



Reporte de Verificación
HILANDERÍA DE ALGODÓN PERUANO S.A.

Fecha del reporte: 31 de enero, 2023
Investigadores: Oxfander Ramírez / Martha Maldonado

Índice

| | | |
|------|-------------------------------------|----|
| I. | Antecedentes | 3 |
| I. | Metodología..... | 5 |
| III. | Resultados de la Verificación | 11 |
| IV. | Conclusiones | 26 |
| V. | Recomendaciones..... | 28 |

I. Antecedentes

El 11 de junio del 2019, *Fair Labor Association* (en lo sucesivo, “FLA”) recibió una Queja de Terceros (en lo sucesivo, “TPC”) del Sindicato de Trabajadores de la Hilandería de Algodón Peruano S.A. acusando a la fábrica Hilandería de Algodón Peruano S.A., (en lo sucesivo “HIALPESA”) con respecto a la suspensión de los contratos de trabajo de 190 trabajadores en las áreas de hilandería y tejido, solicitando una investigación del proceso llevado a cabo por HIALPESA y su cumplimiento con el Código de Conducta del Lugar de Trabajo y Normas de Cumplimiento de la FLA. A la fecha de la presentación de la TPC por el sindicato, las compañías participantes de la FLA, *Burton Snowboards* y *47 Brands* se abastecían de HIALPESA.

La FLA comisionó la investigación de estos alegatos a la investigadora independiente, Ena Núñez O'Brien, quien llevó a cabo la investigación en campo del 12 al 16 de agosto del 2019, realizando una visita *in situ* a las instalaciones de HIALPESA y realizando entrevistas con las partes involucradas.

Durante la investigación, se corroboró que a HIALPESA le faltaban varias políticas y procedimientos para garantizar la adecuada gestión y comunicación con trabajadores sobre la terminación y reducción de personal, la libertad de asociación, entre otros temas. Además, existía incumplimiento con respecto al pago de beneficios, derechos laborales y varias Normas de Cumplimiento de la FLA. Se elaboró un Plan de Acciones Correctivas (en lo sucesivo, PAC), y se le solicitó a HIALPESA cumplir con las acciones de remediación.

En septiembre del 2022, VeLaR recibió una solicitud de la FLA para realizar la verificación del estado de la implementación de todas las acciones de remediación incluidas en el PAC. La verificación se llevó a cabo del 2 al 4 de noviembre del 2022, por los investigadores de VeLaR: Oxfander Ramírez y Martha Maldonado (en lo sucesivo, “los investigadores”). Solo *Burton Snowboards* participó en la verificación.

Los investigadores verificaron el estado de la implementación de las siguientes acciones de remediación (R):

- **RN1:** Fortalecer las políticas y procedimientos actuales para detallar suficientemente todos los aspectos del empleo.
- **RN2:** Desarrollar un plan para alejarse de los contratos temporales de trabajo y avanzar hacia la contratación de trabajadores permanentes para apoyar las necesidades regulares del negocio.
- **RN3:** Desarrollar e implementar políticas y procedimientos para capacitar a la gerencia de la fábrica, así como para la interacción con empleados en general y empleados sindicalizados. Reconocer al Sindicato y su papel dentro de la fábrica como se acordó entre la administración de HIALPESA y el Sindicato, lo cual debe ser comunicado a los trabajadores detalladamente y por escrito.
- **RN4:** Garantizar que exista un procedimiento vigente que se cumpla a cabalidad para los pagos requeridos por ley, entregar los pagos correspondientes a los trabajadores que no han llegado a un acuerdo con la compañía y que no recibieron el pago de la gratificación por el asueto nacional de julio.
- **RN5:** Desarrollar e implementar políticas y procedimientos para la reducción de personal que incluyan la

prohibición a la renuncia de los derechos a cambio de recibir la indemnización u otros beneficios requeridos legalmente.

- **RN6:** Corrección del pago de la Asignación Familiar. Desarrollar un procedimiento para evitar que en el futuro se produzcan casos de negociaciones colectivas que contradigan la ley.
- **RN7:** Garantizar que se desarrollen políticas y procedimientos, con sus respectivos plazos establecidos, para la consulta con representantes laborales en casos de despidos.
- **RN8:** Desarrollar e implementar un proceso para la gestión de las horas de trabajo de los empleados conforme a los requerimientos de la FLA.
- **RN9:** En caso de que la decisión de la Autoridad Administrativa de Trabajo (en lo sucesivo, AAT) con respecto a la apelación en curso de HIALPESA favorezca a los trabajadores, todos los salarios deben pagarse íntegramente para cubrir el período de tiempo que comienza cuando la "suspensión perfecta" de labores ocurrió, el 6 de junio del 2019.

I. Metodología

El proceso de verificación se realizó de la siguiente manera:

| Tabla 01 Agenda de la Verificación | |
|------------------------------------|---|
| Fecha | Actividad |
| 2 noviembre, 2022. | Revisión de la documentación anterior recibida. |
| 3 noviembre, 2022. | Reunión de Apertura Entrevista con representantes de HIALPESA. Revisión de los documentos y evidencia presentada por HIALPESA <i>in situ</i> . Visita a las áreas y edificios de las instalaciones de HIALPESA. Entrevista con los representantes del " Sindicato de Tintorería". |
| 4 noviembre, 2022. | Entrevista con los miembros del "Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A." dentro de las instalaciones de HIALPESA. Entrevistas con los trabajadores de producción de HIALPESA dentro de las instalaciones de producción. Entrevista con representantes del "Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A." fuera de HIALPESA Reunión de cierre y de discusión sobre el estado de las acciones de remediación con representantes de HIALPESA. |

Revisión de Documentos

El listado completo de los documentos revisados por los investigadores se ha anexado aquí en el Apéndice "A". Además de los documentos compartidos por HIALPESA, los representantes del "Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A." también compartieron documentos¹ pertinentes al progreso de la remediación.

Interacción con representantes de HIALPESA

Los investigadores realizaron una reunión de apertura (2 de noviembre) y una reunión de cierre (3 de noviembre) con representantes de HIALPESA. Específicamente, los siguientes representantes participaron en ambas reuniones:

¹ Estos documentos se detallan en el Apéndice A.

Tabla 02: Interacción con representantes de la compañía

| |
|--|
| Gerente de Recursos Humanos |
| Jefe de Administración de Personal |
| Jefe de Remuneración y Compensación |

Durante la reunión de apertura, representantes de HIALPESA fueron informados sobre la Verificación, su objetivo y alcance, así como sobre cuáles documentos y evidencia serían solicitados.

Los representantes de HIALPESA mostraron apertura y transparencia, aceptando desde un inicio cuáles acciones habían sido llevadas a cabo y cuáles estaban aún pendientes. Proporcionaron a los investigadores la documentación disponible del listado de evidencia solicitada que sería revisada por VeLar, e indicaron cuál evidencia no estaba disponible o faltaba (ya que había acciones que no habían sido finalizadas).

Durante todo el proceso, hubo una comunicación constante con representantes de HIALPESA, que no se negaron a responder las preguntas planteadas por los investigadores.

Al final del proceso, se revisó nuevamente el listado de acciones de remediación y los investigadores explicaron claramente el estado actual de cada uno de los puntos de remediación y los representantes no expresaron estar en desacuerdo.

Entrevista con representantes sindicales

Durante la reunión de apertura, los representantes de HIALPESA indicaron que además del querellante de la TPC (Sindicato de Trabajadores Hilandería de Algodón Peruano S.A), ahora contaban con un segundo sindicato: "Sindicato de Tintorería" que a su vez contaba con la representación mayoritaria dentro de la fábrica. Los gerentes afirmaron que había alrededor de 55 a 60 empleados inscritos en el segundo sindicato ("Sindicato de Tintorería") y presentaron una copia del Contrato de Negociación Colectiva (CCT) llamada "Acta de Negociación Colectiva" firmada con el "Sindicato de Tintorería".

Los investigadores indicaron que sería necesario conversar con representantes de ambos sindicatos y los gerentes de HIALPESA facilitaron a los investigadores la realización de las entrevistas.

Entrevistas con el "Sindicato de Tintorería"

El 3 de noviembre, HIALPESA llamó a dos representantes del "Sindicato de Tintorería". Estos representantes fueron entrevistados en una de las salas privadas del área de oficinas proporcionadas por la fábrica.

Durante la entrevista:

- Los investigadores observaron que los representantes de la junta directiva no estaban cómodos, especialmente cuando los investigadores preguntaron sobre la creación del sindicato y su elección como representantes de la junta directiva.
- Los representantes nunca se negaron a conversar con los investigadores. Sin embargo, estos representantes nunca proporcionaron información sobre la creación del sindicato y como llegaron a ser dirigentes sindicales. No presentaron sus credenciales sindicales, ni información alguna que corroborara su estatus sindical.
- Los investigadores preguntaron varias veces estas dos preguntas y los representantes empezaron a molestarse y respondieron que eso no era importante, que lo importante es que el sindicato existe y que ayuda a los trabajadores durante la negociación del Contrato Colectivo.

Entrevistas con el "Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A" dentro de las instalaciones:

El 4 de noviembre, los investigadores nuevamente solicitaron hablar con los representantes del Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A. Representantes de HIALPESA llamaron a dos trabajadores sindicalizados para ser entrevistados en una oficina independiente fuera del edificio principal y cerca de la entrada de las instalaciones. Esta oficina no contaba con la misma privacidad que la anterior, ya que tiene ventanas transparentes y está ubicada cerca del puesto de seguridad.

En esta segunda entrevista, los miembros del sindicato entrevistados declararon que son miembros del sindicato pero no forman parte de la junta directiva del sindicato.

Durante esta entrevista, estos miembros del sindicato:

- Indicaron que laboran en un edificio independiente (una bodega de materiales).
- Explicaron que no tienen permitido tener contacto con el resto de los trabajadores en el edificio principal, son vigilados cada vez que llegan al edificio principal. Los auditores intentaron verificar esta información, y observaron que estos trabajadores si laboran en otro edificio. No se detectó evidencia de vigilancia ya que no encontraron a estos trabajadores en el edificio principal durante el proceso de revisión.
- También declararon que esta situación es diferente para los miembros del Sindicato de Tintorería quienes no están segregados.
- Cuando los investigadores preguntaron sobre el comunicado de los gerentes respecto a la Libertad de Asociación, respondieron que no existe una política, capacitación, ni comunicado oficial sobre este tema.

Entrevista con el "Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A" fuera de las instalaciones:

El 3 de noviembre, los investigadores contactaron a los representantes del Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A. por medio de WhatsApp. Sus números telefónicos fueron proporcionados por la FLA y ellos accedieron a ser entrevistados en un local ubicado a diez minutos de los edificios de HIALPESA. La entrevista se llevó a cabo el 4 de noviembre.

Durante esta entrevista los representantes del sindicato manifestaron lo siguiente:

- El sindicato se formó en 1985.
- En el 2012, el sindicato obtuvo contratos permanentes de trabajo para 1,200 trabajadores quienes previamente fueron contratados con contratos temporales de trabajo durante un periodo continuo, a pesar de tener una relación laboral permanente con la fábrica. La duración de la relación de trabajo variaba de un empleado a otro y ya que eran 1,200, no se pudo especificar el tiempo.
- La reacción de HIALPESA a esta situación fue acosar a los empleados sindicalizados y a los no sindicalizados que tenían contacto con el sindicato, mostrándoles fotografías y videos de sus errores o fallas dentro del edificio y mencionándoles las posibles consecuencias (terminaciones) que serían aplicadas solo si continuaban o se afilian con el sindicato.
- En el 2014 a la **Empleada número 1**² se le reconoció su desempeño de trabajo y la empleada recibió felicitaciones de la fábrica, sin embargo, tres meses después, fue despedida (su contrato de trabajo simplemente no se renovó). La **Empleada número 1** también afirma que preguntó a los gerentes los motivos sin recibir una respuesta adecuada. Pero, fue informada en privado por un empleado administrativo que fue porque fue vista en un centro comercial platicando con un miembro de la junta directiva del sindicato (en ese momento no formaba parte de la junta directiva del sindicato). Entabló una demanda en contra de la fábrica.
- En el 2019, 190 empleados fueron despedidos (nuevamente, sus contratos temporales de trabajo no fueron renovados) ya que 94 de esos empleados eran sindicalizados, el sindicato inició una demanda en contra de la fábrica para esos 94 empleados (este fue el principal alegato investigado por la FLA en la investigación TPC del 2019).
- A la vez que defendían el proceso legal, los gerentes contactaron a algunos miembros del sindicato y les ofrecieron un contrato nuevo si abandonaban el sindicato.
- La fábrica participó directamente en la formación del "Sindicato de Tintorería" con los miembros que aceptaron la oferta y dejaron el "Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A."
- El sindicato obtuvo un CCT con la fábrica por medio de una orden judicial (Laudo Judicial) del 2020 al 2021. Esto significa que no se logró la negociación entre la fábrica y el sindicato, y el sindicato solicitó la intervención del gobierno. Fue la autoridad judicial quien hizo posible las resoluciones del CCT. Sin

² Nombre eliminado por cuestiones de confidencialidad.

embargo, aún están en negociación para firmar el CCT del 2022 al 2023.

- En septiembre del 2021 la **Empleada número 1** ganó la demanda, y la autoridad solicitó a la fábrica reinstalarla en su posición anterior o una similar. Su posición original era “Responsable de Módulo” en el Módulo de Desarrollo de Producto.
- La **Empleada número 1** fue contratada nuevamente, pero en una posición de limpieza y mantenimiento, y se le solicitó laborar en el turno nocturno barriendo un almacén que no estaba en uso.
- La **Empleada número 1** consideró que esto era para mantenerla alejada de los otros empleados que tenían curiosidad sobre su situación y reinstalación.
- Tras discutir la situación con los gerentes, fue trasladada al Almacén de Avíos donde aún labora.
- El 31 de agosto del 2020, la autoridad judicial emitió una resolución sobre la demanda del 2019, y resolvió que, de los 94 empleados despedidos, 87 terminaciones estaban justificadas y 7 no lo estaban. Esos 7 formaban parte de la junta directiva del sindicato, y además ellos tenían contratos permanentes antes del despido.
- La fábrica apeló la resolución el 17 de septiembre del 2020, sobre la reinstalación de siete empleados. El sindicato apeló el dictamen sobre la aprobación del despido de los 87 trabajadores.
- La remuneración de la asignación familiar estaba mal pagada por las siguientes razones: El monto fue establecido en el CCT firmado previo a 1997 y a esa fecha si cumplía con la ley. Sin embargo, en 1997, la compañía dilató las negociaciones, y no se firmaron CCT de 1997 al 2004. Cuando las negociaciones finalmente concluyeron con la renovación del CCT, el monto de la asignación familiar ya no cumplía con el monto fijado por la ley. La fábrica se negó a aumentar el monto, y el sindicato accedió porque no quería perder la oportunidad de renovar el CCT. La fábrica aumentaba el monto año con año, pero no alcanzaba el monto establecido en la ley. Finalmente, en las últimas negociaciones logradas mediante el Laudo Judicial, la fábrica corrigió el monto de la licencia familiar y lo ha pagado conforme a la ley desde febrero del 2021.
- El día de la entrevista, el “Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A.” contaba con 29 empleados afiliados trabajando en la fábrica y 72 empleados cesados por la fábrica (esos empleados son parte de la demanda de 2019).
- Los empleados actuales afiliados laboran en el área de almacén de materiales y no se les permite hablar con otros empleados.
- La junta directiva del sindicato considera que la fábrica sabe que no ganarán el proceso de apelación, pero que busca retrasar la reinstalación de los empleados.

En total, seis miembros del sindicato fueron entrevistados. Un listado de las personas entrevistadas se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 02: Interacción con representantes del sindicato

| SINDICATO | SITUACIÓN LABORAL | NÚMERO DE REPRESENTANTES | LUGAR DE ENTREVISTA |
|---|------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Sindicato de Lavandería | Laborando | 2 | En la fábrica |
| Sindicato de Trabajadores Hilandería de Algodón Peruano S.A. | Laborando | 2 | En la fábrica |
| Sindicato de Trabajadores Hilandería de Algodón Peruano S.A. | En suspensión ³ . | 2 | En las oficinas del sindicato |

Entrevistas con Trabajadores

Entre el 3 y 4 de noviembre, los investigadores realizaron un total de 50 entrevistas con trabajadores en las áreas de acabado, costura, lavandería, tintorería, bordado, estampado, almacén, almacén de producto terminado y corte.

³ Cesados por la fábrica, pero en proceso de demanda judicial para determinar su situación definitiva.

III. Resultados de la Verificación

La verificación se llevó a cabo en base al PAC elaborado para resolver los hallazgos de la investigación realizada por la consultora independiente, Ena Núñez O'Brien, el 12 de agosto del 2019. En esa fecha, se detectaron varios incumplimientos importantes del Código de Conducta y Normas de Cumplimiento de la FLA. Los incumplimientos se relacionaban a la Libertad de Asociación, Reducción de Personal y Compensación.

Las Acciones Correctivas y los resultados de la verificación se detallan en la siguiente tabla. Sin embargo, es importante notar que, a pesar de haber dieciocho hallazgos, solo hubo nueve recomendaciones; dos hallazgos se repitieron y varios hallazgos se abordaban con la misma recomendación.

| | |
|--|---|
| HALLAZGO HIALPESA PAC 2019 No. 1 | |
| NORMA DE CUMPLIMIENTO ER.1.1 | |
| <p>HIALPESA solo tiene una política para terminación de la relación laboral llamada "Procedimiento para la Terminación de la Relación Laboral", que no incluye un procedimiento que cubra todos los aspectos relacionados a la terminación de contratos de trabajo debido a reducción de empleados, pero solo los menciona en general. HIALPESA no cuenta con una política específica sobre las acciones a seguir en casos de reducción de personal que conduzcan a las terminaciones de contratos de trabajo.</p> | |
| RN1 | <p>Construir sobre las políticas y procedimientos existentes para detallar suficientemente todos los aspectos del empleo. Se puede hacer referencia a las leyes locales, pero esto no debe reemplazar los detalles requeridos para que los empleados comprendan las condiciones de empleo y para que la gerencia pueda seguir los procesos correspondientes.</p> |
| | <p>HIALPESA presentó las siguientes políticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pagos y compensaciones ▪ Libertad de Asociación ▪ No Discriminación y No Trabajadores Infantiles (llamada por HIALPESA como Prevención eliminación y sanción de la discriminación, en contra del trabajo infantil y discriminación) <p>HIALPESA presentó las siguientes políticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pagos y compensaciones ▪ Libertad de Asociación. |

| | |
|---|--|
| <p>RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No Discriminación y No Trabajadores Infantiles (llamada por HIALPESA como Prevención eliminación y sanción de la discriminación, en contra del trabajo infantil y discriminación) <p>Los siguientes procedimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contratación ▪ Terminación (llamada por HIALPESA como Desvinculación) ▪ Quejas y sugerencias para situaciones de acoso, abuso y discriminación, ▪ Prohibición de Trabajo de Menores (llamada por HIALPESA como Prohibición del Trabajo de Menores). <p>Los siguientes protocolos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ No Trabajo Forzado ▪ Promoción Laboral. <p>Sin embargo, no presentaron evidencia de haber realizado capacitación sobre estas políticas, procedimientos y protocolos. Representantes de HIALPESA explicaron que se proporciona el entrenamiento y cubre: Introducción a los derechos laborales y obligaciones, remuneración, administración de personal, beneficios legales y sociales; pero no cubre políticas, procedimientos y protocolos de HIALPESA.</p> |
| <p>HALLAZGO PAC No. 2</p> | |
| <p>NORMA DE CUMPLIMIENTO ER.7.2</p> | |
| <p>El investigador pudo verificar que el uso de contratos de trabajo de corto plazo (uno o dos meses) es una práctica general en HIALPESA; todos los trabajadores entrevistados – excepto por aquellos que fueron declarados empleados permanentes por una resolución judicial – tienen contratos de trabajo de corto plazo. Esto incluye 17 de los 95 trabajadores sindicalizados afectados por la suspensión, con una antigüedad de entre 4 y 22 años. Aunque la ley Peruana (Ley No. 728 y/o Decreto Legislativo 22342) permite – sin limitaciones – la contratación de trabajadores por medio de la renovación recurrente de contratos de trabajo de corto plazo, esta práctica viola las Normas de Cumplimiento de la FLA.</p> | |
| <p>RN2</p> | <p>Utilizando la información histórica del negocio, desarrollar un plan para alejarse del uso de contratos temporales de trabajo y acercarse a la contratación permanente de trabajadores que sostenga las necesidades regulares del negocio. Este plan debe consultar las Normas de Cumplimiento de la FLA y debe incorporar las políticas y procedimientos por escrito para la contratación.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN</p> | <p>Sobre este punto, representantes de HIALPESA declararon que la fábrica continúa implementando contratos de trabajo de corto plazo y no presentó un plan para la eliminación o reducción de esta práctica.</p> <p>Los expedientes de 50 empleados fueron revisados, y se confirmó que HIALPESA continúa utilizando contratos temporales de trabajo. Como parte de esta muestra, hay trabajadores que han trabajado para HIALPESA durante periodos que van desde los 4 meses hasta los 17 años y continúan laborando bajo contratos de trabajo de corto plazo continuos.</p> <p>Los Gerentes de HIALPESA declararon que, dado que son exportadores de algodón, tienen permitido utilizar los contratos de corto plazo. Esto se basa en el Artículo 32 del Decreto de Ley N.º 22342 que establece que aquellas industrias consideradas como exportadores no tradicionales (esto incluye productos de algodón), pueden contratar trabajadores bajo la modalidad de contratos de trabajo de corto plazo tomando en cuenta sus necesidades de producción.</p> <p>Es importante mencionar que aun y cuando es una práctica permitida por ley, es contraria a lo establecido por el Código de Conducta y Normas de Cumplimiento de la FLA⁴.</p> |
| <p>HALLAZGO PAC No. 3</p> | |
| <p>NORMAS DE CUMPLIMIENTO ER.9.1, ER.9.2, ER.9.3</p> | |
| <p>Mismo hallazgo explicado en la Hallazgo No. 2 también viola estas Normas de Cumplimiento; por lo tanto, se incluyó dos veces en el PAC inicial.</p> | |
| <p>RN2</p> | <p>Como era el mismo hallazgo, también era la misma recomendación.</p> |
| <p>HALLAZGO PAC No.4</p> | |
| <p>NORMA DE CUMPLIMIENTO ER.16.1</p> | |
| <p>Se hizo evidente para el investigador que existe temor para ejercer el derecho a la Libertad de Asociación por parte de los trabajadores. La Gerencia confirmó que no cuenta con una política sobre la Libertad de Asociación y nunca se ha proporcionado capacitación o ha tenido discusiones sobre este tema que involucre al personal de las Oficinas Ejecutivas y otros gerentes. Esto fue confirmado por la Gerencia y los trabajadores entrevistados.</p> | |

⁴ Normas de Cumplimiento de la FLA concernientes a la Relación de Empleo ER.9.1; ER.9.2; y ER.9.3

| | |
|-----|---|
| RN3 | <p>Políticas y procedimientos para educar a la gerencia de la fábrica, así como para interactuar con empleados generales y empleados sindicalizados, deben ser desarrolladas e implementadas. Aunque las actividades del Sindicato deben ser independientes, el reconocimiento del papel del Sindicato dentro de la fábrica debe ser acordado (entre la Gerencia y el Sindicato) y detallada por escrito para todos los trabajadores.</p> |
|-----|---|

VERIFICATION
RESULTS

La Política de Libertad de Asociación presentada por HIALPESA menciona lo siguiente:

- La fábrica cumplirá con la normativa nacional y garantizará que su Reglamento Interno, procedimiento y planes de capacitación cumplan con esas normas.
- La fábrica promueve, reconoce y respeta el derecho de los empleados a la Libertad de Asociación.
- La fábrica no discriminará en contra de los empleados por afiliarse a un sindicato.
- La fábrica garantiza que exista un mecanismo efectivo para atender las quejas en el lugar de trabajo.
- La fábrica instalará buzones de sugerencias en puntos estratégicos.
- La fábrica desarrolla prácticas de comunicación sobre la Libertad de Asociación.
- La fábrica pregunta a los representantes de los trabajadores sobre las condiciones de seguridad en el trabajo y también sobre cualquier situación requerida por ley, como lo son los despidos de los trabajadores.
- Los representantes de los sindicatos son elegidos por los trabajadores sin la interferencia de la fábrica.
- La fábrica garantiza que las negociaciones colectivas cumplan con los requisitos legales y sigan los pasos para llegar un buen entendimiento con los representantes de los trabajadores comenzando con la recepción de sus propuestas, manteniendo reuniones con los representantes y terminando con un registro administrativo en la que aborden los acuerdos.

Sin embargo, esta política **no**:

- Especifica cómo HIALPESA garantizará que los derechos a la Libertad de Asociación de los trabajadores sean respetados; por ejemplo, no especifica que no se permitirán represalias ni sanciones por ejercer el derecho de una u otra forma, y de cómo se aplicará por la fábrica con gerentes y supervisores.
- Establece el compromiso a la no intervención con las decisiones de los trabajadores sobre la creación de un sindicato, organización y otras actividades sindicales.
- Incluye un documento que detalle por escrito el reconocimiento del papel del

sindicato en la fábrica posterior a un acuerdo entre la Gerencia y el Sindicato (esto es parte de la recomendación).

- Menciona que los sindicatos tendrán permitido realizar sus actividades libremente y que los miembros de la junta directiva podrán llevar a cabo sus funciones sin estar sujetos a represalias.

Por otra parte, cuando a los representantes de HIALPESA se les solicitó presentar evidencia de la capacitación sobre esta política, ellos indicaron que dicha capacitación no se ha llevado a cabo, y que los trabajadores no han sido informados sobre esta política (actualizada en agosto del 2022).

Lo anterior pudo ser corroborado durante las entrevistas con los trabajadores quienes reportaron no tener conocimiento de la posición de la fábrica con respecto al derecho a la Libertad de Asociación. Los investigadores pudieron incluso verificar que cuando se aborda el tema, los trabajadores se ponen nerviosos o responden de manera evasiva. Les pareció a los investigadores que este es un tema que incomoda a los trabajadores.

Finalmente, no se presentó evidencia con respecto a los comunicados sobre los temas de Libertad de Asociación para los trabajadores y, como se detalló previamente, la gerencia aceptó que esta información no se compartió con los trabajadores. Los investigadores pudieron darse cuenta durante las entrevistas que los trabajadores no conocen la política de HIALPESA sobre este tema.

Con respecto al trato y relación con los sindicatos:

Durante las entrevistas con los miembros de sindicatos y representantes de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A., los investigadores recibieron información sobre el trato distinto a los trabajadores afiliados a este sindicato, a quienes se les prohíbe tener comunicación y contacto con trabajadores no sindicalizados.

Durante esta entrevista, se les informó a los investigadores sobre la situación de la **Empleada número 1**, quién fue despedida por la compañía y reinstalada tras el dictamen de la autoridad a su favor. Sin embargo, no fue reinstalada en su posición anterior (previa a la terminación) y después de ser ubicada en una posición de limpieza, actualmente trabaja en el almacén de avíos en otro edificio. No se le solicitó

su conformidad para estar en esta posición, y ella sintió que fue discriminada por su situación, a ella no se le permite hablar con otros empleados ni utilizar otras instalaciones de la fábrica; cuando lo intenta, los guardias de seguridad la detienen indicando que son las instrucciones del Departamento de Recursos Humanos.

Los investigadores intentaron corroborar lo anterior y confirmaron que los dos trabajadores sindicalizados fueron traídos de un edificio ubicado a una cuadra de distancia del edificio principal (que es utilizado como un almacén) y no se detectaron trabajadores que pertenecieran a este sindicato durante las entrevistas generales con trabajadores realizadas en el edificio principal. Auditores también visitaron este edificio de almacén y se observó que las condiciones son las mismas que en otras áreas y está ubicada a una cuadra del edificio principal.

Cabe mencionar que, durante la entrevista con miembros de la junta directiva del Sindicato de Tintorería, los investigadores trataron de obtener información sobre la formación del sindicato y la elección de sus representantes. Sin embargo, los entrevistados respondieron de manera evasiva y algo molestos. No proporcionaron información sobre la formación del sindicato indicando que no era relevante al proceso. Argumentaron que lo importante es que están bien y que HIALPESA cumple la ley. Ellos no reportaron la misma situación con respecto al aislamiento de los otros trabajadores.

No existe evidencia contundente con respecto a la declaración realizada por los representantes del Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A. No obstante, no se presentó evidencia sobre la formación del Sindicato de Tintorería que desmienta lo anterior.

Con respecto a la revisión de documentos, se logró verificar que HIALPESA ya tiene un CCT firmado con el Sindicato de Tintorería (el sindicato más nuevo en la fábrica) pero HIALPESA ha extendido y pospuesto las negociaciones con el Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A. para renovar el último Contrato Colectivo de Trabajo que terminó el 31 de julio del 2020. A la fecha de la verificación, ambas partes admitieron que las negociaciones se encuentran estancadas. El escenario aquí descrito deja claro que los mandos superiores e intermedios carecen de la capacitación y herramientas para garantizar el respeto a la Libertad de Asociación, la no interferencia, y la prohibición de la discriminación y represalias.

| | |
|--|---|
| HALLAZGO PAC No.5 | |
| NORMA DE CUMPLIMIENTO ER.17.1 | |
| <p>HIALPESA no cuenta con una política sobre la Libertad de Asociación y nunca ha llevado a cabo capacitaciones ni ha tenido discusiones sobre este tema que involucren al personal de las Oficinas Ejecutivas y otras gerencias. Esto fue confirmado por la Gerencia y los trabajadores entrevistados.</p> | |
| RN3 | Aunque no es la misma violación específica que la del Hallazgo No.4, si están relacionadas y se incluyó en la misma recomendación que el Hallazgo No. 4 PAC (RN3). |
| HALLAZGO PAC No.6 | |
| NORMA DE CUMPLIMIENTO ER19.1 | |
| <p>Aquellos trabajadores que actualmente han emprendido acciones legales en relación con su despido no han recibido el pago de la gratificación por el festivo nacional de julio. Esta información fue confirmada por la gerencia; están esperando la resolución del AAT, aunque la administración está consciente de que es un pago que tendrán que desembolsar independientemente de que se autoricen o no los despidos, ya que representa derechos adquiridos que no son negociables y debe ser pagado aunque la relación de trabajo se termine. El derecho a la gratificación for asueto nacional se reconoce en la Ley No. 27735 (06-28-2002) y en el Decreto Supremo 005-2002-TR que contiene las Normas Reglamentarias que regulan el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores en el sector privado por Fiestas Patrias y Navidad. Uno se otorga en julio y el otro en diciembre; ambos deben ser pagados durante los primeros quince días del mes. La ley establece en el Art. 6 que, para percibir esta gratificación, el trabajador debe estar laborando en el momento cuando corresponde pagar la gratificación, pero el Art. 7 establece que cuando el trabajador no tiene una relación de trabajo vigente, aún tiene derecho a percibir la parte proporcional correspondiente a los meses efectivamente laborados.</p> | |
| RN4 | Garantizar que exista un procedimiento que se cumpla exactamente para los pagos exigidos por ley. Los pagos también deben ser otorgados a los trabajadores que no han llegado a un acuerdo y que aún no han recibido el pago de la gratificación del festivo nacional correspondiente a julio. Cualquier pago adicional puede realizarse después de que se finalice la resolución de la AAT. |
| RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN | Los representantes de HIALPESA proporcionaron evidencia del pago del Festivo Nacional correspondiente a los trabajadores que laboran actualmente en la fábrica; con respecto a los trabajadores despedidos que forman parte de la demanda que la autoridad resolvió a su favor, los gerentes confirmaron que aún no reciben el pago de la gratificación del festivo nacional ya que la apelación de HIALPESA está en curso. |

| | |
|--|--|
| HALLAZGO PAC No. 7 | |
| NORMA DE CUMPLIMIENTO ER19.3 | |
| <p>El investigador confirmó que algunos trabajadores afectados por los recortes de personal que presentaron sus renuncias voluntarias y recibieron su indemnización firmaron un “acuerdo extrajudicial” mediante el cual renunciaban al derecho a ejercer acciones relativas a reclamos a su favor -- de cualquier naturaleza -- y reconocen que todo reclamo a sus prestaciones correspondientes a la relación de trabajo ha sido satisfecho. Estos acuerdos tienen una cláusula llamada: OBLIGACIÓN A PRESERVAR LA REPUTACIÓN”. Este documento no incluye la firma del representante de la compañía [el representante responsable de la terminación de los trabajadores], y el investigador asume que los trabajadores no recibieron una copia. La liberación y renuncia de los derechos laborales a cambio de una indemnización para cubrir sus beneficios y el llamado “pago ex gratia” son contrarios al Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA.</p> | |
| RN5 | <p>Crear políticas y procedimientos para la reducción de personal que incluyan una política que prohíba la renuncia a derechos a cambio de la indemnización o beneficios obligados por ley.</p> |
| RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN | <p>Los representantes de HIALPESA presentaron el Procedimiento de Desvinculación que incluye información sobre la política de HIALPESA de reducción de personal, causas para la terminación, terminación por despido y terminación por causa objetiva; sin embargo, los mecanismos para el cálculo correcto de los pagos finales a los trabajadores conforme a la ley y las condiciones aplicables no se mencionan. La prohibición a la solicitud a los trabajadores para firmar una declaración de buena salud, renuncia o liberación de otros derechos al recibir el pago de la compensación tampoco se establece.</p> |
| HALLAZGO PAC No.8 | |
| NORMA DE CUMPLIMIENTO ER.22.2 | |
| <p>A pesar de las múltiples sentencias de la corte en favor de los miembros del sindicato que han reconocido el derecho al pago de la asignación familiar conforme a la Ley No. 25129, la compañía continúa aplicando el CCT para aquellos trabajadores que no han presentado un reclamo o que no han obtenido una resolución firme.</p> | |
| RN6 | <p>A los trabajadores sindicalizados se les debe (retroactivamente y procede una vez reciban esta notificación) el monto por debajo de lo debido de la gratificación familiar con el fin de cumplir con el monto obligado por la ley. La corrección del pago de la licencia familiar también requerirá ajustes a los montos de otros beneficios sociales. Adicionalmente, se debe establecer un procedimiento para prevenir futuras</p> |

| | |
|---|--|
| | contradicciones del contrato colectivo con la ley. |
| RESULTADO DE LA VERIFICACIÓN | <p>Durante la revisión de documentos de la nómina y registros de compensación para noviembre del 2021 y septiembre del 2022, se confirmó que los trabajadores de la muestra de 50 trabajadores seleccionada al azar, si recibieron el pago correspondiente a la asignación familiar. No se encontraron violaciones sobre este tema ni compensación adeudada por la compañía, en el caso de los trabajadores en la muestra seleccionada.</p> <p>Para aquellos empleados despedidos por la fábrica que forman parte de la demanda y proceso de apelación, no se entregaron registros de pagos ya que la fábrica espera la resolución final de la autoridad.</p> <p>En referencia a la segunda parte de la recomendación sobre el cumplimiento legal con el CCT, la política de Libertad de Asociación menciona que “La compañía con respecto a las negociaciones colectivas, cumple con los requerimientos legales correspondientes”.</p> <p>No obstante, no se especifica cómo garantizan que el CCT no establezca cláusulas que sean contrarias o tengan condiciones inferiores a las establecidas en la ley.</p> <p>En este sentido, los representantes de la compañía presentaron el Contrato Colectivo actual firmado el 9 de abril del 2022 con el Sindicato de Tintorería que no contiene directrices contrarias a la ley.</p> <p>Con respecto al sindicato: Sindicato de Trabajadores de la Hilandería de Algodón Peruano S.A, los miembros de la junta directiva presentaron el último acuerdo que sí cumplía con la ley, ya que como se mencionó anteriormente fue la autoridad quién emitió las resoluciones de la negociación.</p> |
| HALLAZGO PAC No.9 | |
| NORMA DE CUMPLIMIENTO ER.32.3 | |
| No hubo una consulta real ni efectiva con los representantes de los trabajadores en vista de evitar o minimizar el impacto de las medidas de terminación. | |

| | |
|---|--|
| RN5 | <p>No se incluyó una recomendación.</p> <p>Sin embargo, esta corrección se verificó por los investigadores durante la revisión del Procedimiento de Reducción de Personal (Hallazgo número 7). Se explicará con más detalle en este reporte.</p> |
| HALLAZGO PAC No.10 | |
| NORMA DE CUMPLIMIENTO ER.32.4 | |
| <p>Si bien HIALPESA tenía un plan que tomaba en cuenta las propuestas de tanto miembros de sindicatos como los no afiliados, el plan de reducción de personal no era integral ni adecuado.</p> | |
| RN5 | <p>No se incluyó una recomendación.</p> <p>Sin embargo, esta corrección se verificó por el investigador durante la revisión del Procedimiento de Reducción de Personal (Hallazgo Número 7). Se explicará con más detalle en este reporte.</p> |
| HALLAZGO PAC No.11 | |
| NORMA DE CUMPLIMIENTO ER.32.5 | |
| <p>El plan respecto a los despidos colectivos se compartió por la compañía con el Sindicato y con los trabajadores no sindicalizados; sin embargo, lo que se les comunicó solo correspondía a la decisión de iniciar el proceso para el despido colectivo ante la autoridad AAT, así como las medidas propuestas para mitigar los efectos adversos causados por las terminaciones. Las llamadas medidas “alternativas” no se referían a las terminaciones. En ninguna de las minutas de las reuniones con los trabajadores no sindicalizados se indica que fueron consultados o que se hicieron aclaraciones sobre las medidas propuestas por HIALPESA. Además, no registran si la gerencia comunicó a los trabajadores cómo presentar sus propuestas, solicitar más información o aclarar sus dudas, a quién podrían dirigirse o el plazo aproximado o fechas planeadas para iniciar el proceso ante la AAT.</p> | |
| RN5 | <p>No se incluyó una recomendación.</p> <p>Sin embargo, esta corrección se verificó por el investigador durante la revisión del Procedimiento de Reducción de Personal (Hallazgo Número 7). Se explicará con más detalle en este reporte.</p> |
| HALLAZGO CAP No.12 | |
| NORMA DE CUMPLIMIENTO ER.32.6 | |
| <p>La reubicación a otras áreas dentro de la compañía o a otras compañías no fue una medida propuesta por HIALPESA a los trabajadores; solo se produjo como una medida extraordinaria para los dirigentes del sindicato en la última reunión el 4 de junio. La compañía ofreció reubicar de medio tiempo y al 50% de su salario actual a</p> | |

| | |
|--|--|
| <p>esos dirigentes sindicales. La Fábrica no hizo el esfuerzo necesario para transferir a los trabajadores suspendidos a otras áreas de producción dentro de la planta, aun en posiciones que requerían algún entrenamiento que la fábrica pudiera proporcionar. La ausencia de esta alternativa o fue justificada o compensada al ofrecer transferir a los directivos del sindicato a una posición de medio tiempo y con medio salario porque conlleva un deterioro grave de sus condiciones laborales.</p> | |
| RN5 | <p>No se incluyó una recomendación.</p> <p>Sin embargo, esta corrección se verificó por el investigador durante la revisión del Procedimiento de Reducción de Personal (RN5). Se explicará con más detalle en este reporte.</p> |
| <p>HALLAZGO PAC No.13</p> | |
| <p>NORMA DE CUMPLIMIENTO FOA.8.2</p> | |
| <p>HIALPESA presentó a la AAT un reporte con fecha del 4 de junio del 2019, preparado por un auditor autorizado como indica el documento. Todo esto será examinado por la AAT, quien decidirá en última instancia si las razones invocadas por HIALPESA son válidas, para justificar la terminación de los contratos de trabajo de 190 trabajadores.</p> | |
| RN7 | <p>Garantizar que se desarrollen políticas y procedimientos, que indique los plazos generales para la consulta con los representantes de los trabajadores en caso de recortes. Esta documentación debe consultar las Normas de Cumplimiento de la FLA e incluir directrices sobre qué se espera de los representantes de los trabajadores (sindicato y no sindicalizados), qué debe entregar la gerencia (documentos, alternativas a la reducción de personal, etc.) y cómo se espera que funcionen los canales de comunicación. Esto debe ser elaborado por la gerencia y presentado al sindicato para su retroalimentación y modificación.</p> |
| | <p>Durante la revisión de los procedimientos de terminación (Procedimiento de Desvinculación), fue posible detectar que el documento no incluye mecanismos ni plazos para notificar adecuadamente a los representantes de los trabajadores en caso de una reducción de personal o recorte masivo. Tampoco establece las etapas de revisión que deben ser aplicadas con dichos representantes para buscar alternativas a la terminación y en caso de que no se logren, entonces buscar opciones para reducir el impacto y efecto en los trabajadores.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN</p> | <p>Por otra parte, la política de Libertad de Asociación menciona que “la compañía consulta con los representantes de los trabajadores sobre cualquier problema que es un requerimiento legal, como los recortes masivos, reestructuración del negocio”. Sin embargo, no especifica cómo y cuándo se llevará a cabo esta consulta, los procesos y plazos que se seguirán.</p> <p>La antes mencionada situación fue informada a representantes de HIALPESA quienes aceptaron que esta información no ha sido implementada ni llevada a cabo.</p> <p>Es importante mencionar que los puntos anteriores se especifican en los requerimientos de la Norma de Cumplimiento de la FLA sobre este tema.</p> <p>Adicionalmente, la compañía procedió a otras reducciones de personal durante el 2020 y el 2021, y no existe evidencia de que los planes se discutieran efectivamente con los representantes de los trabajadores de ninguno de los dos sindicatos. Aun cuando la capacidad/finanzas no permitan otros planes, no existe evidencia que esto se discutió con los trabajadores o que se exploraron otras opciones junto con ellos.</p> |
| <p>HALLAZGO PAC No.14</p> | |
| <p>NORMA DE CUMPLIMIENTO FOA.16.2</p> | |
| <p>HIALPESA no proporcionó a los representantes del Sindicato con información, pertinente, suficiente y oportuna y no intentó entablar negociaciones constructivas previo a efectuar la “suspensión perfecta” de trabajadores.</p> | |
| <p>RN7</p> | <p>Se incluyó la misma recomendación que para el hallazgo No.13, solo se agregaron detalles específicos: Un documento ideal detallaría el proceso para un estancamiento en las negociaciones entre la gerencia y el sindicato e incluiría medidas para prevenir que ocurran estancamientos en las negociaciones.</p> |
| <p>HALLAZGO PAC No.15</p> | |
| <p>NORMA DE CUMPLIMIENTO FOA.20.2</p> | |
| <p>Mismo hallazgo explicado en la Norma de Cumplimiento ER.8.22.2 (Hallazgo No.8), también viola estas Normas de Cumplimiento, así que fue incluido dos veces en el PAC Inicial.</p> | |

| | |
|--|--|
| RN6 | Ya que fue el mismo hallazgo, también fue la misma recomendación. |
| HALLAZGO PAC No.16 | |
| NORMA DE CUMPLIMIENTO HOW.1.3 | |
| Las horas diarias y semanales excesivas violan el Art.1 del Decreto Legislativo No. 854 con respecto al Turno de Trabajo, Horario y Horas Extraordinarias, modificadas por la Ley No. 27671, así como la Convención No. 1 de la OIT ratificada por Perú y el Código de Conducta de la FLA. | |
| RN8 | La gerencia debe desarrollar e implementar un proceso para la gestión de horas de trabajo cumpliendo los requerimientos de la FLA. |
| RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN | <p>Durante la revisión de registros de horas de trabajo, se verificó que cuatro trabajadores de una muestra de 50 trabajadores laboraron 25.4, 17.32, y 18.07 horas extraordinarias durante el periodo de septiembre 2022, excediendo el límite de 60 horas semanales indicadas en el Código de Conducta de la FLA.</p> <p>El resultado de esta revisión se discutió con los representantes de la compañía quienes aceptaron que esto aún sucede, pero cumple con las leyes locales.</p> |
| HALLAZGO PAC No. 17 | |
| NORMA DE CUMPLIMIENTO HOW.6 | |
| Mismo hallazgo explicado en la Norma HOW.1.3 (Hallazgo 16) también viola estas Normas, por lo tanto fue incluido dos veces en el PAC Inicial. | |
| RN8 | Ya que fue el mismo hallazgo, también fue la misma recomendación. |
| HALLAZGO PAC No.18 | |
| NORMA DE CUMPLIMIENTO HOW.19.2 | |
| A los trabajadores no se les paga durante el tiempo que son suspendidas las labores. | |
| RN9 | En caso de que la decisión de la AAT con respecto a la apelación en curso de HIALPESA favorezca a los trabajadores, todos los salarios deben ser pagados en su totalidad para cubrir el periodo desde el inicio de la “suspensión perfecta” de labores ocurrida el 6 de junio de 2019. |

| | |
|--------------------------------------|---|
| <p>RESULTADOS DE LA VERIFICACIÓN</p> | <p>Los representantes de la compañía presentaron documentos en los cuales es posible verificar que la autoridad ha ordenado que a siete de los trabajadores despedidos se les paguen beneficios y salarios que no recibieron durante este periodo y deben ser recontratados en sus posiciones o posiciones similares si estas ya no existieran.</p> <p>Sin embargo, la compañía presentó una apelación y los trabajadores no han recibido este pago ni han sido reinstalados. Solo queda esperar el resultado de la apelación.</p> <p>Durante la entrevista con los representantes del "Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A.", se mencionó a los investigadores que la compañía ha utilizado esta apelación solo para alargar el proceso, aunque la compañía tiene conocimiento que eventualmente la resolución será la misma, y que los abogados de la compañía solo están ganando tiempo.</p> <p>Los investigadores intentaron obtener información de la autoridad sobre el progreso del proceso legal; sin embargo, no son litigantes ni representan a alguna de las partes y no fue posible obtener más información.</p> |
|--------------------------------------|---|

IV. Conclusiones

1. Los resultados de la verificación reflejan que las políticas, procedimientos y protocolos desarrollados por la fábrica aún no incluyen en su estructura y contenido todos los elementos requeridos por las Normas de Cumplimiento de la FLA, que también son la base para el cumplimiento sistémico con los requerimientos del Código de Conducta de la FLA.
2. No se ha proporcionado capacitación de ningún tipo a gerentes, supervisores y trabajadores sobre dichas políticas y procedimientos desde el inicio del periodo de contratación o durante la relación laboral.
3. La política de Libertad de Asociación aún carece de elementos que garanticen la no interferencia, la ausencia de represalias, respeto a las actividades sindicales y el papel y funciones de los representantes; así como el trato igualitario entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados (independientemente del sindicato de afiliación).
4. La compañía no ha desarrollado un programa para eliminar el uso de contratos temporales.
5. Aún es necesario proveer a gerentes, supervisores y trabajadores con la información y herramientas que garanticen la implementación de la política de Libertad de Asociación y el respeto irrestricto a este derecho. Asimismo, existen elementos para asumir que los trabajadores del "Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A." no reciben un trato igualitario.
6. Los trabajadores aún no reciben información sobre su derecho a la Libertad de Asociación o sobre cómo se garantiza el respeto a este derecho, y que no serán penalizados, reprimidos o discriminados por ejercer este derecho de una forma u otra.
7. La compañía ha actualizado los pagos para otorgar a los empleados actuales los pagos y beneficios correspondientes (incluyendo la asignación familiar). Pero este pago no ha sido entregado a los trabajadores despedidos que forman parte de la demanda de 2019 ya que el proceso de apelación aún sigue en curso. La fábrica inició un proceso de apelación en contra de la resolución de la autoridad laboral que ordenó la reinstalación de siete trabajadores de los 94 que fueron despedidos y el "Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A." inició un proceso de apelación en contra de la resolución de la autoridad que aprobó el despido de 84 de los 94 trabajadores.

8. No se han establecido directrices sobre el Procedimiento de Terminación (Procedimiento de Desvinculación) para garantizar que todos reciban los pagos correspondientes conforme a la ley y prohibir la solicitud a los trabajadores para renunciar a los derechos a cambio del pago de la indemnización o beneficios requeridos legalmente.
9. El pago de la asignación familiar ha sido actualizado para cumplir con los requerimientos legales. El CCT firmado con el Sindicato de Tintorería establece el monto correcto. Además, el contrato aprobado por la autoridad con el "Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A." indica el monto correcto. Adicionalmente, los miembros de la junta directiva del "Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A." declararon que se paga correctamente. Además, los registros revisados de noviembre 2021 y septiembre 2022 reflejan el pago correcto.
10. El procedimiento existente de Terminación (Procedimiento de Desvinculación) no garantiza que, en casos de terminaciones colectivas, sean llamados los representantes de los trabajadores para buscar alternativas o medidas para minimizar el impacto en los trabajadores.
11. El procedimiento existente de Libertad de Asociación no incluye una declaración o protocolo para prevenir que el Contrato Colectivo de Trabajo vaya a contravenir o ser inferior a lo establecido por la ley. Esto no está incluido en ningún otro documento.
12. No existe un proceso efectivo para el manejo de las horas de trabajo cumpliendo con los requerimientos de la FLA. Se continúa excediendo los límites de horas extraordinarias establecidos en las Normas de Cumplimiento de la FLA.
13. La autoridad ha emitido una resolución en relación con la demanda por la terminación de 94 empleados, iniciada por el "Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A.". La autoridad determinó aprobar el despido de 87 de los trabajadores y solicitó a la fábrica reinstalar los otros siete trabajadores en sus posiciones anteriores o en una similar en caso de que esta ya no exista. Sin embargo, la compañía inició una apelación para evitar reinstalar a estos 7 trabajadores y el sindicato inició una apelación en contra de la resolución que aprobó el despido de los otros 87 trabajadores. Aún no se emite la resolución final de la autoridad, así que la fábrica no ha emitido los pagos correspondientes a los trabajadores.

En base a los resultados, HIALPESA solo ha completado una de las nueve recomendaciones, por lo tanto, no ha cumplido en su totalidad con el Plan de Acciones Correctivas.

V. Recomendaciones

Como resultado de esta investigación, se recomienda lo siguiente:

1. Revisar y actualizar las políticas, procedimientos y protocolos relacionados a la Libertad de Asociación y Reducción de Personal desarrollados por la compañía para incluir todos los elementos requeridos por las Normas de Cumplimientos de la FLA, que a su vez establecen las bases para garantizar un cumplimiento sistémico con los requisitos del Código de Conducta. Establecer e implementar un programa de capacitación para transmitir estas políticas y procedimientos dentro de la compañía.
2. Revisar la política de Libertad de Asociación, establecer el compromiso de la compañía para garantizar la no intervención, la ausencia de represalias, respeto para las actividades sindicales y las funciones y papeles de sus representantes, así como el trato igualitario entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados (independientemente del sindicato al que pertenezcan).
3. Desarrollar un programa para eliminar el uso de contratos temporales.
4. Proporcionar a la gerencia, supervisores y trabajadores con información y herramientas para garantizar la implementación de la política de la Libertad de Asociación y el respeto a este derecho sin restricciones e igualitario.
5. Proporcionar a los trabajadores información sobre su derecho a la Libertad de Asociación y cómo se les garantiza este derecho. Proveer la capacitación correspondiente durante el proceso de contratación y en las capacitaciones de actualización, además publicar la política de Libertad de Asociación, el CCT y cualquier otro documento relacionado que pueda ser elaborado posteriormente.
6. Cumplir con las resoluciones de la autoridad judicial en cuanto sean emitidas por la instancia correspondiente. En ese sentido, la fábrica debe cumplir con la orden judicial de reinstalar a los siete trabajadores que obtuvieron una decisión judicial favorable el 31 de agosto del 2020 con respecto a su reinstalación y bajo las condiciones previamente ordenadas por la autoridad judicial.
7. Revisar el procedimiento de terminación para garantizar que todos reciban los pagos correspondientes conforme a la ley y prohíban cualquier solicitud para renunciar a sus derechos a cambio de recibir la indemnización o beneficios obligados por ley.

8. Revisar los procedimientos existentes para garantizar que, en el evento de considerar una terminación colectiva, se involucre a los representantes de los trabajadores para buscar alternativas o medidas para minimizar el efecto en los trabajadores. Estos procedimientos no solo deberían garantizar que se informe a los trabajadores, además debe permitirles plantear soluciones y analizarlas en conjunto para tomar la mejor opción para los trabajadores.
9. Desarrollar un procedimiento que evite que los Contratos Colectivos de Trabajo contravengan o sean inferiores a lo establecido en la ley.
10. Desarrollar un proceso efectivo para administrar las horas de trabajo en cumplimiento con los requerimientos de la FLA y garantizar que los límites a las horas extraordinarias establecidos en las Normas de Cumplimiento de la FLA no se excedan.
11. Mejorar la comunicación con los trabajadores y sus representantes de ambos sindicatos. Garantizar que ambos sindicatos reciban el mismo trato y se les permita realizar libremente sus actividades sin interferencia ni represalias. Asegurar que a los empleados sindicalizados del "Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A." se les permita utilizar todas las instalaciones y se les permita hablar libremente con empleados no sindicalizados. Asegurar que los trabajadores recontractados sean ubicados en su última posición o en una similar en caso de que su antigua posición ya no exista. Evitar las prácticas discriminatorias en contra de trabajadores sindicalizados, especialmente, pero no limitado solo a los afiliados al "Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano S.A.".

APPÉNDICE A

- Procedimiento de Desvinculación Laboral.
Retrenchment Procedure.
- Acta de Negociación Colectiva Celebrada con el Sindicato de Tintorería.
CBA signed with the Sindicato de Tintorería.
- Política de Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.
Freedom of Association Policy.
- Procedimiento de prevención y sanción por discriminación a trabajadores que presenten quejas, sugerencias o afiliación al sindicato.
No Retaliation procedure against employees that present complaints.
- Registro de asistencia a inducción y reinducción sobre inducción a los derechos, obligaciones y beneficios laborales (área de remuneración, administración de personal, beneficios sociales, y legal) de los trabajadores. Con fecha 14 de marzo de 2022 y 25 de octubre de 2022.
- Training records for general working rules dated March 14th, 2022, and October 25th, 2022.
- Cantidad de Trabajadores (registro mensual de marzo 2022 a Septiembre 2022).
Total list of employees through September 2022.
- Resolución Directoral General N.1188-2020-MTPE/2/14 del 31 de agosto de 2020.
Resolution related to union suing for the dismissal of 94 employees.
- Registros de Liquidación de beneficios sociales.
Social benefits payment records.
- Plantillas de pago de los meses de noviembre 2021 y septiembre 2022.
Payroll records from the months of November 2021 and September 2022.
- Pagos y compensaciones.
Payments and compensations.

- Control de asistencia,
Attendance records from selected periods (November 2021 and September 2022).

- Prevención eliminación y sanción de la discriminación, en contra del trabajo infantil y discriminación.
Policy against discrimination and child labor.

- Procedimientos de Contratación,
Hiring Procedures.

- Procedimiento de Quejas y sugerencias para situaciones de acoso, abuso y discriminación,
Grievance procedure for harassment, abuse and discrimination situations.

- Procedimiento de Prohibición del Trabajo de Menores.
No Child Labor Procedure.

- Protocolos de No trabajo Forzado
No Forced Labor Protocols.

- Protocolo de Promoción Laboral.
Promotion Protocol.