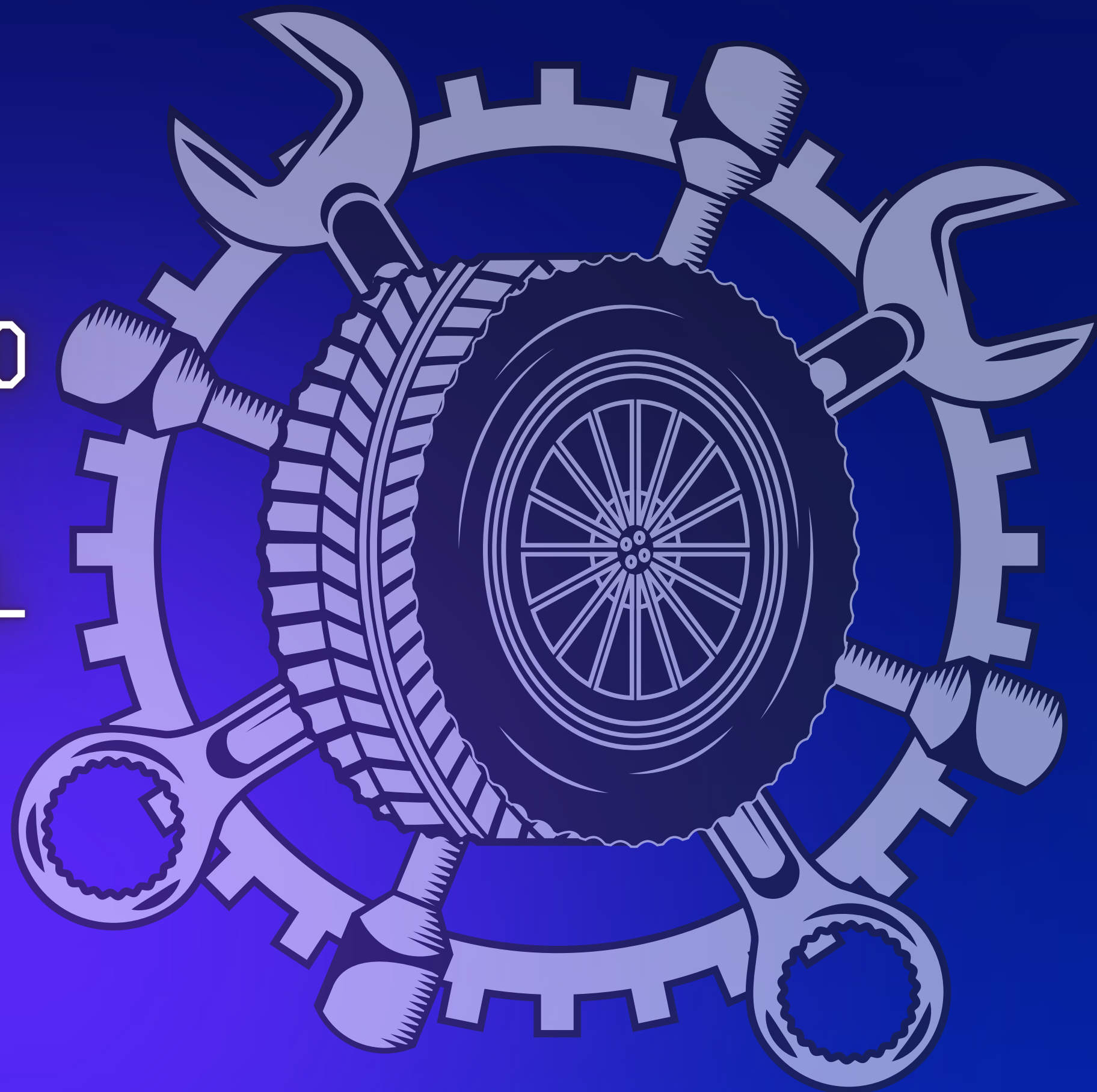


EL MECANISMO DE DIÁLGGO DESDE CEREAL



"VIVIR Y TRABAJAR CON DIGNIDAD"

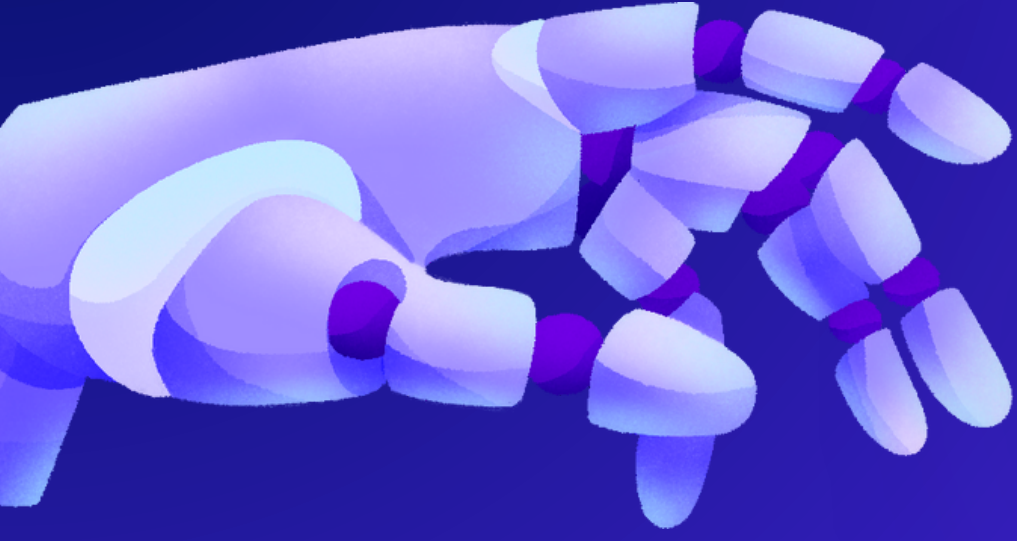


CEREAL

Centro de Reflexión y
Acción Laboral

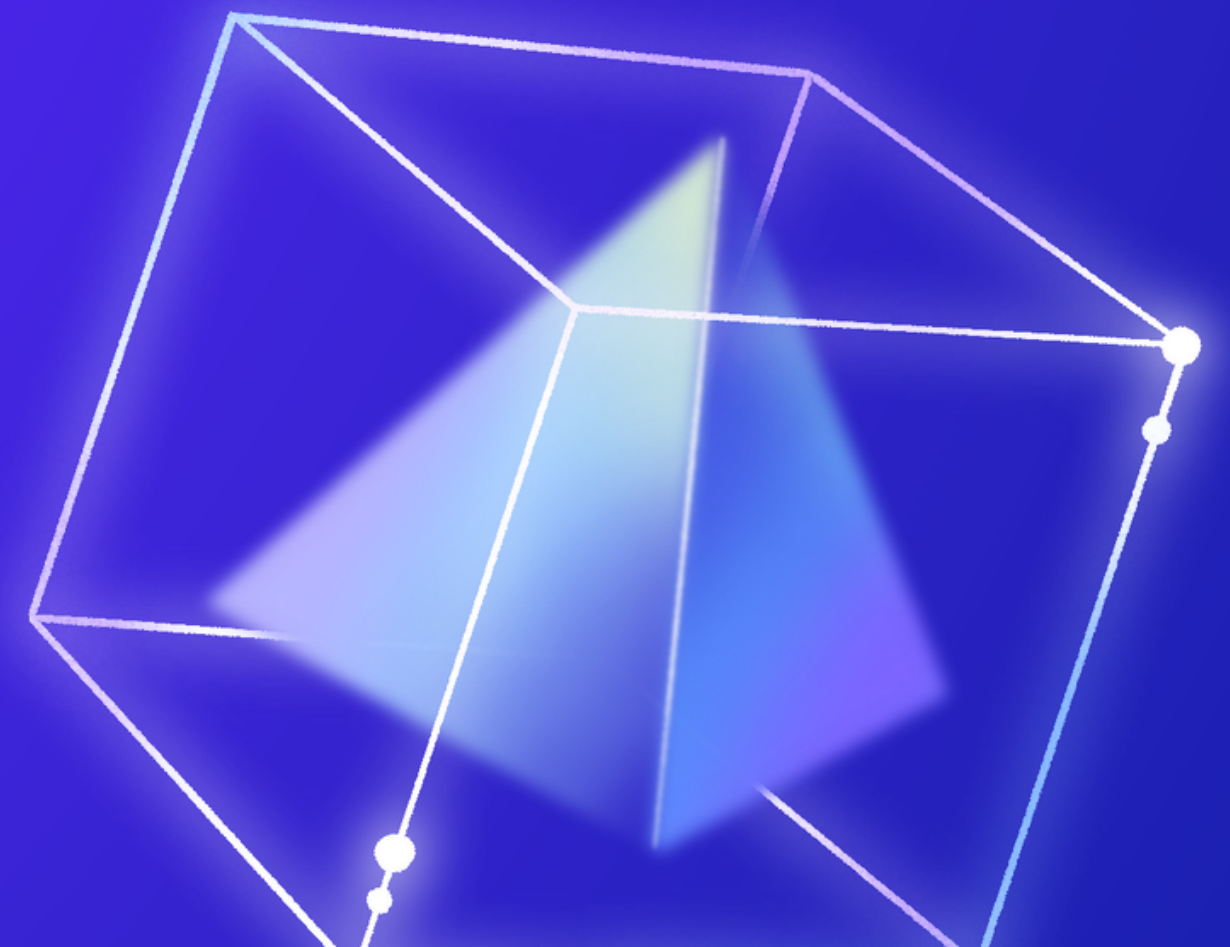
"NADIE DEFIENDE LO QUE NO CONOCE"

26



CONTENIDO

- Sobre CEREAL
- JUSTIFICACIÓN:
- OBJETIVO GENERAL



SOBRE CEREAL

En los últimos años las condiciones laborales en las diferentes industrias en México y el mundo se han deteriorado

- Sueldos bajos,
- horas extras no remuneradas,
- despidos injustificados,
- discriminación, desigualdad y violencia laboral,
- daños colaterales en la salud de las personas trabajadoras
- desconocimiento de los derechos humanos laborales

En CEREAL nos preocupa esta precariedad laboral y su normalización. Por ello, desde hace 25 años buscamos promover los Derechos Humanos Laborales y colaborar con las personas trabajadoras en el fortalecimiento de sus procesos de formación, organización y vinculación con las empresas, gobiernos, parroquias, organizaciones de la sociedad civil y otros actores clave, a favor de los derechos humanos laborales y el cuidado del entorno familiar, comunitario y ambiental.

Entre los servicios que ofrece se encuentran



Cuenta con un equipo profesional, confiable, cercano a las personas trabajadoras, vinculado al movimiento social y obrero local, nacional e internacional, y reconocido por su labor en los Derechos Humanos Laborales

servicios de manera gratuita a las personas trabajadoras, principalmente:

- de la industria electrónica,
- eléctrica y/o automotriz;
- textil e indumentaria;
- construcción,
- hoteleros,
- restauranteros,
- entre otras.

Por las características de la industria electrónica hemos realizado trabajo en Jalisco y en los estados de la frontera norte



JUSTIFICACIÓN



Hemos documentado y acompañado a las personas trabajadoras, sobre todo de la industria electrónica en el Área Metropolitana de Guadalajara (AMG), que han visto vulnerados sus derechos humanos laborales y las grandes complicaciones a las que se han tenido que enfrentar para que sus derechos les sean reconocidos y respetados

No hay igualdad de condiciones para conciliar;

- Bajo salarios;
- Pago de honorarios a los abogados;
- Miedo a ser “boletinados” para impedir que se consiga un nuevo trabajo.
- El desconocimiento de sus derechos.
- La necesidad de emplearse de manera inmediata para solventar los gastos familiares;
- A muchas empresas no les interesa llegar a acuerdos
- El tiempo que toma la resolución de un juicio, que en promedio puede ser de 6 meses hasta un año o mas;
- Entre otras....



DIALOGO, RETO Y OPORTUNIDAD

El diálogo con las empresas ha sido un reto, pero también una oportunidad para solucionar los conflictos a los cuales se enfrentan las personas trabajadoras, logrando acuerdos que permiten la restitución del derecho, y/o reparación del daño, quedando conformes ambas partes y con ello logrando beneficios, no solamente para las partes involucradas, sino desahogando conflictos ante las autoridades

Estos mecanismos han sido pruebas piloto que nos han permitido comprobar que, por medio del diálogo y la comunicación asertiva, podemos llegar a acuerdos, previniendo conflictos y consecuencias que pudieran llevar incluso a la violencia física, sobre todo cuando se trata de la libertad de asociación.

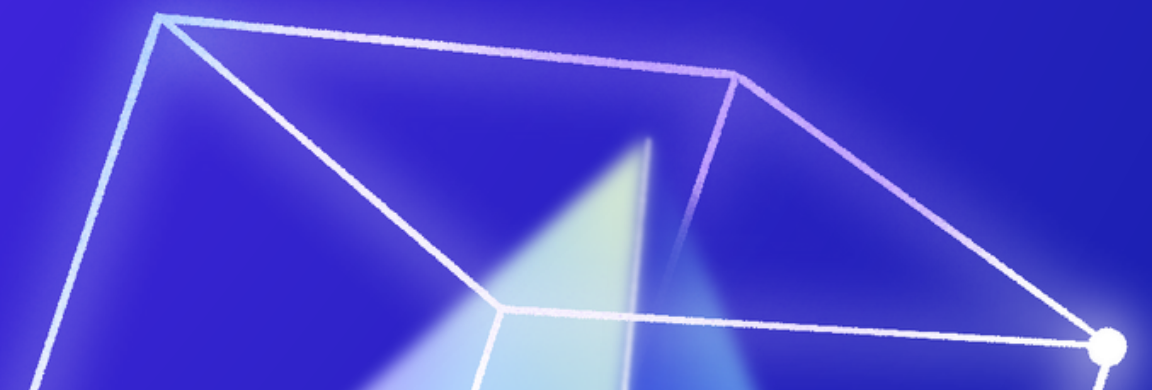
Cuando las personas dialogan, las posibilidades de avanzar hacia situaciones de inconformidad y violencia se reducen en gran medida, promoviendo así un ambiente de paz.



EL MECANISMO DE DIÁLOGO DESDE CEREAL



- Es una mediación víctima-empresa (también conocido como Proceso de Diálogo y Resolución de Conflictos)
- Es un proceso que tiene como objetivo lograr una justicia restaurativa y expedita para la parte trabajadora
- Fue diseñado para abordar las necesidades de las personas trabajadoras, asegurando que la empresa tenga un canal de diálogo que permita ofrecer su respuesta ante los hechos atribuidos
- La mediación se lleva a cabo antes de entablar acciones legales
- Es una propuesta alternativa que va más allá de normas nacionales e internacionales



EL PROCESO QUE CEREAL HA SEGUIDO EN ESTE TRAYECTO DE APRENDIZAJE CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y LAS EMPRESAS A LO LARGO DE LOS AÑOS, ES EL SIGUIENTE:



DETERMINACIÓN DE LA RUTA DE QUEJA

Ejemplo: Coordinador, superintendente, relaciones laborales, gerente de planta, gerente regional de RH



PROCEDIMIENTO

Documentar el caso;

- Identifica si hay una violación de DHL o no;
- Da seguimiento;
- Presenta la queja a la empresa: o Ir al supervisor. o Ir a RH. o Ir al gerente de la planta.
- Presenta las evidencias de documentación;
- Espera la respuesta de la empresa;
- Si no resuelve, entonces CEREAL interviene;
- CEREAL se dirige al gerente regional o a quien se determine como Punto focal.
- Puede haber reuniones entre la empresa y CEREAL (gerente regional y gerente de planta y/o RH), cuando los casos se complican.



ACCIONES PREVIAS

- CEREAL recibe la queja, porque ya la persona trabajadora sabe que puede acudir a CEREAL para esto. Dentro de la queja se le da la asesoría legal.
- Teléfono, viene, en colonias. – REGISTRO (hoja de asesoría) se da cita
- Filtros: CEREAL identifica si existe probable violación a su derecho, así se filtra de una vez si procede el seguimiento o no.
- Documentar: recabar evidencias.

La mediación es un método:

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

OBJETIVO GENERAL

Implementar el piloto del Mecanismo de Reclamación Interempresarial de la industria automotriz alemana en México (MRI) poniendo a las personas trabajadoras en el centro, iniciando un proceso de atención a la queja, presentación y discusión de los resultados obtenidos y desarrollo de soluciones.

OBJETIVO 01

Mejorar el cumplimiento de códigos y derechos de las personas trabajadoras reconocidos internacionalmente

OBJETIVO 02

Remediar, reparar, prevenir violaciones a través de un diálogo entre CEREAL como la Unidad Coordinadora en México, la empresa, supervisores, y la Unidad coordinadora en Alemania. a. Remediación de violaciones. b. Acciones correctivas. c. Reparaciones a las personas trabajadoras d. Prevención de violaciones y daños

OBJETIVO 03

Fortalecer la capacidad de las personas trabajadoras para defender sus derechos

OBJETIVO 04

Mejorar las condiciones laborales

OBJETIVO 05

Construir influencia colectiva para proteger los derechos de las personas trabajadoras

OBJETIVO 06

Reunir pruebas que ayuden a los miembros del MRI a hacer cumplir sus compromisos de debida diligencia

OBJETIVO 07

Protección del medio ambiente.



BASADO EN EVIDENCIA POR MEDIO DE

A) CORROBORACIÓN: MÚLTIPLES
FUENTES DE EVIDENCIA

B) MÉTODOS CUALITATIVOS Y
CUANTITATIVOS

C) ANÁLISIS DE DATOS FRENTE A ESTÁNDARES
NACIONALES E INTERNACIONALES



PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MRI, CEREAL DESARROLLARÁ



- Actividades establecidas en los Términos de Referencia (TdR)
- Atenderá las necesidades correspondientes en un primer nivel.
- Documentará los casos
- Registrará
- Tendrá comunicación directa con las empresas de la cadena de suministro para empresas alemanas
- Comunicará a la Unidad Coordinadora Alemana

PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PROPUESTO, CEREAL IDENTIFICA QUE SE REQUERIRÁ



- Transparencia: revelar la cadena de suministro,
- Conocer el funcionamiento de queja en Alemania.
- Conocer el organigrama de las empresas.
- Colaboración con los supervisores/tomadores de decisión
- proporcionar acceso a la fábrica
- garantizar que no se tomen represalias contra los denunciantes
- Centrarse en lograr remedio y reparación para las personas denunciantes.
- Informe de resultados, buenas prácticas y procesos para mejorar, para poder estandarizar el mecanismo:
- Amplia investigación proactiva para identificar, modificar o proponer posibles alternativas para remediar violaciones mencionados en la ley alemana sobre la debida diligencia corporativa en las cadenas de suministro, con miras a mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras en toda la cadena de suministro.

PARA LA IMPLEMENTACIÓN

NETWORKING Y ESTABLECIMIENTO DE ALIANZAS

–Formando confianza Construir redes de confianza con las personas trabajadoras es fundamental y requiere tiempo, al igual que con las empresas, marcas, proveedores y clientes

SINDICATOS

Siempre que sea posible, es importante conectarse con los sindicatos internacionales y nacionales del sector automotriz.

SOBRE LA EMPRESA

Será necesario contar con el directorio de las empresas alemanas en México que serán parte del MRI. Si éste no existe, tendremos que desarrollarlo:

- Contexto corporativo básico.
- Cadena de suministro, upstream y downstream.
- Marcas
- compradores.
- Estructura corporativa.
- Asuntos financieros.
- Cobertura mediática, positiva y negativa.



CÓMO ORGANIZARSE DESDE CEREAL

- Identificación de actores clave: obtención de información contextual;
- Diseño de metodología de investigación: contexto y problemas;
- Conformación de un equipo
- definir roles;
- Establecimiento de una línea de tiempo octubre 2023 – diciembre 2025;
- Establecimiento de medidas de seguridad: seguridad de los datos y protección de las personas trabajadoras por medio de software de protección de datos personales.
- Otras personas trabajadoras y otras personas en condiciones de saber.

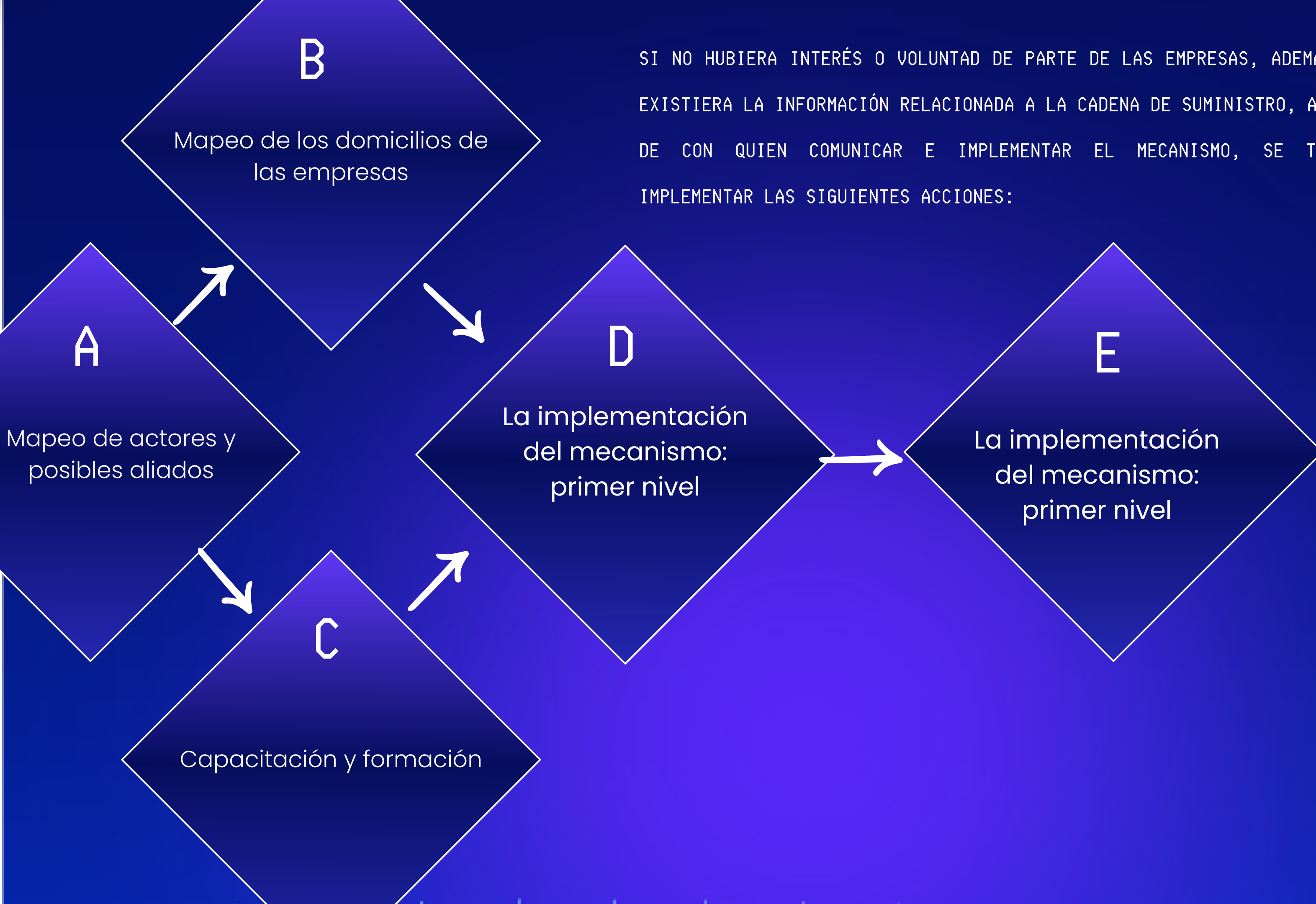
EVIDENCIAS

Obtención de evidencia de al menos dos tipos diferentes de fuentes:

- a) Fuentes primarias: documentos: contratos, convenio colectivo, nóminas; fotografías de lesiones, registros médicos, avisos en fábrica y dormitorios; correos electrónicos, comunicaciones por escrito o por audio, entre otras.
- b) Fuentes secundarias: inspectores de trabajo, académicos, periodistas, ONG

NUESTRA PROPUESTA BASADA EN LA
INFORMACIÓN CON LA QUE CONTAMOS SE RESUME
EN:

Implementar las actividades descritas en los TdR con base en la información con la que se cuenta, que incluye la implementación de talleres, una estrategia de comunicación y difusión del mecanismo interempresarial y de la implementación del mismo mecanismo junto con sus ajustes en temporalidad, comunicación y en resolución de conflicto y la reparación del daño, pasando por procesos, pero también con la participación de las partes interesadas (empresas).



SI NO HUBIERA INTERÉS O VOLUNTAD DE PARTE DE LAS EMPRESAS, ADEMÁS DE QUE NO EXISTIERA LA INFORMACIÓN RELACIONADA A LA CADENA DE SUMINISTRO, AL DIRECTORIO DE CON QUIEN COMUNICAR E IMPLEMENTAR EL MECANISMO, SE TENDRÍAN QUE IMPLEMENTAR LAS SIGUIENTES ACCIONES:



Visítanos en:

Calle Jesús González Ortega #306 esquina
Garibaldi en el centro de Guadalajara, Jalisco.



3336148095



3328012128



3312421590



3328835438



@cerealdhl



**Cereal – Centro de Reflexión y
Acción Laboral**



www.cereal.mx



**"NADIE DEFIENDE
LO QUE NO CONOCE"**