

DECLARACIÓN FINAL

Punto Nacional de Contacto de Chile Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

En Santiago, a 18 de junio de 2015, el Punto Nacional de Contacto de Chile para las Líneas Directrices de la OCDE para las Empresas Multinacionales (en adelante e indistintamente PNC), teniendo presentes el requerimiento y antecedentes presentados por UNI Global Union y UNI Américas, en nombre de su afiliado, Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú (SUTRAGRISA) para dar inicio a una Instancia Específica por presuntas infracciones a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (en adelante e indistintamente Líneas Directrices) por parte de la filial en Perú de la empresa multinacional Ripley Corp. S.A., habiendo estudiado además la información proporcionada por ésta última, viene en declarar lo siguiente;

I. Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Las Líneas Directrices son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos. Contienen principios y normas [estándares] no vinculantes para una conducta empresarial responsable dentro del contexto global, conforme a las normas reconocidas internacionalmente.

El objetivo de las mismas es promover la contribución positiva de las empresas al progreso económico, medioambiental y social en todo el mundo, expresando los valores compartidos por los gobiernos de países que dan origen a una gran parte de la inversión extranjera directa y que a su vez, son sede de muchas de las empresas multinacionales de mayor envergadura.

En este contexto, y con el fin de promover e implementar las Líneas Directrices, los gobiernos de los países adherentes se han comprometido a constituir organismos denominados Puntos Nacionales de Contacto.

Entre sus responsabilidades, los PNC tienen por misión ayudar a las empresas y a las partes interesadas a tomar las medidas adecuadas para impulsar la aplicación de las Líneas Directrices, constituyéndose como una plataforma de mediación o conciliación para resolver los problemas prácticos que puedan plantearse.

II. Procedimiento del PNC de Chile

Presentación del Requerimiento

Toda persona (natural o jurídica) que se encuentre actualmente afectada por el incumplimiento de las Líneas Directrices por parte de una empresa multinacional podrá realizar una presentación ante el PNC de Chile.

Análisis de la Presentación

Toda presentación como sus antecedentes fundantes, serán analizados por el PNC y su Secretaría Ejecutiva. De dicho estudio el PNC podrá concluir:

1. Que debe solicitar mayores antecedentes al requirente.
2. Que debe solicitar aclaración de uno o más puntos de la presentación.
3. Que debe solicitar autorización al requirente para compartir la presentación con la empresa multinacional.
4. Que corresponde informar a alguno de sus pares PNC, del requerimiento presentado.

Intercambio de Información

Una vez autorizado, el PNC de Chile compartirá la información contenida en la presentación del requirente (complementado y aclarado cuando correspondiere), remitiendo todo el material a la empresa multinacional, otorgándosele a ésta un plazo fatal para responder (indicando además se pronuncie sobre su aceptación o no de los buenos oficios del PNC de Chile). Dicho plazo será fijado caso a caso en atención al mérito de los antecedentes que fueran aportados por el o los requirentes.

Recibida la respuesta por parte de la empresa multinacional, tanto ésta como sus antecedentes fundantes serán analizados por el PNC y su Secretaría Ejecutiva. De dicho estudio el PNC podrá concluir:

1. Que se deben solicitar mayores antecedentes sobre su respuesta.
2. Que se debe solicitar aclaración de uno o más puntos de su respuesta.

Evaluación de la Instancia Específica

Una vez transcurrido el plazo fatal otorgado por el PNC, pueden presentarse las siguientes situaciones:

1. El plazo ha finalizado y no se ha recibido respuesta alguna (por parte de la empresa multinacional).
2. Dentro del plazo se ha recibido una respuesta en la que de plano se rechazan los buenos oficios del PNC de Chile.
3. Se recibe una respuesta en la que se aceptan los buenos oficios del PNC de Chile.

En la circunstancia de presentarse alguna de las situaciones indicadas en los numerales 1. y 2., se debe pasar a la etapa siguiente, denominada Fin del Proceso.

Una vez recibida la respuesta (complementada y aclarada cuando correspondiere) el PNC junto a su Secretaría Ejecutiva evaluarán la pertinencia o no de implementar una Instancia Específica en la que se efectúe una mediación o una conciliación.

Fin del Proceso

Todo requerimiento ante el PNC de Chile concluirá con la elaboración de una Declaración Final en la que se indicará según sea el caso:

1. Los acuerdos y compromisos adoptados por las partes.
2. Los plazos y acciones para el seguimiento de los compromisos.
3. Las razones por las que las partes no han podido llegar a un acuerdo y los comentarios y acciones propuestos por el PNC de Chile.
4. El rechazo de los Buenos Oficios del PNC de Chile por parte de la empresa requerida (ya sea por, no responder habiendo transcurrido el plazo, o responder negativamente al ofrecimiento de los buenos oficios del PNC).
5. Los argumentos en virtud de los cuales el PNC estimó que las cuestiones suscitadas no merecen mayor consideración.

III. Presentación del requerimiento de Instancia Específica

El requerimiento fue presentado por UNI Global Union y UNI Américas, en nombre de su afiliado, SUTRAGRISA, con fecha 3 de junio de 2014, ante el Consulado de Chile en Sao Paulo, Brasil (dirigido al PNC de Chile), quien luego transmitiera dicha información A este PNC (a través del Mensaje Oficial N° 210, de 3 de junio de 2014).

En el referido requerimiento se hacía presente que se habría informado de la misma a los Puntos Nacionales de Contacto de Colombia y Perú.

Es en este contexto que, con fecha 16 de junio de 2014, este PNC remitió un mensaje a UNI Global Union y a UNI Américas acusando la recepción del requerimiento, expresando que, luego de su estudio y con antelación a la remisión de estos a la multinacional, efectuará las coordinaciones pertinentes con sus pares en Perú y Colombia a fin de revisar la posible Instancia Específica, de modo tal de poder brindar asistencia a las partes¹.

Al respecto, con fecha 25 de julio de 2014, este PNC recibe una misiva de su par en Perú, quien - a pesar de no haber recibido aún el requerimiento individualizado precedentemente - indica que *"En la medida que el caso involucra supuestas violaciones al derecho laboral peruano, desde ya expresamos nuestra completa disposición para apoyarlos en brindarles la información que coadyuve a vuestra labor de orientar a las partes para que puedan alcanzar una solución positiva, negociada y mutuamente beneficiosa [...]"*².

Asimismo, con fecha 29 de agosto de 2014, el PNC de Chile se contacta con su par en Colombia, quien indica que a la fecha no ha recibido comunicación alguna por parte de los requirentes, situación que se hace presente a estos por medio de las cartas N° 5074 y N° 5075, ambas de 3 de septiembre de 2014.

Con fecha 22 de septiembre de 2014 UNI Américas remite carta (fechada 15 de septiembre del mismo año) en la que indica que habría enviado el requerimiento a los PNC de Perú y Colombia, señalando además que remitirá comprobantes de lo anterior.

Con fecha 8 de octubre de 2014, el PNC de Colombia informa a este PNC que ha recibido copia del requerimiento por parte de UNI Américas.

Habiendo sido notificados los PNC señalados precedentemente, coordinado el actuar de cada uno, y habiendo sido estudiado el mérito de los antecedentes por la Secretaría Ejecutiva de este PNC, se remitió el requerimiento y sus antecedentes a la empresa multinacional Ripley Corp. S.A., por carta N° 6726 (10 de diciembre de 2014).

¹ Procedimientos para la Implementación de las Líneas Directrices. Coordinación entre los PNC en Instancias Específicas. Punto 24.

² "Cuando surja alguna cuestión a partir de la actividad de una empresa que se desarrolla en varios países adherentes o a partir de la actividad de un grupo de empresas constituidas como consorcio, joint venture u otro tipo similar, con sede en distintos países adherentes, los PNC involucrados deberán consultarse con el fin de acordar cuál será el PNC que encabezará la asistencia a las partes".

² El PNC de Perú fue notificado del requerimiento con fecha 26 de septiembre de 2014.

IV. Principios de las Líneas Directrices presuntamente vulnerados

1. Principio N° IV. Derechos Humanos.
2. Principio N° V. Empleo y Relaciones laborales.
3. Principio N° VII. Lucha contra la Corrupción, las peticiones de Soborno y otras formas de Extorsión.

V. Fundamentos de la Presentación de los Requirentes

Los requirentes indican que su pretensión se motiva específicamente en el hecho de que la filial en Perú de la empresa multinacional Ripley Corp. S.A. ha violado sistemáticamente lo dispuesto en las Líneas Directrices y la legislación nacional de Perú, por medio de actos graves que atentan en contra de la libertad sindical, dentro de los que se destacan:

1. El intento de suprimir la existencia de SUTRAGRISA.
2. La obstaculización de la organización de Seccionales Sindicales.
3. El despido de dirigentes sindicales y afiliados.
4. La toma de represalias en contra de quienes realicen denuncias ante las autoridades nacionales de Perú.
5. La violación de las leyes nacionales.
6. La discriminación racial y por género.
7. El acoso e intimidación a los trabajadores.
8. La creación de un ambiente laboral altamente conflictivo.

En este contexto los requirentes indican que *"RIPLEY ha mostrado y sigue mostrando una conducta sistemática de obstrucción y violación de los derechos colectivos y sindicales de sus trabajadores y trabajadoras, y una inaceptable cultura del maltrato y corrupción, desde 2007, cuando se fundó el Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú (SUTRAGRISA)*

A partir de ese momento y hasta hoy, la empresa ha procedido a tomar decisiones dañinas contra el sindicato, sus autoridades, miembros y los trabajadores y trabajadoras de la empresa, con el fin de anular la libertad sindical de los mismos, bloquear el derecho a negociación colectiva e impedir la acción y hasta existencia misma del sindicato.

Con el fin de defenderse de la acción antisindical de la empresa, el sindicato y los trabajadores y trabajadoras afectados, han tenido que demandar judicialmente varias veces a RIPLEY, para lograr que la justicia anule su accionar ilegal. Cada uno de estos juicios no solo demora varios años, durante los cuales se mantiene la situación ilegal causando daños irreparables, sino que han ido deteriorando más y más la relación del sindicato con la empresa, aumentando el nivel de conflictividad [...]”³.

En este sentido, los requirentes indican que por parte de la filial en Perú de la empresa multinacional Ripley Corp. S.A. existe un *patrón de conducta socialmente irresponsable* que se ha expresado en múltiples conductas irregulares, dentro de las que se indican: “[...] *despidos, no renovación de contratos temporales, tratativas no transparentes sospechadas de corrupción con dirigentes sindicales, indebida vigilancia de las actividades privadas y sindicales de sus empleados/as, aprovechamiento indebido del proceso judicial, actos de violencia de género y racismo [...]”⁴, concluyendo que dichos incidentes violan las Líneas Directrices en los siguientes capítulos y numerales que procedo a indicar:*

1. Capítulo I, numeral 2.
2. Capítulo IV, numeral 1.
3. Capítulo IV, numeral 2.
4. Capítulo IV, numeral 5.
5. Capítulo IV, numeral 6.
6. Capítulo V, numeral 1, letra a).
7. Capítulo V, numeral 1, letra b).
8. Capítulo V, numeral 2, letra a).
9. Capítulo V, numeral 2, letra b).
10. Capítulo V, numeral 2, letra c).
11. Capítulo V, numeral 3.
12. Capítulo V, numeral 4, letra b).

³ Cuestionario Inicial. Pg. 4.

⁴ Cuestionario Inicial. Pg. 17.

Asimismo, los requirentes indican que las acciones de la filial en Perú de la empresa multinacional Ripley Corp. S.A. también han violado el espíritu del Capítulo VII de las Directrices, referidos a la lucha contra la corrupción y la necesidad de garantizar la transparencia de sus operaciones.

Finalmente agregan que, *“UNI ha intentado resolver el conflicto, dialogando con las máximas autoridades de RIPLEY CORP, en las reuniones que ambas partes mantienen habitualmente. Sin embargo, RIPLEY CORP ha omitido tomar decisiones referidas a las violaciones sistemáticas de las Directrices en el Perú”*⁵.

VI. Solución esperada por los requirentes de la Instancia Específica

Los requirentes desean iniciar un diálogo constructivo entre ellos, su sindicato afiliado, y la empresa multinacional RIPLEY Corp. S.A., tanto en su máximo nivel de conducción, como en los niveles instalados en el Perú, con miras a alcanzar un acuerdo negociado que aborde aquellos asuntos planteados precedentemente en esta Declaración Final. Lo anterior con el fin de normalizar la relación entre la empresa y el sindicato local SUTRAGRISA, terminado con el clima de conflicto que afecta a la empresa.

De esta forma, los requirentes solicitan que la empresa multinacional Ripley Corp. S.A. adopte políticas internas acordes con las Líneas Directrices en particular en lo que concierne a cuestiones relativas a relaciones laborales y Derechos Humanos.

VII. Presentación de Ripley Corp. S.A.

Con fecha 16 de enero de 2015, la empresa Ripley Corp. S.A. responde a la comunicación remitida por este PNC, indicando que el requerimiento presentado por los sindicatos UNI Global Union y UNI Américas, en nombre de su afiliado, SUTRAGRISA responde a presiones para negociar con una mejor posición los contratos colectivos que actualmente se llevan a efecto en Perú⁶.

Asimismo, indica que los hechos señalados como prácticas antisindicales han sido resueltos por los tribunales de justicia peruanos favorablemente a favor de la filial en Perú de Ripley Corp. S.A.

⁵ Cuestionario Inicial. Pg. 21.

⁶ Respuesta de la empresa multinacional Ripley Corp. S.A. Pg. 3.

“Resulta evidente que el único propósito de la parte denunciante es ejercer medidas de presión mediante la utilización de instancias internacionales, con la finalidad de indebidamente imponer sus propios términos en el proceso de negociación actualmente substanciado entre Ripley Perú y SUTRAGRISA. La interposición de la presente denuncia ante el PNC claramente no colabora con el proceso de negociación llevado actualmente adelante entre las partes, tramitado y supervisado por las autoridades peruanas pertinentes”.

Finalmente rechaza los Buenos Oficios ofrecidos por este PNC de acuerdo a los fundamentos que se exponen en el numeral siguiente.

VIII. Fundamentos de la Presentación de la Empresa Multinacional

La empresa multinacional Ripley Corp. S.A. esgrime los siguientes argumentos de fondo para responder a la comunicación que les fuera remitida por este PNC con fecha 10 de diciembre de 2014, estos son:

1. Tanto *Ripley Chile* como *Ripley Perú* respetan los derechos laborales de sus trabajadores, particularmente en lo que dice relación a la libertad sindical y los derechos colectivos de éstos.
2. La actividad sindical se desarrolla en *Ripley Perú* de manera absolutamente libre, sin ningún tipo de limitación. Actualmente *Ripley Perú* cuenta con organizaciones sindicales que afilian a 604 trabajadores, entre los que incluso se encuentran supervisores y subgerentes de *Ripley Perú*, cuyos cargos son de absoluta confianza.
3. *Ripley Perú* ha suscrito dos convenios colectivos con SUTRAGISA, los que contemplan diversas mejoras a favor de los trabajadores afiliados y sus familias.
4. Actualmente *Ripley Perú* y SUTRAGRISA se encuentran en un proceso de negociación del nuevo convenio colectivo para el período 2014-2016, ante la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección General del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, "*Por ende, obviamente no es aceptable ni tampoco corresponde que se tramite un procedimiento paralelo al llevado adelante ante dicha entidad peruana, en otro país distinto de la República de Perú*"⁷, agregando que "*[...] el único propósito de la parte denunciante es ejercer medidas de presión mediante la utilización de instancias internacionales, con la finalidad de indebidamente imponer sus propios términos en el proceso de negociación actualmente substanciado entre Ripley Perú y SUTRAGRISA*"⁸.
5. Las acusaciones y denuncias realizadas por los recurrentes son derechamente falsas, no se han comprobado, o bien ya fueron desechadas por la justicia peruana, situación por la que "*La denuncia en sí misma carece de cualquier basamento fáctico y no constituye ni más ni menos que un relato parcial y tendencioso de los hechos*"⁹.

⁷ Respuesta de la empresa multinacional Ripley Corp. S.A. Pg. 2.

⁸ Respuesta de la empresa multinacional Ripley Corp. S.A. Pg. 3.

⁹ Respuesta de la empresa multinacional Ripley Corp. S.A. Pg. 2.

Concluyendo que *“Es en razón de todas las consideraciones precitadas, que mi representada ha resuelto no someterse a los buenos oficios de vuestra institución. Se ha decidido respetar lo que resuelvan las entidades peruanas al efecto, sin afectarse su jurisdicción ni los procesos de negociaciones llevados actualmente entre las partes en la República del Perú”*¹⁰.

IX. Competencia del PNC en el requerimiento de Instancia Específica planteado

1. Empresa multinacional

De acuerdo a lo expresado en el prólogo de las Líneas Directrices, estas tienen como propósito *“[...] garantizar que las actividades de esas empresas se desarrollen en armonía con las políticas públicas, fortalecer la base de confianza mutua entre las empresas y las sociedades en las que desarrollan su actividad, contribuir a mejorar el clima para la inversión extranjera y potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible”*¹¹.

No obstante las Líneas Directrices prescinden de una definición de empresa multinacional, entregan elementos o características que permiten distinguir qué se debe entender por una empresa multinacional, indicando que *“Habitualmente se trata de empresas u otras entidades establecidas en más de un país y relacionadas de tal modo que pueden coordinar sus actividades de diversas formas. Aunque una o varias de estas entidades puedan ser capaces de ejercer una influencia significativa sobre las actividades de las demás, su grado de autonomía en el seno de la empresa puede variar ampliamente de una empresa multinacional a otra. Pueden ser de capital privado, público o mixto. Las Directrices están destinadas a todas las entidades pertenecientes a la empresa multinacional (sociedades matrices y/o entidades locales)”*¹².

En el contexto de la admisibilidad del requerimiento presentado, este PNC debió dilucidar si las empresas objeto de la presentación efectuada por presuntas vulneraciones a las Líneas Directrices, concuerdan con los conceptos e ideas expresados en los párrafos anteriores.

Sobre este asunto es menester hacer presente que, el referido carácter de empresa multinacional no ha sido negado o discutido en la respuesta o descargos presentados ante este PNC, con fecha 16 de enero de 2015, por parte de la empresa multinacional Ripley Corp. S.A. o su filial en Perú, situación por la que este PNC ha estimado pertinente que no

¹⁰ Respuesta de la empresa multinacional Ripley Corp. S.A. Pg. 3.

¹¹ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Prólogo.

¹² Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Conceptos y Principios. Número 4.

resulta provechoso ahondar mayormente en este punto, en cuanto el carácter de multinacional no es un hecho controvertido.

2. Obligatoriedad de las Líneas Directrices

Las disposiciones contenidas en las Líneas Directrices no son normas legales de aplicación obligatoria, sino que son *"recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales"*¹³ y que si bien *"las Directrices a menudo van más allá de la ley"*¹⁴, indican claramente que *"en los países en los que la legislación o la reglamentación interior entra en conflicto con los principios y normas enunciados en las Directrices, las empresas deberán intentar hallar la manera de respetar dichas directrices y normas sin infringir sus leyes nacionales"*¹⁵.

Lo antes expuesto responde a la idea de que las Líneas Directrices constituyen estándares internacionales de buen comportamiento para las empresas multinacionales que dicen relación con principios de carácter general.

3. Instancias paralelas

Por otro lado, la existencia de juicios pendientes o procedimientos paralelos frente a las Instancias Específicas (instancia no jurisdiccional y no contenciosa) no puede ser considerada por el PNC como una excusa para no pronunciarse sobre los requerimientos que han sido presentados dentro del ámbito de su competencia. En este sentido, los Comentarios sobre los Procedimientos para la Implementación de las Líneas Directrices indican que *"[...] los PNC deberán tratar de determinar si, proponiendo sus buenos oficios, pueden contribuir de manera positiva a la resolución de los temas presentados y si esto no supone un perjuicio grave para una u otra de las partes comprometidas en esos otros procedimientos, o constituya un desacato a la autoridad judicial [...]"*¹⁶.

En este sentido, dichos Procedimientos establecen que cuando existan *"[...] otras acciones nacionales o internacionales que traten paralelamente cuestiones comparables, los PNC no deben decidir que las cuestiones no justifican un examen más profundo simplemente porque las acciones paralelas han existido, están en curso, o podrían ser aplicadas por las partes afectadas [...]"*¹⁷.

¹³ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Prólogo.

¹⁴ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Conceptos y Principios. Número 2.

¹⁵ Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Prólogo.

¹⁶ Comentario sobre los Procedimientos para la Implementación de las Líneas Directrices. Punto 26.

¹⁷ Comentario sobre los Procedimientos para la Implementación de las Líneas Directrices. Punto 26.

Resta precisar, sobre este punto, que a este PNC no le corresponde decidir o interferir en las cuestiones sometidas ante dichas instancias, sino que sólo contribuir, a través de sus Buenos Oficios, a la solución de los asuntos planteados desde la perspectiva de las Líneas Directrices que es precisamente lo solicitado por los requirentes.

En este contexto el PNC de Chile realizó las siguientes acciones tendientes a determinar la pertinencia de su intervención, teniendo consideración respecto de aquello expresado en la respuesta de la empresa multinacional Ripley Corp. S.A., con fecha 16 de enero de 2015. Estas son:

1. Con fecha 21 de enero de 2015, este PNC remitió una comunicación electrónica a su par en Perú requiriendo información complementaria a la entregada por las partes a fin de poder elaborar la pertinente Declaración.
2. Una primera parte de dicha información fue remitida a este PNC con fecha 24 de marzo de 2015, en tanto la segunda parte de la documentación complementaria requerida fue enviada con fecha 8 de abril de 2015.

Habiendo realizado la correspondiente evaluación inicial, al tenor de la evidencia presentada y de las consultas realizadas al PNC de Perú y Organismos Públicos Peruanos relacionados con los antecedentes presentados por las partes, este PNC determinó que las cuestiones planteadas merecen un examen más detallado.¹⁸ No obstante ello, no habiendo acuerdo de una de las partes en someterse al procedimiento reglado por las Líneas Directrices, este PNC se ve impedido ofrecer sus Buenos Oficios e impetrar mayores medidas tendientes a facilitar el acceso a un medio consensuado y no contencioso que tiene por único fin asistir a las partes en la resolución de las cuestiones planteadas en el requerimiento presentado por los organismos sindicales ya individualizados.

X. Conclusión del Procedimiento

De todo lo expuesto precedentemente, es posible concluir que de alguna forma una Instancia Específica (o la presentación de un requerimiento ante este o cualquier otro PNC) puede de suyo ser utilizada como un medio de coerción a efectos de obtener mejores condiciones o una mejor posición negociadora respecto de la empresa cuyas malas prácticas se alegan, no es en forma alguna atendible, pues dicha afirmación no sólo va en contra de lo establecido

¹⁸ Procedimientos para la Implementación de las Líneas Directrices. C. Implementación en Instancias Específicas.

en los Principios Generales aplicables a Instancias Específicas (en particular, al principio de Equidad¹⁹) sino que a su vez atenta contra la naturaleza misma del procedimiento por el cual los PNC a nivel mundial se deben regir.

En este contexto, tanto las Líneas Directrices como los procedimientos para su implementación permiten a los PNC descartar todo requerimiento que fuere presentado sin fundamentos, que no fuere presentado de Buena Fe, que no dijese relación con la Líneas Directrices y en aquellas situaciones en que la consideración de una Instancia Específica – respecto de dicho requerimiento – no contribuyese al objeto y eficacia de las Líneas Directrices²⁰.

Lo expresado en el párrafo precedente responde a la intencionalidad que forma parte de la génesis de las Líneas Directrices en torno a proteger a las empresas multinacionales de requerimientos que sólo busquen atentar en contra de su imagen pública sin contar con antecedentes que respalden debidamente las alegaciones, reclamos y/o denuncias efectuadas por quien estima verse afectado actualmente por al accionar de las mismas.

Es así como las Líneas Directrices “[...] reconocen y estimulan la contribución que pueden efectuar las empresas multinacionales en relación con la generación de capacidades locales como consecuencia de las actividades que lleven a cabo a nivel local. Además, la recomendación sobre la formación de capital humano está claramente enfocada en el futuro ya que reconoce expresamente el aporte que las empresas multinacionales pueden ofrecer a sus trabajadores en su desarrollo humano individual. Esta recomendación no se refiere solamente a la contratación de trabajadores sino que también aborda la capacitación y otras acciones de desarrollo profesional. La formación de capital humano incluye además la noción de no discriminación en las prácticas de contratación, promoción o ascenso, formación continua y otras formas de capacitación durante el empleo”²¹.

¹⁹ Procedimientos para la Implementación de las Líneas Directrices. Principios Generales aplicables a Instancias Específica. Punto 22. Equidad.

Este principio indica que “Los PNC deberán garantizar que las partes puedan participar en los procesos en condiciones justas y equitativas, por ejemplo, brindando acceso razonable a las fuentes de información pertinentes para el procedimiento”.

²⁰ Procedimientos para la Implementación de las Líneas Directrices. Evaluación Inicial.

“En la evaluación inicial para determinar si la cuestión que se hubiese suscitado merece mayor consideración, el PNC deberá establecer si la cuestión es de buena fe y si está en relación con las Directrices. En este contexto, el PNC tendrá en cuenta lo siguiente:

- la identidad de la parte afectada y su interés en la instancia.
- si la cuestión es significativa y está justificada.
- si pareciera existir una conexión entre las actividades de la empresa y la cuestión suscitada en la instancia específica.
- la pertinencia de la legislación y los procedimientos aplicables, incluyendo de las resoluciones judiciales.
- de qué manera cuestiones similares han sido, o están siendo, tratadas en otros procesos locales o internacionales.
- si la consideración de la instancia específica contribuirá al objeto y la eficacia de las Directrices”.

²¹ Líneas Directrices. Comentario sobre Principios Generales. Punto 5.

Asimismo, las Líneas Directrices indican que son las empresas multinacionales aquellas que "[...] pueden incidir prácticamente en todo lo referido a los derechos humanos reconocidos internacionalmente. En la práctica, ciertos derechos humanos pueden ser más vulnerables que otros en ciertos sectores o contextos y serán, en consecuencia, objeto de una mayor atención. Sin embargo, las situaciones pueden cambiar y, por tanto, todos los derechos deben ser examinados periódicamente. En función de las circunstancias, las empresas pueden adoptar normas adicionales."²² Es así como en el marco de las disposiciones legales y regulatorias aplicables y de las prácticas vigentes en materia de empleo y relaciones laborales las Líneas Directrices señalan que las empresas deberán "[...] Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a constituir sindicatos y organizaciones representativas de su elección o a afiliarse a ellos [...]"²³, así como "Respetar el derecho de los trabajadores empleados por la empresa multinacional a encomendar a los sindicatos y organizaciones representativas de su elección que los representen en las negociaciones colectivas y a iniciar, bien sea individualmente o a través de asociaciones de empresarios, negociaciones constructivas con dichos representantes con el objeto de llegar a acuerdos sobre condiciones de empleo"²⁴.

Por otro lado, cabe hacer presente que, de acuerdo a lo informado por la *Directora de Prevención y Solución Conflictos laborales y RSEL del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú*, las materias objeto de la negociación colectiva no dicen relación con los requerimientos expuestos por UNI Global Union y UNI Américas en su presentación de fecha 3 de junio de 2014, situación por la que este PNC no ve contradicción ni vinculación con las instancias administrativas que se revisan actualmente en Perú, entre SUTRAGRISA y la empresa multinacional Ripley Corp. S.A.

En este sentido, el Procedimiento para la Implementación de las Líneas Directrices indica que "Al evaluar la pertinencia para el procedimiento de la instancia específica [...] los PNC no decidirán que las cuestiones no merecen mayor consideración simplemente porque ya se han llevado a cabo procesos paralelos, o estos se encuentran en curso o se encuentran pendientes para las partes afectadas. **Los PNC deberán evaluar si el ofrecimiento de buenos oficios implicará un aporte positivo para la resolución de las cuestiones que se hubieren suscitado y no generará un perjuicio grave para alguna de las partes involucradas en otros procesos ni derivará en una situación de desacato contra un tribunal.**"^{25 26}

Al respecto podemos agregar que, tal y como lo ha indicado la empresa multinacional Ripley Corp. S.A., hoy existen instancias administrativas y

²² Líneas Directrices. Comentario sobre Derechos Humanos. Punto 40.

²³ Líneas Directrices. Empleo y Relaciones Laborales. Letra a).

²⁴ *Ibíd.* Letra b).

²⁵ Evaluación Inicial, punto 26.

²⁶ Lo destacado en negrita es nuestro.

judiciales actualmente en proceso en Perú, las que versan sobre el fondo de algunos de los hechos planteados y presentados como antecedentes por los requirentes de la Instancia Específica ante este PNC. Sin embargo, cabe notar que, en un mundo impulsado por la globalización y las normas supra nacionales, resulta cada vez más primordial situar los esfuerzos en dar cumplimiento y espacios de revisión interna a lo que se encuentra dispuesto por la regulación normativa internacional (sea vinculante o no para el país donde se realicen las actividades empresariales).

Dicha normativa internacional cuenta con un contenido acordado por los Estados y es (generalmente) utilizada como un estándar de conducta al que todas las empresas multinacionales deben ceñirse en las relaciones o inversiones que realicen con este carácter.

Hoy, no obstante al existir un gran número de *herramientas*²⁷ a nivel internacional que regulan o entregan directrices y políticas para un buen y responsable comportamiento empresarial, *“Las Líneas Directrices [son las únicas que] tienen la particularidad de incluir un mecanismo de tratamiento de reclamaciones, mediante el cual las personas que consideren que se han violado sus derechos humanos pueden presentar una reclamación en la reunión de una sociedad.”*²⁸

Es a través de lo indicado que, resulta imprescindible para toda empresa, revisar periódicamente sus políticas de Responsabilidad Social Empresarial, en particular frente a manifestaciones documentadas que permiten discernir que, al menos, existe un descontento respecto del clima laboral dentro de la misma y que dichas condiciones tienen tal connotación que puede ser presentado satisfactoriamente ante una instancia como la presente.

De esta forma, un entorno económico empresarial sano interesa no sólo a todas las partes involucradas con el actuar de esta empresa en particular, sino que a la sociedad en general, debiendo existir esfuerzos por parte de todos los actores de esta, ya sea, del Estado (en la protección de los Derechos Fundamentales), de las empresas (quienes deben adoptar prácticas responsables), de los sindicatos y de la sociedad civil (quienes tienen un rol fundamental en garantizar la responsabilidad) y de las Organizaciones Internacionales (quienes entregan un foro para el diálogo, aprendizaje entre pares y fijan normas y recomendaciones para mejorar las prácticas empresariales).

En consecuencia, este PNC invita a las partes a generar vías de comunicación objetivas que les permitan acercar las diferencias que actualmente les separan,

²⁷ De las que podemos destacar: ISO 26000; Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, de la OIT; Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, de 2011, de NU; Pacto Global; y las Líneas Directrices.

²⁸ D. John G. Ruggie, Representante especial del Secretario general de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, las Sociedades Transnacionales y otras Empresas, 2011.

a través de esta u otras instancias, que entreguen garantías de imparcialidad y que busquen obtener resultados ventajosos y duraderos para ambas.

No obstante, este PNC acepta la voluntad de la empresa multinacional Ripley Corp. S.A. respecto a su decisión de no incorporarse voluntariamente a una Instancia Específica de esta naturaleza, quien suscribe estima oportuno extender sus Buenos Oficios una vez más a fin de que, si así lo estiman pertinente ambas partes, pueda conformarse una mesa de trabajo y mediación con miras a conversar abiertamente y buscar una solución a las materias indicadas en el requerimiento objeto de la presente Declaración Final.



GASTÓN FERNÁNDEZ SCHIAFFINO

Punto Nacional de Contacto de Chile
Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Sebastián Sufan Piñeiro / Teresa Corrales Bescós
Secretaría Ejecutiva del Punto Nacional de Contacto de Chile