



fiteqa



**industrias textil-piel,
químicas y afines**

Perú 2010

Una aproximación sindical II

**Experiencias, datos e impresiones
de una visita a Perú en septiembre 2010
en una delegación de la Fundación Paz y Solidaridad de CC.OO. de Navarra**

Octubre 2010

Isidor Boix

Secretario de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO.

**Miembro de las Comisiones Ejecutivas
de las Federaciones Sindicales Europeas e Internacionales EMCEF, FSE:TVC, ICEM y FITTVC**

Director del Observatorio “Sindicalismo en la Globalización” de la Fundación 1º de Mayo de CC.OO.

Miembro de la CE y del Patronato de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga de CC.OO.

Índice

- 1.- Mis anteriores viajes a Perú
- 2.- Delegación sindical española y programa de este viaje
- 3.- Las relaciones laborales y la acción sindical en Perú
- 4.- Acción y organización sindical en la industria del textil-confección de Perú
- 5.- Las Comunidades Indígenas peruanas, las industrias extractivas (Repsol) y la aplicación del Convenio 169 de la OIT con la necesaria intervención sindical

1.- Mis anteriores viajes a Perú

Perú ha sido uno de los destinos preferentes de mis viajes sindicales a América Latina como consecuencia de reunir dos ámbitos industriales: el textil-confección y la exploración y explotación de yacimientos de petróleo y gas. Ambos con importantes vínculos con la industria española y con los ámbitos de actividad sindical de nuestra Federación.

Su importante industria del textil y la confección se desarrolló primero a partir del excelente algodón que produce (aunque está sufriendo la competencia del algodón de Estados Unidos, de peor calidad pero de mejor precio como consecuencia de las subvenciones públicas a la exportación) y luego a partir de la capacidad de producción y exportación de su industria que convirtió al país en uno de los principales proveedores de las marcas y multinacionales de Estados Unidos y algunas europeas, Inditex entre ellas (aunque en los últimos años se está produciendo un desplazamiento de las compras de ésta hacia China y el sudeste asiático).

Perú es uno de los principales destinos de las inversiones de Repsol en América Latina como consecuencia de las riquezas de su subsuelo y está desarrollando una importante actividad de prospección y explotación de pozos de petróleo y de gas, particularmente en la Amazonía peruana. Repsol compró además una refinería en la Pampilla, cerca de Lima, y posee una importante red de estaciones de servicio.

Ello ha dado lugar a diversas visitas, la primera de las cuales en 2002 y que dio lugar al informe que se encuentra en:

<http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Paisesyregionesdelmundo/Peru/Informevisita%20Peru18al28febrero%20.doc>

En 2007 realizamos en Lima una reunión de la Red Sindical Latinoamérica-España de Repsol cuyas conclusiones e información se encuentran en:

<http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Reunionessupranacionales/RedSindicalRepsolYpf/3er.Seminario/Conclusiones%20Lima%202007.pdf>

Ese mismo año, en la preparación de esta reunión del sindicalismo de la energía, coincidí en Lima con el despido de un grupo de sindicalistas en TOPY TOP, una empresa de la confección

suministradora de las dos primeras multinacionales mundiales de la distribución de ropa, la española INDITEX y la norteamericana GAP. Ello dio lugar a la toma de contacto con este problema concreto, lo que dio lugar, a través de nuestra intervención sindical y la rápida respuesta del departamento de Responsabilidad Social de Inditex, al importante éxito sindical que supuso la readmisión de los 93 despedidos y el reconocimiento del sindicato por parte de la empresa. Ello contribuyó a la recuperación sindical en el sector en Perú y una importante referencia para el sindicalismo internacional como se ha puesto de manifiesto en el reciente 10^a Congreso de la Federación Sindical Internacional FITTVC. Supuso al mismo tiempo una concreta experiencia de intervención sindical en la aplicación de la Responsabilidad Social en esta industria, de la interrelación entre Código de Conducta y sindicalismo en la empresa matriz y en toda su cadena de producción. Sobre ello volverá más adelante porque ha estado presente en nuestro trabajo sindical en este viaje. La información sobre aquella experiencia de TOPY TOP se encuentra en:

<http://www.fiteqa.ccoo.es/Barnner/TopyTop/AcuerdohistoricoTOPYTOP.pdf>

2.- Delegación y programa de este viaje

Este viaje formaba parte del proyecto de cooperación sindical de la Fundación Paz y Solidaridad de CC.OO. de Navarra con el sindicalismo peruano, particularmente con las Federaciones sindicales de las industrias del textil y de la alimentación. Integrábamos la delegación en esta ocasión: Betsabé Azcona, técnica de la Fundación de Navarra, Eduardo Jiménez, Secretario de Migraciones de CC.OO. de Navarra, José Vicente Cant, Secretario de Acción Sindical de la Federación Agroalimentaria de CC.OO., e Isidor Boix, Secretario de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO. El programa de trabajo en el que participé consistió en las siguientes reuniones y actividades (junto con un paseo por la costa de Lima y la subida al cerro San Cristóbal con una magnífica vista sobre la ciudad):

- Con la Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana (AIDSESP) para conocer sus criterios generales de acción y para empezar a concretar nuestras líneas de trabajo en relación con las actividades industriales de Repsol en la selva peruana
- Con el Sindicato Único de Trabajadores de la Refinería de la Pampilla de Repsol (SUTRELAPA) en relación con la actividad de la Red Sindical Latinoamérica-España
- Con la dirección de la Federación Sindical de la Alimentación, Bebidas y Afines de Perú (ABA-CGTP) para conocer la actividad sindical en el sector
- Con la dirección de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles de Perú (FNTTP-CGTP) para hacer un balance de nuestra relación sindical y las experiencias más recientes
- Con la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA) para un mayor conocimiento mutuo de nuestras prácticas sindicales
- Con una delegación de la dirección de la Confederación General de Trabajadores de Perú (CGTP) para hacer balance e impulsar la relación sindical entre ambos países
- Con el Instituto de Estudios Sindicales de Perú (IESI) de la CGTP en el mismo sentido

- Con la delegación de la OIT en la Región Andina para abordar tanto los temas de aplicación de los compromisos de Responsabilidad Social en las empresas textiles peruanas como las líneas de trabajo en relación con las Comunidades Indígenas
- Con 50 dirigentes sindicales textiles para examinar las relaciones de los sindicalismos peruano y español y las experiencias de aplicación de los compromisos de Responsabilidad Social de las empresas multinacionales en sus proveedores peruanos
- Con la dirección de la empresa textil DEAFRANI, proveedora de GAP, acompañando a la Federación sindical peruana, para discutir las violaciones de la libertad sindical producidas en esta empresa y su necesaria corrección. En relación con esta cuestión la FNTTP y FITEQA-CC.OO. mantuvimos una conversación telefónica múltiple desde Lima con la directora de Responsabilidad Social y un responsable de compras de la multinacional americana GAP (principal cliente) y la Secretaría de la Federación Sindical Internacional FITTVC.
- Asamblea en una favela (“poblados jóvenes” se denominan en Perú) con unas 40 trabajadoras y trabajadores de esa empresa para discutir la situación en la misma y su lucha por la readmisión de sindicalistas despedidos
- Asamblea en un parque de Lima con unas 30 trabajadoras y trabajadores de la empresa TEXTIL PACÍFICO para Informar de las relaciones del sindicalismo internacional y del español con el peruano, y para comentar su plan de trabajo en relación con su “pliego de reclamos” (plataforma reivindicativa).
- Encuentro con Carlos Mejía, dirigente de la CGTP y director de un blog sindical peruano, “Bajada a Bases”, en el que junto a los temas del sindicalismo peruano se sigue con mucha atención el sindicalismo español y nuestros planteamientos en relación con la acción sindical internacional.

Se desarrollaron otras dos actividades en las que no pude participar por coincidir con algunas de las anteriores: un encuentro con unos 50 sindicalistas del sector de la alimentación y una visita a Ica (importante centro de cultivo de espárragos y otros productos que se exportan a Navarra, donde se enlatan para su venta mundial) para conocer de cerca sus condiciones de trabajo y los graves problemas de violación de los derechos básicos del trabajo amparados en la propia legislación peruana.

Del conjunto de encuentros y reuniones y de la documentación en ellos facilitada, se desprenden los datos y consideraciones que se exponen a continuación.

3.- Las relaciones laborales y la acción sindical en Perú

Perú está superando la crisis, desde el punto de vista de las grandes cifras, en términos similares al conjunto de países latinoamericanos, con incrementos previstos de su PIB del orden del 5 al 6 % anual en este 2010, después de pérdidas de menor cuantía en 2009. Los problemas particulares del país derivan de la etapa de la dictadura de Fujimori en los años 90, con serios retrocesos en la legislación laboral no superados en muchos aspectos en los ya más de 10 años desde la caída de Fujimori.

Tres son los principales problemas en las graves limitaciones formales al pleno ejercicio de los derechos sindicales:

- Por una parte la exigencia de más de 20 afiliados en la empresa, para que ésta reconozca al sindicato, debiendo éstos elevar un escrito con sus datos personales al Ministerio de Trabajo. Es fácil entender la grave dificultad que ello supone, dificultando la sindicación en todas las empresas, más al incidir en una amplia realidad de precariedad contractual y de economía informal, y de forma más acusada en las pymes, impidiéndola totalmente en las más pequeñas.
- Por otra la norma decretada por Fujimori en 1992 después de su Golpe de Estado, por la que los antiguos convenios sectoriales desaparecían si una de las partes (han sido los empresarios los que así lo han promovido de forma casi generalizada) lo planteaba. Solamente se mantuvo el convenio sectorial de la Construcción. Esta ley subsiste a pesar de que el Tribunal Constitucional peruano decretó ya su inconstitucionalidad en relación con la negociación colectiva de los estibadores.
- Se mantienen además normas que se han venido aplicando en la industria de la confección, como la Ley 22342, “De promoción de la exportación no tradicional”, aplicable a las empresas que exportan más del 40% de su producción anual (prácticamente todas las que trabajan para las multinacionales del sector), y que sigue siendo una de las principales del país. Por esta Ley las empresas pueden mantener a la mayoría de sus trabajadores en régimen de contrato temporal durante toda su vida laboral. Normas muy similares se aplican en la industria agroalimentaria (espárragos, vid y algodón esencialmente), como la Ley 27360 del 2000, y también a las “microempresas” con la Ley 1086 (eliminación de la obligación de pagas extra, reducción a 15 de las vacaciones y supresión de derechos sociales), extendida luego a las de menos de 100 trabajadores. El sindicalismo peruano, particularmente la Federación sindical textil-confección, viene desarrollando desde hace años una batalla frontal contra esta Ley 22342, tanto en la exigencia de su derogación como contra su aplicación a nivel de empresa.

Ello ha llevado, según un informe de las mayores centrales sindicales, CGTP, CATP y CUT, a unas tasas de afiliación en el área de Lima (la más organizada) del orden del 5% (era del 22 % en 1990) y de cobertura de negociación colectiva del 10% (era del 37% en 1990). Sobre los cerca de 5 millones de trabajadores del sector privado, solamente un 10 % tiene contrato indefinido, de duración determinada un 22,7%, de prestación de servicios un 3,8%, y un 62,6% no tienen ningún tipo de contrato.

La producción de vestido para el mercado nacional (junto con la importada de China y que se vende esencialmente en mercadillos) se produce en gran parte en el polígono de Gamarra, del que se informaba más ampliamente en el primer informe antes citado. En estos momentos están ahí censados 16.609 locales, con 45.000 trabajadores; más del 80% de estas empresas ocupen entre 1 y 3 trabajadores, la mayoría de los cuales se contratan verbalmente cada día en la puerta del complejo, fijándose de la misma forma el salario del día. Coincidiendo con nuestra presencia en Lima supimos de altercados producidos en las puertas de Gamarra como consecuencia de que algunos trabajadores se ofrecían por debajo del salario mínimo legal peruano.

El sindicalismo peruano desarrolla una acción sindical permanente frente a esta situación, por una parte planteándose como objetivo la afiliación directa a las confederaciones sindicales y por otra la negociación de convenios sectoriales, en el marco del amplio debate generalizado en Latinoamérica en torno a lo que se denomina “Autorreforma sindical” y cuya difícil consecución lo demuestra el hasta ahora fracaso en este empeño incluso del gobierno brasileño de Lula.

En la misma línea está trabajando la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, CCSA, que agrupa a las organizaciones sindicales de Perú, Bolivia, Colombia, Venezuela y Ecuador, y a cuyo desarrollo están contribuyendo de forma decisiva los proyectos de cooperación sindical de la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO e ISCOD de UGT. Con tal objetivo la CCSA está promoviendo comités sindicales nacionales para construir un ámbito de relación, y de unidad de acción, entre las diversas centrales existentes en la mayoría de países, y que son expresión de la división sindical que resulta en parte de las estrechas relaciones del sindicalismo con el también dividido espacio político que se reclama de la clase trabajadora. En este contexto algunas centrales sindicales se plantean ser eje de lo que denominan “alternativa popular”.

4.- Acción y organización sindical en la industria del Textil-Confección de Perú

En 2002, con ocasión de mi primer viaje, se estaba produciendo un progresivo cierre de las empresas textiles históricas (ver informe 2002 antes citado); casi todos los dirigentes de la estructura sindical federal habían sido despedidos y ésta mantenía relación directa con muy pocas empresas (sindicatos de empresa). En junio 2007 solamente un miembro de la dirección federal era trabajador activo de una empresa del sector y no quedaba casi ninguna relación con organizaciones sindicales de empresa.

Fue en junio de 2007 cuando, con ocasión de un viaje para la preparación de una reunión de la Red Sindical de Repsol, tomé conocimiento de los sucesivos despidos de sindicalistas en TOPY TOP, la segunda empresa exportadora de ropa de Perú y proveedora de Inditex y de GAP. Alertados desde Lima, la rápida reacción de nuestra Sección Sindical en las fábricas de Galicia, informando de los hechos en las fábricas, y del responsable del departamento de RSC de Inditex, que se desplazó a los pocos días a Lima junto con el Secretario General de la Federación Sindical Internacional, permitieron la reincorporación de todos los despedidos con un acuerdo formal en tal sentido con la dirección de TOPY TOP. Más allá de la indudable repercusión para la actividad sindical en esta empresa, el éxito obtenido, el primero en este sentido, tuvo enorme eco en los medios del país y luego en la actividad de la Federación Sindical Internacional FITTVC. Representó además un nuevo punto de partida en la actividad sindical del textil peruano. En muchas empresas se produjo un movimiento de autoorganización sindical que desembocó en una Coordinadora y que luego se relacionó con la federación sindical FNTTP. Ésta logró además establecer relación con otras empresas.

Hoy la Federación sindical FNTTP, cuya dirección está integrada aún por casi los mismos cuadros sindicales que en el 2002, mantiene ya una relación regular con más de 30 sindicatos

de base de la zona de Lima, están consiguiendo una amplia movilización sindical orientada a cuatro objetivos: 1) Readmisión de sindicalistas despedidos, 2) mejora de las condiciones de trabajo, salarios en primer lugar, a través del desarrollo de la negociación colectiva de empresa, 3) convertir en empleo estable el de numerosos trabajadores eventuales y 4) movilizar a los trabajadores textiles contra la ley que facilita esta eventualidad generalizada. Y han conseguido interesantes victorias en diversas empresas. Están preparando para el año próximo un Congreso para adecuar sus órganos de dirección y sus formas de trabajo y de organización a esta nueva realidad. A ello está también contribuyendo el apoyo de la FPS de Navarra de CC.OO.

Para ilustrar esta nueva realidad son útiles algunas experiencias que ahora nos comentaron y que se resumen a continuación:

- Michel (empresa de Arequipa). La empresa hacía firmar los contratos de trabajo eventuales cada 15 días. En diciembre de 2009 cuando 32 trabajadores formaron el sindicato de empresa fueron todos despedidos. El eco que tuvo esta situación en los medios locales llevó a la readmisión de todos y consiguieron además abrir un proceso de negociación colectiva.
- Filasur (de Lima). Constitución del sindicato en abril 2010 por parte de 30 trabajadores. Despido de 23. Crecimiento del sindicato hasta 98 afiliados y extensión de la actividad sindical consiguiendo abrir la negociación de las condiciones de salario y trabajo. Acuerdo para un incremento diario de 2 soles y el compromiso de la empresa de mantener el empleo de los eventuales.
- Textil Mundial, del mismo dueño que la anterior. Tras la constitución del sindicato se produjo el despido de uno de sus dirigentes. Negociación colectiva: incremento también de 2 soles y otras mejoras, tiempo de descanso dentro de las 8 horas de trabajo, ayuda para la escolaridad, quinquenios. Y compromiso de empleo estable a pesar de la eventualidad formal, como en Filasur.
- Nuevo Mundo, con 2 centros de trabajo. Desde hace 3 años vienen funcionando 3 sindicatos en la empresa, 2 de obreros (uno en cada centro) y uno de empleados. Han abierto la negociación colectiva de empresa y se han coordinado con la Federación.
- Deafrani. Trabaja en un 60% para GAP. Constitución del sindicato en julio 2010 con 26 trabajadores, rápida afiliación hasta 70. Despido (no renovación de contrato) de 5 sindicalistas al terminar su contrato, en el marco de una reducción de plantilla por supuesta disminución de pedidos. Deudas salariales de varias mensualidades sin compromiso claro de pago. Los trabajadores sospechan que la empresa está subcontratando la producción para sus clientes multinacionales. Puestos en relación con el departamento de Responsabilidad de GAP a través de la FITTVC, GAP ha decidido no renovar sus pedidos a esta empresa si no se producía un acuerdo con el sindicato sobre los salarios adeudados y la readmisión de despedidos antes de finales de noviembre. En mi estancia en Lima participé en una reunión de la FNTTP con la dirección de la empresa y en una asamblea de afiliados al sindicato de empresa, abordando estos temas.
- Aris Industrial. Sindicato fundado en octubre 2008. En 2009 se produjeron 9 despidos. La huelga de agosto 2009 y la intervención de la FITTVC posibilitaron la readmisión de todos

los despedidos y un incremento salarial del 8%. En septiembre 2009 empezaron nuevas presiones de la empresa sobre los dirigentes sindicales. La respuesta de los trabajadores sindicalizados fue en junio 2010 el inicio de una huelga declarada como indefinida y que culminó con un acuerdo ante el Ministerio de Trabajo por el que se acordaba la reincorporación de los despedidos, diversos beneficios en las condiciones de trabajo de los sindicalizados y el final de la huelga. En septiembre 2010 la empresa incumple el compromiso de junio, procede a nuevos despidos e insta la intervención de la policía por supuesta falsedad de documento público en relación con el horario de la asamblea que aprobó la plataforma reivindicativa (“pliego de reclamos”) y que se realizó a lo largo de varios turnos. Durante nuestra estancia en Lima la policía estaba llamando a declarar uno a uno a los trabajadores, lo que dio lugar a una respuesta activa de la CGTP y la FNTTP en apoyo a la acción sindical en esta empresa.

- San Cristóbal, empresa proveedora de Inditex en 2009. En agosto de 2009 se produjeron varios despidos de dirigentes sindicales. Tras la intervención de FITEQA-CCOO, de la FITTVC y de Inditex, se firmó en Lima un acuerdo para su reincorporación. 2010: presentación de un pliego de reclamos, 5 días de huelga, acuerdo sobre condiciones de trabajo y compromiso de no despedir.
- San Ramón. Constitución del sindicato en julio 2009. Despidos, huelga. Ante la denuncia presentada por el sindicato, el Ministerio de Trabajo sanciona a la empresa por práctica antisindical. Incremento salarial del 22% y 20 eventuales pasan a fijos.
- Texpop, proveedora de GAP. En esta empresa el sindicato funciona desde hace años. 129 despidos han sido declarados improcedentes por los tribunales y la empresa multada por práctica antisindical. 1.500 eventuales declarados “estables” (fijos) por los tribunales al “desnaturalizar” sus contratos (la empresa había aplicado incorrectamente “la ley de exportaciones no tradicionales”).
- Textil Pacífico. Creación reciente del sindicato de empresa, elaboración del pliego de reclamos. En mi estancia en Lima participé en una asamblea con los afiliados al sindicato en un parque de la ciudad para examinar la actividad sindical en relación con la negociación colectiva abierta.
- Algodonera sudamericana. Recientemente la FNTTP recuperó la relación con el sindicato de esta empresa (se había perdido a raíz de una oferta de la empresa de incremento salarial si se desvinculaban) y se ha conseguido el paso a estables de 100 contratos temporales.
- Hialpesa. Después de un proceso de afiliación de eventuales la empresa despide a 50 trabajadores. El sindicato de empresa contacta con la FNTTP, se paralizan los despidos y 2000 contratos temporales se convierten en estables (“desnaturalizados”).
- Start Print. Despido de 39 afiliados. Proceso judicial de 2 años: 25 readmitidos. 1.200 contratos temporales pasan a estables.
- Cromatex. El sindicato de empresa se ha adherido a la FNTTP con el objetivo sindical de impugnar la aplicación de la ley de exportaciones no tradicionales.

- Tejidos y Teñidos San Carlos. Creación del sindicato de empresa. Proceso de negociación colectiva que ha llevado a un incremento de 2 soles al día.
- Universal Textil. 2 sindicatos de empresa, uno afiliado a la FNTTP.

Me ha parecido útil esta breve reseña, detallando la actividad sindical en varias empresas y sus resultados, para facilitar algunos datos en relación con la impresión ya señalada de la reactivación del sindicalismo en el sector textil-confección de Perú. La FNTTP señaló además varias empresas con las que están iniciando contactos para organizar el sindicato y examinar los problemas pendientes. Por otra parte, en este sector, después de la caída de actividad en 2009, la producción de tejidos ha aumentado en los primeros meses de 2010 (enero-mayo) en un 14 % y la de prendas de vestido en un 51 %. Una recuperación de actividad industrial que sin duda facilita la señalada recuperación sindical.

5.- Las Comunidades Indígenas peruanas, las industrias extractivas (Repsol en este caso), y la aplicación del Convenio 169 de la OIT con la necesaria intervención sindical

En los últimos años la atención de la opinión pública en general, así como la de los sindicatos, y de algunas ONGs en particular, en relación con las actividades extractivas (petróleo, gas, carbón, otros minerales, ...), se ha orientado a abordar no sólo los problemas de las relaciones de trabajo en ellas (tanto con sus trabajadores de plantilla como con los de sus contratadas y subcontratadas), sino también su repercusión en los problemas medioambientales, en los pagos a gobiernos (en un intento de hacer frente a la corrupción que muchas veces se produce en relación con ellos), y más recientemente en la repercusión sobre las condiciones de vida de las comunidades indígenas que viven en muchas de las zonas donde se desarrollan tales actividades extractivas.

En Perú tales problemas llevaron en junio 2009 a una movilización sin precedentes de las Comunidades Indígenas amazónicas que sacudió el país y significó sin duda un punto de partida de una nueva etapa en el planteamiento de esta problemática.

Desde FITEQA-CCOO hemos comprobado que REPSOL es consciente de esta realidad y los problemas que plantea, también a las empresas, y de la nueva situación creada. Ahora se trata de ser todos capaces de asumir nuestras particulares responsabilidades en esta cuestión y aportar propuestas para abordarla y darle concretas soluciones.

Referencia básica, de partida, es el Convenio 169 de la OIT, “Sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes”. Este Convenio señala las responsabilidades específicas de los gobiernos de los países en los que se produce la actividad extractiva cuando ésta se desarrolla en zonas, muchas veces selváticas, en las que viven comunidades indígenas, algunas en situación de aislamiento voluntario. La por algunos formulada como fácil solución (“que vayan a buscar petróleo en otros lugares”), evidentemente no sirve, ya que tanto las multinacionales como los gobiernos del país priman, lógicamente, la búsqueda de petróleo y gas allí donde consideran que pueden encontrarse sus yacimientos. Y su extracción y

utilización es de interés colectivo del país en el que se encuentran los recursos naturales, con la importancia que los energéticos tienen hoy. La cuestión está en saber abordar en cada momento las repercusiones de esta actividad industrial y hacer frente a los perjuicios que puede comportar para determinados colectivos, entre ellos y de forma destacada para las comunidades indígenas.

Conviene detenernos en el mencionado Convenio 169 de la OIT. Éste establece obligaciones de los gobiernos, y no directamente de las compañías multinacionales extractivas. Se trata de obligaciones de “consulta” con las Comunidades Indígenas para abordar las consecuencias que en sus formas de vida ancestrales tiene la actividad industrial. Los primeros efectos de una particular y brutal aproximación de la civilización son en general graves modificaciones medioambientales (la contaminación de sus ríos, la destrucción de zonas de la selva en las que se desarrollaba su vida, su agricultura, su caza, ...), a la vez que el estímulo de diversas formas de corrupción y la criminalidad que lleva aparejada; muchas veces las primeras manifestaciones de la “civilización” son además las drogas, el alcohol y la prostitución. Pero la rueda de la historia no retrocede y todo ello nos obliga a afrontarlo de forma activa, con propuestas, iniciativas y la búsqueda de medidas que corrijan los efectos negativos de algo en sí mismo positivo, como es la explotación de recursos naturales.

Por otra parte, el Convenio de la OIT apunta también a posibles intereses contradictorios entre las comunidades indígenas en cuyo subsuelo pueden acumularse importantes riquezas, y el país y sus ciudadanos en su conjunto. La mayoría de constituciones establecen que las riquezas del subsuelo pertenecen a la nación y que corresponde a ésta asignar licencias de explotación y las correspondientes contrapartidas fiscales y otras. En general no es éste el criterio de las comunidades indígenas que consideran el subsuelo y sus riquezas como patrimonio propio, amparándose en ocasiones incluso en las leyes de la colonización española (las “Células Reales”).

Abordando tales cuestiones, el Convenio 169 de la OIT establece la obligación de los gobiernos de “consultar” a las comunidades indígenas cuya vida se ve alterada por las actividades industriales extractivas previamente al inicio de las actividades industriales, de con el objetivo de alcanzar acuerdos. Una consulta que tiene por objeto expreso la búsqueda de acuerdos y la obtención del consentimiento de las Comunidades Indígenas. Éstas han comenzado a entender como irreversible el proceso en el que la historia y la vida les ha colocado y han formulado una estrategia para abordar esta cuestión que concretan en lo que denominan como elaboración y desarrollo de un “plan de vida”, en general en un periodo de varios años, muchas veces en torno a 20 años. Un proyecto que exige medios, pero no sólo, también un procedimiento para desarrollar y no fosilizar sus culturas ancestrales en el nuevo contexto, posibilitando formas de confluencia con los fenómenos irreversibles que les llegan de los proyectos de extracción de los recursos naturales, explorando y apuntando vías para conseguir la supervivencia de su cultura a través de su desarrollo en una nueva realidad. Algunas plantean sin embargo su voluntad de seguir con formas de “aislamiento”, lo que exige por tanto el examen de tal propuesta y las posibilidades reales de respetarla.

Tal es el marco en el que el Convenio 169 de la OIT establece las obligaciones directas de los gobiernos. Éstos son además los que conceden las licencias a las multinacionales, así como los conceptos y cuantías de los pagos de éstas al país en el que se encuentran las riquezas a explotar. Sin embargo está comprobado que muchos no han sido ni son capaces de abordar

adecuadamente el tema. No se trata de que las empresas sustituyan la función de los gobiernos, pero tampoco que ignoren las limitaciones en las intervenciones de éstos, pues tienen específicas responsabilidades.

Al abordar en este momento lo planteado por el Convenio 169 de la OIT, cómo respetar los evidentes derechos de las Comunidades Indígenas, no nos referiremos desde aquí y ahora el tema de los pagos de las empresas a los gobiernos, lo que constituye otro gran problema en torno al cual crece la exigencia social de una información transparente de sus pagos para evitar que constituya un elemento de corrupción y opresión de las naciones en las que se ubican esas riquezas.

Hasta ahora en general los gobiernos parecen haberse limitado a negociar las licencias de exploración y explotación con las multinacionales y a establecer formas de protección y vigilancia de tales actividades. El concepto de “consulta” parece haberse reducido a difusas formas de beneficencia hacia esas comunidades, con prácticas de apoyo, en ocasiones aparentemente bienintencionadas, por parte de las multinacionales, o con fórmulas baratas de compra de un supuesto consentimiento. Esto supone ignorar la intervención responsable prevista por el Convenio de la OIT desde las instituciones del país.

Esta etapa de buenas intenciones y buenas palabras se ha agotado agotado, se han producido diversas formas de oposición por parte de las comunidades indígenas, así como la toma de posición de algunas ONGs, Intermon-Oxfam de forma destacada, que han planteado abiertamente el problema; han empezado a proliferar también foros de denuncia de la situación, con mayor o menor rigor.

Desde el movimiento sindical se ha producido una tímida aproximación al tema, con las dificultades derivadas de los intereses no idénticos (aunque convergentes frente a manifestaciones de autoritarismo institucional) de las comunidades indígenas y de la clase trabajadora de cada país. Así lo hemos podido comprobar desde FITEQA-CCOO cuando nos hemos acercado a los países donde se producen las actividades extractivas y cuando lo hemos suscitado en los órganos sindicales internacionales en los que participamos. Lo estamos por ello abordando como un tema de necesaria implicación sindical en la medida que constituye un elemento específico de Responsabilidad Social Empresarial, concretamente en las empresas de industrias extractivas de nuestro ámbito, y por ello hemos comenzado con la principal: REPSOL. Y como una cuestión de lógica solidaridad de la clase trabajadora con las comunidades indígenas.

Con REPSOL estamos desarrollando en torno al tema una experiencia que, en este momento, creemos que está resultando pionera en la actividad sindical internacional.

Planteado como una cuestión integrada en nuestra actividad, en el marco del Grupo de Trabajo empresarial-sindical sobre RSC, una primera expresión lo constituyó el viaje de una delegación de FITEQA-CCOO a Colombia en 2008, el informe de la cual (“Petróleo, sindicalismo, comunidades indígenas, guerrillas, paramilitares, narcotráfico, parapolítica, ...”) se encuentra en:

<http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Paisesyregionesdelmundo/Colombia/Colombia2008Petr%F31eoSindicalismoComunidadesInd%EDgenas%20-%20RepsolYpf.pdf>

Paralelamente se ha producido una forma de intervención sindical complementaria por mi parte a partir de la propuesta que desde REPSOL se me ha hecho para el seguimiento, en calidad de “experto independiente”, de los estudios que REPSOL ha encargado a una consultora sobre el impacto de su actividad industrial en las comunidades indígenas de Perú y Bolivia.

Ésta visita sindical a Perú permitió varias iniciativas, particularmente el encuentro en Lima con la “Asociación Interétnica de Desarrollo de la Selva Peruana” (AIDSESEP) y el examen de tales cuestiones con la dirección de la CGTP y con la delegación de la OIT en los países andinos. Como resumen de todo ello resulta:

- AIDSESEP coordina 1.400 comunidades de 64 pueblos indígenas, con 57 federaciones y 8 organizaciones regionales.
- No hay procedimientos establecidos para las “consultas” previstas por el Convenio de la OIT.
- Desde la Comunidades Indígenas, después de una primera etapa de generalizada pasividad, se produce ahora un rechazo muy amplio
- Tras la dura movilización de junio 2009, complementariamente a su actividad de organización de las comunidades indígenas y de seguimiento día a día de los problemas derivados de las actividades industriales en sus zonas, AIDSESEP ha promovido iniciativas jurídicas y legislativas para regular la aplicación del Convenio 169 de la OIT en Perú
- El 19 de mayo 2010 el Congreso de Diputados de la República aprobó una Ley titulada “Ley del Derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios reconocido en el convenio n° 169 de las OIT” en la que se señala:
 - “Es el derecho de los pueblos indígenas u originarios a ser consultados en forma previa ...”
 - “La finalidad de la consulta es alcanzar un acuerdo o consentimiento entre el Estado y los pueblos indígenas u originarios ...”
 - “El proceso de consulta se lleva a cabo considerando plazos razonables ...”
 - “Los pueblos indígenas u originarios participan en los procesos de consulta a través de sus instituciones y organizaciones representativas, elegidas conforme a sus usos y costumbres tradicionales”
 - “En caso no se alcance un acuerdo, corresponde a las entidades estatales adoptar todas las medidas que resulten necesarias para garantizar los derechos colectivos de los pueblos indígenas u originarios”
- Sin embargo una vez aprobada esta Ley en el Congreso, el Gobierno peruano bloqueó su promulgación a través del procedimiento conocido como “de observación”, una situación que sigue a día de hoy, sin ninguna perspectiva de superarlo a corto plazo.
- En junio 2010 el Tribunal Constitucional de Perú desestimó una demanda de AIDSESEP a la vez que reconocía que “los actos de adjudicación de dichos lotes (67 y 39 de la región de Loreto) ... (se realizó) sin la participación de las comunidades ...”

- El vacío jurídico y de intervención institucional concreta que de lo anterior resulta obliga a las empresas a intervenir desde la lógica de sus compromisos genéricos o de los más concretos de Responsabilidad Social. Ello supone que en la práctica se ven obligadas a asumir que están implicadas por la exigencia de consulta previa que establece Convenio de la OIT, con el objetivo de alcanzar “acuerdos o consentimiento” con los representantes de las comunidades indígenas
- No existe aún una experiencia de procedimientos acreditados para el desarrollo de tales “consultas”
- La inercia de las prácticas que hasta ahora se han producido, con la falta de una tradición de negociación mínimamente consolidada, se manifiesta también en la dificultad por parte de las propias comunidades indígenas en presentar propuestas concretas orientadas a lo que ellos denominan “Plan de vida”.
- Los movimientos sociales en general, y sindicales en particular, no han podido o sabido encontrar un espacio específico para contribuir a tales consultas y para expresar una solidaridad eficaz con el movimiento indigenista que supere la genérica denuncia de los malos del momento.
- A pesar de mi insistencia, me resultó imposible conocer en concreto los contenidos y el desarrollo de ningún proceso de consulta, los términos de las informaciones e iniciativas empresariales sometidas a consulta, así como las propuestas o contrapropuestas indígenas.

De todo ello se deduce una situación muy confusa en torno a la cual, después del examen de esta experiencia con la dirección del sindicalismo peruano y de Repsol, tenemos previstas concretas iniciativas sindicales en la próxima etapa.

Octubre 2010

Secretaría de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO.