

I. Introducción

El presente documento contiene los resultados de una indagación relacionada con iniciativas regionales vigentes en Centroamérica y República Dominicana, en materia de promoción, defensa, difusión y fortalecimiento de los derechos laborales.

La sistematización fue realizada por el Centro de Documentación del Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) y forma parte de las actividades del “Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana”, ejecutado por el IIDH en asocio con *Private Agencies Collaborating Together Incorporated* (PACT Inc).

Los datos recopilados se presentan en una matriz, y se consignan algunos comentarios. El documento incluye una sección de recomendaciones para el fortalecimiento de complementariedades entre los distintos proyectos, a manera de líneas tendientes a potenciar los esfuerzos existentes.

Objetivos

Objetivo general:

Identificar iniciativas vigentes en la región relacionadas con derechos laborales, especialmente esfuerzos de monitoreo, con el fin de establecer distinciones, complementariedades o similitudes en procura de proponer y/o fortalecer alianzas estratégicas.

Objetivos específicos:

1. Identificar iniciativas regionales vigentes vinculadas con derechos laborales.
2. Establecer distinciones, complementariedades o similitudes en las iniciativas vigentes.
3. Proponer rutas para la construcción de alianzas estratégicas entre las iniciativas que sean complementarias o afines.

Procedimiento metodológico

La indagación que dio pie al mapeo se ha realizado a través de búsquedas en páginas web, entrevistas con personas clave, lectura y síntesis de documentos proporcionados por las organizaciones, contactos telefónicos y comunicación electrónica (ver anexos No. 1, 2 y 3).

Una vez recolectada la información, se diseñó una matriz para sistematizarla. En una segunda etapa, la información consignada en la matriz, concerniente a cada proyecto específico, fue enviada a las organizaciones, con la solicitud de que corroboraran, y de ser necesario completaran, los datos expuestos. También se les solicitó que expresaran su anuencia a divulgar esa información con los representantes de programas, proyectos o agencias de cooperación que están trabajando en el tema (ver anexo No. 3: “Mensaje electrónico para corroborar información”).

Para la elaboración del apartado III, *Elementos para promover el fortalecimiento de complementariedades y potenciar los esfuerzos existentes*, se recurrió a un análisis de la información recopilada en el mapeo. También se realizó una entrevista con el Sr. Tyler K. Sparks, Agregado de Asuntos Políticos y la Sra. Hellen Sanou, Asistente de la Sección Política, ambos de la Embajada de los Estados Unidos de América

en San José, en virtud de que esta Embajada realiza periódicamente una reunión de coordinación con los distintos proyectos en materia laboral desarrollados en Costa Rica y que cuentan con financiamiento del gobierno de su país.

Asimismo, se realizaron discusiones a lo interno del equipo a cargo de la consultoría y una reunión de trabajo con dos funcionarios del Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana, del IIDH. El anexo No. 5 “Matriz de trabajo para proponer elementos de fortalecimiento y potenciación de esfuerzos” presenta un insumo que se utilizó en esa reunión para recabar los aportes de las personas participantes.

Resultados

En términos generales, la información acerca de los proyectos en ejecución que contienen las páginas web de las organizaciones o instituciones consultadas, es precaria o insuficiente, y en algunos casos es imprecisa en cuanto a fechas de ejecución y otros datos relevantes. Por ello, en muchos casos fue necesario acudir a fuentes primarias como entrevistas, documentos o comunicaciones electrónicas.

Algunas personas que brindaron información acerca de los proyectos desarrollados por sus organizaciones manifestaron interés en conocer los resultados de esta indagación, ya que consideran que es importante para la coordinación entre los diversos proyectos.

Se presentaron dificultades para que las organizaciones contactadas proporcionen datos acerca de la cantidad de personas beneficiadas con la ejecución de los proyectos. Algunas personas expresaron la dificultad de realizar una cuantificación de los beneficiarios indirectos o bien que se trata de información que no tienen disponible.

Se ha encontrado que las fundaciones de carácter internacional que operan en los países de la región, tal como la Fundación Friedrich Ebert, si bien desarrollan algunas actividades en el ámbito de los derechos laborales, lo hacen a lo interno de los países y no como proyectos de articulación y alcance regional.

A continuación, una síntesis de los datos consignados en el mapeo de proyectos.

A la fecha de la indagación, se identificaron quince proyectos regionales a cargo de cinco ONG (FUNPADEM, ASEPROLA, ASIES, GFI Y GMIES); dos consorcios de ONG (CRS y SAI), y tres organizaciones de carácter internacional (OIT, Trust for the Americas –cooperante de la OEA- e IIDH).

Los proyectos y organizaciones que los desarrollan son los siguientes:

- **Fundación para la Paz y la Democracia** (FUNPADEM, Costa Rica) – dos proyectos (Cumple y gana, Fase 4 del Programa de Acceso a la Justicia Laboral).
- **Asociación Servicios de Promoción Laboral** (ASEPROLA, Costa Rica) – dos proyectos (Campaña regional contra la flexibilidad laboral, Red Laboral Centroamericana y Sistema de monitoreo de los derechos laborales en Centroamérica).
- **Asociación de Investigación y Estudios Sociales** (ASIES – Guatemala) – un proyecto (Real Card).
- **Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador** (GMIES) – dos proyectos (El derecho internacional de los derechos humanos y el derecho laboral internacional como herramientas

INFORME FINAL

de incidencia y cambio, y asesor regional y socio nacional del proyecto Todas y todos trabajamos).

- **Global Fairness Initiative** (GFI - Guatemala): un proyecto (Promoviendo los Derechos Laborales del Trabajo Informal- PILAR).
- **Catholic Relief Services**, en asocio con: el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana, El Salvador (IDHUCA), el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) ambos en conjunto para El Salvador, la Comisión de Justicia y Paz de León/Chinandega, Nicaragua (CJP), Cáritas Nacional de Costa Rica (CNC), Caritas Tegucigalpa y Caritas San Pedro Sula en Honduras (CH), Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local en Guatemala (CEADEL) y el Servicio Jesuita para Refugiados en la República Dominicana.
- **Social Accountability International** (SAI) en asocio con: Development Associates Inc. (DAI) con socios locales en Honduras, Centro de Derechos Humanos (CDH); Nicaragua, Profesionales para la Auditoría Social y Empresarial (PASE); y República Dominicana, Instituto para la Cultura y la Autogestión Popular de la Región Noroeste (INCAP) – un proyecto (Cultivar).
- **Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH)** - un proyecto (Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana).
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** – cuatro proyectos (Verificación del cumplimiento de los acuerdos del *Libro Blanco*, Fomento de una cultura de cumplimiento en materia laboral, Fortalecimiento de los sistemas de servicio civil en los Ministerios de Trabajo de Honduras y El Salvador y Proyecto Diálogo Social para C.A. y RD).
- **Trust for the Americas** – un proyecto (Fomento de una Cultura de Cumplimiento).

El origen de los fondos proviene principalmente del gobierno de los Estados Unidos de América, que financia diez de los quince proyectos identificados (67%) a través de tres entidades (USAID, USDOL y el Departamento de Estado). Las fuentes de financiamiento son:

- Departamento de Trabajo de los EE.UU. (USDOL)
- Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID)
- Departamento de Estado de los EE.UU.
- Organización Intereclesiástica para la Cooperación al Desarrollo (ICCO)
- Fundación Soros
- Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI)
- Unión Europea
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

En el siguiente cuadro se pueden apreciar las relaciones entre organizaciones, cantidad de proyectos que desarrollan y origen del financiamiento.

LABORES DE MONITOREO EN GRUPOS DISCRIMINADOS

Organización	Cantidad de proyectos	Fuente de financiamiento
FUNPADEM	2	USDOL USAID
ASEPROLA	2	ICCO ICCO/Fundación Soros
Catholic Relief Services (aglutina 7 ONG)	1	USDOL
ASIES	1	Gobierno de Canadá (ACDI)
SAI (aglutina 3 ONG)	1	USDOL
GMIES	1	Unión Europea
GFI	1	Departamento de Estado EEUU
IIDH-PACT	1	USAID
OIT	4	USDOL (3) BID (1)
Trust for the Americas	1	Departamento de Estado EEUU
TOTAL:	15	8 agencias de cooperación

A continuación, se desglosa el porcentaje de donaciones por cada agencia de cooperación internacional:

Agencia de cooperación	Cantidad de proyectos	Porcentaje
USDOL	6	40%
USAID	2	13%
Departamento de Estado EEUU	2	13%
Gobierno de Canadá	1	7%
Unión Europea	1	7%
ICCO	1	7%
Fundación Soros/ICCO	1	7%
BID	1	7%
TOTAL:	15	100%

Como se puede apreciar, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) concentra la mayor cantidad de proyectos financiados: seis de quince. Mientras tanto, otras agencias que no pertenecen al gobierno de los Estados Unidos financian únicamente un proyecto de alcance regional cada una de ellas, a excepción de ICCO que financia dos.

INFORME FINAL

Las poblaciones meta de los proyectos financiados por USDOL son: inspecciones de los Ministerios de Trabajo, trabajadoras y trabajadores individuales, líderes e integrantes de sindicatos, líderes e integrantes de organizaciones laborales/comerciales con preguntas e inquietudes acerca de sus derechos laborales, el público general, sindicatos internacionales y locales, ONG, Ministerios y/o Secretarías de Estado y organizaciones de base y de la sociedad civil, poderes judiciales, los trabajadores y sus organizaciones y los empleadores y sus organizaciones, expertos en temas sociolaborales y Comités Nacionales para la Erradicación del Trabajo Infantil.

Es de señalar que cinco de los seis proyectos financiados por USDOL tienen entre sus poblaciones meta, exclusivamente o de manera compartida con otras poblaciones, a los Ministerios de Trabajo. Este hecho denota la tendencia a fortalecer a la institucionalidad pública, concretamente las inspecciones laborales.

Sin embargo, tanto en estos proyectos apoyados por USDOL como en los otros identificados, dentro de las áreas menos cubiertas destaca el fortalecimiento de procesos organizativos de agrupaciones de trabajadores de diversa índole. Se evidencia entonces la tendencia a fortalecer a los Ministerios de Trabajo a la vez que se constata una insuficiencia de acciones dirigidas a fortalecer los procesos colectivos de distintas agrupaciones de trabajadores y trabajadoras, tanto del sector sindical como otro tipo de grupos, por ejemplo los compuestos por migrantes o mujeres.

Los otros proyectos se dirigen a otras organizaciones de la sociedad civil, a entidades públicas, a sectores específicos de trabajadores y trabajadoras y al público en general. De manera específica, la población meta contempla:

- Ministerios y secretarías de trabajo (inspecciones de trabajo, servicio civil)
- Entidades sindicales
- Sectores académicos
- ONG especializadas en derechos laborales
- Trabajadoras y trabajadores individuales
- Público en general, beneficiario de las campañas de difusión pública
- Cámaras empresariales
- Poderes judiciales
- Oficina de Defensas Públicas
- Oficinas Ombudsman

En relación con poblaciones en situación de vulnerabilidad, el proyecto *Todas y todos trabajamos: derechos laborales para todas y todos*, ejecutado por el consorcio de ONG que coordina *Catholic Relief Services*, atiende prioritariamente a sectores en condiciones de vulnerabilidad y personas de escasos recursos, particularmente en la difusión de información.

Dentro de los objetivos de todos estos proyectos se encuentra el fortalecer capacidades institucionales, construir y articular estrategias, alertar sobre flexibilidad laboral, denunciar; investigar, diagnosticar, educar, capacitar, formar formadores, mejorar el cumplimiento de la legislación laboral.

Las principales acciones desarrolladas consisten en el fortalecimiento de las capacidades técnicas, denuncia, monitoreo, evaluación, incidencia, movilización, litigio internacional, fortalecimiento de

LABORES DE MONITOREO EN GRUPOS DISCRIMINADOS

instituciones, fortalecimiento de instancias tripartitas, educación y capacitación, asistencia legal, difusión, sensibilización y comunicación, quejas y promoción de redes.

Finalmente, cabe resaltar que también se tuvo la oportunidad de entrevistar a representantes de dos coordinaciones sindicales a nivel regional: la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales (COLSIBA), en el ámbito latinoamericano, y la Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC). No se omite reconocer la existencia de estas entidades, por su importancia en la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, pero al no tratarse de proyectos regionales específicos, no se incluye dentro del mapeo. Sin embargo, en el apartado de comentarios al final del mapeo se consigna información respecto de sus líneas de acción.

II. Matriz de resultados: Descripción de iniciativas regionales en vigencia, relacionadas con derechos laborales

Categoría: Entidades de la sociedad civil						
Organización Proyecto Fuente	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
<p>FUNPADEM</p> <p>Proyecto: Cumple y Gana</p> <p>Director del proyecto: Rodolfo Piza</p> <p>Persona entrevistada: Carlos Torres</p> <p>ctorres@funpadem.org</p> <p>Tel. (506) 2283-9435</p> <p>*Fuente: Entrevista personal</p>	<p>Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (USDOL)</p>	<p>Octubre 2008- mayo 2012 (tercera fase, actualmente en ejecución)</p>	<p>Centroamérica y República Dominicana</p>	<p>La tercera fase, vigente en la actualidad, se enfoca en el fortalecimiento de las inspecciones de trabajo, en los Ministerios de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana.</p> <p>Tiene cuatro componentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de capacidades institucionales. Incluye el fortalecimiento de oficinas regionales en cada país, la promoción del uso de sistemas electrónicos de caso y el desarrollo de protocolos de inspección y códigos de ética (estos se validan con los inspectores y con la autoridades correspondientes). Planificación estratégica. Busca que las inspecciones de trabajo realicen una planificación más estructurada, a través de planes estratégicos y herramientas de planificación, que permita hacer un uso eficiente de los recursos. También se busca promover capacidades para el monitoreo. Sectores especiales. Desarrollo de protocolos especiales para áreas sensibles de la economía, determinadas como tales por los mismos ministerios (por ejemplo sector azucarero, o sector agrícola en general). Comunicación estratégica y diálogo social, enfocado en la inspección. Esto incluye el desarrollo de planes de comunicación para las inspecciones de trabajo, la discusión entre actores vinculados, por ejemplo, las cámaras empresariales, todo relacionado con la inspección. 	<p>Inspecciones de los Ministerios de Trabajo</p> <p>No hay datos disponibles acerca de la cantidad de personas beneficiadas</p>	<p>12</p>

LABORES DE MONITOREO EN GRUPOS DISCRIMINADOS

Categoría: Entidades de la sociedad civil						
Organización Proyecto Fuente	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
<p>FUNPADEM</p> <p>Proyecto: Formación en Negociación Basada en Intereses para Conflictos Colectivos <i>(Componente IV del Programa Acceso a la Justicia Laboral)</i></p> <p>Coordinador: Randall Arias Solano</p> <p>Persona entrevistada: Carlos Torres</p> <p>ctorres@funpadem.org (506) 2283-9435</p> <p>*Fuente: Entrevista personal y página web: www.funpadem.org/proyectos</p>	<p>Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID)</p>	<p>Duración: 15 meses</p> <p>Fecha de inicio: abril 2009</p> <p>Fecha de cierre: Julio 2010</p>	<p>Nicaragua, El Salvador y Costa Rica</p>	<p>Objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar las relaciones existentes en materia de conflictos laborales desde la perspectiva política, económica y social. 2. Formar a diversos sectores de relaciones laborales en la solución de conflictos colectivos con base en el modelo de negociación basado en intereses. 3. Ejecutar proyectos que pongan en práctica el uso de estas técnicas por medio de organizaciones de trabajo, académicas y de empleadores. 	<p>Personas ligadas a la negociación laboral de conflictos colectivos en los sectores trabajador (sindical), empleador y académico.</p> <p>Beneficiarios directos: 90 personas aproximadamente.</p>	<p>3</p>

INFORME FINAL

Categoría: Entidades de la sociedad civil						
Organización Proyecto Fuente	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
<p>ASEPROLA Proyecto: Campaña regional contra la flexibilidad laboral, Red Laboral Centroamericana Coordinadora regional: Ariane Grau Persona entrevistada: Byron Barillas bbarillas@gmail.com (506) 2285-1344 *Fuente: Entrevista personal y página web: http://www.laboralred.net/indice.php/58</p>	<p>ICCO- Organización Intereclesiástica para la Cooperación al Desarrollo.</p>	<p>2002 en adelante, es de carácter permanente.</p>	<p>Centroamérica y Panamá</p>	<p>La Campaña Regional contra la Flexibilidad Laboral es una iniciativa centroamericana de diversas organizaciones de trabajadores/as, ONGs, movimiento de mujeres, centros de investigación-acción y otras organizaciones vinculadas al tema laboral. La campaña se propone: – Alertar al mundo laboral, a los espacios de decisión y a la población en general sobre las tendencias a “flexibilizar” las relaciones laborales en Centroamérica y sobre el impacto que esto tiene para las condiciones de trabajo y vida de la población trabajadora. – Impulsar la construcción y definición de estrategias desde sectores laborales organizados para enfrentar esta situación. Realizan denuncias y acciones urgentes a través de activación de redes. Eventualmente hacen incidencia legislativa. Tienen una página web específica, boletín, publicaciones, eventos, capacitaciones y asesoría técnica para introducir cláusulas en pactos colectivos -convenciones-. Promueven la perspectiva de género.</p>	<p>Organizaciones sindicales, ONG de derechos laborales, especialmente enfocados a las mujeres. Cantidad aproximada: 60 organizaciones que participan en el proyecto</p>	<p>4</p>

LABORES DE MONITOREO EN GRUPOS DISCRIMINADOS

Categoría: Entidades de la sociedad civil						
Organización Proyecto Fuente	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
<p>ASEPROLA</p> <p>Proyecto: Sistema de monitoreo de los derechos laborales en Centroamérica</p> <p>Coordinadores regionales: Byron Barillas y Leda Abdalá</p> <p>Persona entrevistada: Byron Barillas bbarillas@gmail.com (506) 2285-1344</p> <p>*Fuente: Entrevista personal y documentos</p>	<p>ICCO- Organización Intereclesiástica para la Cooperación al Desarrollo.</p> <p>En Guatemala recibe fondos de la Fundación Soros.</p>	<p>Empezó en 2007 y su ciclo de duración es de dos años y medio.</p>	<p>Actualmente se desarrolla en El Salvador y Guatemala, con planes de expandirse a otros países de Centroamérica.</p>	<p>Es una propuesta que combina investigación, monitoreo e incidencia.</p> <p>Consiste en una investigación diagnóstica de derechos laborales, cuyos temas específicos son definidos por las organizaciones sindicales.</p> <p>La investigación es aplicada y participativa. El enfoque participativo es el que permite generar un proceso sostenido de monitoreo: vigilancia constante y avance de los progresos de los temas investigados.</p> <p>Los principales componentes del sistema son: La investigación, el monitoreo, la evaluación y la incidencia política.</p> <p>El procedimiento que se sigue es: definición de temas, monitoreo y evaluación de progresos.</p> <p>La incidencia está dirigida a instituciones que tienen que ver con acceso a la justicia. Se constituye, con las organizaciones participantes, un grupo para monitorear la incidencia y se define su enfoque, por ejemplo hacer lobby, campañas de difusión, observación, verificación.</p> <p>En El Salvador están centrados en la conciliación laboral, mientras que en Guatemala en la inspectoría laboral.</p>	<p>Principalmente organizaciones sindicales, aunque también pueden participar ONG.</p> <p>Trabajan con federaciones sindicales: 7 centrales, y 3 ONG</p>	<p>8</p> <p>(2 en ASEPROLA, 4 en Guatemala y 2 en El Salvador)</p>

INFORME FINAL

Categoría: Entidades de la sociedad civil						
Organización Proyecto Fuente	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
<p>Catholic Relief Services – en asocio con: el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana, El Salvador (IDHUCA), el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) ambos en conjunto para El Salvador, la Comisión de Justicia y Paz de León/Chinandega, Nicaragua (CJP), Cáritas Nacional de Costa Rica (CNC), Caritas Tegucigalpa y Caritas San Pedro Sulá en Honduras (CH), Centro de Estudios y Apoyo al Desarrollo Local en Guatemala (CEADEL) y el Servicio Jesuita para Refugiados en la República Dominicana.</p> <p>Proyecto: Todas y Todos Trabajamos: Derechos Laborales para Todas y Todos</p> <p>Coordinador regional: Hugo Ayala Casasola hayala@crs.org.sv Tel. (503) 7343-3305</p> <p>*Fuente: Resumen ejecutivo del proyecto regional</p>	<p>Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (USDOL)</p>	<p>Cinco años: mayo 2007-marzo 2012 para los 6 países</p>	<p>Centroamérica y República Dominicana</p>	<p>El proyecto Todas y Todos Trabajamos tiene como objetivo educar a los trabajadores y las trabajadoras acerca de sus derechos laborales y proporcionar asistencia legal cuando sea necesario. Incluye un componente de capacitación de capacitadores a fin fortalecer sus capacidades para replicar los servicios e información proporcionada por los Centros de Derechos Laborales -CDL- dentro de redes locales existentes.</p> <p>Como parte de las actividades de difusión e información acerca de los derechos laborales, contempla un enfoque especial trabajadores en condición de vulnerabilidad de los sectores de manufactura, servicios, construcción, agroindustria.</p> <p>Sus áreas de trabajo son: Provisión de servicios de asistencia legal a trabajadoras y trabajadores acerca de sus derechos laborales, capacitación en derechos laborales y difusión de información, y concientización pública a través de campañas de difusión de derechos.</p>	<p>Los beneficiarios primarios del proyecto Todas y Todos Trabajamos son trabajadoras y trabajadores individuales, líderes y miembros de sindicatos, otros líderes y miembros de organizaciones laborales/comerciales con preguntas e inquietudes acerca de sus derechos laborales.</p> <p>El público general es beneficiario indirecto de las campañas de difusión y concientización de derechos.</p> <p>217,820 trabajadoras y trabajadores en los seis países</p>	<p>30 personas aproximadamente</p>

LABORES DE MONITOREO EN GRUPOS DISCRIMINADOS

Categoría: Entidades de la sociedad civil						
Organización Proyecto Fuente	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas de del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) Proyecto: Real Card Coordinador regional: Luis Felipe Linares López Asistente Técnico- María Pilar Mejicano Merck pmejicano@asies.org.gt Tel. (502) 23322002 - 23347178 Fax (502) 23602259 Persona contacto en Costa Rica: Daniela Rojas drojasgonzalez@gmail.com *Fuente: Información proporcionada por correo electrónico.	Gobierno de Canadá a través del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias y la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI)	2 años: 13 de mayo de 2009- mayo 2011	Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Costa Rica, Panamá y República Dominicana	El propósito es contribuir a mejorar las capacidades de los interlocutores sociales buscando establecer condiciones favorables para que los procesos de diálogo social sean exitosos y contribuyan al cumplimiento de la legislación laboral y los convenios de la OIT ratificados por los países.	Organizaciones de trabajadores, cámaras, Ministerios y Secretarías de Trabajo como poblaciones primarias. Una campaña de difusión que abarcaría una población mayor. Beneficiarios directos se proyecta que sean 2,842 personas a nivel regional, 406 personas por cada país.	13: 5 personas del equipo técnico. 7 coordinadores de país, y un coordinador regional

INFORME FINAL

Categoría: Entidades de la sociedad civil						
Organización Proyecto Fuente	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
<p>Programa de Social Accountability International (SAI) junto con Development Associates Inc. (DAI). Trabaja con socios locales en cada país:</p> <p>Honduras: Centro de Derechos Humanos (CDH), Nicaragua: Profesionales para la Auditoría Social y Empresarial (PASE), República Dominicana: Instituto para la Cultura y la Autogestión Popular de la Región Noroeste (INCAP)</p> <p>Proyecto: Cultivar</p> <p>Director Regional: Dr. Rafael Barrera M. rbarrera@sa-intl.org</p> <p>Contactos: Antonio Duarte Valle, Sub Director Regional aduarte@sa-intl.org Elizabeth Torres, Asistente Administrativa etorres@sa-intl.org *Fuente: página web http://www.proyectocultivar.org/ e información solicitada por correo electrónico.</p>	Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (USDOL)	15 mayo 2007-13 mayo 2011	Honduras, Nicaragua y República Dominicana	<p>Su objetivo es mejorar el nivel de cumplimiento de las normas laborales y la competitividad del sector agrícola en Honduras, Nicaragua y la República Dominicana.</p> <p>El proyecto Cultivar desarrolla los siguientes componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promoción del diálogo social a través de los grupos consultivos y mesas de trabajo - Implementación de sistemas de gestión de mejoramiento continuo - Cumplimiento de leyes y normas laborales nacionales e internacionales - Salud e higiene ocupacional - Manejo de quejas <p>Metodología: talleres de capacitación para trabajadores, empleadores, líderes sindicales e inspectores gubernamentales; grupos consultivos, mesas de trabajo, foros nacionales y regionales.</p> <p>Alianzas con otras organizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Everyone Works – Workers' Rights Centers - Catholic Relief Services - Comply and Win - ILO Verification of the Compliance of White Paper Recommendations for Central America and the Dominican Republic - Fundación para el Apoyo al Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional - Continuous Improvement in the Central American Workplace - Diversificación Económica Rural / Agro - Red Dominicana - Coca Cola, Rainforest Alliance, Chiquita, Dole, Business for Social Responsibility, FUNDAPEM 	<p>A nivel nacional, regional e internacional, el Proyecto Cultivar trabaja en alianza con marcas y minoristas socialmente responsables, sindicatos internacionales y locales, ONGs, Ministerios y/o Secretarías de Estado y organizaciones de base y de la sociedad civil.</p>	<p>En la Oficina Regional la estructura de cargos es: un Director Regional, un Subdirector Regional y una Asistente Administrativa. Además, están los socios locales en cada país.</p>

LABORES DE MONITOREO EN GRUPOS DISCRIMINADOS

Categoría: Entidades de la sociedad civil						
Organización Proyecto Fuente	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
<p>Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES)</p> <p>Proyecto: El derecho internacional de los derechos humanos y el derecho laboral internacional como herramientas de incidencia y cambio</p> <p>Persona contacto: Astrid Valencia astridvalp@yahoo.com direccion@gmies.org.sv Teléfonos: (503) 2260-2550 y 2260-8001</p> <p>*Fuente: Información solicitada por correo electrónico.</p>	Unión Europea	Inicia en 2009. El dato de finalización no fue proporcionado.	Centroamérica y República Dominicana	<p>El objetivo principal del GMIES es contribuir a la creación y consolidación de empleos con condiciones de trabajo dignas, a través de la verificación de cumplimientos de las normativas fundamentales de derechos humanos y laborales. Comprende los siguientes componentes:</p> <p>Monitoreo independiente, investigación, capacitación, incidencia y participación en redes nacionales e internacionales. Asimismo, apoya la creación de políticas públicas que procuren mejoría en las condiciones de trabajo y en el respeto a los derechos laborales. Brinda apoyo técnico a organizaciones interesadas en demandar a los Estados ante instancias internacionales, en casos de violaciones de derechos laborales.</p> <p>En relación con el proyecto "El derecho internacional de los derechos humanos y el derecho laboral internacional como herramientas de incidencia y cambio", su objetivo es mejorar la protección estatal de los derechos laborales a través del uso de mecanismos internacionales de protección de los mismos. Realiza las siguientes actividades:</p>	Trabajadores, trabajadoras, organizaciones sindicales y sociedad civil	Este dato no fue proporcionado.

INFORME FINAL

Categoría: Entidades de la sociedad civil						
Organización Proyecto Fuente	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
				<ul style="list-style-type: none"> - Diseño e implementación de dos cursos especializados denominados «Internacionalización de los Derechos Laborales: El Derecho Internacional como Herramienta de Incidencia y Cambio». - Realización de conversatorios o charlas con personas de sindicatos u otras organizaciones de la sociedad civil. - Elaboración de un manual básico especializado para el litigio de derechos laborales en el plano internacional. - Realización de tres foros públicos cuyo objetivo primordial será difundir la normativa y los organismos supranacionales disponibles para la exigibilidad de los derechos laborales. - Difusión de las peticiones o denuncias que se incoen ante los mecanismos internacionales pertinentes, los avances que se vayan produciendo dentro de los mismos, así como las resultas finales de cada caso en concreto que haya sido asesorado por el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. - Brindar asesoría técnica y acompañamiento a aquellas personas, organizaciones sindicales o entidades de la sociedad civil que deseen incoar peticiones o denuncias sobre derechos laborales ante las instancias supranacionales correspondientes. - Sistematización de la experiencia. <p>Cabe destacar que el GMIES es asesor regional y socio nacional para la implementación del proyecto Todas y Todos trabajamos: derechos laborales para todas y todos en El Salvador.</p>		

LABORES DE MONITOREO EN GRUPOS DISCRIMINADOS

Categoría: Entidades de la sociedad civil						
Organización Proyecto Fuente	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
<p>Global Fairness Initiative</p> <p>Proyecto: Promoviendo los Derechos Laborales del Trabajo Informal- PILAR</p> <p>Director Regional: Michel Andrade mandrade@globalfairness.org</p> <p>*Fuente: Documento de presentación en <i>power point</i> facilitado al Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana PACT-IIDH, por Guillermo Gándara, consultor.</p>	Departamento de Estado de los Estados Unidos	Duración de dos años, finaliza en octubre 2010	Guatemala y Nicaragua. La sede regional está en Guatemala.	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la capacidad del Estado para reunir datos sobre el sector informal - Ampliar los derechos laborales a los trabajadores del sector informal - Desarrollar incentivos para fomentar la formalización <p>Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que el Estado desarrolle mejores prácticas de recopilación de datos sobre el sector informal - Extensión de las provisiones del derecho laboral a los trabajadores del sector informal - Nuevas políticas y reformas que motiven la formalización 	Trabajadores del sector informal de la economía Cantidad aproximada: En los dos países, la estimación estadísticas son de alrededor del 75% de la PEA	6

INFORME FINAL

Categoría: Organismos internacionales						
Organización	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
<p>Instituto Interamericano de Derechos Humanos</p> <p>Proyecto: Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana</p> <p>Director: Juan Navarrete</p> <p>*Fuente: Información proporcionada por Gustavo Gatica, Oficial de programa: ggatica@iidh.ed.cr</p>	<p>Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID)</p>	<p>24 meses</p>	<p>Centroamérica y República Dominicana</p>	<p>Fortalecer la formación y capacidades de las Oficinas de Defensores Públicos en materia laboral.</p> <p>Ampliar la capacidad de organizaciones de sociedad civil para promover mayor y mejor acceso a la justicia laboral.</p> <p>Promover la eliminación de discriminación por género u otras formas de discriminación a través del trabajo de las Oficinas Ombudsman.</p>	<p>Oficina de Defensas Públicas; Organizaciones de la Sociedad Civil; Oficinas Ombudsman de Centroamérica y República Dominicana.</p> <p><i>E</i></p>	<p>9</p>

LABORES DE MONITOREO EN GRUPOS DISCRIMINADOS

Categoría: Organismos internacionales						
Organización	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
<p>Organización Internacional del Trabajo (OIT)</p> <p>Proyecto: Verificación del cumplimiento de los acuerdos del Libro Blanco -VERIF</p> <p>Coordinadora del proyecto: Bente Sorensen sorense@oit.or.cr</p> <p>*Fuente: Página web e información enviada por correo electrónico por Rocío Carvajal, Unidad de programación carvajal@oit.or.cr Tel. (506) 2207-8716</p>	Departamento del Trabajo de Estados Unidos (USDOL)	Septiembre 2006-diciembre 2011	América Central (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua) y República Dominicana	<p>El objetivo es contribuir a los esfuerzos en curso en la construcción de las capacidades institucionales relacionadas con la legislación laboral y la aplicación de una cultura nacional y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Se trabaja con los Ministerios de Trabajo, el Sistema Judicial, las Organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros sectores, en los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Que tengan la información pertinente, actualizada cada seis meses, sobre los progresos logrados en la aplicación de las recomendaciones establecidas en los planos nacional y regional en el Libro Blanco en seis áreas prioritarias. (1. Legislación del Trabajo y su aplicación; 2. Presupuesto y necesidades de personal de los Ministerios del Trabajo, 3. Fortalecimiento del Sistema Judicial en el derecho del trabajo, 4. Protecciones contra la discriminación en el lugar de trabajo; 5. Prohibición de las peores formas de trabajo infantil y 6. Promoción Una Cultura de Cumplimiento). – Que compartan y sistematicen conocimientos nuevos y mejores mecanismos en determinadas áreas prioritarias con las principales dificultades identificadas para llegar a los puntos de referencia y la aplicación de las recomendaciones voluntariamente expresadas por los Ministerios de Trabajo. – Además, que las normas de trabajo seleccionadas relacionadas con los ámbitos prioritarios mencionados en el Libro Blanco serán difundidas entre los sectores y las instituciones pertinentes. 	Ministerios de Trabajo, Poderes Judiciales, los trabajadores y sus organizaciones y los empleadores y sus organizaciones. <i>No está disponible el dato de la cantidad aproximada.</i>	10

INFORME FINAL

Categoría: Organismos internacionales						
Organización	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
<p>Organización Internacional del Trabajo (OIT)</p> <p>Proyecto: Fomento de una cultura de cumplimiento en materia laboral</p> <p>Coordinadores: Jesús de la Peña/Alexander Godínez</p> <p>de.lapena@sj.oit.or.cr/ agv1963@racsa.co.cr</p> <p>*Fuente: Página web e información enviada por correo electrónico por Rocío Carvajal, Unidad de programación</p> <p>Tel. (506) 2207-8716 carvajal@oit.or.cr</p>	Banco Interamericano de Desarrollo	Diciembre 2007- diciembre 2009	Centroamérica y República Dominicana	<p>El Programa comprende los siguientes componentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Desarrollo de un Plan de Trabajo para hacer de Centroamérica una zona libre de las peores formas de trabajo infantil. Mejorar y modernizar las relaciones laborales mediante la realización de acciones de apoyo de naturaleza académica en asociación con universidades de la subregión, dirigidas a los Ministerios de Trabajo, a las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, así como a expertos en el tema socio-laboral. <p>Con los resultados de este componente se financiarán las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> la realización de 14 cursos de diplomado en relaciones laborales, parcialmente subsidiados para un grupo tripartito de participantes en los países beneficiarios. el fortalecimiento de programas regulares de licenciatura o maestría en derecho laboral de universidades seleccionadas de la subregión mediante la inclusión y enseñanza adecuada de las normas internacionales del trabajo. 	<p>Ministerios de Trabajo, Organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores, expertos temas sociolaborales y Comités Nacionales para la Erradicación del Trabajo Infantil.</p> <p><i>No está disponible el dato de la cantidad aproximada.</i></p>	11

LABORES DE MONITOREO EN GRUPOS DISCRIMINADOS

Categoría: Organismos internacionales						
Organización	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
<p>Organización Internacional del Trabajo (OIT)</p> <p>Proyecto: Fortalecimiento de los sistemas de servicio civil en los Ministerios de Trabajo de Honduras y El Salvador</p> <p>Coordinador: Fernando García garciaf@sj.oit.or.cr</p> <p>*Fuente: Página web e información enviada por correo electrónico por Rocío Carvajal, Unidad de programación carvajal@oit.or.cr Tel. (506) 2207-8716</p>	<p>Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América (USDOL)</p>	<p>Octubre 2007- diciembre 2010</p>	<p>El Salvador y Honduras</p>	<p>Su objetivo es contribuir a la modernización, fortalecimiento y transparencia de los sistemas de inspección del trabajo de El Salvador y Honduras, a través del fortalecimiento de los servicios civiles y el mejoramiento del mandato y las funciones de los inspectores de trabajo.</p>	<p>Ministerios de Trabajo, particularmente los inspectores de trabajo. No está disponible el dato de la cantidad aproximada.</p>	<p>4</p>

INFORME FINAL

Categoría: Organismos internacionales						
Organización	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
<p>Organización Internacional del Trabajo (OIT)</p> <p>Proyecto: Promoting social dialogue and strengthening tripartite institutions in Central America and the Dominican Republic</p> <p>Coordinador: Alvaro Ramírez Bogantes, ramirez-bogantes@ilo.org</p> <p>*Fuente: información enviada por correo electrónico por Rocío Carvajal, Unidad de programación carvajal@oit.or.cr Tel. (506) 2207-8716</p>	Departamento del Trabajo de Estados Unidos (USDOL)	30 de septiembre del 2008-30 septiembre 2011	Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, y Nicaragua	<p>Su objetivo es promover una cultura adecuada para incrementar el respeto por los derechos laborales y establecer o fortalecer las instituciones tripartitas nacionales y los mecanismos para el diálogo social y la cooperación social en los países del CAFTA-DR.</p> <p>Componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Asistencia técnica a gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores para establecer o bien fortalecer las entidades tripartitas o sus equivalentes en cada país. -Brindar capacitación a las contrapartes nacionales acerca de temas prioritarios. -Apoyar la ampliación de las agendas tripartitas. <p>Se espera incrementar el diálogo y el consenso social entre las entidades participantes, a fin de que tengan mayor incidencia en la formulación e implementación de políticas competitivas priorizadas en materia social, laboral y económica.</p>	<p>Ministerios de Trabajo, organizaciones de trabajadores y empleadores.</p> <p><i>No está disponible el dato de la cantidad aproximada.</i></p>	6

LABORES DE MONITOREO EN GRUPOS DISCRIMINADOS

Categoría: Organismos internacionales						
Organización	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
<p>Trust for the Americas (Fundación para las Américas) implementa el proyecto conjuntamente con el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la Organización de Estados Americanos (OEA). Es una organización cooperante de la OEA que promueve la participación por parte de los sectores privados y públicos en proyectos estratégicos que responden a las principales metas de la OEA, por medio de programas de capacitación para individuos y organizaciones, en cooperación con organizaciones locales.</p> <p>Proyecto: Fomento de una Cultura de Cumplimiento</p> <p>Coordinadora regional: Claudia González, cgonzales@oas.org</p>	<p>Departamento de Estado de los Estados Unidos</p>	<p>Empezó en enero de 2008 y tiene una duración de 24 meses</p>	<p>Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y República Dominicana</p>	<p>El proyecto tiene como principales finalidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Incrementar la conciencia y la comprensión entre los trabajadores acerca de sus derechos de acuerdo con las leyes laborales vigentes y la forma de reclamarlos; 2) Desarrollar las capacidades internas y externas de las organizaciones de trabajadores y empleadores relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral; 3) Fortalecer la capacidad técnica de las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las ONG y grupos de abogados, enfocados al ámbito laboral, los derechos humanos, y la promoción de las políticas públicas. <p>Incluye los siguientes componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Entrenamiento a las principales organizaciones de trabajadores y empleadores en cada país, a través de talleres, asistencia técnica directa y especializada, impartidos por expertos locales e internacionales. -Un componente integral de capacitación dirigido primordialmente a organizaciones de la sociedad civil, ONG, abogados laboristas o promotores dedicados la divulgación y promoción de políticas públicas para fortalecer sus capacidades técnicas. -Un fondo de pequeñas donaciones para las organizaciones dedicado a financiar pequeños proyectos afines a los objetivos del programa, en temas como concientización ciudadana, incidencia, capacitación, monitoreo de políticas públicas y el desarrollo de mecanismos de vigilancia en el cumplimiento de los derechos laborales. 	<p>Población meta: organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y organizaciones de la sociedad civil.</p> <p>Hasta la fecha se han entrenado 294 trabajadores, 174 miembros de asociaciones de empleadores, y 480 representantes de ONG.</p> <p>Se han realizado 4 seminarios en universidades en República Dominicana, El Salvador, Honduras y Nicaragua, con la participación de 330 estudiantes.</p>	<p>7</p>

INFORME FINAL

Categoría: Entidades de la sociedad civil						
Organización Proyecto Fuente	Agencia donante	Duración	Alcance geográfico	Características (temas, líneas de acción, objetivos, estrategias o alianzas)	Población meta y cantidad de personas beneficiadas	Cantidad de personas del equipo técnico vinculado a la ejecución del proyecto
<p>*Fuente: información enviada por correo electrónico por Beatriz Slooten, Coordinadora Nacional en Costa Rica del proyecto Fomento de una Cultura de Cumplimiento beatrizslooten@perspectiva.cr Tel: (506) 2272-3954 / 8829-7400</p>				<p>-Fomento de proyectos de responsabilidad social empresarial tendientes a fortalecer las condiciones laborales de los trabajadores.</p>	<p>El proceso de asistencias ha beneficiado a 34 organizaciones de trabajadores (sindicatos) 18 asociaciones empresariales, y 41 organizaciones de la sociedad civil. Las pequeñas donaciones abarcarán los 6 países en los 3 grupos meta. Hasta el momento han sido seleccionadas 27 propuestas: 8 propuestas de sindicatos, 5 de organizaciones de empleadores y 14 de ONG.</p>	

Comentarios

En primera instancia, es necesario señalar que la información consignada en el mapeo es la que las personas contactadas estuvieron dispuestas a proporcionar. A pesar de que a todas se les solicitó exactamente lo mismo (ver anexo No. 3: “Mensaje electrónico para solicitar datos del proyecto”) respondieron de manera muy diversa. Es así como en algunos casos indicaron objetivos y en otros no, sin embargo dieron otros datos relevantes, como acciones específicas o componentes que desarrollan. Esto explica que no haya un alto grado de homogeneidad en las características de la información expuesta, sin embargo es posible contar con una visión general y sintética de las acciones de cada proyecto.

Algunas de las organizaciones contactadas enviaron documentos relativos a su organización y al proyecto que desarrollan. Estos se incluyen en el anexo No. 6.

En relación con las entidades sindicales entrevistadas -la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales (COLSIBA) y la Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC)- cabe resaltar que sus acciones son de carácter permanente, no circunscritas a un periodo determinado ni a proyectos con financiamiento específico. Las redes sindicales se sostienen con fondos propios generados por las cuotas de sus afiliados o donaciones de organizaciones sindicales europeas.

Ambas trabajan el tema de la libertad sindical y el desarrollo de campañas de sensibilización, concienciación y denuncia a nivel nacional e internacional, así como acciones de incidencia. La Plataforma Sindical Común Centroamericana lleva adelante la promoción y desarrollo de una estrategia política de alianzas.

Finalmente, la persona contacto de la Plataforma Sindical Común Centroamericana, solicitó al IIDH brindar capacitación a las personas responsables de hacer las denuncias en las organizaciones participantes, en materia de planteamiento de quejas a nivel internacional. Manifestó que existe un gran vacío en relación con los mecanismos y procedimientos para formular las denuncias ante los distintos organismos internacionales (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, OIT, etc.) y en cuanto al manejo de los instrumentos internacionales.

III. Elementos para promover el fortalecimiento de complementariedades y potenciar los esfuerzos existentes

Un primer acercamiento puede dar la impresión de que existen muchos proyectos, pero es posible constatar que, dada la demanda social, estos son insuficientes y dispersos, con niveles de desarticulación entre sí. Esta fragmentación genera que el impacto se diluya, en algunos casos se duplican esfuerzos y a la vez se dejan áreas descubiertas.

Los elementos que se presentan a continuación están organizados por recomendaciones generales, recomendaciones específicas de acuerdo con los principales actores detectados: organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas y agencias de cooperación internacional; así como recomendaciones al Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana.

Recomendaciones generales

En primera instancia, es de señalar que el trabajo entre sectores es muy importante para la vigencia efectiva de los derechos humanos en general, y laborales en el caso particular que aborda el presente documento.

Intercambio de información como prioridad

Uno de los hallazgos más relevantes constituye la necesidad de que existan instancias que faciliten el intercambio de información y experiencias entre todos los proyectos regionales, utilizando todos los medios posibles, tanto digitales como presenciales.

Es por ello que se recomienda a los actores involucrados la creación de dichas instancias. De la misma manera, es necesario generar mecanismos para el manejo y la gestión de la información.

Encuentros presenciales

Vinculado con lo anterior, sería de utilidad la realización de encuentros para el intercambio de información y experiencias entre todas las instancias que se encuentran trabajando en el campo de los derechos laborales.

Trabajo sectorial e intersectorial

Paralelamente, también puede resultar de utilidad realizar coordinaciones focalizadas en sectores o proyectos específicos, tales como acceso a la justicia, eliminación de barreras a la discapacidad, monitoreo.

Sin embargo, no se debe descuidar la coordinación y el trabajo intersectorial, lo que asegura una unidad programática para la consecución de objetivos comunes en la diversidad de proyectos y, en última instancia, para buscar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, la vigencia efectiva de los derechos laborales.

Asimismo, es importante asegurar que dentro de la amplitud de proyectos regionales estén cubiertos diversos sectores, por ejemplo el sector agrario y el sector informal, y que se atienda a sus problemáticas específicas.

Recomendaciones para las organizaciones de la sociedad civil

Estas recomendaciones incluyen a organizaciones no gubernamentales (ONG), movimientos y agrupaciones de trabajadores, sector sindical, organismos de carácter internacional y entidades académicas.

Coordinación

Uno de los elementos más importantes que se ha identificado es el que las organizaciones de la sociedad civil participen en los espacios de articulación y coordinación ya existentes, y a la vez que promuevan nuevos espacios para generar alianzas e intercambios. Es muy importante el llegar a acuerdos para coordinar enfoques en actividades que se dirigen a las mismas poblaciones. El circular la información facilita trabajar en conjunto, no dispersar esfuerzos y hacer un uso más eficiente y efectivo de los recursos disponibles.

Esta recomendación se dirige a los diversos proyectos aunque sus fuentes de financiamiento tengan un origen distinto.

Conjunción de acciones bilaterales

Hay algunos proyectos que se orientan al mismo tipo de población o que desarrollan acciones similares, por ejemplo proyectos de distintas entidades que se dirigen a las inspecciones de los Ministerios de Trabajo. En este sentido, es altamente recomendable gestionar articulaciones bilaterales en estos proyectos que tienen simetrías entre sí, para evitar la duplicidad de esfuerzos y buscar las formas más adecuadas de lograr los objetivos comunes.

Intercambio de información

Intercambiar información sobre el avance de sus proyectos entre las organizaciones de la sociedad civil puede resultar de mucha utilidad. Una posibilidad es a través de boletines informativos, así como reuniones presenciales periódicas, con el fin de compartir avances específicos, dificultades, metodologías.

También es recomendable que cada organización disponga de una sección con información actualizada y lo más completa posible acerca del proyecto en su página web. Esto permite difundir la información entre un público muy amplio.

Vinculación intersectorial

Se recomienda que las organizaciones civiles promuevan y participen en vinculaciones con los Ministerios de Trabajo en los respectivos países, pues es la entidad pública encargada del sector laboral. Desde ahí se puede lograr incidencia y fortalecimiento del papel del Estado para el mejoramiento de las condiciones laborales y el acceso a la justicia laboral. Es por esto que la coordinación con los Ministerios de Trabajo es clave para la consecución de logros que trasciendan los resultados específicos de los proyectos y puedan impactar en un espectro más amplio a las poblaciones laborales.

Vinculación con agrupaciones de trabajadores

Se considera importante que las iniciativas de las ONG cuenten con algún nivel de vinculación con las instancias sindicales que velan por los intereses de las personas trabajadoras. Es necesario

INFORME FINAL

buscar formatos y canales que faciliten el que las acciones de los distintos proyectos sean paralelas y complementarias con las acciones de los movimientos sociales y sindicales. Aunque su naturaleza es diferente, se pueden buscar coincidencias encaminadas a un fin último que es el mejoramiento de las condiciones laborales.

De la misma manera, es recomendable buscar esas articulaciones y construir relaciones con otras agrupaciones laborales como organizaciones de mujeres y de migrantes, entre otras.

Las organizaciones, al momento de formular los proyectos, pueden establecer cuotas para distintos grupos de trabajadores organizados: sindicatos, organizaciones de mujeres, migrantes, personas con discapacidad, etc.

En este sentido, también es recomendable afinar los mecanismos y criterios de selección de los socios que se vayan a involucrar como contrapartes de los proyectos, tomando en cuenta el público meta al que se pretenda llegar.

El desarrollo de los proyectos no debería responder solamente a las características del financiamiento, sino también atender las demandas de los colectivos, por esa razón es muy importante mantener vínculos y comunicación con los movimientos y agrupaciones de base.

En virtud de que las distintas agencias de cooperación internacional tienen sus propias agendas políticas que orientan las directrices de financiamiento, y que los espacios de coordinación entre los proyectos dirigidos al sector laboral son vitales, es recomendable que los mismos proyectos adelanten acciones de coordinación entre sí, a pesar de que el financiamiento provenga de fuentes diversas. En esta vía, se pueden sostener reuniones de las personas coordinadoras de los proyectos en la región.

Sostenibilidad

En aras de que las organizaciones no tengan un papel únicamente reactivo ante las fuentes de financiamiento, sino más bien que generen y mantengan una agenda programática en función de los intereses de la población laboral, en su diversidad, y con el objetivo último de fortalecer la vigencia efectiva de los derechos laborales, es recomendable idear e implementar mecanismos de sostenibilidad para los proyectos que ejecutan, y que incluyan diversas fuentes de recursos.

Recomendaciones para las instituciones públicas

Vinculación intersectorial

Se recomienda que las instituciones públicas relacionadas con el sector laboral favorezcan espacios de intercambio de información y articulación con las organizaciones y entre las mismas instituciones que desarrollan proyectos y acciones en materia de derechos laborales.

Esto, a su vez, favorecería incorporar la coordinación con los diversos proyectos en sus planes de trabajo institucionales.

Mejoramiento de las condiciones de la inspección laboral

La inspección laboral en los Ministerios de Trabajo constituye la puerta de acceso para posibilitar y verificar el cumplimiento de los derechos laborales. Podríamos decir que el acceso a la justicia laboral comienza por ahí.

Es por ello que resulta de importancia fundamental contar con departamentos de inspecciones laborales fortalecidos y eficientes. Esto, a su vez, se hace posible cuando sus funcionarios cuentan con profesionalización y equipos de trabajo provenientes de diversas disciplinas, entre ellas Derecho. También es importante el desarrollo de acciones que promuevan su formación académica y capacitación continua, reconocimiento a lo interno y externo de las instituciones y estabilidad laboral, entre otros aspectos que apuntan al mejoramiento permanente de estas dependencias.

En síntesis, es recomendable adelantar diversas acciones para revalorizar y profesionalizar el trabajo de las inspecciones laborales. Todo esto con el objetivo de brindar solidez y efectividad a su labor.

A la par de ese fortalecimiento de las instancias de inspección, la capacitación y empoderamiento de sus funcionarios, también es necesario crear mecanismos internos de monitoreo a las labores que realiza la inspección laboral, a fin de evitar y sancionar la corrupción.

Recomendaciones para las agencias de cooperación internacional

Impulso a la coordinación y articulación de acciones para evitar la duplicidad de esfuerzos

El primer aspecto que se recomienda es que las agencias de cooperación puedan constatar la diversidad de proyectos y acciones existentes y tomarlo en cuenta en la definición de nuevas líneas de financiamiento.

La principal fuente de financiamiento de los proyectos regionales identificados es el gobierno de los Estados Unidos, por medio de tres vías: el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (USDOL), el Departamento de Estado de los Estados Unidos y la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Es así como se considera importante que pueda existir coordinación entre los proyectos que financien estas tres agencias, para evitar la duplicidad de acciones, ya que varios proyectos apoyados por estas contemplan poblaciones meta comunes y objetivos similares.

Es recomendable que al momento de ofrecer el financiamiento y de aprobar los proyectos presentados se tenga en la mira este objetivo de evitar la duplicidad. También, que una vez aprobados los proyectos se brinden directrices de coordinación desde las agencias de cooperación, con el fin de superar la fragmentación y duplicidad de proyectos y acciones y promover alianzas. Se puede establecer como uno de los requisitos del financiamiento el que haya un compromiso efectivo de cooperar entre las diversas instancias y proyectos.

Esta recomendación se dirige en el sentido de que haya una coordinación que a la vez evite el recorte o la transferencia de fondos de un proyecto a otro.

También es necesario que otras agencias de cooperación internacional no pertenecientes al gobierno de los Estados Unidos incursionen con mayor fuerza en el apoyo a proyectos regionales en materia de derechos laborales.

Promoción de acciones, inclusión de actores y fortalecimiento de procesos

Dentro de las actividades que se vayan a financiar se puede incluir acciones y espacios de coordinación, investigación y sistematización de experiencias.

Otro aspecto se relaciona con asignar, con antelación a la presentación de los proyectos, cuotas de participación para distintas agrupaciones de trabajadores organizados: sindicatos, organizaciones

INFORME FINAL

de mujeres, organizaciones de trabajadores migrantes, de personas trabajadoras con discapacidad, entre otros. Esto promovería que los distintos grupos de trabajadores estén cubiertos por los proyectos tendientes a fortalecer los derechos laborales, promoviendo así la inclusión de diversas poblaciones y el apoyo al ámbito colectivo, que en definitiva contribuye a la vigencia y consolidación de derechos económicos, sociales y culturales.

Relacionado con lo anterior, otra recomendación se dirige en la vía de financiar actividades que busquen procesos de fortalecimiento de actores en el campo de los derechos laborales. Esto se puede lograr garantizando que dentro de los objetivos específicos de los proyectos se incluya a diversas organizaciones de trabajadores y el acompañamiento de sus procesos organizativos y de incidencia para la vigencia efectiva de sus derechos, por ejemplo el fortalecer instancias tripartitas.

En cuanto a beneficiarios de los proyectos, se recomienda especificar cuotas de acciones dirigidas a sindicatos y agrupaciones de trabajadores organizados.

Recomendaciones para el Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana, IIDH

Información, sistematización e investigación

Se recomienda mantener información actualizada, de manera constante, acerca de iniciativas y acciones en materia de derechos laborales en la región, así como promover su difusión amplia entre los sectores interesados. De esta forma, se contribuiría a evitar que los esfuerzos existentes se traslapen o dupliquen.

En esta misma vía, se alienta a continuar realizando procesos de investigación que den por resultado mapeos, diagnósticos y otros documentos que demuestren el estado de los procesos en materia de derechos laborales.

Asimismo, la sistematización de algunas experiencias desarrolladas por proyectos regionales o nacionales puede contribuir a recuperar lecciones aprendidas, tendencias actuales en el campo de los derechos laborales, dificultades encontradas en la ejecución de los proyectos así como buenas prácticas y resultados alcanzados en cuanto a acciones de incidencia para el mejoramiento de las condiciones laborales.

De manera específica, se recomienda crear y mantener actualizada una página web que ponga a disposición de las organizaciones y del público interesado un directorio de proyectos, noticias y documentos pertinentes.

Asimismo, se podría impulsar entre las contrapartes del programa que cada organización disponga una sección relacionada con el proyecto laboral en su página web.

Articulación de actores

El IIDH, por su trayectoria, legitimidad y presencia regional, tiene la posibilidad y capacidad de convocatoria para concretar espacios presenciales de coordinación e intercambio a nivel de los proyectos regionales. En esta línea se incluye, por ejemplo, la realización de una reunión de coordinadores de proyectos regionales, o foros especializados acerca de temas que se identifiquen como prioritarios.

V. Anexos

Anexo No. 1: Pasos intermedios

Reuniones:

- Gilbert Bermúdez, Colsiba, miércoles 01 de julio de 2009
- Byron Barillas, Aseprola, miércoles 01 de julio de 2009
- Carlos Torres y Randall Arias, Funpadem; lunes 13 de julio de 2009
- Edgar Morales, Plataforma Sindical Centroamericana, lunes 20 de julio de 2009
- Tyler K. Sparks, Agregado Asuntos Políticos, Embajada de los Estados Unidos de América y Hellen Sanou, Asistente Sección Política, Embajada de los Estados Unidos de América, miércoles 12 de agosto de 2009

Reunión de trabajo con funcionarios del *Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana*, Carolina Quinteros y Gustavo Gatica, jueves 10 de septiembre 2009.

Correos electrónicos y llamadas telefónicas realizadas a algunas organizaciones incluidas en el mapeo.

Anexo No. 2:

Cuestionario de recolección de datos a las organizaciones*

El Centro de Documentación del IIDH se encuentra realizando una investigación acerca de iniciativas vigentes en la región, vinculadas con derechos laborales, particularmente aquellos esfuerzos focalizados en labores de monitoreo y en grupos discriminados.

El objetivo de este breve cuestionario es obtener información que nos será de mucha utilidad para dicha investigación, cuyo fin es identificar iniciativas en procura de establecer y/o fortalecer alianzas estratégicas.

En relación con el tema, quisiéramos conocer si su organización desarrolla actividades de carácter regional (que incluya 3 o más países de Centroamérica y República Dominicana) en los siguientes ámbitos:

Investigación

SI NO

Por favor explique:

Monitoreo

SI NO

Por favor explique:

Capacitación

SI NO

Por favor explique:

Apoyo a grupos discriminados

SI NO

Por favor explique:

Incidencia

SI NO

Por favor explique:

* Este cuestionario se utilizó como guía en las entrevistas realizadas a representantes de las organizaciones

LABORES DE MONITOREO EN GRUPOS DISCRIMINADOS

Coordinación regional de acciones

SI NO

Por favor explique:

Evaluación

SI NO

Por favor explique:

Otras

Por favor explique:

Para cada una de las acciones, por favor indique:

Agencia donante:

Duración:

Alcance geográfico:

Características (temas relevantes, estrategias empleadas, alianzas):

Población meta:

Cantidad de personas del equipo técnico vinculadas a la ejecución del proyecto:

Muchas gracias por la información brindada.

Anexo No. 3:

Texto de mensajes electrónicos para solicitud de información

A) Mensaje electrónico para solicitar datos del proyecto

San José, Costa Rica, *fecha*.

Señor/a xxxx
Organización xxx

Estimado/a señor/a:

Reciba un cordial saludo de parte del Centro de Documentación del Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Quisiera comentarle que en estos momentos estamos realizando una identificación de iniciativas regionales (Centroamérica y República Dominicana) en materia de derechos laborales para el Proyecto de Acceso a la Justicia Laboral en América Central y la República Dominicana, que está a cargo del IIDH en lo que corresponde a su labor específica.

Es por ello que me permito solicitarle información acerca de actividades o proyectos que desarrolla el GMIES en este ámbito. Hemos buscado en internet pero solo encontramos documentos de hace varios años y el sitio web aparece en construcción. Sabemos que ustedes hacen una importante labor de monitoreo y capacitación en la región. Particularmente, nos interesa recabar la siguiente información, para cada proyecto en ejecución:

Agencia donante:

Duración:

Alcance geográfico:

Características (temas, estrategias, alianzas):

Población meta:

Cantidad de personas vinculadas a la ejecución:

Mucho le agradeceré si nos puede remitir esa información, para incluirla en el mapeo que estamos haciendo.

Saludos cordiales,

Lucrecia Molina
Información y Centro de Documentación
Instituto Interamericano de Derechos Humanos

Maylin Cordero
Instituto Interamericano de Derechos Humanos

B) Mensaje electrónico para corroborar información

San José, Costa Rica, *fecha*.

Señor/a xxxx
Organización xxx

Estimado/a señor/a:

Reciba un cordial saludo. En semanas pasadas nos comunicamos con usted para solicitarle información relacionada con una investigación que estamos adelantando acerca de iniciativas regionales (Centroamérica y República Dominicana) en materia de derechos laborales, para el Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana, que está a cargo del IIDH en lo que corresponde a su labor específica.

Esta información tiene como propósito identificar actores en la región que estén desarrollando iniciativas vinculadas al tema laboral. No será difundida masivamente, sino que se socializará con los representantes de programas, proyectos o agencias de cooperación que están trabajando en el tema.

En esta ocasión, nos volvemos a comunicar con usted para enviarle un cuadro en el que se sistematizaron los datos que nos proporcionó. Quisiéramos solicitarle que corrobore la información y nos indique si está correcta y si está de acuerdo con lo que se consigna acerca de los proyectos que ejecuta su organización. Como podrá ver, no se tienen los datos para algunos campos, por lo que le agradecería muchísimo que, si está a su alcance, pudiera completarlos en el cuadro adjunto y me lo remita nuevamente.

Gracias y saludos cordiales,

Lucrecia Molina
Información y Centro de Documentación
Instituto Interamericano de Derechos Humanos

Maylin Cordero
Instituto Interamericano de Derechos Humanos

Anexo No. 4:
Lista de organizaciones que corroboraron los datos consignados
en el mapeo

Las siguientes organizaciones contestaron la solicitud de corroborar los datos del mapeo concernientes a sus proyectos, vía electrónica en su mayoría y telefónica en un caso:

FUNPADEM
Catholic Relief Services
ASIES
SAI
GFI
IIDH-PACT
OIT

Por su parte, ASEPROLA y GMIES no contestaron la solicitud de corroborar los datos expuestos en el mapeo.

Anexo No. 5:

Matriz de trabajo para proponer elementos de fortalecimiento y potenciación de esfuerzos

Propuestas para fortalecer complementariedades y potenciar los esfuerzos existentes

Proyectos: 15 proyectos regionales.

Acciones: Asistencia técnica, denuncia, monitoreo, evaluación, incidencia, movilización, litigio internacional, fortalecimiento de instituciones, fortalecimiento de sindicatos, educación y capacitación, asistencia legal; difusión, sensibilización y comunicación; quejas, redes.

Instancias	Recomendaciones
Generales	
Programa de Acceso a la Justicia Laboral-IIDH	
Agencias de cooperación	
Organizaciones	
Instituciones públicas	

Anexo No. 6: Documentos enviados por algunas de las organizaciones contactadas

GMIES

1. ¿Qué es GMIES?

El mundo se vuelve cada día más sensible a los temas de responsabilidad social. Muchas empresas se preocupan por mantener altos estándares de respeto al medio ambiente, apoyo a la comunidad en que realizan producción, así como a la vigilancia al cumplimiento de derechos de trabajadores trabajadoras involucradas en su cadena de producción.

Muchas empresas han desarrollado códigos de conducta a ser aplicados por todos aquellos agentes con quienes realizan negocios. Asimismo, tanto por parte de estas empresas como por parte de la sociedad civil interesada en asuntos laborales, se han desarrollado interesantes planes de vigilancia de los cumplimientos de esos códigos, que en muchos casos, resultan una herramienta poderosa para dar cumplimiento a los compromisos sociales de estas compañías.

El surgimiento del Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) en 1996, constituye la primera experiencia a nivel mundial de monitoreo independiente de códigos de conducta, leyes nacionales y normativa internacional en materia de derechos humanos, en la industria global de la ropa. Con la creación del GMIES y su primera intervención se observa la primera ocasión en el mundo en la que una empresa transnacional (Gap, Inc., en este caso) permite a ONGs de derechos humanos entrar a una fábrica a verificar condiciones de trabajo.

Desde sus primeros años, se definió que el objetivo principal del trabajo del GMIES sería contribuir a la creación y consolidación de empleos con condiciones de trabajo dignas, a través de la verificación de cumplimientos de las normativas fundamentales de derechos humanos y laborales. Actualmente su trabajo comprende actividades y acciones dirigidas a procurar la vigencia y el respeto de los derechos laborales de trabajadores de diversos sectores laborales y características. Asimismo su ámbito geográfico de intervención incluye Centro América y República Dominicana.

2. ¿Quiénes somos?

En un principio, el GMIES fue constituido por: el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas" (IDHUCA), de la Compañía de Jesús (sacerdotes jesuitas); el Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA) y la Oficina de Tutela Legal del Arzobispado de San Salvador (OTLA). Las tres son instituciones con larga y reconocida trayectoria en la promoción y defensa de los derechos humanos y laborales, y dieron al GMIES el impulso inicial y la dotación profesional necesaria para realizar el trabajo que se proponía.

Actualmente, el GMIES es una organización no gubernamental reconocida legalmente, autónoma y pluralista, en la cual se pueda dar cabida a aquellas personas e instituciones con quienes se comparta el interés por consolidar relaciones laborales justas y armoniosas.

La estructura interna del GMIES está orientada a garantizar no sólo la eficiencia de las acciones emprendidas, sino la vigencia de un cuerpo colegiado amplio que de al Grupo mayor capacidad de interlocución con trabajadores y trabajadoras organizadas, grupos de mujeres e instituciones nacionales e internacionales vinculadas a la generación de empleos y condiciones de trabajo dignas para los mismos. Esta estructura está encabezada por una Asamblea compuesta por personas distinguidas ampliamente por sus acciones e interés en favor de la consolidación de relaciones laborales justas.

Membresías internacionales del GMIES:

Miembro de la base de datos de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, para organizaciones que generan información sobre responsabilidad social.

Ver: <http://echo.ilo.org/dyn/basi/VpiSearch.Main>

Miembro del NGO Advisory Council de la Fair Labor Association, FLA. Organización multisectorial estadounidense integrada por ONG y marcas (Nike, Adidas, Liz Claiborne, entre otras); interesadas en aplicar estándares internacionales de protección a derechos laborales.

Ver <http://www.fairlabor.org>

Miembro del Advisory Council del Workers Rights Consortium, WRC. Organización estadounidense formada por sindicatos, ONG, universidades y estudiantes organizados en contra de la explotación en la industria de la indumentaria.

Ver: <http://www.workersrights.org>

Miembro del International Advisory Network de Business and Human Rights Resource Center. Organización independiente, asociada al sistema de Amnistía Internacional e instituciones académicas

Ver: <http://www.business-humanrights.org>

Miembro del Grupo de Trabajo para la elaboración de estándares de rendimiento de informes de responsabilidad social para la industria global de indumentaria y calzado, de la Global Reporting Initiative, organización multisectorial de alcance global que trabaja en el desarrollo de guías de reportes de responsabilidad social para diversas industrias. Ver: <http://www.globalreporting.org/>

3. ¿Qué hacemos?

a) Monitoreo independiente:

El monitoreo independiente ha surgido muy recientemente y no es una exageración decir que hemos hecho camino al andar, explorando territorios completamente nuevos.

Desde principios de la década de los noventa se hace auditoria social a empresas de ropa, sobre todo en los EEUU, y la presencia de compañías auditoras en maquilas de Los Ángeles y Nueva York, no resulta novedosa. Sin embargo, el monitoreo independiente, realizado por organizaciones de la sociedad civil con trayectoria en la defensa de los derechos laborales, no existía antes de 1996, año de nacimiento del GMIES.

A la fecha, el GMIES ha realizado trabajo de monitoreo de condiciones de trabajo y verificación de cumplimientos de leyes laborales y códigos de conducta de varias importantes compañías de ropa: Gap, Liz Claiborne, Levi's, Puma, Adidas, Nike, entre otras. GMIES es monitreador acreditado de la Fair Labor Association (FLA) y ha realizado observación de otros procesos de auditoria social desarrollados en zonas bananeras de Honduras, Guatemala y Costa Rica, por la compañía Chiquita.

b) Investigación:

Además de las acciones estrictamente vinculadas al monitoreo y verificación, GMIES realiza investigaciones en el área de códigos de conducta, condiciones de trabajo en las maquiladoras, responsabilidad social empresarial, tratados de libre comercio, industria de textiles e indumentaria en

INFORME FINAL

la región, globalización y gobernabilidad, entre otros. Los escritos relativos a estas investigaciones se encuentran consignados en nuestra página web, sección, documentos.

Asimismo, el equipo de GMIES mantuvo un análisis permanente y mensual de las negociaciones del CAFTA, especialmente enfocadas en los efectos del mismo en la industria de la maquila regional y en las estrategias empresariales para enfrentar el final del acuerdo multifibras. Estos reportes contienen un análisis de las condiciones de trabajo en la maquila Centroamericana, especialmente en Honduras, Guatemala y El Salvador, a través de su “*Observatorio de la Maquila y Libre comercio*”, desde enero del 2002.

En el 2008 compartió los resultados de las siguientes investigaciones:

- La fuerza de trabajo en las maquilas de la región centroamericana y la República Dominicana frente al fin del Acuerdo Multifibras: Propuestas de políticas y acciones para paliar sus efectos negativos. Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno (IRSTD) y GMIES. San Salvador, El Salvador 2007 (con el apoyo de la Unión Europea).
- Obstáculos al acceso a la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana. Análisis Comparativo. IRSTD- GMIES. San Salvador, El Salvador 2008 (con el apoyo de la Unión Europea).
- Obstáculos al acceso a la Justicia Laboral. Estudio de Casos: El Salvador. IRSTD- GMIES. San Salvador, El Salvador 2008 (con el apoyo de la Unión Europea).
- ¿Puede humanizarse el mercado? Globalización y sus efectos en las condiciones laborales de Centro América. GMIES y Fundación Carolina. San Salvador, EL Salvador 2008.
- La Responsabilidad Social Empresarial en Centroamérica y República Dominicana. IRSTD- GMIES. San Salvador, El Salvador 2008 (con el apoyo de la Unión Europea).
- Manual Básico de Derechos Laborales para Centro América y República Dominicana (Coordinadora). GMIES/IDHUCA. San Salvador, El Salvador 2008 (con el apoyo de Catholic Relief Services y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América).
- Manual de formación de formadoras y formadores en derechos laborales de El Salvador y Nicaragua. GMIES/IDHUCA. San Salvador, El Salvador 2008 (con el apoyo de Catholic Relief Services y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América).

Durante el primer semestre del 2009 ha finalizado las siguientes investigaciones:

- Barómetro de Responsabilidad Social Empresaria en El Salvador. Una radiografía de la cuestión. Red Puentes Internacional. San Salvador, El Salvador 2009.
- Manual de formación de formadoras y formadores en derechos laborales de Costa Rica, Honduras, Guatemala y República Dominicana. GMIES/IDHUCA. San Salvador, El Salvador 2008 (con el apoyo de Catholic Relief Services y el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América).

Otras áreas de investigación y publicación del GMIES son:

Derechos laborales y flexibilidad laboral en El Salvador, CAFTA e Industria Textil en Centroamérica, Acciones reivindicativas en la maquila centroamericana, Escenarios de acción colectiva en CA, Relaciones entre actores sociales laborales (especialmente sindicatos, organizaciones de mujeres y grupos de monitoreo en CA), Conceptualización y análisis del Monitoreo Independiente en la industria de la maquila centroamericana, Responsabilidad corporativa, entre otros.

c) Capacitación:

GMIES realiza capacitaciones sobre técnicas de monitoreo y verificación de códigos de conducta, derechos laborales, sistemas internacionales de protección de los derechos laborales (OEA, ONU, OIT) y responsabilidad social empresarial.

d) Incidencia:

El Estado tiene una responsabilidad fundamental en el resguardo de los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Las instituciones deben fortalecerse para poder cumplir con su papel de garantes de los derechos de la ciudadanía trabajadora y el GMIES está interesado en apoyar este fortalecimiento. Asimismo, apoya la creación de políticas públicas que procuren mejoría en las condiciones de trabajo y en el respeto a los derechos laborales. En este sentido, se han hecho investigaciones y acciones de seguimiento sobre los procesos de inspección del Ministerio de Trabajo. Además el GMIES brinda apoyo técnico a organizaciones interesadas en demandar a los Estados ante Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Corte Interamericana de Derechos Humanos, órganos de la ONU (entre ellos OIT) en casos de violaciones de derechos laborales.

El proyecto de cuatro años originalmente y ampliado a un año más (mayo 2007-marzo 2012) *Todas y Todos Trabajamos: Derechos Laborales para Todas y Todos* enfocará un total de 218,552 trabajadoras y trabajadores en seis países por medio del establecimiento de siete Centros de Derechos del Trabajador y actividades de difusión involucrando organizaciones laborales locales. *Todas y Todos Trabajamos* se enfocará en trabajadoras y trabajadores individuales, organizaciones laborales y sindicatos laborales que representan a los trabajadores y las trabajadoras en una variedad de industrias en cada uno de los seis países. El proyecto establecerá Centros modelo de Derechos Laborales en las zonas meta a fin de educar a los trabajadores y las trabajadoras acerca de sus derechos laborales y proporcionar asistencia legal cuando sea necesario. La participación del GMIES en este proyecto es de asesor regional y como socio nacional para la implementación del Proyecto en El Salvador.

f) Sistemas Internacionales de Protección de los Derechos Laborales.

Frente al estado actual de la Justicia Laboral en Centro América, el GMIES ha considerado imperativa la implementación de herramientas innovadoras y creativas para velar por la tutela efectiva de los derechos laborales. Es en esa línea que el GMIES decide incorporar dentro de sus ejes de trabajo los Sistemas Internacionales de Protección de los Derechos Laborales. Desde abril del 2009, GMIES ofrece a personas y organizaciones asesoría técnica y acompañamiento para acudir al sistema regional e internacional de derechos humanos, con la finalidad de lograr en esas instancias las resoluciones que reivindiquen efectivamente los derechos laborales que están siendo violentados, tanto a nivel individual como colectivo y que, a su vez, sirvan para lograr una transformación de la práctica institucional y de la legislación vigente y, además, coloquen en la agenda nacional el tema de los derechos laborales. Asimismo, se pretende realizar actividades educativas que incluyen un curso regional sobre litigio internacional de derechos laborales (las actividades descritas se realizarán con el apoyo de la Unión Europea).

g) Redes nacionales e internacionales:

RED PUENTES:

La Red Puentes es una coalición de al menos 52 organizaciones no gubernamentales y sindicales de ocho países (Brasil, Chile, Argentina, México, Perú, España, Uruguay y Holanda) que promueve el desarrollo de una cultura y de prácticas de responsabilidad social en las empresas de los países latinoamericanos, desde la perspectiva, visiones, derechos y necesidades de sus sociedades civiles.

INFORME FINAL

Actualmente el GMIES es la organización articuladora de de Red Puentes en El Salvador. El capítulo salvadoreño de la Red cuenta con la participación de ONG's de derechos humanos, de derechos de las mujeres y organizaciones sindicales, entre otras.

IRSTD:

Los acercamientos a grupos de monitoreo en la región fueron iniciados en enero de 1998 con el Primer Encuentro Internacional Sobre Monitoreo Independiente, celebrado en la ciudad de San Salvador. Sin embargo, las coincidencias y los objetivos compartidos entre varias organizaciones de la región, hicieron que se fuera madurando la idea de fundar una coordinadora regional más permanente.

Esta coordinadora nace en el año 2000 con el nombre de Iniciativa Regional para la responsabilidad Social y el Trabajo Digno, IRSTD. Dicha coordinadora reúne a organizaciones monitoreadoras de Guatemala (COVERCO) El Salvador (GMIES), grupos organizados de mujeres de Honduras (EMIH), Nicaragua (PASE), una organización de estudios feministas de República Dominicana (CIPAF) y una organización de estudios laborales de Costa Rica (ASEPROLA).

Su objetivo es elevar el nivel de interlocución de las organizaciones que hacen trabajo a favor de la consolidación de relaciones laborales armoniosas y justas en las maquilas.

Resumen Ejecutivo

Proyecto:

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Laboral Internacional como Herramientas de Incidencia y Cambio

Con el objetivo de poner fin al conflicto armado que conmocionó a El Salvador durante más de doce años, las partes beligerantes suscribieron una serie de acuerdos, conocidos como los Acuerdos de Paz, entre los que se encuentra el Acuerdo de Ginebra, el cual constituye el corazón del proceso de transición salvadoreño, pues en él se establecieron los cuatro componentes de un gran objetivo que era alcanzar la paz en el país. Uno de los componentes contenidos en ese acuerdo era el «garantizar el irrestricto respeto de los derechos humanos», entendiéndose por los mismos no solo los derechos civiles y políticos, sino también los derechos económicos, sociales y culturales, pues la reiterada vulneración de estos últimos fue una de las causas originarias del conflicto bélico.

Sin embargo, después de haber transcurrido más de quince años desde la firma de los Acuerdos de Paz, es imposible afirmar sin lugar a dudas que los derechos económicos, sociales y culturales son respetados y garantizados por parte de las entidades encargadas de tutelarlos, encontrándose dentro de ellos los derechos laborales de la mayoría de la población salvadoreña.

En ese sentido, es posible aseverar que el escenario del acceso a la justicia en materia laboral es sombrío. El GMIES en una reciente investigación** constató una diversidad de obstáculos que enfrentan quienes intentan reivindicar sus derechos haciendo uso de los mecanismos legales nacionales. Entre las dificultades evidenciadas se encuentra la inobservancia de los plazos por parte los operadores de justicia, convirtiéndose ésta en una práctica cotidiana de la justicia laboral salvadoreña. Esta situación conlleva a una doble violación de derechos humanos materializada en la retardación de justicia. Además, se suman problemas como la aplicación de principios del derecho civil al resolver causas laborales, problemas en el diseño del proceso laboral, falta de juzgados laborales en todo el territorio nacional, casos de corrupción, entre otros. Ello ha llevado a que dentro del marco de esa investigación, los

** Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, Obstáculos al Acceso a la Justicia en Centroamérica y el Caribe. Estudio de Casos: El Salvador. 2008.

grupos focales que se conformaron para la misma hayan definido a la justicia como «lenta, ineficaz, discriminatoria, parcial, arbitraria, burocrática y corrupta»***.

Por lo que se puede aseverar que existen problemas dentro del sistema judicial que impiden a las trabajadoras, a los trabajadores y a las organizaciones sindicales acceder a la justicia especializada en materia laboral, pues todavía es posible observar resabios de un sistema que se encuentra subordinado, no ya al poder militar, pero sí al poder económico y político.

En conclusión, en relación al acceso a la justicia en materia laboral, es pertinente señalar que en El Salvador la misma se encuentra caracterizada por la demora y la falta de efectividad en los procesos iniciados por los trabajadores o las trabajadoras y, en ese sentido, constituye una constante evidente que quienes concurren a las instancias estatales para solicitar que sus derechos sean respetados lo hagan con sumo escepticismo. El extremo formalismo, la lentitud en la depuración de un proceso laboral, la aceptación de que la parte empleadora no cancele la totalidad de sus obligaciones no son necesariamente casuales, sino que, más bien, podrían responder a un interés por favorecer a la parte patronal****.

Adicionalmente, los espacios institucionales para que la población trabajadora se organice en sindicatos son escasos y los pocos que existen se ven enfrentados a una constante lucha para defender sus derechos. A pesar de la aprobación en el 2006 de los Convenio 87 y 98 de la OIT, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia con su sentencia emitida en el 2007 da un golpe de gracia a la libertad sindical y de asociación al declarar inconstitucional el artículo 2 del Convenio No.87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Lo que se traduce en la imposibilidad de crear sindicatos en el sector público, además de impedir la constitución de un número de sindicatos cuyas solicitudes ya estaban en trámite.

En ese marco las personas trabajadoras se enfrentan a la poca voluntad y eficacia del Estado en la protección de sus derechos. Diversos actores sociales que trabajan por la vigencia de los derechos laborales han expresado serias dudas sobre la capacidad del Estado en defender los derechos laborales, especialmente los colectivos. Entre quienes cuestionan la eficiencia de los Estados también se encuentran empresas transnacionales quienes han señalado sus dudas y optan por mecanismos alternativos de monitoreo en sus fábricas proveedoras. Es más, en El Salvador, una marca famosa de productos deportivos se atrevió a cuestionar en el 2007, en un campo pagado de un periódico nacional, la voluntad del Estado de garantizar los derechos laborales. La marca, además, expresó que la protección de los derechos laborales es un requisito importante para continuar haciendo negocios en El Salvador*****.

Finalmente, es oportuno expresar que Centroamérica, al igual que otros países de la región latinoamericana, se encuentra inmersa en el auge de los Tratados de Libre Comercio. Estos tratados constituyen, de acuerdo con la visión oficial, la estrategia «fundamental» de política económica para lograr que los países en vías de desarrollo salgan de la pobreza en la que se encuentran sumergidos. Y es que, como parte de la campaña política de quienes impulsan su ratificación, a mayor apertura comercial, mayores posibilidades de negocios para quienes se dedican a exportar, más inversiones y más empleo para la población trabajadora de los países suscriptores. Sin embargo, quienes pregonan las bondades de la apertura comercial y la consecuente flexibilización laboral, obvian mencionar que es posible que dichos tratados conlleven a que los Estados decidan competir en el mercado global bajo condiciones desiguales, tales como bajos salarios, el deterioro de las condiciones laborales o el debilitamiento de las legislaciones internas y del control estatal.

*** Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, *Obstáculos al Acceso a la Justicia en Centroamérica y el Caribe. Estudio de Casos: El Salvador*. 2008.

**** Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, *La Inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social*, GMIES, San Salvador 2004.

***** El Diario de Hoy. 29 de octubre de 2007.

INFORME FINAL

Frente a esto es imperativa la implementación de herramientas innovadoras y creativas para que sean fortalecidas las capacidades de las organizaciones de la sociedad civil que velan por la tutela efectiva de los derechos laborales, así como de las organizaciones sindicales que desean mejorar las condiciones laborales de sus afiliados, con el objetivo de promover, de esa forma, el respeto y la garantía de los derechos laborales de la población salvadoreña en general. Asimismo, ante la pertinaz falta de respeto hacia los derechos humanos y la ausencia de garantías a nivel estatal, es pertinente acudir al sistema regional e internacional de derechos humanos, con la finalidad de lograr en esas instancias las resoluciones que reivindiquen efectivamente los derechos laborales que están siendo violentados, tanto a nivel individual como colectivo y que, a su vez, sirvan para lograr una transformación de la práctica institucional y de la legislación vigente y, además, coloquen en la agenda nacional el tema de los derechos laborales.

Objetivo General:

«Mejorar la protección estatal de los derechos laborales a través del uso de mecanismos internacionales de protección de los mismos».

Objetivos Específicos:

- a) *«Promover la incorporación del uso de los sistemas internacionales de protección de derechos humanos -Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos, Organización Internacional del Trabajo y otros órganos de Naciones Unidas- en las estrategias de incidencia política de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras y otras organizaciones que trabajan por la defensa de los derechos laborales».*
- b) *«Fomentar el agotamiento de los recursos legales internos con la finalidad de sustentar y desarrollar eficazmente procedimientos internacionales en la defensa de los derechos laborales, con especial énfasis en el derecho a la sindicalización y la negociación colectiva, ante los sistemas internacionales de protección».*

Resultados Esperados:

- a) Trabajadores, trabajadoras, organizaciones sindicales y entidades de la sociedad civil reciben conocimientos sobre la normativa y los mecanismos internacionales de protección de derechos humanos, así como sobre el valor que éstos ostentan para la reivindicación específica de los derechos laborales y la promoción de cambios, institucionales y políticos.
- b) Actores laborales y sociales poseen información sobre la normativa y los mecanismos internacionales de protección de derechos laborales.
- c) Trabajadoras, trabajadores, organizaciones sindicales y entidades de la sociedad civil reciben asesoría técnica y acompañamiento para la incoación de denuncias o demandas ante organismos internacionales que velan por el respeto y la garantía de los derechos laborales.

Actividades:

Actividad 1: Diseño y la implementación de dos *cursos especializados denominados «Internacionalización de los Derechos Laborales: El Derecho Internacional como Herramienta de Incidencia y Cambio».*

LABORES DE MONITOREO EN GRUPOS DISCRIMINADOS

Actividad 2: Realización de conversatorios o charlas con personas de sindicatos u otras organizaciones de la sociedad civil.

Actividad 3: Elaboración de un manual básico especializado para el litigio de derechos laborales en el plano internacional.

Actividad 4: Realización de tres foros públicos cuyo objetivo primordial será difundir la normativa y los organismos supranacionales disponibles para la exigibilidad de los derechos laborales.

Actividad 5: Difusión de las peticiones o denuncias que se incoen ante los mecanismos internacionales pertinentes, los avances que se vayan produciendo dentro de los mismos, así como las resultas finales de cada caso en concreto que haya sido asesorado por el Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador.

Actividad 6: Brindar asesoría técnica y acompañamiento a aquellas personas, organizaciones sindicales o entidades de la sociedad civil que deseen incoar peticiones o denuncias sobre derechos laborales ante las instancias supranacionales correspondientes.

Actividad 7: Sistematización de la experiencia.

Contactos:

Página web: www.GMIES.ORG.SV

Correos electrónicos de la coordinación del proyecto: direccion@gmies.org.sv/ fgmies@telesal.net

Dirección: Colonia Decápolis, Pasaje San Carlos No.5, San Salvador. El Salvador. Centro América.

Teléfonos: (503) 2260-2550 y 2260-8001

INFORME FINAL

PROYECTO CULTIVAR

Perfil General del Proyecto

Nombre:	Proyecto Cultivar
Fecha de Inicio:	15 de mayo, 2007
Fecha de Finalización:	13 de mayo, 2011
Agencia Financiadora:	Departamento del Trabajo de Estados Unidos de Norteamérica
Agencia Ejecutora:	Social Accountability International (SAI) en conjunto con Development Alternatives, Inc. (DAI)
Inversión Total:	US\$ 2,590,000.00
Objetivo del Proyecto:	Mejorar el nivel de cumplimiento de las normas laborales y la competitividad del sector agrícola en Honduras, Nicaragua y la República Dominicana
Cultivos Seleccionados (por país):	Honduras I Fase: Melón II Fase: Banano Nicaragua I Fase: Banano II Fase: Caña de Azúcar República Dominicana Banano
Contrapartes (por país):	Honduras Centro de Derechos Humanos (CDH) Nicaragua Profesionales para la Auditoría Social y Empresarial (PASE) República Dominicana Instituto para la Cultura y la Autogestión Popular de la Región Noroeste (INCAP)
Componentes:	Promoción del Diálogo Social a través de los Grupos Consultivos y Mesas de Trabajo Implementación de Sistemas de Gestión de Mejoramiento Continuo Cumplimiento de Leyes y Normas Laborales Nacionales e Internacionales Salud e Higiene Ocupacional Manejo de Quejas

LABORES DE MONITOREO EN GRUPOS DISCRIMINADOS

Metodología:	Talleres de Capacitación para Trabajadores, Empleadores, Líderes Sindicales e Inspectores Gubernamentales; Grupos Consultivos, Mesas de Trabajo, Foros Nacionales y Regionales
Sinergias con Otros Programas:	Everyone Works – Workers’ Rights Centers Catholic Relief Services Comply and Win ILO Verification of the Compliance of White Paper Recommendations for Central America and the Dominican Republic Fundación para el Apoyo al Centro Regional de Seguridad y Salud Ocupacional Continuous Improvement in the Central American Workplace Diversificación Económica Rural / Agro – Red Dominicana Coca Cola, Rainforest Alliance, Chiquita, Dole, Business for Social Responsibility, FUNDAPEM

TRUST FOR THE AMERICAS

PROGRAMA: PROMOCIÓN DE UNA CULTURA DE CUMPLIMIENTO: CONCIENCIA, DESARROLLO DE CAPACIDADES Y PROMOCIÓN EN LOS PAÍSES DEL CAFTA-RD AGOSTO 2009

Información General

Dentro del marco de la cooperación proveniente del capítulo Dieciséis-Laboral del CAFTA-RD en septiembre del año 2007, el Departamento de Estado de los Estados Unidos aprobó una contribución para respaldar un proyecto integral de derechos laborales en los seis países del CAFTA-RD. Dicha iniciativa, tiene una duración de 24 meses y está siendo implementada por la Fundación para las Américas conjuntamente con el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA.

La iniciativa se concentrará en los seis países del CAFTA-RD es decir, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y la República Dominicana, y tendrá por principales finalidades:

- 1) Incrementar la conciencia y la comprensión entre los trabajadores acerca de sus derechos de acuerdo con las leyes laborales vigentes y la forma de reclamarlos;
- 2) Desarrollar las capacidades internas y externas de las organizaciones de trabajadores y empleadores relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral; y
- 3) Fortalecer la capacidad técnica de las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las ONG y grupos de abogados, enfocados al ámbito laboral, los derechos humanos, y la promoción de las políticas públicas.

El programa incluye como componentes actividades de entrenamiento a través de talleres, asistencia técnica directa y especializada que serían impartidos por expertos locales e internacionales a las principales organizaciones de trabajadores y empleadores en cada país. Por otro lado, el programa incluirá un componente integral de capacitación dirigido primordialmente a organizaciones de la sociedad civil, ONGs, abogados laboristas o promotores dedicados la divulgación y promoción de políticas públicas para fortalecer sus capacidades técnicas.

Además el programa cuenta con un fondo de pequeñas donaciones al cual dichas organizaciones pueden aplicar a través de un concurso para financiar pequeños proyectos afines a los objetivos del programa en temas como concientización ciudadana, incidencia, capacitación, monitoreo de políticas pública y el desarrollo de mecanismos de vigilancia en el cumplimiento de los derechos laborales. En el caso de empresarios/empleadores, se fomentará el desarrollo de proyectos de responsabilidad social empresarial tendientes a fortalecer las condiciones laborales de los trabajadores.

1. Estructura del Programa

Para su ejecución, el programa cuenta con la siguiente estructura:

- Un gerente del programa en Washington. Encargado de diseñar y coordinar todas las actividades regionales y verificar que se cumplan los objetivos de la iniciativa.
- Coordinadores locales, uno en cada país del CAFTA-DR, quienes se encargarán de hacer seguimiento al desarrollo del programa a nivel nacional y mantendrán una comunicación permanente con cada uno de los actores sociales más relevantes, entre ellos, los ministerios de trabajo, los sindicatos,

organizaciones gremiales, ONGs, abogados y representantes de los medios de comunicación (cuando así sea requerido).

2. Ejecución hasta la fecha

En cada país se han identificado las necesidades prioritarias de capacitación a través de un proceso participativo de consulta con las diferentes organizaciones y en base a ello en Septiembre de 2008 se dio inicio a los primeros Talleres de capacitación y asistencias técnicas.

En breve, hasta la fecha hemos entrenado 294 trabajadores, 174 miembros de asociaciones de empleadores, y 480 representantes de organizaciones no gubernamentales (ONGs). En adición, hemos realizado 4 seminarios con distinguidas universidades en República Dominicana, El Salvador, Honduras y Nicaragua, contando con una participación masiva de estudiantes y miembros de las facultades de carreras afines como Derecho, Economía, Periodismo y Administración de Empresas, así como también autoridades universitarias. En dichos seminarios se ha tratado de fomentar el debate entre los estudiantes sobre la relación entre los tratados de libre comercio, el margo legal internacional, y la legislación laboral de cada uno de los países signatarios del tratado. En total, hemos contado con la participación de 330 estudiantes.

Se ha continuado con el proceso de asistencias técnicas, que han servido para fortalecer de manera particular a los participantes de los talleres de capacitación que se han realizado. En el último trimestre, nuestros expertos han impartido asistencias técnicas sobre comunicaciones estratégicas, manejo de crisis y captación de recursos financieros. Estas asistencias técnicas han sido impartidas para trabajadores y empleadores en El Salvador; y para organizaciones de la sociedad civil en Costa Rica, El Salvador, Nicaragua, Guatemala y la República Dominicana. Hasta el momento se han beneficiado de estas asistencias técnicas en los 6 países, 34 organizaciones de trabajadores (sindicatos), 18 asociaciones empresariales, y 41 organizaciones de la sociedad civil, especialmente ONGs.

En el mes de marzo se ha abierto la convocatoria al concurso de pequeñas donaciones (small grants), al cual los actores de la iniciativa pueden optar presentando un proyecto para acceder a donaciones que oscilan entre los \$4,000 y los \$14,000. El fondo total común para los 6 países en los 3 grupos meta (organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores y organizaciones de la sociedad civil) asciende a \$270,000.

Hasta al día de hoy, el comité de selección compuesto por un equipo técnico del Trust for the Americas y el Departamento de Desarrollo Social y Empleo de la OEA, han revisado 60 propuestas sometidas, de las cuales han sido seleccionadas 27 de ellas: 8 propuestas de los sindicatos, 5 de organizaciones de empleadores (empresarios), y 14 provenientes del sector de las ONGs.

A continuación presentaremos en detalle las actividades que se han realizado en Costa Rica:

Se han realizado dos talleres de Capacitación con las Organizaciones de Trabajadores en los temas de Construcción de Proyectos y Manejo de Conflictos. También se han realizado 3 talleres de Capacitación y apoyo con las organizaciones de la sociedad civil en temas de sustentabilidad organizacional.

Para ambos grupos se realizaron las donaciones (Small Grants) para proyectos relacionados con el fortalecimiento interno y para el apoyo de campañas de concientización.

En este mes se estará realizando una actividad de Capacitación y Apoyo para empresarios. Esta será realizada en conjunto con el proyecto POETA y contará con la presencia de 100 empresarios de diferentes sectores y con el auspicio de 6 organizaciones de empresarios.

INFORME FINAL

En este mes se estará realizando una actividad con estudiantes en alianza con la Universidad de Costa Rica. Se espera la participación de 500 estudiantes en alianza con la Universidad de Costa Rica.

Beatriz Slooten N

Coordinadora Nacional

Proyecto Fomento de una Cultura de Cumplimiento

Tel: 2272-3954 cel: 8829-7400

beatrizslooten@perspectiva.cr

OIT

INFORMACIÓN DE PROYECTOS

1. RLA/05/03M/USA: “Verificación del cumplimiento de los acuerdos del Libro Blanco -VERIF”

Coordinadora:	Bente Sorensen
Teléfono	(506) 2253-1962
Fax	(506) 2253-6344
E-mail	sorensen@oit.or.cr
Fecha de inicio:	Septiembre 2006
Fecha de terminación:	Diciembre 2011
Financiamiento:	Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL, por sus siglas en inglés)
Contrapartes:	Ministerios de trabajo, Organizadores de Empleadores y de Trabajadores
Beneficiarios:	Ministerios de Trabajo, Poderes Judiciales, los trabajadores y sus organizaciones y los empleadores y sus organizaciones.
Área geográfica:	América Central (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana)

Objetivo de desarrollo:

Contribuir a los esfuerzos en curso en América Central y la República Dominicana en la construcción de las capacidades institucionales relacionadas con la legislación laboral y la aplicación de una cultura nacional y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

Objetivos inmediatos:

- Una vez finalizado el proyecto, los Ministerios de Trabajo, el Sistema Judicial, las Organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros sectores tendrán la información pertinente, actualizada cada seis meses, sobre los progresos logrados en la aplicación de las recomendaciones establecidas en los planos nacional y regional en el Libro Blanco en seis áreas prioritarias. (1. Legislación del Trabajo y su aplicación; 2. Presupuesto y necesidades de personal de los Ministerios del Trabajo, 3. Fortalecimiento del Sistema Judicial en el Derecho del Trabajo, 4. Protecciones contra la discriminación en el lugar de trabajo; 5. Prohibición de las peores formas de trabajo infantil y 6. Promoción Una Cultura de Cumplimiento).
- Una vez finalizado el proyecto, los países (Ministerios de Trabajo, el Sistema Judicial, Organizaciones de los empleadores y las organizaciones de trabajadores y de otros sectores)

INFORME FINAL

en la región de América Central y la República Dominicana compartirán y sistematizarán conocimientos nuevos y mejores mecanismos en determinadas áreas prioritarias con las principales dificultades identificadas para llegar a los puntos de referencia y la aplicación de las recomendaciones voluntariamente expresadas por los Ministerios de Trabajo.

- Una vez terminado el proyecto, las normas de trabajo seleccionadas relacionadas con los ámbitos prioritarios mencionados en el Libro Blanco serán difundidas entre los sectores y las instituciones pertinentes (Ministerio de Trabajo, el Sistema Judicial, las Organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores y otros).

2. RLA/07/06M/IDB: “Fomento de una cultura de cumplimiento en materia laboral”

Coordinadores:	Jesús de la Peña/Alexander Godínez
Teléfono	(506) 280-7103 / 253-1811
Fax	(506) 280-6991
E-mail	delapena@sj.oit.or.cr/agv1963@racsa.co.cr
Fecha de inicio:	Diciembre 2007
Fecha de terminación:	Diciembre 2009
Área geográfica:	Centroamérica y República Dominicana
Financiamiento:	Banco Interamericano de Desarrollo

Objetivo:

El objeto general del Programa es contribuir al fomento, implantación y consolidación de una cultura subregional de cumplimiento de la legislación laboral en los países beneficiarios del Programa.

Descripción:

Para el logro del objetivo a que se refiere la sección I anterior, el Programa comprende los siguientes componentes:

Componente I: *Desarrollo de un Plan de Trabajo para hacer de Centroamérica una zona libre de las peores formas de trabajo infantil.*

Este componente tiene como objeto desarrollar un Plan de Trabajo que tomará en cuenta las evaluaciones puntuales existentes que hayan sido realizadas y que defina las acciones, necesidades y sugerencias para hacer de Centroamérica una zona libre de las peores formas de trabajo infantil.

Con los recursos de este componente se financiarán las siguientes actividades: a) la realización de siete evaluaciones de impacto de las intervenciones de políticas realizadas en los países beneficiarios, en materia de erradicación de las peores formas de trabajo infantil, los resultados obtenidos por dichas intervenciones, las necesidades, los plazos viables y la asignación de recursos necesarios para hacer realidad la meta de hacer de Centroamérica una zona libre de las peores formas de trabajo infantil,

LABORES DE MONITOREO EN GRUPOS DISCRIMINADOS

de acuerdo con el Convenio 182^{*****} de la OIT. Con el fin de llevar a cabo estas evaluaciones, el consultor deberá recopilar las intervenciones de política ya realizadas en los siete países, y se espera que se evalúen un mínimo de tres intervenciones por país siempre que éstas sean relevantes; b) la realización de talleres de validación de los estudios realizados en los siete países, c) la preparación de una síntesis regional sobre las intervenciones de política realizadas, en las que se incluya la exposición de experiencias exitosas en otras partes del mundo e información disponible; y las necesidades, plazos viables y la asignación de recursos necesarios para hacer realidad la meta a que se refiere el inciso; d) el diseño de un Plan de Trabajo subregional que pueda conducir al logro de la meta de hacer de Centroamérica una zona libre de las peores formas de trabajo infantil; y e) la realización de una reunión subregional de validación y análisis de los resultados de la síntesis subregional, de la propuesta del Plan de Trabajo, y de las experiencias en otras partes del mundo.

Componente II: Mejoramiento y Modernización Subregional de las Relaciones Laborales

Este componente tiene como objetivo mejorar y modernizar las relaciones laborales mediante la realización de acciones de apoyo de naturaleza académica en asociación con universidades de la subregión, dirigidas a los ministerios de trabajo, a las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, así como a expertos en el tema socio-laboral.

Con los resultados de este componente se financiarán las siguientes actividades: a) la realización de 14 cursos de diplomado en relaciones laborales, parcialmente subsidiados para un grupo tripartito de participantes en los países beneficiarios. Los diplomados serán contratados por las distintas universidades locales bajo mecanismos de competitividad con base en propuestas técnicas, en tanto que los alumnos serán seleccionados con base a una serie de factores, requisitos y criterios competitivos, solicitando la contribución de un costo compartido, de acuerdo con los Términos de Referencia acordados entre el Organismo Ejecutor y el Banco; y b) el fortalecimiento de programas regulares de licenciatura o maestría en derecho laboral de universidades seleccionadas de la subregión mediante la inclusión y enseñanza adecuada de las normas internacionales del trabajo.

3. RLA/07/04M/USA: Fortalecimiento de los sistemas de servicio civil en los Ministerios de Trabajo de Honduras y El Salvador

Coordinador:	Fernando García
Teléfono	(504) 235 6070
Fax	(504) 232 0157
E-mail	garciaf@sj.oit.or.cr
Fecha de inicio:	Octubre, 2007
Fecha de terminación:	Diciembre del 2010
Contrapartes:	Ministerios de Trabajo

***** Esta evaluación debe de realizarse tomando en cuenta las dos fechas señaladas para hacer de Centroamérica una zona libre de las peores formas de trabajo infantil: El 2010 como establecido por el Libro Blanco; y 2020 como expresado bajo la Declaración Conjunta de Tegucigalpa (2005), y el Plan de Acción de Mar del Plata (2005) por los Jefes de Estado y Gobierno.

INFORME FINAL

Duración:	24 meses
Beneficiarios:	Ministerios de Trabajo, particularmente los inspectores de trabajo
Financiamiento:	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (USDOL)
Área geográfica:	El Salvador y Honduras

Objetivo:

Contribuir a la modernización, fortalecimiento y transparencia de los sistemas de inspección del trabajo de El Salvador y Honduras, a través del fortalecimiento de los servicios civiles y el mejoramiento del mandato y las funciones de los inspectores de trabajo.

4. RLA/08/11M/USA Promoting social dialogue and strengthening tripartite institutions in Central America and the Dominican Republic

Coordinador:	Alvaro Ramírez Bogantes
Teléfono	2253-1811
Fax	2234-6776
E-mail	ramirez-bogantes@ilo.org
Fecha de inicio:	30 de septiembre del 2008
Fecha de terminación:	30 de septiembre del 2011
Área geográfica:	Costa Rica, Dominican Republic, El Salvador, Guatemala, Honduras, and Nicaragua
Financiamiento:	USDOS
Beneficiarios:	Ministries of Labor, Workers and Employers organizations

Development objective:

To promote a culture of compliance to increase respect for labor rights and to establish or strengthen national tripartite institutions and mechanisms for social dialogue and social cooperation in the CAFTA-DR countries

Immediate objectives

- Technical assistance to national governments, workers organizations and employer organizations to establish and/or strengthen national tripartite bodies or equivalent entities.
- Targeted training to social partners on priority issues
- Support for broadening of the tripartite agenda

Expected results:

- 1) Increased dialogue and consensus among Ministries of Labor, Workers and Employers organizations in formally constituted national and local tripartite bodies;
- 2) National tripartite bodies, workers` and employers` organizations have more influence on the formulation and implementation of prioritized labor, social, economic and competitiveness policies;
- 3) An improved environment for dialogue, negotiations and bipartite and tripartite consensus on issues that promote labor standards compliance.

5. “Programa Regional de Asistencia Técnica en Diseño e Implementación de Políticas Laborales en América Latina, OIT/BID: Plan de Asistencia Técnica en Nicaragua OIT- Ministerio de Trabajo”

Coordinador:	Adolfo Ciudad, Especialista en Legislación Laboral y Diálogo Social
Teléfono	(506) 207-8700
Fax	(506) 224-2678
E-mail	ciudad@oit.or.cr
Contrapartes:	Ministerio de Trabajo de Nicaragua
Duración:	19 meses
Beneficiarios:	Ministerio de Trabajo de Nicaragua
Financiamiento:	BID
Área geográfica:	Nicaragua

Objetivo general

Contribuir a la implementación de los planes de modernización de los Ministerios de Trabajo en los países beneficiarios, con el propósito de mejorar la eficacia y costo-eficiencia de estas instituciones.

Áreas de intervención: La asistencia técnica financiada en el marco del Programa limitará a las áreas identificadas como prioritarias por la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo

INFORME FINAL

(CIMT) y acciones precisamente delimitadas, orientadas a construir capacidad funcional, institucional y operativa en los Ministerios de Trabajo para mejorar la efectividad de sus funciones. Las áreas de intervención identificadas son las siguientes:

- **Sistemas de capacitación y formación laboral:** incluyendo acciones tales como el diseño de programas de capacitación, la selección de beneficiarios, el desarrollo de reglas de operación de los programas y aplicación de metodologías de evaluación.
- **Servicios de empleo de intermediación laboral:** incluyendo acciones tales como el diseño de programas de capacitación, la selección de beneficiarios, el desarrollo de reglas de operación de los programas y la aplicación de metodologías de evaluación.
- **Mecanismos de protección de trabajadores desempleados:** incluyendo acciones tales como diagnóstico y evaluación del sistema de soporte de ingresos, definición del tipo de beneficios a otorgar y de los dispositivos de entrega de servicios.
- **Servicios de inspección del trabajo:** incluyendo acciones tales como los sistemas de organización de la actividad de inspección, evaluación de los sistemas y creación de sistemas de información para selección de empresas a inspeccionar.
- **Mejora y fortalecimiento operativo de los sistemas de solución de conflictos individuales y colectivos laborales:** incluyendo acciones tales como evaluación de la estructura actual en función de su eficacia, simplificación de procedimientos de trabajo, difusión de los sistemas entre los usuarios con especial enfoque en grupos vulnerables. Formación de conciliadores mediadores.