

---

**Experiencia:** Programa de vigilancia social de empresas transnacionales

---

**Autor:** Paúl Bernardo Castellanos

---

**Organización:** PROGRAMA LABORAL DE DESARROLLO. PLADES

---

**País:** Perú

---

## PROGRAMA LABORAL DE DESARROLLO, PLADES

*La organización que presenta el caso que se resume a continuación es el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), una ONG peruana fundada en 1991 para abordar la problemática laboral del país y la región andina.*

*Está conformada por un equipo multidisciplinario de profesionales especializados en la problemática socio-laboral de América Latina. Promueve el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la vigilancia social de estándares laborales reconocidos en los instrumentos internacionales vigentes; incorpora una perspectiva de equidad de género y contribuye a la construcción de un modelo global de desarrollo solidario, justo y democrático.*

*Esta sistematización versa sobre el Programa de Vigilancia Social de empresas transnacionales a través del cual, PLADES busca la protección de trabajadores afiliados a sindicatos y trabajadores de empresas que pertenecen o prestan servicios a empresas multinacionales o transnacionales, mediante la vigilancia del cumplimiento de los estándares internacionales de protección de los derechos laborales por parte de este tipo de empresas*

*La capacitación en materia de instrumentos internacionales y la aplicación de mecanismos de protección han permitido el logro de importantes avances en la protección de los derechos de los trabajadores, y han abierto el camino para lograr la incidencia en la aplicación de políticas estatales de protección de los derechos laborales.*

**Página web de la organización:** [www.plades.org.pe](http://www.plades.org.pe)

**Contacto:** [pcastell@plades.org.pe](mailto:pcastell@plades.org.pe)

## Derecho protegido

El derecho al trabajo, garantizando el derecho a la sindicalización: afiliación libre y asociación nacional e internacional.

### Contexto

Durante la década de los años noventa se promovió un sistema agresivo de captación de inversión extranjera directa a través de la implementación de un marco legal que garantizaba la estabilidad jurídica al inversionista. Asimismo hubo un importante proceso de privatización de empresas públicas, lo que favoreció la entrada de muchas empresas multinacionales. Esto facilitó la reducción de los derechos laborales a través de reformas legislativas que produjeron la progresiva desprotección del trabajador, eliminándose las garantías de estabilidad laboral, pago de los beneficios sociales y ejercicio de las libertades sindicales contribuyendo así al debilitamiento de los sindicatos.

El panorama se complica si a estos aspectos se le suma la actitud permisiva y no fiscalizadora del Estado frente a las violaciones a los derechos laborales, el débil marco jurídico para la protección del derecho violado, enmascarado dentro de la flexibilidad laboral. Los enfoques corporativos en las multinacionales, pese a mencionar la Responsabilidad Social, mantienen prácticas que vulneran la libertad sindical en una sociedad civil con una cultura incipiente y débil en la exigibilidad de derechos.

Todo esto favoreció un aumento de las prácticas antisindicales en las multinacionales, persistiendo la debilidad de los sindicatos para actuar en defensa de los derechos laborales. El problema principal es un sistemático incumplimiento que

realizan las empresas multinacionales de los estándares laborales internacionales (ILS). Estos estándares se refieren a los derechos laborales fundamentales consignados en el conjunto de Convenios Internacionales de la OIT y otros instrumentos internacionales que deben alcanzar a todos los trabajadores. El incumplimiento se realiza a dos niveles: al interior de las empresas a través de conductas hostiles frente a las organizaciones sindicales; pero más grave aún, se extiende de forma más negativa hacia los trabajadores que laboran en toda la cadena de valor.

Las estrategias empresariales han estado orientadas a disminuir progresivamente el número de trabajadores directos que gozan de mayores libertades sindicales, e incrementar el número de trabajadores indirectos que a través de diversas modalidades son excluidos de los derechos laborales básicos (*outsourcing*). Las empresas perciben que la acción sindical pone en cuestión el poder interno, lo que llevaría a incrementar los costos laborales y reducir las prerrogativas empresariales para incrementar la productividad.

Asimismo, la aplicación de políticas económicas neoliberales ha dado como resultado:

- Mayor desigualdad entre ricos y pobres.
- Mayor poder político y económico de las empresas transnacionales a expensas del gobierno local, la democracia y la reducción de los derechos sociales.
- Mayor sentimiento de exclusión por parte de sectores mayoritarios de la población.

- Debilitamiento de las redes de seguridad social.

Por todo ello, el trabajo en torno al fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil se hace prioritario.

## **Estrategia**

El objetivo central de PLADES a través de su Programa de Vigilancia Social, es fortalecer a las organizaciones sindicales en empresas multinacionales para mejorar sus capacidades en la defensa de sus derechos en el nuevo contexto mundial.

Para esto se creó una Red de Vigilancia con más de 100 organizaciones sindicales de más de 60 empresas transnacionales que operan en Perú: sindicatos de base, federaciones sectoriales y centrales sindicales nacionales que promueven la articulación con Centrales y Federaciones Sindicales Internacionales, así como con sindicatos y trabajadores de multinacionales en otros países. Esta red cuenta con un Comité Coordinador, que se reúne en forma mensual a fin de acordar las acciones y estrategias de defensa frente a casos concretos de violaciones a la libertad sindical y frente a problemas laborales económicos y sociales, sectoriales y nacionales, que afectan a los sindicatos de la red.

El Comité sirve también como espacio permanente de intercambio de información, experiencia y solidaridad entre los sindicatos, así como de provisión de información, capacitación y formación a los dirigentes que en él participan; se hacen evaluaciones mensuales del avance y progreso en las actividades de defensa y articulación sindical, y se hacen investigaciones participativas con los sindicatos, donde se recogen las denuncias por violaciones de la libertad sindical, las acciones

realizadas en defensa del derecho, el seguimiento y situación actual de los casos.

La estrategia de intervención está centrada en la difusión de los mecanismos e instrumentos internacionales para que sean conocidos y utilizados por los sindicatos de multinacionales e incorporados en sus estrategias de defensa frente a actos que vulneren su libertad sindical. Así, se capacita en el empleo de mecanismos e instrumentos internacionales que regulan las conductas específicamente laborales de las multinacionales: códigos de conducta, acuerdos marco, directrices OCDE, y otros.

Además de la capacitación, el programa VISO realiza estas otras estrategias:

- Monitoreo de la situación de los derechos laborales en las empresas. Esto permite un seguimiento constante desde los propios sindicatos y un sistema de alerta temprana frente a amenazas, y en caso de violación del derecho, de denuncia inmediata.
- Identificación y preparación del caso. Cuando se produce una amenaza o un hecho que vulnera el derecho, se investiga la situación tomando contacto con los trabajadores afectados y analizando todos los aspectos relacionados con la vulneración del derecho y los actores involucrados, en especial considerando los compromisos frente al respeto de los derechos laborales que tiene la empresa: si tiene Código de Conducta, si ha celebrado un Acuerdo Global, o si por el país de origen o el sector económico, existen otros instrumentos que permitan exigirle el respeto de los derechos, por ejemplo las directrices de OCDE, entre otros.

- Acciones de incidencia: Se registra la denuncia en el sistema y se elabora una Alerta Informativa publicada y difundida a través de la web institucional; se busca la articulación con las estructuras sindicales superiores nacionales e internacionales para que exijan a la empresa el respeto del derecho, y al Estado que garantice su ejercicio y participe en la implementación de los instrumentos internacionales, se envían comunicaciones exigiendo el respeto del derecho a la empresa, a los órganos estatales responsables, y a otras instituciones importantes (embajada del país de origen de la empresa, medios de comunicación, etc.), se realizan acciones de manifestación pública como plantones o piquetes a las autoridades públicas y a la propia empresa.
- Intervención: en todos los casos se ayuda al sindicato en el diseño de la estrategia de defensa en el plano jurídico y sindical, se hace un seguimiento del caso y se brinda consultoría jurídica especializada. El programa asume el trabajo jurídico solo en el plano internacional a partir de la petición de procedimientos de inspección laboral, procesos de amparo, procesos laborales ordinarios, denuncias ante el Comité de Libertad Sindical, el Sistema Interamericano o los órganos de control de la ONU.

El programa promueve principalmente la resolución alternativa a través de solicitud al Ministerio de Trabajo para que convoque a la empresa a una reunión extraproceso –donde la autoridad administrativa actúa como mediadora– a fin de intentar una solución directa e inmediata del caso.

## Resultados

El Grupo de Vigilancia se ha convertido en un espacio de coordinación para la acción conjunta sobre el tema de defensa de la libertad sindical y de los derechos laborales de los trabajadores, promoviendo un acercamiento con las instancias sindicales existentes de manera sistemática y proactiva.

Se ha avanzado en la sistematización de información sobre el comportamiento de empresas multinacionales. El 60% de los sindicatos de multinacionales que participan en el Grupo de Vigilancia incorporan en sus estrategias de defensa y acción sindical información sobre sus empresas: pliegos de reclamos, convenios colectivos, actas de solución, pruebas de evaluación en las actividades de formación realizadas, entre otros mecanismos, que demuestran que tienen una adecuada comprensión de la dinámica de sus empresas, aspecto vital para la implementación de la vigilancia.

Asimismo se han mejorado las capacidades de los sindicatos para la negociación colectiva y la defensa de los derechos y condiciones de trabajo, a partir del mejor uso de información corporativa (local e internacional) que las actividades de formación y capacitación promueven y que proveen los sistemas de información que se han construido desde el Programa VISO. Se ha promovido un uso mayor de herramientas informáticas y uso de tecnologías de información entre los sindicatos.

Se han mejorado y ampliado las capacidades de defensa de los sindicatos frente a las multinacionales a partir de la introducción del uso de instrumentos internacionales, así como una mayor valoración de la articulación internacional entre actores sindicales para las acciones de defensa. En seis casos o situaciones de violación de la libertad sindical el uso de instrumen-



tos internacionales permitió a los sindicatos de multinacionales lograr una solución satisfactoria al conflicto, demostrando que incorporan de modo eficiente el uso de instrumentos y estrategias internacionales a sus acciones de defensa

Se han construido procesos de articulación internacional entre organizaciones sindicales e instituciones que trabajan en alianza con los sindicatos para implementar estrategias de defensa y uso de instrumentos internacionales frente a violaciones de la libertad sindical. Se han logrado seis experiencias de articulación exitosa, validadas y difundidas entre los sindicatos miembros del Grupo de Vigilancia y otros actores sindicales y otros de la sociedad civil, relevando la importancia de la articulación con otros actores para la defensa de los derechos. Se han promovido iniciativas de alianzas y encuentros entre sindicatos, trabajadores no organizados (tercerizados) y otros actores de la sociedad civil (comunidades campesinas, frentes sociales de defensa, etcétera) que han incrementado las fortalezas de los sindicatos para enfrentar violaciones a la libertad sindical.

Todos estos elementos han permitido enfrentar con éxito conductas antisindicales de varias empresas de manera colectiva y coordinada.

## Retos

Uno de los principales retos a los que se enfrenta el programa VISO es a fortalecer su estrategia de formación y capacitación, pues muchos de los sindicatos de base tienen aún acceso limitado a información para la comprensión de la complejidad al enfrentar a una multinacional, por ejemplo desconocen dinámicas económicas distintas a las nacionales, no están adecuadamente informados sobre las características de las

empresas, su cadena de valor, intereses e inversiones en distintos países, tienen poca experiencia en el empleo de mecanismos e instrumentos internacionales que regulan las conductas específicamente laborales de las multinacionales como códigos de conducta, acuerdos marco, directrices OCDE, entre otros.

Otro gran reto es el fomento de la sindicalización pues actualmente existe una limitada cobertura y protección de los sindicatos. La tasa de sindicalización es baja lo que les resta fuerza y autonomía y limita su capacidad y poder de negociación.

Asimismo el programa debe fortalecer la estrategia de articular alianzas con organizaciones sociales que operan en las regiones donde se encuentran las empresas y que pueden constituir apoyos importantes en la defensa de los derechos, y que permitiría un importante avance en la difusión adecuada de los problemas de los trabajadores para lograr influir en la opinión pública nacional o regional. El Programa VISO debe mejorar también sus acciones de incidencia pública.

Igualmente se enfrenta al reto de lograr mayor cobertura, ya que la demanda actual de apoyo frente a casos de violación del derecho excede las capacidades actuales de los miembros del equipo.