



## **SUPERTEX (CHALCHUAPA)**

### **REPORTE SOBRE EL ESTADO DEL PLAN DE ACCIONES CORRECTIVAS / REMEDIACIÓN**

**11 de junio del 2024**

En junio del 2022, *Fair Labor Association* (FLA) llevó a cabo una investigación de una Queja de Terceros (en lo sucesivo "TPC") en Supertex El Salvador Chalchuapa (en lo sucesivo, la Fábrica o Supertex) basado en una queja interpuesta por la federación sindical Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador (en lo sucesivo, FEASIES). A la fecha de la investigación, Supertex era proveedor de las Compañías *Adidas*, *Under Armour* y *Patagonia*, miembros de la FLA (en lo sucesivo, las Marcas), que conjuntamente representan aproximadamente el 85% de la producción de la Fábrica.

La queja de FEASIES alegaba una serie de violaciones al derecho de los trabajadores a la Libertad de Asociación, incluyendo el supuesto despido ilegal de dos dirigentes sindicales pertenecientes al Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria del Trabajo Textil (SITTEX), así como de un dirigente sindical anterior y un recién elegido miembro de la junta directiva del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria Maquiladora, de Comercialización, Servicios y Afines de El Salvador (SITRAIMES).

La investigación de la TPC la llevó a cabo el consultor independiente, Francisco Chicas (en lo sucesivo, el Investigador) del 14 al 23 de junio del 2022. El Investigador fue contratado para evaluar los siguientes alegatos de la queja de FEASIES:

1. Investigar el supuesto despido de los cuatro dirigentes sindicales efectuado el 2 de junio del 2022 y establecer si en efecto los trabajadores contaban con la protección del fuero sindical;
2. Evaluar las relaciones industriales en la Fábrica entre la gerencia, FEASIES y los sindicatos SITTEX y SITRAIMES (enfocándose en el proceso establecido por la Fábrica para notificar sobre el estado y reconocimiento de los sindicatos y representantes laborales en la Fábrica; los protocolos de comunicación actuales entre la gerencia y los sindicatos; y los mecanismos disponibles para la resolución de conflictos); y,
3. Evaluar las políticas, procedimientos y prácticas de la Fábrica referentes a Terminaciones, Libertad de Asociación, No Discriminación, Evaluación de Desempeño, Sistema Disciplinario y Mecanismos de Quejas.

El Investigador reunió evidencia significativa y consistente para corroborar el despido ilegal por parte de la Fábrica de los cuatro dirigentes sindicales afiliados a SITTEX y SITRAIMES. Los cuatro dirigentes sindicales contaban con la protección del fuero sindical cuando la Fábrica tomó la decisión de terminar su relación laboral.

Inmediatamente después de que se terminó la investigación en campo de la TPC, con la mediación del Ministerio de Trabajo salvadoreño, Supertex procedió con el reinstalo de los cuatro dirigentes sindicales. Todos ellos fueron reinstalados a sus antiguas posiciones y recibieron su salario retroactivo completo. Esta acción de remediación fue bien recibida por FEASIES y además ocurrió antes de que concluyera el reporte final del Investigador.

Aunque el principal alegato interpuesto por la FEASIES fue resuelto aun antes de la publicación del reporte de la investigación TPC, el Investigador encontró varios incumplimientos con la normativa legal salvadoreña y las Normas de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA sobre las Relaciones Industriales, Libertad de Asociación y Compensación.

Los hallazgos del Investigador incluyeron los siguientes puntos:

1. El despido de los cuatro dirigentes sindicales fue ilegal ya que la Fábrica no siguió el procedimiento legal para solicitar la autorización judicial para el despido, violando el Art. 47 de la Constitución Salvadoreña, los Arts. 2 y 8.1 de la Convención C87 de la OIT, el Art. 248 del Código de Trabajo, y las Normas de Cumplimiento de la FLA: FOA1.1, FOA.6, y FOA.7. La gerencia de la Fábrica no tenía conocimiento de que contaban con la protección del fuero sindical a la fecha de su despido.
2. Junto con los cuatro dirigentes sindicales, la Fábrica también despidió a otros dos trabajadores. El Investigador descubrió que las acciones disciplinarias en estos casos no fueron manejadas adecuadamente y de forma razonable, y no se encontraron registros de estas acciones disciplinarias en los expedientes de personal de los trabajadores.
3. Los cuatro dirigentes sindicales y los otros dos trabajadores fueron privados de su derecho a ser escuchados y a defenderse antes de ser despedidos lo cual resultó en lo siguiente: a) los cargos en su contra no les fueron comunicados; b) no se les permitió a los trabajadores presentar testigos ni evidencia de descargo; c) los trabajadores no tuvieron la oportunidad de ejercer su derecho a apelar la decisión final del procedimiento disciplinario y no tuvieron la oportunidad de firmar las acciones disciplinarias impuestas. Todos estos vacíos violan las Normas de Cumplimiento de la FLA: ER.18.1, ER.18.3.1, ER.18.3.2, ER.18.3.3, y ER.18.3.4.
4. El cálculo y pago de la indemnización propuesta o entregada para los seis trabajadores no cumplía con la Norma de Cumplimiento de la FLA ER.15.4, ya que los pagos anuales de adelanto de indemnización pagados anteriormente no se incluyen como deducciones desglosadas en el cálculo de la indemnización final cuando los trabajadores fueron despedidos sin causa justa. Además, el uso de un finiquito que documenta todas las terminaciones como renunciaciones viola la Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.16.1.
5. Se necesita una comunicación y una formación más eficaz para los trabajadores en materia de libertad sindical y negociación colectiva, ya que la comunicación y esfuerzos realizados por la fábrica no han sido suficientes para garantizar que los trabajadores adquieran suficiente conocimiento sobre dichos derechos y viola las Normas de Cumplimiento de la FLA, ER.1.2 y ER.4.
6. Se limitó a los trabajadores el acceso al canal confidencial para presentar quejas, violando la Norma de Cumplimiento de la FLA, ER.17.2.
7. Los vacíos en las políticas y procedimientos de la Fábrica: a) Una política de Libertad de Asociación sin referencia a la negociación colectiva; b) falta de procedimientos para gestionar las relaciones industriales; c) falta en el procedimiento para la reducción de personal de una consulta con los trabajadores y d) la falta del requisito de publicar el plan de recorte de personal, forman parte de las Normas de Cumplimiento: ER.1.1, ER.15.1, ER.16.2, ER.16.3 y ER.16.4.

El reporte final fue publicado en el sitio web de la FLA el 23 de agosto del 2022<sup>1</sup>, y se alentó a las Marcas a presentar un Plan de Acción Correctivo (PAC) lo antes posible. De acuerdo con los registros compartidos por las Marcas con la FLA, las Marcas presentaron un borrador inicial del PAC a Supertex el 24 de agosto del 2022 para su revisión y gestión en la fase de remediación de la TPC. Las Marcas se involucraron con la Fábrica para adoptar las medidas correctivas sugeridas en el informe de la investigación de la TPC. El primer borrador del PAC fue presentado por las Marcas a la FLA en enero del 2023.

La FLA identificó que, fuera de la reinstalación de los cuatro dirigentes sindicales, la Fábrica no había realizado el suficiente progreso en la implementación de las recomendaciones de la FLA. En febrero del 2023, la FLA compartió con las Marcas algunos comentarios adicionales y acciones requeridas para cumplir con las expectativas de remediación establecidas mediante el proceso de la investigación de la TPC.

---

<sup>1</sup> Ver el reporte completo [aquí](#)

La FLA mantuvo comunicación con FEASIES para informarles sobre el estado del proceso de la investigación de la TPC y además para verificar la información que recibía de la Fábrica por medio de las Marcas. La FEASIES actualizó a la FLA sobre algunos desafíos a los que se enfrentaban los dirigentes sindicales en su relacionamiento con la gerencia de Supertex: obstáculos para establecer un diálogo constructivo mediante las “mesas de diálogo” y la falta de un pleno reconocimiento como representantes de los trabajadores. Algunos de los temas presentados por FEASIES pudieran haber sido clasificados como una limitación al libre ejercicio del derecho a la Libertad de Asociación. Por lo tanto, la FLA animó a las Marcas a enfocarse principalmente en abordar los problemas referentes a la Libertad de Asociación y Relaciones Industriales señalados en el reporte de la investigación. Particularmente, en invertir en capacitación para mandos medios y superiores sobre la Libertad de Asociación, impartida por un experto laboral independiente y establecer reglas claras para la operación de las mesas de diálogo siguiendo las recomendaciones de la FLA.

En septiembre del 2023, las Marcas presentaron a la FLA una propuesta técnica para contratar a la experta laboral Ena Núñez, para implementar un programa de orientación y desarrollo de capacidades para gerentes, supervisores y equipo de Recursos Humanos sobre el derecho de los trabajadores a la Libertad de Asociación. El alcance del rol de la experta incluyó dar soporte a Supertex para establecer las normas y condiciones para un diálogo constructivo con SITRAIMES y SITTEX. El plan de entrenamiento se ejecutó en su totalidad y con éxito entre octubre del 2023 y febrero del 2024. A su vez, todos los trabajadores recibieron entrenamiento sobre el derecho a la Libertad de Asociación impartido por la Gerencia.

Finalmente, el 22 de marzo del 2024, la FLA recibió de las Marcas la actualización más reciente del PAC junto con la documentación de respaldo. A continuación, se adjunta el análisis y conclusión de la información presentada y un reporte del estado de la implementación.

Tipo de Asunto	Plan de Acción Sugerido para la Fábrica	Acciones de Remediación Implementadas por la Fábrica	Estado de la Implementación
<b>Libertad de Asociación</b>	<p>Elaborar y difundir en todas las plantas un comunicado verbal y escrito sobre la Libertad de Asociación que incluye: i) El compromiso de la alta gerencia a respetar el ejercicio del derecho de los trabajadores a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva; ii) El compromiso de la alta gerencia a no tomar represalias en contra de trabajadores que participan en actividades sindicales, y protegerlos en caso de que sufran cualquier tipo de represalia; y iii) Reconocimiento de SITTEX y SITRAIMES como sindicatos legítimos y legales con una presencia en la fábrica.</p> <p>Este comunicado debe estar disponible en español, y su contenido debe ser acordado o consultado con los sindicatos SITTEX y SITRAIMES. Se deben utilizar diferentes canales para difundir el comunicado. Favor de enviar un borrador del comunicado para nuestra evaluación/consideración.</p>	<p>Entre octubre y noviembre del 2022, el abogado de Supertex, Julio René Fuentes realizó una capacitación para 16 miembros del equipo de gerentes y supervisores sobre “los elementos principales de la relación empleador-sindicato.” La FLA recomendó implementar un plan de entrenamiento reforzado, independiente y más robusto sobre los derechos de los trabajadores a la Libertad de Asociación.</p> <p>A finales del 2023, la experta laboral independiente -Ena Núñez- implementó un plan de entrenamiento sobre Libertad de Asociación para 94 miembros del equipo, incluyendo supervisores, coordinadores, etc. y 121 miembros del equipo gerencial/administrativo. El contenido de la capacitación incluyó, pero no se limitó a: el compromiso de Supertex con la Libertad de Asociación, responsabilidades del sindicato, y responsabilidades de los representantes de los trabajadores. Todas las posiciones gerenciales estuvieron presentes durante las sesiones, incluyendo al Gerente General de País, Gerente de RRHH y Cumplimiento entre otros representantes de la gerencia.</p> <p>Las Marcas compartieron con la FLA una copia del plan de capacitación y evidencia de su ejecución.</p>	<b>Completo</b>

		Durante la capacitación, Supertex reforzó su compromiso con respetar el ejercicio del derecho de los trabajadores a la Libertad de Asociación y reconoció el estado legítimo y legal de tres organizaciones sindicales con presencia en la Fábrica.	
<b>Libertad de Asociación</b>	En consulta y coordinación con los sindicatos, comisionar a un experto independiente para desarrollar e impartir sesiones de capacitación para trabajadores y posiciones gerenciales sobre la Libertad de Asociación. El contenido puede incluir la explicación sobre las definiciones conforme a la ley de sindicatos y federaciones sindicales, sus funciones legales y la diferencia entre un sindicato, "Comité de comunicación" o "brigadas de emergencia".	<p>Entre enero y marzo del 2024, se implementó la fase dos del programa de capacitación. El cien por ciento de los trabajadores recibieron capacitación sobre su derecho a la Libertad de Asociación. Estas capacitaciones se llevaron a cabo bajo la supervisión de Ena Núñez, quien validó la información compartida con los trabajadores y guio a los entrenadores durante el proceso. Ena participó como observadora en tres periodos del proceso: etapa inicial, media y final.</p> <p>Los miembros del sindicato participaron en las sesiones de capacitación como observadores y tuvieron la oportunidad de interactuar con los trabajadores con el fin de presentar sus organizaciones sindicales.</p> <p>Tras recibir la capacitación, los trabajadores tienen más conocimiento sobre el papel y la representación que ejercen los sindicatos a favor de los intereses de los trabajadores.</p>	<b>Completo</b>
<b>Libertad de Asociación</b>	Actualizar la actual Política de Libertad de Asociación para incluir: i) reconocimiento del derecho a formar o afiliarse a asociaciones (incluyendo sindicatos), ii) una referencia al derecho a la Negociación Colectiva garantizando que existan condiciones aceptables para que los trabajadores ejerzan libremente su derecho de asociación si así lo desean iii) Un enfoque neutral de la compañía sobre la formación de sindicatos o afiliación a un sindicato sin interferencia en actividades sindicales iv) La prohibición a la discriminación de cualquier tipo a trabajadores que se afilien o son miembros de un sindicato en todos los aspectos del empleo, incluyendo reclutamiento, contratación, pago, decisiones de empleo, disciplina, despidos, trato, etc. v) El derecho del sindicato para funcionar independientemente vi) Sanciones para supervisores o gerentes que comuniquen mensajes en contra de los sindicatos o que acosen a trabajadores que están en un sindicato o desean afiliarse. La política debe ser avalada y firmada por la alta gerencia. La Política debe detallar los procedimientos para la gestión de las Relaciones Industriales. La Política debe ser comunicada en el idioma local.	<p>La política de Libertad de Asociación de Supertex fue actualizada en agosto del 2023. Parte del contenido de la capacitación de los trabajadores incluyó una explicación de la política de Supertex que rige la Libertad de Asociación. La versión actualizada de esta política incluye varias de las mejoras sugeridas por la FLA, pero aún existen áreas que se pueden mejorar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i) La compañía debe tener una posición neutral con respecto a que los trabajadores formen o se afilien a un sindicato y no interferir en actividades sindicales.</li> <li>• ii) El derecho del sindicato de operar con independencia.</li> </ul> <p>La Fábrica alega que Ena Núñez revisó la política de Libertad de Asociación como parte de su compromiso y preparación de la capacitación. Para el próximo ciclo de revisión del Reglamento Interno de Trabajo de la Fábrica, se recomienda ampliamente asegurar que todas las sugerencias de la FLA sean incorporadas.</p>	<b>Completo</b>

<b>Libertad de Asociación</b>	<p>Desarrollar políticas y procedimientos sobre las Relaciones Industriales que detallen el Marco para: i) una relación/comunicación sana entre la gerencia y cualquier organización laboral con presencia en la fábrica; y ii) los pasos para la resolución de conflictos, que incluya el manejo de las acciones industriales relevantes, como paro laboral, manifestaciones, huelga, garantizando el cumplimiento con los derechos laborales. Se recomienda que la gerencia contrate a un experto independiente para el desarrollo de las políticas/procedimientos.</p>	<p>En febrero del 2024, la Política de Relaciones Industriales de Supertex fue presentada. Supertex expresa su compromiso con establecer y mantener relaciones empleador-trabajador positivas con la plantilla laboral y sus representantes. La política tiene como objetivo, entre otros, mejorar el diálogo y negociación con los sindicatos y representantes laborales; y desarrollar un involucramiento abierto con los representantes laborales.</p> <p>Los pasos para la consulta y comunicación con representantes de los trabajadores para enfrentar situaciones del negocio críticas como despidos masivos o incluso un cierre de la fábrica, ahora forman parte de esta política.</p>	<b>Completo</b>
<b>Libertad de Asociación</b>	<p>La gerencia de Supertex Chalchuapa debe involucrarse de manera regular y permanente con SITTEX y SITRAIMES. El diálogo debe ser moderado, por lo menos durante el primer trimestre de la implementación de estas acciones correctivas por un mediador externo independiente aprobado por el sindicato, la fábrica y clientes que así lo deseen. Las reglas aplicables sobre la frecuencia de las reuniones y los protocolos aplicables a las sesiones de diálogo deben ser acordados entre el sindicato y la fábrica con la participación del mediador.</p>	<p>En la etapa inicial de la fase de remediación, la FLA fue alertada por la FEASIES con respecto a ciertas situaciones que representaban limitaciones para que las organizaciones laborales tengan un acercamiento positivo con la gerencia de Supertex. Se quejaron de la ubicación de las reuniones y de la deducción al salario de los dirigentes sindicales que participan en las “mesas de diálogo”. Estos y otros retos fueron resueltos por la Fábrica y el involucramiento se ha convertido en una relación industrial buena y de confianza. Las reuniones se llevan a cabo cada dos meses en las instalaciones de la Fábrica, y los dirigentes sindicales que participan en las reuniones regulares reciben una compensación completa por el tiempo que invierten en su relacionamiento con la gerencia de Supertex.</p> <p>Ena Núñez también ha actuado como mediadora/observadora en las “mesas de diálogo” y además ha recomendado algunas acciones como mejores prácticas. Se han llevado a cabo tres sesiones: 6 de octubre, 2023; 7 de febrero, 2024 y la última el 15 de abril, 2024.</p>	<b>Completo</b>
<b>Libertad de Asociación</b>	<p>Como parte del diálogo regular con los representantes sindicales, se debe consultar con el sindicato sobre temas que conciernen al sindicato, a los trabajadores o que puedan tener un impacto en las condiciones de trabajo, incluyendo el reglamento aplicable al otorgamiento de facilidades sindicales para los dirigentes sindicales. Favor de enviar un SOP, condiciones para el relacionamiento, para su evaluación.</p>	<p>Con la orientación de Ena Núñez, Supertex ha establecido el reglamento y condiciones para el funcionamiento de las “mesas de diálogo”. Se les da seguimiento y control a las reuniones, según lo recomendado. La última mesa de diálogo se realizó el 7 de febrero del 2024 y la agenda incluyó temas relacionados con las condiciones de trabajo y preocupaciones de los trabajadores y representantes sindicales.</p> <p>Las mesas de diálogo se han convertido en un canal para la resolución de conflictos y remediación de disputas laborales.</p>	<b>Completo</b>

<b>Sistema Disciplinario</b>	<p>Toda futura terminación debe ser documentada adecuadamente. Las terminaciones con causa justa deben tener el correspondiente procedimiento de disciplina, y las fallas atribuidas a los trabajadores despedidos deben ser registradas también (incluyendo las pruebas de cargo). Durante el procedimiento de disciplina, los trabajadores deben ser informados de todas las acusaciones y se les debe otorgar el derecho a defenderse.</p>	<p>La Política de Terminaciones fue actualizada, y con base a esa revisión, las terminaciones de los trabajadores se están documentando correctamente. Las terminaciones con causa ahora deben cumplir con los pasos del procedimiento actualizado que se agregaron al procedimiento de disciplina después de la investigación TPC. El nuevo cambio al sistema de disciplina incluye, por ejemplo, un proceso de apelación. Supertex también compartió con la FLA una matriz para la actualización de los miembros del equipo sobre la actualización del sistema de disciplina y algunos ejemplos del proceso seguido por el equipo de Recursos Humanos y de la planta.</p> <p>El proceso de disciplina se mencionó en la presentación de Ena sobre la Libertad de Asociación.</p>	<b>Completo</b>
<b>Sistema Disciplinario</b>	<p>Revisar las políticas y procedimientos de disciplina para garantizar que los procedimientos disciplinarios futuros permitan a los trabajadores ser escuchados y defenderse. El nuevo sistema de disciplina debe incluir: i) el requerimiento de documentar todas las acciones de disciplina en el expediente de los trabajadores; que incluya el inicio del procedimiento, comunicación de los cargos, referencias para la recolección de evidencia y decisión final / recomendaciones finales del caso. ii) Establecer como se documentarán los procesos de disciplina por el departamento de RRHH. Los supervisores o gerentes no pueden solo alegar "mala actitud" o "falta de compromiso", deben incluir una acción concreta cometida por los trabajadores para merecer la medida. iii) comunicar los cargos o faltas atribuidas a los trabajadores; iv) requerimiento de otorgar a los trabajadores la oportunidad de defenderse, presentar evidencia de descargo y apelar la decisión final de la gerencia si aplica. Detallar cómo presentar una apelación, si por escrito o verbal, y si se debe detallar la apelación en el formato de acción disciplinaria o en un documento por separado v) firmar todas las acciones disciplinarias impuestas; y v) establecer categorías/distinción de faltas por gravedad (por ejemplo, faltas menores, faltas graves), y determinar cuáles acciones disciplinarias corresponderán a cada tipo de falta (por ejemplo, cuáles serán sancionadas con una advertencia verbal o por escrito, cuáles con una suspensión, y cuáles con despido) e incorporar un sistema progresivo de acciones disciplinarias hasta llegar al despido.</p>	<p>Supertex revisó su Sistema Disciplinario. Las mejoras se enfocaron principalmente en: (1) diseñar un proceso de apelación, (2) crear y actualizar los formatos para documentar la imposición de sanciones de disciplina, (3) diseñar de nuevo el diagrama de flujo, que incluye los pasos, responsabilidades y tiempos para la investigación y aplicación de sanciones de la mala conducta de los trabajadores; y (4) garantizar que los trabajadores firmen todas las acciones disciplinarias que sean impuestas.</p> <p>Supertex compartió evidencia que corroboró su esfuerzo para comunicar y capacitar satisfactoriamente al equipo administrativo, supervisores y trabajadores sobre el sistema de disciplina.</p> <p>No existe evidencia de que el sistema de disciplina actualizado se ha discutido formalmente con los representantes sindicales. La Fábrica tiene un plan para programar una reunión próximamente con los representantes sindicales de las seccionales para repasar detalladamente el sistema de disciplina.</p>	<b>Completo</b>

<b>Sistema Disciplinario</b>	<p>El equipo de RRHH deberá recibir (incluyendo a la cabeza del departamento) capacitación sobre cómo aplicar procesos de disciplina justos y objetivos evitando la imposición subjetiva de sanciones. Las capacitaciones deben realizarse, documentarse, y se debe evaluar a los trabajadores sobre la retención del contenido. Se deben documentar las sesiones y evaluaciones de entrenamiento. Preferentemente, las capacitaciones deben ser impartidas por un experto independiente.</p>	<p>Se implementó un proceso de capacitación interna el 27 y 30 de octubre y el 15 de noviembre del 2023. Además, Ena Núñez capacitó al equipo de Recursos Humanos de Supertex en el tema de Libertad de Asociación e hizo recomendaciones sobre procedimientos de disciplina justos y objetivos. También se cubrieron otros derechos laborales.</p>	<b>Completo</b>
<b>Terminación</b>	<p>Para el caso del pago anual de los adelantos de indemnización, calcular el pago del finiquito multiplicando la antigüedad por el último salario mínimo vigente y restando el total de los pagos de adelantos de indemnización entregados a los trabajadores durante los años previos. Referirse al Comunicado emitido por la FLA sobre el tema.</p>	<p>Supertex modificó su política de Terminaciones y puso en marcha nuevos procedimientos que rigen el cálculo y pago de la indemnización de los trabajadores. Los cambios se alinean con la Norma de Cumplimiento del Lugar de Trabajo de la FLA ER, 15.4.</p> <p>La fábrica se encuentra implementando el nuevo cálculo para la implementación de indemnizaciones.</p>	<b>Completo</b>
<b>Terminación</b>	<p>Dejar de utilizar el actual formato universal para todo tipo de terminaciones. Elaborar formatos para terminaciones de empleo en el cual el texto utilizado en el finiquito establece la verdadera razón para la terminación en cada caso. El equipo de RRHH debe utilizar el formato correspondiente y correcto para la categoría de terminación, que describa la verdadera razón de la terminación de la relación laboral. La Fábrica debe mantener registros adecuados y precisos en relación a la terminación.</p>	<p>Supertex desarrolló nuevos formatos para documentar los diferentes tipos de terminación, con o sin causa justa. Se recomienda ampliamente continuar con este esfuerzo y tener diferentes formatos, por ejemplo, para una renuncia voluntaria.</p>	<b>Completo</b>
<b>Terminación</b>	<p>Actualizar el procedimiento actual para la reducción de personal para que incluya: i) consulta con los trabajadores o representantes de los trabajadores antes de tomar una decisión final sobre la reducción de personal; y ii) requerir elaborar y publicar el plan de recorte de personal para que los trabajadores lo puedan consultar.</p>	<p>En mayo del 2024, Supertex llevó a cabo la más reciente actualización a su Política de Reducción de Personal. Supertex cuenta con un documento integrado con procedimientos específicos para la administración de despidos masivos. Como parte de estos pasos, la Política ahora incluye el requisito de realizar una consulta con los representantes de los trabajadores y el requisito para elaborar y publicar un plan de recorte de personal.</p>	<b>Completo</b>
<b>Sistema de Quejas</b>	<p>Implementar un canal confidencial para quejas en la Planta 3 y comunicarles a los trabajadores la implementación del nuevo canal.</p>	<p>Se cuenta con un buzón de sugerencia en la planta #3, y se les informó a los trabajadores sobre este canal para presentar quejas.</p> <p>Supertex continúa implementando la plataforma WOVO para dar soporte a su sistema de quejas para los trabajadores. La Fábrica compartió algunos ejemplos de quejas que se administraron mediante WOVO.</p>	<b>Completo</b>

<b>No-represalias</b>	Alentar continuamente a los trabajadores a usar los canales disponibles para presentar quejas, reforzando la comunicación de la política de prohibición de represalias.	La Gerencia reforzó la política de Supertex de prohibición de represalias utilizando las capacitaciones en el puesto de trabajo. Supertex ha expresado su compromiso contra cualquier tipo de discriminación, abuso o represalia. La Fábrica compartió evidencia de su esfuerzo para mejorar la comunicación entre la gerencia, supervisores y demás trabajadores sobre este tema.	<b>Completo</b>
-----------------------	---	--	-----------------

Además de la comunicación regular con los querellantes para actualizarlos sobre la fase de remediación, la FLA organizó una conferencia telefónica el 20 de mayo del 2024 para revisar con FEASIES la actualización del PAC y la evidencia presentada por las Marcas. Los comentarios de FEASIES destacaron lo siguiente:

1. FEASIES reconoce la pronta respuesta de la Fábrica y las Marcas para el reinstalo y pago de salario retroactivo a los cuatro dirigentes sindicales de SITTEX y SITRAIMES.
2. Ha habido una mejoría importante en las relaciones industriales con la gerencia de Supertex, que ha resultado en un diálogo constructivo y la creación de un espacio para comunicación positiva y resoluciones.
3. Supertex ha invertido en crear un espacio seguro para que los trabajadores ejerzan su derecho a la Libertad de Asociación, que incluye dar facilidades a los sindicatos y sus representantes para realizar las actividades sindicales.
4. FEASIES invita a la gerencia de Supertex para compartir con ellos la versión editada de la nuevas políticas y procedimientos que se han elaborado o actualizado como parte de las acciones correctivas sugeridas en el PAC, para que FEASIES pueda contribuir no solo a un relacionamiento transparente y de confianza, pero también para que consideren a las seccionales sindicales como aliadas para la implementación correcta de las normas de la Fábrica. Esta solicitud se enfoca en tener acceso a las políticas y procedimientos de Terminación, Relaciones Industriales y Libertad de Asociación, que incluye tener un mayor conocimiento de los cambios implementados en el sistema de quejas.

### Conclusiones y Próximos Pasos

La FLA reconoce el esfuerzo y compromiso mostrado por las Marcas durante todo el proceso de investigación y remediación. Este esfuerzo logró, en primera instancia, el reinstalo inmediato de los cuatro dirigentes sindicales, aun antes de que se finalizara el reporte de la investigación.

Además, es válido reconocer que las otras acciones sostenibles de remediación requirieron de mayor tiempo para cumplir completamente las expectativas de la FLA y que se consideraran como cumplidas. Sin embargo, las Marcas trabajaron juntamente con la Fábrica y mantuvieron la conversación y acuerdos en curso durante más de un año y medio hasta lograr un cumplimiento satisfactorio y la implementación de las recomendaciones de la investigación TPC.

El despido ilegal de los dirigentes sindicales en Supertex se convirtió en una oportunidad para que la Fábrica revisara y corrigiera otras prácticas que potencialmente pusieran en riesgo el derecho a la Libertad de Asociación de los trabajadores. La FLA alienta a las partes a continuar sus esfuerzos para construir una relación constructiva y un entorno de confianza con FEASIES, SITTEX y SITRAIMES.