



HIALPESA: Reporte Final

Septiembre 30, 2025

Antecedente: Resumen del caso

El 11 de junio de 2019, la FLA recibió una Queja de Terceros del Sindicato de Trabajadores de la Hilandería de Algodón Peruano S.A. denunciando problemas en la fábrica Hilandería de Algodón Peruano S.A. (HIALPESA), situada en el distrito de San Juan Lurigacho, en Lima, Perú. En el momento de la denuncia se identificó que las Compañías Participantes de la FLA que se abastecían HIALPESA eran '47 Brand LLC y Burton Snowboards.

La queja alegaba que la suspensión de los contratos de trabajo de 190 trabajadores de las áreas de hilandería y tejeduría de HIALPESA el 5 de junio de 2019 se dirigía injustamente contra los miembros del sindicato. La mitad de los trabajadores suspendidos estaban afiliados al sindicato denunciante, lo que representaba el 65 % del total de afiliados al sindicato. El sindicato solicitó una investigación sobre las acusaciones de que las suspensiones constituían una decisión antisindical y no cumplían con el Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA. La denuncia también alegaba violaciones relacionadas con la remuneración y la discriminación sindical. La FLA encargó a Ena Núñez O'Brien que llevara a cabo la investigación entre el 12 y el 16 de agosto de 2019.

El [reporte de la investigadora](#) se publicó el 31 de octubre de 2019 y describe en detalle las denuncias presentadas por el sindicato y las respuestas de la fábrica, el marco normativo en Perú e información y pruebas adicionales pertinentes. El análisis y las conclusiones de la investigadora incluyeron 18 incumplimientos del Código de Conducta y las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA. Las conclusiones incluyeron la falta de políticas y procedimientos para la reducción de personal; la falta de políticas, capacitación y prácticas que respeten la libertad de asociación de los trabajadores; la práctica habitual de contratos de trabajo de corto plazo; y más.

La investigadora examinó con pericia estas cuestiones tan complejas, incluso mientras se desarrollaba el proceso de despido colectivo ante la Autoridad Administrativa del Trabajo (AAT) de Perú, el organismo autorizado para determinar la legalidad del cierre de las dos áreas de producción. El informe contiene 18 recomendaciones, algunas de las cuales tenían en cuenta los procedimientos de la AAT que se estaban llevando a cabo en ese momento.

Las Compañías Participantes de la FLA colaboraron con la fábrica durante la fase de remediación. Los importantes avances en la aplicación de las recomendaciones se vieron frenados por la resistencia de la fábrica a cambiar sus prácticas en materia de libertad de asociación y negociación colectiva, y por el hecho de que algunas de las denuncias estaban pendientes de una decisión judicial definitiva. Además, la pandemia mundial y la rotación del personal clave a lo interno de las compañías encargado del caso prolongaron la fase de remediación durante más de dos años.



Las limitaciones encontradas durante la fase de remediación consolidaron la necesidad de que la FLA encargara una evaluación de verificación del progreso de HIALPESA en la implementación de las medidas correctivas, que era una de las recomendaciones originales de la investigadora. En agosto de 2022, la FLA acordó con una de las marcas involucradas, Burton Snowboards, realizar una evaluación de verificación del estado de la remediación.

La empresa auditora independiente VeLaR recibió el encargo de realizar la evaluación de verificación en noviembre de 2022. En enero de 2023, la FLA publicó el [Reporte de Verificación](#) y se confirmó que la fábrica solo había aplicado una de las 18 recomendaciones del plan de acciones correctivas (CAP) resultante de la investigación. El reporte de verificación proporcionó un nuevo conjunto de recomendaciones para que la fábrica subsanara los problemas restantes del informe original de la investigadora. El reporte de verificación también proporcionó información actualizada sobre los resultados del procedimiento de la AAT, que en el momento de la evaluación de la verificación estaba siendo objeto de apelaciones tanto por parte de la fábrica como del sindicato.

Tras la publicación del reporte de verificación, la FLA mantuvo varios intercambios con Burton Snowboards, que volvió a enfrentarse a múltiples retos para corregir los incumplimientos señalados durante las fases de investigación y verificación. La FLA se volvió a poner en contacto con 47' Brands a principios de 2025 como último intento de avanzar en este caso. A pesar del compromiso y los esfuerzos de ambas marcas, durante más de cuatro años, la remediación de este TPC no ha tenido éxito.

Conclusiones y recomendaciones

A pesar de las dos evaluaciones y las dos series de recomendaciones compartidas con todas las partes implicadas, este caso no se ha resuelto a satisfacción de la FLA, las marcas miembros ni el querellante. La fábrica ha mostrado una voluntad limitada de remediar la situación, y varios otros obstáculos han limitado la capacidad de la FLA y otras partes interesadas para influir en el resultado.

Las Compañías Participantes de la FLA que se abastecen en esta fábrica representan alrededor del 5 % de la producción y, por lo tanto, no tienen una influencia significativa sobre la gerencia de la fábrica para presionar por una remediación. Además, la práctica de utilizar contratos de trabajo de corto plazo en el sector de la confección es un problema crónico en Perú. La FLA y las marcas miembros han [abogado](#) en el pasado por el cese de esta práctica tan extendida. Por estas razones, la FLA ha agotado las vías disponibles para remediar la situación y, por lo tanto, cerrará esta investigación el 30 de septiembre de 2025.

La FLA seguirá abogando y colaborando con sus miembros, afiliados y otras partes interesadas para mejorar los derechos de los trabajadores en Perú. La FLA anima a todas las marcas y universidades miembros que se abastecen en Perú a que lleven a cabo una diligencia debida exhaustiva en materia de libertad de asociación y negociación colectiva, prestando especial atención al uso repetitivo de contratos de corto plazo para impedir el libre ejercicio de los derechos de organización de los trabajadores.

La información obtenida a través de la diligencia debida debe desempeñar un papel clave a la hora de tomar decisiones de compra y abastecimiento. Como siempre, la FLA recomienda a sus miembros que colaboren con los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil locales para encontrar soluciones sostenibles que respalden los derechos de los trabajadores.