



**COFACO, Perú**  
Reporte Final  
Queja de Terceros

El 10 de marzo de 2015, un trabajador de la fábrica COFACO en Perú presentó una Queja de Terceros a la Fair Labor Association (FLA) alegando que la fábrica: (1) no estaba realizando el pago suplementario correspondiente a la *prima textil* a los trabajadores; (2) había dejado de hacer las contribuciones obligatorias por tiempo de servicio (*Compensación por Tiempo de Servicio*, CTS) durante 2014 a las cuentas de los trabajadores; y (3) no había pagado a tiempo los bonos (*Gratificaciones*) adeudados a los trabajadores en diciembre de 2014. La compañía Under Armour, afiliada a la FLA subcontrata a COFACO. La queja alega incumplimientos con las siguientes Normas de Cumplimiento del Código de Conducta del Lugar de Trabajo de la FLA: Relación de Trabajo ER.22.1<sup>1</sup> y Compensación C.1, C.10.1, y C.10.1.1.<sup>2</sup>

La FLA aceptó la queja para su evaluación de acuerdo al procedimiento de Queja de Terceros y avanzó el caso al Paso 2. De conformidad con el Paso 2, la Compañía Participante o Licenciario de Colegio o Universidad cuenta con 45 días para investigar el supuesto incumplimiento internamente e informar a la FLA.

### **Evaluación de Under Armour**

Under Armour llevó a cabo la evaluación de los alegatos por medio de su personal en la región y mediante una visita por un asesor externo contratado por la compañía. Con respecto a los alegatos, Under Armour reportó lo siguiente:

1. Las leyes laborales peruanas requieren el pago de una prima del 10% del salario para la industria textil y del vestido, que debe ser pagada mensualmente (conocida como *prima textil*). La queja alegaba que a los trabajadores de COFACO no se les estaba pagando esta prima y que, de hecho, se les estaba reduciendo de su salario la cantidad equivalente a la *prima textil*. La evaluación de Under Armour, así como el reporte del experto que comisionaron encontró que COFACO sí estaba pagando a los trabajadores correctamente la *prima textil* requerida, aunque los recibos de pago emitidos a los trabajadores no desglosaban esta cantidad de su salario regular y por lo tanto no era claro para los trabajadores que la prima sí se les estaba pagando. La fábrica ha realizado una acción

<sup>1</sup> ER 22.1 establece que: “Los empleadores deberán proporcionar toda prestación obligada por ley, incluyendo días festivos, permisos, bonos, liquidaciones y pagos del 13º mes a todos los trabajadores elegibles dentro del periodo de tiempo establecido por ley.”

<sup>2</sup> C.1 establece que: “Los empleadores cumplirán con todas las leyes, reglamentos y procedimiento nacionales sobre el pago de la compensación a los trabajadores.” C.10.1 establece que: “Todas las deducciones obligadas por ley para impuestos, seguro social u otros propósitos se depositarán cada periodo de pago en la cuenta definida legalmente o transferida o la agencia definida por la ley. Esto incluye retenciones legales por deuda de impuestos, etc.” C.10.1.1 establece que: “Los empleadores no retendrán estos fondos de un periodo de pago a otro salvo que la ley especifique que los depósitos se realicen con menor frecuencia que los periodos de pago (e.g., depósitos mensuales, pago semanal).”

correctiva y actualmente los recibos de pago diferencian entre el salario regular percibido y la *prima textil*; este cambio a los recibos de pago ha sido confirmado por el querellante.

2. Los pagos de CTS a las cuentas de los trabajadores se deben realizar dos veces al año, el 15 de mayo y el 15 de noviembre. La evaluación confirmó que las contribuciones de CTS de la fábrica correspondientes al 2014 no se realizaron a tiempo (se realizaron el 22 de mayo de 2014, una semana después de la fecha límite, y el 17 de marzo de 2015, aproximadamente cuatro meses después de su fecha límite). El pago tardío de las contribuciones de CTS ha sido un problema crónico en COFACO, con pagos tardíos en el 2012 y 2013. Los trabajadores reportaron que tenían conocimiento de las demoras en los pagos, explicados a ellos por parte de la fábrica como dificultades de liquidez causados por la necesidad de comprar maquinaria y equipo. El pago de CTS con fecha límite del 15 de mayo de 2015, en realidad se pagó el 4 de mayo de 2015, con más de 10 días de antelación. Esto ha sido confirmado por el querellante.
3. Las leyes laborales peruanas requieren el pago de ciertos bonos (*Gratificaciones*) a los trabajadores a fines de cada semestre, en julio y diciembre de cada año. COFACO realizó los pagos con retraso en el 2014 – de hecho, pagó los bonos en cuotas, 60% del pago adeudado en julio 2014, el 15 de julio de 2014, y el 40% restante el 8 de agosto de 2014; y el 60% de los bonos adeudados en diciembre 2014 el 19 de diciembre de 2014, y el 40% restante el 19 de febrero de 2015. Los pagos de los bonos se demoraron de igual manera en el 2012 y 2013. Los trabajadores informaron que se les informó de la demora en el pago de los bonos. El querellante confirmó que el bono de julio de 2015 se pagó por completo y a tiempo.

### **Plan de Remediación de Under Armour**

Aunque los incumplimientos específicos alegados en la Queja de Terceros se han abordado por la fábrica a instancias de Under Armour, es claro que para lograr la sustentabilidad y prevenir demoras en el pago de las contribuciones del CST y bonos, la fábrica tendrá que poner en práctica sistemas y procedimientos para regularizar dichos pagos. Además, existe la necesidad de que los trabajadores tengan mayor conocimiento del rango de beneficios a los cuales tienen derecho, así como las fechas específicas en la cuales se deben pagar. El plan de remediación elaborado por Under Armour y la fábrica consiste en las siguientes acciones:

- Iniciando la primera semana de septiembre de 2015, la fábrica iniciará una serie de reuniones para informar a todos los trabajadores sobre los beneficios de pago y prestaciones sociales a los cuales tienen derecho conforme a las leyes nacionales y las fechas límite de pago de estos beneficios. Las futuras reuniones se realizarán la primera semana de cada mes. La fábrica documentará el material presentado y la asistencia a las sesiones.
- La gerencia enmendará el Manual de Empleados para describir con más detalle el pago y beneficios y publicará la información sobre ello en los tableros de información y otros lugares altamente visibles en el lugar de trabajo.

- La gerencia proporcionará a Under Armour por lo menos cada seis meses una hoja de cálculo que contenga la siguiente información con respecto a cada beneficio, al cual tienen derecho los trabajadores de acuerdo a las leyes peruanas:
  1. nombre común del beneficio;
  2. tipo de beneficio;
  3. personal de gerencia responsable de asegurar que el trabajador reciba el beneficio;
  4. número de trabajadores con derecho al beneficio;
  5. fecha límite legalmente requerida del pago del beneficio;
  6. fecha de pago estimada;
  7. fecha de pago efectiva;
  8. cantidad pagada (desglosada por trabajador); y
  9. el número de referencia cruzado de pago o número de transacción de transferencia.
- La gerencia recopilará y pondrá a disposición de Under Armour, evidencia de apoyo correspondiente al pago de salarios y beneficios. La evidencia puede ser en forma de recibos de pago, recibos de depósitos bancarios, registros de nómina o contabilidad de pagos a trabajadores derechohabientes.

### **Comentarios de la FLA y pasos a seguir**

La FLA ha estado en contacto con el querellante y se ha hecho de nuestro conocimiento que los problemas planteados se han abordado satisfactoriamente. Por lo tanto, la FLA considera que esta Queja de Terceros se ha resuelto.

El plan de remediación establecido por Under Armour (arriba) debe servir como base para prevenir la recurrencia de las situaciones que fueron objeto de la queja. La FLA recomienda que Under Armour monitoree de cerca la implementación de este plan para evitar recaídas. Dado el patrón de demoras en el pago de los beneficios a los trabajadores, la FLA recomienda que Under Armour gestione con la fábrica la creación de un fondo o cuenta especial en la cual se deposite el pago de los beneficios devengados con el fin de que los fondos estén disponibles cuando se llegue la fecha límite de pago a los trabajadores.