

**INFORME FINAL  
INVESTIGACIÓN INDEPENDIENTE**

**SOBRE EL PROCESO DE CESE COLECTIVO QUE AFECTA A  
190 TRABAJADORES EN LA EMPRESA HIALPESA S.A.  
LIMA, PERÚ**

**PARA  
FAIR LABOR ASSOCIATION**

Elaborado por  
ENA NÚÑEZ O'BRIEN  
Consultora Independiente

I.	CONTEXTO Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN .....	3
II.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	4
III.	MARCO NORMATIVO APLICABLE .....	4
IV.	LIMITANTES DE LA INVESTIGACIÓN:.....	4
V.	ANTECEDENTES.....	5
VI.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
VII.	CONCLUSIONES .....	23
VIII.	RECOMENDACIONES.....	24
IX.	ANEXOS.....	26
1.	RELACIÓN DE ENTREVISTAS REALIZADAS Y DOCUMENTOS REVISADOS .....	26
2.	RELACIÓN DE TALLERES PROVEEDORES DE SERVICIO DE TEJIDO E HILO PARA HIALPESA.....	28
3.	RELACIÓN DE DEMANDAS Y SENTENCIAS JUDICIALES INTERPUESTAS POR EL SINDICATO Y/O AFILIADOS CONTRA HIALPESA: ...	29

## I. Contexto y alcance de la investigación

El 11 de junio de 2019 el Sindicato de Trabajadores de la Hilandería de Algodón Peruano S.A., en adelante “el Sindicato”, interpuso una Queja de Terceros ante la Fair Labor Association (FLA) contra actuaciones de la fábrica *Hilandería de Algodón Peruano S.A.*, en adelante “HIALPESA” o “la Fábrica”, por haber suspendido los contratos de trabajo de 190 trabajadores de las áreas de hilandería y tejeduría en el marco de un procedimiento de cese colectivo iniciado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en adelante “AAT”, solicitando que la FLA investigue las acusaciones relacionadas con el incumplimiento del Código de Conducta y Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA en relación con dichas suspensiones. La Fábrica está ubicada en el Distrito de San Juan Lurigancho, en Lima, Perú. Las compañías participantes afiliadas a la FLA que se proveen de HIALPESA son 47 Brand LLC y Burton Snowboards.

La principal alegación del Sindicato es que la gerencia de HIALPESA implementó la suspensión de los contratos de trabajo relacionados, sin obtener previamente la aprobación del Ministerio de Trabajo de Perú como lo exige la ley; y, que, a partir de la fecha de dicha suspensión, HIALPESA negó la entrada de esos trabajadores a la planta. Asimismo, el Sindicato alegó que HIALPESA no realizó el pago de la gratificación a la que tienen derecho según la ley peruana. El Sindicato cree que la verdadera razón para el cese colectivo realizado es la afectación al ejercicio de la libertad sindical ya que 95, de los 190 trabajadores (50% del total), son afiliados al Sindicato y, ocho de ellos son dirigentes sindicales. Estos 95 trabajadores sindicalizados representan el 65% del total de la membresía sindical.

La Gerencia de la Fábrica negó que la suspensión de los contratos de trabajo fuera ilegal o que tuviera una motivación antisindical, alegando que la suspensión de los contratos afecta al total de trabajadores de las áreas de hilandería y tejeduría y que dichas áreas no están operando más.

La FLA admitió a trámite la Queja y como consecuencia de ello encomendó la realización de una investigación independiente a quien suscribe este reporte, el cual contiene los resultados de dicha investigación que tuvo como objetivo principal determinar lo siguiente:

1. Determinar si HIALPESA cumplió con sus propias regulaciones y con el Código de Conducta y Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA con respecto a su decisión de reducir el empleo en las unidades de tejido e hilado a través de las acciones mencionadas anteriormente.
2. Revisar los casos de los 190 trabajadores cuyos contratos de trabajo fueron suspendidos el 5 de junio y evaluar si hubo algún incumplimiento con las leyes aplicables y/o el Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA relacionadas. Además de investigar y documentar cualquier evidencia relevante relacionada con el relacionamiento entre la administración de la Fábrica y el Sindicato antes de la suspensión de los 190 trabajadores en las unidades de negocio de la Fábrica.
3. Analizar con respecto a lo anterior, si hay alguna evidencia de discriminación antisindical en relación con la decisión de HIALPESA de suspender a los 190 trabajadores, de los cuales, como se señaló anteriormente, 95 eran miembros del sindicato y 8 de ellos eran dirigentes sindicales.
4. Determinar si HIALPESA pagó los beneficios de Gratificaciones a los 190 trabajadores suspendidos el 5 de junio y confirmar si este pago se ajusta a lo legalmente requerido por la ley peruana.
5. Aclarar el estado de cualquier procedimiento emprendido en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) respecto de este caso.
6. Incluir cualquier problema adicional de incumplimiento que llame la atención de la investigadora incluso como resultado de la revisión de documentos, reuniones / entrevistas con la gerencia de HIALPESA y con miembros / dirigentes sindicales, y en el curso de su visita a las instalaciones.

## II. Metodología de la investigación

Entre los días 12 y 16 de agosto de 2019 la investigadora viajó a Lima, República de Perú. Durante 3 días visitó la Fábrica para entrevistarse con el equipo de Gerencia de HIALPESA, miembros activos del Sindicato y trabajadores afiliados y no afiliados al mismo; asimismo, durante su estadía en Lima visitó la *Federación de Trabajadores Textiles de Perú (FNTTP)* y se entrevistó con dirigentes de la Federación y del Sindicato, así como con trabajadores afiliados afectados por el cese. De igual forma se entrevistó con la Directora Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Ministerio de Trabajo (MTPE).

El proceso de investigación incluyó la revisión de documentos oficiales del MTPE y del Poder Judicial, documentos internos proporcionados por la Fábrica a solicitud de la investigadora y documentos proporcionados por el Sindicato y la FNTTP, así como fuentes de información oficial de registros públicos de Perú<sup>1</sup>, inspección ocular en las plantas de HIALPESA, incluyendo las áreas de hilandería y tejeduría lugar donde laboraban los trabajadores suspendidos.

## III. Marco normativo aplicable

La Constitución Política de Perú<sup>2</sup>; los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Perú, particularmente los Convenios No. 87 y 98 sobre la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y la negociación colectiva<sup>3</sup>; Decreto Legislativo No. 728 sobre la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; Ley No. 25129 sobre el beneficio de asignación familiar; Ley No. 27735 que regula el otorgamiento de las gratificaciones a los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad; Ley General de Inspección de Trabajo; Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; Convención Colectiva de Trabajo, en adelante “CCT” 2017-2019 suscrito entre el Sindicato y HIALPESA, las políticas y procedimientos de HIALPESA relacionadas al tema objeto de investigación y principalmente las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA sobre Terminación y Reducción de Personal y en cuanto a las garantías de respeto a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.

## IV. Limitantes de la investigación

Se presentaron retrasos en la entrega de documentación requerida por parte de la Fábrica especialmente para poner a disposición de la investigadora los documentos originales firmados por los trabajadores afectados por el cese que habían renunciado y recibido su liquidación. Dicha información no estaba disponible ni agregada en los expedientes de los trabajadores referidos<sup>4</sup>. La Fábrica alegó que había una inspección en curso por parte de SUNAFIL y que estaban preparando la información para presentarla a dicha institución. Debe señalarse que esta información se solicitó incluso desde antes de la visita in situ.

Asimismo, el recorrido por el área de tejeduría se hizo sin iluminación eléctrica. La fábrica alegó que por razones económicas habían desconectado el suministro de energía eléctrica; sin embargo, en el área de hilandería se había mencionado que existía el mismo problema, pero en un segundo recorrido que la investigadora realizó sí se encendieron las lámparas -únicamente en esa área-.

---

<sup>1</sup> Las fuentes de información consultadas son relacionadas en el Anexo 1 de este documento.

<sup>2</sup> Art. 28 de la Constitución Política de Perú, de 1993.

<sup>3</sup> El Convenio No. 87 fue ratificado por el Congreso mediante Resolución Legislativa No 13281 del 15 de diciembre de 1959, y el Convenio No. 98 fue ratificado por el Congreso mediante Resolución Legislativa No 14712 del 18 de noviembre de 1963.

<sup>4</sup> Se revisaron 22 expedientes y ninguno tenía documentos relacionados con la renuncia y liquidación.

## V. Antecedentes

HIALPESA se estableció en 1979, se dedica a la producción, comercialización, distribución y venta— a nivel nacional y principalmente para su exportación al extranjero- de productos textiles, fibra de algodón, hilado, tela y prendas de vestir. A la fecha de la suspensión de los contratos contaba con cuatro áreas o líneas de negocio: hilandería, tejeduría, tintorería y manufactura (confección).

El *Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A.* es una organización de primer nivel cuya existencia data de 1986. A la fecha de la suspensión de los contratos de trabajo el Sindicato contaba con 146 afiliados, de los cuales 95 resultaron afectados por el cese colectivo, 8 de ellos son directivos sindicales, incluyendo a su Secretario General. De los 95 trabajadores sindicalizados, 17 de ellos tenían un contrato de corto plazo válido hasta el 31 de julio pero fueron despedidos al mismo tiempo que los otros trabajadores sindicalizados con contratos por tiempo indefinido. El 65% de los miembros del Sindicato laboraban en las áreas de hilandería y tejeduría, áreas que fueron cerradas por HIALPESA el 5 de junio, el resto de miembros de la organización laboran en el área de tintorería y solamente uno en el área de manufactura. En el resto de las áreas de la Fábrica no hay afiliados al Sindicato.

De los afiliados al Sindicato que no fueron afectados por el cese, nueve son miembros de la directiva. A la fecha de la visita in situ, había un total de 49 trabajadores afiliados en la planta. La Gerencia dijo que en los últimos dos meses-junio y julio- un aproximado de seis o siete trabajadores se habían desafiado voluntariamente pero la investigadora pudo constatar únicamente tres desafilaciones<sup>5</sup>.

HIALPESA y el Sindicato firmaron el primer CCT en 1989, actualmente está vigente el correspondiente al período del 1 de agosto del 2017 al 31 de julio del 2019. Recientemente,<sup>6</sup> a solicitud del Sindicato, se han comenzado las negociaciones del CCT para el período del 1 de agosto del 2019 al 31 de julio del 2020. Al momento se han realizado dos reuniones de trato directo entre la Gerencia de la Fábrica y el Sindicato para negociar el nuevo acuerdo. El CCT de HIALPESA solo es aplicable a los afiliados al Sindicato<sup>7</sup> por lo que los beneficios obtenidos a través del CCT aplican a los miembros del Sindicato y no son extensivos al resto de trabajadores<sup>8</sup>.

## VI. Resultados de la investigación

- a. **Determinar si HIALPESA cumplió con sus estatutos, políticas y procedimientos internos así como con las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA sobre terminación de contratos por reducción de personal.**

*El Reglamento Interno de Trabajo vigente*<sup>9</sup> -en adelante “RIT”- constituye el estatuto por el que se rigen principalmente las relaciones de trabajo en HIALPESA. De su lectura se advierte que no cuenta con una regulación relacionada a la suspensión de contratos de trabajo o a las causas o forma de proceder en casos de terminación de contratos de trabajo por reducción de personal o ceses colectivos. Únicamente regula de manera específica los casos de despido por faltas relacionadas al comportamiento del trabajador, remitiéndose en todo lo no previsto en el RIT a la legislación vigente<sup>10</sup>.

<sup>5</sup> Se tuvo a la vista dos cartas de renuncia y la investigadora entrevistó a un trabajador más que dijo haber renunciado al Sindicato.

<sup>6</sup> La solicitud de negociación se presentó el 19-06-19.

<sup>7</sup> Cláusula Primera del CCT 2017-2018.

<sup>8</sup> Criterio establecido por la Corte Suprema del Poder Judicial en la Casación Laboral No 12885-2014

<sup>9</sup> Fue autorizado por la Subdirección de Registros Generales del MTPE, el día cinco de marzo de 2019.

<sup>10</sup> Reglamento. Interno de Trabajo. Art. 187 “En todos los casos no previstos en el presente Reglamento Interno de Trabajo, la empresa aplicará las normas contenidas en los dispositivos legales vigentes, así como sus reglamentos y disposiciones correspondientes”.

HIALPESA cuenta únicamente con una política de desvinculación laboral denominada "***Procedimiento de Desvinculación Laboral***" que no contiene un procedimiento que establezca todos los aspectos relativos a la terminación de contratos por reducción de personal, sino que los menciona de forma muy general. En cuanto a las razones por las cuales se podrá llevar a cabo una medida de tal naturaleza, establece: "en situaciones excepcionales ligadas a razones de producción y a los órdenes de compra de los clientes, HIALPESA puede optar por realizar una reducción de personal. La reducción deberá estar fundamentada siempre en *razones objetivas de índole económico o grave afectación de la continuidad de las actividades de la empresa*"<sup>11</sup> (la cursiva no figura en el original). Dispone como causas objetivas para la desvinculación laboral el caso fortuito o fuerza mayor, motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos y la disolución, liquidación y/o quiebra de la empresa o de alguna de sus unidades de producción. El procedimiento de manera expresa establece que la desvinculación laboral se llevará a cabo de acuerdo con lo regulado en el Capítulo VII del Decreto Supremo No 003-97-TR (Ley No. 728).

Siendo que HIALPESA no cuenta con una política que contenga una regulación específica sobre la forma de proceder en casos de reducción de personal que conlleve a la terminación de contratos de trabajo, sino que hace una remisión directa a la ley, es claro que no se ajusta a los parámetros establecidos por el Código de Conducta y Normas de Cumplimiento sobre Relación de Trabajo de la FLA ER.1.1 y ER. 32.1. según las cuales los empleadores deben adoptar políticas y prácticas por escrito que rijan todos los aspectos del trabajo desde el reclutamiento hasta los procesos de reducción de personal y terminación del empleo.

***La Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo ER.32.3.*** establece que cuando un empleador se enfrenta a cambios en producción, programa, organización, estructura o tecnología, y esos cambios resulten en recorte de personal de forma temporal o permanente, debe comunicar cualquier alternativa a la reducción de personal que se ha considerado y consultar a los representantes de los trabajadores con vistas a evitar o minimizar los recortes.

HIALPESA envió una carta el 9 de abril al Sindicato, comunicándole que estaba considerando iniciar ante la AAT el procedimiento de terminación de contrato de todos los trabajadores de hilandería y tejeduría (y otras áreas vinculadas), alegando motivos económicos y expuso las razones específicas siguientes: i) el ingreso de hilo hindú a un bajo costo, ii) la falta de respuesta de INDECOPI<sup>12</sup> sobre una medida antidumping solicitada, iii) la antigüedad de la maquinaria; y, iv) los préstamos e intereses por la compra de materia prima.

Mediante dicha carta invitó al Sindicato a una reunión para el día 12 de abril a efecto- según dice la carta- de acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que pudieran adoptarse para evitar o limitar el cese del personal. Una segunda carta en similares términos se dirige a los trabajadores no afiliados al Sindicato, la cual se entregó entre el 9 y 12 de abril.<sup>13</sup> En ninguna de esas cartas se dieron a conocer las medidas alternativas para prevenir el cese ni para mitigar los efectos del mismo.

Después de recibir la carta, el Sindicato solicitó a HIALPESA información sobre la situación económica de la empresa. Inicialmente el Sindicato solicitó información detallada en una lista de 17 puntos relacionados a la situación económica, financiera y laboral de la empresa, no limitada a las áreas de hilandería y tejeduría. El Sindicato consideró dicha información necesaria para conocer y comprender la situación de crisis económica que HIALPESA había invocado como causa del cese; y pidió reprogramar la reunión para el 16 de abril.

---

<sup>11</sup> Las cursivas y negrillas son de la autora de este informe.

<sup>12</sup> Instituto Nacional de Defensa de la Competencia de la Protección de la Propiedad Intelectual.

<sup>13</sup> Cartas suscritas por HIALPESA de fechas 09 de abril de 2019.

Llegada la fecha, al presentarse a la reunión el Sindicato decidió no participar ya la empresa también había convocado a trabajadores no afiliados, quienes estaban presentes en la reunión. El Sindicato reiteró su pedido de información. En los siguientes días hubo cruce de comunicación entre la Gerencia y el Sindicato y fue hasta el 15 de mayo que se dio la primera reunión con el Sindicato. Según consta en actas, las reuniones entre los trabajadores no afiliados y HIALPESA ocurrieron los días 12 y 16 de abril<sup>14</sup>. En las actas de dichas reuniones consta que HIALPESA les informó que había tomado la decisión de iniciar ante la AAT el procedimiento de terminación colectiva de los contratos de trabajo de todos los trabajadores del área de hilandería y tejeduría así como de otras áreas relacionadas.

Los trabajadores no afiliados fueron informados, en las reuniones de los días 12 y 16 de abril, de cuatro medidas de las que podían elegir una. Las opciones presentadas fueron: 1. Suscripción de un convenio de mutuo disenso y otorgamiento de un incentivo económico, 2. Desvinculación de los trabajadores con recontractación preferencial una vez que finalice la crisis, 3. Outplacement, cese del vínculo laboral y, a través de una empresa externa, brindar acompañamiento y capacitación para potenciar sus habilidades y logren reinsertarse en el mercado laboral; y, 4. Otorgamiento de descanso vacacional.

En la reunión del 15 de mayo se le informó al Sindicato de la decisión que HIALPESA había tomado respecto a la terminación de los contratos de trabajo y las razones para ello. El 27 de mayo<sup>15</sup> HIALPESA les remitió una parte de la información solicitada: Estados de resultados financieros de los períodos 2014, 2015 y 2016, Declaraciones Tributarias del Impuesto sobre la Renta de 2017 y 2018 e información relacionada únicamente a los trabajadores afiliados al Sindicato principalmente de las áreas de hilandería y tejeduría y no de la empresa en su conjunto. Dicha información fue explicada por HIALPESA al Sindicato en reunión del 31 de mayo. Posteriormente HIALPESA convocó al Sindicato para una reunión adicional a celebrarse el 4 de junio para que el Sindicato expusiera sus propuestas hacia la medida del cierre y llegar a un acuerdo. En dicha reunión, el Sindicato insistió en obtener la información previamente requerida y entregó una carta a la Gerencia en la que reiteraba la solicitud de información de tipo laboral, expresando que en tanto no le fuera entregada dicha información no podía aceptar ninguna propuesta y el Sindicato propuso reunirse nuevamente el día 6 de junio.

HIALPESA por su parte no aceptó entregar el resto de la información solicitada por considerarla no relevante y fue en la reunión del 4 de junio cuando la Gerencia presentó al Sindicato una propuesta a la que denominó “propuesta final” consistente en el otorgamiento de una de las siguientes cuatro medidas: 1. Suscripción de un convenio de mutuo disenso que comprende: a) Compensación económica del 50% de un salario básico por cada año laborado hasta un máximo de 2 salarios básicos indistintamente de la antigüedad del trabajador y; b) venta preferente de prendas de vestir con un precio de S/5.00 soles por prenda hasta un tope de 100 prendas mensuales por 2 años; 2. Desvinculación de los trabajadores, con recontractación preferencial una vez finalice la crisis; 3. Outplacement: cese del vínculo laboral y a través de una empresa externa brindar acompañamiento y capacitación para potenciar sus habilidades y logren reinsertarse en el mercado laboral y; 4. Como medida excepcional para los dirigentes sindicales: Reubicación en el área de tintorería recibiendo capacitación, con un contrato de jornada por tiempo parcial y el 50% de su remuneración actual.

Para examinar si HIALPESA infringió la Norma de Cumplimiento relacionada, es preciso analizar cómo se dio este proceso de diálogo y consulta. La consulta a los representantes de los trabajadores no debe ser un mero hecho formal o un medio para proveer una simple información sobre los motivos de la medida, la consulta debe ser

---

<sup>14</sup> HIALPESA informó de otras reuniones con los trabajadores no afiliados pero la investigadora solo recibió actas de dos reuniones.

<sup>15</sup> La carta es de fecha 24 de mayo pero fue recibida por el Sindicato el 27 de mayo.

*“efectiva”* y solo lo es, cuando se provee de información oportuna, adecuada y pertinente<sup>16</sup> que permita a los representantes de los trabajadores poder examinar apropiadamente las razones que invoca el empleador y la situación real de la empresa<sup>17</sup>.

La consulta va unida indispensablemente a la información, una información que sea capaz de proveer los elementos necesarios para que los representantes de los trabajadores puedan tomar una decisión basada en el conocimiento y en el convencimiento de tal forma que puedan verdaderamente incidir en la decisión que finalmente se adopte<sup>18</sup>. Esto parte ciertamente, del hecho que la decisión no se ha tomado, que se está evaluando y que pueden considerarse otras opciones a partir del diálogo con los representantes de los trabajadores y de escuchar sus opiniones.

Lo anterior exige otros elementos como la buena fe y la transparencia, nada más importante en un proceso tan desafiante y de graves repercusiones como un cese colectivo donde una gran cantidad de trabajadores se verán afectados. De ahí que, la consulta debe ser con la debida anticipación, a fin de evitar adoptar medidas repentinas o precipitadas que ocasionen más daños que los que naturalmente provocará <sup>19</sup> y debe cumplirse con la ley y prácticas nacionales con respecto a la consulta con el Sindicato sin la presencia de los trabajadores no afiliados al Sindicato Solo con la información idónea y pertinente y proveída de forma oportuna, los representantes de los trabajadores pueden iniciar la consulta, teniendo en su poder los elementos necesarios para hacer un análisis de la situación. Dada la seriedad de la situación, el objetivo debería ser consultas, que pudiendo ser breves, sin embargo son reales y efectivas.

En el caso que se examina, HIALPESA ha tenido reuniones para abordar el tema del cese colectivo, pero no entregó la información que el Sindicato consideraba necesaria para poder evaluar la situación y hacer alguna propuesta para minimizar los efectos de la medida. Consta, que el 12 de abril el Sindicato le solicitó a HIALPESA, que previo a reunirse le proporcionara información relativa a la situación económica de la empresa tales como: estados financieros, declaraciones de impuestos, reportes de producción, reportes de ventas y gastos, información de todos los trabajadores incluyendo remuneraciones, ingresos, información de vacaciones vencidas o por vencer, áreas productivas con estructura de costos, etc.

Sin embargo; no fue sino hasta el 27 de mayo que se le hizo llegar una parte de dicha información, que fue explicada en la reunión del 31 de mayo. Luego de ello, y a pesar que el Sindicato continuó requiriendo más información, la Fábrica la continuó negando la solicitud, argumentando que la información era confidencial, sin embargo, se trataba de información relacionada a la causa invocada para implementar las suspensiones. Y fue hasta en la reunión del 4 de junio -la última antes de la suspensión de los contratos-, que HIALPESA presentó la propuesta de las medidas “alternativas” ya relacionadas anteriormente.

HIALPESA indicó al Sindicato en dicha reunión, que el plazo para manifestar su voluntad de negociar la referida propuesta era ese mismo día hasta las 4 pm. El Sindicato propuso la reubicación total de los trabajadores afiliados dentro de HIALPESA sin perjuicio de recibir la información solicitada anteriormente pero la Fábrica no aceptó y se

---

<sup>16</sup> “Información pertinente” se refiere a la información relacionada con tema objeto de la consulta. Por ejemplo, si la consulta concierne a una alegación de crisis financiera como causa del despido de los trabajadores, información que justifique tal alegación será considerada como información pertinente.

<sup>17</sup> Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones d ella OIT, sobre la Protección Contra el Despido Injustificado, Convenio No 158 y Recomendación No 119. Primera Edición 1995. Párrafo 285.

<sup>18</sup> Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones d ella OIT, sobre la Protección Contra el Despido Injustificado, Convenio No 158 y Recomendación No 119. Primera Edición 1995. Párrafo 283.

<sup>19</sup> Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones d ella OIT, sobre la Protección Contra el Despido Injustificado, Convenio No 158 y Recomendación No 119. Primera Edición 1995. Párrafo 294.



mantuvo en su posición ya relacionada. Como se advierte, el Sindicato conoció la propuesta de las cuatro medidas en la última reunión con HIALPESA antes de la suspensión de los contratos y el plazo para negociar esa propuesta, era manifiestamente insuficiente.

En tales condiciones, a juicio de la investigadora no era posible para el Sindicato poder evaluar adecuadamente la medida del cese colectivo y tampoco era una opción considerar otras medidas alternativas al cese. Lo que la Fábrica planteó -en la última reunión con el Sindicato- fue el elegir una entre las opciones señaladas, pero el cese no estaba en discusión. La falta de previa comunicación con el Sindicato se extendió al hecho de que los contratos de trabajo se suspendieron a partir del 6 de junio, mientras que las opciones presentadas por la Fábrica aún se estaban discutiendo -como consta en el acta de fecha 4 de junio.

Esto pone en duda la existencia de la buena fe de HIALPESA en el diálogo con los representantes de los trabajadores. La investigadora es consciente que no es necesario llegar a un acuerdo, pero, el diálogo y la consulta a los representantes de los trabajadores para que sea efectivo parte de la buena fe, la transparencia y la posibilidad de contar con información pertinente, suficiente y oportuna, no de un mero formalismo.

Por todo ello, a juicio de la investigadora, HIALPESA incumplió con el Código de Conducta de la FLA, específicamente la Norma de Cumplimiento sobre la Relación de Trabajo ER.32.3 pues no hubo una real y efectiva consulta a los representantes de los trabajadores en vista a evitar o minimizar el impacto de las medidas.

***La Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo ER.32.4.*** establece el supuesto que, cuando sea inevitable un recorte de personal -temporal o permanente- se debe desarrollar e implementar un plan que mitigue los efectos negativos de estos cambios en los trabajadores y sus comunidades.

En línea de lo expuesto en los párrafos que preceden y examinando si HIALPESA cumplió con la Norma de Cumplimiento ER.32.4 en cuanto a si tenía un plan que mitigara los efectos negativos el cese colectivo, puede decirse que sí tenía un plan, en el cual consideró propuestas tanto para los trabajadores sindicalizados como para los no sindicalizados aunque estas no se dieron a conocer desde la comunicación inicial sino hasta un día antes de la suspensión. Sin embargo, a juicio de la investigadora el referido plan “no fue integral ni suficiente”, pues no incorporaba lo relativo a la suspensión de los contratos de trabajo que HIALPESA tenía contemplado hacer mientras duraba el procedimiento ante la AAT y cómo pretendía mitigar o disminuir los efectos negativos que la suspensión acarrearía en los trabajadores afectados. El haber suspendido los contratos de trabajo de forma intempestiva y sin avisar previamente a los trabajadores fue un elemento que incrementó la afectación de la medida del cese colectivo, pues sin aviso previo les fue impedido el realizar su trabajo y con ello la obtención de sus ingresos para solventar sus necesidades básicas.

Asimismo, el plan del cese/suspensión de contratos no consideró medidas específicas para grupos vulnerables como personas de avanzada edad<sup>20</sup> y personas con alguna enfermedad o bajo tratamiento médico – datos que debieron estar disponibles para la empresa a partir de los registros del personal--. Así también, la compensación económica ofrecida como incentivo para el caso de los trabajadores no afiliados, no tenían ningún dato específico sobre su cuantía ni otra condición, por lo que no daba certeza ni claridad sobre los alcances o límites de tal incentivo; respecto a la propuesta de reubicación para los dirigentes sindicales se aborda de forma específica más adelante. En tal virtud, y siendo que el plan de cese no fue integral ni suficiente, la investigadora también considera incumplida la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA ER.32.4.

---

<sup>20</sup> De los 190 trabajadores suspendidos 25 tienen entre 60 y 69 años.

*La Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo ER.32.5* exige que el “plan” haya sido comunicado claramente y publicado, incluyendo el establecimiento de canales de retroalimentación de los trabajadores, que les permita realizar preguntas y buscar aclaraciones.

El plan sobre el cese colectivo fue compartido por la empresa tanto al Sindicato como a los trabajadores no afiliados; sin embargo; lo que se les comunicó fue únicamente lo relativo a la decisión de iniciar el procedimiento de cese colectivo ante la AAT, así como las medidas propuestas para mitigar los efectos negativos causados por el cese. Dichas medidas se informaron durante las reuniones que sostuvieron, con los no afiliados en las reuniones del 12 y 16 de abril, y con el Sindicato el 4 de junio como se ha citado antes. La investigadora considera necesario aclarar, que las llamadas medidas “alternativas” no lo eran respecto del cese, es decir; el cese o terminación colectiva era una decisión firme para HIALPESA, el carácter alternativo se refería a que de las medidas propuestas los trabajadores podían elegir una.

En ninguna de las actas de las reuniones en que estuvieron presentes los trabajadores no sindicalizados consta que se hayan hecho consultas o realizado aclaraciones sobre las medidas propuestas por HIALPESA, tampoco se hace constar que se haya comunicado a los trabajadores de qué forman podían presentar sus propuestas o pedir más información o aclaraciones a sus dudas ni ante quién se podrían realizar, plazo aproximado y fechas previstas para iniciar el procedimiento ante la AAT, no hay evidencia de que los trabajadores hayan intervenido en alguna manera o hayan expuesto sus preocupaciones.

El Sindicato tuvo conocimiento preciso de la propuesta de HIALPESA en la reunión realizada el día 4 de junio, que como se mencionó anteriormente, consistió en el otorgamiento a los trabajadores afiliados al Sindicato de una de las cuatro medidas que contenía la propuesta. HIALPESA dio al Sindicato hasta las 4:00 pm de ese día para que manifestara su voluntad de negociar. El Sindicato reiteró su petición sobre la información que no se le había proporcionado y propuso la reubicación de todos los afiliados, solicitando a la vez una nueva reunión para el 6 de junio. La empresa no aceptó entregar la información solicitada y reiteró su propuesta, dicha reunión finalizó sin ningún acuerdo. Asimismo, la información sobre el cese colectivo y las medidas propuestas por HIALPESA no fueron publicadas en ningún lugar de las instalaciones, la comunicación por escrito solo era relativa a las causas invocadas por la compañía como justificativas del cese.

Dos días después, el seis de junio los trabajadores no pudieron ingresar a trabajar, en el portón estaba un comunicado de HIALPESA notificándoles que el día anterior (5 de junio) habían solicitado a la AAT el cese colectivo y anunciándoles que a partir de ese día quedaba suspendida su obligación de asistir al centro de trabajo señalando los nombres de los 190 trabajadores afectados con dicha medida. Sin explicar cuál era el efecto real sobre sus ingresos u otras condiciones relativas a trabajadores en condición de vulnerabilidad en virtud de dicha suspensión, así como cuáles serían los canales de comunicación específicos que les permitiera a los trabajadores suspendidos realizar preguntas o buscar aclaraciones. El Gerente de Recursos Humanos confirmó a la investigadora que ese día, 6 de junio, él salió a la calle en las afueras de la planta y dio algunas explicaciones a los trabajadores suspendidos que llegaron a trabajar pero no pudieron ingresar a la planta sobre la nota de la Fábrica postzada en el portón. Esto no puede considerarse un canal o espacio de comunicación adecuado ante un hecho de tan significativo impacto para los trabajadores.

La suspensión de los contratos mientras dura el procedimiento es una facultad del empleador en caso que sea necesaria<sup>21</sup>, ni el Sindicato ni los trabajadores pudieron predecirlo como parte del proceso si no se les notificaba. Dicha medida debió ser parte del plan que HIALPESA pretendía ejecutar en el marco del cese. La suspensión

---

<sup>21</sup> Art. 48 letra c) 2º párrafo de la LCPL.

causó el efecto contrario a la finalidad de mitigar las consecuencias negativas del cese. Al dejarlos sin ingresos de forma imprevista constituyó una medida más gravosa para ellos y sus familias, que era lo que se pretendía evitar o mitigar. En tal virtud, a partir de las anteriores consideraciones, la investigadora cree que tampoco se cumplió con la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA ER. 32.5.

*La Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo ER.32.6* establece que los empleadores deberán dar la oportunidad para transferirse a otras plantas propias en el país, a un salario comparable, y hacer todo esfuerzo para facilitar su recontratación en otras empresas del país.

La medida consistente en reubicación a otras áreas de la empresa o a otras empresas no fue ofrecida a los trabajadores por parte de HIALPESA, únicamente surgió como una medida excepcional para los dirigentes sindicales en la última reunión que tuvieron el 4 de junio. La empresa ofreció la reubicación con media jornada y el 50% del salario básico que tenían en ese momento. El Sindicato no la aceptó y reaccionó proponiendo la reubicación de todos los trabajadores.

La Gerencia explicó a la investigadora que tal medida para la generalidad de los trabajadores de la planta fue considerada “no viable”, porque todos los puestos de trabajo en las otras áreas ya estaban ocupados por otros trabajadores y no era posible incrementar los puestos de trabajo ya que eso no produciría el efecto que se pretendía que era la reorganización estructural, reducir los costos, mejorar la situación de la Fábrica y no afectar al resto de trabajadores. Asimismo, explicó que las labores que se realizan en otras áreas son distintas, con maquinaria y procesos diferentes por lo que tendrían que contratar personal para capacitarlos, según la Gerencia, los operarios del área de manufactura (confección) “son especializados”, y agregó: “un hilandero no va a saber hacerlo, no hay predisposición de ellos (de los trabajadores afectados con el cese) para pasar a confección”.

Más adelante en la entrevista con la Gerencia reconocieron que no era indispensable la experiencia en todos los cargos en el área de confección porque tienen una escuela de entrenamiento, esto fue corroborado en distintas ocasiones por la investigadora con el dicho de trabajadores de distintas áreas que afirmaron, que si bien era importante tener experiencia no era indispensable en muchos de los puestos, porque ahí se aprendía, algunos de ellos nunca habían trabajado en una empresa de ese tipo y fueron contratados.

Asimismo, es un hecho conocido que HIALPESA está contratando trabajadores actualmente, hay un rótulo de grandes dimensiones en uno de los portones de la empresa que lo anuncia, la investigadora pudo observar personas que estaban pasando por el proceso de contratación, según se informó se trataba de un grupo de 30 personas para el área de inspección y entre 20 y 30 para el área de confección y para los puestos de inspección no se requería experiencia según se dijo. La Gerencia de RH explicó que en efecto se están haciendo contrataciones pero para reemplazar puestos de personas que han renunciado en los últimos meses. De acuerdo a los datos proporcionados a solicitud de la investigadora en los meses de enero, febrero y marzo ingresaron 810 y egresaron 726, en los meses de abril y mayo ingresaron 86 y egresaron 286; y, desde junio hasta agosto ingresaron 102 y egresaron un total de 240. En lo que va del año resulta un total de 998 nuevos trabajadores.

La tabla que sigue muestra los datos proporcionados por la empresa:

*Año 2019*

Mes	Ingresos	Egresos
Enero	342	239
Febrero	260	246
Marzo	208	214
Abril	57	137
Mayo	29	149
Junio	14	119
Julio	43	114
Agosto	45	7
Total	998	1225

Resulta entonces, que la explicación de HIALPESA del porqué no dio la oportunidad de reubicar dentro de la empresa a los trabajadores afectados con el cese, sino que sólo lo hizo con respecto a los dirigentes sindicales, no es válida a juicio de la investigadora. El hecho que HIALPESA haya contratado en 2019 como nuevos trabajadores a 998 personas de enero a la fecha de la visita in situ implica que la Fábrica no hizo los esfuerzos suficientes para reubicar a los trabajadores suspendidos en otras áreas de producción en la planta, incluso en aquellos puestos que requerían de algún tipo de entrenamiento que la Fábrica puede dar. No se justifica la ausencia de esta medida con haber ofrecido a los dirigentes sindicales la reubicación con media jornada y medio salario pues implicaba una grave desmejora de sus condiciones de trabajo. En general, no hubo una evaluación de las aptitudes, habilidades, destrezas y conocimiento de los trabajadores por la empresa para concluir que no podían desempeñarse en otros puestos de trabajo que claramente y como se ha demostrado con los datos proporcionados por la misma Fábrica, si han estado disponibles.

El ofrecimiento de brindar a través de un tercero acompañamiento y capacitación para potenciar sus habilidades y que así logren reinsertarse en el mercado laboral pudo haber sido una opción aceptable para quienes no quisieran la reubicación, no así para aquellos que lo desearan. Por todo lo anterior, la investigadora considera que HIALPESA también vulneró la Norma de Cumplimiento sobre la Relación de Trabajo ER.32.6.

***b. Análisis de la decisión de HIALPESA sobre la suspensión de los contratos de trabajo de los 190 trabajadores afectados, a la luz de la legislación peruana aplicable y de las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA***

La legislación peruana regula el cese colectivo mediante la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.L. No 728) -en adelante LPCL- y su Reglamento<sup>22</sup>. Señala entre las causas o factores “objetivos” que originan el cese colectivo: “ motivos económicos, tecnológicos, estructurales, o análogos”. La ley no establece definiciones sobre cada una de ellas.

---

<sup>22</sup> Decreto Supremo No 001-96-TR.

El procedimiento se desarrolla en el Art. 48 de la Ley citada en relación con los Arts. 63 al 71 del Reglamento, en él se distinguen las siguientes etapas: 1) Presentación de solicitud de terminación de contratos de trabajo por causas objetivas. El empleador debe informar a los trabajadores a través del Sindicato o directamente si no hay Sindicato, y a la AAT para la apertura del respectivo procedimiento. En caso que el cese incluya a dirigentes sindicales debe presentar una justificación específica sobre ese punto; 2) Negociación directa: el empleador debe negociar con el Sindicato o en su defecto con los trabajadores afectados para acordar las condiciones de la terminación de los contratos o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal; 3) Causa real (Declaración Jurada y Pericia): el empleador debe presentar a la AAT una Declaración Jurada de encontrarse incurso (inmerso) en la causa invocada y acreditarlo con una pericia realizada por una empresa auditora autorizada por la instancia pertinente (no es suficiente la invocación de la causa); 4) Conciliación convocada por la AAT como director del procedimiento; 5) Resolución administrativa: la AAT debe dictarla dentro de los cinco días hábiles siguientes a la finalización de la etapa de conciliación o la decisión de someter el conflicto a arbitraje; 6) Apelación; y, 7) Revisión.

Asimismo, la ley establece como una facultad del empleador solicitar a la AAT la *“suspensión perfecta”* de labores durante el período que dure el procedimiento, dicha solicitud se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. Esta es una medida de carácter cautelar que el empleador puede disponer para que surta efecto *mientras dura el procedimiento de autorización del cese*<sup>23</sup>.

#### ***Inicio del procedimiento de autorización del cese colectivo ante la AAT***

HIALPESA presentó a la AAT la solicitud de cese colectivo por motivos estructurales y la solicitud de “suspensión perfecta” de labores con base a la letra c) del Art. 48 de la LCPL. La solicitud fue presentada el 5 de junio a las 4:56 pm. La AAT dictó una resolución el 2 de julio la AAT, en la que decidió “TENER POR NO PRESENTADA”<sup>24</sup> la solicitud de cese por falta de requisitos legales. HIALPESA interpuso recurso de reconsideración de dicha resolución el cual fue declarado improcedente por resolución del día 19 julio, la que a su vez fue apelada por HIALPESA.

La AAT ha declarado fundado el recurso por medio de resolución del 20 de agosto y como consecuencia ordenó la apertura del procedimiento para que se dé el trámite establecido en la ley y de igual manera la AAT efectúe un control de legalidad ex post sobre el procedimiento seguido por el empleador para realizar la terminación colectiva de los contratos de trabajo. Después de que se preparó este reporte, la investigadora y la FLA fueron informados por el Sindicato que este había presentado su propio informe legal y financiero en respuesta a la posición de HIALPESA sobre los causas comunicadas a la AAT para justificar el cese colectivo. El 16 de octubre, la primera de tres audiencias de conciliación se llevó a cabo como parte del procedimiento ante la AAT pero las partes no alcanzaron ningún acuerdo. El proceso ante la AAT sigue en curso.

Para HIALPESA la decisión de dar inicio al procedimiento ante la AAT se originó ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo con el Sindicato y con los trabajadores no sindicalizados a pesar de los múltiples intentos que dice haber realizado para ello a través del diálogo. Según HIALPESA la decisión la tomó el 4 de junio después de reunirse con el Sindicato y que éste se negara a firmar el acta de dicha reunión, lo que significó para la empresa el rompimiento de la etapa de trato directo y fue así como decidieron acudir a la AAT y decidieron poner como

---

<sup>23</sup> Art. 48 letra c) de la LCPL

<sup>24</sup> Expediente No 85994-2019-MTPE/1/20.2.

fecha para el cierre de operaciones de hilandería y tejeduría, el día 6 de junio, junto con la “suspensión perfecta”<sup>25</sup> de los contratos de trabajo de los 190 trabajadores.

El Sindicato por su parte dijo que para ellos tal proceder por parte de la empresa los tomó por sorpresa por cuanto estaban en un proceso de diálogo y negociación o al menos eso intentaban, el 4 de junio ellos propusieron otra fecha de reunión y reiteraron su petición de información para contar con elementos que les permitieran poder hacer propuestas y seguir dialogando, pero la empresa les dio hasta las 4:00 de la tarde de ese día para dar una respuesta, lo cual no pudieron hacer por el corto tiempo y por no contar con la información pertinente<sup>26</sup>. Cuando llegaron a trabajar el 6 de junio, encontraron cerrada la planta de hilandería y tejeduría y ya no les permitieron ingresar, y como se mencionó anteriormente había un comunicado posteado en el portón principal con el anuncio del inicio del procedimiento ante la AAT y la suspensión de labores con la lista de los nombres de los trabajadores afectados. El Gerente de Recursos Humanos reportó que él estuvo a las afueras de la planta y les dio algunas explicaciones a los trabajadores suspendidos sobre el comunicado de la Fábrica .

Sobre el deber de información y negociación que exige la ley, no debe entenderse como un mero requisito formal. La información proporcionada por la Gerencia debe ser idónea, pertinente y suficiente para exponer a los trabajadores o sus representantes las razones en que funda su decisión y sobre las medidas alternativas para evitarla o minimizarla, así como medidas para mitigar los efectos negativos en caso que sea inevitable a fin de que ello facilite un diálogo real y efectivo

Como se ha dicho en los párrafos que preceden, esto no se advierte plenamente en el presente caso, aunque no se puede negar que sí hubo alguna información y algunas reuniones entre las partes, pero el punto es, que el Sindicato no contó con información suficiente y que necesitaba para poder analizar efectivamente la situación que HIALPESA alegaba. Eso afectó considerablemente la capacidad del Sindicato para opinar y plantear alguna propuesta. Lo mismo puede decirse de los trabajadores no sindicalizados, pues tal como consta en las actas de las reuniones estas fueron de carácter puramente informativo, no consta ningún intercambio con los trabajadores. Con lo cual además de vulnerar la Norma de Cumplimiento sobre el Lugar de Trabajo ER.32.3 también se vulneraría el Art. 48 de la LCPL letras a) y b).

La “suspensión perfecta” no requiere aprobación previa, la ley es clara al decir, que se entenderá aprobada con la “sola” recepción de la solicitud por parte de la AAT, aunque está sujeta a verificación posterior por lo que, la decisión en si misma no es “ilegal”. La ley no exige ningún otro requisito de forma específica; sin embargo, del análisis integral de las normas que regulan el procedimiento del cese, es lógico que si el empleador está considerando cerrar operaciones del área respectiva y por consiguiente suspender los contratos de trabajo de todos los trabajadores de esas áreas, que a su vez los privarán de sus ingresos y prestaciones durante el tiempo que dure el procedimiento ante la instancia administrativa, debió haberlo comunicado al Sindicato y a los trabajadores no sindicalizados con la debida anticipación, como muestra de buena fe y transparencia, principios de ineludible exigencia en todo proceso de diálogo. Esa falta de transparencia y buena fe en el diálogo y consulta con el Sindicato y los trabajadores si bien no puede afirmarse que infringe la ley porque esta no lo exige de forma expresa, si puede considerarse una vulneración a la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo ER.32.3.

Sobre el resto de los requisitos HIALPESA cumplió formalmente, ha presentado la declaración jurada de estar incurso en la causa objetiva invocada y el informe pericial que demuestra la existencia de las causas estructurales que hacen necesario el cese colectivo. Sobre el informe pericial se volverá más adelante al abordar las causas

---

<sup>25</sup> Significa no prestación de servicios y no pago de salario y beneficios.

<sup>26</sup> Acta de fecha 4 de junio (sin firmas)

invocadas por HIALPESA como el fundamento del cese colectivo. La AAT tiene la facultad de examinar dentro del trámite del procedimiento, tanto el procedimiento previo llevado a cabo por HIALPESA como los aspectos de fondo en cuanto a los motivos y causas invocadas y resolver si autoriza o no el cese.

Un nuevo elemento que deberá examinar la AAT es que a la fecha los trabajadores inmersos en el cese ya no son 190, pues ya renunciaron “voluntariamente” al menos 82 La investigadora pudo constatar estas renunciaciones y por tanto estos deberán excluirse del procedimiento, lo que significa que la cantidad de trabajadores cesados es menor al 10% que la ley exige, lo cual podría provocar la improcedencia del cese ya que según datos proporcionados por HIALPESA, al 15 de agosto había un total de 1766 trabajadores<sup>27</sup>. Este nuevo elemento deberá establecerse en el procedimiento ante la AAT, pues recién se ha aperturado y serán las partes que deberán demostrar que a la fecha casi el 50% de los trabajadores que inicialmente fueron afectados, ya no tienen vínculo laboral con HIALPESA.

***c. Análisis sobre la existencia de evidencia de discriminación antisindical en relación con la decisión de HIALPESA de suspender a los 190 trabajadores, de los cuales, como se señaló anteriormente, 95 eran miembros del sindicato y 8 de ellos eran dirigentes sindicales.***

Para examinar este extremo de la investigación es necesario tomar en cuenta los antecedentes y elementos relevantes que han marcado la relación entre el Sindicato y HIALPESA, sobre todo a partir de los años 2012-2013 cuando también se activó el mecanismo de Queja de Terceros ante la FLA y el resultado de la investigación realizada por COVERCO en el año 2014<sup>28</sup> que determinó la existencia de discriminación antisindical, también en el marco de una decisión de cierre del área de hilandería anunciada por HIALPESA y que finalmente no realizó, pero a raíz de la presión provocada por dicha investigación y no por mera voluntad de HIALPESA. Un antecedente de esa naturaleza resulta altamente relevante para tener una referencia sobre la conducta anterior de la parte contra quien se ha interpuesto la Queja.

No puede asimismo, dejar de mencionarse que la historia de las relaciones obrero-patronales desde entonces, a pesar de que han negociado CCT sucesivamente, han estado marcadas por un fuerte accionar de parte del Sindicato y la Federación a la que pertenece, mediante la utilización de mecanismos legales tanto administrativos como judiciales para defender y exigir el reconocimiento y respeto de los derechos de sus afiliados.

De acuerdo con documentación a la que la investigadora tuvo acceso, en virtud de una demanda judicial interpuesta por el Sindicato en el año 2013 y que finalizó en 2017, 76 trabajadores afiliados obtuvieron calidad de trabajadores permanentes; de igual manera, en el año 2014 SUNAFIL<sup>29</sup> determinó infracción por parte de HIALPESA respecto a 611 trabajadores con contratos de trabajo de corta duración y determinó su desnaturalización. Asimismo, entre 2017 y 2019 los afiliados al Sindicato han interpuesto una serie de demandas judiciales mediante las cuales se han obtenido sentencias contra HIALPESA ordenándole reposición de trabajadores por nulidad de despido o despido arbitrario, declarando desnaturalizados sus contratos de corta duración, pago de prima textil, asignación familiar inclusive con pagos retroactivos durante los años de trabajo y otros procesos que se encuentran en trámite en los tribunales de primera y de segunda instancia. La investigadora tuvo acceso al menos a un número de 29 procesos judiciales. El detalle se puede apreciar en una relación de casos en anexo<sup>30</sup>:

---

<sup>27</sup> En un caso anterior la AAT excluyó del procedimiento trabajadores que renunciaron durante el procedimiento. Resolución Directorial No 003-2013/MTPE.

<sup>28</sup> <http://www.fairlabor.org/reports/hialpesa>.

<sup>29</sup> Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

<sup>30</sup> El Sindicato informó que hay muchos casos más en proceso y finalizados pero por razones de tiempo no pudieron proporcionar y que actualmente están elaborando varias demandas por nulidad de despido y exigiendo reposición.

En relación a los casos enunciados resulta relevante destacar el relacionado a la llamada “asignación familiar” que ya forma parte del CCT<sup>31</sup> pero proveyendo un beneficio menor al que establece la Ley No 25129.

HIALPESA inicialmente dijo a la investigadora que no tenían mayores conflictos con el Sindicato, que El Secretario General (Sr. Máximo Gutiérrez) es una persona a la que le gusta el diálogo, pero en cuanto a la asignación familiar, a pesar que ya tenían un acuerdo en el marco de la negociación del CCT 2017-2019 respecto a mantener el monto en dicho concepto como de otros beneficios en los mismos términos que años anteriores, el Sindicato incentivó a un trabajador para demandar a la empresa, dicha demanda fue favorable al trabajador y a partir de ahí surgieron más demandas en su contra. HIALPESA dijo a la investigadora que por este hecho, los propietarios de la empresa consideraron que el Sindicato los había “traicionado”, elemento que para la investigadora es relevante respecto al comportamiento de HIALPESA.

El Sindicato dijo a la investigadora que en diciembre de 2018 HIALPESA les pidió que detuvieran las demandas sobre la asignación familiar, porque si seguían así, *“llevarían a la quiebra a la empresa y se verían obligados a cerrar”*. En esa reunión HIALPESA les propuso un acuerdo del cual les entregó un proyecto denominado: “ACUERDO MODIFICATORIO DE CONVENIO COLECTIVO<sup>32</sup>”. Mediante el cual se proponía nivelar el monto de la asignación familiar establecida en el CCT al monto establecido en la Ley, el acuerdo modificadorio sería efectivo a partir de enero de 2019. Debido a que para entonces ya había sentencias a favor de los trabajadores sobre la asignación familiar, el Sindicato no aceptó dicho acuerdo modificadorio porque iba contra sus derechos ya reconocidos, y consideraron las palabras del Gerente General, señor Pablo Rivera, como una amenaza, las cuales a juicio del Sindicato, se han materializado.

La Gerencia dijo a la investigadora que en efecto se reunieron en diciembre con el Sindicato para hacerle ver al Sindicato las dificultades que la empresa estaba enfrentando y que tenían que buscar soluciones, aunque no mencionaron la propuesta del acuerdo modificadorio en mención. Para la investigadora esta reunión es clave para entender la decisión de HIALPESA. Específicamente, la Gerencia admitió que para los dueños de la empresa la decisión del Sindicato de no aceptar el acuerdo modificadorio del CCT sobre la cláusula de la asignación familiar había sido una “traición” de parte del Sindicato y que se había perdido para ellos, la buena fe. Asimismo, los dirigentes sindicales dan cuenta que se les dijo que si seguían con las demandas podrían llevar a la quiebra a la empresa y se verían obligados a cerrar. La Gerencia afirmó que los acuerdos vigentes en el marco del CCT elevan los costos en forma considerable, a lo que se suma los pagos por las demandas que se han interpuesto, han calculado que por la asignación familiar la cantidad a desembolsar será aproximadamente de DOS MILLONES DE SOLES (S/.2,000.000.00).

Por otra parte, SUNAFIL<sup>33</sup> ha iniciado un procedimiento administrativo sancionador contra HIALPESA, en virtud de solicitud de inspección sobre *“discriminación salarial por motivos sindicales”*. Dicha actuación dio como resultado un acta de infracción a favor de 12 afiliados al Sindicato<sup>34</sup> y la imposición de una sanción por la cantidad de TREINTA Y SIETE MIL OCHOCIENTOS SOLES (S/.37,800.00) por haber incumplido su deber de colaboración al no facilitar la información requerida por dicha autoridad, durante las actuaciones inspectivas realizadas los días 25 de marzo y 11 de abril de 2019, respectivamente.<sup>35</sup>

---

<sup>31</sup> El CCT (20-03-2018) establece en la cláusula No 9 el pago de S/.13.5 por cada hijo -hasta 3) y por cónyuge en concepto de asignación familiar.

<sup>32</sup> La investigadora recibió copia de dicho documento donde consta lo que se menciona.

<sup>33</sup> SUNAFIL, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral es el organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo.

<sup>34</sup> Acta de Infracción No 1133-2019-SUNAFIL/LIM.

<sup>35</sup> Expediente No 1449-2019-SUNAFIL/LIM. Resolución emitida el 17 de mayo de 2019.



## *Cuestiones relacionadas a Libertad de Asociación*

Habiendo un alegato relativo a violaciones a la libertad sindical, resulta relevante mencionar algunos elementos de comportamiento de la Gerencia de HIALPESA constatados en el marco de la visita in situ:

- ***Apoyo a trabajadores para desafiarse del Sindicato.*** La Gerencia de Recursos Humanos dijo haber apoyado al menos a siete trabajadores que manifestaron el deseo de desafiarse del Sindicato, el apoyo consistió en ayudarles a redactar sus cartas de renuncia al Sindicato. La investigadora tuvo a la vista copia de dos de las cartas de desafiliación y en las entrevistas un trabajador dijo haber recibido apoyo para la elaboración de la carta por parte del Gerente de RH. El Gerente manifestó a la investigadora que lo hizo por su deseo de ayudarles.
- ***Arreglo directo de la empresa con dos afiliados al Sindicato.*** La Fábrica hizo arreglos extrajudiciales con dos de los afiliados al Sindicato sin presencia de sus representantes sindicales.<sup>36</sup> Dicho acuerdo contiene una cláusula denominada: “OBLIGACIÓN DE PRESERVAR LA REPUTACIÓN” de ambas partes<sup>37</sup>.
- ***Reunión del Gerente de RH con trabajadores del área de tintorería, lavandería, laboratorio y control de calidad, seguidamente al cierre de operaciones de hilandería y tejeduría.*** Luego del cierre, el Gerente de RH sostuvo reuniones con los trabajadores del área de tintorería, lavandería, laboratorio y control de calidad. En dichas reuniones les manifestó a estos trabajadores que no se preocuparan porque las áreas de hilandería y tejeduría se habían cerrado debido a que reportaban pérdidas pero que no existen tales pérdidas en las áreas donde ellos estaban trabajando. La decisión de cerrar dichas áreas le permitiría a la Fábrica mantener el resto de puestos de trabajo en otras áreas e inclusive mejorar las condiciones de trabajo.
- ***Presencia policial frente a las instalaciones de la fábrica ante marcha de los trabajadores suspendidos.*** El primer día de la visita a la fábrica los miembros del Sindicato hicieron una marcha hacia la empresa, la marcha era pacífica, ellos denunciaban con megáfonos lo que consideraban violaciones a sus derechos y llamaron la atención de los transeúntes con pitos, pancartas, tambores etc. Se ubicaron – después de la marcha al frente de la fábrica al otro lado de la calle sin obstruir el paso hacia el interior ni el tráfico-. En la entrada de la fábrica se encontraba un grupo de policías con equipo antidisturbios. El Gerente de RH dijo que lo hacían cada vez que los trabajadores suspendidos realizaban una actividad similar porque en una ocasión abordaron a los otros trabajadores para entregarles volantes. Lo anterior no justifica la presencia policial, la que esta intimidando a los trabajadores, y por lo tanto viola la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva FOA.14.
- ***Alentar a los dirigentes y afiliados que aún están laborando a crear su propia directiva sindical.*** De acuerdo con evidencia testimonial sólida, representantes de la Fábrica han motivado a dirigentes y afiliados del Sindicato que aún laboran en HIALPESA (principalmente en el área de tintorería) que formen su propia junta directiva y que se olviden de sus compañeros afiliados y directivos afectados por el cierre porque ellos ya no pertenecen al Sindicato. Incluso, el pliego de peticiones para el próximo CCT puede ser negociado entre la Gerencia y ellos sin el involucramiento de los miembros de la directiva suspendidos.

---

<sup>36</sup> La investigadora tuvo a la vista los documentos firmados por los trabajadores y sus respectivas liquidaciones.

<sup>37</sup> La cláusula estipula: “EL TRABAJADOR y LA EMPRESA se comprometen recíprocamente a proteger y preservar el buen nombre y reputación de la otra parte, por lo que se abstendrán de efectuar cualquier comentario, afirmación o declaración, sea en forma verbal, escrita o a través de imágenes que afecten a la otra parte. La obligación de EL TRABAJADOR se extiende además a cautelar el buen nombre de los empleados, funcionarios, ejecutivos, directores y accionistas de LA EMPRESA”.

- ***El ambiente en HIALPESA no es favorable al libre ejercicio de la libertad sindical.*** Se evidenció por la investigadora que existe temor para ejercer el derecho a la libertad sindical por parte de los trabajadores. La Gerencia confirmó que nunca se ha impartido capacitación sobre ese tema, además existe la creencia por parte de los trabajadores que el cierre de hilandería y tejeduría fue por el Sindicato, es decir, porque a las empresas como HIALPESA no les gusta que exista un Sindicato y, en esas áreas era donde estaba la mayoría de los afiliados. Esta creencia generalizada denota que el ambiente no es propicio ni alienta a ejercer la libertad sindical
- ***La negativa injustificada de HIALPESA de reubicar a los trabajadores a otras áreas de la empresa y particularmente a los dirigentes sindicales.*** Tal como ha quedado evidenciado en este informe, HIALPESA ha estado contratando personal durante el transcurso del año y aún después del anuncio del cese colectivo en abril aunque en menor cantidad. Durante la visita in situ se constató que había en marcha un proceso de contratación de aproximadamente 60 personas para diversos puestos; que no hubo un análisis o evaluación de las capacidades o habilidades de los trabajadores afectados por el cese para determinar que en efecto no podrían desempeñarse en otros puestos, muchos de los cuales no requieren experiencia y aunque algunos puestos la requieren la misma empresa podría facilitar su entrenamiento. Asimismo, el ofrecimiento de reubicación a los dirigentes con rebaja de sus condiciones de trabajo no es válido.

#### ***Sobre las razones del cese colectivo:***

HIALPESA argumentó inicialmente tanto al Sindicato como a los trabajadores no afiliados, que el cese colectivo era por motivos económicos, alegando que la empresa se encuentra en “crisis económica” desde el año 2013, la cual de continuar así puede impedirles cumplir con sus obligaciones legales y deudas adquiridas a pesar de las acciones que han realizado desde entonces, para revertirla. Específicamente expresaron 4 causas: 1) el ingreso de hilo hindú a precios más bajos; 2) la falta de respuesta de INDECOPI <sup>38</sup>sobre la imposición de medidas antidumping solicitadas contra el ingreso de hilo hindú; 3) la antigüedad de la maquinaria, cuyo costo de reposición no pueden cubrir; y, 4) Los préstamos e intereses para compra de materia prima.

Posteriormente, HIALPESA modificó la causa originalmente comunicada al Sindicato y a los trabajadores no afiliados, de “crisis económica” a “motivos estructurales”, aunque las razones específicas siempre fueron las mismas; por lo que indistintamente cómo las haya denominado al inicio, lo que importa es si las situaciones en las que basa dicha causal genérica, son reales y de tal gravedad o magnitud que en efecto ponen en riesgo la continuidad del negocio y que a su vez no fueron causadas intencionalmente o por negligencia por parte de HIALPESA; es decir, que HIALPESA hizo todo lo que la diligencia debida exige a un empresario para evitar llegar al punto de tener que decidir el cese colectivo.

Para demostrar tales hechos HIALPESA ha presentado a la AAT un informe pericial de fecha 4 de junio de 2019, elaborado por un auditor autorizado según se dice en el documento. Dicho informe será compartido al Sindicato en el momento que se abra el procedimiento para que éste pueda controvertirlo y presentar otros informes periciales. Todo esto será objeto de examen de la AAT que será la que determinará finalmente si las razones que invoca HIALPESA son reales y válidas, de forma que justifiquen la terminación de los contratos de trabajo de los 190 trabajadores. Durante la visita la investigadora tuvo a la vista el informe pericial solamente para consulta pero no obtuvo una copia del mismo argumentando el asesor legal de la empresa que al no haber sido aún del

---

<sup>38</sup> INDECOPI, el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia de la Protección de la Propiedad Intelectual, es la agencia del gobierno peruano que administra las regulaciones antidumping del Perú.

conocimiento del Sindicato ni de los trabajadores tenía carácter confidencial y no debía ser público. El informe referido confirma según su análisis la existencia de las razones “estructurales” alegadas por HIALPESA para decidir el cierre de las operaciones de hilandería y tejeduría, pero, es preciso subrayar, que el autor aclaró los límites y alcances del referido informe mismo y dijo: “*nuestro trabajo se limitó a comprobar hechos objetivos que hacen procedente el cese colectivo y no comprendió el análisis de causas ajenas a las estructurales que pudieran propiciar dicha medida, ni una evaluación técnica de los reportes o documentos que puedan emitir terceros o la propia Compañía*”.

Lo anterior resulta relevante, por cuanto, el hecho de que puedan existir -como HIALPESA y el informe pericial indica-, razones que puedan justificar el cierre del área de hilandería y tejeduría. De nuevo, el informe pericial no toma en cuenta como lo afirma su autor, “*otras causas ajenas a las estructurales que pudieran propiciar dicha medida*”. Sobre el informe pericial mencionado, la investigadora carece de elementos para descalificarlo por cuanto su experticia y conocimientos no le permiten hacerlo; sin embargo considera que su existencia y veracidad no es suficiente para desestimar *la ausencia de motivación antisindical* (como lo afirma el Comité de Libertad Sindical de la OIT, la reestructuración de una empresa no debería menoscabar directa ni indirectamente la situación de los trabajadores sindicalizados y de sus organizaciones)<sup>39</sup>.

Y es que, aunque se determinara ante la AAT, que el cierre de hilandería y tejeduría es necesario e inevitable por los motivos que invoca HIALPESA, dicha decisión no debería implicar automáticamente el despido de todos los trabajadores, porque antes de llegar a esa conclusión debe demostrarse (no solo invocarse) con acciones concretas y reales que se ha evaluado -objetivamente- la viabilidad de reubicar a los trabajadores en las demás secciones o áreas de la empresa, situación que en este caso, no se ha realizado. Como se dijo antes, HIALPESA no consideró reubicar a los trabajadores afectados con el cese en otras áreas de la empresa, únicamente ofreció reubicar a los dirigentes sindicales, pero a medio tiempo y medio salario.

Finalmente, en una valoración integral de todo los elementos relacionados, sin descartar que en efecto hayan podido ocurrir las circunstancias económicas o estructurales que HIALPESA alega que hacen aconsejable el cierre de operaciones de hilandería y tejeduría, y aún si se consideraran en alguna medida acreditadas por parte de la AAT en el procedimiento recién aperturado, no resultan suficientes, a juicio de la investigadora, para enervar las pruebas e indicios, de que la decisión del cese colectivo obedece también a la existencia del Sindicato y a la acción desplegada por éste en defensa de los intereses y derechos de sus miembros en una acción de discriminación antisindical que fracturaría significativamente a la organización dejándole únicamente con el 35% de su membresía y sin sus principales dirigentes, elemento que no se puede obviar. Habiéndose con ello vulnerado las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo sobre Libertad de Asociación y Negociación Colectiva FOA.5.1, 8.1 y 8.2.

***d. Determinar si HIALPESA pagó los beneficios de Gratificaciones a los 190 trabajadores suspendidos el cinco de junio y confirmar si este pago se ajusta a lo legalmente requerido por la ley peruana.***

Se pudo confirmar que de los 190 trabajadores afectados con el cese, 82 de ellos- incluyendo a dos afiliados- recibieron el pago de la “gratificación por fiestas patrias” correspondiente al mes de julio, dicha suma se incluyó en la liquidación por terminación de la relación laboral. La Gerencia explicó que luego de la suspensión de los contratos, estos trabajadores se acercaron al Departamento de Recursos Humanos y llegaron a un acuerdo con HIALPESA mediante el cual presentaron su renuncia y recibieron una compensación económica denominada “suma graciosa”. La Gerencia no brindó información sobre los criterios utilizados para estimar dicha cantidad. El promedio en tal concepto fue de DOS MIL SOLES (S/.2,000.00). La información proporcionada por la Gerencia

---

<sup>39</sup> Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical de la OIT. Edición 2018, párrafo 1113.

solo da cuenta de 82 trabajadores que recibieron su liquidación<sup>40</sup>. Asimismo, la información relativa a la terminación de la relación laboral y pagos realizados no estaba agregada a los expedientes sino en legajos sueltos en poder del personal de Recursos Humanos. La explicación fue que estaban preparándolos para presentarlos a SUNAFIL.<sup>41</sup>

Todas las liquidaciones revisadas contenían el pago de las siguientes prestaciones sociales: CTS, vacaciones, gratificación de fiestas patrias, remuneraciones pendientes (salario básico, movilidad, colación, prima textil) así como la suma graciosa. HIALPESA entregó a la investigadora la base de datos con el registro de los pagos hechos de los 82 trabajadores detallando los montos específicos de gratificación de fiestas patrias y vacaciones vencidas y proporcionales.

Asimismo, la investigadora pudo constatar que a los 190 trabajadores afectados se les canceló su salario de los primeros cinco días de junio. Todos los trabajadores con los cuales no han llegado a un arreglo aún no han recibido el pago de gratificación de fiestas patrias correspondiente al mes de julio. Dicha información fue confirmada por la Gerencia, están a la espera de lo que se resuelva por la AAT aunque están conscientes que es un pago que deberán hacerlo indistintamente de que se resuelva autorizando el cese o no, pues se trata de derechos adquiridos que no son negociables y debe pagarse aunque se termine la relación laboral. Lo mismo dijeron respecto de las vacaciones vencidas y a las que proporcionalmente tengan derecho. Sin embargo, dijeron que no las pagan en este momento porque es lo que les han aconsejado. De los 190 hay 2 trabajadores con subsidio por accidente que la empresa ha seguido pagando según se constató con las boletas de pago respectivas.

El derecho a gratificación por fiestas patrias está reconocido en la ley No 27735 (28-06-2002) y el Decreto Supremo 005- 2002-TR que contiene las Normas Reglamentarias de la ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad. Se recibe una en julio y otra en diciembre, en ambos meses debe pagarse en los primeros quince días del mes. En principio la ley establece en el Art. 6 que para tener derecho a la gratificación es requisito que el trabajador se encuentre laborando al momento en que corresponda recibirlo, pero el Art.7 regula que en caso de que el trabajador no tenga vínculo laboral vigente en la fecha que corresponda recibirlo tendrá derecho a percibirla de forma proporcional a los meses efectivamente laborados.

*e. Estado de los procedimientos administrativos actualmente en trámite ante SUNAFIL.*

*1. Inspecciones solicitadas por el Sindicato en representación de los 95 trabajadores afiliados afectados por la medida del cese colectivo:*

No	Fecha	Reclamo	Estado actual
1	08-07-2019	Pago de remuneración íntegra del mes de junio/2019 para 95 trabajadores afiliados	En trámite
2	16-07-2019	Pago de graficación de julio 2019 para 95 trabajadores afiliados	El día 12/08/19 se realizó visita inspectiva en la Fábrica y se citó para comparecer al representante de la empresa para el 16/08/19, a fin de que presente comprobantes de pago de la gratificación por fiestas patrias y feriados de enero a julio respecto de los trabajadores afectados por el cese colectivo de contratos de trabajo. El proceso continua ante la SUNAFIL

<sup>40</sup> Para mayor claridad, el pago del bono sólo se aplicó a los 82 trabajadores que renunciaron, los 108 que no renunciaron no han recibido tal pago.

<sup>41</sup> Hay dos inspecciones en curso sobre el pago de gratificaciones y salarios del mes de junio/julio.

## 2. Procedimiento administrativo sancionador contra HIALPESA

Asimismo, como se mencionó antes, derivado de una inspección por discriminación salarial por motivos sindicales que el Sindicato presentó en el año 2017, cuya acta de infracción inicial se dejó sin efecto, se ha ordenado nueva actuación inspectiva. Las visitas inspectivas iniciaron en febrero de este año y en mayo se dio inicio al procedimiento administrativo sancionador contra HIALPESA por no colaborar con la labor inspectiva (obstrucción).

Fecha	Referencia	Instancia	Resolución
17-05-2019	1894-2019-SUNAFIL/LIM/SIAI Ref. Orden de inspección No 20916-2019.  La actuación inspectiva inició el 13-02-2019	Sub Intendencia de Actuación Inspectiva de Lima/SUNAFIL	Total de multa impuesta a HIALPESA: S/37,800 Soles Se determinó incumplimiento por parte de HIALPESA de su deber de colaboración al no facilitar la información necesaria para la inspección ordenada.

### f. Otros hallazgos:

- **Horarios de trabajo excesivamente largos.** La investigadora constató que la mayoría de los trabajadores entrevistados laboran como mínimo 72 horas a la semana. Uno de los trabajadores entrevistados dijo que tenía dos semanas de trabajar de forma consecutiva doce horas cada día. La Gerencia aclaró que tienen 3 tipos de jornada: 1) de 8 am a 5:15 pm, 2) de 8 pm a 7 am; y, 3) jornada de 12 horas por 4 días de lunes a jueves, y de viernes a sábado como horas extras. La Gerencia reconoció que a pesar de que el horario de trabajo regular en la jornada de 12 horas se ha fijado para realizarse de lunes a jueves, los mismos trabajadores piden laborar viernes y sábado como horas extras. Lo anterior fue constatado en las entrevistas con los trabajadores, ellos sostienen que están de acuerdo en trabajar viernes y sábado y en ocasiones inclusive los días domingo, con horarios de doce horas por día porque de esa forma logran incrementar sus ingresos, ya que con el salario mínimo, no les alcanza para solventar sus necesidades. Indistintamente de las explicaciones que puedan darse, lo cierto es, que este exceso en las horas trabajadas diarias y por semana, vulneran el Art.1 del Decreto Legislativo No 854 sobre Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, modificado por Ley No 27671, así como el Convenio No. 1 de la OIT ratificado por Perú y el Código de Conducta de la FLA, específicamente las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo sobre Horas de Trabajo HOW.1, HOW 1.3 y HOW 2.
- **Pago incompleto de asignación familiar a los afiliados.**<sup>42</sup> A pesar de que hay múltiples sentencias judiciales que han reconocido a favor de los afiliados al Sindicato el derecho al pago de la asignación familiar conforme a la ley No 25129, la empresa sigue aplicando el CCT para los que no han interpuesto demandas o aún no han obtenido una sentencia firme. A los trabajadores afiliados al Sindicato se les debe el monto complementario de asignación familiar para cumplir con el monto legalmente requerido. La corrección en el pago de la asignación familiar también requerirá ajuste en los montos de otros beneficios sociales

<sup>42</sup> A los trabajadores no afiliados al Sindicato la asignación familiar se calcula y paga conforme a ley No 25129.

- **Ausencia de política sobre libertad de asociación y de capacitación al personal.** HIALPESA no cuenta con una política sobre libertad de asociación y nunca se han impartido capacitaciones o charlas sobre el tema ni al personal de Dirección y Gerencia como tampoco al resto de trabajadores. Esto fue reconocido por la Gerencia y por los trabajadores entrevistados.
- **Firma de documentos sobre renuncia de derechos y exención de responsabilidad a favor de HIALPESA a cambio de la liquidación.** La investigadora constató que algunos trabajadores afectados por el cese que presentaron su renuncia y recibieron su liquidación, firmaron un “acuerdo extrajudicial” mediante el cual hacen una amplia renuncia a ejercer acciones sobre acreencias a su favor -de cualquier naturaleza- y hacen un reconocimiento de satisfacción de todas las pretensiones que pudieran tener derivadas de la relación laboral. Incluido en este acuerdo está una cláusula denominada: “OBLIGACIÓN DE PRESERVAR LA REPUTACIÓN” en los términos antes referidos en este reporte. Dicho documento no cuenta con la firma de la empresa por lo que se presume que el trabajador no recibió copia. Esta liberación y renuncia de derechos por parte del trabajador a cambio de la liquidación de sus prestaciones y la denominada “suma graciosa” contradice la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA ER.19.3 según la cual los empleadores no deberán obligar a los trabajadores a firmar una exención de responsabilidad o formato de consentimiento sobre otros derechos como condición para recibir su liquidación y otros beneficios complementarios de la compañía, y no amenazarán con retener los beneficios si los trabajadores no firman.
- **Traslado de producción.** Durante la visita in situ se contó con información relacionada a que HIALPESA ha trasladado la producción hacia una planta ubicada en Chincha, bajo la razón social de “JANTEX S.A.C.” y, que incluso había trasladado máquinas tejedoras circulares. Dicha situación fue negada en reiteradas ocasiones por HIALPESA, indicando que únicamente compran hilo a la referida empresa al igual que a FILASUR. HIALPESA indicó además, que el servicio de tejido lo realizan a través de terceros a los que se les provee del hilo y accesorios<sup>43</sup>. Con base a la información testimonial y documental e inspección ocular realizada, a juicio de la investigadora hay elementos suficientes para afirmar que sí existe una vinculación entre ambas empresas, dos de los Gerentes de HIALPESA también son ejecutivos de JANTEX<sup>44</sup> y que es posible que se haya trasladado maquinaria (tejedoras circulares) a la referida planta. El hecho de que HIALPESA se provea de hilo de una planta en cuya conducción participan dos de sus altos ejecutivos debilita su principal argumento para cerrar hilandería y tejeduría relacionado al bajo costo del hilo hindú.
- **Utilización de contratos temporales como una práctica generalizada.** La investigadora pudo constatar que la utilización de contratos a corto plazo (de un mes o dos) es una práctica generalizada en HIALPESA, todos los trabajadores entrevistados -salvo los que por resolución judicial fueron declarados trabajadores permanentes-, tienen contratos de corta duración. Estos incluyen a 17 de los 95 trabajadores afiliados al Sindicato afectados por el cese colectivo con una antigüedad entre los 4 y 22 años, que fueron suspendidos incluso antes que el plazo contractual venciera (31 de julio). Si bien la legislación peruana (Ley No 728 y/o Decreto Ley 22342) permite -sin límite alguno- el recurso a la contratación de corta duración, el empleo de los trabajadores con sucesivas renovaciones de contratos de corta duración contradice el Código de Conducta de la FLA, principalmente las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo ER.9, ER.9.1, ER.9.2 y ER.9. 3.

---

<sup>43</sup> Anexo 2

<sup>44</sup> En Registro Público la SUNAT aparece como principales ejecutivos a los señores Pablo Alfonso Rivera Perales y Álvaro Martín Abusada Abusada. <https://www.datosperu.org/empresa-jantex-sac-20554912321.php>

## VII. Conclusiones

1. Existe evidencia que la decisión de HIALPESA de cerrar las operaciones de las áreas de hilandería y tejeduría, con la consiguiente terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores que ahí laboraban, fue motivada, entre otras circunstancias, por la actividad desplegada por el Sindicato en defensa de los intereses y derechos de sus afiliados, sobre todo en los últimos años y meses anteriores al anuncio de la medida.
2. La AAT será la autoridad que determine la legalidad del cierre de ambas áreas de producción en HIALPESA en el marco del análisis de la validez de la causa invocada para el cierre.
3. Si bien HIALPESA tenía un plan sobre el cese colectivo, su comunicación y consulta/diálogo con los representantes de los trabajadores no fue “efectiva” y no permitió valorar otras alternativas o medidas distintas a las ya decididas, lo que confirma que el proceso fue predominantemente de carácter informativo.
4. HIALPESA no consideró en su propuesta medidas para mitigar los efectos negativos de su decisión respecto de grupos vulnerables como personas de avanzada edad, trabajadores bajo tratamientos médicos o con alguna discapacidad.
5. La decisión de suspender sin previo aviso los contratos de trabajo fue una medida que agravó los efectos del cese en cada uno de los trabajadores, al privarlos intempestivamente de sus ingresos vitales por tiempo indefinido y los expone a un grave riesgo sobre todo considerando que muchos exceden los 60 años.
6. La decisión de HIALPESA de no brindar a los trabajadores afectados, entre ellos los dirigentes sindicales, la oportunidad de desempeñar otros puestos de trabajo en otras áreas de la empresa, fue subjetiva y carece de justificación. Dicha decisión se tomó sin una evaluación objetiva de las capacidades, habilidades y conocimiento de cada uno de los trabajadores ni de los puestos que podrían desempeñar, aún aquellos que podrían requerir algún tipo de entrenamiento. Esto pese a que han habido puestos disponibles y que la empresa tiene la intención de invertir en ampliar el área de confección.
7. HIALPESA decidió iniciar el procedimiento ante la AAT sin haber agotado lo suficiente el proceso de diálogo y negociación con el Sindicato; sin embargo, eso no es impedimento para que dentro del procedimiento ante dicha instancia puedan esforzarse por llegar a acuerdos que satisfagan los intereses de ambas partes.
8. Se constató que 82 de los 190 trabajadores afectados por el cese, ya no tienen vínculo laboral con HIALPESA, por lo que pueden ser excluidos del procedimiento de autorización del cese ante la AAT; quedando menos del 10% del total de trabajadores que exige la ley sujetos a la suspensión.
9. De los 95 trabajadores afiliados al Sindicato suspendidos, 17 tenían un contrato de corto plazo que venció el 31 de julio, fecha en la que ya estaban suspendidos. Dos trabajadores de este grupo renunciaron voluntariamente después de la suspensión.
10. Es muy probable que HIALPESA haya trasladado producción a una planta vinculada con la misma, ubicada en Chincha .
11. HIALPESA complementa la elaboración de tejido a través de servicio de terceras empresas o talleres.
12. Las jornadas de trabajo y número de horas de trabajo a la semana exceden los límites establecidos en las leyes y en las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA.
13. HIALPESA cumple el pago de la asignación familiar conforme la ley solo a los trabajadores amparados por el CCT que interponen demanda.<sup>45</sup>
14. HIALPESA tiene una práctica generalizada de utilización de contratos de trabajo de corta duración.

---

<sup>45</sup> El Gerente de RH dijo a la investigadora que solo a los trabajadores que han demandado se les paga la asignación familiar conforme a la ley.

## VIII. Recomendaciones

1. Independientemente del curso que tome el procedimiento ante la AAT y su resultado, HIALPESA debe realizar todos los esfuerzos que sean necesarios para proceder de inmediato a reincorporar a los trabajadores afiliados al Sindicato y reubicarlos en otras áreas de la empresa, previo a una evaluación de los perfiles de cada uno, sobre sus habilidades, experiencia, capacidad, destrezas, etc. así como de los puestos de trabajo que pudieran desempeñar. El Sindicato debe ser consultado en este proceso.
2. Como parte de este proceso, HIALPESA deber contactar a los trabajadores suspendidos e iniciar un dialogo para reincorporar a aquellos trabajadores que deseen continuar trabajando en HIALPESA en posiciones similares y bajo condiciones de trabajo comparables.
3. En el proceso de reincorporar a los trabajadores afiliados al Sindicato suspendidos, HIALPESA debe respetar el estatus de trabajadores permanentes, se debe incluir a aquellos con contratos de trabajo de corto plazo que fueron suspendidos antes que el termino contractual terminara.
4. HIALPESA debe compensar a los trabajadores suspendidos por el monto de sus salarios y demás beneficios legales y contractuales desde la fecha de la suspensión de sus contratos hasta su efectiva reincorporación, incluyendo la gratificación por fiestas patrias. Esto debe llevarse acabo de manera expedita después de la publicación de este informe.
5. HIALPESA debe adecuar sus prácticas de contratación con respecto a los contratos a corto plazo para cumplir con los lineamientos de la FLA, incluso con los Principios del Código de Conducta y Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA.
6. HIALPESA debe pagar a todos los trabajadores, independientemente de si están cubiertos por un CCT o no, el beneficio de asignación familiar conforme a la ley nacional.
7. HIALPESA debe desarrollar, luego de consultar con los representantes de los trabajadores, una política sobre libertad de asociación y negociación colectiva, libre de discriminación y capacitar al 100% de su personal -a Gerencia y a trabajadores también- con respecto a estos derechos.
8. La Gerencia debe leer y publicar en la planta un comunicado sobre el respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva por parte de HIALPESA. El comunicado debe leerse y publicarse en todas las áreas de la empresa, frente a testigos de honor como la FLA y otras organizaciones de la sociedad civil. El contenido de dicho comunicado será definido de forma conjunta entre HIALPESA, las marcas y la FLA.
9. HIALPESA debe realizar todos los esfuerzos necesarios para continuar el diálogo con los representantes de los trabajadores, sobre la base de la transparencia y de la buena fe.
10. HIALPESA deber elaborar en consulta con los representantes de los trabajadores una política y procedimiento que permita identificar y detallar todos los aspectos y pasos relacionados con la suspensión o terminación de contratos de trabajo ante una situación de reducción de personal, cierre definitivo o liquidación.
11. HIALPESA deberá conceder facilidades necesarias para que el Sindicato pueda comunicarse con los trabajadores de la empresa, incluyendo a través de murales o vitrinas en lugares visibles de la planta donde ellos puedan publicar información relacionada con el quehacer del Sindicato -- dentro de los límites que las leyes establecen y respetando la autonomía sindical.
12. HIALPESA debe conceder acceso a los dirigentes del Sindicato a todas las áreas del trabajo cuando sea necesario, sujeto al acuerdo entre las partes.



13. HIALPESA debe entregar a los trabajadores que renunciaron, copia de los acuerdos que firmaron, incluyendo la firma de HIALPESA y debe agregar toda la documentación relacionada en los expedientes de los trabajadores.
14. En caso de lograrse un acuerdo con el Sindicato en torno al cese, reubicación de los trabajadores u otros aspectos relacionados, éste debe ser publicado en áreas visibles de la Fábrica accesible para los trabajadores.
15. Dentro de los 6 meses posteriores a la publicación de este reporte, la FLA debe realizar una investigación de verificación en HIALPESA para confirmar que las recomendaciones de este reporte se están cumpliendo y que el plan de remediación desarrollado por los compradores afiliados a la FLA esta siendo implementado por la Fábrica.
16. Las marcas afiliadas a la FLA, (clientes de HIALPESA ) deben requerir más información a HIALPESA sobre la forma en que está cubriendo su necesidad de hilo y tela a fin de transparentar de forma clara cómo funciona su cadena de producción actualmente y si ha trasladado maquinaria a JANTEX u otras empresas para continuar elaborando tejidos.
17. Las marcas o la FLA deben dirigir una investigación especial para indagar sobre los “proveedores de servicio de tejido” de HIALPESA y determinar las condiciones laborales de los trabajadores en dichas fábricas o talleres de manera que se pueda constatar si están cumpliendo las leyes, con respecto al pago de la prima textil, bonificación por trabajo nocturno, asignación familiar, horas extras, pago de utilidades. Así como con la negociación colectiva y la libertad sindical y las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA.

## IX. Anexos

### 1. Relación de entrevistas realizadas y documentos revisados

Entrevistas realizadas fuera de la fábrica	<p>1 entrevista inicial con el Secretario General del Sindicato y 2 dirigentes de la Federación</p> <p>1 entrevista grupal con trabajadores afiliados suspendidos incluyendo dirigentes del Sindicato (49 trabajadores en total)</p> <p>Entrevistas diversas con el Secretario General del Sindicato durante la visita y por teléfono.</p>
	1 entrevista con la Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
	1 entrevista con 2 representantes de Armstrong
Entrevista dentro de la fábrica	<p>1 entrevista inicial a la Gerencia con la participación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gerente General</li> <li>• Gerente Comercial</li> <li>• Jefe Comercial</li> <li>• Gerente de Recursos Humanos</li> <li>• Asesor Legal</li> <li>• Asesora Legal</li> </ul> <p>1 entrevista únicamente con el Jefe Comercial</p> <p>1 entrevista con el Gerente Comercial, Jefe Comercial y Gerente de Recursos Humanos</p> <p>Con el Gerente de RH se sostuvo comunicación constante durante la visita.</p> <p>Consultas diversas a personal de Recursos Humanos</p>
Entrevistas a trabajadoras y trabajadores activos	<p>Total: 25 trabajadores:</p> <p>(3 dirigentes sindicales y 22 trabajadores de distintas áreas entre afiliados y no afiliados)</p>
Documentos revisados	<p>Reglamento Interno de HIALPESA</p> <p>Política de Desvinculación Laboral</p> <p>Contrato Colectivo 2017-2019</p> <p>26 resoluciones judiciales de primera y segunda instancia relacionadas al pago de asignación familiar</p> <p>15 resoluciones judiciales de primera y segunda instancia sobre despido y reposición</p> <p>14 resoluciones judiciales de primera y segunda instancia sobre prima textil</p> <p>2 resoluciones de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de 76 contratos de trabajo</p> <p>Acta de imputación de cargos contra HIALPESA No 1894-2019/SUNAFIL/ y acta de infracción No 1133-2019 relativa a Discriminación Salarial</p> <p>Borrador de Acuerdo Modificador de Convenio Colectivo sobre asignación familiar</p> <p>22 expedientes de trabajadores afectados por el cese</p> <p>10 legajos de documentos relacionadas a la renuncia y liquidación de los no afiliados y 2 afiliados</p> <p>7 boletas de pago</p> <p><i>Documentos relacionados con el cese colectivo:</i> carta de fecha 9-04-19 comunicando al Sindicato y a los trabajadores no afiliados lo relativo al cese y sus causas, diversas cartas cruzadas con el Sindicato y viceversa, actas de reuniones con el Sindicato y con los Trabajadores no afiliados, listas de asistencia con sus firmas, escritos presentados a la AAT sobre el inicio del procedimiento administrativo, resoluciones del MTPE, escritos interponiendo recursos, el informe pericial de un auditor autorizado contratado por HIALPESA (solo para vista) y resoluciones dictadas por la AAT.</p> <p>Listados: de personas activas al 05-06-2019, de trabajadores afectados por el cese colectivo, trabajadores afiliados, trabajadores de las distintas áreas, trabajadores con vacaciones vencidas o por vencer, ingresos y egresos 2018-2019, liquidaciones de trabajadores que renunciaron, trabajadores suspendidos con antigüedad y edad, planilla de pago de cinco días de junio,</p>

	Acta de infracción No 1179-2014/SUNAFIL/ Desnaturalización de 611 contratos
	Solicitud de inspección sobre pago de gratificación de julio 2019
	Solicitud de inspección sobre pago de remuneración del mes de junio 2019
	Lista de principales proveedores de tejido
	2 cartas de desafiliación
	Expediente de negociación de CCT período 2019-2020/94151-2019-MTPE/1/20.21
	Legajo de Ordenes de Servicio de Tejido a distintas empresas/talleres

## 2. Relación de talleres proveedores de servicio de tejido e hilo para Hialpesa<sup>46</sup>

No	Nombre/Taller
PROVEEDORES DE SERVICIO DE TEJIDO	
1.	CORPORACIÓN TEXTIL ESPAIN & ESPINOZA S.A.C.
2.	MILLATEX S.A.C.
3.	PORRAS LLACCTAHUAMAN JULIO CESAR
4.	CONSORCIO FAZZA S.A.C.,
5.	TEXTILERA SURI DEL PERÚ S.A.C.
6.	CORP. TEXTIL IMPERIO DEL SOL S.A.
7.	CORPORACIÓN RIP SOL S.A.C.
8.	MAQCH
9.	CORPORACIÓN TEXTIL REMALUZ S.A.C.
10.	INVERSIONES AWAY S.A.C.
11.	CONFECCIONES TEXTIMAX S.A.
12.	SERVICIOS TEXTILES ASOCIADOS S.A.C.
13.	IDEAS TEXTILES S.A.C
14.	LOOP FINE S.A.C.
15.	TEXTIL SAN RAMÓN S.A.
16.	TRICOT FINE S.A.
17.	VILLA TEX S.A.C.
18.	CORTEZ JUAREZ ELMER
19.	CORPORACION SPORTING S.A.C
20.	TEXTIL COTTON FINE S.A.C.
21.	S&B NUEVA GENERACIÓN S.A.C.
22.	TEXTIL BALENO S.A.
PROVEEDORES DE HILO	
23.	JANTEX S.A.C.
24.	FILASUR S.A.

<sup>46</sup> La investigadora tuvo a la vista un legajo de 35 órdenes de servicio de tejido para algunos de los talleres mencionados. HIALPESA les provee del Hilo.

3. Relación de demandas y sentencias judiciales interpuestas por el Sindicato y/o afiliados contra Hialpesa:

<i>No</i>	<i>Fecha de resolución</i>	<i>Referencia</i>	<i>Instancia</i>	<i>Resolución</i>
1	04-05-2017	31538-2013-0-1801-JR-LA-11	Octava Sala Laboral Permanente	Declara la ineficacia (desnaturalización) de los contratos de trabajo de 76 afiliados y ordenó su regularización como trabajadores a plazo indeterminado.
2	27-02-2014	1179-2014	MTPE/Inspección de trabajo	Determina infracción por parte de HIALPESA en relación a 611 contratos de trabajo desnaturalizados.
3	20-08-2018	03471-2015-0-3207-JR-LA-03	Sala Laboral Permanente	Declara desnaturalizados los contratos.
4	10-08-2018/03-09-2018	09001-2015-0-1801-JR-LA-12	Sala Laboral Permanente	Ordena pago de <b>prima textil</b> y otros.
5	10-05-2018	14961-2015-0-1801-JR-LA-12	Octava Sala Laboral Permanente	Ordena pago de <b>prima textil</b> y otros.
6	21-11-2018	14969-2015-0-1801-JR-LA-41	Primera Sala Laboral Permanente	Ordena pago de <b>prima textil</b> y otros.
7	06-04-2018	14959-2015-0-1801-JR-LA-12	Octava Sala Laboral Permanente	Ordena pago de <b>prima textil</b> y otros.
8	06-12-2017	14966-2015-1801-JR-LA-12	Séptima Sala Laboral	Ordena pago de <b>prima textil</b> y otros.
9	19-10-2017	14968-2015-0-1801-JR-LA-12 (S)	Séptima Sala Laboral Permanente	Ordena pago de <b>prima textil</b> y otros.
10	08-04-2019	03111-2017-0-3207-JR-LA-03	Sala Laboral Permanente	Declara la indemnización por despido arbitrario
11	10-04-2019	03146-2017-0-3207-JR-LA-03	Sala Laboral Permanente	Declara la nulidad del despido y ordena la reposición del trabajador y pago de prestaciones sociales inclusive prima textil.
12	17-06-2019	01603-2019-0-3207-JR-LA-03	Tercer Juzgado de Trabajo Permanente	Admite la demanda y señala fecha de audiencia conciliatoria
13	19-07-2019	0256-2018-0-3207-JR-LA-03	Sala Laboral Permanente	Reconoce la desnaturalización de los contratos y resuelve y que el trabajador se encuentra sujeto a un contrato de duración indeterminada.
14	07-06-2019	13851-2015-0-1801-JR-LA-08	Octavo Juzgado Especializado Permanente	Reconoce la desnaturalización de los contratos de trabajo, declara sin causa el despido y ordena la reposición del trabajador a su puesto de trabajo.
<b>ASIGNACIÓN FAMILIAR Y OTROS</b>				
15	25-07-2019	00962-2019-0-3207-JP-LA-01	Tercer Juzgado de Trabajo Permanente	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reintegro de asignación familiar</li> <li>● Que se pague el 10% del salario mínimo conforme a la Ley No 25129.</li> <li>● Que se continúe pagando la asignación familiar por cónyuge según el CCT</li> </ul>
16	12-02-2019	09788-2018-0-3207-JP-LA-01	Segundo Juzgado de Trabajo Permanente	Ídem

17	02-07-2019	0959-2019-0-3207-JP-LA-02	Tercer Juzgado de Trabajo Permanente	Ídem
18	18-07-2019	01227-2019-0-3207-JP-LA-01	Tercer Juzgado de Trabajo Permanente	Ídem
19	02-07-2019	01228-2019-0-3207-JP-LA-02	Tercer Juzgado de Trabajo Permanente	Ídem
20	18-07-2019	01226-2019-0-3207-JP-LA-02	Tercer Juzgado de Trabajo Permanente	Ídem
21	07-06-2019	00068-2019-0-3207-JP-LA-02	Segundo Juzgado de Trabajo Permanente	Reprograma audiencia de apelación para 24-09-19/ Sentencia de 1ª instancia a favor de trabajador
22	03-07-2019	05713-2019-0-3207-JP-LA-01	Primero Juzgado de Paz Laboral Permanente	Admite la demanda y señala audiencia para el 22-08-19.
23	24-07-2019	00066-2019-0-3207-JP-LA-02	Segundo Juzgado de Trabajo Permanente	Reprograma audiencia para el 22-08-19 Sentencia de 1ª instancia a favor de trabajador
24	06-08-2019	03751-2019-0-3207-JP-LA-02	Segundo Juzgado Letrado Laboral Permanente	Declara consentida (aceptada) la sentencia a favor del trabajador por no haber sido recurrida por HIALPESA.
25	03-07-2019	00065-2019-0-3207-JP-LA-01	Segundo Juzgado de Trabajo Permanente	Programa audiencia de apelación para el 16-08-19/ Sentencia de 1ª instancia a favor de trabajador
26	16-08-2019	07141-2019-0-3207-JP-LA-01	Primero Juzgado de Paz Letrado Laboral	Admite la demanda y señala audiencia para el 10-10-19.
27	06-08-2019	07005-2019-0-3207-JP-LA-02	Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral Permanente	Admite la demanda y señala audiencia única para el 19-11-2019.
28	24-07-2019	01644-2019-0-3207-JP-LA02	Segundo Juzgado de Trabajo Permanente	Reprograma audiencia de conciliación para 17-09-19.
29	05-08-2019	06231-2019-0-3207-JP-LA-02	Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral Permanente	Previene al demandante subsanar la demanda
30	03-07-2019	05727-2019-0-3207-JP-LA-01	Primero Juzgado de Paz Letrado Laboral	Admite la demanda y señala audiencia para el 26-08-19.
<b>RESOLUCIÓN DE INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR POR OBSTRUCCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA/ DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR MOTIVOS SINDICALES</b>				
31	17-05-2019	1894-2019-SUNAFIL/LIM/SI AI/ Orden de inspección No 20916-2019.	SUNAFIL	Total de multa impuesta a HIALPESA: S/37,800 Soles Se determinó incumplimiento por parte de HIALPESA de su deber de colaboración al no facilitar la información necesaria para la inspección ordenada. La actuación inspectiva inició el 13-02-2019. Se le concedió plazo de 5 días hábiles para presentar descargos.