

MECANISMO DE DIALOGO Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTO UNA ALTERNATIVA PARA
ALCANZAR LA PAZ LABORAL.



CEREAL
Centro de Reflexión
y Acción Laboral



“NADIE DEFIENDE LO QUE NO CONOCE”

“VIVIR Y TRABAJAR CON DIGNIDAD”

Hugo Mendoza

INTRODUCCIÓN.

Los conflictos entre las personas trabajadoras y las patronales son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más numerosas e importantes. Ejemplos: las controversias nacidas de un despido injustificado, del incumplimiento del contrato colectivo, condiciones de trabajo, salud, salario suficiente, hostigamiento laboral y/o acoso laboral, discriminación etcétera. Este tipo de conflictos, pertenecen a la esencia de la relación entre las personas trabajadoras y las patronales a la naturaleza de las relaciones en los centros de trabajo.

Estos conflictos pueden ser de tres tipos:

- **Entre las personas trabajadoras de una misma empresa; se presentan en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y ascensos.**
- **B) los conflictos entre los supervisores, recursos humanos y jefas de áreas, por no contar con una estrategia de comunicación asertiva desde las necesidades personales.**
- **C) por los cambios de áreas sin previo aviso por parte de los supervisores o jefas de áreas, hacía las personas trabajadoras, parte de una decisión unilateral, no hay ni consentimiento de las personas trabajadoras y lo que implica esto; carga de trabajo, obligatorio trabajar tiempo extra y entre otros.**

Es una verdad indiscutible, que no se ha avanzado en el renglón del diálogo entre las personas trabajadoras y las patronales. No se ha visto el cambio, las formas violentas de solucionar las diferencias, siguen estando presente hoy día, **el “campo de batalla”** puede ser una mesa de negociaciones, que ayuden a resolver las problemáticas en el marco del respeto de los DHL.

DEFINICIÓN DEL MECANISMO DE DIÁLOGO.

EL MECANISMO DE DIÁLOGO.

Es una mediación víctima-empresa (también conocidos como Proceso de Diálogo y Resolución de Conflictos), es un proceso con el objetivo **de lograr justicia restaurativa y expedita para la parte trabajadora.**

Este proceso está diseñado para **abordar las necesidades de las personas trabajadoras, asegurándose de que la empresa tenga un canal de diálogo que permita ofrecer su respuesta ante los hechos atribuidos.**

La mediación antes de entablar las acciones legales, y sólo en casos extraordinarios cuando la acción para preservar el derecho esté próxima a prescribirse. En este último caso el proceso funciona como procesos Pre-laudos que pueden terminar en un arreglo ante las Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por eso el mecanismo de diálogo y resolución de conflicto es una propuesta alternativa que va más allá de normas nacionales e internaciones. El reconocimiento laboral es importante para las personas trabajadoras, pero también para la empresa. Detectar que no se está reconociendo como deberían incluso llegando a subestimar, es fundamental para corregir esta desviación que puede causar importantes efectos negativos en los miembros del equipo, su productividad y su actitud. Y se convierten en procesos sistemáticos y automatizados para ganar eficiencia. Por eso, tener un buen dialogo en una empresa, o recuperar el diálogo es un asunto clave en la motivación y en el mejoramiento del ambiente laboral libre de violencia.

Características del mecanismo de diálogo.

La mediación es un método:

Prevenir, investigar y resolver los casos de violaciones de los DHL de las personas trabajadoras.

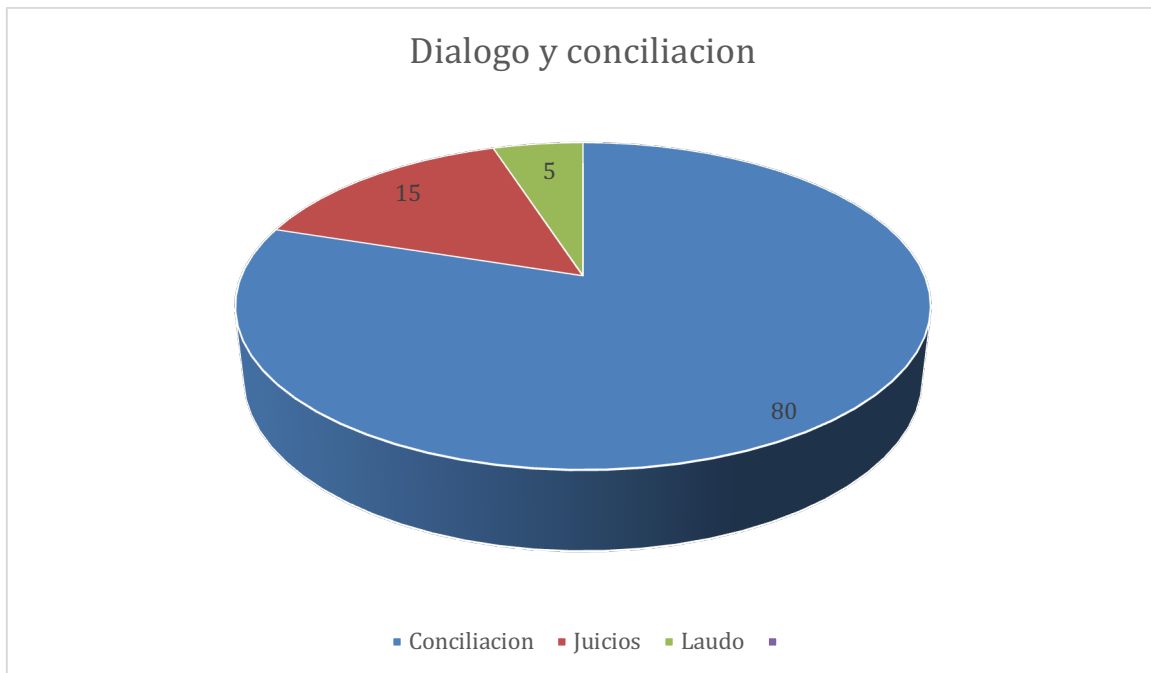
- **Voluntario:** Las partes, estando debidamente informadas, deciden si desean participar o no, y pueden desistir de la mediación en cualquier momento del proceso. La mediación es voluntaria también para el mediador, quien puede finalizarla en el momento que crea oportuno o pedir una sustitución en su cargo.
- **Colaborativo:** Las reuniones de mediación implican necesariamente la cooperación de todas las partes en el abordaje del conflicto, ya que se basa en la negociación, favorecer las buenas prácticas, entre intereses que pueden ser comunes, diferentes u opuestos.
- **No adversarial:** En la mediación no se trata a las partes como oponentes sino como colaboradores y co-constructores de la solución para su conflicto. Es un método pacífico porque se basa en la comunicación, el entendimiento y la recuperación de las relaciones.
- **Oral:** Consiste en reuniones de diálogo entre dos o más personas que tienen un conflicto entre sí. Dependiendo del grado de violencia que exista en la relación, las reuniones pueden ser privadas o conjuntas.
- **Flexible:** Si bien el método de mediación tiene una estructura definida, dentro de ella se puede adaptar a las particularidades de cada caso. Es el mediador quien tiene la responsabilidad de conducir el proceso y amoldarlo a las necesidades que presente cada situación.
- **Pacífico:** La mediación contribuye a la cultura de la paz, ya que no trata a las partes como oponentes o adversarios, sino como colaboradores y protagonistas en la resolución de su conflicto. Se basa en el diálogo, el entendimiento y la recuperación de las relaciones.

Por qué es importante, el mecanismo de diálogo:

- **Por qué es funcional.**

Los casos se resuelven de una manera más pronta y sin la necesidad de llegar a demandar, el 80% de los casos de atención en CEREAL se resuelven por medio del dialogo, el 15% llegan a juicio y solo el 5 % terminan en laudo, si mediante el dialogo y la conciliación no se pueden llegar a algún acuerdo se procede a presentar las demandas y la conciliación en caso de demandar es para garantizar el derecho de las personas trabajadoras.

En este contexto las empresas tiene un papel muy portante ya que se debe disponer de la voluntad para poder implementar el mecanismo y designar a personal para darle seguimiento, abrir la comunicación y los mismos canales permite un dialogo asertivo



Cereal ha resuelto mas de 5000 casos resueltos mediante la conciliación.

- **Qué beneficios tiene.**

Para la persona trabajadora:

- **Se le resuelve el problema en menor tiempo**
- **Los costos económicos son menores ya que no paga a un abogado**
- **Puede emplearse de manera pronta y sin preocupaciones.**

- **Se le puede reparar el daño de manera integral**
- **Puede mantener su trabajo cuando se dialoga**
- **Le brinda estabilidad económica y laboral cuando en el conflicto se dialoga**

Para la empresa.

- **Reducción en el costo económico ya que tampoco requiere de un abogado para resolver el conflicto**
- **Puede contratar a otra persona de manera inmediata para asumir las responsabilidades que deja la otro**
- **Puede generar antecedentes para prevenir y mitigar futuros casos mediante políticas y buenas prácticas.**
- **Tiene un mejor prestigio ante la sociedad como una empresa que respeta los derechos humanos laborales.**
- **Tiene menos conflictos con sus colaboradores**
- **Tiene menos rotación de personal**

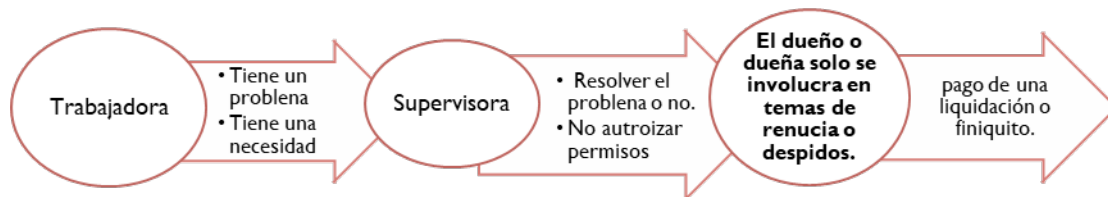
La propuesta del mecanismo de diálogo es ayudar a favorecer espacios de comunicación, por eso, la importancia de las reuniones que se han tenido con las personas trabajadoras, las empresas y desde sus experiencias de cómo viven el conflicto en los centros de trabajo y qué es aquello que no les ha favorecido o permitido a que se resuelvan las problemáticas de manera cordial y razonable, sobre todo con respeto a sus derechos humanos laborales. Aquello que no ha facilitado a buscar otras alternativas que les ayuden a resolver las problemáticas. Por eso el trabajo junto con ellas es poder reconstruir mecanismos alternos que sea adaptable a las diferentes fábricas, y ellas mismas las pongan en práctica, con otras y otros compañeros que están en una situación de vulnerabilidad.

IMPORTANCIA DEL DIALOGO Y LA COMUNICACIÓN.

Veamos los modelos de comunicación de cada fábrica de acuerdo con la experiencia compartida de las personas trabajadoras y el modo propio modo de intervención en el diálogo y comunicación, entre encargada de área, supervisores, recursos humanos, gerentes generales, corporativos, propietario quiénes tienen la máxima autoridad y la decisión definitiva.

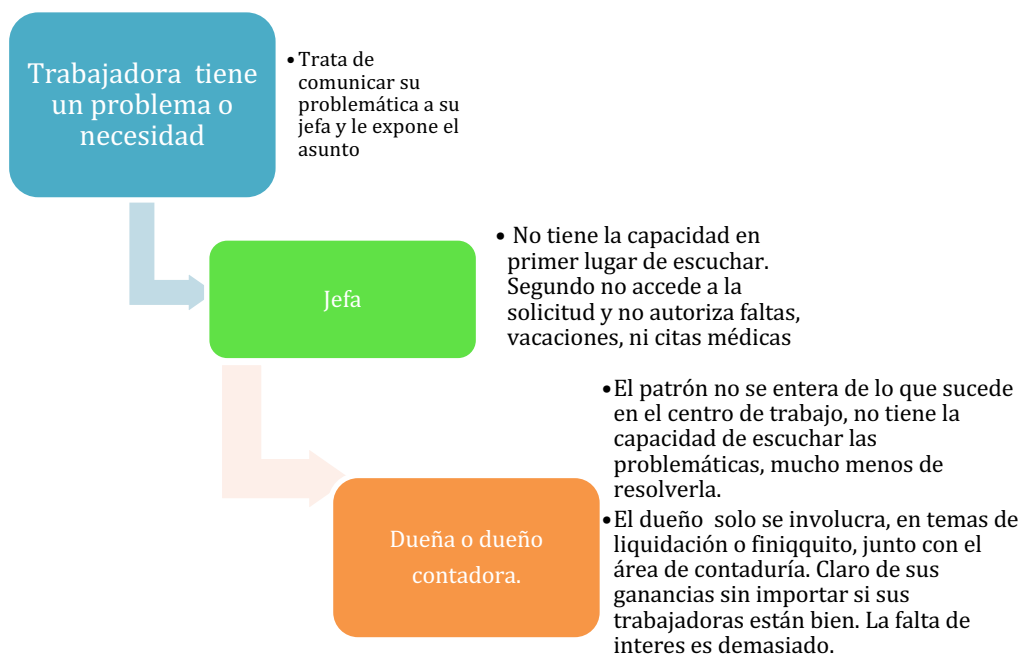
Aquí algunos ejemplos:

Vivanco. Su modo de comunicación de parte de las personas trabajadoras en sus centros de trabajo. Consideran que es una comunicación trunca, porque no hay posibilidad de dialogar y poder exponer una problemática más allá de la supervisora o jefa de área.

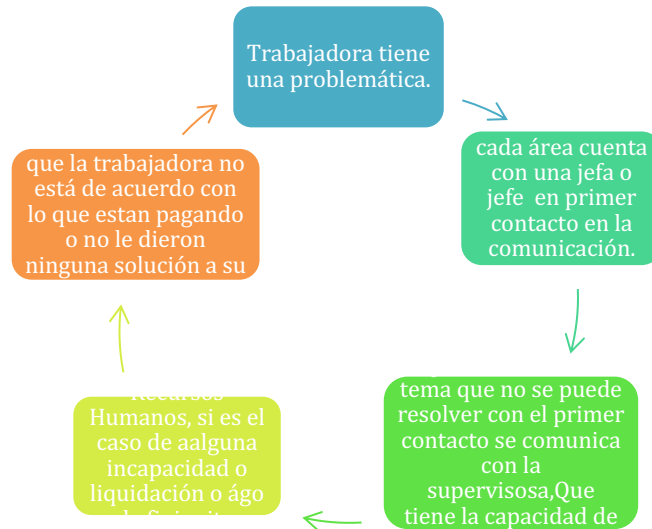


La comunicación solo se queda con la persona que ocupa el puesto de supervisora y no pasa nada, ya que el poder, el control solo depende de una persona y, por lo tanto, las decisiones dependen de ella. Es decir, tiene la máxima autoridad.

Fabrica Maklis.



Fábrica Confecciones ALLEN



La persona trabajadora se encuentra ante un conflicto laboral, ya sea por despido injustificado u otros temas que le está afectando en su entorno laboral. Las personas que tienen el puesto de líderes o supervisores, en vez de escuchar y dialogar amenazan con correr a las personas trabajadoras si reclaman o van con Recursos humanos, no les da una explicación adecuada, tampoco les resuelve el conflicto. En caso de que llegaran a contactar a Recursos, no hay una respuesta clara de que se va a resolver la problemática.

Etapas para lograr un mecanismo de dialogo Asertivo.

Primera Fase diálogo preventivo.

Se desarrolla en el interior de la fábrica, entre la persona trabajadora inconforme y el responsable del área que es el líder, este a su vez se comunica con el supervisor en caso de que la decisión no depende de su puesto, de acuerdo a esto la persona trabajadora dialoga su caso con el supervisor, y le dice si es posible le dará una respuesta, pero la persona trabajadora necesita una respuesta rápida y espera unos días y se va directamente

con recursos humanos, le plantea su problema y resulta que RH, le dice que si le va resolver el conflicto, sin embargo pasan los días y nada. Las personas trabajadoras no se sienten escuchados por los representantes de la empresa por eso acude al CEREAL a exponer su conflicto laboral.

La segunda Fase iniciar con el contacto con CEREAL-empresa

CEREAL le ofrece dos estrategias a seguir.

- Documentar el caso para enviar por correo al gerente de la empresa. Recopilar la mayor evidencia que fundamenten de que sí hubo una violación de los Derechos Humanos Laborales y el testimonio de la trabajadora.
- Garantizar el derecho de la persona trabajadora, si en lapso de 45 días no hay respuesta de parte de la empresa, se presenta la demanda para asegurar que el derecho no prescriba. CEREAL envía otro correo a la empresa haciéndole de su conocimiento de que se garantizó el derecho de la persona trabajadora a través de la demanda para que se pueda continuar con el diálogo, pero sin dejar desprotegida a la persona.

Estas dos estrategias caminan a la par, el proceso de dialogo sigue avanzando, si en momento dado la empresa y la trabajadora llegan a un acuerdo común se da por terminado el proceso y se cierre ante la junta de conciliación y arbitraje.

- **Tercer momento:** Si la empresa no respondió ante la comunicación, el siguiente el paso.

Volver a documentar para recuperar evidencias que ayuden a demostrar de que sí, se contactó a la empresa, pero no se obtuvo ningún resultado favorable, por lo tanto, se va continuar con el dialogo a nivel internacional, con el Corporativo de la RBA, Para esto es importante, contactarlo, pedir alguna reunión virtual para exponer el caso de las personas trabajadoras, para su mayor conocimiento y después de la reunión previa, se le va hacer llegar por medio de correo electrónico la documentación del proceso que se ha llevado, durante este tiempo y el motivo del

porque se tomó la decisión de canalizar el caso al Corporativo. Se le pide su intervención a que las situaciones o los casos que se exponen sean resueltas de manera pronta y ver cómo se puede resarcir el daño provocado por parte de la empresa.

- **Cuarto momento**, en caso de que tampoco se resuelve el caso o la empresa no quiera llegar a ningún acuerdo, se a contactar a las marcas para seguir visibilizando las violaciones de los derechos humanos laborales.

En este lapso CEREAL, tiene casi el 90% por ciento la documentación realizada y puede realizar una publicación y compartir a nivel local, nacional e internacional.

Para visibilizar de manera pública las violaciones de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras. Hacer un llamado a las autoridades locales, nacionales e internaciones, pero también a las marcas que tienen que ver con los productos que ellos adquieren de la empresa, hacer que conozcan, en qué condiciones se han elaborado y las violaciones en que se dan, por lo tanto, no es justo, que las marcas sigan contribuyendo a las violaciones de los derechos humanos laborales. El objetivo es llegar a todos los sectores empresariales, a los defensores de los derechos humanos laborales. El proceso de cierre se haría, a través de la denuncia pública y visibilizando las violaciones de los DHL. Exigir la aplicabilidad de la ley.

Cuarta reunión, crear mecanismos de diálogos alternos

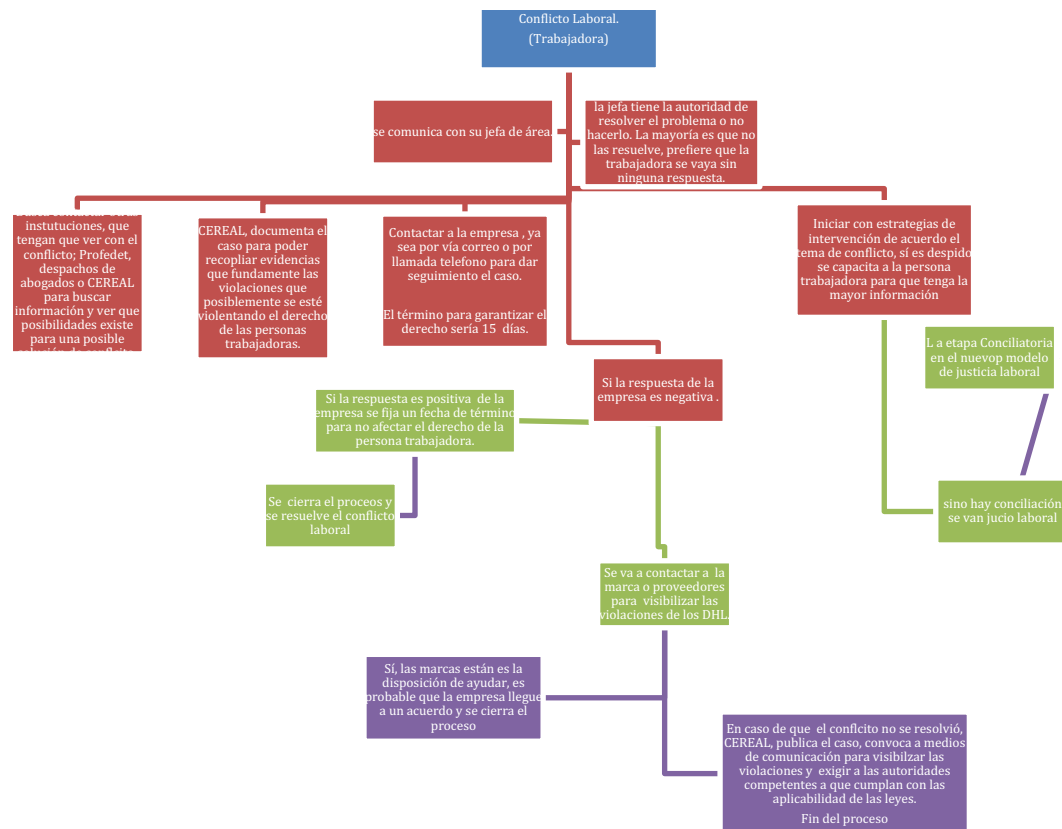
Presentación de la propuesta de los mecanismos alternos de diálogo con las fábricas indumentarias con sindicatos, empresas y otros actores. El siguiente esquema es el resumen de una estructura de las fábricas indumentarias.



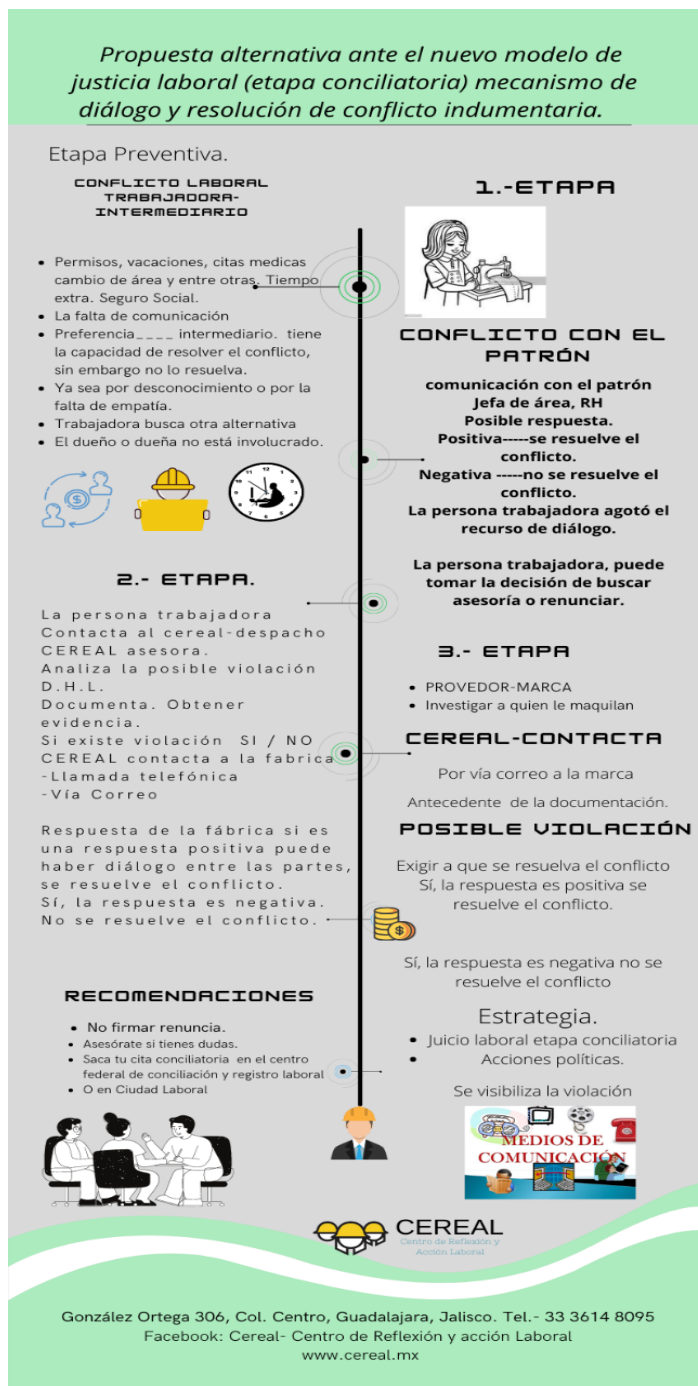
Primer bosquejo de la propuesta del mecanismo de diálogo

De acuerdo con la reflexión y las reuniones tenidas junto con las personas trabajadoras hacemos una primera propuesta de una posible alternativa de comunicación y/o diálogo con las fábricas que maquilan prenda de vestir. Sin embargo, no es un material final, porque falta la retroalimentación de las personas trabajadoras de las fábricas.

Mecanismos de Dialogo una alternativa para la paz



La propuesta final del mecanismo de diálogo ha sido presentada y comentada por las personas trabajadoras de las fábricas de Vivanco y Maklis.



En esta presentación de la propuesta alternativa de resolución de conflictos entre las personas trabajadoras y la patronal.

Después de varias reuniones de reflexión, charlas y de ver la realidad que les afecta a las trabajadoras, al final de este proceso de repensar juntas que medios puede ayudar o por lo menos intentar responder a las necesidades concretas que las aqueja en el centro de trabajo.

Es por ello por lo que se ha llegado a esta conclusión del mecanismo de diálogo que sí, les hace sentido y consideran que es posible a que los pueda llevar a la práctica. Sin olvidar que es un proceso de liberación de miedos, inseguridades y de ser reprimidas por las otras compañeras o por el

dueña o dueño.

CONCLUSIÓN.

Para finalizar, creemos que es importante en materia de prevención de conflictos laborales y en lo que respecta al proceso de resolución de los mismos, la OIT apoya a las partes que intervienen en una relación de trabajo para que diriman sus diferencias o posiciones contrapuestas de manera pacífica y ordenada, y de conformidad con unos procedimientos que disminuyan al mínimo la interrupción del trabajo. En cierto sentido se puede decir que se trata de disposiciones relativas al establecimiento de la paz social. Se parte de la base de que de tiempo en tiempo surgirán desacuerdos allí donde las percepciones de lo que es justo o equitativo no son las mismas y de que los conflictos se pueden manejar y por supuesto prevenir. La prevención efectiva de los conflictos laborales o la solución de los mismos sigue constituyendo el núcleo central de unas relaciones de trabajo equilibradas y susceptibles de crear un entorno laboral que impulse el crecimiento económico y el desarrollo.

Testimonios de Personas trabajadoras:

Trabajadora de la industria electrónica que solicito su planta:

Hay dos formas de ser contratado en Sanmina: en agencia y planta. La primera tiene que ver con una subcontratación en la que cada año despiden para recontratar, lo cual, impide hacer antigüedad y tener acceso a mejores prestaciones laborales, como lo es un salario mayor, fondo de ahorro, vales de despensa, bonos de puntualidad y productiva, más días de vacaciones, las cuales no tienen cuando se contrata por agencia.

Para tener una contratación de planta, la mayoría de las y los trabajadores, deben dejar pasar un tiempo, el cual, puede ir de uno a cinco años o “tener palancas”. En el caso de S, tuvo que esperar casi cuatro años porque en Recursos Humanos le decían que no había vacantes. Un día, escuchó que existía un lugar que ofrecía asesoría laboral gratuita. No dudó en pedir la dirección, así conoció el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL).

“En aquellos días, varios trabajadores acudían para darle solución al robo de los 15 minutos, así que S se sumó al grupo. Fue así, como logró negociar su contratación de planta en Sanmina. Fue así como descubrió que el hecho de ser joven no significa ser objeto de abusos laborales, pero para defenderse necesitaba estar informada, conocer qué dice la Ley para saber cómo exigir sus derechos y reconocer sus obligaciones.

El acompañamiento que ha recibido de CEREAL a través del mecanismo de dialogo y resolución de conflicto ha sido fundamental en situaciones tan comunes como saber cuánto debe pagar la empresa si trabaja un día festivo —como una chava, me he ganado el respeto de mis supervisores aprendiendo a defenderme. A responder de una manera clara y firme cuando sé que algo no está bien— admite.

POLITICAS DE LA EMPRESA

¿DISCRIMINACION?

“Los mariachis callaron en la producción de BlackBerry desde Jalisco” se podía ver en una nota periodística publicada el día 13 de diciembre, en donde se anunciaba el cierre total de la producción de los teléfonos que en algún tiempo llegó a ser los más vendidos a nivel internacional.

Con el cierre de proyecto de producción de los teléfonos, Jabil se ve en la necesidad de recortar a los trabajadores que laboran en el proyecto, algunos trabajadores fueron reubicados en otras áreas, mientras que otros trabajadores se les entregó su liquidación al 100 por ciento, más una compensación, con la promesa de que en cuanto se pudieran dar contratación masiva en Jabil volverían a ser contratados, y por ultimo un grupo de trabajadores a los que se estaba despidiendo sin liquidación alguna, haciéndolos firmar renuncia.

El Cereal documento la situación que estaba pasando con Jabil.

“De acuerdo al coordinador del [Centro de Reflexión y Acción Laboral](#) (Cereal), Jorge Barajas, los obreros acudieron al organismo a solicitar asesoría legal, debido a que el recorte de personal inició hace tres semanas.

Barajas expresó que de acuerdo a los testimonios de los operarios, la compañía los cesó debido a los problemas comerciales que enfrenta BlackBerry, cuyo teléfono móvil se producía en Jalisco.

El coordinador del Cereal admitió que, a diferencia de otras compañías del sector, Jabil no utiliza agencias de empleo para contratar personal y que en el despido de trabajadores “por causa injustificada, como es el caso, sí paga liquidaciones”. Con información de El Economista

Ahora bien derivado de los despidos masivos, renuncia de los trabajadores, e incluso demandas encontrar de Jabil por el despido masivo ocurrido en ese entonces, resalta el caso de Patricia.

¿Quién es Patricia?

Es ex trabajadora de Jabil entro a laborar el día 20 de julio de 2011, presto su servicio como reparadora en el proyecto de BlackBerry, lamentablemente el 06 de octubre de 2013, le informan que ya no laboraría más para Jabil ya que la empresa estaba recortando personal que estuviera trabajando en el proyecto.

Patricia estando en sus labores fue llamada a recursos humanos, donde le informaron que la liquidarían.

“Estaba en mi área de trabajo, y fueron por mí y me llevaron a recursos humanos, en donde una señorita (no recuerdo el nombre), me dijo que estaban haciendo recorte y que no me preocupara, porque algunos se les estaba liquidando con más dinero que a otro, me dijo que tenía que firmar la renuncia y que ya estaba mi hoja de liquidación que la firmara y que días después pasara por mi cheque, y que el día que hubiera reconstratación podía volver a entrar a trabajar hay sin ningún problema, firme la hoja porque no me dieron opción, me quede con la duda y acudí al cereal para que me asesoraran si era lo correcto del dinero que me estaban dando por el tiempo que labore, y efectivamente en el cereal me dijeron que se me había liquidado al cien por ciento más una compensación extra, y pues días después acudí por mi cheque”.

Aproximadamente nueve meses después Jabil se encuentra contratando personal y ella acude y realiza los trámites para ingresar, e incluso se presenta a capacitación y la realiza, le informan que se vaya a su casa y que le hablan por teléfono para designarle el turno en el que laborara, sin embargo jamás le llamaron, ella se comunica a reconstratación y pregunta la razón por la que no la van a contratar y solo le dicen que la pueden contratar.

“Llame a la línea telefónica que te dan y pregunte que por que ya no me habían hablado si ya había tomado la capacitación ya solo faltaba que me dieran el horario que no me hiban a contratar y no me dieron razón alguna”

En febrero del presente año acude nuevamente a Jabil, están contratando, observa anuncios de la empresa en las estaciones del tren ligero de Guadalajara, afuera de las instalaciones de la empresa mantas con el letrero Contratación inmediata y directa, anuncios solicitando por expansión, y es así que acude nuevamente a solicitar trabajo, con la sospecha de que hay algo personal en contra de ella, por eso no la quieren, le dicen que no la pueden contratar, y ella platica con Angélica quien le dice que revisara su caso y que le llame por teléfono y le daría una respuesta.

Y fue así que Patricia marco al 38-19-13-14 que es el número que le proporcionaron y esto fue lo que ocurrió ***(se transcribe literalmente la grabación telefónica, que se encuentra resguardada por el Cereal).***

Patricia: con Angélica por favor

Recursos humanos Jabil: con Angélica que

Patricia: ammm no recuerdo sus apellidos

Recursos humanos Jabil: de que área es

Patricia: De ahí de reingresos

Recursos humanos jabil: De reingreso o relación con empleados

Patricia: De relación con empleados

Recursos humanos jabil: Ella llega en la tarde

Patricia: Mmmm como a qué horas llega no sabes

Recursos humanos jabil: Ella llega a la dos de la tarde

Patricia: Aaa bueno mira lo que pasa es que me dijo que me iba a checar mí, iba a revisar mi caso, este haber porque no podía, si podía reingresar o no entonces ya ella me había dicho que no pero me dijo que me iba a regresar la llama el día de ayer y no, no me llamo entonces yo la llame y no me contestaron pero yo quisiera saber si tú me puedes este revisar hay mi caso pues me dijo que iba a checar en el sistema

Recursos humanos jabil: Me pasas tu número de empleado

Patricia: Aaa 165674

Recursos humanos jabil: María patricia Ureña

Patricia: Aja

Recursos humanos jabil: Mira Tú te fuiste he cuando estaba BlackBerry verdad

Patricia: Si, si me toco el recorte masivo

Recursos humanos jabil: Si De hecho, he quedan COMO NO RECONTRATABLES por que se les indemnizo, se les liquido al 100 % y por políticas de la empresa de manera interna, he quedan como no re contratables

Patricia: Aaaa

Recursos humanos jabil: Si hay ya no hay vuelta atrás, hasta que haya una recontractación masiva, solamente masiva, se considera a las personas con RIM que fue tu caso

Patricia: Pero se supone que ahorita están recontractando muchísima gente no también

Recursos humanos jabil: A si pero no es masiva, si hay una contratación de bastante personal pero no es masiva

Patricia: Mmm Pero no pueden hacer una excepción o así algo digo, porque a lo que yo sé no salí mal, porque cuando, este yo firme, que yo no pedí renunciar pues, nunca pedí renunciar ni que me corrieran

Recursos humanos jabil: No de hecho no es la cuestión de que hayas quedado en mal en la empresa, te comento que es por cuestiones de políticas de la empresa, que cuando sucede este tipo de despidos a quedas como no recontractable.

Patricia: Pero Entonces porque cuando yo iba a firmar, antes de firma cheli me dijo que en cuanto hubiera (cheli Meléndez creo) en cuanto hubiera re contrataciones que yo podía regresar entonces tengo ya desde el 2013 que me toco eso, este el recorte yo le he estado intentando, intentando para regresar y no he podido, entonces no se ósea, me tiene como discriminada o que demande la empresa o algo así no se

Recursos humanos jabil: Te comento pues así es esta cuestión son por políticas de la empresa digo no es cuestiones personales hacia tu trabajo, efectivamente no te mintió si puedes volver a ingresar solamente cuando haya una re contratación masiva, ahorita hay re contratación para las personas que quedaron como reingresos y para personal que no haya laborado con nosotros, pero personal que se fue por esta cuestión de indemnización hasta que hay una recontractación masiva

Patricia: Y no podrías pasarme el número de teléfono de Eréndira este para

Recursos humanos jabil: Ella ya no labora con nosotros

Patricia: No

Recursos humanos jabil: No

Patricia: y Entonces quien se quedó Héctor, Héctor Guillermo no sé que

Recursos humanos jabil: Héctor padilla

Patricia: No podrías pasarme su número

Recursos humanos Jabil: Pero es la misma situación ósea es el mismo caso por políticas de la empresa así quedas

Patricia: Ósea aunque hable con el presidente no tengo trabajo

Recursos humanos Jabil: He por políticas de la empresa desafortunadamente si

Patricia: Bueno entonces a ver que sale pues muchísimas gracia buen día

Recursos humanos Jabil: De nada buen día.

Por políticas de la empresa Patricia no puede entrar a laborar en Jabil, jamás se les ha dicho o mencionado cuáles son esas políticas para no recontratarla, y más aún cuando ella no fue quien tomó la decisión de terminar la relación laboral, ella quería seguir laborando.

Ahora bien no existe fundamento legal o alguna norma jurídica que mencione que si un trabajador se le entrega su liquidación no pueda ser recontratado, o que firme una renuncia o incluso presente una demanda para exigir un derecho, a nadie se le puede negar el trabajo o se estaría en una situación de discriminación al no haber una causa justificada que la acredite

Tal y como le menciona nuestra Constitución Política de México en su artículo primero que a la letra señala:

“Artículo 1o. (tercer párrafo): Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”

La constitución Política señala claramente que está prohibida la discriminación cuando se atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas tal y como lo está haciendo la empresa al negar a Patricia el **DERECHO AL TRABAJO**.

La Ley Federal del Trabajo también prohíbe totalmente que se genere discriminación entre los trabajadores por motivos de origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social, estado de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro motivo que está en contra de la dignidad humana. La ley exige que los empleadores "traten a los empleados con la debida dignidad humana y respetando los derechos humanos laborales, y prohíbe a los empleadores "negar el empleo (al solicitante) basado en el origen étnico o nacional, el género, la edad, discapacidad, condición social, estado de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil **o cualquier otro criterio discriminatorio**.

Por su parte la declaración universal de los Derechos Humanos señala:

“1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”

Y por último el propio código de conducta de la cual es parte la empresa Jabil señala lo siguiente:

“6) No discriminación

Los Participantes deben comprometerse a proporcionar un lugar de trabajo exento de acoso y discriminación. Las empresas no deben discriminar por motivos de raza, color, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, etnia o

nacionalidad, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, afiliación sindical, condición de veterano militar, información genética protegida o estado civil en las prácticas de contratación y empleo como salarios, ascensos, gratificaciones y acceso a formación. Se debe proporcionar a los trabajadores un lugar apropiado para sus prácticas religiosas.

Además, no se debe someter a los trabajadores o candidatos a pruebas médicas o exámenes físicos que se puedan emplear de forma discriminatoria.” (Código de conducta de Electronic Industry Citizenship Coalition)

Cabe resaltar que no es un caso aislado ya que CEREAL a documentado más casos en donde trabajadores que tienen la misma situación como la de patria se les ha negado el trabajo por haber sido los desafortunado en el recorte de hace ya algunos años esto quiere decir que entonces **JABIL cuenta con una lista negra interna que le sirve de base para no contratar a los que estén en la misma situación que patricia y se les esté negando el derecho al trabajo incurriendo en discriminación.**

También porque se ha documentado que jabil está realizando contratación a gran escala tal y como se demuestra en toda la publicidad que ha realizado jabil para atraer a sus filas mano de obra.

Cereal envió el caso mediante correo electrónico sin embargo no hubo respuesta por parte de la gerencia, al no haber respuesta se envió el caso al corporativo, quien recibió el caso y ordeno a la gerencia en jalisco resolver el conflicto mediante el dialogo.

La gerencia se comunico con cereal y se sostuvieron 3 reuniones entre la persona trabajadora el gerente de la empresa, los representantes de cereal para dialogar el caso.

Después de las reuniones sostenidas la empresa decide recontractar a la trabajadora y respetar el puesto que tenia cuando fue despedida.