



COORDINADORA DE CENTRALES SINDICALES "CTP – CATP - CGTP – CUT"

Lima, 12 de diciembre de 2016

Oficio N° 010 -CEN-CTP-2016

Doctor:
PEDRO PABLO KUCZYNSKI
Presidente Constitucional del Perú
Ciudad.-

De nuestra Consideración

Las Centrales Sindicales del País (CTP, CGTP, CUT, CATP), nos dirigimos a usted para sentar la unitaria posición de los trabajadores del Perú en torno al incumplimiento de la Cláusula N° 17 del TLC suscrito entre el Estado Peruano y los EE.UU. de Norteamérica (Queja interpuesta en Julio del 2015)

El análisis técnico que hemos realizado demuestra la enorme preocupación que existe en el sector laboral, en relación a los abusos de los **Regímenes especiales** que agreden los derechos fundamentales de los trabajadores y rompe los estándares que establece la OIT, por ello reafirmamos que **no existe trabajo decente en este sector**, ponemos como ejemplo la industria textil (22342) y el Agro Exportador (27360) y otros discriminatorios regímenes como el CAS en el Sector Estatal (violan el Art. 28 de la Constitución y los Convenios de la OIT suscritos por el Perú N° 87, 98 y 111).

Las Centrales Sindicales del País demandamos se democratice el Trabajo en el Perú y se cumpla con lo que establece la Cláusula N° 17 del TLC suscrito entre el Estado Peruano y los EE.UU. el País (Ejecutivo, Legislativo, Poder Judicial) debe cumplir con los compromisos contraídos, es decir la implementación de los Derechos fundamentales del Trabajo y se rompa con el **tenebroso modelo neoliberal** que impera en nuestro medio, donde solo se beneficia el Empresariado Mercantilista y las transnacionales Capitalistas.

Con la Seguridad que su despacho dispondrá lo pertinente, quedamos a la espera se nos conceda una reunión de trabajo en fecha y hora que se indique para tratar sobre el incumplimiento de la Cláusula 17 del TLC entre el Perú y los EE.UU (el 18/12/16, el Estado Peruano debe dar respuesta sobre la queja interpuesta por las Centrales).

Sindicalmente;

ELIAS GRIJALVA ALVARADO
COORDINADOR DE TURNO
CENTRALES SINDICALES

Usuario: 01925

Despacho Presidencial

Trámite Documentario y Archivo

13/12/2016 16:08:39

Expediente **16-023578** Clave **KFTL**

Nota: La recepción no da conformidad al contenido

Consultas : www.presidencia.gob.pe



COORDINADORA DE CENTRALES SINDICALES "CTP – CATP - CGTP – CUT"

Lima, 12 de diciembre de 2016

Oficio N° 011 -CEN-CTP-2016

Doctor:

Carol Pier

Sin Secretaria Adjunta para Asuntos Internacionales

Ciudad.-

De nuestra Consideración

Las Centrales Sindicales del País (CTP, CGTP, CUT, CATP), nos dirigimos a usted para sentar la unitaria posición de los trabajadores del Perú en torno al incumplimiento de la Cláusula N° 17 del TLC suscrito entre el Estado Peruano y los EE.UU. de Norteamérica (Queja interpuesta en Julio del 2015)

El análisis técnico que hemos realizado demuestra la enorme preocupación que existe en el sector laboral, en relación a los abusos de los **Regímenes especiales** que agreden los derechos fundamentales de los trabajadores y rompe los estándares que establece la OIT, por ello reafirmamos que **no existe trabajo decente en este sector**, ponemos como ejemplo la industria textil (22342) y el Agro Exportador (27360) y otros discriminatorios regímenes como el CAS en el Sector Estatal (violan el Art. 28 de la Constitución y los Convenios de la OIT suscritos por el Perú N° 87, 98 y 111).

Las Centrales Sindicales del País demandamos se democratice el Trabajo en el Perú y se cumpla con lo que establece la Cláusula N° 17 del TLC suscrito entre el Estado Peruano y los EE.UU. el País (Ejecutivo, Legislativo, Poder Judicial) debe cumplir con los compromisos contraídos, es decir la implementación de los Derechos fundamentales del Trabajo y se rompa con el **tenebroso modelo neoliberal** que impera en nuestro medio, donde solo se beneficia el Empresariado Mercantilista y las transnacionales Capitalistas.

Con la Seguridad que su despacho dispondrá lo pertinente, quedamos a la espera se nos conceda una reunión de trabajo en fecha y hora que se indique para tratar sobre el incumplimiento de la Cláusula 17 del TLC entre el Perú y los EE.UU (el 18/12/16, el Estado Peruano debe dar respuesta sobre la queja interpuesta por las Centrales).

Sindicalmente;

ELIAS GRIJALVA ALVARADO
COORDINADOR DE TURNO
CENTRALES SINDICALES



LA ALARMANTE SITUACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN LOS SECTORES DE EXPORTACIÓN NO-TRADICIONAL, SIGUE QUEDANDO IMPUNE Y SIN ACCIÓN POR PARTE DEL ESTADO PERUANO, PESE A LAS RECOMENDACIONES DEL GOBIERNO ESTADOUNIDENSE EN EL MARCO DEL ACUERDO DE PROMOCIÓN COMERCIAL (APC) ENTRE PERÚ Y LOS EEUU.

I. Introducción

El artículo 17.2.1 del Acuerdo de Promoción Comercial (APC) entre Perú y los Estados Unidos, en vigor desde el 1 de febrero de 2009, establece que “cada parte adoptará y mantendrá en sus leyes y reglamentos, y su correspondiente aplicación, los siguientes derechos, tal como se establecen en la *Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)*: (a) la libertad de asociación.”⁶

El artículo 17.3.1(a) del APC establece que “una parte no dejará de aplicar efectivamente su legislación laboral, incluidas las leyes que adopte o mantenga de conformidad con el artículo 17.2.1, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio o la inversión entre las partes, después de la fecha de entrada en vigor de este acuerdo.”⁷ Según su artículo 17.8, legislación laboral significa “leyes y reglamentos de una parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionados con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos: (a) la libertad de asociación;...y (f) condiciones aceptables de trabajo respecto al salario mínimo, horas de trabajo, salud y seguridad ocupacionales.”

En respuesta a la Comunicación 2015-01 (Perú), presentada a la Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) de la Dirección de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de los EE.UU. el 23 de julio de 2015, al amparo del artículo 17.5 del APC, por el Foro Internacional de Derechos Laborales (ILRF por sus siglas en inglés), Perú Equidad, y siete organizaciones de trabajadores peruanas, alegando que se venían produciendo sendas violaciones al Capítulo Laboral del APC (Capítulo 17), la OTLA emitió un pronunciamiento planteando un conjunto de cuestiones relativas a la aplicación de las leyes laborales por parte del Gobierno del Perú, y un conjunto muy preciso de recomendaciones dirigidas a ayudar a guiar el compromiso ulterior entre el Gobierno de los EE.UU. y el Gobierno del Perú destinado a abordar las cuestiones y preocupaciones surgidas durante la revisión¹. Las recomendaciones se encuentran en la sección II de este documento.

¹ Cabe indicar que de acuerdo la Sección G 2.a del Aviso de reasignación de funciones de la Oficina de Aplicación de Acuerdos Comerciales a la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales /Aviso acerca de las pautas para los procedimientos, su fecha 14 de diciembre de 2006, la OTLA asume expresamente que el examen de este tipo de comunicaciones contribuye al cumplimiento del capítulo laboral del ACE.



La OTLA indicó, también, que en consulta con la Oficina del Representante de los Estados Unidos para Cuestiones Comerciales Internacionales (*United States Trade Representative*, USTR por sus siglas en inglés) y el Departamento de Estado de los Estados Unidos, “aprovecharían el progreso hacia la aplicación de estas recomendaciones o medidas similares, para determinar cuáles serán los próximos pasos apropiados relativos al compromiso con el Gobierno del Perú, y evaluarían todo avance en tal sentido que realice el Gobierno del Perú dentro de un plazo de nueve meses y posteriormente, según proceda”. Ese plazo vence este 18 de diciembre, fecha en la que la OTLA debiera expedir un pronunciamiento al respecto.

II. El Gobierno peruano ha ignorado completamente las recomendaciones de los Estados Unidos para poner fin a las prácticas antisindicales y la explotación laboral que predomina en su sector exportador.

Recomendación	Acciones tomadas por el estado peruano	Nivel de cumplimiento /avance
<p>Recomendación 1:</p> <p>Adoptar y poner en práctica instrumentos jurídicos y otras medidas para asegurar que el uso de contratos de corta duración en los sectores de las ENT no restrinja los derechos de asociación de los trabajadores, lo cual podría incluir:</p> <p>- Poner un límite al uso consecutivo de los contratos de trabajo de corta duración en los sectores de las ENT,</p>	<p>El proceso de Dialogo Tripartito se encuentra abandonado en términos sustanciales. De hecho, hasta el mes de julio de 2016 el gobierno –a través de su Ministerio de Trabajo– discutió con las organizaciones sindicales ligadas al sector textil un proyecto de Decreto Supremo (Ver Anexo) dirigido a limitar los impactos negativos de la legislación en el sector de las exportaciones no tradicionales (DL 22342) que limitan abusivamente las posibilidades de ejercicio del derecho de asociación sindical por los trabajadores del sector, pero la discusión de ese proyecto de Decreto Supremo fue abandonada por la nueva administración.</p> <p>En oposición diamétrica a esta recomendación, varios Ministros, incluyendo el actual, han promovido la extensión de los contratos temporales con derechos reducidos</p>	<p>Ninguno</p>



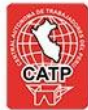
<p>similar al límite de cinco años sobre este tipo de contratos plasmado en el artículo 74 de la Ley 728.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autorizar a la autoridad laboral administrativa para que: (1) obligue a los empleadores a renovar los contratos de los trabajadores o haga que los trabajadores empleados con contratos de corta duración ocupen cargos de empleados permanentes en los casos en que los empleadores incumplen constantemente con los requisitos del Decreto Ley 22342 o cuando hay indicios de que el contrato no se ha renovado debido a discriminación antisindical y; (2) no permita el sobreseimiento de esas medidas durante cualquier procedimiento administrativo o judicial posterior. - Solicitar a la autoridad laboral que verifique y apruebe en forma proactiva, basándose en un protocolo establecido, que los contratos conforme al Decreto Ley 22342 cumplen con los requisitos legales y establezca un plazo para la verificación y aprobación que sea adecuado para los contratos a muy corto plazo. 	<p>a otros sectores con el supuesto fin de promover la inversión y formalización del empleo.</p> <p>No se ha producido ningún avance en aprobar un protocolo para fiscalizar el uso, aprobación y renovación de contratos bajo el DL 22342, mucho menos una postura “proactiva” por parte de la autoridad laboral. La publicación de un protocolo de inspección laboral para trabajadores empleados sujetos a contratos bajo el D.L. 728 por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Nacional (SUNAFIL), encontró tanta resistencia interna dentro de la propia SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) que requirió una campaña internacional, incluyendo cartas a Congresistas como Nancy Pelosi y de las Centrales Sindicales para lograrlo en el segundo trimestre de 2016. Es relevante señalar que el Ministro de Trabajo Alfonso Grados Carraro ha caracterizado lo que él llama “<i>la tramitología</i>” como un obstáculo que impide una mayor inserción laboral juvenil. Asumiendo que son los trámites administrativos y no las limitaciones del mercado y/o deficiencias del sistema educativo lo que bloquea el acceso de los jóvenes a los empleos, ha aprobado medidas dirigidas a eliminar registro de sus contratos de trabajo. De lo que puede inferirse que su gestión no hará nada por fortalecer la capacidad de las autoridades administrativas de Trabajo para aprobar los contratos a muy corto plazo vigentes, ni fiscalizar que no se desnaturalicen o produzcan abusos en su concertación, sino todo lo contrario.</p>	
--	--	--



<p>Recomendación 2:</p> <p>Establecer oficinas de la SUNAFIL en todas las regiones del Perú lo más pronto posible.</p>	<p>Solo se ha inaugurado la Intendencia de Arequipa, con tan solo 2 inspectores de trabajo y 10 inspectores auxiliares, con competencia limitada a la fiscalización exclusiva de micro y pequeñas empresas, pero no medianas ni grandes empresas, que son las que normalmente están ligadas al sector exportador.</p> <p>Para el año 2017, el presupuesto de la SUNAFIL apenas se ha incrementado en S/ 7.3 millones o US 2.1 millones, haciendo un total de S/ 82 millones o US 24 millones, lo que demuestra la poca voluntad del gobierno de fortalecer SUNAFIL. El presupuesto no contempla la creación de ninguna intendencia de SUNAFIL nueva el 2017, ni plazas de ascenso que permitan el incremento del limitado número de inspectores con facultades plenas que existe actualmente.</p>	<p>Mínimo</p>
<p>Recomendación 3:</p> <p>Apoyar más las actividades de aplicación de la SUNAFIL, incluidas las inspecciones del trabajo y los procesos de sanciones administrativas, de tal forma que permita una aplicación más eficaz y expedita de la legislación laboral del Perú en todas las sus regiones.</p>	<p>Para que la SUNAFIL cumpla con su función de fiscalización del cumplimiento de la ley laboral es esencial que cuente con un número mayor de inspectores laborales, hoy apenas conformado por 103 inspectores de trabajo, 20 supervisores inspectores y 269 inspectores auxiliares. Aunque estos últimos cumplen con los requisitos requeridos para ser nombrados inspectores de trabajo, el gobierno se niega a efectuar los concursos internos necesarios para formalizar dicho nombramiento.</p>	<p>Ninguno</p>



	<p>Además, SUNAFIL sigue reenfocando sus inspecciones laborales a orientar a los empleadores, minimizando el necesario énfasis en sanciones administrativas que garanticen el cumplimiento de la ley laboral. El Ministro de Trabajo ha indicado públicamente que las multas vigentes deben revisarse con un nuevo protocolo. Un informe interno del proyecto de cooperación bilateral “Fortaleciendo el Sistema de Inspección de Trabajo” sobre el sistema de inspección de trabajo, enfocado en Lima Metropolitana, indica 3 problemas sistemáticos que justifican la necesidad de reenfocar el funcionamiento de la SUNAFIL para el logro de su misión: 1) El bajo porcentaje de actas de infracción no refleja ni la extensión del incumplimiento laboral, ni los resultados positivos que genera la actuación inspectora; 2) El alto porcentaje de Resoluciones Sancionadoras que no ratifican lo constatado en el Acta de Infracción; y 3) La estadística que produce SUNAFIL no es suficiente ni consistente. Este último punto destaca en la incoherencia existente entre las estadísticas registradas sobre el número de resoluciones de imposición de multas aparecidas en el Anuario Estadístico del MTPE de los años 2014 y 2015 y lo que aparece en el Boletín Trimestral de la Intendencia de Lima Metropolitana de SUNAFIL.</p>	
<p>Recomendación 4:</p> <p>Expandir los Juzgados Especializados de Trabajo e incrementar el presupuesto del Poder Judicial, para los casos laborales en general, incluso</p>	<p>A pesar de haberse producido un ligero incremento del número de jueces laborales en los juzgados existentes en Lima Sur y Lima Este, los periodos de espera para una</p>	<p>Ninguno</p>



<p>en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de tal forma que permita el pronunciamiento judicial y resoluciones más eficaces y expeditas de los casos laborales.</p>	<p>audiencia regularmente fluctúan entre los 8 meses y un año. Por ejemplo, el Sindicato de Trabajadores de HIALPESA fue citado el mes de febrero de 2016 para una audiencia que se llevará a cabo marzo de 2018.</p> <p>En el presupuesto anual del Poder Judicial (S/ 4,997 millones), apenas el 2.9% o S/ 68 millones (US 20 millones) está dedicado al programa “Celeridad de los procesos judiciales laborales”.</p>	
--	---	--

III. Falta de remediación y nuevas violaciones en los casos señalados.

En la comunicación presentada en julio de 2015 se documentó ocho casos emblemáticos de graves violaciones laborales en los sectores de textiles-confecciones (5 casos) y de agro-exportación (3 casos). El seguimiento de dichos casos ha permitido observar cómo la amplia mayoría de estas violaciones siguen sin resolverse. Además, se han producido nuevos incidentes de gran envergadura. En el anexo de este informe se registra el estado actual de cada uno de los casos dividido en dos secciones:

- A) Evolución de los casos citados en la comunicación 2015-01.
- B) Nuevos casos documentados relacionados al mismo empleador.

Los hechos constatados en la primera parte de la actualización de los casos demuestra la manera en que el Estado Peruano ha abandonado su papel tuitivo en la fiscalización y cumplimiento de los derechos de los trabajadores del sector exportador. Bien sea en el Poder Judicial, la inspección de trabajo, los sistemas de mediación, etc. del Ministerio de Trabajo. Los retrocesos y nuevos agravios constatados en la segunda sección demuestran como las normas cuestionadas, y el sistema de fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales sigue fallando y ha contribuido a un círculo vicioso de nuevas violaciones. La falta de una acción decisiva en moderar las normas que facilitan estos abusos, o crear e implementar controles más estrictos en el uso y abuso de los contratos temporales y practicas anti-sindicales, ha facilitado que estas violaciones continúen repitiéndose, con resultados desastrosos en las vidas de los/as trabajadores/as involucrados.

IV. Nuevas políticas laborales regresivas adoptadas por el Estado peruano precarizan adicionalmente el empleo de trabajadores vulnerables.

Invocando retóricamente el objetivo de reducir la informalidad y la necesidad de generar nuevos puestos de empleo en el sector formal, el Ministro de Trabajo Alonso Grados ha dicho *“Tenemos que aligerar la legislación laboral, permitir que las modalidades de*



contratación sean mucho más expeditivas”, sin mencionar en qué aspectos las normas laborales vigentes constituyen un impedimento para la contratación formal de trabajadores.

En este contexto, el Gobierno ha promulgado este año el Decreto Legislativo N° 1246 que establece diversas medidas de “simplificación administrativa”². Y, dentro de dichas medidas, ha incluido la eliminación del deber de registrar en el Ministerio de Trabajo los contratos temporales y los convenios de formación juvenil (practicantes, capacitación laboral juvenil, etc.), aduciendo que dicho registro, constituye una obligación formal innecesaria.

Lo grave de esta situación es que el registro de los contratos temporales (que en el Perú son equivalentes a poco menos del 70% de los asalariados) cumplía diversas funciones, dentro de las que se encuentra controlar el uso desmedido o arbitrario de dicha modalidad contractual.

Así, hasta ahora, la Autoridad de Trabajo (Ministerio de Trabajo) usaba el registro de estos contratos para verificar un uso adecuado de las modalidades de contratación temporal permitidas por la ley, el cumplimiento de sus requisitos y la fiscalización de su correcta implementación.

Asimismo, el registro de contratos temporales cumplía una segunda función: muchas veces las empresas no entregaban copia de los contratos a los trabajadores. Sin embargo, como existía la obligación de registrar dichos contratos, los trabajadores podían acudir al Ministerio de Trabajo y solicitar una copia de su contrato, accediendo así a dicho documento. No está demás indicar que la “desnaturalización” de los contratos temporales solo puede invocarse ante un Juzgado Laboral siempre que el trabajador tenga la oportunidad de contar con una copia de su contrato y pueda presentarlo ante los jueces.

Debido a lo anterior, la eliminación del registro de los contratos temporales abre una puerta enorme para el uso desmedido de tales contratos y debilita, al mismo tiempo, la posibilidad de control de los mismos.

Los mecanismos de diálogo social, infortunadamente, continúan sin ofrecer resultados. De hecho, ninguno que tenga que ver con las recomendaciones formuladas por el USDOL al gobierno del Perú. En una reciente entrevista en la emisora Radio Programas del Perú (RPP), el Ministro de Trabajo Alfonso Grados Carraro, destacó la reactivación del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) como uno de los principales avances de su gestión, delimitando los límites de su agenda: El CNTPE “*es el espacio donde plantearemos las primeras medidas de destrabe, simplificación, mejora y relacionamiento laboral del país*”³.

² Ver en <http://legis.pe/decreto-legislativo-n-1246-que-aprueba-diversas-medidas-de-simplificacion-administrativa/>

³ <http://larepublica.pe/amp/imprensa/economia/818848-yo-no-estoy-de-acuerdo-con-regimenes-como-la-mal-llamada-ley-pulpin>



V. Conclusiones

El gobierno del Perú no ha cumplido con ninguna de las recomendaciones que el USDOL le formulara, en marzo de 2016, en relación con la Comunicación 2015-01 (Perú) y las alegadas violaciones al Capítulo Laboral del APC (Capítulo 17) relativas a la inaplicación de las leyes laborales por el Gobierno del Perú, que estaban dirigidas a ayudar a guiar el compromiso ulterior entre el Gobierno de los EE.UU. y el Gobierno del Perú destinado a abordar las cuestiones y preocupaciones surgidas durante la revisión.

Como en julio de 2015, cuando los alegatos en este sentido fueron formulados ante el USDOL, a diciembre de 2016, el gobierno del Perú continúa fallando gravemente en su deber convencional de aplicar efectivamente su legislación laboral, incluidas las leyes que adopte o mantenga de conformidad con el artículo 17.2.1 del APC, por medio de un curso de acción o inacción sostenido o recurrente, de una manera que afecte el comercio o la inversión entre las Partes, después de la fecha de entrada en vigor del Acuerdo, tal como establece el artículo 17.3.1(a) del mismo APC.

En conclusión, el Gobierno del Perú no está cumpliendo con sus compromisos en virtud del Capítulo Laboral del APC.

En particular, el Gobierno del Perú continúa ignorando que la renovación indefinida de contratos a plazo fijo posibilitada por el Decreto Ley 22342 continúa impactando negativamente en el ejercicio de las libertades de asociación y negociación colectiva en el sector de la exportación no tradicional y eso viola los compromisos contraídos por el Perú en el marco del Capítulo 17 del APC celebrado con los EE.UU.

Además, el Estado peruano viene fallando en su obligación de hacer cumplir su propia legislación laboral en el sector de la exportación no tradicional y en la agroindustria con respecto a libertad de asociación, negociación colectiva y condiciones de trabajo aceptables.

De acuerdo con lo que expresado en marzo de este año, en consulta con el USTR y el Departamento de Estado, la OTLA debe determinar cuáles deben ser los próximos pasos apropiados relativos al compromiso con el Gobierno del Perú, dado el fracaso de éste en atender sus recomendaciones en el plazo de nueve (9) meses que la OTLA le concedió entonces.

En particular, y de acuerdo con el numeral 1 de la Sección I del Aviso acerca de las pautas para los procedimientos del 14 de diciembre de 2006 (Recomendaciones al Secretario de Trabajo), la OTLA debería recomendar al Secretario de Trabajo de los EE.UU. solicitar consultas a nivel ministerial con el gobierno del Perú con arreglo a las disposiciones laborales del APC. Y, si después de las consultas antedichas, el Gobierno del Perú continúa sin atender satisfactoriamente las recomendaciones que le han sido formuladas, presentar una recomendación al Secretario de Trabajo para la convocatoria de un Comité Laboral o el establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos, según se considere más conveniente. Y, si aun así el gobierno del Perú continúa fallando en el cumplimiento de sus obligaciones contraídas a tenor de lo indicado en el capítulo laboral del APC celebrado entre los EE.UU. y el Perú, la OTLA debería presentar una recomendación al



Secretario de Trabajo de los EE.UU. para la solución de la controversia con arreglo al mecanismo de resolución de disputas contemplado en el mismo APC.

Esperamos una respuesta clara de los dos gobiernos sobre cuál de estas acciones van a tomar en respuesta al estancamiento del proceso. El silencio y falta de acción por cualquiera de las partes, y una continuación de consultas sin resultados por la otra no es una situación aceptable para los cientos de miles de trabajadores vulnerables en el sector exportación no tradicional. Las organizaciones que petitionaron a nombre de los/las trabajadores/as peruanas/os esperaban. Seguimos esperando y siguiéremos exigiendo hasta que haya resultados.



ANEXO: Actualización de los casos incluidos en la Queja

I. SECTOR TEXTIL Y DE CONFECCIONES

1 TOPY TOP S.A.

1A Evolución de los casos citados en la comunicaciónn 2015-01⁴:

Una constante que se repite en la empresa TOPY TOP S.A. es la toma de represalias contra dirigentes sindicales, incluso cuando la autoridad laboral ha exigido el cese de estas medidas. Por ejemplo, en la comunicación 2015-01 se citaba el caso del año 2007, cuando entre marzo y junio de dicho año la empresa despidió *-mediante la no renovación de contratos-* a más de 90 miembros del sindicato SINTOTTSA. Pese a la multa del MTPE a la empresa a raíz de este incidente y el posterior acuerdo con las marcas internacionales que obligó a TOPY TOP S.A. a contratar a los trabajadores despedidos, lo cierto es que después de implementarlo en primera instancia las represalias empresariales contra los trabajadores sindicalizados comenzaron nuevamente, volviendo a despedir mediante la no renovación de contratos a estos trabajadores. De esta manera, se calcula que aproximadamente un 30% de los trabajadores afectados fueron finalmente despedidos y no volvieron a la empresa.

Igualmente, los problemas también persisten en el caso del año 2008 citado en la comunicación, cuando 200 trabajadores *-incluyendo 120 afiliados-* fueron despedidos. Tras la resolución de 2014 donde el Tribunal Constitucional falló a favor de los trabajadores, la empresa se vio obligada a reincorporarlos; pero se negó a pagarles el período intermedio que pasó desde que fueron injustamente despedidos (2008) hasta que se ordenó su reincorporación (2014). De esta manera, la empresa ha negado asumir este pago a los trabajadores, y actualmente este hecho se encuentra sometido a un proceso judicial.

El siguiente caso, situado en el año 2009, vuelve a constatar este incumplimiento. Como cita la comunicación 2015-01, pese a que los inspectores del MTPE ordenaron a la empresa convertir a 740 trabajadores en permanentes, TOPY TOP S.A. se negó a cumplir tales órdenes y siguió haciéndoles firmar contratos temporales. A día de hoy, la situación sigue igual, y TOPY TOP S.A. continúa sin cumplir la orden del MTPE.

Los acontecimientos de los años 2012 y 2013 tampoco han avanzado. En primer lugar, los miembros de SINTOTTSA que fueron despedidos en 2012 fueron reincorporados tras la presión de las marcas internacionales, pero algunos fueron despedidos después de ello mediante la no renovación de sus contratos. En peor situación se haya el caso de 2013, cuando TOPY TOP S.A. despidió a 18 miembros del sindicato, los cuales se encuentran todavía expulsados de la empresa y han tenido que interponer una demanda judicial pidiendo su reincorporación *-la cual todavía está pendiente de resolver-*. Como bien señala el sindicato, la empresa ya desde esos momentos y hasta la actualidad no ha cumplido el pacto que firmó con SINTOTTSA, por el cual se comprometía a solo despedir

⁴ Información extraída a partir de entrevistas con dos dirigentes del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top (SINTOTTSA), realizadas el 19 de octubre de 2016.



trabajadores con previo aviso y justificación. Desde la firma de dicho acuerdo la empresa nunca ha llamado al sindicato para cumplir con este compromiso.

Los últimos casos presentan también la misma tónica. La empresa TOPY TOP S.A. se ha negado a pagar la multa que en junio de 2014 le impuso la Inspección de Trabajo y la ha judicializado. Por otra parte, los 27 trabajadores del sindicato despedidos ese mismo mes sin justificación alguna siguen en esta situación, y han tenido que interponer demandas judiciales para pedir su reposición.

1B. Nuevos casos documentados⁵:

En la empresa TOPY TOP S.A. se ha constatado como, a raíz de esta presentación pública ante la OTLA y las posteriores investigaciones, se han tomado represalias contra los trabajadores. Esto se constató en el pago de horas extras donde, por ejemplo, se pasó de remunerar 7 soles por hora (para profesionales de categoría A) y 9 soles (para profesionales de categoría B) a ceñirse al mínimo legal de 2,30 soles.

Igualmente, otras medidas contra el sindicato son adoptadas. Por ejemplo, cuando la empresa gana algún proceso contra los representantes sindicales, cuelga las resoluciones por toda el área de trabajo con el ánimo de desprestigiar su labor.

Se han producido nuevas no renovaciones de contratos con fines antisindicales. En julio de 2016, por ejemplo, se produjeron estos despidos en medio de un proceso de negociación colectiva y de arbitraje. La empresa TOPY TOP S.A. despidió, en dos ocasiones, a grupos de trabajadores; incluyendo en total unos 39 afiliados. Junto a ello, tampoco renovó el contrato de otros trabajadores, entre los que se encontraba el de una trabajadora embarazada. Los afiliados han presentado una demanda que todavía no se ha resuelto.

Finalmente, dos nuevos problemas laborales se han constatado. En primer lugar, TOPY TOP S.A. ha aumentado unilateralmente y de forma muy notable el ritmo de trabajo necesario para que el trabajador cobre el beneficio de productividad, haciendo que en la práctica la mayoría de trabajadores ya no cobren dicho salario. Así, tras realizar una primera gran subida y después una pequeña reducción *-tras las quejas-*, la empresa ha conseguido aumentar el límite que los trabajadores necesitan hacer para recibir el plus de productividad, ubicándolo ahora en un margen al que sólo llegan 4 trabajadores de toda la empresa. En segundo lugar, los nuevos sistemas de remuneración de los trabajadores también están originando perjuicios para ellos, haciéndoles ganar un salario menor por su trabajo. Pese a las demandas de los trabajadores pidiendo pasarse a la anterior forma de cálculo, la empresa se opone a permitirles tal cambio.

⁵ Información extraída a partir de entrevistas con dos dirigentes del Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top (SINTOTTSA), realizadas el 19 de octubre de 2016.



2. HIALPESA

2A. Evolución de los casos citados en la comunicación 2015-01⁶:

En el caso de HIALPESA, nuevamente muchos de los acontecimientos siguen sin resolverse. Así, por ejemplo, en la comunicación se citaba un suceso de setiembre de 2015 cuando el Ministerio de Trabajo emitió dos resoluciones declarando 1008 contratos de corto plazo inválidos y ordenando que los trabajadores afectados fueran convertidos en permanentes. Ante esto, la empresa hasta el momento presente ha seguido ignorando las resoluciones del Ministerio y ha obligado a los trabajadores *-que deberían ser permanentes-* seguir firmando contratos temporales de dos meses de duración. Junto con esto también se ha ido produciendo una progresiva expulsión de todos estos trabajadores, haciéndoles creer que no les renovaban el contrato *-cuando en realidad son trabajadores permanentes-*. Esto lo ha conseguido, primero, dando incentivos a los trabajadores sindicalizados *-que sí conocían la verdad sobre su contrato-* y, segundo, omitiendo la verdad a los trabajadores que no sabían que su contrato era permanente. Según fuentes sindicales, se calcula que de los 1008 trabajadores que deberían ser permanentes solo quedan en la empresa 250.

2B. Nuevos casos documentados⁷:

Además de lo anterior, nuevas acciones de la empresa han sido notificadas. Así, por ejemplo, fuentes sindicales aseguran que HIALPESA está cometiendo ciertos hostigamientos contra los trabajadores, por ejemplo, instalando un sistema de vigilancia por toda la planta con el fin de aprovechar algún momento de adormecimiento momentáneo de un trabajador para despedirle o pedir su renuncia.

Como se citaba anteriormente, también continúan los despidos a los trabajadores que deberían ser permanentes, aprovechando su desconocimiento de su situación contractual para hacerles creer que son temporales y que no les renuevan o dando incentivos monetarios a aquellos que sí conocen su situación.

Finalmente, otras campañas contra el sindicato también se están produciendo. A este respecto, fuentes sindicales afirman que la empresa se está reuniendo con los trabajadores con el ánimo de desprestigiar al sindicato y culparles de las problemáticas laborales con el ánimo de desincentivar la afiliación.

La empresa viene trasladando sus maquinarias (Cardas y Manuales) de la planta de hilandería de la Av. Santuario a la planta de Chincha, donde no hay sindicato. Bajo este movimiento se encuentra el propósito de debilitar al sindicato de la empresa, quitando puestos de trabajo en la planta sindicalizada para después justificar un cese colectivo en ella alegando causas estructurales, y así liquidar el único sindicato de la empresa.

⁶ Información extraída a partir de una entrevista con un dirigente del Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano – Hialpesa, realizada el 29 de noviembre de 2016.

⁷ Información extraída a partir de una entrevista con un dirigente del Sindicato de Trabajadores de Hilandería de Algodón Peruano – Hialpesa), realizada el 29 de noviembre de 2016.



Adicionalmente, HIALPESA ha abierto una fábrica en Nicaragua, trasladando unos 30 trabajadores de la sección hilandería y tintorería a esa fábrica. Según fuentes sindicales, uno de los trabajadores que fue trasladado tuvo que renunciar a su afiliación como condición de empleo en la empresa en Nicaragua.

3. INCA TOPS S.A.

Por razones de tiempo, desafortunadamente no se ha podido actualizar información sobre este caso.

4. CORPORACIÓN TEXPOP S.A.

4A. Evolución de los casos citados en la comunicación 2015-01⁸:

La evolución del caso de TEXPOP S.A. muestra cómo los trabajadores se encuentran indefensos a pesar de los procedimientos judiciales establecidos. Como citaba la comunicación 2015-01, tras el despido de 129 trabajadores que constituyeron un sindicato en la empresa, la Corte Superior de Justicia de Lima ordenó su reposición *-alegando que la empresa había vulnerado el derecho de libre sindicación-*. Ante esto, la empresa TEXPOP S.A. se negó a reponer a los trabajadores y acabó cerrando la planta.

Actualmente, los trabajadores siguen demandando por la vía judicial para que se les compense por los salarios perdidos a raíz de este despido antisindical. La primera sentencia únicamente contempló que se les devolviera el equivalente a un año, por lo que el sindicato ha decidido apelar esta resolución y la revisión sigue en proceso.

4B. Nuevos casos documentados⁹:

Existe un nuevo problema que pone en riesgo el futuro cobro de estas compensaciones. Dada la dilatación del proceso, y a raíz del cierre de la planta, los bienes empresariales se encuentran en ejecución de garantías. Existe, por tanto, la preocupación de los trabajadores de que una vez éstas sean ejecutadas no haya a quién cobrar las compensaciones que determine la sentencia judicial.

⁸ Información extraída a partir de una entrevista con un dirigente de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles, Confecciones y Afines del Perú (FNTTP); realizada el 19 de octubre de 2016.

⁹ Información extraída a partir de una entrevista con un dirigente de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles, Confecciones y Afines del Perú (FNTTP); realizada el 19 de octubre de 2016.



5. FÁBRICA DE TEJIDOS PISCO S.A.C. (COTTONIFICIO)

5A. Evolución de los casos citados en la comunicación 2015-01¹⁰:

Muchos de los sucesos en la empresa TEJIDOS PISCO S.A.C. tampoco se han solventado en este tiempo. Tal es el caso de los trabajadores a los que la empresa les envió una carta de preaviso de despido en 2011. Tras ello, los trabajadores decidieron continuar y exigir su reincorporación al trabajo por la vía judicial, obteniendo una sentencia favorable del Poder Judicial *-que les dio la razón-* y su reincorporación en la compañía.

5B. Nuevos casos documentados¹¹:

No obstante, tras esta primera reacción volvieron a producirse nuevas acciones de la compañía en noviembre del 2015 cuando la empresa hizo un cese colectivo donde están incluidos estos dirigentes del sindicato. Fueron afectados en el cese colectivo más de 175 trabajadores y más de seis dirigentes sindicales pertenecientes a la directiva del sindicato.

El proceso desembocó en varias denuncias por estos abusos a las normas legales; y posteriormente la empresa despidió a 75 trabajadores, en su mayoría dirigentes sindicales. Este caso ha sido trasladado desde la Dirección Regional de Trabajo de ICA hasta el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, bajo la responsabilidad de la Dirección la Dirección Nacional de Trabajo. Tras varios procesos, fue declarado fundado el recurso de revisión interpuesto por el Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Tejidos Pisco S.A.C., y como efecto de ello se emitió una Resolución Directoral en forma favorable a los trabajadores y dispuso que la Dirección Regional de Trabajo de ICA emitiera una nueva resolución observando lo señalado en la Resolución Directoral General¹². Lamentablemente hasta la fecha no se ha cumplido con lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

II. SECTOR DE AGROEXPORTACIÓN

1. CAMPOSOL

1A. Evolución de los casos citados en la comunicación 2015-01¹³:

En el caso de CAMPOSOL, observamos nuevamente cómo la evolución de los casos no presenta una solución en la mayoría de ocasiones. Así, por ejemplo, de los 321 trabajadores *-la mayoría afiliados al sindicato SITECASA-* que fueron despedidos en enero de 2008 únicamente fueron repuestos 50, de los cuales sólo entre 20 y 30 eran

¹⁰ Información extraída a partir de una entrevista con un dirigente de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles, Confecciones y Afines del Perú (FNTTP); realizada el 19 de octubre de 2016.

¹¹ Información extraída a partir de una entrevista con un dirigente de la Federación Nacional de Trabajadores Textiles, Confecciones y Afines del Perú (FNTTP); realizada el 19 de octubre de 2016.

¹² Véase Resolución Directoral General N° 132-2016/MTPE/2/14

¹³ Información extraída a partir de una entrevista con un dirigente del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A. (SITECASA), realizada el 5 de octubre de 2016.



afiliados. Muchos trabajadores, además, acabaron renunciando ante la intensa campaña de la empresa. CAMPOSOL, además, no pagó finalmente la multa por este hecho *-pese a que la falta sí fue tipificada-*, ya que acabó siendo exonerada de ello.

Otro ejemplo son los cargos penales que la empresa interpuso en 2014 a los trabajadores que participaron en la huelga, para después despedirlos por ese mismo hecho. Dada la dilatación del proceso judicial, varios de estos trabajadores (6) siguen actualmente demandados, con el proceso judicial todavía sin resolverse. Además, la medida de expulsión de la empresa ha surtido efecto, y más de 20 trabajadores que recibieron esta demanda están actualmente fuera de la empresa.

Además, numerosas cuestiones de seguridad y salud que ya habían sido investigadas por la inspección laboral siguen sin resolverse. Es el caso, por ejemplo, de la inexistencia de baños y servicios adecuados. Además, como veremos a posteriori, nuevas violaciones de seguridad y salud se han producido.

1B. Nuevos casos documentados¹⁴:

La empresa CAMPOSOL ha seguido entregando descansos temporales *-obligatorios y no remunerados-* a trabajadores dirigentes o afiliados al sindicato. Desde julio de 2015 hasta la actualidad se han vuelto a constatar nuevos casos de este hecho. El ejemplo más reciente data de setiembre de 2016 cuando la empresa procedió a despedir a una trabajadora afiliada al sindicato; ofreciéndole como única alternativa ir a trabajar a campo en lugar de su puesto actual en planta. La empresa ha comenzado a realizar estos descansos no de forma masiva, sino disimuladamente a determinados trabajadores señalados. Muchos de ellos han acabado renunciando a la empresa ante estos descansos, que les mantenían sin poder trabajar y sin recibir su salario.

Igualmente, se han dado nuevos casos de renuncias al sindicato donde parece que la empresa ha intentado influir. Se han producido renuncias de trabajadores de Piura -donde la empresa tiene una planta- presentadas en Trujillo -donde está otra de sus sedes-, lo cual levanta muchas dudas acerca de la verdadera posibilidad *-económica y temporal-* de que el trabajador haya hecho tal trayecto y la posible intermediación de la empresa (supuestamente, pidiendo al trabajador la renuncia en la empresa y trasladándola para su presentación).

Los despidos a dirigentes sindicales tampoco han cesado. A modo de ejemplo, CAMPOSOL despidió a la Secretaria de Organización del sindicato SITECASA, Bermelinda García Gil. Tras demandar a la empresa, la sentencia judicial ha dado la razón a la trabajadora y ha declarado el despido fraudulento.

Junto a estos despidos, también se han producido nuevas formas de represalias contra los trabajadores. Por ejemplo, tras la realización de la huelga en el año 2014, la empresa CAMPOSOL decidió retener el bono *-pactado en el convenio colectivo-* a todos los

¹⁴ Información extraída a partir de una entrevista con un dirigente del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Camposol S.A. (SITECASA), realizada el 5 de octubre de 2016.



participantes de la huelga, así como a otros afiliados al sindicato. Por el contrario, todos los no afiliados que no estuvieron en la huelga sí recibieron dicho ingreso. El sindicato ha tenido que demandar a la empresa por tales hechos.

Por último, nuevos problemas de seguridad y salud se han presentado en la empresa. Se siguen produciendo casos de enfermedades ocupacionales (lumbalgia, problemas y enfermedades óseas, etc.). Además, ha habido una nueva inspección a petición del sindicato porque la empresa no permite a los miembros sindicales del Comité de Seguridad y Salud participar en las actividades que les manda la ley.

1. SOCIEDAD AGRÍCOLA VIRÚ

2A. Nuevos casos documentados tras la presentación de la comunicación:

Junto con la permanencia de muchos de los problemas antes denunciados, el caso de Sociedad Agrícola Virú demuestra de forma clara la continuidad de acciones empresariales en contra de la libertad sindical de sus dirigentes.

Así, uno de los casos más importantes se produce en junio de 2016, cuando el sindicato SITE-SAV elige una nueva Junta Directiva y, conforme a la ley, le comunica a la empresa y a la Dirección Regional de Trabajo su elección. Tan sólo un día después de esto, SOCIEDAD AGRÍCOLA VIRÚ S.A. decide otorgar de forma obligatoria “descansos temporales sin remuneración” a estos nuevos dirigentes, así como a otros afiliados al sindicato. Los envía a descanso temporal por más de tres meses, un tiempo de extremada duración que los trabajadores nunca antes habían recibido.

Tras estas acciones, y a petición del sindicato, se produce una inspección de la SUNAFIL en la empresa, en la cual se constata la comisión de infracciones relacionadas con la libertad sindical¹⁵. El acta de infracción señala que existe una coincidencia entre los trabajadores suspendidos temporalmente y quienes participaron en la reactivación del sindicato; que la empresa mientras se excusaba diciendo que los descansos temporales eran por baja producción estaba en realidad contratando nuevo personal para esas tareas y que otras acciones de la empresa contra el sindicato *-por ejemplo, no darles las cuotas sindicales-* tampoco debían producirse. Con todos estos hechos, el acta de infracción concluye señalando que el único motivo de la suspensión temporal de estos trabajadores ha sido precisamente la reactivación del sindicato, demostrando una interferencia de la empresa en las actividades sindicales y una discriminación por razón sindical; además de una injerencia de la empresa al no darles las cuotas sindicales pretendiendo perjudicar a la actual Junta Directiva.

No obstante, la falta de fuerza de esta inspección hace que la empresa SOCIEDAD AGRÍCOLA VIRÚ S.A. no solo no remedie estas acciones tipificadas, sino que adopte nuevas medidas en contra del sindicato.

¹⁵ Véase Acta de Infracción N° -0223-2016-SUNAFIL/IRE-LIB



Por un lado, SOCIEDAD AGRÍCOLA VIRÚ S.A. ha interpuesto en julio de 2016 demandas penales contra los trabajadores; acusando a los actuales dirigentes y requiriendo a exdirigentes y trabajadores que firmen documentos en contra de los actuales miembros de la Junta Directiva. Asimismo, hasta el momento presente tampoco ha realizado el pago de la multa que la inspección de trabajo señaló en el acta de inspección.

Finalmente, la empresa tampoco reincorporó a los trabajadores, y les mantuvo el descanso temporal hasta el día estipulado. Justo ese mismo día, cuando los trabajadores debían reincorporarse a su trabajo, SOCIEDAD AGRÍCOLA VIRÚ S.A. volvió a adoptar nuevas medidas contra estos dirigentes: a los trabajadores que tienen un contrato estable (no contratos temporales encadenados) les ha vuelto a dar un descanso temporal obligatorio de tres meses de duración; y a los trabajadores que tienen un contrato de plazo definido (y que terminaban el contrato el día después de reincorporarse) les dio un descanso temporal de un día y, después, no les renovó el contrato de trabajo¹⁶. En definitiva, ha vuelto a expulsar a todos los trabajadores de la empresa.

3. GRUPO PALMAS

3A. Evolución de los casos citados en la comunicación 2015-01¹⁷:

En el caso del GRUPO PALMAS vuelve a repetirse la permanencia de muchas de las violaciones citadas en la anterior comunicación. En primer lugar, por ejemplo, varios problemas de seguridad y salud que se encontraron en 2010 siguen presentes. El GRUPO PALMAS sigue sin contratar el Seguro Complementario de Trabajo en Riesgo (concretamente, en el área de campo), y otras medidas como el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha establecido de forma unilateral por la empresa sin negociar con los trabajadores (en ambas áreas de la compañía, campo e industria). Además, existen importantes problemas asociados al funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud: por ejemplo, la empresa en ocasiones no da permiso a los trabajadores designados para el Comité cuando hay reuniones; no se lleva un acta de lo hablado y acordado en estas y no se establecen fechas consignadas para determinados asuntos que acaban sin resolverse.

Relacionado con lo anterior, los accidentes de seguridad y salud que fueron citados en la comunicación 2015-01 fueron resueltos con indemnizaciones de la empresa; sin embargo, no llegó ningún tipo de sanción por parte de los organismos públicos. Al contrario, se realizó una investigación sobre 4 de esos casos que efectivamente finalizó con una infracción y multa a la empresa, que sin embargo judicializó y a día de hoy todavía no ha pagado. Debe señalarse, a estos efectos, que estos accidentes que fueron citados en la anterior comunicación derivaban de importantes negligencias de seguridad y salud, tales como falta del entrenamiento necesario y ausencia del mínimo personal necesario para la

¹⁶ Información extraída a partir de comunicaciones con dirigentes del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Sociedad Agrícola Virú (SITESAV), realizadas el 30 de setiembre y 1 de octubre de 2016.

¹⁷ Información extraída a partir de entrevistas con dos dirigentes de los sindicatos del Grupo Palmas (Sindicato de Trabajadores de Industrias del Espino y Sindicato de Trabajadores de Palmas del Espino), realizadas el 5 y 12 de octubre de 2016.



tarea (caso de Ely Mermao Barneo), ausencia de sistemas de seguridad (caso de Carlos Borda Alvarado) o demora en el auxilio ante un accidente (caso de Mayer David Tamani Huaycama). No obstante, como se puede ver en el apartado de “nuevos casos”, estos fatales accidentes no han conllevado la desaparición de futuros problemas, sino que por el contrario han seguido produciéndose importantes vulneraciones a la seguridad y salud de los trabajadores.

Finalmente, la política de la empresa sigue siendo la de no renovar contratos y evitar tener trabajadores permanentes, influyendo decisivamente en la libertad de afiliación de los trabajadores *-ante el miedo de no ser renovados-*. A estos efectos, los datos actuales refuerzan la denuncia de la CGTP realizada en 2014. A día de hoy, según fuentes sindicales, dentro del GRUPO PALMAS sólo unos 17 trabajadores cuentan con contrato estable en la parte de industria (de un total de 200 trabajadores); mientras que en la parte de campo sólo hay 260 trabajadores estables de un total de unos 2060.

3B. Nuevos casos documentados tras la presentación de la comunicación¹⁸:

Además de lo anterior, nuevos problemas laborales han aparecido a lo largo de este tiempo. En primer lugar, como ya señalábamos, cabe destacar la nueva aparición de accidentes laborales y cuestiones importantes de seguridad y salud. Es el caso de Rafael Siguas, trabajador de campo del GRUPO PALMAS, el cual está inválido y en silla de ruedas tras caerle en la cabeza la rama de un árbol que, pese a que debe hacerse anualmente, llevaba cinco años sin podarse. También es el caso de Zenaida Mari Cruz, otra trabajadora de campo, a la cual le hacían cargar sacos de 50 kilogramos de peso (el doble de lo que la SUNAFIL ha recomendado) durante más de 3 kilómetros. Está trabajadora, además, no podía almorzar durante toda la jornada de trabajo ya que no sabía montar en bicicleta y la empresa no le llevaba el almuerzo a su lugar de trabajo. El caso más reciente data de septiembre de este mismo año (2016), donde un trabajador de la parte de industria fue cambiado de puesto y llevado al área de jabonería, sin realizarle la instrucción previa necesaria para el puesto, y acabó cortándose un dedo con la máquina.

La aparición de enfermedades ocupacionales tampoco ha cesado. Así, por ejemplo, se ha dado el caso de una trabajadora que lleva siete años en la empresa cargando las bolsas de productos y ha sido diagnosticada con reumatismo y artritis. Actualmente, la empresa está intentando despedirla pese a tener un contrato estable. Igualmente, los casos de lumbalgia y problemas de columna también son ampliamente comunes en el GRUPO PALMAS (tanto en campo como en industria). Es el caso, por ejemplo, de Zenon Hayla Dávila, uno de los dos trabajadores con serios problemas de columna que trabajaba en la planta “Los Manolos”, donde una inspección constató que se les ordenaba a los trabajadores cargar con sacos de 50 kilogramos de peso. A día de hoy, pese a las recomendaciones de la SUNAFIL y los casos anteriormente citados, la empresa sigue sin modificar el peso de estas cargas.

¹⁸ Información extraída a partir de entrevistas con dos dirigentes de los sindicatos del Grupo Palmas (Sindicato de Trabajadores de Industrias del Espino y Sindicato de Trabajadores de Palmas del Espino), realizadas el 5 y el 12 de octubre de 2016.



Además de lo anterior, fuentes sindicales señalan que el acceso a descansos médicos está siendo cada vez más limitado por iniciativa de la empresa. Según ellos, se han producido ciertas reuniones entre la empresa y las aseguradoras de Salud *-en las que no estuvo presente el sindicato-*, que supuestamente ha afectado al número de descansos médicos que los centros de salud están dando a los trabajadores.

Junto a los aspectos de seguridad y salud, se ha constatado también que siguen sin entregarse copias de los contratos a los trabajadores y, asimismo, que se siguen produciendo nuevos actos de discriminación sindical mediante la no renovación de contratos. Precisamente, en la actualidad se está llevando a cabo las comparencias judiciales de un caso donde 4-5 trabajadores del sindicato han sido expulsados de la empresa sin justificación alguna. También en la misma línea se ha observado que el GRUPO PALMAS está incentivando mediante aumentos salariales a trabajadores que se desafilian del sindicato.

Por último, hay que destacar cómo, nuevamente este año, se han producido importantes retrasos en solicitudes de inspección. Por ejemplo, es el caso de una petición presentada por el sindicato a la SUNAFIL en mayo de 2016 solicitando una investigación de contratos susceptibles de desnaturalización, sobre la cual no se ha obtenido respuesta a día de hoy. Tampoco se ha contestado una solicitud de investigación en temas relativos a seguridad y salud, pedida por el sindicato hace más de dos meses.