

**Tribunal de los Pueblos  
a las Transnacionales Europeas y su actuación en América  
Latina y Caribe**

**Lima - 13 a 16 de mayo de 2008**

**Informe de Caso**

**CAMPOSOL A.S.**

**Elaboración:  
Confederación General de Trabajadores del Perú  
SITECASA  
Asociación Aurora Vivar**

## 1 Información básica relacionada con CAMPOSOL A.S.

- **Empresa denunciada:** CAMPOSOL A.S.
- **Detalles del país de origen:** CAMPOSOL A.S. es una empresa registrada en Oslo, Noruega en proceso de transferencia a Camposol Holding Plc. registrada en Chipre.
- **Detalles de propiedad** (mayores accionistas, etc.). CAMPOSOL A.S. (Noruega) es propietario único de Camposol S.A. (Peru). El Consorcio peruano Dyer & Coriat Holding es el accionista mayoritario de Camposol AS (Noruega) con cerca del 30% de las acciones. El 70% de acciones corresponde a inversión de portafolio de diversas empresas europeas y norteamericanas, las principales de ellas son transnacionales. Se espera que en el nuevo holding, Camposol Holding Plc., conserve la misma composición de inversionistas<sup>1</sup>.

La composición accionaria de Camposol AS, a febrero de 2008 es la siguiente:

Inversionista	Acciones	%	País de Origen
D&C Holding SL	8,571,000	30.6%	Perú
Deutsche Bank AG London	2,280,327	8.2%	Inglaterra (miembro del Grupo Deutsche Bank de Alemania)
Citigroup Global Markets LTD	1,820,000	6.5%	Inglaterra (brazo europeo de banca de inversión del gigante norteamericano de servicios financieros Citigroup)
Morgan Stanley & Co. Inc.	1,754,500	6.3%	USA
South Winds AS	1,593,000	5.7%	
Andean Fishing LLC	1,360,000	4.9%	
Bank of New York, BCM Client Acct.	1,282,611	4.6%	
Peru Land & Farming	1,195,950	4.3%	(PL&F es una subsidiaria de Mission Produce, uno de los más grandes distribuidores de paltas en los Estados Unidos)
Sildarvinnsalan HF	1,000,000	3.6%	Islandia
Bear Stearns Securities Corp.	907,400	3.2%	USA
Orkla ASA	750,000	2.7%	Noruega
Glitnir Banki HF	740,000	2.6%	Islandia
Nordea Bank PLC Finland	457,000	1.6%	Finlandia
Storebrand Livsforsikring AS	436,900	1.6%	Noruega
Brown Brothers Harriman & Co.	404,000	1.4%	USA
DNB NOR	280,000	1.0%	Noruega
Others (<1%)	3,134,262	11.2%	
TOTAL	27,966,950	100.0%	

<sup>1</sup> CAMPOSOL AS adquirió en setiembre de 2007, la totalidad de la empresa CAMPOSOL SA. Posteriormente, la Junta de Directores evaluó la estructura del grupo de Camposol y concluyó que era necesario establecer el holding del grupo Camposol en Chipre, lo que permitiría que sus accionistas se beneficien de un régimen fiscal más favorable y facilitar la continuación de las inversiones en Camposol. Para tal efecto se creó una nueva empresa, Camposol Holding Plc encargada del control del grupo Camposol. La Compañía es una sociedad anónima constituida con arreglo a las leyes de Chipre. El miércoles 5 de Marzo de 2008, Camposol Holding Plc. hizo una oferta voluntaria para adquirir todas las acciones emitidas y en circulación de Camposol AS a fin de facilitar su reubicación en Chipre. Esta oferta permitió a los accionistas de Camposol convertir su participación en Camposol AS en acciones en Camposol Holding Plc. en una proporción 1:1. El período de oferta se inició el 5 de marzo de 2008 y expiró el 14 de Marzo de 2008a las 16:30 noruego (hora central europea). En la fecha de caducidad a las 16:26 hrs., Camposol Holding Plc. recibió aceptaciones por aproximadamente 21,4 millones de acciones, igual al 77% del capital social total de Camposol AS. Con el fin de permitir las últimas aceptaciones a la Oferta de Intercambio Voluntario, Camposol Holding Plc. prorrogó el período de oferta hasta el 25 de marzo de 2008 a las 18:00 (hora central europea).

- **Estructura de gerencia y toma de decisiones** (por ej. las relaciones entre matrices y filiales).  
La empresa Camposol A.S. está registrada en Noruega pero lanzó una oferta que debía expirar en marzo para comprar todas las acciones y formar una nueva empresa registrada en Chipre con el nombre Camposol Holding Plc.
- **Relación con empresas ‘locales’.**  
Tiene relación con proveedores a pequeños y medianos productores de la zona. Y **si bien sus operaciones se ubica principalmente en el valle de Virú, cuenta con tierras en Piura para el mango, entre otros productos y en Ancash y Junín para la producción de alcachofa.**
- **Productos y/o servicios que produce y/o presta y en que lugares.**  
Camposol es una empresa agroalimentaria que integra verticalmente el negocio de la producción de frutas y hortalizas para la exportación, desde la producción de material prima en el campo hasta el procesamiento en la planta industrial y la subsecuente comercialización en los mercados internacionales.  
Se dedica al cultivo, cosecha, procesamiento y comercialización de hortalizas y frutas como espárragos, pimientos, alcachofas, paltas y mangos los cuales son exportados frescos, congelados o en conservas a Europa y Estados Unidos. Desde Junio de 2007 ha incursionado en el negocio de la crianza de camarones.  
Camposol cuenta con 18,870 hectareas de tierras de cultivo propias en 3 localidades diferentes de la costa peruana, de los cuales 5,544 has ya están sembradas. Tiene una planta de procesamiento de productos frescos, congelados y en conservas.
- **Cuota de mercado, cuota de ventas.**

Perú es el segundo exportador mundial de espárragos y Camposol lidera el ranking peruano. Desde su creación, hace 10 años, la historia de Camposol ha sido de un crecimiento sostenido de sus exportaciones, desde USD 500,000 en 1999 a más de USD 125 millones en 2007, esto hace aproximadamente el 10% del total de exportaciones no tradicionales peruanas. Este crecimiento de ventas ha estado acompañado de nuevos cultivos que han permitido incrementar su oferta exportable. Al mismo tiempo, la competitividad ha incrementado debido a la reducción de costos derivados de la economía de escala en las operaciones agrícolas. Para 2007 la compañía reportó ventas por un valor superior en 22% más que el año anterior. El crecimiento de las ventas es atribuible principalmente a una mayor producción de espárragos como resultado del aumento de los rendimientos de los cultivos jóvenes y la incorporación de la crianza de camarones desde junio de 2007

Ventas netas de Camposol según segmento de negocio (en miles de dólares USA)		
Productos	2007	2006
Asparagus	65,687	40,623
Avocado	14,756	22,872
Artichokes	15,891	18,611
Piquillo pepper	15,875	14,253
Mango	7,265	5,501
Shrimp	3,214	-
Other	3,274	2,007
<b>Total</b>	<b>125,962</b>	<b>103,867</b>

- **Número y tipo de trabajadores empleados y donde se los emplea.** La empresa reporta que tiene 10,000 trabajadores, entre trabajadores permanentes y temporales en las localidades de la costa peruana donde opera, Piura y La Libertad.

- **Existencia o no de sindicatos en la empresa.** Pese a las resistencias de la empresa, desde junio de 2007 se ha constituido un sindicato independiente de trabajadores y trabajadoras del campo y de la fábrica con el nombre de Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A. (SITECASA). Para lesionar la representatividad de SITECASA, la empresa ha promovido la formación de dos sindicatos, uno de supervisores y otro de obreros y obreras al que se han afiliado trabajadoras de la planta de procesamiento principalmente

- **Discursos, prácticas y política laboral, medioambiental, de género y de derechos humanos en general.**

En La Libertad, en la provincia de Virú, entre mayo y junio de 2007, se produjeron, una tras otras, movilizaciones, paros y protestas obreras en las principales empresas agroexportadoras del Perú. Sociedad Agrícola Virú, CAMPOSOL y TALSA fueron obligadas por las y los trabajadores, después de paralizaciones de sus labores, a negociar con ellos en reuniones de “extraproceso” bajo la intermediación de la Dirección Regional de Trabajo de La Libertad. Estos no han sido hechos aislados ni son los únicos intentos de las y los trabajadores por hacer respetar sus derechos laborales. Ante los abusos y maltratos del personal de confianza de las empresas, las y los trabajadores organizan repentinas paralizaciones de laborales o reclaman el respeto de sus derechos. Algunas veces estos eran escuchados y logran que la empresa acceda a sus demandas, otras veces eran sancionadas por el despido temporal de las y los trabajadores, encubierto bajo la modalidad de “descanso temporal” y la renuencia a ser contratados en las siguientes campañas en abierta violación a la legislación laboral que prioriza la contratación de las y los trabajadores con mayor antigüedad.

Las huelgas de las y los trabajadores de Camposol se desencadenaron por una situación insostenible de abusos y recorte ilegal de sus derechos. Duró varios días y estuvo acompañado de una fuerte represión policial, detención de varios trabajadores algunos de los cuales han sido denunciados judicialmente por daños contra la propiedad privada y pública con evidentes vicios procesales y en flagrante violación del derecho a la defensa legal y al debido proceso. Varios trabajadores han resultado heridos de bala y otros siguen convaleciendo de la brutal golpiza que recibieron de los efectivos policiales. El 22 de junio, en medio de la paralización de labores en CAMPOSOL S.A., los siguientes cuatro trabajadores fueron baleados por matones en represalia a su medida de lucha.

<b>Nombres</b>	<b>Situación</b>	<b>DNI</b>
Bercilio Eusebio López Valverde	Herido de bala en la cabeza. No puede hacer fuerza ni trabajar en ningún trabajo fuerte. Su situación actual es preocupante ya que sigue con fuertes dolores de cabeza.	44648104
Marcos Jacobo Acebedo Escobedo	Herido de bala en la pierna	42660677
José Clemente Rojas Fauchin	Herido en la cabeza por rozamiento de bala.	27926213

A pesar del compromiso asumido ante la autoridad administrativa de Trabajo de La Libertad, apenas se reiniciaron las labores, los funcionarios de la empresas iniciaron amenazas de despidos a los delegados y a sus familiares, o los cambiaron de áreas o de los puestos de trabajo que venían desempeñando por largo tiempo, con clara intención de alejarlos de sus representados y facilitar el despido.

Posteriormente, en el mes de agosto se constituyó el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol SA (SITECASA). Desde su constitución, en forma sucesiva y sistemática se despidieron a cientos de trabajadores y trabajadoras con más de 6 y 10 años de servicios en la empresa, la mayoría de ellos afiliados a SITECASA. Esta actitud motivó una paralización de 48 horas, los días 8 y 9 de los corrientes la que se produjo con abaleamiento de trabajadores, el secuestro de trabajadores por algunos malos policías presionándolos para que renuncien al sindicato y otros excesos que son de conocimiento público.

Para simular los despidos arbitrarios y nulos, la práctica es dar “boleta de descanso temporal” pero se contrata a trabajadores nuevos muchos de los cuales son reclutados de la sierra liberteña. A fines del año pasado la Dirección Regional de Trabajo emitió una Resolución Inspectiva en la que reconoce que la empresa Camposol vulnera la libertad sindical. Por la presión de algunas organizaciones de la

sociedad civil y de la CGTP, la oportuna intervención de los inspectores de trabajo y otras acciones preventivas se ha logrado que muchos trabajadores sean nuevamente admitidos en su centro de trabajo; sin embargo, varios siguen despedidos injustamente, entre ellos una ex-dirigente que ha demandado judicialmente la nulidad de su despido.

La empresa Camposol ha demostrado una política laboral antisindical y de rebeldía al orden legal que regula las leyes laborales. Se ha mostrado intransigente en las negociaciones hechas con SITECASA y no acepta la reposición de trabajadores sindicalizados injustamente despedidos.

- **Cualquier otro indicador que pueda estar disponible y se considere relevante.**

En las empresas del sector agro exportador hay una actitud antisindical de represión a todo intento de organización de las y los trabajadores. En La Libertad se conocen hasta dos casos fallidos de intentos de organización. El primero en SOL PRODUCE (ahora CAMPOSOL) liderado por Felipe Escobedo en el año 2002 y el segundo protagonizado por Gladys Campos Chirado en octubre del 2004, en la empresa Sociedad Agrícola Virú. Ambos casos terminaron con el despido de las y los trabajadores que lideraron la organización de sus respectivos sindicatos, presiones a las y los afiliados para renunciar a su naciente organización, paralizaciones de labores, represión policial, serios disturbios públicos por la intransigencia de las empresas y en algunos casos los obreros y obreras fueron denunciados penalmente por delito contra la tranquilidad pública, daños agravados contra el patrimonio, contra los medios de comunicación-transporte y los servicios públicos. Finalmente los sindicatos fueron desbaratados.

## **2 Identificación de los principales impactos en los derechos humanos y de los derechos de los pueblos.**

- **Derecho al trabajo y derechos laborales**

Lo primero a tener en cuenta al hablar del derecho a la Libertad Sindical, es que se trata de un derecho humano reconocido por el Perú y por los diversos tratados internacionales ya ratificados y de cumplimiento obligatorio. Este concepto debería impregnar todo alegato, sin excepción alguna por más que se trate de situaciones de comercio internacional.

La empresa Camposol, ha tenido una práctica sistemática de represión y vulneración del derecho a la sindicalización.

- ☞ En el año 2002, en Sol Produce (Ahora Camposol) se gesta el **primer intento de sindicalización**, liderado por Felipe Escobedo, quien recientemente a logrado una resolución de reposición por despido nulo. Sin embargo, esta Iniciativa fue fuertemente reprimida, mediante despidos masivos de los/as trabajadores/as sindicalizados/as y de quienes lideraron el proceso. La empresa acusa penalmente al dirigente sindical por daños a la propiedad privada pero sin ningún éxito. Se da igualmente una fuerte represión policial a las movilizaciones de los trabajadores y sus familias y detención de varios de los dirigentes. Incluso la población de Chao (zona en la que se asienta la empresa) fue “sancionada” durante 2 años sin que Camposol contrate a nadie.
- ☞ En mayo y junio del 2007, se da el **segundo intento de sindicalización**. Este resulta exitoso y ahora el Sindicato de Camposol (SITECASA) es el más representativo del sector y en al inicio cuenta con aproximadamente 800 sindicalizados.  
Sin embargo, está iniciativa es igualmente reprimida mediante:
  - Despidos masivos recurrentes. En mayo y junio del 2007 se despiden a la mayor parte de los trabajadores sindicalizados. En diciembre del 2007, la empresa despide a 385 trabajadores y trabajadoras, el 80% de ellos/as afiliados al sindicato. Pese a la mediación del propio Ministro de Trabajo y promoción del Empleo y ha sucesivas negociaciones con la autoridad administrativa de trabajo, sólo se ha repuesto en su puesto de trabajo a 50 trabajadores.
  - Agresiones mediante disparos a trabajadores y trabajadoras.
  - Secuestro a trabajadores/as.
  - Atentados contra el local sindical.
  - Amenazas de muerte y denuncias por terroristas si no renunciaban al sindicato

Con esta práctica de violación de la libertad sindical, son diversos los tratados internacionales de derechos humanos que se han vulnerado, aún teniendo éstos carácter vinculante para el país:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en el artículo 23° numeral 4).
- La Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, en sus artículos XIV, XV, XVI y XXII.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales recogido en los artículos, 6°, 7°, 8° y 9°.
- En el Protocolo Adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales en los artículos 6, 7, 8 y 9.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en el artículo 8°
- Los Convenios de la OIT más relevantes con respecto al Tema de libertad Sindical son: Convenio 87 (1984), "Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Convenio 98 (1949),"Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva", Convenio 135 (1971), "Sobre los representantes de los trabajadores", Convenio 151 (1978), "Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública".
- Las Recomendaciones OIT más relevantes sobre materia de libertad sindical son: Recomendación 143 (1971) "Sobre los representantes de los trabajadores", Recomendación 159 (1978),"Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública".

#### ● **Discriminación de Género**

En el Perú, una gran proporción de los trabajadores del sector de cultivos de exportación son mujeres. Esta tendencia a la feminización del trabajo asalariado es un cambio que ha acompañado la globalización de los mercados agroalimentarios. Si bien las mujeres han participado activamente en la agricultura de subsistencia, la industria agroexportadora le ofrece cada vez más trabajo asalariado ya que, en muchos casos, se prefiere emplear mujeres.

Las mujeres se inician en estas labores generalmente jóvenes (entre 18 a 25 años), muchas de ellas sin haber siquiera terminado su educación secundaria y, por lo mismo, sin posibilidades de ascender o ubicarse en puestos que demandan mayor calificación y/o manejo de tecnologías - en los que se ubican principalmente los hombres -y que precisamente son puestos que permiten mayor grado de estabilidad en el puesto de trabajo.

En los centros de trabajo de las empresas agroexportadoras se da una segregación ocupacional horizontal y vertical que afecta principalmente a las mujeres. Las mujeres se ubican en las labores operativas, mientras que los cargos de dirección y de mayor remuneración (supervisores, jefes de línea, ejecutivos) son asumidos por los varones. La segregación horizontal entre hombres y mujeres se da en la medida que las mujeres son asignadas a algunas tareas repetitivas y monótonas que obedecen a los estereotipos femeninos como la habilidad motora fina o la delicadeza, quedando relegadas por ejemplo del acceso a manejo de maquinarias y quipos

Actualmente el acceso de las mujeres a la organización natural de las y los trabajadores, la organización sindical, es minoritaria, a pesar que constituyen cerca del 60% de la mano de obra. Sólo el 20% de dirigentes de los sindicatos de empresas agro exportadoras son mujeres y apenas el 12 % de afiliados son mujeres.

Formalmente se da el reconocimiento de los mismos derechos para hombres y mujeres sin embargo en las empresas agrarias las mujeres trabajadoras son objeto de discriminación por su función materna. En algunas empresas se les pide como requisito para acceder al empleo, una prueba que demuestre que no estén embarazadas, en otras empresas la legislación nacional de protección de la maternidad es violada sistemáticamente.

El instrumento internacional más importante en relación con las mujeres vulnerado por la empresa es:

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)

### 3 Instrumentos y actores que ilustran las dimensiones sistémicas del caso

Con la finalidad de favorecer la apertura comercial y la inversión privada en nuestro país se desarrollo un salvaje proceso de desregulación laboral bajo la dictadura de Alberto Fujimori, producidos en la década de 1990. Convirtiéndose en el segundo país, después de Argentina, que más flexibilizo sus derechos laborales. La Constitución Política del Perú fue modificada en 1993, dejando de lado derechos laborales contenidos en la Constitución de 1979 y en el Pacto de Derechos Económicos Sociales y Culturales<sup>2</sup>.

Bajo los lobbies de la oligarquía agraria, el estado peruano decidió desregular mucho más aún los derechos laborales en el sector agrario, beneficiando principal y casi exclusivamente a los modernos complejos agroindustriales. En el año 2000 este sector es beneficiado por la Ley N° 27360 “Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario”. Esta Ley no sólo otorga beneficios tributarios y contributivos a las empresas agroexportadoras, sino que crea el Régimen Laboral Agrario el cual contempla menores derechos para las/os trabajadoras/a: establece desde el año 2000 menores remuneraciones que las que tiene un trabajador de la actividad privada, disminuyó el tiempo de vacaciones anuales a que tienen derecho un trabajador/a y abarató el despido de las y los trabajadores agrarios. Es decir, una buena parte del éxito de las agroexportaciones no tradicionales está basada en la exportación con **dumping social** ya que se promueve el éxito de la actividad agroindustrial a costa de los derechos de las y los trabajadores agrarios. Las y los trabajadores agrarios reciben en términos prácticos una remuneración menor al salario mínimo vital, es decir su salario subvenciona a las agroexportaciones no tradicionales, aproximadamente, por el valor de 2 millones 500 mil dólares americanos. El sector empresarial ha planteado este régimen laboral especial como un modelo que debe regir las relaciones laborales en todos los sectores económicos del país.

En el contexto actual peruano existe una alianza entre el gran capital y el Gobierno de turno que favorece la inversión privada a costa de los derechos de las trabajadoras/es. Hay una tendencia oficial de regresión de derechos laborales promovida por el sector empresarial y de fomento de normas de promoción empresarial. El Gobierno de Alan García mantiene la alianza con el sector. En enero del 2008 el lobby de Ministros y gremios empresariales ante el Congreso de la República ha desencadenado en el otorgamiento de otra norma a favor de las empresas agroexportadoras. La Ley N° 29198: Ley que Regulariza la Presentación de Medios Probatorios del Valor de Exportaciones”, es una norma para reducir pago de impuestos, dejándose de lado a la SUNAT, al Tribunal Fiscal y saltándose al Poder Judicial.

Este sector es también beneficiario del ATPDEA con EEUU y se beneficiara directamente de TLC con EEUU y el tratado comercial a firmarse con la Unión Europea. Gran parte de los productos (hortalizas y frutas), que se genera por este sector son vendidos en EEUU y Europa, generando ganancias significativas. La agro exportación no tradicional ha cuadruplicado el valor de las exportaciones entre 1990 y el 2007. Ha pasado de 119.3 millones de dólares USA .

Pese a esta subvención que se ha impuesto afectando los salarios de las y los trabajadores y las grandes utilidades que genera la creciente demanda internacional, no se respetan los derechos fundamentales, como la libertad de asociación y tampoco se mejoran las condiciones de trabajo.

La Ley N° 27360: Ley de Promoción del sector Agrario fue dado cuando José Chlimper (empresario dedicado a la agroexportación en Ica) fue Ministro de Agricultura. En esta ley se declaró de interés prioritario la inversión y desarrollo del sector agrario y estableció una serie de beneficios por un plazo de diez (10) años para los productores agropecuarios o dedicados a la actividad agroindustrial con productos nacionales, incluyendo el establecimiento de un régimen tributario y laboral de naturaleza excepcionales. Resulta necesario precisar que la actividad agroindustrial, por constituir una actividad que conlleva un agregado técnico al procesamiento de productos naturales contaba con notorias ventajas competitivas frente al resto de las actividades del sector agrario, sobre todo por tratarse de una actividad destinada principalmente a la exportación. Esa fue

<sup>2</sup> No existe ningún esfuerzo para corregir dicha Constitución, pese a que hace 10 años en las Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales se muestra entre los principales motivos de reocupación que la Constitución del 93 no reconociera derechos contenidos en el Pacto que si fueron reconocidos en la Constitución de 1979. Observaciones finales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales : Peru. 20/05/97. E/C.12/1/Add.14. (Concluding Observations/Comments)

la razón por la que originariamente no había sido comprendida en ninguno de los antecedentes normativos a la Ley 27360 en tanto no constituía una actividad que requiriera de estímulos y/o beneficios para desarrollarse.

Pese a ello, el 27 de junio de 2006, mediante Ley N° 28810 se modificó el artículo 3° de la Ley 27360, antes que concluyera el plazo de vigencia de la Ley y se aprobó la ampliación de la Ley de Promoción Agraria hasta el año 2021, prorrogando así compensaciones, beneficios tributarios, sino además el régimen laboral que recorta derechos fundamentales de los trabajadores.

Los Medios de Comunicación mantienen una línea informativa acorde con las políticas de promoción empresarial con el gobierno de turno. Diarios de circulación nacional poco informaron sobre los despidos que se suscitaron en diversas empresas agroindustriales entre 2007 y Principios del 2008 y sólo difunden el éxito agroexportador y la generación de empleo que el sector viene produciendo, sin mostrar las precarias condiciones laborales y malas prácticas empresariales. Los despidos en Camposol en el mes de diciembre en plena celebraciones de fiestas de fin de año (despidieron según informe oficial del Ministerio de Trabajo a 385 obreras/os, el 85% sindicalizados) y los de la empresa COEXA-Ica, (100 obreros/as entre ellos 18 sindicalizados y dos integrantes de la Comisión de Defensa del Pliego 2007 fueron despedido el 18 de febrero de 2008) no fue noticia para los Medios de Comunicación Nacional.

En el contexto actual peruano existe una alianza entre el gran capital y el Gobierno de turno que favorece la inversión privada a costa de los derechos de las trabajadoras/es. Hay una tendencia oficial de regresión de derechos laborales promovida por el sector empresarial. La familia Dyer-Coriat ha desarrollado un grupo empresarial con inversiones en la agroexportación, la industria pesquera y en el acero.

#### 4 La acusación

Objetivo: Denunciar a la Empresa Camposol por violaciones a la libertad sindical contra la organización independiente Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol SA (SITECASA) de propiedad de Camposol AS de Noruega, ahora Camposol Holding Plc. domiciliado en Chipre.

Camposol es beneficiaria de las concesiones arancelarias unilaterales y no recíprocas otorgadas por la Unión Europea al Perú a través del Sistema Generalizado de Preferencias- Plus.

- **Responsabilidad directa.** Camposol tiene una responsabilidad directa al haber despedido a trabajadores y dirigentes de SITECASA por el hecho de pertenecer a la organización sindical, en abierta violación a la legislación internacional de la OIT y la legislación nacional peruana. Así mismo ha desarrollado una serie de prácticas antisindicales como presión y chantaje a dirigentes para que se desafilien a SITECASA a cambio de dinero,
- **Complicidad:** La autoridad policial ha reprimido violentamente las protestas de las y los trabajadores por el incumplimiento de sus derechos. Delincuentes armados han participado en la represión contra los trabajadores. La fiscal que intervino no cauteló los derechos de las y los trabajadores sino que estaba más preocupada en que los trabajadores reinicien sus labores. En la represión de las movilizaciones obreras, la policía ha violado el local sindical.

#### 5 Como el tribunal puede contribuir en la resistencia y en la búsqueda de alternativas

- ¿Qué campaña contra una TNC se ha estado desarrollando?  
Desde el año 2003, la Asociación Aurora Vivar viene trabajando por visibilizar la problemática laboral en el sector de la agroexportación no tradicional a través de acciones de fortalecimiento de liderazgo de las trabajadoras, el fortalecimiento de la organización de las y los trabajadores/as, la identificación de casos emblemáticos de vulneración de derechos laborales, articuladas a la incidencia política para la modificación de la Ley N° 27360 (ART. 7).

Se ha desarrollado la campaña “AGROEXPORTACIÓN SIN EXPLOTACIÓN”, realizada en el año 2006, con la que se colocó a nivel nacional por primera vez el tema de las condiciones de trabajo y derechos laborales. Se han establecido alianzas con gremios y ONGs en la perspectiva de incidir a favor de la

demanda de inconstitucionalidad del Artículo 7, de la Ley de Promoción Agraria, Ley N° 27360 que fue declarada improcedente por el Tribunal Constitucional en diciembre del 2007. Actualmente en el marco de esta campaña, se viene incidiendo para la aprobación de un “Proyecto de Ley que propone modificar la Ley N° 27360, Ley que aprueba las normas de Promoción del Sector Agrario”.

- ¿Cuáles son las estrategias y alianzas implementadas?

Cuatro son las estrategias planteadas: El Litigio Internacional, denunciando al Estado Peruano ante la CEDAW o Comisión Interamericana de Derechos Humanos por mantener un régimen laboral discriminatorio para los trabajadores/as del agro. La Incidencia nacional, mediante la presentación del “Proyecto de Ley que propone modificar la Ley N° 27360, Ley que aprueba las normas de Promoción del Sector Agrario”. La denuncia y movilización social, identificando casos individuales de vulneración de derechos laborales para la difusión y concientización de derechos ante la empresas, el Estado, los trabajadores/as y la comunidad nacional e internacional y desarrollando campañas.

- ¿Qué alternativas se conciben? (concretas y/o en términos de paradigma?)

#### Alternativas Concretas

- Respeto a los convenios de la OIT e instrumentos internacionales de derechos humanos en el marco de la apertura comercial.
- Revisar y corregir el régimen laboral agrario de la Ley N°27360, que establece trabajadores de segunda categoría.
- Equiparar los derechos de las(os) trabajadoras(es) agrarias(os) con los que gozan los que pertenecen al régimen laboral común de la actividad privada, en términos de compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones anuales, vacaciones anuales e indemnización por despido arbitrario.
- Que el Estado incremente el número de inspectores laborales para las zonas rurales y potencie capacidades económicas y de gestión ética para hacer cumplir los derechos laborales.
- Inspecciones laborales con enfoque de género, es necesario que se registren datos desagregados por sexo y se vigilen el cumplimiento de los derechos específicos que las mujeres tienen en su condición de madres durante las inspecciones en las empresas.
- Establecer mecanismos legales y prácticos para que las empresas cumplan con los principios de maternidad y las responsabilidades familiares.
- Promover mecanismos legales y prácticos para que las y los trabajadoras(es) puedan alcanzar una pensión.
- Garantizar el derecho a la libertad de sindicalización, otorgando las garantías necesarias para que los(as) trabajadores(as) rurales de la agroindustria que tienen contratos temporales tengan los mismos derechos de formar sindicatos.
- Revisión de las condiciones en que actúan las empresas de intermediación laboral y los contratos que realizan.
- Reposición de los/as trabajadoras despedidos.

- ¿Qué se espera del tribunal en apoyo del caso? ¿Cómo puede el tribunal apoyar el desarrollo de las alternativas?

Siendo el Tribunal un Foro con presencia internacional puede hacer visible este caso y la situación de vulneración de los derechos que viven las y los trabajadores que trabajan en estos sectores, llegando el mensaje hasta los consumidores para que presiones en mejoras laborales.

Huelga Campo Sol S.A.  
Empresa Agroexportadora

## SITUACIÓN DE TRABAJADORES AGREDIDOS

Provincia Virú, Departamento La Libertad  
Perú - Agosto 2007



Luego de retirado el yeso, continúa la hinchazón del brazo y sin poder articular.



El brazo de la trabajadora de Campo Sol Altagracia Luis Rosas, fracturado por el guardia de seguridad Jorge Luis Asmat, quien continúa trabajando en otra sección de la empresa

Madre trabajadora y su hija.

26 / 06 / 2007

