

Plan de Reparación
Akwel Juárez México, S.A. de C.V.

31 de octubre de 2025

Los Estados Unidos y México acuerdan este Plan de Reparación para efectos del Anexo 31-A (Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida En Instalaciones Específicas México-Estados Unidos) del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) por la Denegación de Derechos en la planta de Akwel Juárez México, S.A. de C.V. (Akwel o la empresa) en Juárez, Chihuahua, México (la planta). La fecha límite acordada para que se lleven a cabo todas las acciones de remediación es el 31 de enero de 2026; sin embargo, cada acción especificada en el Plan de Reparación debe ocurrir antes de la fecha especificada para semejante acción en el Plan de Reparación, y México proporcionará evidencia de cada acción dentro de una semana a partir de la fecha especificada. Si no se especifica una fecha para una acción, se entiende que dicha acción ocurrirá en cualquier momento antes de la expiración del Plan de Reparación. Estados Unidos y México se reunirán regularmente para compartir información sobre las medidas llevadas a cabo y monitorear de cerca la implementación de este Plan de Reparación.

1. México, de conformidad con su legislación, se asegurará de que Akwel lleve a cabo las siguientes acciones:

Despidos ilegales

- a. Transmitir de inmediato una oferta incondicional de reinstalación a cada trabajador identificado en el Apéndice confidencial anexo. Como parte de esta oferta, notificar a cada trabajador el monto adeudado en salarios retroactivos y prestaciones en caso de que acepte la reinstalación, y el monto adeudado en indemnización por despido en caso de que rechace la reinstalación, tomando en consideración cualquier pago de indemnización ya realizado al trabajador, conforme con la ley mexicana. Esto se completará a más tardar el 30 de noviembre de 2025;
- b. Para los trabajadores que opten por la reinstalación, reinstalar de inmediato a cada trabajador a su mismo puesto, con el mismo título, funciones, condiciones de trabajo, y prestaciones que tenía al momento de su separación de la empresa, con las mejoras, incrementos salariales, prestaciones y beneficios de antigüedad que le hubiera correspondido de no haberse producido el despido, y ajustados con base en las últimas revisiones salariales y de beneficios conforme al contrato colectivo de trabajo. Pagar de inmediato la totalidad de los salarios y beneficios adeudados a todos los trabajadores reinstalados desde la fecha del despido hasta la fecha de la reinstalación, para garantizar una compensación total, según la ley mexicana. Esto se completará a más tardar el 30 de noviembre de 2025;
- c. Para los trabajadores que rechacen la reinstalación y opten por recibir la indemnización por despido, pagar de inmediato la totalidad de la indemnización que le corresponde a cada trabajador, de conformidad con la ley mexicana. Esto se completará a más tardar el 30 de noviembre de 2025;

Dirección de recursos humanos

- d. Tomar acciones disciplinarias apropiadas contra los empleados “de confianza,” incluidos los miembros actuales de recursos humanos y relaciones laborales de la planta que hayan violado los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores, de conformidad con la ley mexicana. Esto se completará a más tardar el 31 de diciembre de 2025;
- e. Reestructurar la dirección de recursos humanos y relaciones laborales para incorporar personal idóneo e imparcial que no haya participado en las acciones que dieron lugar a la Denegación de Derechos. La nueva dirección de recursos humanos y relaciones laborales deberá afirmar ante los trabajadores su disposición a dialogar con cualquier sindicato sin discriminación ni favoritismo, y a respetar los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva. Esto se completará a más tardar el 31 de diciembre de 2025;

Carta de neutralidad y lineamientos de la empresa

- f. Distribuir copias impresas de la carta de neutralidad y los lineamientos de la empresa relacionados con los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva (Carta de Neutralidad y los Lineamientos) a todos los empleados y contratistas (Personal de la Empresa), publicar los documentos en lugares visibles de las instalaciones y en el sitio web de la empresa, y ponerlos a disposición cuando sean solicitados. La Carta de Neutralidad y los Lineamientos deben ser revisados por México para garantizar su conformidad con la ley mexicana. Comprometerse a proporcionar copias de estos documentos a los nuevos trabajadores y a mantener las publicaciones de manera indefinida. Esto se completará a más tardar el 31 de diciembre de 2025;
- g. Implementar la Carta de Neutralidad y los Lineamientos para garantizar que exista un ambiente en el que todos los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva se realicen sin interferencia del empleador. Esto incluye cambiar las operaciones de la empresa para implementar la Carta de Neutralidad y los Lineamientos dentro de la planta, investigar exhaustivamente las alegaciones de violaciones de estas políticas de la empresa, y aplicar la política de tolerancia cero para cualquier violación identificada. Sancionar a cualquier empleado “de confianza,” incluidos supervisores, personal de recursos humanos y personal de relaciones laborales, que violen la Carta de Neutralidad o los Lineamientos, incluso sancionando y despidiendo al personal, cuando corresponda. Esto se completará a más tardar el 31 de diciembre de 2025;
- h. Proporcionar capacitación al Personal de la Empresa sobre la Carta de Neutralidad y los Lineamientos y la política de tolerancia cero de la empresa, y garantizar la asistencia de altos directivos a dichas capacitaciones, incluyendo, en la medida de lo posible, a funcionarios de la sede central. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), y otros expertos, según sea necesario, participarán en el desarrollo e impartición de la capacitación. Comprometerse a impartir esta capacitación anualmente. Esto se completará a más tardar el 31 de enero de 2026;

Informar a los trabajadores sobre las violaciones de la ley mexicana

- i. Publicar este Plan de Reparación y avisos en las instalaciones que reconozcan públicamente las prácticas ilegales e injerencias de Akwel, que negaron a los trabajadores su derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, y afirmen la intención de Akwel de respetar el ejercicio de este derecho a los trabajadores en el futuro. Esto se completará a más tardar el 31 de diciembre de 2025;
- j. Celebrar reuniones en las instalaciones de la empresa, programadas para garantizar la máxima asistencia de los trabajadores, en las cuales un directivo responsable reconozca públicamente las prácticas ilegales e injerencias de Akwel, que negaron a los trabajadores su derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, y afirme la intención de Akwel de respetar el ejercicio de este derecho en el futuro. Esto se completará a más tardar el 31 de diciembre de 2025;

Mecanismos de denuncia

- k. Instalar, mantener y dar a conocer la existencia de una línea telefónica o dirección de correo electrónico directa, y un sistema de mensajes anónimos y confidenciales a la empresa, a través del cual los trabajadores puedan denunciar a la empresa violaciones de sus derechos e incumplimientos de la Carta de Neutralidad o los Lineamientos. Akwel se compromete a que no habrá discriminación, represalias, amenazas, acoso o violencia contra los trabajadores que utilicen el mecanismo. Esto se completará a más tardar el 31 de diciembre de 2025. La empresa investigará de manera exhaustiva y atenderá, de manera oportuna, las denuncias recibidas a través de este mecanismo y compartirá con Estados Unidos, a través de México, cualquier denuncia recibida durante el período del Plan de Reparación y los resultados de las investigaciones correspondientes;
- l. Publicar en áreas prominentes y de alto tráfico de las instalaciones y en el sitio web de la empresa información sobre cómo los trabajadores pueden presentar quejas ante el Gobierno de México, relacionadas con las violaciones a sus derechos de libertad de asociación y negociación colectiva. Akwel se compromete a que no habrá discriminación, represalias, amenazas, acoso o violencia contra los trabajadores que contacten al Gobierno de México para plantear inquietudes. Esto se completará a más tardar el 31 de diciembre de 2025;

Sitio web con materiales

- m. Mantener en su sitio web y en cualquier plataforma de comunicación interna la Carta de Neutralidad y los Lineamientos, el contrato colectivo, los materiales de capacitación y los mecanismos de queja abordados en este Plan de Reparación, en un lugar que permita a los trabajadores acceder fácilmente a estos materiales. Distribuir los enlaces del sitio web o la plataforma a los trabajadores de forma accesible, por ejemplo, electrónicamente a través de una aplicación de mensajería, y publicar los enlaces en zonas de alto tráfico de las instalaciones. Esto se completará a más tardar el 31 de diciembre de 2025;

Distribución del contrato colectivo de trabajo

- n. Distribuir copias impresas del contrato colectivo de trabajo a todo el Personal de la Empresa. Esto se completará a más tardar el 31 de diciembre de 2025.
2. México, de conformidad con su legislación:

Despidos ilegales

- a. Revisar y facilitar los procesos de reinstalación e indemnización por despido de conformidad con los párrafos 1 (a)-(c), para garantizar que todos los trabajadores identificados en el Apéndice confidencial anexo reciban los salarios retroactivos y prestaciones completas o la indemnización total por despido, según sea el caso;

Democracia sindical y procedimientos electorales

- b. A través del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), visitar y verificar la planta antes de cualquier votación programada durante la vigencia de este Plan de Reparación, incluyendo cualquier votación relacionada con una Constancia de Representatividad o contrato colectivo, para garantizar el cumplimiento con todas las obligaciones pertinentes conforme la ley mexicana, incluyendo las prohibiciones de injerencia del empleador en las actividades sindicales y las prohibiciones de discriminación antisindical;
- c. A través de la STPS, y de ser necesario, de otros expertos, antes de cualquier votación programada en las instalaciones durante la vigencia de este Plan de Reparación, incluyendo cualquier votación relacionada con una Constancia de Representatividad o contrato colectivo, impartir capacitaciones a todo el Personal de la Empresa sobre la Carta de Neutralidad y los Lineamientos y el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva. La STPS proporcionará capacitación adicional e independiente para los empleados “de confianza,” incluyendo supervisores, personal de recursos humanos y relaciones laborales, y otros altos funcionarios, sobre sus responsabilidades en relación a la protección de los derechos de los trabajadores;

Transparencia

- d. Publicar un comunicado de prensa sobre la Denegación de Derechos en la planta, y distribuirlo en las instalaciones. Esto se completará a más tardar el 31 de enero de 2026;

Capacitaciones

- e. A través de la STPS, realizar la capacitación en persona sobre los derechos de los trabajadores para todo el Personal de la Empresa durante horario laboral normal, y publicar y distribuir material informativo en las instalaciones sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva, incluido el derecho a organizar, seleccionar, afiliarse y realizar actividades sindicales con un sindicato de su elección, sin intimidación, coerción, violencia o represalias; el derecho a elegir libremente a los dirigentes sindicales que los representen; el derecho a recibir la contabilidad del gasto sindical; y los conceptos de independencia sindical y neutralidad patronal. Los empleados “de confianza,” incluidos supervisores, y personal de recursos humanos y relaciones laborales, y otros altos funcionarios, se

capacitarán por separado del resto de trabajadores. Esto se completará a más tardar el 31 de enero de 2026;

- f. Como parte de la capacitación en persona, informar a los trabajadores sobre la Denegación de Derechos ocurrida en las instalaciones y las disposiciones correspondientes de la ley mexicana, incluyendo los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores, las organizaciones laborales y terceros; y explicar el alcance y contenido del Plan de Reparación. Esto se completará a más tardar el 31 de enero de 2026;
- g. Como parte de la capacitación en persona, a través del CFCRL, educar a los trabajadores sobre el proceso de conciliación disponible para cualquier trabajador despedido y los tipos de conflictos que están exentos del requisito de agotar la conciliación prejudicial obligatoria. Garantizar que los trabajadores comprendan que pueden buscar asesoramiento legal adecuado, por ejemplo, de un abogado, del sindicato de su elección, o de las Oficinas de Abogados de Defensa Laboral, y que tienen el derecho a ser reinstalados a sus puestos de trabajo si han sido despedidos debido a actividades o apoyo sindical. Esto se completará a más tardar el 31 de enero de 2026;
- h. Estructurar la capacitación en persona para garantizar que los trabajadores comprendan su derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, cómo ejercer efectivamente este derecho y los recursos disponibles en caso de violación de este derecho, esto incluye exigir de que cada trabajador asista a la serie completa de capacitaciones, asignar tiempo suficiente en cada sesión para responder preguntas de los trabajadores, realizar una evaluación de los conocimientos de cada trabajador antes y después de cada capacitación, y proporcionar capacitaciones adicionales de ser necesario. Esto se completará a más tardar el 31 de enero de 2026;

Mecanismos de queja gubernamentales

- i. Mantener una dirección de correo electrónico (inspeccionfederal@stps.gob.mx), la plataforma SIQAL, y una línea telefónica para que los trabajadores denuncien de forma anónima cualquier alegación de actos potenciales de interferencia ilegal u otras violaciones a los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva de los trabajadores, incluida la intimidación, la coerción o las amenazas con respecto a su selección de un sindicato o actividades sindicales, la no neutralidad o la interferencia en los asuntos internos del sindicato. México investigará oportunamente cualquier alegación de actos por discriminación antisindical, interferencia ilegal y otras violaciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores en las instalaciones. México compartirá con Estados Unidos cualquier alegación recibida durante la vigencia de este Plan de Reparación, incluyendo alegaciones notificadas a México por la empresa, y los resultados de las investigaciones correspondientes;

Monitoreo

- j. Monitorear las instalaciones en lo que respecta a las obligaciones de este Plan de Reparación y el cumplimiento de las leyes mexicanas relacionadas con la libertad de asociación y negociación colectiva. La STPS compartirá los resultados de este monitoreo

con Estados Unidos y Akwel; y

Sanciones

- k. Imponer sanciones, de conformidad con la ley mexicana, incluyendo sanciones económicas, a Akwel y a cualquier otra persona, organización, sindicato o empresa que haya violado las leyes mexicanas relacionadas con la libertad de asociación y negociación colectiva. Esto se llevará a cabo a más tardar el 31 de enero de 2026.
3. Estados Unidos y México consultarán a la expiración de este Plan de Reparación respecto de su implementación con miras a la pronta resolución del asunto. Estados Unidos y México se esforzarán por determinar si la implementación se ha logrado adecuadamente dentro de los 30 días posteriores al vencimiento de este Plan de Reparación. Si Estados Unidos o México consideran que hay algún asunto pendiente bajo este Plan de Reparación, ese país notificará al otro país sobre dicho asunto pendiente dentro de los 30 días posteriores a la expiración de este Plan de Reparación.