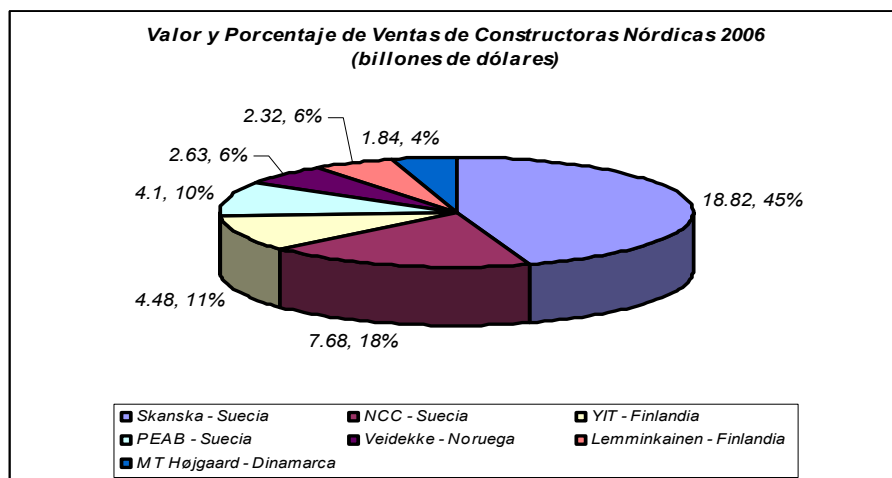
En Latinoamérica la compañía opera en:



Su organización está orientada al cliente, basada en los siguientes fundamentos:

- Preservar regionalmente el conocimiento y los recursos estratégicos.
- Concentrar la responsabilidad de la gestión en los países y sus respectivas operaciones.
- Gestionar de acuerdo a los mercados objetivo (Energía, Infraestructura y Oil & Gas).

En el 2006, el valor y porcentaje de ventas de la Compañía fue:



www.skanska.com
Elaboración Propia

Mercados y productos de Skanska

1. *Centrales hidroeléctricas y termoeléctrica.*- El desarrollo del gas como fuente primaria en plantas de generación de energía eléctrica, encuentra a Skanska Latin América como un referente principal en los montajes de plantas termoeléctricas de ciclo simple y de ciclo combinado. Es importante también destacar la experiencia acumulada en el desarrollo y construcción de centrales hidroeléctricas.
2. *Líneas de transmisión y estaciones transformadoras.*- Con más de 55 años de experiencia en el rubro de transmisión y transformación de energía eléctrica, Skanska Latin América se ha convertido en un referente en la región.
3. *Minería.*- En el segmento minería, Skanska Latin América ha participado de los más importantes desarrollos mineros de la Argentina en los últimos años.

4. *Plantas industriales.*- Los antecedentes en el área de plantas industriales comprenden desde el diseño hasta la puesta en marcha de plantas de distinta complejidad.
5. *Transporte y comunicaciones.*- La Empresa es uno de los principales referentes en el desarrollo de la infraestructura vial y de transporte en varios países de la región. Entre las que destacan: diseño y construcción de autopistas, repavimentación y mantenimiento de rutas, ejecución de puentes y obras de acceso.
6. *Obras hídricas.*- El rol en los proyectos comprende el desarrollo de actividades tipo EPC en variadas infraestructuras tales como: construcción de acueductos y construcción de plantas de tratamiento de efluentes, plantas de tratamiento de agua y plantas potabilizadoras.
7. *Edificios.*- Skanska Latin América ofrece una extensa gama de antecedentes y capacidades para acometer proyectos de variada complejidad y aplicación, como centros educativos, hospitales y laboratorios, shoppings, oficinas comerciales, hoteles y parques de recreación.
8. *Instalaciones de producción de crudo.*- La empresa cuenta con experimentadas capacidades en el diseño, construcción y puesta en marcha de instalaciones de superficie en campos petroleros. Las obras en estas instalaciones incluyen el desarrollo de plantas de tratamiento de crudo, plantas de tratamiento e inyección de agua, unidades de separación primaria, baterías y estaciones de flujo.
9. *Oleoductos y gasoducto.*- Skanska está posicionado como un referente en el desarrollo del segmento de transporte de petróleo y gas en Latinoamérica.
10. *Refinerías.*- Dentro del mercado Oil & Gas, posiciona a la Empresa como una contratista integral con capacidad para desarrollar actividades de diseño, procura, construcción y montaje de unidades de diversa índole, tamaño y actividad.
11. *Plantas petroquímicas.*- En los últimos treinta años, Skanska Latin América ha construido más de diez plantas en distintos países de la región.
12. *Servicios petroleros.*- Desde 1969, Skanska Latin América viene desarrollando servicios de operación y mantenimiento en yacimientos de petróleo y gas para las compañías operadoras más importantes de la región.
13. *Servicios de Mantenimiento.*- La experiencia en operación y mantenimiento de instalaciones, sumada a la aplicación de prácticas, métodos y procedimientos medibles con los más altos estándares le han permitido extender sus actividades al mercado eléctrico, en el que brinda servicios de operación, mantenimiento

y logística en plantas de generación termoeléctricas e hidroeléctricas.

14. *Servicios ambientales.*- Las tecnologías se aplican en la optimización técnico-económica de instalaciones y procesos, y están enfocadas a la protección del medio ambiente y al cumplimiento de los marcos regulatorios locales de cada proyecto.

1.2 Skanska del Perú S.A. en el Perú

1.2.1 Perfil y reseña histórica

La Compañía se constituyó en abril de 1997, como Sade Ingeniería y Construcciones S.A. Sucursal Perú, una subsidiaria de la empresa Argentina Pérez Compac. En 1999, Sade Ingeniería y Construcciones S.A. (Argentina) fue adquirida por Skanska.

En diciembre de 2000, la Asamblea General Extraordinaria de accionistas de Sade Ingeniería y Construcciones S.A. acordó modificar su denominación social por la de Sade Skanska S.A.

En agosto de 2002, el directorio de Sade Skanska S.A. – Argentina, acordó la reorganización de Sade Skanska S.A. Sucursal Perú, a fin de operar como una sociedad anónima, pues tal cambio se traduciría en beneficios varios para la nueva empresa, básicamente para los procesos de licitación.

Asimismo, se aprobó la participación de Skanska S.A. Inversora S.A. – empresa argentina como accionista de la sociedad resultante-.

En noviembre de 2002, se formalizó la modificación de los estatutos y registro de cambio de denominación social de Sade Skanska S.A. Sucursal Perú a Sade Skanska del Perú S.A.

En julio de 2003, se modificó la denominación social, se reformó y modificó el estatuto social y se formuló el texto completo de la empresa como Skanska del Perú S.A.

Skanska, una empresa de capitales suecos, participó en el Perú en la construcción de los ductos para transportar el gas de Camisea a la costa y de los tanques de almacenamiento y procesamiento en Pisco, por encargo de Techint. También realizó otros trabajos para Petroperú y en la construcción de la hidroeléctrica de Yuncan.

Problemas con denuncias de corrupción

Es importante resaltar que Skanska Latin América y Skanska de Perú S.A. han sido objeto de denuncias de corrupción en Argentina. De acuerdo a lo informado por la prensa, Skanska afrontó una grave denuncia de corrupción en Argentina, siendo acusada por la Fiscalía de ese país de pagar sobornos a funcionarios para adjudicarse una obra. Lo más relevante del caso es que en mayo de 2007, la justicia argentina informó al Perú de la existencia de cintas grabadas del diálogo entre dos funcionarios de la Empresa que revelan que Skanska también realizó pagos indebidos en nuestro país para beneficiarse de las licitaciones¹. En el Perú, este caso no está siendo investigado.

Construcción de la Planta Malvinas para el proyecto del Gas de Camisea²

Skanska participó del proyecto de ampliación del Gasoducto Camisea, integrando el consorcio conformado por Sade Skanska Latintecnia JJC (hoy Skanska Perú S.A.) encargado del montaje de la planta de gas de Malvinas (Proyecto EPC-1 Planta de Gas Las Malvinas), donde llegan los ductos de los pozos San Martín I y II (Lote 88). Este consorcio contrató a la empresa peruana Eldaco S.A.C. para realizar la aplicación de un Sistema de Protección Catódica contra la corrosión de las tuberías de alta temperatura.

Eldaco denunció que el Consorcio debido al atraso en la construcción de la planta, ordenó realizar dicho proceso en forma incompleta, violando las especificaciones técnicas elaboradas especialmente para este proyecto y se negó a continuar en tales circunstancias, pues ello

¹ Según la transcripción de dichas conversaciones entre el auditor Claudio Corizzo y el ex gerente comercial de Skanska Javier Azcárate, se reconoce expresamente pagos de sobreprecios en Perú:

Corizzo: "Contame bien cómo era en Perú, porque lo de Perú conozco una parte, que había una factura, que hicieron pagarla por Chile y se armó la podrida. Contame, en Perú fueron un millón ochocientos mil pesos".

Azcárate: "No, un millón ochocientos mil dólares porque los contratos en Perú eran en dólares; en Perú todos los contratos tenían un porcentaje del fisco".

Corizzo: "Nadie se chupa el dedo".

Según admite Javier Azcárate, en la grabación, Skanska realizó su modus operandi en nuestro país, donde se pagaron (no precisa a quién, ni cuándo ni para qué obra) "un millón ochocientos mil dólares".

Humberto Campodónico, "La conspiración del silencio: Skanska en el Perú":

http://www.larepublica.com.pe/component/option,com_contentant/task,view/id,162070/Itemid,0/

² "Corrupción, daño ambiental y malas prácticas corporativas. El caso Skanska", Diciembre 2007, Documento elaborado por El Centro de Investigación y Prevención de la Corrupción y los Delitos Económicos.

http://www.ceppas.org/cipce/index.php?option=com_docman&task=cat_view&Itemid=26&msg=You+must+login+and+be+authorized+to+access+documents.

ocasionaría una corrosión prematura y acelerada, pudiendo producirse explosiones en la Planta, afectando las poblaciones cercanas, la flora y fauna de la selva peruana.

El Consorcio, en lugar de aceptar las observaciones separó a Eldaco del proyecto y se apropió de los materiales de la obra. Eldaco denunció ésta situación ante diferentes autoridades del gobierno. También denunció públicamente la corrupción con la que se llevó el Proyecto Camisea, y como causa principal de la afectación posterior del medio ambiente, denunció la deficiencia de los materiales utilizados y la violación de las especificaciones técnicas. La Comisión Especial del Congreso creada para el tema en el Dictamen N° 080-2005-CR/JVR, suscrito por el actual Ministro de Energía y Minas Juan Valdivia, quien confirmó estas denuncias que sin embargo a la fecha no se han impuesto las sanciones que corresponden.

Esta denuncia concuerda con los accidentes producidos en el ducto que transporta el gas de Camisea y que afectaron gravemente el medio ambiente y a numerosas comunidades nativas.³

1.2.2 Unidades de producción

Skanska del Perú S.A., opera en El Alto, provincia de Talara, departamento de Piura, como contratista de Petrobrás que explota el Lote X, en la extracción de petróleo y gas en yacimiento de tierra. Los servicios que brinda Skanska del Perú S.A. son: extracción, mantenimiento, fiscalización, tratamiento y venta de crudo y gas, encargada además del mantenimiento de los equipos de extracción en superficie.

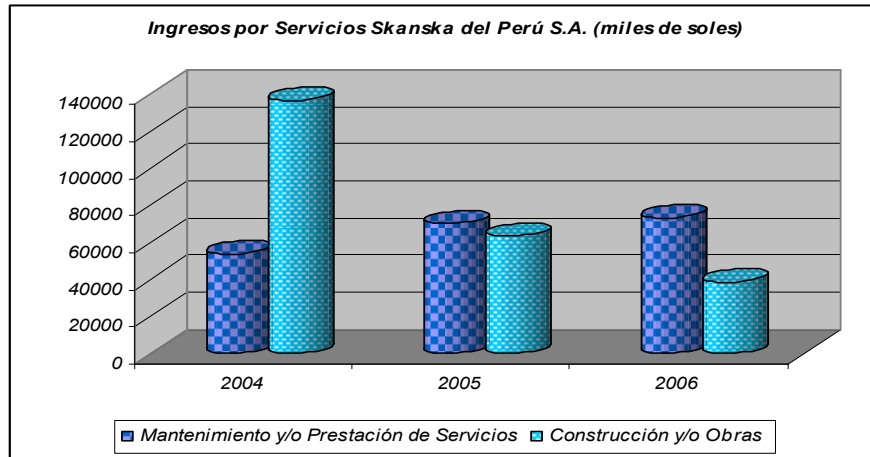
1.2.3 Situación financiera

Los resultados económicos del 2005 y el 2006 han sido afectados por los siguientes factores:

1. Disminución por ventas netas de 16.17%
2. Los Costos de Ventas disminuyeron en 22.90%
3. Aumento de Gastos de Administración en 9.5%
4. Incremento de los ingresos y disminución de los gastos financieros del año 2006 con respecto del año 2005

³ Información en detalle se puede encontrar en el INFORME DEFENSORIAL N° 103: El Proyecto Camisea y sus efectos en los Derechos de las Personas, Mar. 2006.

La Compañía al 31 de diciembre de 2006, observó un decrecimiento de sus ingresos, debido básicamente al decrecimiento de los ingresos por construcción y/o obras en 39.11%.



Fuente: Ministerio de Trabajo

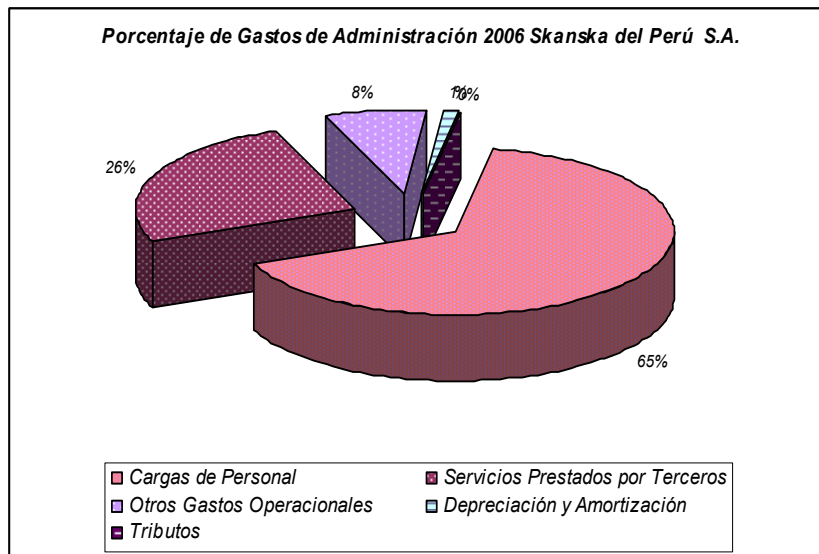
La disminución de los costos de ventas se atribuye al decrecimiento de los servicios de construcción y/o obras, lo que generó el decrecimiento de los servicios prestados por terceros en 59.44%, depreciación y amortización 17.69%, otros gastos operacionales 3.10% y tributos 29.63%.

Los Gastos de Administración ascendieron en 9.5% de los cuales se puede representar de la siguiente manera:

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

Cuentas	2005	2006*
Activo	51,350	42,375
Pasivo	46,906	29,197
Patrimonio	4,444	13,178
Ventas Netas	133,279	111,725
Utilidad Neta	- 4,858	8,103
Gastos Financieros	1,199	4,260

Fuente: Ministerio de Trabajo
(* Al 31 de diciembre del 2006)



Fuente: Ministerio de Trabajo
Elaboración Propia

1.2.4 Importancia de la Empresa para la economía peruana

De acuerdo con la Clasificación Industrial Uniforme, la empresa se encuentra dentro del rubro de actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y gas (CIU: 1120), excepto de las actividades de prospección.

En el 2006 el sector hidrocarburos no tuvo un sustancial incremento de la producción como lo fue el 2005. La balanza comercial fue negativa, entre enero y noviembre el saldo desfavorable alcanzó los US \$ 957 millones.

En cuanto a la producción de petróleo, ésta se incrementó en 7.8% entre enero y noviembre de 2006, un promedio de 120.3 mil barriles por día, aunque a nivel de los principales productores se observaron comportamientos divergentes.

Las actividades de exploración se han incrementado como consecuencia de la perspectiva de los altos precios del petróleo por encima de US \$ 50 por barril.

Si bien a comienzos del 2007 la cotización del petróleo mostró una tendencia a la baja, se sabe que el horizonte de la cotización del petróleo se mantendrá durante un tiempo indefinido por encima de US \$ 70, y difícilmente se retornará a los precios de antes del 2002 – 2003.

Esto implica que el sector mantendrá un gran dinamismo no sólo en cuanto a exploración, sino también en cuanto a explotación y comercialización, no sólo de petróleo sino de gas natural.

Asimismo, la necesidad de encontrar fuentes de energía, concretamente reservas de gas, se ha incrementado en la región, considerando la creciente demanda de países que han modificado su matriz energética hacia el consumo de productos alternativos.

Las proyecciones son de un gran dinamismo en las diversas fases del circuito productivo del petróleo y el gas, al haber cada vez más importantes empresas en cada uno de los negocios del sector.

Las mayores tasas de crecimiento de los ingresos reales fueron logradas por: Gas Natural de Lima y Callao S.A., Sonatrach Perú Corporation y Pluspetrol Camisea S.A.

Por el contrario, las empresas que mostraron un declive de sus ingresos fueron: Skanska del Perú S.A. y Vita Gas S.A.

De acuerdo al *ranking*⁴ de las 10,000 primeras empresas peruanas, Skanska del Perú S.A. ocupó el puesto N° 435 y de las 30 primeras empresas productoras de hidrocarburos en el 2005, la Empresa ocupó el puesto N° 17.

Además dentro del *ranking* de su rubro (CIIU: 1120), la empresa ocupó el tercer lugar, seguida de Petroperú y Petrex S.A.

En el 2005, las ventas de la Empresa significaron el 0.4% de la contribución de la producción en la economía.

II. ÁMBITO LABORAL Y RSE DE SKANSKA

2.1 Ámbito laboral y Responsabilidad Social Empresarial de Skanska

La empresa Skanska ha suscrito la mayoría de instrumentos de Responsabilidad Social Corporativa, entre ellos un Acuerdo Mundial con la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera y el SA 8000.

a) Acuerdo Marco Internacional⁵

⁴ Perú: The Top 10,000 Companies

⁵ <http://www.bwint.org/default.asp?Index=61&Language=ES>.

En Ginebra - Estocolmo, el 8 de Febrero de 2001, Skanska y la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera ICM (al momento de la firma se denominaba Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera FITCM) firmaron un acuerdo internacional, el cual se aplica a todas las secciones y compañías subsidiarias en el grupo Skanska.

Skanska se compromete a cumplir con la legislación nacional y con todos los Convenios y Recomendaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que sean importantes para las operaciones de la Compañía. Esto es, por ejemplo, el derecho a formar sindicatos y a negociar acuerdos colectivos, la prohibición de la esclavitud y el trabajo infantil y la promoción de las mejores medidas de salud y seguridad. Skanska y la ICM consideran importante que el contenido de este acuerdo se haga de conocimiento público en los lugares de trabajo de la Compañía en el respectivo idioma de cada lugar y que del mismo modo, los subcontratistas también deben ser informados del acuerdo.

Un grupo conciliatorio, compuesto por el Director de Recursos Humanos de Skanska, el comité ejecutivo del Consejo Europeo de Trabajos de Skanska y la FITCM, se encargará de la información sobre el cumplimiento del acuerdo y cualquier incumplimiento o incumplimientos del mismo.

b) SA 8000 (Social Accountability)

El año 2005 la empresa obtuvo la certificación SA 8000. Esta certificación es una norma internacional para la responsabilidad social iniciada por el Consejo de la Agencia para la Prioridad Económica (CEPAA) a fin de asegurar las normas para la producción ética de bienes y servicios.

Los requisitos de esta norma están basados en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (NU), la Convención de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas y otras convenciones. Una organización debe tener además de las normas de funcionamiento un SMS (Social Management System) Sistema de Gestión Social para garantizar el acatamiento de las normas y el perfeccionamiento sostenido en el desempeño social de las prácticas mencionadas.

c) Código de Conducta Empresarial

La empresa manifiesta ser *“consciente de su responsabilidad con los países, las comunidades y el medio ambiente en los cuales nos*

desenvolvemos, como asimismo respecto de nuestros empleados y socios y con la sociedad en general”.

En tal sentido la empresa establece puntos clave para su desempeño empresarial:

- “Cumplir con las leyes vigentes en los países en los que trabaja”.
- “Respetar la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y reconocer su responsabilidad en observar los derechos y obligaciones de sus empleados y de las comunidades en las cuales trabaja”.
- “Desempeñar su actividad empresarial en forma íntegra y ética”.
- “Apertura al diálogo con aquellos a quienes involucramos en nuestras operaciones”.
- “Atendemos requerimientos de terceros y nos comunicamos con las partes interesadas de forma oportuna y efectiva”.

Relaciones con los empleados

En el Código de Conducta de la Empresa manifiesta que “Las condiciones laborales ofrecidas a los empleados cumplen con los requisitos de la legislación nacional de los países en que operamos y con las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”. En tal sentido la Empresa se compromete a :

- No permitir el trabajo forzado.
- No emplear a ninguna persona menor a la edad mínima legal.
- Otorgar igualdad de oportunidades a las personas, sin distinción de raza, color, género, nacionalidad, religión, etnia u otras características distintivas; enfatisa, asimismo, que no permite la discriminación ni el acoso.
- Proporcionar un ambiente laboral seguro y saludable y procurar mejorarlo de modo continuo. En todas las sedes y proyectos de Skanska se hallan disponibles e implementados los procedimientos escritos sobre Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
- Reconocer los derechos de los empleados a formar o crear gremios de acuerdo con las leyes y principios de cada país”.

Seguridad industrial y salud ocupacional

La Empresa se obliga a crear y mantener las condiciones laborales que aseguren la protección física, mental y el bienestar de los trabajadores, siendo su misión fundamental alcanzar el bienestar individual y grupal de todos los empleados.

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

Al ser Suecia miembro de la OCDE, Skanska está obligado a respetar sus directrices.

e) Global Compact

El 18 de octubre de 2001 la Empresa se adhirió al Pacto Global de las Naciones Unidas. Mediante la adhesión a este pacto, Skanska se compromete a seguir los principios establecidos con relación a Derechos Humanos, normas laborales, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción.

f) Informe de Responsabilidad Social

- **Examen de Sostenibilidad**

La Empresa publica anualmente un Examen de Sostenibilidad. El último corresponde al año 2006 y en él se pueden apreciar:

Objetivos

Las metas de la Empresa estarían reflejando sus valores fundamentales. Así Skanska pretende ser un líder financiero y cualitativo. Las metas cualitativas se expresan en cuatro ceros:

- *Cero pérdida en la toma de los proyectos.*
- *Cero accidentes: la seguridad de nuestro personal, así como subcontratistas, proveedores y público en general se garantiza en torno a nuestros proyectos.*
- *Cero accidentes medioambientales: nuestros proyectos deben ser ejecutados de manera tal que reduzcan al mínimo el impacto ambiental.*
- *Cero infracciones éticas: lo que significa que tenemos un enfoque de cero tolerancia a cualquier forma de soborno o corrupción.*

Medio ambiente

Responsabilidad ambiental

Los edificios y otras estructuras ("el entorno construido") consumen enormes cantidades de recursos naturales finitos, en la construcción y

las fases operativas. Tanto si se trata de cemento en forma de hormigón o de los combustibles fósiles en forma de electricidad para proporcionar la energía, los aspectos ambientales juegan un papel importante en todas las inversiones del entorno construido a lo largo de todo el ciclo de vida.

Por esta razón, Skanska ha sido proactiva en la gestión del medio ambiente desde 1995 y desde diciembre de 2000 todas nuestras unidades de negocio están certificadas / registradas de conformidad con la norma ISO 14001.

La Política Ambiental 2007 se centra en cuatro esferas prioritarias que se desglosan en siete acciones de Alto Nivel (HLAs). Cada una tiene uno o más objetivos estratégicos (SO). El progreso en el logro de cada SO se controla con indicadores clave de rendimiento. La Red de Desempeño Ambiental Skanska examina el progreso cada seis meses y facilita el intercambio y aplicación de buenas prácticas relacionadas con la HLAs.

El entorno construido es responsable de 40 por ciento de la generación de CO₂ del mundo, aunque sólo el seis por ciento se deriva de la construcción. La reducción de estas emisiones es una de las principales actividades de Skanska. El diseño eco eficiente, la nueva construcción técnica y el análisis del ciclo de vida ayuda a los clientes de Skanska y sus partes interesadas a mitigar el cambio de clima y adaptarse a las inevitables consecuencias que traerá si las medidas no son inmediatas y significativas. La selección y el uso inteligente de las materias primas ha puesto en marcha importantes mejoras en la oferta de Skanska, de la manera que la empresa coopera con las organizaciones no gubernamentales para evitar la utilización de la madera talada de forma ilegal.

Seguridad

La seguridad de los trabajadores de Skanska, sus subcontratistas, proveedores y el público en general en torno a nuestros proyectos es de suma importancia. Los accidentes son evitables siempre, la formación y la prevención desempeña un papel importante en Skanska.

Participación y Educación

Durante la Semana Nacional de la Construcción, en octubre de 2006, los futuros estudiantes de la nueva escuela que se está construyendo en Speedwell por Skanska han participado en numerosos talleres. Que se

habían enterado de los principios de diseño y construcción. Hasta la fecha, más de 3500 estudiantes han recibido información sobre Skanska.

- **Reporte Anual 2007**

De otro lado, la empresa también ha hecho público otro documento denominado Reporte Anual 2007⁶, en el se desarrolla el tema laboral.

- **Empleo**

La Contratación, el desarrollo profesional y la retención de empleados son de alta prioridad para la empresa. Es vital para el éxito contratar, desarrollar y retener a buenos empleados en todos los niveles, pues el éxito de los proyectos depende de los empleados. La necesidad de contratar trabajadores altamente capaces, y la competencia de sus servicios, aumentará en los próximos años.

Muchos de los empleados actuales se acercan a la jubilación y la oferta con experiencia de trabajo es limitada. Por ello durante muchos años se ha desarrollado las personas adecuadas para los puestos de dirección.

Cero accidentes en el sitio de trabajo

Una de las iniciativas de Skanska en salud y seguridad es la Semana de la Seguridad, que se ha llevado a cabo cada otoño durante los últimos tres años. Su objetivo es mejorar las actividades de seguridad y lograr cero accidentes en los lugares de trabajo.

Otra iniciativa es el grupo de gimnasia, que es el comienzo de la jornada de trabajo en muchos proyectos. Gracias a él los problemas de espalda en los trabajadores han disminuido en un 80 por ciento.

La diversidad es el objetivo

La diversidad cultural y étnica está aumentando entre los diversos interesados en el sector de la construcción. Por ello Skanska debe reflejar la estructura de la sociedad en su interior. La empresa también fortalece su competitividad cuando contrata a personas con diferente nivel educativo o de origen étnico los que pueden contribuir con sus habilidades.

⁶ http://www.unglobalcompact.org/data/ungc_cops_resources/8B72360E-1C5B-435B-939D-5E3E00B9405C/COP.pdf

Esta es la razón por la que Skanska en la búsqueda de futuros empleados mira fuera de las tradicionales filas de los hombres ingenieros. Una ampliada base de contratación también significa que la Compañía será menos dependiente de la contratación de los nuevos licenciados en ingeniería.

El 40 por ciento de los ingenieros de nueva contratación en Suecia son mujeres, ello para aumentar la diversidad de la Compañía. Dicha práctica se está llevando a cabo en todas las unidades.

Para satisfacer sus necesidades y lograr un mejor equilibrio de género, Skanska ha necesitado de un mayor número de mujeres en todos los niveles, especialmente en los puestos de dirección. No obstante, la proporción de mujeres en puestos de dirección es aún muy baja.

INSTRUMENTOS DE EXIGIBILIDAD DE DERECHOS Y DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	
ACUERDO MARCO INTERNACIONAL	SI - 08/02/2001
CODIGO DE CONDUCTA	SI ⁷
DIRECTRICES OCDE	SI
SA 8000	SI
GLOBAL COMPACT	SI – Se adhirió el 18/10/2001
INFORME DE SOSTENIBILIDAD	SI - 2005 ⁸
BALANCE SOCIAL	NO

2.2 Ámbito laboral y Responsabilidad Social de Skanska del Perú S.A.

La sección de Skanska en Latino América señala en su sitio web tener como Misión y Visión⁹:

Desarrollar, construir y brindar servicios al entorno para vivir, trabajar y viajar. Ser líderes mundiales en servicios de construcción y desarrollo de proyectos.

Skanska desarrolla programas regionales de management. El objetivo de ellos es asegurar un mejor entendimiento de responsabilidades de gerentes y de métodos de trabajos en sus roles.

⁷ http://www.skanska.com/files/documents/pdf/code_of_conduct.pdf.

⁸ <http://www.skanska.com/en/About-Skanska/Sustainability/Sustainability-reporting/>

⁹ <http://www.skanska.com.ar/>

Otro objetivo es la construcción de una red entre personas de diferentes países y ampliación del conocimiento de estrategia global de Skanska.

Skanska LA cuenta con solo una política para todos sus proyectos, servicios, empleados y clientes, a través de los cuales los actores involucrados se comprometen a proteger sus valores y estándares de calidad, seguridad, salud, medio ambiente y responsabilidad social.

Más allá de estas consideraciones, Skanska del Perú S.A. no publica si cuenta con políticas o prácticas de responsabilidad social en el Perú.

III. INFORMACIÓN DE TRABAJADORES

Categoría	2004	2006
Funcionarios	8	17
Empleados	181	303
Obreros	333	1029
Total	522	1349

Fuente: Ministerio de Trabajo

IV. INFORMACIÓN SINDICAL

En Skanska del Perú S.A. existen dos organizaciones sindicales. El **Sindicato Único de Trabajadores Skanska del Peru S.A. El Alto, Los Órganos y Talara**, que fue reconocido oficialmente el 3 de junio de 1997. El Sindicato está afiliado a la Federación Nacional de trabajadores Petroleros Energéticos y Conexos FENUPETROL – Confederación General de Trabajadores del Perú C.G.T.P. y a la Internacional de Química, Energía y Minería – ICEM. La dirección electrónica del sindicato es: sindicatoskanskaelalto@hotmail.com.

El otro sindicato es el **Sindicato de Trabajadores de Centrales Hidroeléctricas y Generación Eléctrica – Skanska**. Este sindicato se fundó el _____ y no se encuentra afiliados a ninguna federación o confederación.

Nº	Sindicato	Unidad Petrolera	Afiliados Hombres	Afiliados Mujeres	Total Afiliados
1	Sindicato Único de Trabajadores Skanska del Perú S.A.	Talara, El Alto, Los Órganos	210	0	210
2	Sindicato de	Lima	100	0	100

Trabajadores de Centrales Hidroeléctricas y Generación Eléctrica – Skanska				
TOTAL				310

Fuente: Fichas técnicas de organización sindical – Plades 2007

La tasa de afiliación en Skanska es del 23%.

Como hemos informado en el acápite de Responsabilidad Social, el sindicato de Skanska está amparado por el Acuerdo Marco Global, que fue firmado entre la Federación Internacional FITCM y la empresa Skanska en el año 2001. Sus compromisos alcanzan a todas las operaciones de Skanska a nivel mundial.

V. INFORME DE DERECHOS LABORALES Y SOCIALES

5.1 Libertad Sindical

Sanciones a los afiliados por participar en actividades de protesta sindical

El 24 de marzo del 2007, mientras se desarrollaba el proceso de negociación colectiva, los trabajadores del Sindicato participaron activamente en una marcha de protesta pacífica convocada por la Federación Nacional Unitaria de Trabajadores Petroleros, Energéticos y Conexos del Perú – FENUPETROL¹⁰, donde también participaron organizaciones sindicales de otras empresas como EEPSA, IMI, Petrotech, Petrex, etc.

La marcha se desarrolló por las calles de Talara donde se ubica una de las bases de Skanska del Perú S.A. y buscaba exigir el cumplimiento de la norma SA 8000¹¹ en las empresas transnacionales que operan en la zona, algunas de las cuales prestan servicios a Petrobrás, el respeto a la Libertad Sindical y el cumplimiento de los derechos laborales como el pago completo y puntual de la CTS, de las horas extras, de gratificaciones y el pago completo de las vacaciones¹².

¹⁰ Según el Comité de Libertad Sindical “133. Los trabajadores deben poder gozar del derecho de manifestación pacífica para defender sus intereses profesionales.”. La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición Revisada, 2006, pág. 31.

¹¹ Ver en: <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=document.showDocumentByID&nodeID=1&DocumentID=140>

¹² Asimismo, FENUPETROL exigió al gobierno se reconozca al sector de hidrocarburos el mismo porcentaje que a otros sectores para el reparto de utilidades a los trabajadores. El sector minero

El Sindicato reportó que luego de dicha actividad, supervisores de Skanska se dirigieron a las áreas donde trabaja el personal que participó en la marcha pacífica, imputándoles diversas observaciones que ya habían sido oportunamente reportadas. Pese a ello, la Empresa les extiende cartas de amonestación que no fueron recibidas por los trabajadores, por lo que Skanska del Perú S.A. procedió a cursarles cartas de pre-despido. La Empresa se negó a tratar el tema de los trabajadores sancionados en el marco de la negociación colectiva y finalmente los trabajadores fueron suspendidos.

Despidos y sanciones a dirigentes y afiliados

El Sindicato reportó que en Noviembre del 2007, la Empresa sancionó al Secretario de Organización con quince días de suspensión sin goce de haber. El dirigente encontró que uno de los comedores ubicados al interior del Lote X de explotación de Petrobrás presentaba irregularidades por lo que, a fin de evitar accidentes procedió a marcar las zonas de riesgo. Pese a ello, la Empresa lo acusó de cerrar el comedor y lo sancionó.

Además el Sindicato denunció que en septiembre del 2007, la Empresa despidió a tres trabajadores afiliados imputándoles faltas graves al haber ayudado a solucionar una situación de emergencia presentada en un grifo de la zona donde acudieron a abastecer de combustible su unidad. En cumplimiento de la Política de Seguridad que practica Skanska del Perú S.A. y promueve Petrobrás, los trabajadores colaboraron en la solución de un cortocircuito producido en el lugar apoyándose en los implementos con los que contaban lo que fue calificado por Skanska del Perú S.A. como *“apropiación consumada o frustrada de bienes del empleador o que se encuentre bajo custodia, en beneficio propio o de terceros”*. Por estas razones, el Sindicato señala que estas acusaciones son falsas.

5.2 Negociación Colectiva

Incumplimiento de Convenio Colectivo

Conforme a lo pactado en el Convenio Colectivo del periodo 2003-2004, la asignación de salarios debe corresponder al sistema de categorización al que están sujetos los trabajadores. No obstante, el Sindicato manifiesta que dicho acuerdo no ha sido respetado, pues actualmente la Empresa aduce que es necesaria una reestructuración

reconoce el 8% para el reparto de utilidades, mientras que al de hidrocarburos sin reconocimiento específico se le aplica el rubro de “otros” con solo un 5%.

en el sistema de categorización y mientras ésta no culmine, la adecuación de los salarios a las categorías será paulatina, no estableciendo ningún plazo para ello, por ser potestad de la empresa.

Asimismo, el Sindicato manifiesta que no se han respetado diversos acuerdos suscritos mediante convenio como son, la entrega dentro del plazo y a todos los trabajadores de ropa de trabajo de calidad, así como el pago del Bono de Productividad que les correspondía por haber superado el 12% en la producción.

a) Convenio Colectivo 2006-2007

Vulneración del Principio de Buena Fe Negocial

Respecto a la negociación colectiva del año 2006-2007, el Sindicato imputa a la comisión negociadora de la Empresa el cometer las mismas prácticas dilatorias que ya fueron cometidas en anteriores oportunidades, entre ellas postergar innecesariamente la instalación de la negociación con trato directo. Así, en la negociación para el período 2005 la Empresa llegó a prolongar el trato directo a más de tres meses solo para instalar la *mesa de negociaciones*. En este caso el pliego se presentó en noviembre del 2006 y pese a los reiterados requerimientos del Sindicato, la primera reunión con la Empresa sólo se realizó hasta el 19 de marzo del 2007, también luego de más de tres meses.

Esto da cuenta del poco interés de la Empresa en solucionar la situación laboral e implica la vulneración del principio de Buena Fe Negocial.

Derecho de información

Asimismo, el Sindicato reportó que la Empresa no cumplió con entregar en forma completa y oportuna la información económica correspondiente a los años 2005 y 2006 requerida por el Sindicato para poder plantear el pliego de reclamos y desarrollar la negociación. El Sindicato precisa que la Empresa sólo les facilitó información general e insuficiente¹³.

¹³ De conformidad con el Artículo 55° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, DS N° 010-2003-TR, a petición de los trabajadores, los empleadores deberán proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, en la medida en que su entrega no le sea perjudicial. La información que ha de proporcionarse se determina de común acuerdo, en caso no haber acuerdo, la Autoridad de Trabajo precisa la información básica que deberá ser entregada. Según el art. 24.9 del Reg. de la Ley General de Inspección del Trabajo es infracción muy grave "El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva".

Intervención de Petrobrás en la Negociación Colectiva

El Sindicato reportó que en marzo de 2007 la Empresa propuso retrasar la discusión del pliego de reclamos manifestando que su único cliente Petrobrás Energía Perú S.A., quería aportar en algunas cláusulas de la negociación, por lo que era necesario más tiempo para mejorar la propuesta de la empresa sobre la base de este aporte.

Luego, en abril, durante la discusión del pliego, los representantes de la Empresa manifestaron en su contrapropuesta que Petrobrás “otorgó un incremento remunerativo de 2.5%” y que Skanska no tenía dinero y no ofrecía incremento alguno.

Rompimiento de trato directo y ejercicio del derecho a la huelga

Los hechos descritos y la pretensión de la Empresa de otorgar aumentos salariales que el sindicato calificó de “diminutos y no acordes con la excelente situación económica y financiera que goza la Empresa que expresa el informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre la valorización económica del pliego de reclamos”¹⁴, llevaron al Sindicato a dar por fracasada la etapa del trato directo, acudir a la conciliación ante el Ministerio de Trabajo y finalmente realizar medidas de protesta contra la actitud intransigente de la Empresa.

Así el 7 de mayo de 2007, llevaron a cabo el primer paro preventivo de 12 horas que se desarrolló en la Empresa, paro que fue acatado de manera unánime por los afiliados¹⁵, quienes además realizaron una marcha por las calles del distrito de El Alto que pertenece a la provincia de Talara en el departamento de Piura.

Como represalia a ésta acción sindical, Skanska del Perú S.A. envió cartas masivas de amonestación a todos los afiliados que participaron en la paralización, alegando una falta injustificada a sus labores. El art. 81° de la Ley de Relaciones Colectivas prohíbe expresamente las modalidades atípicas de huelga como son “*la paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción*

¹⁴ De conformidad con el Artículo 56° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, DS N° 010-2003-TR, a petición de una de las partes o de oficio, el Ministerio de Trabajo (MT), practica la valorización de las peticiones de los trabajadores y examina la situación económico - financiera de la empresa y su capacidad para atenderlas. El dictamen es emitido sobre la base de la documentación que obligatoriamente presentan las empresas y de las investigaciones que se practiquen. Según la RM N° 045-95-TR (31/05/95), modificada por la RM 046-2007-TR (24/02/2007), en caso la empresa se niegue a entregar la información o la entregue en forma incompleta o fuera del plazo se le podrá imponer una multa de hasta 1 UIT; como la multa es muy baja muchas empresa prefieren pagarla antes que entregar información al MT.

¹⁵ <http://www.viso.plades.org.pe/contenido/alertas/alertases/alerta231.php>

deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo”¹⁶.

Celebración del Convenio Colectivo

El 25 de mayo de 2007, luego de seis meses de presentado el pliego de reclamos, se logró celebrar el convenio colectivo con vigencia de un año entre el 01 de enero del 2007 al 31 de diciembre del 2007.

Se acordó un aumento general del 5% del salario básico, otorgar un bono por la buena performance en el Lote X, de media remuneración bruta mensual, un bono de productividad del 25% del haber básico, una asignación trimestral de S/.200.00 para los trabajadores que sigan estudios superiores relacionados directa o indirectamente con las actividades de la empresa, asignación del 95% del costo de la pensión de colegios a donde asistan hijos de los trabajadores con alguna discapacidad, 5 becas anuales para hijos de trabajadores de hasta S/.6,500 que sigan estudios en una universidad o instituto superior.

Se acordó que también 3 dirigentes sindicales integrarán el Comité de Seguridad, este Comité sesionará cada 15 días y cumplirá con realizar inspecciones y recomendaciones sobre las condiciones de seguridad haciendo seguimiento a las mismas.

5.3 Discriminación laboral

El Sindicato manifiesta que los trabajadores bajo el régimen de contratos sujetos a modalidad que cumplen cinco años y pasan a tener contrato a plazo indeterminado conforme lo indica la ley¹⁷, no

¹⁶ El año 1993 el Comité de Libertad Sindical formulo al menos 16 observaciones al Dec. Ley 25593 por presentar incompatibilidades con los Convenios OIT 87 y 98 (Informe N° 291, Casos N° 1648 y 1650). En una de ellas señaló “xiv) respecto a los alegatos relativos al desconocimiento del presente decreto-ley de las modalidades tales como paralización intempestiva, trabajo a desgano, a reglamento, etc. (artículos 81 y 84), el Comité considera que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica”. La Ley 27912 del 2003 modificó dicho decreto pero mantuvo esta prohibición.

¹⁷ Decreto Supremo N° 003-97-TR.- Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. “Artículo 74.- Dentro de los plazos máximos establecidos en las distintas modalidades contractuales señaladas en los artículos precedentes, podrán celebrarse contratos por periodos menores pero que sumados no excedan dichos límites. En los casos que corresponda, podrá celebrarse en forma sucesiva con el mismo trabajador, diversos contratos bajo distintas modalidades en el centro de trabajo, en función de las necesidades empresariales y siempre que en conjunto no superen la duración máxima de cinco (5) años”. En numerosas Sentencias el TC ha ratificado el plazo de 5 años como máximo para los contratos de obra y servicio específico (ver sentencias Exp. 00816-2006-AA/TC, 7147-2005-PA/TC, 5318-2005-PA/TC, 05504-PA/TC, 01920-2005-PA/TC y 04086-2006-PA/TC), sin embargo la Corte Suprema en cuestionables fallos señaló en un caso que la duración máxima de estos contratos

adquieren los mismos derechos que el resto de trabajadores con contrato indefinido. Estos trabajadores son tratados de distinta manera respecto a los trabajadores antiguos recibiendo un sueldo menor que es el que mantenían mientras se encontraban contratados a plazo, pese a realizar las mismas actividades y tener el mismo vínculo laboral¹⁸.

5.4 Salud y seguridad laboral

El Sindicato alega que la Empresa no cumple con lo señalado en su Código de Conducta respecto a seguridad industrial y salud ocupacional cuando señala que *“la creación y el mantenimiento de las condiciones laborales que aseguren la protección física, mental y el bienestar de los trabajadores”*¹⁹, pues no ha sido sino hasta el 2005 cuando bajo insistencia de los trabajadores permitió que el Sindicato pueda participar en el Comité de Seguridad e Higiene.

Asimismo, manifiesta que la Empresa sostiene serias deficiencias higiénicas en las instalaciones de base, lo cual perjudica gravemente la salud de los trabajadores.

5.5 Medio ambiente y relaciones con la comunidad

Exigencias desproporcionadas para cumplir sistemas de gestión

El Sindicato ha denunciado que la Empresa exige rendimientos extremos a los trabajadores a fin de poder cumplir con los sistemas de gestión ambiental a los que esta se compromete con Petrobrás, empresa a la que le presta servicios. De acuerdo con el Sindicato, los protocolos de

es de 8 años (Cas. N°1809-2004 del 30/01/2006) y en otro señaló que no podía ser mayor a 9 años (Cas. N°339-2005 del 19/09/06).

¹⁸ Según el Convenio 111 OIT, sobre discriminación (empleo y ocupación) señala en su art. 1°: “1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (...).”

¹⁹ Código de conducta:

“Relaciones con los empleados

Una relación fuerte y consistente con nuestros empleados, basada en la dignidad y el respeto mutuo es de vital importancia para Skanska. Las condiciones laborales ofrecidas a los empleados cumplen con los requisitos de la legislación nacional de los países en que operamos y con las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes.

Seguridad Industrial y Salud Ocupacional

La creación y el mantenimiento de las condiciones laborales que aseguren la protección física, mental y el bienestar de los trabajadores es una obligación de todos los integrantes de la Empresa, cualquiera sea su función o cargo, teniendo como misión fundamental alcanzar el bienestar individual y grupal de todos los empleados”.

actuación a los que son sometidos los trabajadores para alcanzar estos objetivos contienen implícitamente amenazas de despido.

Incumplimiento del Código de Conducta en Medio Ambiente y compromisos con la comunidad

El Sindicato señala que la Empresa desconoce su Código de Conducta, pues no aplican “los procedimientos sobre Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente”, si no que traslada esta carga a los propios trabajadores a fin de poder cumplir los estándares exigidos por Petrobrás, exigiéndoles rendimientos desproporcionados y amenazándolos con el despido, de no cumplirlos.

A raíz de estos incumplimientos, el Sindicato en articulación con otros gremios de la sociedad civil –organizaciones vecinales, de trabajadores artesanos, pescadores, desocupados, etc.- conformó una *mesa de concertación* con la finalidad de plantear sus reclamos y propuestas de solución a Petrobrás y a las empresas que le brindan servicios, realizando una serie de movilizaciones y medidas de protestas, como la realizada el 10 de octubre del 2006²⁰; la última movilización registrada el 23 de enero del 2008, aún no fue dotada de solución.

5.6 Otros derechos vulnerados

Jornada de trabajo máxima

El Sindicato reporta que la Empresa dispuso una nueva jornada de trabajo sin llevar a cabo la consulta al Sindicato, infringiendo lo señalado por la normativa laboral interna²¹; dicha jornada implicaba el uso de jornadas atípicas o acumulativas.

El Sindicato reportó que en abril de 2007, en el marco del proceso de negociación colectiva, cuando la comisión negociadora informó que la Empresa había manifestado su negativa al aumento de la tasa por trabajo en horas extras, los trabajadores decidieron no seguir prestando a la Empresa trabajo en *sobre tiempo*.

La reacción de la Gerencia fue llamar a los trabajadores afiliados que tenían contrato a plazo y dirigirse a ellos en forma individual presionándolos para que “acepten” laborar en sobre tiempo bajo la amenaza de una futura no renovación por lo que tuvieron que ceder a la imposición de la Empresa.

²⁰ <http://www.viso.plades.org.pe/contenido/alertas/alertases/alerta213.php>

²¹ Conforme lo señala el artículo 2 del D.S. 007-2002-TR y el artículo 7 del D.S. 008-2002-TR.

Asimismo, el Sindicato reportó que hay supervisores que se acercan a los diferentes talleres de las áreas de trabajo tratando de amedrentar a los trabajadores para que acepten las horas extras.

Derecho al trabajo

Igualmente, el Sindicato refiere que la Empresa viene desnaturalizando la figura de los contratos a plazo fijo en la modalidad de contratos por servicio específico, pues las labores que realizan dichos trabajadores serían de carácter permanente y principal. De igual modo, el Sindicato manifiesta que es frecuente la no entrega de los contratos de trabajo, lo cual precariza más la relación laboral y hace más difícil la defensa gremial de los mismos.

Como ejemplo de esta arbitrariedad, el Sindicato reportó que en junio del 2006, un afiliado contratado bajo dicha modalidad, con cuatro años y nueve meses de labor, realizó varias denuncias respecto a deficiencias en las medidas de seguridad en la unidad en la cual laboraba, lo que provocó que no se le renovara el contrato. El Sindicato manifestó a la Empresa que la naturaleza de su labor era permanente por lo que en realidad se trataba de un despido en represalia por sus reclamos, sin embargo la Empresa no aceptó reponer al trabajador.

Intermediación laboral encubierta entre Skanska del Perú S.A. y Petrobrás

Por otro lado si bien la Empresa ha concluido su participación en las obras ubicadas en Pisco, Cerro de Pasco²² y Camisea, mantiene sus actividades en Talara prestando servicios en forma exclusiva para Petrobrás, a través de un contrato por servicios de mantenimiento y producción que comprende a más de 200 trabajadores que por intermedio de Skanska del Perú S.A. laboran en el Lote X.

Según el Sindicato, este contrato se ha desnaturalizado por lo que estaríamos ante una intermediación encubierta pues las labores de operación, mantenimiento, complementarias y especializadas que realiza el personal de la Empresa, son dirigidas exclusivamente por personal de Petrobrás, es decir que están bajo su supervisión y control.

²² Recordemos que en la construcción de la central hidroeléctrica de Yuncan (Paucartambo II), en la provincia de Paucartambo en el departamento de Cerro de Pasco se registraron un conjunto de violaciones a los derechos laborales. Por lo que los trabajadores de la obra decidieron formar su sindicato e iniciar en agosto de 2001 una huelga. Obteniendo como respuesta el desalojo de los 700 trabajadores del campamento. Al conocer estos hechos, los pobladores de la comunidad se dirigieron al campamento y expresaron su indignación. Ante lo cual la policía empieza a lanzar bombas lacrimógenas y luego procede a disparar a los trabajadores y ciudadanos reunidos pacíficamente. Las balas lograron herir de gravedad al trabajador Moisés Hinojosa Montes. Cabe señalar que no estos hechos de violencia no han sido esclarecidos a la fecha.

Por lo tanto al estar los trabajadores sujetos a la subordinación de Petrobrás los trabajadores tendrían una relación laboral directa con esta última y deberían pasar a su planilla²³.

VI. CONCLUSIONES

- Skanska es la empresa transnacional número tres en el mundo en construcción, que en el Perú desarrolla actividades relacionadas a la construcción y extracción de hidrocarburos.
- La empresa tiene una política de Responsabilidad Social Empresarial desarrollada, sin embargo para el caso de Sudamérica este desarrollo se contrasta negativamente con un conjunto de denuncias sobre corrupción e incumplimientos de sus compromisos medioambientales y laborales (dificultades para acceso de información en el proceso de negociación colectiva, incumplimientos en acuerdos, sanciones contra dirigentes sindicales, y otros).
- Entre 2006 y 2007 se han reportado 3 despidos de afiliados por “mal uso” de instrumentos de emergencia para el socorro de un incendio; y otro, amparado en una no renovación de contrato. Por otro lado, muchos dirigentes en el país han sido sancionados por participar en marchas de reclamo articuladas con la sociedad civil (El Alto, Piura) por temas laborales, sociales y medioambientales.

²³ El art. 4 ° del DS N° 020-2007-TR del 20/09/2007 establece que no constituyen intermediación laboral los servicios prestados por contratistas siempre que “*asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.*”

Puede ser elementos coadyuvantes para la identificación de tales actividades, la pluralidad de clientes, el equipamiento propio y la forma de retribución de la obra o servicio, que evidencien que no se trata de una simple provisión de personal”

Asimismo el art. 4º-B establece que “*La contratación de servicios que incumpla las disposiciones del artículo 4º del presente decreto supremo, o que implique una simple provisión de personal, origina que los trabajadores desplazados tengan una relación de trabajo directa con la empresa principal”.*