

## ESTUDIO DE CASO DE PROTISA PERÚ

### Compañía Manufacturera de Papeles y Cartones (CMPC)

Productos Tissue del Peru S.A. o Protisa-Peru S.A. es una empresa dedicada a la importación, distribución y comercialización de papel higiénico, servilletas, papel toalla, faciales y pañuelos<sup>1</sup> producidos por el grupo chileno Compañía Manufacturera de Papeles y Cartones (CMPC), controlado por la familia chilena Larraín Matte. En el mercado peruano estos productos se comercializan bajo la marca Elite<sup>2</sup>.

De acuerdo con información pública de la empresa, sus productos se comercializan en 55 países y cuentan con más de 20,000 clientes<sup>3</sup>. Como grupo económico disponen del segundo patrimonio forestal de Chile, siendo la venta de celulosa el principal negocio del *holding* (representa el 33% de sus ingresos consolidados). En la última década CMPC inició un importante proceso de expansión regional. Uno de los hitos clave en este periodo fue la implementación en mayo del 2015 de una segunda línea en la planta Guaiba, ubicada en el Estado Rio Grande do Sul, Brasil. Esta acción le permitió aumentar su producción a 4,1 millones de toneladas anuales<sup>4</sup>.

Además de Chile, CMPC está presente en cinco países de la región: Argentina, Uruguay, Colombia, Brasil y Perú. En este último opera desde 1995, cuando ingresó con una inversión de US\$ 1,400 millones.

Según lo expuesto en su página web, Protisa cuenta con las siguientes certificaciones: ISO 14001<sup>5</sup> y OHSAS 18001<sup>6</sup>. La primera certifica los procesos ambientales, mientras que la segunda está orientada a garantizar la seguridad y salud ocupacional en sus operaciones.

Actualmente, el Sindicato Único de Trabajadores de Productos Tissue del Perú (SUTRAPROTISA)<sup>7</sup> agrupa a 245 trabajadores de Protisa, de un total de 1,100 trabajadores (empleados y obreros) que conforman el personal total de la empresa. Esta organización alberga al 22% de la planilla de Protisa, por lo que constituye un sindicato minoritario.

---

<sup>1</sup> De acuerdo a la especificidad consignada en las certificaciones publicitadas (ISO 14001), Protisa se dedica a la “fabricación, comercialización y distribución de Papeles Tissue (Higiénicos, toallas, faciales, pañuelos e institucionales) y Productos Sanitarios (Pañales de bebe, toallas multiusos y toallas femeninas). Comercialización y Distribución de Pañales para Adultos, Toallas Húmedas y Productos Institucionales. Compra, selección y clasificación de papel reciclado para la fabricación de papel base”.

<sup>2</sup> <https://www.eliteprofessional.com.pe/>

<sup>3</sup> <https://www.eliteprofessional.com.pe/nosotros/la-empresa>

<sup>4</sup> Fuente: [https://es.wikipedia.org/wiki/Empresas\\_CMPC](https://es.wikipedia.org/wiki/Empresas_CMPC)

<sup>5</sup> UNTI-Gestión Ambiental. Estas normas reflejan el consenso global sobre las buenas prácticas ambientales en el contexto internacional que pueden ser aplicadas pragmáticamente por las organizaciones en todo el mundo a su situación particular. [https://www.eliteprofessional.com.pe/assets/extras/pdf/certificado\\_ISO\\_14001.pdf](https://www.eliteprofessional.com.pe/assets/extras/pdf/certificado_ISO_14001.pdf)

<sup>6</sup> UNTI-Gestión de la seguridad y salud ocupacional. Establece los requisitos que deben cumplir los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud Ocupacional de las organizaciones, la implantación de dichos sistemas, su mantenimiento, evaluación y mejora continua. [https://www.eliteprofessional.com.pe/assets/extras/pdf/certificado\\_OHSAS\\_18001.pdf](https://www.eliteprofessional.com.pe/assets/extras/pdf/certificado_OHSAS_18001.pdf)

<sup>7</sup> Sindicato Único de Trabajadores de Productos Tissue del Perú (SUTRAPROTISA).

### **Protisa sancionada por concertación de precios**

En octubre de 2015, el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) inició un proceso sancionador contra las empresas Protisa, filial de la chilena CMPC, y Kimberly Clark Perú, por la concertación de precios en la venta de papel higiénico y otros productos de papel tissue. De acuerdo a lo expuesto en medios periodísticos, CMPC reconoció junto a su rival PISA, actualmente filial de la sueca SCA, de haber actuado en coordinación para controlar durante una década cuotas de mercado y precios en el mercado chileno de derivados del papel<sup>8</sup>.

En mayo del 2017, la Comisión de Defensa de la Libre Competencia del Indecopi logró desarticular el cártel de papel higiénico, integrado por las empresas Kimberly Clark Perú S.R.L. (Suave) y Protisa, que manejaban aproximadamente el 90% del mercado de papel higiénico y otros productos de papel tisú (papel higiénico fino absorbente). En una primera instancia administrativa, Indecopi determinó que entre los años 2005 y 2014 ambas empresas concertaron precios y otras condiciones comerciales, por lo que estableció sanciones económicas. Sin embargo, la utilización del Programa de Clemencia como herramienta para la detección de cárteles y establecimiento de responsabilidades, implicó el otorgamiento de beneficios (exoneración o de reducción de sanciones) a los infractores que colaboran y aportan pruebas para la identificación de otras infracciones de difícil detección.

A partir de la utilización de dicho dispositivo, la Comisión impuso una multa ascendente a 42,385.14 UIT (S/ 171 millones) para Kimberly Clark y de 25,726.28 UIT (S/ 104 millones) para Protisa. Sin embargo, se exoneró de la sanción a la primera en delatar el cártel y se redujo la sanción en 50% a la segunda, por su colaboración. Los beneficios señalados no las liberan de la imposición de medidas correctivas (como la establecida en el presente caso) ni de una eventual reparación judicial por los daños y perjuicios que pudiesen haber ocasionado<sup>9</sup>. La decisión del Indecopi no fue apelada por ambas empresas. Dicha entidad ha estimado un ahorro potencial a la ciudadanía a nivel nacional de cerca de S/ 1,144 millones<sup>10</sup>.

### **Protisa emite bonos verdes**

En octubre de 2018, Protisa se convirtió en la primera empresa en el Perú que realiza una oferta pública de un Bono Verde la Bolsa de Valores de Lima (BVL), por un monto equivalente a los S/100 millones. Según medios periodísticos, “la emisión servirá para refinanciar proyectos sustentables en la planta de Cañete (para mejorar la eficiencia energética y el tratamiento de agua) y en la de Santa Anita (tratamiento sustentable del agua). La emisión de bonos corporativos senior *unsecured* de Protisa fue a un plazo de 6 años. La tasa de emisión fue 6,62500%, representando un spread de 192 puntos básicos sobre la curva de referencia del gobierno. La demanda fue por más de S/360 millones, 3,6 veces el monto requerido, y destacaron las demandas de las AFP, compañías de seguros e inversionistas extranjeros”<sup>11</sup>.

<sup>8</sup> Diario Gestión. “Chilena CMPC asegura que investigación por concertación de precios no tendrá impacto relevante en finanzas”. 15.12.2015. Disponible en: <https://goo.gl/nCiusM>

<sup>9</sup> Diario Gestión. “Indecopi sanciona a Suave y Elite por acuerdo de precios”. 05.04.2017. Disponible en: <https://goo.gl/L2vRKw>

<sup>10</sup> Diario Gestión. “Indecopi: Desactivación de cartel de papel higiénico logró ahorro potencial de S/ 1,144 millones”. 25.10.2018. Disponible en: <https://goo.gl/jdHL2a>

<sup>11</sup> “Los bonos verdes son instrumentos financieros que se diferencian porque los ingresos obtenidos se utilizan exclusivamente para financiar o refinanciar, en parte o en su totalidad, proyectos nuevos o

### **Principales problemas reportados por el sindicato**

De acuerdo a lo expuesto por el Sindicato, en los dos años que tienen de existencia, los principales problemas reportados por los trabajadores están relacionados con el ejercicio de la libertad sindical y la distribución de las utilidades.

En el primer caso señalaron que la Empresa implementó medidas disciplinarias que, por su naturaleza y contexto, fueron denunciadas y calificadas como actos de hostigamiento antisindical al ser desproporcionadas o no guardar el debido proceso.

Una situación similar se registra en el caso de la negociación colectiva: la demora en la entrega de la información económica–financiera de la Empresa, limita sustantivamente la posibilidad del Sindicato de formular un pliego de reclamos viable y sustentado en información confiable y oportuna.

Otros problemas reportados por el Sindicato están relacionados con condiciones de seguridad y salud ocupacional, los cuales fueron reconocidos y corregidos por la Empresa luego de que el Sindicato presentara una denuncia ante la Autoridad de Trabajo; y algunos incidentes relacionados con el disfrute del descanso semanal en días feriados, donde algunos trabajadores fueron suspendidos y amonestados verbalmente, por ausentarse y “no sustentar adecuadamente” su inasistencia ante la Gerencia encargada.

### **Libertad sindical**

1. El Sindicato Único de Trabajadores de Productos Tissue del Perú (SUTRAPROTISA) se constituyó en junio del 2016. Nace a raíz de la protesta de los trabajadores por el congelamiento sus remuneraciones, luego de que la Empresa pasara a ser administrada por gerentes de nacionalidad chilena, según refiere el Sindicato.
2. Desde ese año, la Empresa negocia colectivamente con el Sindicato. Hasta el momento las negociaciones realizadas se han resuelto en trato directo, y en una ocasión con participación de la Autoridad de trabajo mediante los mecanismos alternativos de solución de conflictos. Si bien la negociación colectiva se ejerció con relativa “normalidad”, el año pasado el convenio colectivo fue cerrado en un contexto de pre–aviso de huelga propuesto por el Sindicato.
3. Según refiere el Sindicato, la Empresa he emprendido un conjunto de acciones que pueden ser definidas como contrarias a los intereses legítimos de la organización sindical y de los propios trabajadores, como es preservar el derecho a la sindicalización. Denuncia, en primer lugar, que la Empresa boicotea los recursos legales que tiene como organización sindical para conseguir nuevos y más afiliados (al otorgar los mismos beneficios obtenidos a través de negociación colectiva a los trabajadores no afiliados, a pesar de ser este un sindicato minoritario).

4. En segundo lugar, señala que la Empresa otorga “incentivos” para la desafiliación de los sindicalizados.
5. Una tercera modalidad de hostigamiento laboral reside en la discriminación salarial a los trabajadores sindicalizados. El Sindicato presentó el caso del trabajador Daniel Herminio Acosta Espejo, quien denunció a la Empresa por pagarle una remuneración menor a la recibida por trabajadores que realizan similar función y responsabilidad, pero que no están sindicalizados. Así, mientras que el trabajador sindicalizado recibía S/. 1587, su colega no afiliado recibía una remuneración de S/. 1,730.10, esto es, S/. 143 menos cada mes<sup>12</sup>.
6. Otra forma de hostigamiento laboral contra el Sindicato se viene dando a través de las medidas disciplinarias contra trabajadores sindicalizados.
7. Uno de los casos reportados por el Sindicato data de enero de 2017. Según refiere, la Empresa suspendió por dos días sin goce de haber a los dirigentes Carlos Alberto Lavado y Pablo Cuya Lizarbe, por calificar de “esclavista” a la empresa en una comunicación dirigida al jefe de Administración de personal. Ambos dirigentes firmaron una carta personal donde señalaron que “la empresa no respeta la vida de los trabajadores, prefiere tener a los trabajadores en un estado de esclavitud laboral, con una política inhumana que contraviene a los derechos humanos y violenta el artículo 1° de la Constitución Política, solo protegen a las maquinas más no a los trabajadores (...) la suspensión arbitraria de los trabajadores”.
8. En respuesta, la Empresa remitió una comunicación a ambos trabajadores indicándoles la medida disciplinaria de suspensión sin goce de haber por dos días. La Empresa justificaba esta sanción amparándose en el artículo 22 de su Reglamento Interno de Trabajo, que señala “Además de las disposiciones contenidas en las disposiciones legales vigentes, son obligaciones de los trabajadores de Protisa y su incumplimiento sujeto a sanción disciplinaria, las siguientes (...) (i) Manifestarse correctamente y evitar cualquier expresión de carácter injuriante que ponga en entredicho la imagen y reputación de cualquier trabajador o de la empresa”.
9. El Sindicato denunció el hecho ante la Sunafil. En mayo del 2017, la autoridad inspectiva determinó que la Empresa incurrió –en primer lugar– en una infracción *grave* en materia de relaciones laborales, al incumplir el inciso 24.4 del artículo 24 del DS N° 019–2006–TR y el artículo 31 de la Ley N° 28806. Y en segundo término, como falta *muy grave* el hecho de “no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en el orden del cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral a favor de 2 trabajadores afectados”. Por ambas faltas Sunafil impuso una multa ascendente a 8 unidades impositivas (S/. 32,000)<sup>13</sup>.
10. En febrero del mismo año se vuelve a dar una situación similar con el trabajador Víctor Martín Meléndez Torrejón. Esta vez la Empresa sancionó suspendiéndolo sin goce de haber por haberse ausentado de sus labores; según la empresa, injustificadamente y vulnerando el Reglamento interno. El Sindicato presentó una denuncia ante la autoridad inspectiva de la Región Callao, y esta emitió un acta de infracción<sup>14</sup> definiendo como

<sup>12</sup> Carta remitida por el SUTRAPROTISA a Sunafil, con fecha 25.07.2018.

<sup>13</sup> Acta de Infracción N° 1182–2017 de fecha 05.2017.

<sup>14</sup> Acta de Infracción N° 090–2017 de fecha 05.05.2017.

*falta grave* los actos de hostilización de la Empresa contra el denunciante, al cual sancionó sin respetar el debido proceso en el procedimiento disciplinario.

11. La Empresa apeló la resolución directoral<sup>15</sup> de la Sub Dirección de Inspección de Trabajo del Callao, responsable de establecer la multa por la infracción detectada. En junio de 2017, la Dirección de Inspección de Trabajo (DIT) de la DRTPE Callao, resuelve infundada en segunda instancia la apelación<sup>16</sup> hecha por la Empresa, validando la Resolución Sub Directoral que calificó como “hostilización” la sanción impuesta al trabajador Meléndez Torrejón, al reconocer esta como desproporcionada y arbitraria en el procedimiento. Señala la DIT–Callao en su resolución directoral:

(...) se debe tener en cuenta que el ejercicio del poder disciplinario para el establecimiento de sanciones, solo puede hacerse efectivo como consecuencia de una falta laboral cometida por un trabajador y cuando el empleador siga con el procedimiento previo, pues el solo hecho de contar con la atribución disciplinario no le otorga al empleador legitimidad para imponer una sanción, es decir es necesario que se verifique la existencia de una falta laboral y que se haya realizado el procedimiento previo. Por lo que en el caso concreto del sr. Meléndez Torrejón, procedió directamente a emitirle una medida disciplinaria (al tercer día de inasistencia del trabajador) cuando lo primero que debió realizar es otorgarle 03 días hábiles conforme lo establece el artículo 37 del DS N° 001–96–TR para que pueda realizar su descargo de la inasistencia (pp. 1).

12. El Sindicato muestra su disconformidad con la actuación de la SUNAFIL en el manejo de sus denuncias. Señalan que no siempre suelen convocar a los trabajadores a las comparecencias realizadas con motivos de las denuncias presentadas contra la Empresa. En estas no participan los denunciantes.
13. Pese a ello, las denuncias presentadas por el Sindicato ante la Sunafil, la Autoridad de Trabajo y algunos medios, ha llevado a la Empresa de señales de ciertos cambios en su relación laboral con el personal. Como indica el Sindicato, “ahora están consultando a los trabajadores”. Incluso, señalan que han logrado incorporar en los acuerdos de negociación con la Empresa, algunas compensaciones económicas o la disposición de días libres en caso de necesidad familiar. Según el Sindicato, las reuniones periódicas con la empresa estarían abordando aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos, el tratamiento de la seguridad y aspectos de contabilidad.

## **Reparto de utilidades**

14. Si bien la empresa cumple con negociar colectivamente con su sindicato, los dirigentes indicaron que las negociaciones realizadas no cumplen con los estándares de transparencia y equidad que se requieren para una negociación equilibrada.

<sup>15</sup> Resolución Directoral N° 220-2017-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT, del 25.10.2017.

<sup>16</sup> Resolución Directoral N° 052–2018–GRC–DRTPEC–DIT.

15. Por un lado, el Sindicato denuncia que buena parte del proceso de negociación no dispone de la información contable de la Empresa. Accede a esta solo cuando el MTPE emite y entrega a las partes el dictamen económico financiero, en el marco del proceso de negociación colectiva regulados por la Ley N° 25593. Esto es, cuando el proceso ya está iniciado y avanzado, lo cual disminuye las posibilidades de diseñar una estrategia de negociación acorde a la realidad contable de la Empresa.
16. En segundo lugar, el Sindicato denuncia que la Empresa no cumple con repartir las utilidades en los montos que corresponden. La administración argumenta tener pérdidas económicas en los últimos ejercicios, pero un informe técnico realizado por encargo del Sindicato, encontró que la situación financiera es positiva. De acuerdo a esta investigación, el patrimonio de la empresa registraría una tendencia creciente.
17. A partir de esta constatación, el Sindicato decide incluir en el pliego de reclamos de este año el pago de un bono extraordinario por incremento de patrimonio.
18. Según fuentes periodísticas, en 2017 la empresa PROTISA facturó US\$ 349 millones<sup>17</sup>.

### **Seguridad y Salud Ocupacional**

19. El Sindicato reportó dos tipos de problemas de salud derivados de ciertos procedimientos operativos en la Empresa. A partir de las denuncias realizadas, Protisa introdujo algunos cambios que mejoraron las condiciones cuestionadas por los trabajadores.
20. El primer problema estuvo relacionado con las altas temperaturas registradas en el ambiente de las calderas, que según el Sindicato alcanzaba los 36°–37°. Además de ser un entorno de trabajo incómodo, el excesivo calor afectaba también la salud del personal; en particular la de las trabajadoras mujeres, que reportaron sudoración excesiva. El Sindicato denunció el hecho ante la SUNAFIL, lo que determinó que la Empresa adoptara medidas correctivas que optimizaron la ambientación de los espacios, monitoreando periódicamente su temperatura y ventilación.
21. Por otro lado, el Sindicato denunció la recurrencia de problemas ergonómicos en un grupo de trabajadores expuesto a la carga de pesos excesivos, particularmente de las bobinas (insumo de papel). Este peso superaba el parámetro recomendado por la OIT equivalente a 30 kilos. Los trabajadores sindicalizados serían los más afectados al estar “obligados a cargar bobinas de 80 a 90 kilos de una manera usual, atentando contra su salud. Prueba de ello son la serie de trabajadores con problemas en la columna, cardiovasculares por la excesiva carga a la que se ven sometidos”. Esta situación habría llevado a que “todos los meses haya accidentes que afectan a los trabajadores, con pérdidas de dedos de la mano, electrocutados, pérdidas de falanges, presiones laborales en intensivas jornadas que arrastran accidentes de trabajo a vista y paciencia de la gerencia de gestión humana”<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> Jorge Manco Zaconetti. “Invasión de capitales chilenos”. En Diario Uno. 01.07.18. Disponible en: <https://goo.gl/TFXv2A>

<sup>18</sup> Manco Zaconetti. Ibid.



22. A raíz del problema suscitado con el trabajador David Evaro, a mediados del 2018, es que la Empresa decide disminuir el peso y tamaño de los sacos de sal industrial (de 50 kilogramos a 25 kilogramos).
23. Actualmente el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional cuenta con la participación de cinco (5) trabajadores afiliados al Sindicato, de un total de 10 representantes de los trabajadores y similar número para la representación de la Empresa. Desde 2017 se instaló también un Sub comité en la sede de Cañete.
24. El Sindicato ha propuesto una mesa de dialogo con la empresa para que los trabajadores reciban una mejor atención. Plantea, además, reducir el peso de bobina (insumo de papel para el empaquetado).

#### **Jornada laboral, descanso semanal y trabajo en feriados**

25. De acuerdo al Sindicato, la Empresa obliga a los trabajadores a laborar en días feriados. Los trabajadores cuyo descanso semanal coincide con un feriado, y quieren hacerlo efectivo, deben solicitarlo formalmente a la Empresa y justificar su inasistencia. Sin embargo, según refiere el Sindicato, pese a cumplir con ese requisito, la Empresa amonesta a los trabajadores que no asisten a trabajar en esa fecha.
26. Según indica el Sindicato, luego de solicitar una inspección por este tema, el MTPE le dio la razón al sindicato.