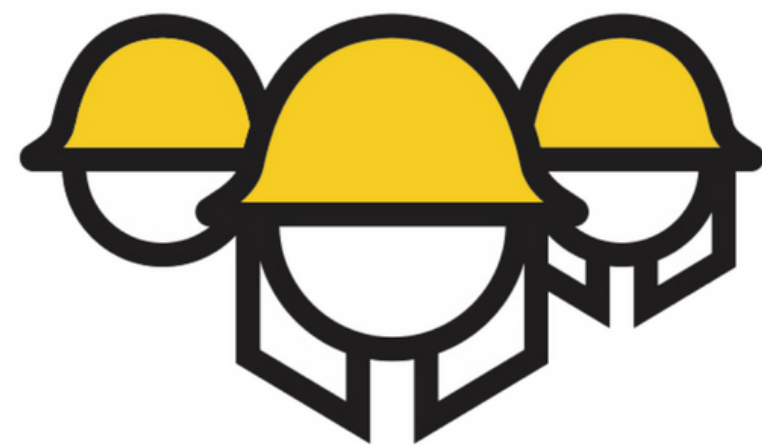


MECANISMO DE DIÁLOGO



CEREAL

Centro de Reflexión y
Acción Laboral

¿QUÉ ES?

¿PARA QUÉ SIRVE?

- Ø Modelo de apertura al diálogo para la investigación, gestión de quejas y resolución de conflictos para los y las trabajadoras
- Ø Busca conseguir una solución más expedita
- Ø Deberá haber siempre voluntad de las partes
- Ø Mecanismo de interdependencia
- Ø Podría evitar demandas y escándalo público

2006

- Ø Reunión CEREAL y CAFOD
- Ø EICC delegó a sus representantes locales la resolución de los casos presentados
- Ø CEREAL ofreció Diplomado en Derechos Humanos laborales a los directores de recursos humanos de las empresas
- Ø Acuerdos de trabajo conjunto con la finalidad de procurar mejores condiciones laborales en la industria electrónica
- Ø CANIETI y CEREAL acuerdan un mecanismo de trabajo

2007

- Ø HEP y CANIETI
- Ø Sistema de gestión para el proceso de escalamiento de quejas
- Ø Acuerdos son resultados de negociaciones

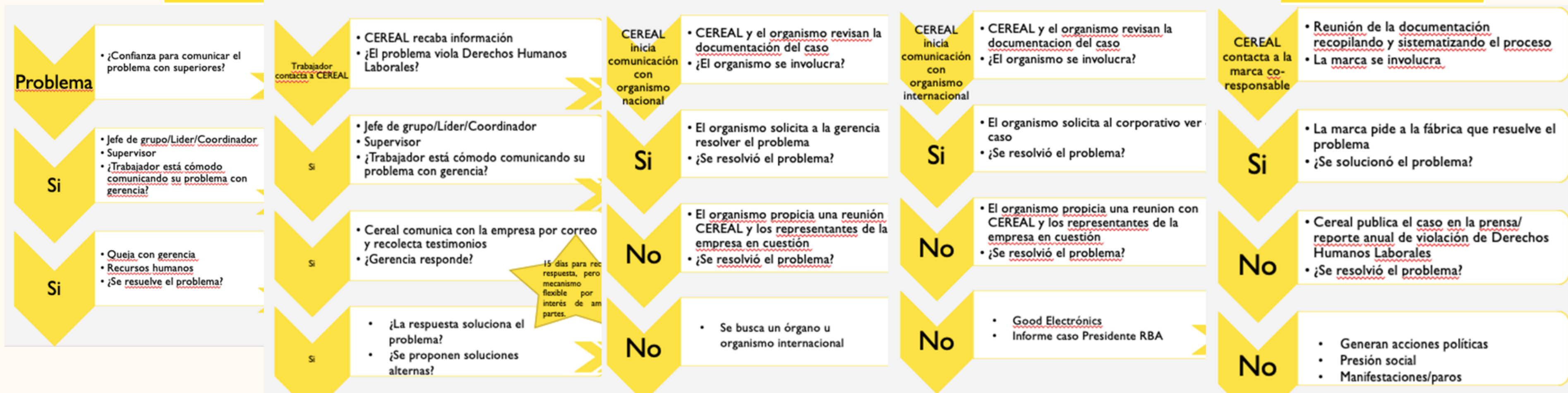
¿Cómo surge?



Desde entonces CEREAL ha continuado priorizando con la actividad crítica de reivindicación de los trabajadores, con el fortalecimiento con Coalición de Ex trabajadoras(es) y trabajadoras(es) de la Industria Electrónica Nacional GE.

MECANISMO DE DIÁLOGO

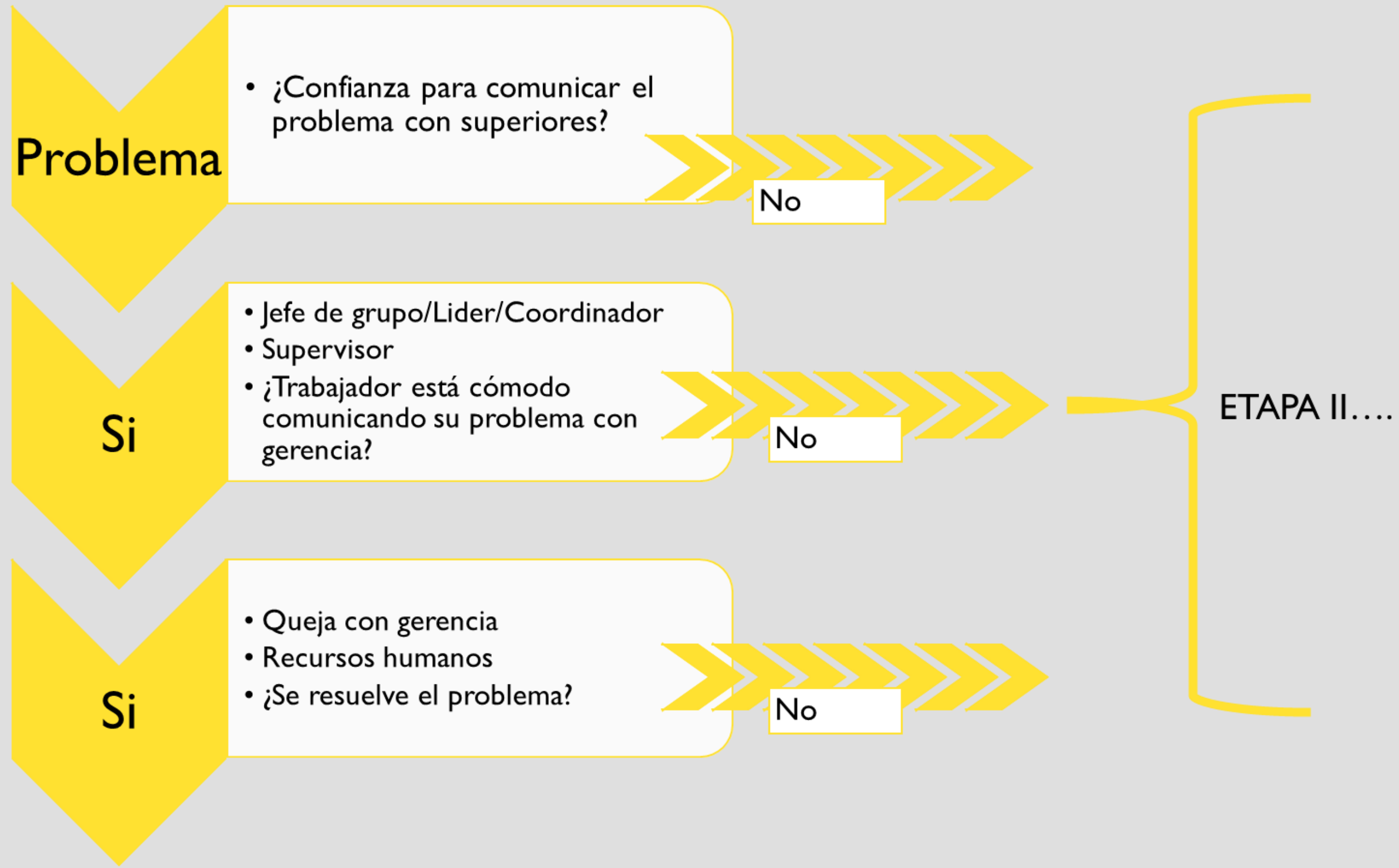
Etapa I Etapa II Etapa III Etapa IV Etapa V



15 días para respuesta, pero mecanismo flexible por interés de ambas partes.

ETAPA 1

TRABAJADORES- GERENCIA DE FÁBRICA



ETAPA II

Trabajador
contacta a
CEREAL

- CEREAL recaba información
- ¿El problema viola Derechos Humanos Laborales?

No

CEREAL presenta conclusión
al trabajador o trabajadora.

Si

- Jefe de grupo/Líder/Coordinador
- Supervisor
- ¿Trabajador está cómodo comunicando su problema con gerencia?

No

Si

- Cereal comunica con la empresa por correo y recolecta testimonios
- ¿Gerencia responde?

15 días para recibir
respuesta, pero el
mecanismo es
flexible por el
interés de ambas
partes.

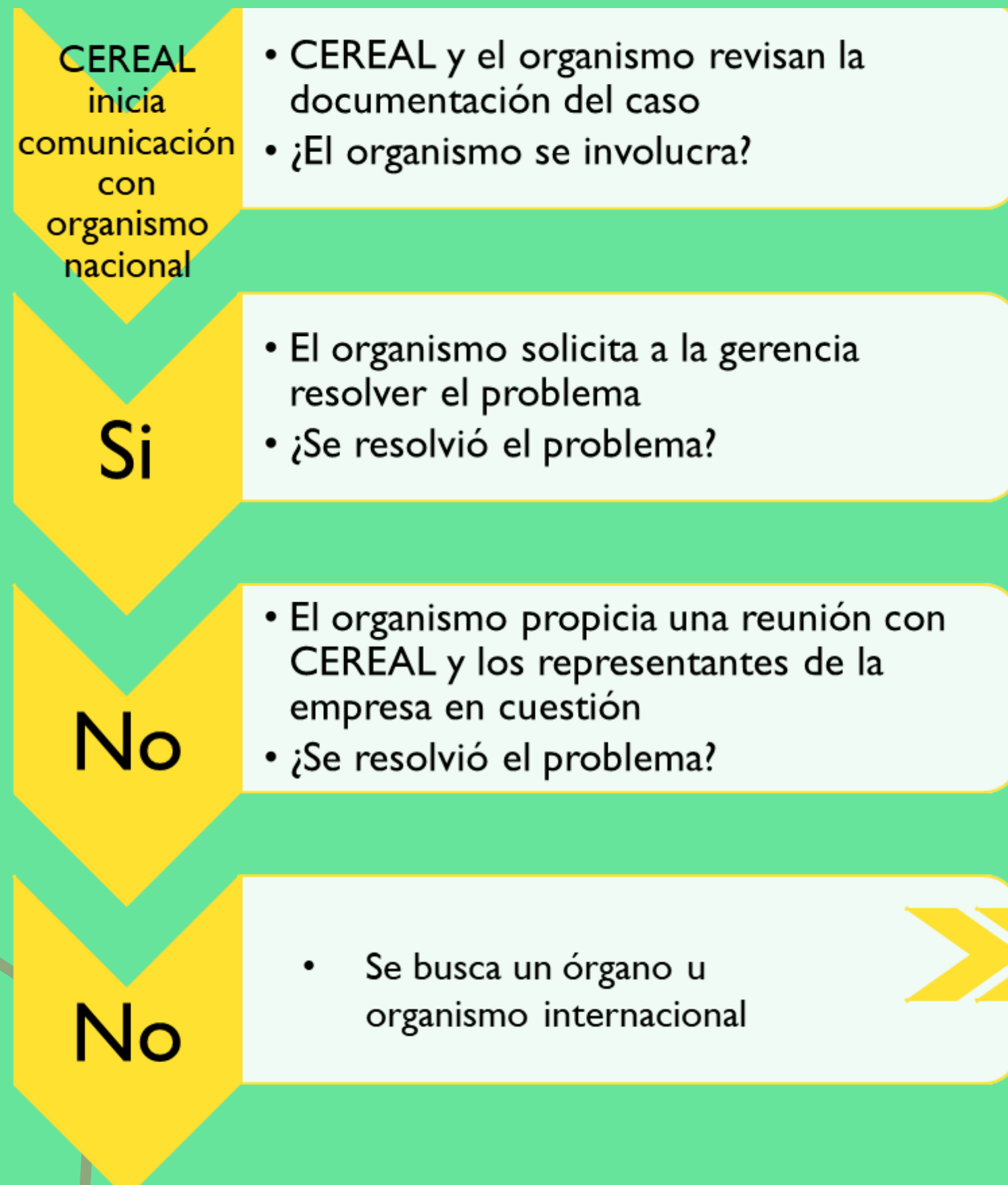
ETAPA III....

Si

- ¿La respuesta soluciona el problema?
- ¿Se proponen soluciones alternas?

No

ETAPA III



TRABAJADORES- ORGANISMO NACIONAL

Ej. Cámara Nacional de la Industria Electrónica, de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Información (CANIETI)

ETAPA IV

ETAPA VI

TRABAJADORES- ORGANISMO INTERNACIONAL

Ej. The Responsible Business Alliance (RBA)



Código de Ética

Normas Laborales:

- Libertad elección empleo
- Prohibición trabajo infantil
- Horario establecido
- Sueldos y beneficios
- Trato humano
- No discriminación
- Libertad de asociación

CEREAL
inicia
comunicación
con
organismo
internacional

- CEREAL y el organismo revisan la documentación del caso
- ¿El organismo se involucra?

Si

- El organismo solicita al corporativo ver el caso
- ¿Se resolvió el problema?

No

- El organismo propicia una reunion con CEREAL y los representantes de la empresa en cuestión
- ¿Se resolvió el problema?

No

- Good Electrónica
- Informe caso Presidente RBA



ETAPA V

ETAPA V

CEREAL - MARCAS

CEREAL
contacta a la
marca co-
responsable

- Reunión de la documentación recopilando y sistematizando el proceso
- La marca se involucra

Si

- La marca pide a la fábrica que resuelve el problema
- ¿Se solucionó el problema?

No

- Cereal publica el caso en la prensa/
reporte anual de violación de Derechos Humanos Laborales
- ¿Se resolvió el problema?

No

- Generan acciones políticas
- Presión social
- Manifestaciones/paros

En las noticias...



70 trabajadores de la maquiladora de ropa André Badi en ...
En una rueda de prensa virtual, Lupita, una de las trabajadoras, ... El Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal) da asesoría legal al ...
Jun 22, 2020

ANDRÉ BADI.



Llega pandemia y maquiladora de Tepatitlán cierra sus
puertas, se van sin pagar a empleados
Con ellos, se solidarizó el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL)
que hace unos días visibilizó el abuso que lleva seis semanas y ...
Jun 30, 2020

