

**Progreso en la implementación del Capítulo 16 (Laboral) y el Desarrollo de Capacidades bajo el Tratado de Libre Comercio entre la República Dominicana, América Central y Estados Unidos de América**



Segundo Informe Bienal  
Enviado al Congreso  
Conforme a la Sección 403 (a) de la  
Ley para la Implementación del Tratado de Libre Comercio  
entre la República Dominicana, América Central y Estados Unidos de América

Preparado por  
El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos  
Oficina de Asuntos Laborales Internacionales  
11 de mayo 2012

---

Tabla de Contenidos

---

Resumen Ejecutivo.....	2
Lista de siglas y abreviaturas contenidas en este informe.....	6
Introducción:...	7
I. Capítulo 16 (Laboral) Implementación.....	9
A. Proceso de Comunicación.....	9
Comunicación de Costa Rica.....	10
Comunicación de la República Dominicana.....	10
Comunicación de Guatemala.....	11
B. Consejo de Asuntos Laborales.....	12
C. Procedimientos establecidos para la solución de disputas.....	13
II. Evaluación de la implementación del Libro Blanco y desarrollo de capacidades en el DR-CAFTA	
Países.....	14
A. Mejorar los derechos laborales: Estado y Sociedad Civil.....	14
B. El Libro Blanco.....	14
C. Los progresos realizados por los países del DR-CAFTA para implementar las recomendaciones del Libro Blanco 16	
Derecho Laboral y Ejecución.....	17
Los Ministerios de Trabajo.....	19
Tribunales del Trabajo.....	26
Género y Discriminación.....	31
Las peores formas de trabajo infantil.....	32
Promover una cultura de cumplimiento.....	34
III. Recomendaciones sobre cómo el gobierno de Estados Unidos puede facilitar la implementación	
Sobre el Libro Blanco.....	14
IV. Resumen de los comentarios públicos recibidos en respuesta al aviso del Departamento de Trabajo en el Federal Register (Gaceta del Gobierno Federal de los Estados Unidos).....	41
V. Conclusión.....	44
VI. Anexos.....	45



## RESUMEN EJECUTIVO

El Tratado de Libre Comercio entre la República Dominicana, América Central y los Estados Unidos (DR-CAFTA) fue aprobado por el Congreso de los Estados Unidos en 2005 a través de la Ley de Implementación del DR-CAFTA. Como reflejo de la importancia de las normas de trabajo establecidas en el capítulo 16 del Tratado, Sección 403 (a) de la Ley de Implementación del DR-CAFTA (codificado en 19 USC § 4111 (a)) incluye la obligación de informar sobre cuestiones laborales. En concreto, requiere que el Presidente presente un informe bienal al Congreso sobre los progresos realizados por los países del DR-CAFTA en la implementación de (i) el Capítulo 16 (Laboral) del DR-CAFTA y el Anexo 16.5 (Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades) y (ii) las recomendaciones que figuran en la edición de abril de 2005 del Informe del Grupo de Trabajo de los Viceministros Responsables de Comercio y Trabajo de los Países de América Central y la República Dominicana (en adelante el "Libro Blanco"). El Presidente delegó esa función de informe a la Secretaría de Trabajo, para que se llevara a cabo en consulta con el Representante Comercial de los Estados Unidos (USTR).

El presente informe ha sido preparado de conformidad con la Ley y se aborda tanto a los requisitos generales sobre el Capítulo 16 y el Libro Blanco, y los cuatro requisitos de contenido resumidos a continuación (*Véase* Anexo A para el lenguaje del Congreso):

- 1) **Una descripción del progreso realizado** en la consecución de los objetivos del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades y el Consejo de Asuntos Laborales, incluida una descripción de los proyectos de desarrollo de capacidades emprendidos, los fondos recibidos y los resultados logrados (es decir, los resultados reales) de cada país del DR-CAFTA;
- 2) **Recomendaciones** de cómo el Gobierno de los Estados Unidos (USG) puede facilitar la plena implementación de las recomendaciones contenidas en el Libro Blanco;
- 3) **Una descripción del trabajo realizado** por los países del DR-CAFTA con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para implementar las recomendaciones contenidas en el Libro Blanco y los esfuerzos de los países del DR-CAFTA con las organizaciones internacionales, a través del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades, para avanzar en los compromisos comunes en asuntos laborales;
- 4) **Un resumen de los comentarios públicos** recibidos sobre (a) los esfuerzos realizados por los países del DR-CAFTA para dar cumplimiento al artículo 16.5 del Tratado y poner en práctica las recomendaciones del Libro Blanco, (b) los esfuerzos del gobierno de los Estados Unidos para facilitar la plena implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, y (c) los esfuerzos de desarrollo de capacidades por parte del gobierno de los Estados Unidos previstos por el artículo 16.5 y en el anexo 16.5 del Tratado de Libre Comercio (TLC).

Este informe proporciona información acerca de cómo el gobierno de los Estados Unidos ha implementado el capítulo 16 (Laboral). Se discute cómo el gobierno de los Estados Unidos ha establecido las instituciones, procedimientos y puntos de contacto según lo dispuesto en el capítulo 16, que ofrece medios para la participación y diálogo entre las partes del DR-CAFTA, así como con la sociedad civil. El informe detalla la revisión por parte del gobierno de los Estados Unidos, de las comunicaciones de la sociedad civil. En particular, comenta sobre las cuestiones planteadas en una comunicación recibida que alega fallos por parte del Gobierno de Guatemala para cumplir con los requerimientos laborales del tratado comercial y cómo el gobierno de los Estados Unidos investigó, denunció y se comprometió con el Gobierno de Guatemala sobre las cuestiones planteadas. También comenta sobre que el gobierno de los Estados Unidos dio el paso sin precedentes de solicitar consultas en el marco del capítulo laboral del DR-CAFTA con el Gobierno de Guatemala, en un intento de utilizar todos los mecanismos disponibles para encontrar una solución de colaboración y que, cuando el progreso continuó siendo difícil, el gobierno de los Estados Unidos llevó los temas al Capítulo de Resolución de Controversias del DR-CAFTA. Esta es la primera vez que un gobierno haya recurrido a los procedimientos de resolución de controversias en virtud de un tratado de libre comercio para buscar el cumplimiento de las disposiciones laborales del TLC. Estos esfuerzos reflejan el compromiso del gobierno de los Estados Unidos para asegurar que todas las Partes del DR-CAFTA cumplan con sus obligaciones en virtud del Capítulo Laboral.

Este informe también analiza las medidas adoptadas por los países del DR-CAFTA durante los últimos cinco años (2005 - 2010) para hacer frente a los asuntos identificados en el Libro Blanco. Los datos proporcionados reflejan la información disponible; en particular, la evaluación depende en gran medida en el *Informe de Verificación* de la OIT, que proporciona un análisis detallado semestral de los progresos realizados a tenor de las categorías del Libro Blanco.<sup>1</sup> Aunque los datos de referencia no proporcionan indicadores directos o completos de la implementación de mejoras, la información de facto indica en donde se ha progresado hacia el logro de los objetivos del Libro Blanco y donde quedan las cuestiones aún pendientes. A continuación se presentan algunos de los hallazgos en el informe, basado en las principales categorías del Libro Blanco:

- Se han hecho progreso para abordar las **necesidades presupuestarias y del personal del Ministerio de Trabajo de la región**. Durante el período de 2005 a 2010, todos los países de la región, excepto Guatemala aumentaron sus presupuestos para la aplicación de la legislación laboral por el ministerio en términos reales, y ajustados a la inflación y con aumentos significativos en Costa Rica, la República Dominicana y El Salvador. En general, cuando los presupuestos aumenta, también aumenta el número de inspectores de trabajo y el número de inspecciones en el lugar de trabajo. Si bien los datos no proporcionan pruebas directas de la eficacia de la aplicación de la legislación laboral, los aumentos de hecho sugieren una mayor capacidad para lograr una aplicación efectiva a través de inspecciones, que podrían conducir a un mayor cumplimiento a través de efectos de disuasión.
- También se ha logrado progreso en algunos países **para fortalecer los sistemas judiciales para la aplicación de las leyes laborales**. Todos los países han aumentado el número de jueces y tribunales que conocen casos laborales. Sin embargo, a pesar de algunos efectos positivos de los proyectos de desarrollo de capacidades, las tasas de decisiones judiciales, el número de casos pendientes y la cantidad de tiempo necesario

---

<sup>2</sup>Todos los *Informes de Verificación* se puede encontrar en:

<http://verificacion.oit.or.cr/index.php?option=opcion&view=article&id=114&Itemid=178>

- para la resolución de casos aún no han mejorado significativamente. Las preocupaciones también existen sobre el cumplimiento de las órdenes judiciales, en especial para el reintegro de los trabajadores despedidos. Si bien se han logrado avances en algunos países, siguen existiendo graves problemas en otros para los trabajadores que tratan de acceder a la justicia en los tribunales.
- El progreso logrado hacia el objetivo del Libro Blanco de abordar los asuntos de **género y la discriminación** es difícil de evaluar. Desde 2005, los países del DR-CAFTA han llevado a cabo capacitaciones de sensibilización y las cuestiones de género. Sin embargo, la discriminación a menudo no se denuncia y las medidas adoptadas para hacerle frente a estos desafíos varían en toda la región. El impacto de las actividades hasta la fecha sigue siendo difícil de determinar.
- Los **desafíos del trabajo infantil** que enfrentan los países individuales del DR-CAFTA varían considerablemente y esto se reflejó en los diversos objetivos establecidos en el Libro Blanco para Costa Rica, la República Dominicana, El Salvador y Guatemala. Los países han establecido planes de trabajo para combatir el trabajo infantil, que incluyen seis áreas de enfoque - la pobreza, la educación, la salud, la protección social, la coordinación institucional, la supervisión y el conocimiento. Además, varios países del DR-CAFTA han desarrollado leyes o reglamentos para abordar los problemas de trabajo infantil de mejor manera. Sin embargo, siguen existiendo problemas importantes en materia de trabajo infantil, incluyendo la falta de recursos para abordar el trabajo infantil, la aplicación limitada de las leyes relativas al trabajo infantil, la lenta implementación de las hojas de ruta y el alcance limitado de los programas sociales para reducir el trabajo infantil.
- Los programas en la categoría del Libro Blanco, "**la promoción de una cultura de cumplimiento**" se han centrado en el aumento de la concientización de la sociedad civil y su capacidad de abogar por los derechos laborales. Todos los países han implementado campañas de sensibilización sobre diversas leyes laborales y problemas, utilizando la radio, la televisión, oradores públicos y material impreso, con más de 3,5 millones de productos educativos distribuidos y más de nueve millones de visitas a un sitio web de la legislación laboral. Otros proyectos trabajaron directamente con los empleadores, los sindicatos y otras organizaciones para capacitar a los trabajadores y los empleadores. Los programas también han fomentado la participación tripartita (gobierno, sindicatos y empleadores) en el cumplimiento de los objetivos del Libro Blanco. Sin embargo, es claro que el logro de una "cultura de cumplimiento" en la región requerirá un mayor esfuerzo por parte de los gobiernos del DR-CAFTA y más trabajo con los empleadores y los sindicatos.

El informe detalla los importantes recursos (más de \$136 millones) que el gobierno de los Estados Unidos ha contribuido a las actividades de desarrollo de capacidades de trabajo en el marco del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades del capítulo 16 en apoyo de las categorías prioritarias del Libro Blanco. Estos proyectos proporcionaron el apoyo necesario a las instituciones gubernamentales de los países del DR-CAFTA ", así como a los empleadores y los trabajadores, lo que llevó en algunos casos a la mejora de las condiciones de los lugares de trabajo y fortalecimiento de los organismos públicos. (Para obtener una lista de los proyectos, Véase Anexo B.) En la mayoría de los países, sin embargo, a pesar de los programas, los trabajadores continúan enfrentando problemas sistémicos cuando tratan de ejercer sus derechos, en particular sus derechos relacionados con la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga. Los desafíos varían de país a país, incluidas las diferencias en la aplicación, las infraestructuras y los sistemas

judiciales. Este informe reconoce a esos países que han dedicado recursos y trató de avanzar en el apoyo a los derechos de los trabajadores y la aplicación de la legislación laboral y también señala los ámbitos donde queda mucho trabajo por hacer.

El informe también incluye recomendaciones sobre cómo el gobierno de los Estados Unidos puede facilitar la implementación de las recomendaciones contenidas en el Libro Blanco, señalando los factores críticos para el éxito, tales como el desarrollo económico de un país, la voluntad política de un gobierno, el contexto de la sostenibilidad, y la coordinación de programas. Estos factores se reflejan también en las recomendaciones del Comité Consultivo Nacional de disposiciones laborales de los tratados de libre comercio de los Estados Unidos (CCN), un órgano consultivo creado para asesorar al Secretario de Trabajo sobre las disposiciones laborales de los tratados comerciales de los Estados Unidos. Las recomendaciones del CCN también se incluyen en este informe.

## LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS CONTENIDAS EN ES INFORME

ADR	Resolución Alternativa de Conflictos
AFL-CIO	Federación Americana del Trabajo - Congreso de Organizaciones Industriales
Agenda	Agenda Hemisférica de Trabajo Decente (2006 -2015)
ANEP	Asociación Nacional de la Empresa Privada (El Salvador)
CACIF	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (Guatemala)
DR-CAFTA	Tratado de Libre Comercio entre la República Dominicana, América Central y los Tratado de Libre Comercio
RSE	Responsabilidad Social Corporativa
DOL	United States Department of Labor (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos)
FACA	Federal Advisory Committee Act (Ley del Comité Consultivo Federal)
TLC	Tratado de Libre Comercio
FTC	Free Trade Commission (Comisión de Libre Comercio)
ILAB	Oficina de Asuntos Laborales Internacionales, Departamento de los Estados Unidos)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ILWU	Internacional Longshore & Warehouse Union (Costa Rica)
MOL	Ministry of Labor (Ministerio de Trabajo)
CCN	National Advisory Committee for Labor Provisions of U.S. (Comité Consultivo Nacional de provisiones laborales de los Estados Unidos) Tratados de Libre Comercio
OTLA	Office of Trade and Labor Affairs, U.S. Department of Labor (Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales, del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos)
SINTRAJAP	<i>Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA</i> , puerto del Atlántico Unión de Trabajadores (Costa Rica)
State/DRL	Bureau of Democracy, Human Rights, and Labor, United States Department of State (Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Trabajo del Departamento de Estado de los Estados Unidos)
TCB	Trade Capacity Building (Desarrollo de capacidad comercial)
USAID	United States Agency for International Development (Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos)
USG	United States Government (Gobierno de los Estados Unidos)
USTR	Representante Comercial de los Estados Unidos
Informe de Verificación	Informe de Verificación de la <i>Organización Internacional del Trabajo Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco</i>
Libro Blanco	<i>La Dimensión Laboral en América Central y la República Dominicana. Construyendo sobre el Progreso: Fortalecimiento Cumplimiento y Potenciando las Capacidades</i> , Informe del Grupo de Trabajo de los Viceministros Responsables del Comercio y Trabajo en los Países de América Central y la República Dominicana (2005)

## INTRODUCCIÓN

### Requisitos de información en virtud de la Ley de Implementación del DR-CAFTA

El Tratado de Libre Comercio entre la República Dominicana, América Central y los Estados Unidos (DR-CAFTA) fue aprobado por el Congreso de los Estados Unidos en 2005 a través de la Ley de Implementación del DR-CAFTA. Reflejando la importancia de las normas de trabajo establecidas en el capítulo 16 del Tratado, Sección 403 (a) de la Ley de Implementación del DR-CAFTA (codificado en 19 USC § 4111 (a)) incluye la obligación de informar sobre cuestiones laborales. En concreto, requiere que el Presidente presente un informe bienal al Congreso sobre los progresos realizados por los países del DR-CAFTA en la implementación de (i) el Capítulo 16 (Laboral) del DR-CAFTA y el Anexo 16.5 (Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades) y (ii) las recomendaciones que figuran en la edición de abril de 2005 del Informe del Grupo de Trabajo de los Viceministros Responsables de Comercio y Trabajo de los Países de América Central y la República Dominicana (en adelante el "Libro Blanco"). El Presidente delegó esa función de informe a la Secretaría de Trabajo, para que se llevara a cabo en consulta con el Representante Comercial de los Estados Unidos (USTR).

Este es el segundo informe preparado para cumplir con la Sección 403 (a) de la Ley de Implementación del DR-CAFTA. Como reflejo de los requisitos establecidos en 19 USC § 4111 (a), el presente informe aborda las áreas especificadas en la ley, tanto los requisitos generales relacionadas con el capítulo 16 y el Libro Blanco, y los cuatro requisitos de contenido resumidos a continuación (Véase Anexo A para el lenguaje del Congreso):

- 1) **Una descripción del progreso realizado** en la consecución de los objetivos de ambos el Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades y el Consejo de Asuntos Laborales, incluida una descripción de los proyectos de desarrollo de capacidades emprendidos, los fondos recibidos y los resultados logrados (es decir, los resultados reales) de cada país del DR-CAFTA;
- 2) **Recomendaciones** de cómo el Gobierno de los Estados Unidos (USG) puede facilitar la plena implementación de las recomendaciones contenidas en el Libro Blanco;
- 3) **Una descripción del trabajo realizado** por los países del DR-CAFTA con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para implementar las recomendaciones contenidas en el Libro Blanco y los esfuerzos de los países del DR-CAFTA con las organizaciones internacionales, a través del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades, para avanzar en los compromisos comunes en asuntos laborales;
- 4) **Un resumen de los comentarios públicos** recibidos sobre (a) los esfuerzos realizados por los países del DR-CAFTA para dar cumplimiento al artículo 16.5 del Tratado y poner en práctica las recomendaciones del Libro Blanco, (b) los esfuerzos del gobierno de los Estados Unidos para facilitar la plena implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, y (c) los esfuerzos de desarrollo de capacidades por parte del gobierno de los Estados Unidos previstos por el artículo 16.5 y en el anexo 16.5 del Tratado de Libre Comercio (TLC).

El presente informe se divide en dos secciones principales. La primera revisa la implementación del Capítulo 16 dado que se refiere a la revisión de comunicaciones en virtud del artículo 16.4.3.

Explora los dos primeros casos de trabajo recibidas de conformidad con el capítulo 16, los esfuerzos realizados a través de este proceso, y la situación hasta la fecha. También brevemente explora el Consejo de Asuntos Laborales y otro compromiso con los Ministerios de Trabajo.

La segunda sección analiza el trabajo realizado y los avances logrados en los países del DR-CAFTA para hacer frente a los compromisos asumidos en el Libro Blanco, entre ellos los programas clave de cooperación técnico que abordan estas cuestiones e implementado en el marco del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades (artículo 16.5 y Anexo 16.5 del DR-CAFTA, Capítulo Laboral). Un análisis completo de los trabajos realizados y los progresos logrados en las categorías del Libro Blanco se presenta regularmente por el de la OIT *El informe de Verificación sobre la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco* (En lo sucesivo *Informe de Verificación*).<sup>2</sup> Una lista completa de los 22 proyectos de asistencia técnica financiados por el Gobierno de los Estados Unidos (USG) en la región, se incluye como Anexo B. En esta sección también se destacan las tendencias y se identifican los aspectos importantes en la región y en cada país. Toma nota de donde se ha progresado, donde la información está incompleta, y donde aún persistan los problemas.

Este informe también incluye recomendaciones sobre cómo el gobierno de los Estados Unidos puede facilitar la implementación de las recomendaciones contenidas en el Libro Blanco, señalando los factores críticos para el éxito, tales como el desarrollo económico de un país, la voluntad política de un gobierno, el contexto de la sostenibilidad, y la coordinación de programas. Estos factores también se reflejan en las recomendaciones formuladas por el Comité Consultivo Nacional de disposiciones laborales de los tratados de libre comercio de los Estados Unidos (CCN). El CCN es un órgano consultivo creado para asesorar al Secretario de Trabajo sobre las disposiciones laborales de los tratados comerciales de los Estados Unidos, con representantes de los sindicatos, el sector privado y el público. El CCN desarrolló sus recomendaciones sobre cómo el gobierno de los Estados Unidos puede facilitar la plena implementación del Libro Blanco, que también se incluyen en su totalidad en el presente informe.

---

<sup>2</sup> El *Informe de Verificación* se publica aproximadamente cada seis meses. La OIT debe permitir aproximadamente seis meses para la recolección de datos antes de que pueda comenzar a ensamblar el informe y llegar a un consenso tripartito, lo que toma un período adicional de seis meses. Como resultado, los datos del informe reflejan el retraso de un año. Para el informe más reciente, los datos están actualizados hasta finales de 2010. El Informe de Verificación de La Organización Internacional del Trabajo sobre *la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco en América Central y la República Dominicana*

[En lo sucesivo *Informe de Verificación*]; está disponible en

[http://verificacion.oit.or.cr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=86&Itemid=181](http://verificacion.oit.or.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=86&Itemid=181).

## **I. Capítulo 16 (Laboral) Implementación**

El 5 de agosto de 2004, los Estados Unidos, Costa Rica, la República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua firmaron el DR-CAFTA. El Congreso aprobó el tratado, y el presidente Bush firmó y promulgó la Ley de Implementación del DR-CAFTA el 2 de agosto de 2005.<sup>3</sup> Durante los siguientes cuatro años, los términos del tratado entraron en vigor en todos los países signatarios.

El Capítulo 16 (Laboral) del DR-CAFTA afirmó el compromiso compartido de sus signatarios para mejorar los derechos laborales. Cada país se comprometió a aplicar efectivamente su legislación laboral y reafirmó sus obligaciones como miembro de la OIT y sus compromisos en virtud de la *OIT Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998)*.<sup>4</sup>

El capítulo laboral incluyó varias secciones que implicaban una acción de seguimiento por las Partes. En esta sección se verán dos de los procesos clave establecidas en el tratado - el proceso de comunicaciones ciudadanas y el Consejo de Asuntos Laborales - y la evolución de esas dos áreas.

### **A. Proceso de Comunicación**

El DR-CAFTA obligó a las Partes a establecer un proceso de comunicación que permite a las partes interesadas en los países del DR-CAFTA tener una voz y desempeñar un papel en hacer sus países responsables de los compromisos laborales aceptados en el marco del DR-CAFTA. En concreto, el artículo 16.4.3 establece (énfasis añadido):

Cada Parte deberá designar una unidad dentro de su Ministerio de Trabajo que servirá de punto de contacto con las otras Partes y con el público, a los efectos de realización de los trabajos del Consejo, incluyendo la coordinación del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades. El punto de contacto de cada Parte *establecerán la comunicación, recepción y consideración de las comunicaciones* de las personas de una Parte sobre cuestiones relacionadas con las disposiciones de este Capítulo, y pondrá tales comunicaciones a disposición de las otras Partes y, según proceda, para el público. Cada una de las Partes *deberá revisar dichas comunicaciones, según corresponda, de acuerdo con los procedimientos internos*. El Consejo elaborará directrices generales para la consideración de dichas comunicaciones.

En diciembre de 2006, el Departamento de Trabajo (DOL) emitió una *notificación en el Federal Register (Gaceta del Gobierno Federal de los Estados Unidos)* que establece el procedimiento para la "comunicación, recepción y consideración" de las comunicaciones de los ciudadanos. (Véase Anexo C para conocer las Directrices de Procedimiento de la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA). Ahora, la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB) tiene estas directrices disponibles en su sitio Web en español, francés, inglés y árabe para que las partes interesadas en los

<sup>3</sup> Las disposiciones legislativas de la Ley de implementación del Tratado de Libre Comercio con la República Dominicana, América Central y los Estados Unidos relacionadas con la implementación del capítulo 16 están disponibles en el Anexo A.

<sup>4</sup> Tratado de Libre Comercio con la República Dominicana, América Central y los Estados Unidos, DR-CAFTA, cap. 16, 5 de agosto 2004; está disponible en <http://www.ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/cafta-dr-dominican-republic-central-america-fta/final-text>.

países que son Partes en los tratados de libre comercio con los Estados Unidos que incluyen compromisos de trabajo pueden ser plenamente conscientes del proceso y de los criterios para el proceso de las comunicaciones.<sup>5</sup>

Dado que el punto de contacto establecido (POC) para los Estados Unidos, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales ha recibido tres comunicaciones en el marco del capítulo laboral del DR-CAFTA, una relativa a la República Dominicana, una relativo a Costa Rica y la tercera relativa a Guatemala.

### **Presentación de la República Dominicana**

El 22 de diciembre de 2011, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales recibió una comunicación del padre Christopher Hartley. El remitente alega que las acciones del Gobierno de la República Dominicana o la falta de las mismas les privaron a los trabajadores de sus derechos bajo la ley dominicana sobre la libertad de asociación, el derecho de organización, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, el derecho a la negociación colectiva, y condiciones aceptables de trabajo en del sector del azúcar dominicano. El 22 de febrero de 2012, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales aceptó la comunicación pública para su revisión. Actualmente, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales se encuentra en el proceso de examinar la comunicación para determinar sus conclusiones sobre las alegaciones hechas en la comunicación, cuales presentará en un informe público a la Secretaría de Trabajo dentro de los 180 días, a menos que la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales determina que las circunstancias justifiquen una extensión.

### **Comunicación de Costa Rica**

El 20 de julio de 2010, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales recibió una comunicación del sindicato "International Longshore & Warehouse Union" (ILWU) y del *Sindicato de Trabajadores(as) de JAPDEVA* (SINTRAJAP), el sindicato de los trabajadores del puerto del atlántico de Costa Rica alegaron la falta de Costa Rica para la aplicación efectiva de su legislación laboral mediante la validación de los resultados de una elección supuestamente fraudulenta para una nueva junta de SINTRAJAP. El 25 de agosto de 2010, la Corte Suprema de Costa Rica dictaminó que se reintegrara la junta depuesta de SINTRAJAP y anuló todo lo actuado por la Junta recientemente elegida.<sup>6</sup>

El 21 de enero de 2011, las nuevas elecciones de la junta de SINTRAJAP se llevaron a cabo sin incidentes y se reeligió a la junta reinstalado por un amplio margen. El 13 de abril de 2011, los remitentes notificaron a DOL de su decisión de retirar la comunicación. Debido a la retractación, Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) cerró el caso y así lo informó a los remitentes y al Gobierno de Costa Rica.

---

<sup>5</sup> El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Oficina de Asuntos Laborales Internacionales, Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales, *Directrices de procedimientos y las comunicaciones públicas*; Disponible en <http://www.dol.gov/ilab/programs/otla/proceduralguidelines.htm>. Adjunto a este informe, como Anexo C, se encuentra la versión en inglés de las directrices.

<sup>6</sup> Con el fin de monitorear los eventos resultantes de esta decisión, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales extendió el plazo hasta abril de 2011 para su decisión de que si o no acepta la comunicación para su revisión. El 3 de septiembre de 2010, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales informó el Ministerio de Trabajo y al ILWU de la ampliación.

## Comunicación de Guatemala

El 23 de abril de 2008, la AFL-CIO y seis organizaciones laborales guatemaltecas presentaron una comunicación pública a la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales alegando que el Gobierno de Guatemala no aplicaba con efectividad su legislación laboral en lo que respecta al derecho de asociación, el derecho a organizarse y negociar colectivamente, y condiciones aceptables de trabajo. El 12 de junio de 2008, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales formalmente aceptó la comunicación y comenzó un proceso de revisión de seis meses.

Durante el proceso de revisión, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales examinó una amplia documentación proporcionada por los remitentes y por el Gobierno de Guatemala y realizó dos visitas a Guatemala, donde los funcionarios del gobierno de los Estados Unidos se reunieron con los trabajadores, dirigentes sindicales, empresarios, representantes gubernamentales, y otras organizaciones en Guatemala. Con base en sus hallazgos, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales emitió un informe público el 15 de enero de 2009, habiendo encontrado brechas significativas y sistémicas en la aplicación por Guatemala de su legislación laboral. Estos incluyen, por ejemplo, la insuficiencia de los inspectores del trabajo para obtener acceso a los lugares de trabajo y la falta de hacer cumplir las órdenes judiciales de reintegro y pago de salarios caídos.<sup>7</sup>

El informe recomienda acciones concretas que el Gobierno de Guatemala podría tomar para remediar los problemas y propuso que el gobierno de los Estados Unidos debe volver a evaluar el progreso después de seis meses para determinar los próximos pasos apropiados. DOL, junto con el "United States Trade Representative" (Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos) USTR y el Departamento de Estado (Estado), trabajó durante los próximos meses con el Gobierno de Guatemala para tratar de resolver los problemas planteados en el informe.

El Gobierno de Guatemala (GOG) logró escasos avances en temas específicos. Por ejemplo, el 15 de julio de 2009, el gobierno de los Estados Unidos recibió una actualización por parte del Gobierno de Guatemala indicando que los trabajadores fueron reintegrados en dos de las fábricas de ropa donde se había afirmado violaciones. Sin embargo, el gobierno de los Estados Unidos determinó que las acciones del Gobierno de Guatemala fueron insuficientes para hacer frente a los aparentes fracasos sistemáticos en la aplicación de su legislación laboral. Como resultado, el 30 de julio de 2010, la Secretaria de Trabajo Hilda Solís y Representante Comercial de los Estados Unidos, Ron Kirk, solicitaron consultas cooperativas laborales en el marco del capítulo laboral del DR-CAFTA.

Las consultas se celebraron en la ciudad de Guatemala el 8 y 9 de septiembre de 2010 y el 6 de diciembre de 2010. Las conversaciones no lograron resolver las preocupaciones del gobierno de los Estados Unidos con respecto a los aparentes fracasos sistemáticos en la aplicación de las leyes laborales de Guatemala.

---

<sup>7</sup> El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Oficina de Asuntos Laborales Internacionales, Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales, *Informe Público de la Revisión por la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales de los Estados Unidos de la comunicación 2008-01 (Guatemala)*, 16 de enero 2009, disponible en <http://www.dol.gov/ilab/media/reports/otla/20090116Guatemala.pdf>.

El 16 de mayo de 2011, el gobierno de los Estados Unidos solicitó una reunión de la Comisión de Libre Comercio (FTC) de conformidad con el Capítulo 20 (Solución de Controversias) del DR-CAFTA para discutir el fracaso del Gobierno de Guatemala en aplicar efectivamente su legislación laboral. La reunión con la FTC se celebró el 7 de junio de 2011, y los Estados Unidos y Guatemala trabajaron intensamente para llegar a un acuerdo sobre el plan de ejecución adecuada para atender las preocupaciones del gobierno de los Estados Unidos, pero las partes no llegaron a un acuerdo. En consecuencia, el 9 de agosto, el gobierno de los Estados Unidos solicitó el establecimiento de un panel arbitral.

El gobierno de los Estados Unidos está comprometido a asegurar que sus socios comerciales cumplan con sus compromisos en virtud del capítulo laboral del DR-CAFTA. El acuerdo promueve y da prioridad a la cooperación entre las Partes como la forma más eficaz y productiva para resolver los posibles problemas; sin embargo, cuando fallan los esfuerzos de cooperación para lograr resultados adecuados, como ha ocurrido en este caso, el tratado prevé el proceso de solución de controversias en el capítulo 20.

## **B. Consejo de Asuntos Laborales**

El artículo 16.4 del capítulo laboral del DR-CAFTA obligó a las Partes a:

Establecer un Consejo de Asuntos Laborales, compuesto de representantes a nivel ministerial o equivalentes, de las Partes o sus designados. El Consejo se reunirá dentro del primer año después de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, y posteriormente con la frecuencia que se considere necesaria para supervisar la implementación y revisar el avance en virtud de este Capítulo, incluyendo las actividades del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades establecido en conformidad con el artículo 16.5, y para alcanzar los objetivos laborales de este Tratado. Salvo que las Partes acuerden de lo contrario, cada reunión del Consejo incluirá una sesión en la que los miembros del Consejo tengan la oportunidad de reunirse con el público para discutir asuntos relacionados con la implementación de este Capítulo.

El 21 de noviembre de 2008, los Ministros de Trabajo de los países del DR-CAFTA se reunieron formalmente en virtud del artículo 16.4 y establecieron el Consejo de Asuntos Laborales. En su declaración conjunta, los ministros reafirmaron la importancia de cumplir con los compromisos contraídos en virtud del capítulo laboral del DR-CAFTA. (*Véase Anexo D para acceder a la Declaración Conjunta de la reunión del Consejo de Asuntos Laborales*). Además, una sesión pública se realizó con la participación de la sociedad civil, incluidos los sindicatos y las organizaciones de empleadores.

Entre las reuniones del Consejo de Asuntos Laborales, la participación regular o en la solución de controversias se hace a nivel técnico. Por esta razón, el artículo 16.4.3 exige a las Partes a designar oficinas como los Puntos de Contacto para cuestiones relacionadas con el capítulo laboral y cada Ministerio de Trabajo lo ha hecho. Los Puntos de Contacto llevan a cabo la labor del Consejo, incluyendo la coordinación del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades. El gobierno de los Estados Unidos ha contribuido con \$136 millones para actividades de desarrollo de capacidades de trabajo para apoyar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco que se describen en la sección II. ILAB ha participado en las reuniones a nivel técnico con diversos Ministerios de Trabajo (MOLs) del DR-CAFTA y sus puntos de contacto.<sup>8</sup> Estas reuniones a menudo se centran principalmente en los esfuerzos de cooperación técnica para abordar las

cuestiones señaladas en el Libro Blanco y las necesidades señaladas por los propios Ministerios de Trabajo. Además, las reuniones bilaterales se han llevado a cabo para discutir cuestiones específicas de los esfuerzos de aplicación y/ o actividades de cooperación. El Departamento de Trabajo, y otros funcionarios del gobierno de los Estados Unidos, han realizado numerosos viajes a la región para reunirse con los implementadores del proyecto y con representantes de los gobiernos para revisar y mejorar esfuerzos de cooperación técnica. Más recientemente, el 2 de noviembre de 2011, el subsecretario adjunto de ILAB, Sandra Polaski se reunió con los ministros de los países del DR-CAFTA durante la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo para discutir una serie de cuestiones relacionadas con la implementación de la legislación laboral, la mejora de la protección laboral y la cooperación técnica.<sup>9</sup>

La participación de las Partes a través del Consejo de Asuntos Laborales se hace en reconocimiento de la importancia de las disposiciones laborales del DR-CAFTA y proporciona información y retroalimentación sobre la asistencia técnica que se discutió en la segunda sección de este informe. El diálogo continuado a través del Consejo de Asuntos Laborales y los Puntos de Contacto aseguró que los países tuvieran insumos y que se adueñaran de los programas de Desarrollo de Capacidad Comercial financiados por el DR-CAFTA (TCB) e implementados en el marco del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades del Capítulo Laboral del DR-CAFTA y que los programas respondieron a las necesidades que los países identificaron dentro de las categorías del Libro Blanco. Este diálogo en el marco del Libro Blanco permitió que el gobierno de los Estados Unidos desarrollara programas que también tuvieran en cuenta las prioridades del gobierno de los Estados Unidos.

### **C. Reunión de la Comisión de Libre Comercio (FTC)**

Adicionalmente, se realizó una reunión de la Comisión de Libre Comercio de los países del DR-CAFTA en El Salvador, el 23 de febrero de 2011. Los representantes de todas las Partes se reunieron para examinar la implementación y administración del Tratado, incluidas las cuestiones relativas a la implementación del capítulo laboral. Las Partes establecieron las reglas de procedimiento y el código de conducta que gobernará las controversias dentro del marco del Capítulo de Solución de Diferencias. Las Partes también establecieron listas seleccionadas de nombres de panelistas arbitrales para conocer y dictaminar sobre las controversias potenciales, incluyendo una lista laboral específica.

---

<sup>8</sup> El Banco Interamericano de Desarrollo tuvo reuniones periódicas de los Viceministros de Trabajo y Comercio de la región. El Departamento de Trabajo celebró reuniones periódicamente con representantes de los ministerios de trabajo que vinieron a Washington, D.C.

<sup>9</sup> El Secretario de Trabajo, Hilda L. Solís también se reunió con los ministros de Costa Rica, Guatemala, Nicaragua, El Salvador y la República Dominicana durante la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo celebrada en octubre de 2009. Además, el Departamento de Trabajo se ha reunido con varios de los ministros o de sus designados en Washington, D.C.

## **II. Evaluación de la implementación del Libro Blanco y el desarrollo de capacidades en los países del DR-CAFTA**

### **A. Mejorar los derechos laborales: Estado y Sociedad Civil**

Mientras que los países del DR-CAFTA han adoptado una legislación que garantice los derechos básicos de los trabajadores, los trabajadores a menudo no pueden beneficiarse de estos derechos. En general, los derechos laborales se pueden abordar de tres maneras: a través de una acción de cumplimiento liderado por el gobierno, tales como la inspección del trabajo o por una orden judicial; a través de un proceso impulsado por una queja, en el que los trabajadores o sus representantes, identifican problemas de cumplimiento; y por medio del cumplimiento voluntario del empleador.

Los proyectos laborales de asistencia técnica del DR- CAFTA, financiados por el Gobierno de los Estados Unidos en el marco del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades del Capítulo Laboral del DR-CAFTA buscan mejorar la implementación de la legislación existente utilizando cada uno de estos mecanismos. Algunos proyectos les proporcionan capacitación e infraestructura a los Ministerios de Trabajo y juzgados del trabajo para mejorar las inspecciones y establecer las normas que se aplican de manera transparente y coherente. Otros proyectos ayudan a los trabajadores y las organizaciones que los representan para que aumenten su comprensión y capacidad para defender los derechos de los trabajadores. También, otros proyectos trabajan para ayudar a los empleadores y a las organizaciones de empleadores para comprender mejor y cumplir con las normas laborales mediante la sensibilización, el fortalecimiento del diálogo social, o la promoción de la buena conducta empresarial. (Para obtener una lista de los proyectos, Véase Anexo B.)

### **B. El Libro Blanco**

En 2003, antes de la ratificación del DR-CAFTA, la OIT publicó un documento titulado "*Principios y derechos fundamentales en el trabajo: Un estudio de la legislación laboral de Costa Rica, la República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua*" que revisó el estado de la legislación laboral y su aplicación. Los Ministros de Trabajo de América Central y la República Dominicana se reunieron en julio de 2004 y adoptaron el documento como fundamento para futura acción. Este estudio de la OIT indicó que las legislaciones laborales de los países estaban, en gran medida, en conformidad con las obligaciones fundamentales de la OIT y que la mayor preocupación consistía en lo relacionado con las cuestiones de implementación.<sup>10</sup> Los Ministros de Trabajo y Comercio instruyeron a sus Viceministros a establecer un grupo de trabajo que formularía recomendaciones para mejorar la implementación y la aplicación de las normas laborales y fortalecer las instituciones laborales de la región.

---

<sup>10</sup> Organización Internacional del Trabajo, *The Labor Dimension in Central America and the Dominican Republic. Construyendo sobre el Progreso: Strengthening Compliance and Enhancing Capacity*, abril 2005 [en adelante el Libro Blanco]; disponible de [http://verificacion.oit.or.cr/images/pdf/ingles/white\\_paper.pdf](http://verificacion.oit.or.cr/images/pdf/ingles/white_paper.pdf), pág. vii. Para un análisis de la situación inicial del cumplimiento de la legislación laboral y de la capacidad antes de la promulgación de las recomendaciones del Libro Blanco, Véase International Labor Organization, *Baseline Report for the ILO Verification of the Compliance of White Paper Recommendations in Central America and the Dominican Republic*, San Jose, Costa Rica, agosto 2007 [en adelante, *Informe de referencia* ]; Disponible de [http://dwt.oit.or.cr/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=421&Itemid=40](http://dwt.oit.or.cr/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=421&Itemid=40).

En 2005, este grupo de trabajo de Viceministros se reunió en Washington, D.C., para identificar los retos para la efectiva implementación de las leyes laborales y emitir un informe con recomendaciones sobre cómo mejorar la implementación y la aplicación de las normas laborales y fortalecer las instituciones laborales en la región. El informe elaborado por este grupo de trabajo se conoce aquí como el "Libro Blanco".<sup>11</sup> El propósito del Libro Blanco es identificar los retos para la aplicación efectiva de la legislación laboral y de hacer recomendaciones sobre cómo cada uno de los países del DR-CAFTA podría mejorar la aplicación de las legislaciones laborales y crear una "cultura de cumplimiento". Para lograr este propósito, el Grupo de Trabajo de Viceministros identificó seis áreas prioritarias relacionadas con la aplicación efectiva y el desarrollo de capacidad en asuntos laborales. Las áreas prioritarias eran:

- (a) La legislación laboral y su implementación (con especial atención a la libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales; y las inspecciones y cumplimiento)<sup>12</sup>;
- (b) Necesidades presupuestarias y de personal de los Ministerios de Trabajo;
- (c) El fortalecimiento de los sistemas judiciales de la legislación laboral;
- (d) Protecciones contra la discriminación en el lugar de trabajo;
- (e) Las peores formas de trabajo infantil; y
- (f) Promover una cultura de cumplimiento

A partir de 2005 hasta 2010, el gobierno de los Estados Unidos asignó \$136 millones para proyectos que abordaran las prioridades del Libro Blanco. Esto resultó en el desarrollo de 22 proyectos de asistencia técnica que se administraron a través de tres agencias del Gobierno de los Estados Unidos: El Departamento de Trabajo, la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y La Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Trabajo del Departamento de Estado de los Estados Unidos (Estado/ DRL). Un grupo interinstitucional compuesto del Estado, Departamento de Trabajo, La Oficina del Representante Comercial de los Estados Unidos (USTR) y USAID fue creado para desarrollar proyectos, en consulta con los gobiernos del DR-CAFTA, que contribuyera a mejorar las áreas prioritarias y para asignar fondos entre estos proyectos.

Dos áreas prioritarias: la reforma de la legislación laboral<sup>13</sup> y la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, no recibieron financiación a través del proceso interinstitucional. El Libro Blanco indicó que, en general, las Constituciones y leyes de los países del DR-CAFTA protegen los compromisos fundamentales de la OIT, con los órganos de control de la OIT sugiriendo una mejora en los detalles de las leyes y reglamentos. Dado que los gobiernos podían perseguir estos cambios regulatorios ya identificados independientemente, los fondos se enfocaron en las otras categorías. Además, el propio Libro Blanco señaló que "las preocupaciones más importantes se relacionan con la mejor aplicación de la legislación laboral"<sup>14</sup> y por lo tanto, la financiación se centró en la consecución de los objetivos del Libro Blanco, mediante el apoyo a los tres pilares de la aplicación efectiva y el cumplimiento discutido anteriormente.

---

<sup>11</sup> Organización Internacional del Trabajo, *The Labor Dimension in Central America and the Dominican Republic. Construyendo sobre el Progreso: Strengthening Compliance and Enhancing Capacity*, Abril 2005 [en adelante el Libro Blanco]; disponible de [http://verificacion.oit.or.cr/images/pdf/ingles/white\\_paper.pdf](http://verificacion.oit.or.cr/images/pdf/ingles/white_paper.pdf).

<sup>12</sup> Aunque el Libro Blanco analiza la reforma de la legislación laboral y su implementación, incluido el cumplimiento de la ley, como una categoría, este informe abordará la implementación bajo el tema al que está más estrechamente vinculado. Por ejemplo, si el Ministerio de Trabajo de un país es responsable de hacer cumplir algunas leyes laborales en particular, la aplicación de esas leyes será discutida en la sección sobre los Ministerios de Trabajo.

<sup>13</sup> La implementación de la legislación laboral se abordó a través de la financiación para las otras categorías. <sup>14</sup> Libro Blanco, pág. 7.

El financiamiento de proyectos destinados a eliminar las peores formas de trabajo infantil fue proporcionado directamente por el Departamento de Trabajo y ascendió a \$43,79 millones desde 2005 hasta 2010. Anexo B presenta una lista de los proyectos laborales del DR-CAFTA, incluyendo estos proyectos sobre el trabajo infantil.

**Tabla 1: Financiamiento para Proyectos de Asistencia técnica Laboral de 2005 al 2010 por Área del Libro Blanco (en millones de US \$)<sup>15</sup>**

Área del Libro Blanco	Agencia a cargo de los Fondos			Total de fondos	Por ciento
	DOL	USAID	State/DRL		
Derecho Laboral	-	-	-	-	0%
MOL	\$23,75	\$3,00	-	\$26,75	19,6 %
Judicial	\$2,00	\$20,94	-	\$22,94	16,8 %
Discriminación	\$2,45	\$3,30	-	\$5,75	4,2 %
Trabajo Infantil	\$43,79	-	-	\$43,79	32,1 %
Cumplimiento	\$19,94 <sup>19</sup>	\$2,00	\$15,16	\$37,10	27,2 %
<b>TOTAL</b>	\$91,93 <sup>17</sup>	\$29,24	\$15,16	\$136,33 <sup>18</sup>	100 %

### C. El progreso logrado por los países del DR-CAFTA para implementar las recomendaciones del Libro Blanco 16

Esta sección examina el progreso logrado para abordar los problemas identificados en el Libro Blanco del 2005 al 2010. Como parte del proceso Vice-ministerial mediante el cual se elaboró el Libro Blanco, los países del DR-CAFTA le pidieron a la OIT que preparara tanto un análisis de referencia de las normas laborales y que preparara un *Informe de Verificación semestral*. Los Viceministros pretendieron que estos informes sirvieran para supervisar el progreso en la implementación de los compromisos del Libro Blanco. Son la fuente principal de información para el análisis que aquí se presenta.

Este informe se basa también en la información de una evaluación regional de los proyectos de asistencia técnica del DR-CAFTA realizados por Management Systems International (MSI) de enero a abril de 2011 (Informe).<sup>19</sup> La evaluación por múltiples países se enfocó en la eficacia de los proyectos de desarrollo de capacidad laboral en la región del DR-CAFTA. El equipo de

<sup>15</sup> Esta tabla se basa en la tabla que se encuentra en la página 8 de "Evaluación del Desarrollo de Capacidad Laboral del DR-CAFTA", Management Systems International (MSI), agosto de 2011 [en adelante Informe MSI]. Esta tabla también incluye una nueva financiación recibida después de que se completó la evaluación y se incluyen proyectos sobre el trabajo infantil que fueron financiados con asignaciones separadas de fondos. (Véase nota al pie de página #14).

<sup>16</sup> Esto incluye \$1,38 millones en asignaciones de fondos directos al DOL para los programas de derechos de los trabajadores para el *programa Mejor Trabajo de Nicaragua*.

<sup>17</sup> De este total, \$46,76 millones procedían de los Fondos para el Desarrollo de Capacidad Comercial del DR-CAFTA (TCB).

<sup>18</sup> De este total, \$91,16 millones procedían de los Fondos para el Desarrollo de Capacidad Comercial del (TCB) del DR-CAFTA. Solamente tomando en consideración a los fondos para el Desarrollo de Capacidad Comercial (TCB) del DR-CAFTA, el porcentaje dedicado a cada Área del Libro Blanco es lo siguiente: Legislación Laboral - 0%; Ministerio de Trabajo - 29,3%; Judicial - 25,2%; Discriminación - 6,3%; Trabajo Infantil - 0%, y Cumplimiento - 39,2%.

<sup>19</sup> En 2010, el Departamento de Trabajo (DOL) contrató a MSI para llevar a cabo una evaluación de todo el conjunto de proyectos laborales implementados utilizando los Fondos para el Desarrollo de Capacidad Comercial (TCB) del DR-CAFTA, desde 2005 a 2010. La evaluación final se publicó en agosto de 2011, y sus resultados y hallazgos se han incorporado en este informe. El equipo entrevistó a 328 personas y revisó cientos de páginas de documentos, incluidos los documentos de los proyectos, acuerdos de subvención, informes de progreso, los marcos estratégicos, planes de monitoreo, tablas de seguimiento de datos y las evaluaciones externas de los proyectos.

evaluación consistió de dos evaluadores independientes con pericia en la realización de evaluaciones intermedios y finales de proyectos para el desarrollo de capacidad laboral, la justicia laboral, y proyectos de trabajo infantil en América Central y la República Dominicana. Los evaluadores internacionales fueron acompañados por un evaluador local en cada uno de los países del DR-CAFTA para ofrecer una comprensión adicional.

Los datos proporcionados en las siguientes secciones sobre las actividades y recursos de los Gobierno del DR-CAFTA reflejan la información disponible, y aunque no es de manera directa o completa, la información sobre los indicadores de la mejora en la aplicación proporciona alguna indicación de los esfuerzos y el progreso logrado hacia los objetivos del Libro Blanco.<sup>20</sup> El presente informe no pretende ser un análisis completo del progreso logrado en las categorías del Libro Blanco, eso se realiza semestralmente en la OIT *Informe de Verificación*.<sup>21</sup> Tampoco ofrece un examen exhaustivo de los 22 proyectos de asistencia técnica en la región. (Véase Anexo B). Más bien, pretende resaltar patrones generales e identificar los asuntos significativos en la región. Toma nota de donde se ha progresado, donde la información está incompleta, y donde aún persistan los problemas.

### **Legislación Laboral e Implementación**<sup>22</sup>

Como se ha señalado anteriormente, en 2003, la OIT observó que las Constituciones y leyes de los países del DR-CAFTA ya protegían en gran medida a los compromisos fundamentales de la OIT. El Libro Blanco subsiguiente tuvo la intención de proporcionar recomendaciones sobre "algunas áreas detalladas de las leyes sobre cuales los organismos supervisores de la OIT [habían] planteado objeciones".<sup>23</sup> Estas áreas incluyen, entre otras, las leyes y reglamentos que afectan a la libertad de asociación, la formación sindical y relaciones laborales. Por ejemplo, abordan cuestiones tales como el número de trabajadores necesarios para declarar una huelga o formar un sindicato, la capacidad de los sindicatos del sector público para ir a la huelga o negociar colectivamente, y la capacidad de las federaciones para ir a la huelga.

Dos de los seis países del DR-CAFTA, Nicaragua y Guatemala, tenían poco o nada que informar en esta área, por razones muy diferentes. Nicaragua se había encargado de todas las observaciones de la OIT y las preocupaciones previas a la publicación del Libro Blanco y que no tenía nuevas recomendaciones para la reforma. Guatemala, por su parte, "no estableció ningún reto o recomendación para el Libro Blanco sobre el tema de la legislación y su implementación: La libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales".<sup>24</sup> La ausencia de recomendaciones para Guatemala sobre la reforma de la legislación laboral, en particular en el área de la libertad de asociación, lo que es una omisión significativa del Libro Blanco.

---

<sup>20</sup> Un reto importante para cualquier evaluación con respecto a cuestiones como el cumplimiento con las normas internacionales sobre la libertad de asociación y la negociación colectiva es la falta de medidas de probadas para su cumplimiento, no sólo en la región del DR-CAFTA, sino en todo el mundo. ILAB ha trabajado para desarrollar un semejante conjunto de indicadores y continúa trabajando con los principales expertos en el campo para desarrollar indicadores que puedan medir el progreso en las normas laborales de una manera confiable y práctica. Para un ejemplo reciente, véase Marcos Barenberg, "Formulating and Aggregating Indicators of Labor Rights Compliance," 2011; disponible en <http://www.dol.gov/ilab/programs/otla/elrcontracts.htm>.

<sup>21</sup> Todos los *Informes de Verificación* están disponibles en: [http://verificacion.oit.or.cr/index.php?option=com\\_content&view=article&id=114&Itemid=178](http://verificacion.oit.or.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=114&Itemid=178).

<sup>22</sup> El Informe de Verificación de la OIT describe esta área prioritaria como "La libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales".

<sup>23</sup> *Libro Blanco*, pág. 8.

<sup>24</sup> *Informe de Verificación* (Enero de 2008), pág. 172.

Se dieron pasos importantes en El Salvador, el cual no había ratificado dos convenios de la OIT sobre las normas fundamentales del trabajo en el momento en que se redactó el Libro Blanco. El Salvador ratificó ambos el Convenio 87 sobre la libertad de asociación y el Convenio 98 sobre la negociación colectiva, en agosto de 2006. Los dos convenios entraron en vigor en septiembre de 2007 y luego fueron declarados como inconstitucionales para cualquier trabajador del sector público por el Tribunal Constitucional de El Salvador, el mes siguiente. Sin embargo, en mayo de 2009, el artículo 47 de la Constitución de El Salvador fue enmendada para permitir que se formaran los sindicatos en el sector público.<sup>25</sup> Se extendió el derecho a organizarse, a la negociación colectiva y el derecho de huelga en el sector público, con ciertas excepciones.<sup>26</sup>

Una nueva ley aprobada recientemente en Honduras plantea posibles problemas relacionados con la libertad de asociación que no fueron identificados en el informe original del Libro Blanco, aunque es demasiado pronto para determinar el impacto de la ley. El "Plan Nacional de Empleo por Horas", diseñado para generar empleo a través de la promoción del trabajo temporal por contrato, aprobada el 4 de noviembre de 2010.<sup>27</sup> Si bien reitera que las empresas deben cumplir con la legislación laboral y que no se pueden despedir a los empleados de tiempo completo para contratar trabajadores temporales, los líderes sindicales y otros temen que las empresas pueden sustituir trabajadores fijos por trabajadores temporales contratados en formas que pueden socavar la capacidad de los trabajadores a afiliarse a un sindicato o recibir ciertos beneficios, y eliminar la seguridad de empleo de los trabajadores.<sup>28</sup> La OIT está revisando la ley para asesorar si viola cualquiera de los convenios que Honduras ha ratificado.<sup>29</sup> De acuerdo con la Constitución de Honduras, los tratados internacionales, incluidos los convenios de la OIT, reemplazan a la legislación nacional.<sup>30</sup>

---

<sup>25</sup> Informe de Verificación (julio de 2009), pág. 161.

<sup>26</sup> Informe de Verificación (Diciembre de 2010), pág. 37.

<sup>27</sup> Gobierno de Honduras, *Programa Nacional de Empleo Por Horas*, El Decreto Legislativo 230-2010, *La Gaceta* N° 32.358 (5 de noviembre de 2010). Los reglamentos para esta ley (Secretario de Trabajo y Seguridad Social Acuerdo STSS-002-2011) se publicaron en *La Gaceta* N° 32436 el 7 de febrero de 2011. El texto de la ley y los reglamentos están disponibles en <http://www.trabajo.gob.hn/organizacion/dgt-1/direccion-general-de-salarios/leyes-y-decretos/Gaceta%20No.%2032-358-%20Decreto%20No.230-2010%20Ley%20del%20Empleo%20Temporal.pdf/view?searchterm=gaceta> (ley) y <http://www.trabajo.gob.hn/organizacion/dgt-1/direccion-general-de-salarios/leyes-y-decretos/Reglamento%20Programa%20Nacional%20Empleo%20por%20Horas.doc/view?searchterm=32-436> (Regulaciones).

<sup>28</sup> Las entrevistas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos realizadas a la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras, la Confederación de Trabajadores de Honduras, la Central General de Trabajadores, el Colectivo de Mujeres Hondureñas, el Centro de Derechos de Mujeres, el Centro de Solidaridad, y la Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras, del 26 al 29 de septiembre 2011, Tegucigalpa, Choloma, San Pedro Sula y La Lima, Honduras.

<sup>29</sup> "En la mira Ley de Empleo por Horas en Honduras," *El Heraldo* (Tegucigalpa), 7 de junio 2011; disponible de <http://www.elheraldo.hn/Ediciones/2011/06/07/Noticias/En-la-mira-Ley-de-Empleo-por-Horas-en-Honduras>.

<sup>30</sup> Constitución de la República de Honduras (11 de enero 1982), artículo 1.

## Los Ministerios de Trabajo

Durante el período de 2005 a 2010, todos los países de la región, excepto Guatemala aumentaron sus presupuestos de los ministerios de trabajo asignados a la aplicación de la legislación laboral <sup>31</sup> en *dólares reales*, a pesar de los recortes realizados después de la crisis económica mundial de 2008. El porcentaje de cambio se refleja en la Tabla 2, a continuación.

- **Costa Rica** aumentó sus presupuestos para la aplicación en más del 72 por ciento;
- La **República Dominicana** aumentó su presupuesto de aplicación por encima del 40 por ciento;
- **El Salvador** aumentó su presupuesto de aplicación en aproximadamente el 120 por ciento;
- **Honduras** aumentó su presupuesto de aplicación en un 2 por ciento;
- **Nicaragua** aumentó el financiamiento para la aplicación en el Ministerio de Trabajo en alrededor del 14 por ciento;
- **Guatemala**, El único país que registró un descenso en el período, se registraron consistentes descensos durante todo el período y cerró el año 2010 con un presupuesto de aplicación inferior en más del 16 por ciento comparado con el de 2005.<sup>32</sup>

Tabla 2: Porcentaje de cambio en el Presupuesto del Ministerio de Trabajo, en Dólares Reales <sup>33</sup>

	2006	2007	2008	2009	2010	Cambio total 2005-2010
Costa Rica (CR)	0,5%	2,5%	4,5%	31,5%	21,8%	72,4%
Dominican Republic (DR)	25,2%	4,4%	3,7%	19,8%	-12,9%	41,4%
El Salvador (ES)	72,8%	24,8%	-1,0%	2,9%	n/a	119,7% (2005-2009)
Guatemala (GU)	0,7%	-5,9%	-8,6%	2,8%	-6,1%	-16,4%
Honduras (HN)	-5,9%	-0,7%	-0,2%	21,7%	-9,6%	2,6%
Nicaragua (NI)	4,6%	6,0%	12,7%	-8,3%	-0,6%	13,9%

Fuente: *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 101 (CR), 142 (DR), 178 (ES), 223 (GU), 266 (HN), 300 (NI).

La Tabla 3 a continuación, presenta el cambio en el presupuesto de cada Ministerio de Trabajo sujeto a verificación por el Libro Blanco <sup>34</sup> como porcentaje del presupuesto total de cada gobierno.

- **Costa Rica, la República Dominicana, y El Salvador** registraron un aumento en la cantidad relativa de financiamiento para los Ministerios de Trabajo como porcentaje del presupuesto nacional respectivo;
- **Nicaragua, Honduras, y Guatemala** registraron disminuciones en el financiamiento para sus Ministerios de Trabajo en relación con el presupuesto nacional desde 2005 al 2010.

<sup>31</sup> El informe de verificación analizó el presupuesto de cada ministerio para determinar la cantidad total asignada a la aplicación de la legislación laboral de cada país. El informe de verificación incluye un desglose detallado del presupuesto de cada país.

<sup>32</sup> *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 101 (Costa Rica, CR), 142 (la República Dominicana, RD), 178 (El Salvador, ES), 223 (Guatemala, GU), 266 (Honduras, HN), 300 (Nicaragua, NI).

<sup>33</sup> Estas cifras representan la variación anual en la porción del presupuesto ejecutado del ministerio, sujeto a la verificación por el Libro Blanco, ajustado para la inflación nacional a partir de las cifras nacionales del índice de precios al consumidor.

<sup>34</sup> Las áreas de presupuesto, sujeto a verificación por el Libro Blanco, incluyen la regulación y la inspección laboral, vigilancia y análisis y el apoyo administrativo relacionado.

<sup>35</sup> *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 224 (GU), 266 (HN), 301 (NI).

**Tabla 3: El porcentaje del Presupuesto Nacional dedicado al trabajo (El Presupuesto del Ministerios de Trabajo está sujeto a verificación)**<sup>36</sup>

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Costa Rica	0,17%	0,15%	0,18%	0,21%	0,22%	0,24%
Dominican Republic	0,10%	0,12%	0,14%	0,11%	0,13%	0,12%
El Salvador	0,13%	0,15%	0,22%	0,20%	0,20%	0,21%
Guatemala	0,12%	0,10%	0,10%	0,09%	0,09%	0,08%
Honduras	0,25%	0,26%	0,27%	0,24%	0,27%	0,20%
Nicaragua	0,18%	0,17%	0,17%	0,16%	0,13%	N/A

Fuente: *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 102 (CR), 143 (DR), 178 (ES), 224 (GU), 266 (HN), 301 (NI).

Los *Informes de Verificación* también muestran una disparidad entre el presupuesto nacional destinado al cumplimiento de la legislación laboral y el importe realmente gastado para ejecutar esta función. En Costa Rica, la República Dominicana, El Salvador, Honduras y Nicaragua el monto cantidad real gastado para cumplimiento de la legislación laboral era a menudo inferior al porcentaje asignado en el presupuesto inicial del país.<sup>37</sup>

Estas cifras son indicadores aproximados de la inversión relativa realizada por los gobiernos de los países del DR-CAFTA en la aplicación de sus legislaciones laborales.

#### *Inspectores e Inspecciones*

En general, cuando los presupuestos se aumentaron, también aumentó el número de inspectores de trabajo y el número de inspecciones que éstos realizaron en el lugar de trabajo. La tabla a continuación presenta el número total de inspectores de trabajo capacitados que realizan las inspecciones de trabajo para el ministerio nacional. Debido a las diferentes categorías y responsabilidades del personal de inspección, las cifras no permiten una precisa comparación cruzada entre los países. Por ejemplo, Guatemala incluyó en su número de inspectores el personal que desempeña la función de conciliadores y a otro personal de apoyo.

<sup>36</sup> Estas cifras representan el porcentaje del presupuesto nacional dedicado a actividades relacionadas con el trabajo (es decir, aquellas sujetas a verificación por el Libro Blanco) en los Ministerios de Trabajo. Las áreas de presupuesto sujetas a verificación por el Libro Blanco, incluyen la regulación y la inspección laboral, vigilancia y análisis y el apoyo administrativo relacionado.

<sup>37</sup> *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 100 (CR), 142 (DR), 177 (ES), 222 (GU), 298 (NI). Las cifras de Honduras son del *Informe de Verificación* (Julio de 2008), pág. 240. Todos los países gastaron menos que el presupuesto asignado por lo menos en 5 de los 6 años, excepto en el caso de El Salvador, que gastó menos de su presupuesto asignado en 4 de los últimos 6 años.

**Tabla 4: Número de Inspectores de Trabajo**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Cambio porcentual 2005-10
Costa Rica <sup>38</sup>	90	90	88	90	93	101	+12,22%
República Dominicana <sup>39</sup>	132	149	154	165	164	160	+21,21%
El Salvador	64	64	159	159	159	210	+228,1%
Guatemala <sup>40</sup>	n/a	257*	239*	189	128	119	-12,5%
Honduras <sup>41</sup>	117	117	118	120	117	118	+0,85%
Nicaragua	57	57	92	94	96	99	+73,7%

Fuente: *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 90 (CR), 135 (DR), 181 (ES), 212 (GU), 256 (HN), (NI). 301

El aumento en el número de inspectores a menudo se correlacionaba con un aumento del número de inspecciones. La Tabla 5 resume algunas de las cifras que figuran en el *Informe de Verificación*. La primera línea incluye el número total de visitas al lugar de trabajo (inspecciones iniciales y de seguimiento) llevadas a cabo por los inspectores del Ministerio de Trabajo cada año. La segunda línea es el número de casos registrados donde se tomaron medidas contra un empleador hallados culpables de violar la legislación laboral nacional. La tercera cifra dada para cada país (donde esté disponible) es el porcentaje de la fuerza laboral del país, cuyos empleadores fueron sujetos a inspección en un año determinado.

<sup>38</sup> Si todo el personal como los directores de las oficinas, asesores legales, notificadores judiciales, conciliadores y personal de apoyo están incluidos, el número total de personal es de 172, 193 y 200, de 2008 a 2010, respectivamente.

<sup>39</sup> Estos números no incluyen a los inspectores designados en calidad de representantes laborales locales, a quienes se les delegada desempeñar la función de la conciliación colectiva cuando se considera necesaria. Si se incluyen los representantes locales de trabajo los números cambian a 169, 187, 192, 202, 203, y 200, de 2005 a 2010, respectivamente.

<sup>40</sup> Guatemala incluye en su número de inspectores: los inspectores que visitan, los inspectores de conciliación y otras funciones que apoyan la inspección tanto en la sede central y las 21 oficinas regionales. En 2006 y 2007, sólo proporcionó un número total, desglosado por categoría 2008-2010. Sólo los números de los inspectores que visitan se cuentan en el período 2008-2010.

<sup>41</sup> Hay un total de 137 puestos para los inspectores de trabajo; sin embargo, sólo 118 de ellos son ocupados por personal que llevan a cabo funciones de inspección.

**Tabla 5: Número de inspecciones conducidas por el Ministerios de Trabajo, Número de Violaciones / Sanciones impuestas y el Porcentaje de la fuerza laboral cubierta por las inspecciones**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	% Aumento
<b>Costa Rica:</b> Número total de Inspecciones en el lugar de trabajo <sup>42</sup>	10,769	9,145	7,874	8,651	11,476	14,005	30,0%
Número de re-inspecciones	4,525	4,080	3,346	3,652	4,061	4,493	
Número de Violaciones Encontrado <sup>43</sup>	5,052	N/A	3,776	N/A	N/A	N/A	
Porcentaje de la fuerza laboral Cubierto por Inspecciones	6,11%	4,94%	4,47%	4,12%	4,66%	4,07%	
<b>La República Dominicana:</b> Total Número de Inspecciones en el lugar de trabajo	46,867	58,394	79,484	85,265	86,816	86,253	84,0%
Número de re-inspecciones	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
Número de Violaciones Encontradas	1,446	1,492	2,090	2,016	2,814	2,350	
Porcentaje de la fuerza laboral Cubierto por Inspecciones	11,0%	10,3%	9,2%	10,3%	8,1%	10,0%	
<b>El Salvador:</b> Número total de Inspecciones en el lugar de trabajo	N/A	20,239	29,450	29,948	29,766	26,394	30,4% (2006 – 2010)
Número de re-inspecciones	N/A	7,715	7,014	6,868	8,140	5,751	
Número de multas impuestas a los empleadores	N/A	545	602	845	2,088	3,133	
Porcentaje de la fuerza laboral Cubierto por Inspecciones	2,54%	5,92%	11,89%	12,26%	7,36%	N/A	
<b>Guatemala:</b> Número total de Inspecciones en el lugar de trabajo <sup>44</sup>	5,040	5,025	5,515	11,127	13,131	12,317	10,7% (2008 – 2010)
Número de re-inspecciones	1,161	1,260	1,396	1,618	2,356	2,008	
Número de Violaciones Encontradas	467	572	654	872	1,944	3,852	
Porcentaje de la fuerza laboral Cubierto por Inspecciones	1,03%	7,51%	15,5%	8,6%	N/A	N/A	
<b>Honduras:</b> Número total de Inspecciones en el lugar de trabajo	11,520	15,949	14,723	17,392	15,277	14,355	24,6%
Número de re-inspecciones	430	373	253	537	485	654	
Número de Sanciones Impuestas a los empleadores	556	231	325	182	282	324	
Porcentaje de la fuerza laboral Cubierto por Inspecciones	0,9%	1,5%	2,8%	3,,2%	3,6%	4,2%	
<b>Nicaragua:</b> Número total de Inspecciones en el lugar de trabajo	2,409	3,601	4,383	6,716	7,629	8,433	250,1%
Número de re-inspecciones	689	954	1,044	1,576	1,941	1,909	
Número de Sanciones Impuestas	3	21	65	47	37	55	
Porcentaje de la fuerza laboral Cubierto por Inspecciones	6,22%	7,50%	9,9%	14,28%	10,94%	10,86%	

<sup>42</sup> El número total de inspecciones en el lugar de trabajo incluye inspecciones basadas en quejas, inspecciones ex oficio, y re-inspecciones.

<sup>43</sup> El *Informe de Verificación* utiliza unidades de medida ligeramente diferentes para esta categoría. Estos son reflejados en la tabla. Por ejemplo, Costa Rica, la República Dominicana y Guatemala registran el número de violaciones

encontradas por los inspectores, sin especificar si se aplicaron las sanciones en respuesta a esas violaciones.

<sup>44</sup>Las cifras correspondientes a 2005 - 2007 sólo representan datos de inspecciones de la Oficina Central en la ciudad de Guatemala. El número de visitas de inspección a los lugares de trabajo, el número de violaciones encontradas, y el porcentaje de la fuerza laboral cubierto por las inspecciones sólo fueron medidos a nivel nacional a partir de 2008 y el cambio porcentual en el número de inspecciones sólo refleja los datos nacionales de 2008 en adelante para que fuera consistente con los otros países.

Fuente: *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 92-93 (CR), 136-37 (DR), 180-81 (ES), 258-59 (HN), 303-304 (NI). Las cifras correspondientes a Guatemala provienen del *Informe de Verificación* (Enero de 2008), pág. 177-78, y *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), pág. 216.

En conjunto, esta información sugiere resultados variables:

- **El Salvador** tuvo un gran aumento en el número de inspectores y un aumento en el número de inspecciones. Más significativamente, el número de multas impuestas aumentó alrededor del 600 por ciento. En 2006 se realizaron 20.239 inspecciones, y se impusieron 545 multas. *En 2010 se realizaron 26.394 inspecciones y se impusieron 3.133 multas.* Esto sugiere un mayor nivel de imposición de sanciones para los empleadores por las violaciones encontradas.
- En **Costa Rica**, los aumentos presupuestarios produjeron modestos incrementos en el número de inspectores e inspecciones. *De las 7.874 inspecciones realizadas en 2007 (el año pasado con estos datos) se encontraron 3.776 violaciones, el mayor número de violaciones detectadas en la región. En 2010, Costa Rica también tuvo el mayor número de re-inspecciones en relación con el número total de inspecciones, con 4.493 de 14.005.*
- En la República Dominicana, el aumento presupuestario contribuyó a un incremento sustancial en el número de inspecciones realizadas. Esto también resultó en un incremento en el número de violaciones encontradas. *De las 86.253 inspecciones realizadas en 2010, los inspectores encontraron 2.350 violaciones.*
- En **Nicaragua**, un pequeño aumento en el presupuesto y un gran aumento en el número de inspectores de trabajo contribuyó al mayor incremento en el número de inspecciones laborales en la región. Al mismo tiempo, Nicaragua tuvo el menor número de sanciones. *De las 8.433 inspecciones realizadas en 2010, sólo se impusieron 55 sanciones.*
- Aunque **Honduras** no registró ningún cambio en el número de inspectores, hubo un aumento en el número de inspecciones. Al mismo tiempo, hubo una disminución en el número de sanciones aplicadas. De las 14.355 inspecciones realizadas en 2010, sólo se impusieron 324 sanciones *a los empleadores.*<sup>45</sup>
- **Guatemala** no proporciona datos para las inspecciones nacionales para los primeros años y **los** datos son insuficientes para poder proporcionar un análisis en el tiempo.

Costa Rica, la República Dominicana y Guatemala sólo registran el número de violaciones encontradas por los inspectores, sin especificar si se aplicaron las sanciones en respuesta a esas violaciones. No hay información disponible para varios países, en el *Informe de Verificación* que confirma la aplicación efectiva de las sanciones contra los empleadores. Esto es especialmente sobresaliente en Guatemala, donde las inspecciones no pueden dar lugar a una sanción en contra de un empleador sin la asistencia de los tribunales.

El Libro Blanco no analiza el tamaño de las sanciones en relación con su capacidad para disuadir violaciones.

<sup>45</sup>*Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 92-93 (CR), 136-37 (DR), 180-81 (ES), 258-59 (HN), 303-304 (NI). Las cifras correspondientes a Guatemala provienen del *Informe de Verificación* (Enero de 2008), pág. 177-78, y *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), pág. 216.

Ninguno de los datos anteriores ofrece pruebas convincentes de la efectividad de la aplicación de la legislación laboral. La aplicación efectiva requiere que los inspectores sean exhaustivos en su monitoreo para la búsqueda de las violaciones, perseguir las acciones de aplicación e imponer sanciones legales a las empresas que violen la legislación laboral. Los incrementos, donde se produjeron, sí sugieren una mayor capacidad para lograr una aplicación efectiva.

### *Otras inversiones*

El gobierno de los Estados Unidos financió seis proyectos de apoyo al desarrollo, implementación y capacitación en el uso de los sistemas electrónicos que administran y monitorean los datos de inspección. Ahora, estos sistemas están instalados y en uso en las oficinas centrales de cinco de los Ministerios de Trabajo del DR-CAFTA y en 46 oficinas regionales que por primera vez, están conectados electrónicamente con su respectiva oficina central. Los dos países que revelaron información sobre los datos introducidos en los sistemas (El Salvador y Costa Rica) informaron haber introducido los datos de más de 53.000 inspecciones.<sup>46</sup>

Los programas para aumentar el nivel de capacitación y profesionalidad de los inspectores de los Ministerios de Trabajo se pusieron en marcha en todos los países.<sup>47</sup> Los proyectos financiados por el gobierno de los Estados Unidos ayudó a los ministerios de trabajo capacitar a aproximadamente 5.800 empleados en sistemas electrónicos, códigos de ética, los sectores estratégicos, la discriminación de género y otros temas.<sup>48</sup> Ejemplos de esos tipos de capacitaciones abundan en el *Informe de Verificación*.

La evaluación externa llevada a cabo en los programas de asistencia técnica del DR-CAFTA señaló que la calidad y el profesionalismo de las inspecciones se estaban incrementando en toda la región. Sin embargo, también señaló que los sindicatos y otras partes interesadas se quejan de que la calidad de las inspecciones no ha mejorado, lo que refleja la dificultad de analizar el impacto de las inspecciones.<sup>49</sup>

Los bajos salarios lo hacen difícil mejorar la eficacia y la capacidad del cuerpo de inspectores de trabajo. En Nicaragua, los inspectores ganan, en promedio, \$218,89 por mes.<sup>50</sup> En Guatemala, la mayoría de los inspectores de trabajo ganan alrededor de \$480 por mes.<sup>51</sup> En Honduras, el salario promedio de los inspectores es desde \$500 a \$550 por mes, a pesar de que la Secretaría de Trabajo ha solicitado un aumento. Si se ese incremento es aprobado por el Congreso de Honduras, el promedio se aumentará hasta alrededor de \$660 por mes.<sup>52</sup> En El Salvador, el salario promedio de los inspectores es de \$715 por mes.<sup>53</sup> Estos salarios deben ser evaluadas a la luz de los salarios mínimos

---

<sup>46</sup> *Cumple y Gana III - Proyecto de Inspección* (31 de octubre 2011) "Informe de Progreso Técnico II Semestre 2010 - 2011", Págs. 2, 3, 6, 7. Originalmente, Nicaragua rechazó un sistema de administración de casos y actualmente se encuentra en el proceso de desarrollo de un sistema semejante.

<sup>47</sup> *Informe de Verificación* (julio de 2009), Págs. 15 (CR), 26-27 (DR), 39 (ES), 47 (GU), 60 (HN), 70 (NI).

<sup>48</sup> *Cumple y Gana III - Proyecto de Inspección* (31 oct. 2011). "Informe de progreso Técnico, Semestre II 2010 -2011," anexo "Tabla de monitoreo de los Datos del Plan de Monitoreo del Desempeño", Págs. 5, 6, 8, 10-13 (2.343 entrenados); Michele González Arroyo y Claudia Ibargüen (14 de diciembre 2008), "Evaluación Final del Programa de Cumplimiento de la Legislación Laboral en América Central y la República Dominicana", pág. 18 (2.229 entrenados); *Strengthening Civil Service Systems in the Ministries of Labor in Honduras and El Salvador* (Marzo de 2010), "Informe de progreso Técnico, Anexo No. 1 Datos del Plan de Monitoreo del Desempeño", pág. 12 (1.223 entrenados).

<sup>49</sup> *Informe de Management Systems International (MSI)*, Págs. 31-32.

<sup>50</sup> Correo electrónico de la Embajada de los Estados Unidos en Managua, 17 de noviembre de 2011.

<sup>51</sup> Correo electrónico de la Embajada de los Estados Unidos en Guatemala, citando una entrevista con la oficina del Inspector General del Trabajo, 16 de noviembre de 2011. El tipo de cambio calculado utilizando <http://www.oanda.com/currency/converter/> el 17 de noviembre 2011.

y el costo de vida en cada país, sin embargo, muchos funcionarios del Ministerio de Trabajo y proyectos financiados por el gobierno de los Estados Unidos han comentado que un desafío para incrementar la capacidad de los inspectores son los bajos salarios que reciben muchos inspectores.<sup>54</sup> En general, una alta rotación, que puede ser resultado de los bajos salarios, hace que cualquier programa de entrenamiento sea difícil. Cuando los empleados de Ministerio de Trabajo adquieren habilidades valiosas, pueden dejar sus empleos y optar por otros puestos con mayor remuneración en otros lugares.

Un país merece reconocimiento especial por sus esfuerzos para abordar el problema de los salarios bajos de los inspectores. Antes de 2006, los salarios de los inspectores en la República Dominicana eran de aproximadamente \$326 por mes. Después de 2006, se elevaron los salarios de \$979 a \$1.136 por mes, un incremento de aproximadamente 348 por ciento.<sup>55</sup> Esto, combinado con el entrenamiento, puede haber contribuido al aumento de la tasa de detección de violaciones.

También los presupuestos más grandes y la cooperación técnica han incrementado la infraestructura de los Ministerios de Trabajo. Un proyecto financiado por el gobierno de los Estados Unidos proporcionó 536 computadoras y 168 impresoras, así como tres camionetas y un microbús a varios ministerios de trabajo.<sup>56</sup> La OIT y los observadores independientes observan una tendencia general hacia el aumento de la eficiencia institucional mediante el uso de la tecnología.<sup>57</sup>

#### *Áreas para mejorar*

Debido a las deficiencias en la aplicación de la legislación laboral, muchas empresas privadas no cumplen con las leyes laborales y no se enfrentan a repercusiones. Además, las presiones sobre los funcionarios del ministerio a pasar por alto violaciones pueden crear una cultura que tolera las prácticas ilegales de trabajo.

Algunos países han aportado más recursos, capacitación e infraestructura para sus cuerpos de inspectores. Desafortunadamente, otros países, sobre todo Guatemala, se quedan atrás. La combinación de los presupuestos inadecuados para el labor de los cuerpos de inspectores, la inhabilidad de poder sancionar efectivamente a un empleador y la presión para centrarse en la creación de empleo en detrimento de la aplicación de la legislación laboral, puede contribuir a la desconfianza de los cuerpos de inspectores, y permitir que los empleadores violen las legislaciones laborales con poco temor de las inspecciones de trabajo o de las sanciones que procedan.

---

<sup>52</sup> Correo electrónico de la Embajada de los Estados Unidos en Tegucigalpa, 19 de noviembre de 2011.

<sup>53</sup> Correo electrónico de la Embajada de los Estados Unidos en San Salvador, 16 de noviembre de 2011, citando una entrevista con el Director de Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo.

<sup>54</sup> *Informe de Management Systems International (MSI)*, pág. 32.

<sup>55</sup> Correo electrónico de Gavino Severino, Facilitador de Cumple y Gana para Ana Aslan, Asesor Técnico Principal para el Proyecto de Diálogo Social de la Organización Internacional del Trabajo, 16 de noviembre de 2011.

<sup>56</sup> Cumple y Gana (*Cumple y Gana*) disposición de la lista de equipo.

<sup>57</sup> *Informe de Management Systems International (MSI)*, pág. 30. Los *Informes de Verificación* proporcionan ejemplos específicos para la mayoría de los países del DR-CAFTA en las tablas de detalles, véase, por ejemplo, *el Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), pág. 257 (HN).

## Juzgados del Trabajo

Todos los países han aumentado el número de jueces y tribunales que conocen casos laborales. La información contenida en el *Informe de Verificación* varía según el país y el sistema utilizado. Por lo tanto, la información no es directamente comparable. A continuación se presentan algunas estadísticas de la información disponible:

- **Costa Rica** aumento el número de jueces del trabajo "Con jurisdicción única en asuntos laborales" (juzgados del trabajo de jurisdicción única), desde 47 a 67, y su personal de apoyo desde 73 a 107. De éstos, el número de jueces de segunda instancia (de apelación) sigue siendo el mismo, con diez jueces. El número total de tribunales que conocen casos laborales aumentó desde 105 a 112. Los tribunales de jurisdicción combinadas constituyen la mayor parte de los tribunales que conocen casos laborales (83 de los 98 tribunales de primera instancia y 12 de los 13 tribunales de apelación). Mientras que el número de juzgados del trabajo de primera instancia de jurisdicción única se duplicó, desde 7 a 15 y sólo quedó un tribunal laboral de apelación.
- La República Dominicana aumento el número de jueces en los tribunales con "competencia única" en asuntos laborales (juzgados del trabajo de jurisdicción única), incluyendo tanto los tribunales de primera instancia y de apelación, desde 57 a 65, y su personal de apoyo desde 212 a 240. El número total de tribunales se mantuvo constante con 57 cortes conociendo de asuntos laborales desde 2006. Los tribunales que conocen de una combinación de asuntos constituyen 22 de los 45 tribunales de primera instancia y 5 de los 12 tribunales de apelación. Hubo un aumento del 14 por ciento en el número de jueces de los juzgados del trabajo.
- **El Salvador** informó que los 43 tribunales de primera instancia que conocen de asuntos laborales, que incluyen los tribunales de asuntos laborales, los tribunales de primera instancia y los tribunales civiles, y 2 a nivel de apelación. Hay 13 jueces laborales de jurisdicción única. No se dispone del desglose del número disponible de jueces por año y por tipo de tribunal.
- **Guatemala** aumentó el número de tribunales de asuntos laborales desde 38 a 53, con el mayor incremento siendo en los juzgados del trabajo de jurisdicción única, desde 8 en 2005 a 22 en 2010.
- **Honduras** aumentó el número de jueces de cortes que solo conocen de asuntos laborales desde 16 a 18. A pesar de haber solo 3 tribunales de primera instancia y 35 tribunales mixtos, el 85 al 87 por ciento de todos los casos laborales se presentaron solamente ante los tribunales que solo conocen de asuntos laborales. Hubo 7 cortes de apelaciones que conocieron de asuntos laborales, de los cuales solo dos son exclusivamente laborales.
- **Nicaragua** aumentó el número de jueces con puestos de tiempo completo en los juzgados del trabajo de jurisdicción única desde 6 a 13.<sup>58</sup>

Hubo un aumento en el número de casos laborales que se están presentando ante los tribunales en todos los países del DR-CAFTA a través de los años, que se ilustra en el siguiente cuadro:

<sup>58</sup> *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 109-110 (CR), 147-48 (DR), 190 (ES), 231 (GU), 272-73 (HN), 311 (NI).

**Tabla 6: Nuevos casos en los juzgados del trabajo del DR-CAFTA, por año**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Costa Rica</b> <sup>59</sup>	<b>26,471</b>	<b>26,369</b>	<b>26,731</b>	<b>27,750</b>	<b>35,730</b>	<b>38,733</b>
1ª Instancia /Reclamos Importantes	10,940	12,098	13,658	11,339	14,167	16,887
1ª Instancia /Reclamos Menores	8,646	8,698	7,457	10,648	14,905	15,468
Juzgados del Trabajo	6,097	4,533	4,727	4,843	5,534	5,353
Cámara de Casación	788	1,040	889	920	1,124	1,025
<b>Dominican Republic</b>	<b>17,746</b>	<b>18,557</b>	<b>20,178</b>	<b>21,207</b>	<b>21,502</b>	<b>22,626</b>
Primera Instancia	14,005	15,669	16,959	17,185	17,543	17,329
Segunda Instancia	3,741	2,888	3,219	4,022	3,959	4,709
Casación	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	588
<b>El Salvador</b>	<b>7,703</b>	<b>5,946</b>	<b>5,835</b>	<b>6,778</b>	<b>10,253</b>	<b>9,336</b>
Primera Instancia	6,711	4,843	4,701	5,676	8,883	7,288
Segunda Instancia	884	1,031	1,005	1,010	1,258	1,741
Sala de lo Civil	108	72	129	92	112	307
<b>Guatemala</b>	<b>8,602</b>	<b>11,625</b>	<b>11,048</b>	<b>13,011</b>	<b>13,180</b>	<b>12,971</b>
Primera Instancia	7,449	9,647	9,091	10,377	10,632	9,700
Segunda Instancia	1,153	1,978	1,957	2,634	2,548	3,271
<b>Honduras</b>	<b>3,386</b>	<b>4,291</b>	<b>4,222</b>	<b>4,210</b>	<b>5,606</b>	<b>13,733</b> <sup>60</sup>
Primera Instancia	2,208	3,102	2,882	2,812	4,242	11,298
Segunda Instancia	932	935	1,037	1,051	1,024	1,822
Casación	246	254	303	347	340	613
<b>Nicaragua</b>	<b>3,312</b>	<b>3,510</b>	<b>4,573</b>	<b>4,262</b>	<b>4,834</b>	<b>4,912</b>
Primera Instancia <sup>61</sup>	2,567	2,872	3,689	3,427	4,231	4,115
Segunda Instancia	745	638	884	835	603	797

Fuente: *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 106 (CR), 148 (DR), 191 (ES), 232 (GU), 274 (HN), 312 (NI).

Lamentablemente, en algunos países, los jueces y los tribunales no pudieron mantener el ritmo con el aumento de los casos presentados. A continuación se presentan algunas tendencias:<sup>62</sup>

<sup>59</sup> En Costa Rica, el número de nuevos casos incluye los casos que han sido presentados otra vez y sentencias en ejecución para 2009 y 2010.

<sup>60</sup> De acuerdo al Centro Judicial de Documentación e Información automatizado del Poder Judicial de Honduras, el aumento en el número de denuncias laborales desde 2009 hasta 2010 es el resultado de las demandas relacionadas con el salario mínimo (*Informe de Verificación* de Diciembre de 2010), pág. 273). El ex presidente José Manuel Zelaya impulsó un significativo aumento en el salario mínimo diario el 23 de diciembre de 2008 (*Acuerdo STSS-374-STSS-08* (23 diciembre 2008), y *Acuerdo STSS-258-STSS-07* (26 dic. 2007) obtenido de <http://www.trabajo.gob.hn/organizacion/dgt-1/direccion-general-de-salarios/decretos> el 7 de diciembre de 2011 bajo "Gaceta 2008" y "Gaceta 2009".) El incremento fue protestado ampliamente por el sector empresarial durante el año 2009. (*El Herald Online* (2 febrero 2009), "Empresarios Hondureños paralizarán sus actividades", obtenido de <<http://archivo.elheraldo.hn/Ediciones/2009/02/05/Noticias/Empresarios-hondurenos-paralizaran-actividades>> el 7 de diciembre de 2011).

<sup>61</sup> En Nicaragua, hay tribunales "ad hoc" de primera instancia que no procesan los casos, sino sólo emitir veredictos. Estos veredictos de los tribunales ad hoc no fueron incluidos en el número de nuevos casos.

<sup>62</sup> Para la definición completa de los diferentes términos utilizados y las fórmulas para el cálculo de las diferentes tasas, favor de Véase el *Informe de Verificación* como se indica a continuación.

- **Costa Rica** aumentó su tasa de decisiones en los tribunales de primera instancia, de apelación y de casación, igualmente disminuyó su tasa de casos acumulados en los tribunales de primera instancia y de apelación. Sin embargo, la duración promedio de un caso laboral también aumentó. En los tribunales de primera instancia, la duración promedio de los casos se incrementó desde 22 meses y 3 semanas a 24 meses, y se incrementó desde 5 meses a 5 meses y 1 semana en los tribunales de casación (datos no están disponibles para los tribunales de apelación).
- La República Dominicana no llevó el control de las tasas de veredictos ni de las tasas de acumulación de casos en los tribunales. Este país enumera las diferencias entre el número de casos nuevos y los casos con sentencias definitivas. En 2010, hubo 4.701 nuevos casos más que el total de los casos que recibieron una sentencia en firme. Durante el período de cinco años, esto acumuló un total de 36.114 casos más que el total de los casos que recibieron una sentencia en firme. En 2010, el Poder Judicial elaboró un estudio sobre la duración de los casos laborales en los tribunales de primera instancia, mediante el cual se determinó que el 76 por ciento de los casos se deciden en menos de 180 días.
- **El Salvador** tuvo un ligero descenso en las tasas de casos acumulados en sus tribunales de primera instancia y en los tribunales de casación, sin ningún cambio neto en los tribunales de apelación. Se registró un aumento en las tasas de veredictos en todos los niveles. El número de expedientes activos se redujo desde 11.932 a 7.030.
- **Guatemala** no proporciona datos sobre la duración de los casos, los tiempos para el dictamen de veredictos, ni de las tasas de los casos acumulados en los tribunales.
- **Honduras** vio su tasa de dictamen de veredictos disminuir significativamente en los tribunales de la primera y segunda instancia y un ligero aumento en los tribunales de casación. Como era de esperar, las tasas de casos acumulados en los tribunales se incrementó de manera significativa en los tribunales de primera y segunda instancia, con una ligera disminución en los tribunales de casación. Esto es particularmente preocupante dado que el número de casos nuevos aumentó desde 3.386 a 13.733 en el período 2005-2010, mientras que el número de casos resueltos aumentó desde 3.082 a 4.571. La duración promedio de los casos laborales pasó desde 10 meses en 2005 a 15,5 meses en 2010.
- **Nicaragua** no proporcionó datos sobre las tasas de atraso en la pronunciación de veredictos en los tribunales. La diferencia entre los nuevos casos y los resueltos pasó desde 1.129 en 2005 a 8.807 en 2010, lo que resultó en un total de 25.402 casos más recibidos que los casos resueltos durante los cinco años.<sup>63</sup>

Cuando se evaluó en términos reales, sólo los juzgados del trabajo en Costa Rica y El Salvador se han beneficiado de los presupuestos más elevados;<sup>64</sup> mientras que otros se han enfrentado a importantes recortes. Debido a que los casos laborales también pueden ser manejados por los tribunales civiles ordinarios, los descensos reflejan la disminución de los presupuestos de todos los tribunales que conocen de casos laborales. Recursos adicionales proporcionados a los tribunales civiles no se incluyen en la siguiente tabla.

<sup>63</sup> *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 107 (CR), 149 (DR), 191-92 (ES), 232 (GU), 276 (HN), 313 (NI)

<sup>64</sup> *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 112 (CR), 147 (DR), 194 (ES), 234 (GU), 272 (HN), 309 (NI).

**Tabla 7: Porcentaje de cambio en los Presupuestos de los tribunales con competencia única <sup>65</sup> en Asuntos Laborales**

(Ajustado a la inflación utilizando moneda circulante real de 2010). <sup>66</sup>

	Cambio de 2006-2007	Cambio de 2007-2008	Cambio de 2008-2009	Cambio de 2009-2010	Total Cambio de 2006-2010
<b>Costa Rica</b>	10,56%	17,14%	20,16%	5,45%	64,10%
<b>República Dominicana</b>	-12,59%	0,89%	-1,39%	-5,93%	-18,20%
<b>El Salvador</b>	3,39%	-6,18%	2,47%	8,14%	7,48%
<b>Guatemala</b>	5,29%	4,68%	68,42%	-46,20%	-0,14%
<b>Honduras</b>	-5,74%	8,87%	18,12%	-19,31%	-2,20%
<b>Nicaragua</b>	10,57%	-19,78%	-4,73%	23,56%	-15,50%

Fuente: *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 100 & 112 (CR), 142 & 147 (DR), 178 (ES), 223 (GU), 272-273 (HN), 309 & 311 (NI).

#### *Otras inversiones*

Tres proyectos financiados por el gobierno de los Estados Unidos se han centrado en la mejora de la capacitación de los empleados judiciales y la mejora de la infraestructura y los procesos utilizados en los juzgados del trabajo de los países del DR-CAFTA. Estos proyectos capacitaron a un total de 56 jueces en habilidades tales como las técnicas de juicio oral y la administración de casos. <sup>67</sup> También se brindó capacitación en las normas internacionales del trabajo y las legislaciones laborales, la preparación de casos, redacción legal, la admisión de las pruebas, y litigación oral a 727 jueces, abogados y otros representantes legales. <sup>68</sup> Veinte salas de audiencias modernas con sistemas de audio y video se han instalado en la región, y nueve más están en construcción. <sup>69</sup>

La evaluación de los proyectos de asistencia técnica del DR-CAFTA elaborados por Management Systems International (MSI) (*Informe de MSI*) también describió una cultura judicial y legal más consciente de las cuestiones laborales. <sup>70</sup> Este cambio ha producido nuevos programas en las escuelas de derecho de la región y una mayor cooperación entre los educadores y los profesionales. Aunque muchos de estos nuevos programas y relaciones fueron estimulados por los proyectos financiados por el Gobierno de los Estados Unidos (USG), parece que se han integrado en ambos los programas de educación jurídica y los sistemas judiciales de la región. Esto sugiere que los nuevos programas y la cooperación son un cambio significativo y sostenible más que una reacción al

<sup>65</sup> Un tribunal con jurisdicción única sobre asuntos laborales es la que se centra exclusivamente en las cuestiones laborales y no conoce una variedad de casos civiles, incluyendo los casos laborales.

<sup>66</sup> Estas cifras representan la variación anual en la porción del presupuesto ejecutado de tribunales con jurisdicción única sobre asuntos laborales, sujeto a verificación por el Libro Blanco y ajustado para la inflación nacional a partir de las cifras nacionales del índice de precios al consumidor.

<sup>67</sup> "USAID CAFTA Indicadores" (31 mar 2011).

<sup>68</sup> ILAB Resumen de la Cooperación Técnica para el proyecto "Labor Justice Training in Central America" (2 oct. 2009).

<sup>69</sup> "USAID CAFTA Indicadores" (31 de marzo 2011).

<sup>70</sup> *Informe de Management Systems International (MSI)*, pág. 31.

financiamiento disponible por medio de los proyectos.<sup>71</sup> No obstante, los efectos a largo plazo no pueden ser evaluados todavía.

Para aliviar la tensión de la carga severa de los casos graves, los 5.994 jueces, defensores públicos y abogados privados han recibido capacitación en la resolución alternativa de disputas (ADR), manejo de casos y la legislación laboral desde 2007 hasta la fecha. Además, 60 miembros de los sindicatos y representantes de las clínicas universitarias de toda la región fueron entrenados en la negociación colectiva y la negociación fundamentada en el interés. A través de la resolución alternativa de disputas (ADR), se resolvieron 1.191 casos fuera de los tribunales.<sup>72</sup> La ADR puede ser una herramienta útil para reducir la presión sobre los sistemas de tribunales con casos acumulados y también puede permitir a los trabajadores y empleadores la oportunidad de llegar a un arreglo más rápido, en comparación con lo que podría ocurrir en los tribunales. Para mejorar la eficiencia, los programas de USAID han aprovechado las oportunidades que ya existen en las etapas previas al juicio y en el juicio de por sí, del proceso judicial para ampliar el uso de la resolución alternativa de disputas.

Los programas de USAID también se han centrado en una mayor eficiencia en la administración de los procesos judiciales previas al juicio y en el juicio de por sí mediante el establecimiento de sistemas de administración de casos. Durante el año fiscal 2011, 15.253 casos laborales administrados electrónicamente usando métodos administrativos y de seguimiento apoyados por la USAID, tanto para las etapas previas al juicio y del juicio de por sí.

#### *Áreas para mejorar*

Los datos en el *Informe de Verificación* reflejan un aumento significativo en el uso de los juzgados del trabajo en todos los países del DR-CAFTA. Este aumento en el uso de los tribunales podría reflejar una tendencia positiva de los trabajadores en tratar de acceder a sus derechos a través de los tribunales, o alternativamente, un mayor nivel de violaciones. La República Dominicana y Nicaragua tuvieron un creciente número de casos pendientes y Honduras tuvo un gran aumento en su tasa de casos acumulados. Además, cuando se informó, la duración de los casos no ha disminuido significativamente.

Los indicadores presentados anteriormente no necesariamente revelan la calidad de los juicios ni la eficiencia de los tribunales. Sin embargo, de hecho muestran que si bien algunos países han logrado progreso, aún queda trabajo por hacer para abordar importantes obstáculos, como es la carga de casos y el tiempo para dictaminar veredictos, en la administración de la justicia laboral.

A pesar de algunos efectos positivos de los proyectos de desarrollo de capacidades, como se notó anteriormente, las tasas de decisiones judiciales, el número de casos pendientes y la cantidad de tiempo necesario para la resolución de casos aún no han mejorado significativamente. Además, también a partir de los datos disponibles es imposible conocer la calidad de los veredictos emitidos. Dada la magnitud del problema y la reforma institucional necesaria para un sistema de justicia laboral eficiente, el impacto de los proyectos de asistencia técnica ha sido limitado. Si bien se han logrado avances en algunos países, siguen existiendo graves problemas en otros países para los trabajadores que tratan de acceder a la justicia en los tribunales.

---

<sup>71</sup> Véase, por ejemplo, el programa de cooperación entre la Escuela Judicial y la Corte Suprema de Justicia en Honduras. Informe de Verificación (julio de 2009), Págs. 61, 267-268 (HN).

<sup>72</sup> "USAID CAFTA Indicators" (31 de marzo 2011).

También existen las preocupaciones sobre el cumplimiento de las órdenes judiciales, en especial para el reintegro de los trabajadores despedidos. En Guatemala, este es un problema constante. Ya en 2005, el Libro Blanco señalaba que en Guatemala "a pesar de remedios judiciales para la destitución de los miembros del sindicato que incluyen la reincorporación, el sistema judicial no ha sido efectivamente capaz de poner en práctica dicha autoridad."<sup>73</sup> En 2009, la OIT financió un estudio de la situación de incumplimiento de las órdenes de reincorporación en casos de despidos ilegales y la remitió a la Corte Suprema de Justicia, pero, de acuerdo con el *Informe de Verificación de diciembre 2010*, "no se registraron acciones pertinentes".<sup>74</sup> Esto es un serio impedimento para los trabajadores en Guatemala, donde los inspectores del trabajo se dependen de los tribunales para la aplicación de sus sanciones.

## Género y Discriminación

El progreso logrado hacia el objetivo del Libro Blanco de abordar los asuntos de género y la discriminación es difícil de evaluar. A menudo, la discriminación no se denuncia. Las medidas adoptadas para hacerle frente a estos desafíos varían en toda la región. Desde 2005, los países del DR-CAFTA han llevado a cabo capacitaciones de sensibilización y las cuestiones de género. Por ejemplo, los Ministerios de Trabajo de Costa Rica y la República Dominicana tienen oficinas dedicadas a cuestiones de género, que ha patrocinado numerosos entrenamientos y actividades; la creación de una semejante oficina todavía está pendiente en El Salvador.<sup>75</sup> Costa Rica, la República Dominicana y Honduras también han producido planes nacionales formales para abordar las cuestiones de género, aunque es demasiado pronto para evaluar los recursos y la voluntad política que están dedicados a su implementación.<sup>76</sup> Costa Rica ha aprobado legislación relativa a los derechos de las trabajadoras domésticas,<sup>77</sup> y El Salvador ha asignado a 12 inspectores del Ministerio de Trabajo a la discriminación de género.<sup>78</sup>

La actividad específica que es perseguida por todos los países de esta área consiste en elevar la conciencia pública a través de campañas de información, la radio y / o anuncios de televisión, y los programas que llegan a los empleadores y los trabajadores.<sup>79</sup> Indicadores claros de la eficacia de estas campañas y sus intentos de cambiar la cultura del prejuicio de género o la discriminación contra los grupos desfavorecidos son difíciles de encontrar.

El gobierno de los Estados Unidos asignó \$5,3 millones para programas destinados a combatir la discriminación de género y otras formas de discriminación en el lugar de trabajo en los países del DR-CAFTA. Proyectos implementados para fortalecer la capacidad de los funcionarios de los Ministerios de Trabajo y los juzgados del trabajo para identificar y responder a las cuestiones de género mediante la capacitación sobre la aplicación de leyes contra la discriminación, el desarrollo de herramientas para la identificación de las prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo, y sensibilizar a los conciliadores a las cuestiones de género en la mediación de conflictos. Los proyectos ayudaron a diseñar los protocolos para detectar y abordar la discriminación de género y el fortalecimiento de las oficinas que se centran en cuestiones de género dentro de las instituciones públicas. Los proyectos

---

<sup>73</sup> Libro Blanco, pág. 46.

<sup>74</sup> *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), pág. 228. El informe fue entregado el 12 de marzo de 2010.

<sup>75</sup> *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 113-115 (CR), 151 (DR), 195 (ES). La actual Oficina Nacional de la Mujer de Guatemala se ha ampliado y ha emprendido nuevas tareas en respuesta a los objetivos del Libro Blanco. *Ibíd.*, pág. 235.

<sup>76</sup> *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 113 (CR), 31 (DR), 65 (HN).

<sup>77</sup> *Informe de Verificación* (julio de 2010), Págs. 19-20.

<sup>78</sup> *Ibíd.*, Págs. 42, 197.

<sup>79</sup> Véase *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 115-116 (CR), 151 & 153-154 (DR), 195-196 (ES), 235-236 (GU), 279 (HN), 315-316 (NI); *Informe de Verificación* (julio de 2010), pág. 155 (DR).

también trataron de garantizar que el alcance de los medios de difusión y el seguimiento de datos fueran utilizados para aumentar la participación de las mujeres en sus cursos de capacitación y servicios. Además, otros proyectos financiados bajo otras categorías del Libro Blanco incorporaron actividades para promover el liderazgo de las mujeres y de los grupos marginados.

Los programas de USAID han dado pequeñas subvenciones a organizaciones no gubernamentales de toda la región para promover el acceso a la justicia laboral a las poblaciones vulnerables, incluyendo a las mujeres que trabajan en las maquilas, empleadas domésticas, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes.

### *Áreas para mejorar*

La sostenibilidad de los esfuerzos realizados en las instituciones públicas depende de la voluntad de los países del DR-CAFTA para seguir invirtiendo en las oficinas que se centran en los asuntos de género y capacitar a los nuevos empleados en la protección y promoción de los derechos de la mujer y otros grupos desfavorecidos. En Honduras, las partes interesadas continuaron informando de las prácticas como las pruebas de embarazo, lo que es una indicación clara de la discriminación de género.<sup>80</sup> Como se notó anteriormente, el impacto de las actividades hasta la fecha sigue siendo difícil de comprobar.

## **Las peores formas de trabajo infantil**

Los desafíos del trabajo infantil que enfrentan los países individuales del DR-CAFTA varían considerablemente y esto se reflejó en los diversos objetivos establecidos en el Libro Blanco para Costa Rica, la República Dominicana, El Salvador y Guatemala. El informe original del Libro Blanco no incluye recomendaciones específicas para hacerle frente a las peores formas de trabajo infantil en Honduras y Nicaragua. Los países del DR-CAFTA, en conjunto con otros países de América Latina, adoptaron la Agenda Hemisférica para el Trabajo Decente (2006 -2015) (en adelante la "Agenda") durante la 16<sup>a</sup> Reunión Regional Americana de la OIT en 2006. La Agenda establece el objetivo de eliminar las peores formas de trabajo infantil en el hemisferio para el año 2015 y todas las formas de trabajo infantil para el 2020. Para lograr este objetivo, los países del DR-CAFTA han establecido hojas de ruta para combatir el trabajo infantil, lo que incluyen seis áreas de enfoque: la pobreza, la educación, la salud, la protección social, la coordinación institucional, la supervisión y el conocimiento. Además, los países del DR-CAFTA se han unido a La Comisión de la Mujer, Niñez, Juventud y Familia del Parlamento Centroamericano que respalda un Plan regional de Apoyo a la Prevención y Eliminación de la Trata de Personas y la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes (2008-2010). Desde el año 2005, varios países del DR-CAFTA han

---

80 La Asociación para una Sociedad más Justa (ASJ) informó de las pruebas de embarazo que se utiliza en las trabajadoras, lo que los impulsó a presionar con éxito a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) para que incluyera preguntas sobre ese fenómeno en sus inspecciones. (Entrevista realizada en Tegucigalpa el 27/09/2011). La ASJ trabaja principalmente con la seguridad, la limpieza /servicio doméstico y los sectores de comida rápida. En una reunión del 28/09/2011 con el Centro de Derechos de la Mujer (en SPS), se mencionó específicamente el incremento del uso de pruebas de embarazo para obtener empleo en una empresa, lo que requiere muestras de sangre y orina. En una reunión del 29/9 con CODEMUH (Choloma), se observó que las mujeres eran sometidas a exámenes de salud muy invasivos en las clínicas de salud de la compañía antes de ser contratado en las maquilas. También mencionan que se ha vuelto más difícil detectar las pruebas regulares para el embarazo ya que las empresas las realizan durante otros exámenes sistemáticos a que se someten las mujeres en las clínicas de la compañía.

desarrollado leyes o reglamentos para abordar los problemas de trabajo infantil de mejor manera. La nueva legislación fue aprobada en Costa Rica, Guatemala y Nicaragua que, o bien facilitaba sanciones penales por violaciones de las leyes de trabajo infantil o creaba nuevas normas de protección para los trabajadores jóvenes.<sup>81</sup> Estas leyes se complementaron con reglamentos ministeriales relativas a su implementación y aplicación. Desde 2005, Guatemala ha aumentado la edad de la educación obligatoria hasta los 15 años y ha adoptado una lista de las peores formas de trabajo infantil. Del mismo modo, El Salvador ha aumentado la edad de la educación obligatoria hasta los 17 años. Nicaragua emitió regulaciones específicas para la cosecha de café del 2010-2011 que prohibía trabajar a los niños menores de 14 años, protegiendo a los adolescentes en edad legal de trabajar y garantizando salarios mínimos para los niños en edad de trabajar y a sus padres.<sup>82</sup>

El Salvador, Guatemala y Honduras abordaron los asuntos del trabajo infantil mediante el trabajo para aumentar la matrícula escolar y la introducción de programas para subsidiar a familias de bajos ingresos para evitar que los niños sean obligados a entrar a la fuerza laboral. Estos programas, administrados conjuntamente por los ministerios de trabajo y educación, implican becas, vales, y programas de sensibilización pública.<sup>83</sup> En Honduras este enfoque produjo un aumento del 13,9 por ciento en la matrícula escolar y un descenso medido del 2,3 por ciento en el número de niños que trabajan.<sup>84</sup> Del mismo modo, la República Dominicana ha ampliado el acceso a la educación básica a través de su programa "Solidaridad", el cual incluye un programa de transferencia condicional de efectivo que ayuda a las familias de los niños pobres a través de la provisión de fondos y requiere que los padres protejan a sus niños de las peores formas de trabajo infantil.<sup>85</sup> Costa Rica implementó el programa nacional de transferencia condicional de dinero en efectivo llamado "Avancemos", que incentiva a familias de bajos ingresos mantener a sus hijos en la escuela y fuera de la explotación laboral.<sup>86</sup> Desde 2005, el Gobierno de Guatemala ha operado programas educativos como Escuelas Abiertas que proporcionan oportunidades educativas a miles de niños vulnerables. También se llevó a cabo un programa para reducir el uso del trabajo infantil en la industria pirotécnica de Guatemala. El Gobierno de El Salvador ha mejorado el acceso a la educación mediante la implementación de modelos educativos alternativos y el otorgamiento de becas, comidas, libros de texto y uniformes a los niños escolares. El Gobierno de Nicaragua ha apoyado el "Plan Cosecha del Café" que tiene como objetivo ayudar a los niños cuyos padres trabajan en la cosecha del café y mejorar las oportunidades educativas para los niños en las plantaciones de café.<sup>87</sup>

<sup>81</sup>Véase *Informe de Verificación* (julio de 2010), Págs. 21-22 (CR), 55-56 (GU), 73-74 (NI).

<sup>82</sup>Los hallazgos de 2010 sobre las peores formas de *Trabajo Infantil de La Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos*, [En lo sucesivo *Informe TDA*], Págs. 327 (GU), 257 (ES), 553 (NI), disponible de <http://www.dol.gov/ilab/programs/ocft/PDF/2010TDA.pdf>.

<sup>83</sup>*Informe de Verificación* (julio de 2009), Págs. 43-44 (ES), 55 (GU), 64 (HN).<sup>84</sup>

<sup>84</sup>*Ibid.*, Pág. 64.

<sup>85</sup>Gobierno de la República Dominicana, Comunicación escrita de 2011, 14.

<sup>86</sup>Embajada de los Estados Unidos en San José, *presentación de informes, 10 de diciembre 2010*. Véase también Embajada de los Estados Unidos en San José, *presentación de informes, 29 de enero 2009*. Véase también Gobierno de Costa Rica, *Programa Avancemos*, [Citado el 02 de noviembre 2011]; disponible de [http://www.imas.go.cr/prog\\_soc/beneficios\\_ind/ps-avancemos.html](http://www.imas.go.cr/prog_soc/beneficios_ind/ps-avancemos.html).

La Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y la Trata Humana (OCFT) del Departamento de Trabajo ha apoyado proyectos regionales o nacionales para contribuir a los esfuerzos de todos los países del DR-CAFTA destinados a eliminar las peores formas de trabajo infantil. Actualmente, El Salvador, Guatemala y Nicaragua están participando en proyectos financiados por el Departamento de Trabajo para reducir el trabajo infantil.<sup>88</sup>

### *Áreas para mejorar*

Siguen existiendo problemas importantes en materia de trabajo infantil en toda la región, incluyendo la falta de recursos para abordar el trabajo infantil, la aplicación limitada de las leyes relativas al trabajo infantil, la lenta implementación de las hojas de ruta y el alcance limitado de los programas sociales para reducir el trabajo infantil.

Por ejemplo, en la República Dominicana, los funcionarios sistemáticamente omiten imponer sanciones a los empleadores que utilizan mano de obra infantil ilegal.<sup>89</sup> En Costa Rica, la presión presupuestaria ha llevado a una disminución de los recursos ministeriales y los funcionarios asignados a esta cuestión.<sup>90</sup>

Más información sobre los esfuerzos del gobierno y los programas sociales para eliminar las peores formas de trabajo infantil se pueden encontrar en los capítulos de los países en *las Conclusiones del Departamento de Trabajo de 2010 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil*.<sup>91</sup>

### **Promover una cultura de cumplimiento**

Los programas en la categoría del Libro Blanco, "la promoción de una cultura de cumplimiento" se han centrado en aumentar la concientización de la sociedad civil y su capacidad de abogar por los derechos laborales. Si tienen éxito, se incrementarán el cumplimiento voluntario de los empleadores de las normas laborales y la capacidad de los trabajadores para presionar por el cumplimiento de sus derechos legales.

De acuerdo con el *Informe de Verificación*, Costa Rica, la República Dominicana, El Salvador, Guatemala y Nicaragua han puesto en marcha campañas de sensibilización sobre diversas leyes laborales y asuntos, utilizando la radio, la televisión, discursantes públicos y material impreso.<sup>92</sup> Además, un proyecto financiado por el Gobierno de los Estados Unidos, que trabajó con los Ministerios de Trabajo, ha producido y

---

<sup>87</sup> Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (OIT-IPEC), de la Organización Internacional del Trabajo

*Síntesis: Diagnóstico de situación del trabajo infantil y sus peores formas en Nicaragua*, 2009, pág. 19. Véase también La Comisión de Expertos de la OIT, *Direct Request, Worst Forms of Child Labor Convention, 1999 (No. 182) Nicaragua (ratificación: 2000)*, [En línea] 2009 [citado el 02 de noviembre 2011], disponible en <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0440&year=2009&type=R&conv=C182&lang=EN>.

<sup>88</sup> Favor de ver el anexo A, o <http://www.dol.gov/ilab/map/countries/map-cont.htm> para obtener más información acerca de los proyectos para erradicar el trabajo infantil apoyados por La Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzoso y la Trata Humana (OCFT) del Departamento de Trabajo.

<sup>89</sup> *Informe de Verificación* (julio de 2010), Págs. 32-33; *Informe TDA*, Págs. 231-235.

<sup>90</sup> *Informe de Verificación* (julio de 2010), pág. 119.

<sup>91</sup> Véase *Informe TDA*.

<sup>92</sup> El proyecto "Cumple y Gana" financiado por el Gobierno de los Estados Unidos, informa de su apoyo a campañas de sensibilización del público en los seis países del DR-CAFTA.

distribuido más de 3,5 millones de productos educativos sobre los derechos laborales en toda la región. Estos incluyeron manuales, guías, publicaciones sobre los derechos laborales en los convenios de la OIT, las publicaciones de la legislación laboral, señales de tráfico, señales de paradas de autobuses, carteles, calendarios, folletos y CDs. (Véase Anexo E para conocer más detalles sobre el número de materiales impresos producidos.) Además, se ha desarrollado un sitio Web con información sobre las leyes laborales de cada país y con las preguntas más frecuentes que están disponibles para los trabajadores y los empleadores. El sitio, *ley laboral.com*, ha recibido 9.088.528 visitas desde su lanzamiento en febrero de 2005.<sup>93</sup>

En todos los países del DR-CAFTA, los programas han fomentado la participación tripartita (gobiernos, sindicatos y empleadores) en el cumplimiento de los objetivos del Libro Blanco.<sup>94</sup> Estos programas implican a estas partes interesadas en la discusión sobre las maneras de abordar estos problemas desafiantes. Esto ha dado lugar a la reciente aprobación de nuevas fórmulas para ajustar los salarios mínimos nacionales por el Consejo Económico y Social tripartito en Honduras y el Consejo Nacional de Salarios tripartito en Costa Rica. Estos nuevos mecanismos añaden mejoras en los salarios a partir de los aumentos de productividad, no sólo para efectos de ajuste ante precios más altos.<sup>95</sup> Particularmente, en Honduras, donde la negociación del salario mínimo históricamente ha sido un tema político difícil, que a menudo se desencadena en huelgas y protestas; el poder llegar a un acuerdo tripartito sobre el ajuste del salario representa un importante paso adelante. En Nicaragua, la creación de un Consejo Nacional del Trabajo, integrada por sindicatos nacionales, fue autorizada por ley en 2005, y comenzó a reunirse en 2010.<sup>96</sup> Adicionalmente, el sector de la confección de prendas de vestir nicaragüense tiene una organización tripartita activa y representativa que adelanta los proyectos específicos al sector. En particular, este diálogo tripartito ha trabajado con el Programa de Mejor Trabajo (Better Work) de la OIT para lanzar *Mejor Trabajo Nicaragua*. (Véase Anexo F para obtener una descripción del programa Mejor Trabajo).

Los proyectos también han brindado capacitación directa sobre los derechos laborales para los empleadores y los trabajadores. Costa Rica, la República Dominicana, Guatemala y Honduras han llevado a cabo diversos programas nacionales descritos en los *Informes de Verificación* semestrales.<sup>97</sup> Durante 2011, los esfuerzos sindicales para desarrollar capacidad directamente alcanzaron por lo menos 6.100 trabajadores de la región, con la afiliación de nuevos miembros, incluidos los trabajadores informales en sectores que tradicionalmente no alcanzados, como la construcción, vendedores ambulantes, y el trabajo doméstico. Los socios locales también utilizaron la capacitación y orientación recibida para negociar acuerdos de negociación colectiva con éxito; en un caso, negociaron un aumento salarial del 30 por ciento. Además, los socios pudieron negociar la reducción de las multas, y ganar la reintegración de los trabajadores despedidos por actividades sindicales tanto como el cumplimiento de las indemnizaciones y los beneficios legalmente obligatorios durante los despidos de la fábrica.

Otros proyectos funcionaron con los sindicatos, trabajadores agrícolas, y otras organizaciones para capacitar a los trabajadores y sus organizaciones en los convenios de la OIT, las legislaciones

<sup>93</sup> *Ley Laboral*, [Http: //www.leylaboral.com](http://www.leylaboral.com), revisado el 22 de noviembre de 2011.

<sup>94</sup> *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), Págs. 12 (CR), 25 (DR), 35 (ES), 47 (GU), 60 (HN), 69 (NI).<sup>95</sup> Correo electrónico de Ana Aslan, Asesor Técnico Principal, Diálogo Social de la OIT, 16 de noviembre de 2011.

<sup>96</sup> *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), pág. 326. En 2010, se adoptaron medidas importantes para establecer el Consejo Nacional del Trabajo después de un retraso considerable para seguir adelante con los planes más amplios previstos en 2005. Después de varias reuniones en 2010, la agenda del Consejo se aprobó en diciembre de 2010.

<sup>97</sup> El proyecto "Cumple y Gana" financiado por el Gobierno de los Estados Unidos, informa haber apoyado a numerosos talleres y programas de capacitación en los seis países del DR-CAFTA.

laborales, y cómo presentar una queja legal. Más de 96.000 trabajadores han recibido consultas legales gratuitas y confidenciales para comprender sus derechos mejor.<sup>98</sup> De ellos, al menos 42.000 trabajadores han presentado casos debidamente preparados ante la apropiada agencia del gobierno, con una representación legal adecuada para reclamar sus derechos.<sup>99</sup>

Varios proyectos llevados a cabo con los empresarios para fortalecer su Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Por ejemplo, Costa Rica desarrolló una política pública en materia de responsabilidad social corporativa que se validó con el Ministerio de Trabajo y representantes de la sociedad civil.<sup>100</sup> El Salvador ha desarrollado un comité de RSE a través de la Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), que ha puesto en marcha un programa de seguimiento de la RSE en 58 empresas (INDICARSE) y preparó un plan estratégico para desarrollar y difundir estrategias de RSE en todo el sector privado.<sup>101</sup>

Algunos programas de RSE y de divulgación de los empleadores han documentado cambios positivos. Por ejemplo, en Costa Rica, un proyecto de demostración centrado en mejorar el almacenamiento y uso de agroquímicos ayudó a aproximadamente 600 pequeños agricultores a que mejoraran la seguridad de los trabajadores y de la familia. Los agricultores iniciaron prácticas tales como la separación de los alimentos de los productos agroquímicos en las zonas de almacenamiento; ducharse después de la aplicación de agroquímicos, y lavar la ropa de trabajo en forma separada de la ropa personal durante los tiempos de aplicación. Los proyectos también han utilizado estudios de casos específicos para participar a empleadores en los programas de educación ejecutiva, ya través de publicaciones regionales.

### *Áreas para mejorar*

El desarrollo de una cultura de cumplimiento es una meta difícil de medir. Tres pilares deben estar en su lugar: el gobierno debe tomar medidas eficaces de aplicación, los trabajadores deben identificar violaciones y buscar remediación, y los empleadores deben cumplir con la ley. Mientras que las secciones anteriores han identificado áreas en las que se ha logrado progreso, sino que también identifican las áreas donde los problemas persisten. Los Gobiernos del DR-CAFTA, en colaboración con los socios tripartitos, deben continuar su compromiso de mejorar en todas las categorías del Libro Blanco para desarrollar la deseada "cultura de cumplimiento".

---

<sup>98</sup> *Todos y Todas Trabajamos* (31 de julio 2001), "Informe del Progreso Técnico datos del Plan de monitoreo del desempeño (PMP) Tabla de Seguimiento", "Indicadores de USAID CAFTA" (31 mar 2011); *Proyecto Campo a Campo* "Tabla de Resumen de los Indicadores de Desempeño, año fiscal 2011" (31 oct. 2011).

<sup>99</sup> *Todos y Todas Trabajamos* (31 de julio 2001), "Informe del Progreso Técnico datos del Plan de monitoreo del desempeño (PMP) Tabla de Seguimiento"; *Proyecto Campo a Campo* "Tabla de Resumen de los Indicadores de Desempeño, año fiscal 2011" (31 Oct. 2011).

<sup>100</sup> *Informe de Verificación* (julio de 2010), Págs. 126, 129.

<sup>101</sup> *Informe de Verificación* (Diciembre de 2010), pág. 207.

### **III. Recomendaciones sobre cómo el gobierno de los Estados Unidos puede facilitar la implementación del Libro Blanco**

En el desarrollo de programas de apoyo a las recomendaciones del Libro Blanco en virtud del Mecanismo de Cooperación Laboral y el Desarrollo de Capacidades del DR-CAFTA (Anexo 16.5), varios factores son importantes, como el desarrollo económico de un país, la voluntad política de un gobierno, el contexto para la sostenibilidad, y la coordinación de los programas. Los programas actuales del Gobierno de los Estados Unidos intentan incorporar estas cuestiones a través de una variedad de mecanismos.

Por ejemplo, el gobierno de los Estados Unidos celebró diversas reuniones con las contrapartes de los países en el desarrollo de proyectos de asistencia técnica y durante su implementación. Se han llevado a cabo visitas de diseño o de alcance para evaluar la viabilidad del proyecto. Se han convocado reuniones de coordinación con los donantes por los funcionarios del trabajo de las embajadas de los Estados Unidos en varios países del DR-CAFTA, como Nicaragua y Costa Rica, para tratar de facilitar el intercambio de información y el aprovechamiento de los recursos del proyecto y las estrategias.<sup>102</sup> Por otra parte, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) periódicamente lleva a cabo el seguimiento y evaluación de sus proyectos para asegurar su efectiva implementación. El gobierno de los Estados Unidos continuará buscando maneras de participar con nuestros países y las partes interesadas del DR-CAFTA por medio de estos y otros mecanismos, teniendo a la vez, estos factores en consideración.

Uno de los retos para facilitar la implementación del Libro Blanco es la falta de medidas claras y objetivas de progreso. Mientras que las ediciones periódicas del *Informe de Verificación* proporcionan actualizaciones para cada país, señalando el progreso en el plan de trabajo de cada país, la información proporcionada no mide el impacto directamente y es a veces incompleta o inconsistente. Grandes sectores informales en los países del DR-CAFTA y las débiles infraestructuras del Ministerio de Trabajo limitan aún más la capacidad de monitorear el progreso. El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) ha ayudado a los ministerios de trabajo desarrollar sistemas de administración de casos que, si se mantienen en el tiempo, pueden ayudar a medir e informar sobre el progreso y los esfuerzos de la aplicación meta; sin embargo, aún queda trabajo por hacer para desarrollar e implementar indicadores que pueden ser utilizados eficazmente en tal contexto.

Con el fin de fortalecer aún más las recomendaciones de este informe, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos se recurrió a su Comité Asesor Nacional para las Disposiciones Laborales de los Acuerdos de Libre Comercio de los Estados Unidos (NAC, por sus siglas en inglés).<sup>103</sup> El mandato del Comité Asesor Nacional para las Disposiciones Laborales de los Acuerdos de Libre Comercio de los Estados Unidos es proporcionarle asesoría al Secretario de Trabajo, a través de ILAB, sobre la implementación de todos los capítulos laborales de los Tratados de Libre Comercio de los Estados Unidos.<sup>104</sup> El Comité Asesor Nacional para las Disposiciones Laborales de los Acuerdos de Libre Comercio de los Estados Unidos se compone de doce miembros: cuatro en representación de la comunidad laboral, cuatro en representación de la comunidad empresarial, y cuatro en representación de la opinión pública. Estos miembros están bien situados para proporcionar orientación adicional y consejos acerca de cómo el gobierno de los Estados Unidos puede facilitar la implementación del Libro Blanco. En su reunión del 25 de agosto 2011, la NAC formó un subcomité

<sup>102</sup> *Informe de Management Systems International (MSI)*, pág. 11.

<sup>103</sup> Comité Asesor Nacional de Disposiciones Laborales de los Acuerdos de Libre Comercio de los Estados Unidos, *Federal Register (Gaceta del Gobierno Federal de los Estados Unidos)* 76, no. 48, 13436 (11 de marzo de 2011), disponible de <http://www.mspb.gov/netsearch/viewdocs.aspx?docnumber=585141&version=586894&application=ACR> *OBAT*.

<sup>104</sup> *Ibid.*

para elaborar recomendaciones sobre cómo el gobierno de los Estados Unidos puede facilitar la implementación del Libro Blanco. Las recomendaciones de ese subcomité fueron aprobadas por el comité en pleno, en su reunión del 13 de octubre de 2011, y se reproducen en su totalidad en el recuadro de texto 1.

En sus recomendaciones, el Comité Asesor Nacional plantea varios aspectos que el Gobierno de los Estados Unidos debe abordar en el futuro. Estos incluyen la identificación de medidas claras de progreso que se pueden comparar con los indicadores de referencia, especialmente en las zonas donde se dispone de datos, y que el Gobierno de los Estados Unidos debe apoyar la recolección adicional de otros datos. También señalan que estos indicadores de progreso deben situarse en el contexto de un marco de desarrollo para la región. Esto ayudará a identificar las "mejores prácticas" que se pueden aplicar a otros países del DR-CAFTA.

Este informe ha identificado las áreas de mejora para cada uno de los objetivos del Libro Blanco. En la mayoría de los casos, las evaluaciones externas realizadas en los programas de asistencia técnica del DR-CAFTA señalaron varios proyectos o programas que pueden haber ayudado a trabajadores individuales, organizaciones o empresas; sin embargo, está claro que hay una falta de evidencia sólida sobre la cual evaluar la efectividad de lograr los objetivos del Libro Blanco a largo plazo de manera sostenible. Dado el tamaño de los problemas y las reformas institucionales necesarias, serán necesarios esfuerzos renovados para abordar no sólo las soluciones a corto plazo, sino una mejorada y transparente forma de comunicar la información relacionada con los objetivos del Libro Blanco y reformas duraderas que serán manejables, medibles y sostenibles.

Otra recomendación útil del Comité Asesor Nacional para las Disposiciones Laborales de los Acuerdos de Libre Comercio de los Estados Unidos es que el Gobierno de los Estados Unidos debe para tratar de mejorar la apropiación y responsabilidad del DR-CAFTA de la plena implementación de sus objetivos del Libro Blanco. Señalan que en apoyar a los esfuerzos de los países del DR-CAFTA, el Gobierno de los Estados Unidos necesita mejorar la coordinación de sus esfuerzos de asistencia técnica entre las entidades de financiamiento del Gobierno de los Estados Unidos. Los esfuerzos para abordar a estas recomendaciones se han señalado anteriormente, y el Gobierno de los Estados Unidos apoya los esfuerzos continuados para coordinar y participar durante la elaboración y ejecución de sus programas.

## **Recuadro de texto 1: Recomendaciones del Comité Asesor Nacional para las Disposiciones Laborales de los Acuerdos de Libre Comercio de los Estados Unidos**

### **Visión general**

Desde la publicación del Libro Blanco, el Gobierno de los Estados Unidos ha trabajado en estrecha colaboración con los gobiernos del DR-CAFTA para facilitar el progreso hacia los objetivos del Libro Blanco. Aproximadamente US\$136,33 millones se han gastado en seis áreas del Libro Blanco. Como se reconoce en el Primer Informe Semestral del 14 de enero 2009 que se presentó al Congreso, los proyectos continuados han abordado con éxito a decenas de miles de niños para retirarlos de las peores formas de trabajo infantil y evitar que sean víctimas de ello, han mejorado la capacidad de los ministerios de trabajo para dar seguimiento a y abordar casos, y han progresado hacia la facilitación de una cultura de cumplimiento entre los países del DR-CAFTA. Por otra parte, los gobiernos han cumplido muchos de los objetivos legislativos de la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Sin embargo, los informes de verificación de la OIT relativos a la implementación del Libro Blanco y otras evaluaciones sugieren que su plena implementación sigue siendo difícil de lograr (El "Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco" de la OIT, la más reciente de febrero 2010 a julio 2010 y el Informe de Evaluación del Desarrollo de Capacidades del DR-CAFTA del 09 de agosto 2011). Las preocupaciones sobre la implementación de la legislación laboral (incluida la de libertad de asociación) siguen siendo especialmente relevantes. A medida que la ola inicial de financiamiento caduca, y las expectativas de futuro financiamiento se reducen, es cada vez más importante aumentar la eficiencia y la eficacia de los fondos del programa.

La secretaria de Trabajo de los Estados Unidos, Hilda Solís, recientemente restableció la carta de los miembros designados para el Comité Asesor Nacional de Disposiciones Laborales de los Acuerdos de Libre Comercio de los Estados Unidos. En su primera reunión en agosto, el comité decidió dedicar algún tiempo a la generación de "recomendaciones sobre cómo el gobierno de los Estados Unidos pudiera facilitar la plena implementación de las recomendaciones contenidas en el Libro Blanco", como le exige el Congreso al Departamento de Trabajo (19 U.S.C. § 4111: US Code – Section 4111: Informes y reuniones periódicos sobre las obligaciones laborales y las disposiciones para el desarrollo de capacidad). Las recomendaciones del comité cubren tanto el "panorama general" de los asuntos, así como algunas recomendaciones específicas para el programa y se presentan a continuación en más o menos ese orden.

### **A. El progreso en un contexto más amplio del desarrollo: teoría, puntos de referencia e indicadores**

El aumento del cumplimiento de las normas laborales a través de los acuerdos comerciales es una meta que es quizás mejor evaluada dentro de una visión más amplia del desarrollo. Como una preocupación a largo plazo, es importante situar el progreso y la evaluación en el contexto de un marco de desarrollo. Uno de los primeros pasos para poder alcanzar este objetivo en el contexto del Libro Blanco es tratar de identificar medidas claras de progreso que se pueden comparar con los indicadores de referencia. El Comité reconoce el trabajo actual y el anterior realizado por el Departamento de Trabajo y reconoce la dificultad de producir las medidas para varias de las áreas clave de las recomendaciones del Libro Blanco. Para las otras que pueden ser más fáciles de medir, como la incidencia del trabajo infantil, los casos laborales, y la capacidad interna (como el número de horas dedicadas a vigilar las violaciones a la legislación laboral), sin embargo, el comité respalda el uso de los datos disponibles, y el apoyo a la recopilación de datos adicionales, que podrían ayudar a evaluar los objetivos específicos del Libro Blanco y su efecto potencialmente más amplio sobre el resto de la sociedad. Al tener éxito, estos indicadores deben ayudar a identificar las "mejores prácticas" que se pueden aplicar a otros países miembros.

### **B. Fomentar Agencias Nacionales y la Voluntad Política**

El Gobierno de los Estados Unidos ha trabajado estrechamente y en colaboración con los gobiernos de la región como parte del proceso de implementación de las recomendaciones del Libro Blanco. El comité considera que los países del DR-CAFTA necesitan mantener la responsabilidad de las recomendaciones del Libro Blanco y que cada país debe ser responsable de la plena implementación de las recomendaciones para su país. Parece que existe una clara necesidad del apoyo del Gobierno de los Estados Unidos para una mejor coordinación de las recomendaciones del Libro Blanco, con base en las necesidades y prioridades del país, y centradas en el desarrollo de las instituciones y procesos necesarios para ayudar a cada país efectivamente implementar su legislación laboral nacional y hacer que se cumpla de manera consistente. Si bien cada país ha establecido un plan de trabajo e identificado las prioridades, el comité recomienda que los representantes nacionales debieran desempeñar un papel más activo en el diseño de proyectos y la selección de las organizaciones ejecutoras.

Dicha representación podría empezar con, y obtener asistencia de un comité nacional (para cada país del DR-CAFTA) que sigue la estructura tripartita empleada por el Programa "Mejor Trabajo" de la Corporación Financiera Internacional de la OIT. Dicho comité deberá contar con representantes del gobierno, sector privado y de las organizaciones de trabajadores (incluida la representación de la sociedad civil) y podría ser convocado por el Departamento de Estado. Estos comités deberían aumentar la eficacia del diseño e implementación de los programas mediante el reconocimiento de los vínculos entre las áreas prioritarias del Libro Blanco. Una forma específica de aumentar dicha inclusión sería apoyar las "visitas de diseño" antes de finalizar la solicitud de propuestas. Estas visitas han funcionado en el pasado, y podrían continuar siendo un medio eficaz para aumentar la participación de las partes interesadas.

Un papel más importante para los países socios en el diseño de proyectos debe tener tres beneficios clave. En primer lugar, aumentaría el sentido de agente gestor de cada país y por lo tanto tendría un efecto positivo en la voluntad política. En segundo lugar, debería aumentar la eficacia de los programas apoyados por los Estados Unidos si los representantes de los países tienen más información acerca de los obstáculos relevantes al logro de los objetivos del Libro Blanco y puede contribuir al desarrollo de indicadores de progreso específicos al país. En tercer lugar, ayudaría a reducir la redundancia en todos los programas apoyados por el Gobierno de los Estados Unidos dado que el representante del país sería una persona de contacto para la selección del programa. La calidad de agente gestor, la eficacia y la redundancia reducida son cada vez más importantes a medida que se disminuye el financiamiento disponible para los programas

Las preocupaciones sobre el compromiso político en los países del DR-CAFTA continúan surgiendo con respecto a los objetivos del Libro Blanco. Como mínimo, el Gobierno de los Estados Unidos podría considerar retener la asistencia técnica si no tiene suficientes pruebas de voluntad política (según lo medido por las asignaciones presupuestarias u otras métricas manejables). Si bien no es necesariamente prescriptivo, el comité reconoce que la voluntad política es una condición necesaria para el progreso hacia los objetivos del Libro Blanco, lo que implica que la expectativa razonable de éxito del financiamiento del programa se disminuye en gran medida donde la voluntad política es insuficiente.

### **C. Sostenibilidad**

Como se reconoció en el Primer Informe Semestral del 14 de enero, 2009 que se presentó al Congreso, los gobiernos del DR-CAFTA también han logrado progresar hacia la redacción y promulgación y la reforma de la legislación laboral para que las leyes laborales estén en línea con los objetivos identificados en el Libro Blanco. Los informes de evaluación y el sentimiento popular incluyen preocupaciones sobre la sostenibilidad del programa. Muchos programas que se han financiado y llevado a cabo con el objetivo de promover los objetivos del Libro Blanco pueden no tener ningún efecto duradero a menos que explícitamente contengan disposiciones para el fomento de la sostenibilidad. Los obstáculos a la sostenibilidad son la falta de tiempo para implementar la intervención, los cambios en el personal del gobierno, la falta de voluntad institucional (o presupuesto) y la creación de nuevas estructuras o servicios sin una fuente de financiamiento sostenible (Tomado de la evaluación del desarrollo de capacidad del trabajo del DR-CAFTA, pág. 36). A medida que la ola actual de financiamiento se va disminuyendo, el comité recomienda enfatizar la importancia de tomar medidas para fomentar la sostenibilidad de los programas actuales. Además, el comité recomienda que se le de a la sostenibilidad un estado de prioridad en los criterios para el financiamiento de los programas futuros de acuerdo con el razonamiento de que el financiamiento de un programa a corto plazo sin ningún impacto permanente es un uso ineficiente de los escasos fondos. Una forma específica de apoyar a la sostenibilidad sería apoyar a los programas que fortalezcan la capacidad de las partes interesadas.

### **D. Coordinación e Integración del Gobierno de los Estados Unidos**

Tanto la Evaluación del Desarrollo de Capacidad del Trabajo del DR-CAFTA y los miembros del Comité expresaron su preocupación sobre la forma fracturada en que se asignan los fondos del programa (a través del Departamento de Estado y con base en el tema y área). Sin dejar de reconocer algunos puntos fuertes de este enfoque, el comité recomienda explorar la posibilidad de ampliar la asignación de la toma de decisiones a un grupo de trabajo conjunto con representantes de USAID, Trabajo y Estado. Dicho grupo de trabajo debería incluir a expertos que están afuera de estos organismos para fortalecer la cooperación y la eficacia del programa. Este enfoque tendría las ventajas de reducir la redundancia de esfuerzos del programa, el posible establecimiento de criterios compartidos (para la selección y evaluación de programas) y, posiblemente, una asignación más eficiente de la cartera completa del talento de cada agencia con base en una información completa.

### **E. Preocupaciones Específicas a corto plazo**

El Informe de Verificación de la OIT consiste en una revisión periódica del progreso logrado hacia los objetivos del Libro Blanco e incluye sugerencias específicas por país y área temática que representan los "próximos pasos" inmediatos para resolver asuntos específicos. El Comité reconoce y apoya estas recomendaciones a "corto plazo" como pasos importantes para avanzar hacia los objetivos del Libro Blanco. Sin embargo, el Comité reitera que abordar a las preocupaciones de largo plazo y mediano plazo anteriores es muy importante para poder lograr mejoras a largo plazo mejoras en las condiciones laborales en los países del DR-CAFTA.

#### **IV. Resumen de los comentarios públicos recibidos en respuesta al aviso del Departamento de Trabajo en el Federal Register (Gaceta del Gobierno Federal de los Estados Unidos)**

En esta sección se resumen las observaciones presentadas en respuesta a la notificación en el *Federal Register (Gaceta del Gobierno Federal de los Estados Unidos)* del Departamento de Trabajo con fecha 13 de abril 2011,<sup>105</sup> en que se pidió comentarios sobre los esfuerzos del desarrollo de capacidad de trabajo realizados en virtud del Capítulo Laboral y el Anexo 16.5 del DR-CAFTA y el Libro Blanco. Como se señaló anteriormente, estos comentarios fueron solicitados para cumplir con el requisito de que el Presidente establezca un mecanismo para solicitar comentarios públicos sobre los asuntos que se describen en la Sección 403(a) (4) de la Ley de Implementación del DR-CAFTA.<sup>106</sup> El aviso otorgó un período de 37 días para presentar comentarios y sugerencias por escrito, y cerró el 20 de mayo de 2011.

Durante ese período, ILAB recibió observaciones de dos partes interesadas: La Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) de El Salvador y el Comité de Coordinación de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) de Guatemala. ANEP proporcionó una hoja de cálculo de Excel con una lista de actividades en diferentes categorías del Libro Blanco. La lista incluía el tema, la fecha, la descripción de las actividades, los resultados, los participantes y patrocinadores para siete actividades en la categoría de la libertad de asociación, ocho en las peores formas de trabajo infantil y 14 bajo una cultura de cumplimiento. La hoja de cálculo también proporcionó una lista de 15 proyectos cofinanciados por la OIT y la Industria Azucarera. CACIF presentó un documento de 21 páginas con anexos, que se resumen a continuación.<sup>107</sup>

##### **Comentarios del CACIF:**

Primeramente, CACIF describe la historia del conflicto violento en Guatemala y cómo esto ha contribuido de manera significativa a la desconfianza entre los trabajadores y los empleadores. Según el CACIF, las ideologías polarizantes de la violencia extrema derecha y de la izquierda y la violencia concomitante que ha surgido de su discordia han llevado a muchos guatemaltecos a desconfiar de las instituciones gubernamentales. CACIF sugiere que la violencia contra los sindicalistas en Guatemala es parte de un problema sistémico de la violencia y el crimen organizado en toda la sociedad guatemalteca. Citan las limitaciones significativas de recursos del Gobierno de Guatemala como un impedimento en su capacidad para hacer cumplir las leyes en general, siendo la legislación laboral únicamente un subconjunto de las mismas. Además, el CACIF describe la panoplia de otros problemas que enfrenta el país, como es la inseguridad, el narcotráfico, una economía informal importante, divisiones sociales históricas y la falta general de recursos financieros y capacidad tecnológica del gobierno. Sin embargo, sostienen que las condiciones laborales han mejorado notablemente en los últimos 10 años, especialmente en el nivel del compromiso con los programas que promueven la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y los programas auto-iniciados para promover el cumplimiento de la legislación laboral.

<sup>105</sup> 76 Fed. Reg. 20713 (13 de abril de 2011).

<sup>106</sup> 19 U.S.C. 4111(a) (4).

<sup>107</sup> Para acceder a todos comentarios del ANEP y CACIF presentadas en respuesta al *aviso* del Federal Register (Gaceta del Gobierno Federal de los Estados Unidos), Véase U.S. eRulemaking Program Management Office, Docket Folder Summary, *Request for Comments on Labor Capacity-Building Efforts Under the Dominican Republic-Central America-United States Free Trade Agreement* ; Disponible de <http://www.regulations.gov#!docketDetail;dt=FR+PR+N+O+SR+PS;rpp+=10;po=0;D=DOL-2011-0005>.

Según el CACIF, se han desarrollado las oportunidades para el diálogo tripartito en Guatemala. Una de esas oportunidades es la propuesta de crear un consejo económico y social, que contribuiría a reforzar más el diálogo social e incluiría un representante de la Unión Guatemalteca de Trabajadores (UGT).

Seguidamente el CACIF sugiere varias razones como causas del bajo nivel de sindicalización en Guatemala. Según el CACIF, tales explicaciones incluyen la adhesión de ciertos empleadores y sindicatos a las viejas creencias y formas de hacer negocios y la incapacidad de los sindicatos para modernizarse. Ellos proponen que esta última circunstancia contribuye a la percepción del público de los sindicatos como fuerzas destructivas. CACIF se compromete a un apoyo permanente a la legislación laboral y el diálogo.

El CACIF también responde a las alegaciones estadounidenses de que los inspectores del trabajo no llevan a cabo las inspecciones, y señaló que los inspectores tienen todo el apoyo y el estímulo del sector privado formal. Citan los esfuerzos de la Comisión de la Industria de Vestuario y Textiles (VESTEX)<sup>108</sup> para garantizar el cumplimiento de la ley y denunciar cualquier incumplimiento a las autoridades. En el sector agrícola y otras áreas remotas, el CACIF describe su compromiso de conceder el acceso a los inspectores de trabajo al tiempo que reconoce que algunos problemas no se han abordado. Estos problemas son la falta de fondos suficientes para llevar a cabo inspecciones en las zonas remotas y la existencia de la corrupción y el soborno por parte de algunos inspectores del trabajo. El CACIF señala a dicha corrupción como una de las razones que los Estados Unidos no debe solicitar que los inspectores tengan la capacidad de sancionar. El CACIF señala que está dispuesto a trabajar con el gobierno en este asunto, y de seguir proporcionando cursos de capacitación para los inspectores del trabajo.

Después el CACIF se refiere a la sugerencia de los Estados Unidos de que las empresas que exportan en virtud del Decreto Presidencial 29-89 deben perder su estatus de exención de impuestos cuando se encuentran en violación de la legislación laboral. Señalan que la mayoría de las empresas están cumpliendo con la ley, y donde se han producido violaciones, se están abordando a través del sistema jurídico guatemalteco. El CACIF afirma que, si bien la adjudicación de violaciones de la legislación laboral puede ser un proceso largo, esta es una realidad que afecta a la justicia guatemalteca en general. Señalan que este año, el Gobierno de Guatemala les eliminó el estatus de exención de impuestos a dos empresas debido a violaciones de la legislación laboral. Desde la perspectiva del CACIF, estas acciones parecían arbitrarias y expresó su preocupación de que los derechos de los ciudadanos pueden ser socavados para a mostrar mayor aplicación de la legislación laboral. Como alternativa, el CACIF indica que ha presentado al Gobierno y a los sindicatos una propuesta sobre cómo hacer más efectiva la aplicación de los beneficios fiscales y expresan su voluntad de trabajar para encontrar una solución.

---

<sup>108</sup> Según su sitio web, la Comisión de la Industria de Vestuario y Textiles (VESTEX) forma parte de la Asociación Guatemalteca de Exportadores (AGEXPRONT), que promueve el crecimiento de las exportaciones competitivas para sostener el desarrollo económico y social de Guatemala. VESTEX tiene como objetivo desarrollar y promover la industria de la confección y textil, ofreciendo asistencia técnica y capacitación, información y apoyo a la comercialización, promoción de exportaciones y el cabildeo, para establecer y mantener relaciones positivas con el gobierno y las instituciones internacionales. Sitio web de VESTEX [citado el 27 de octubre 2011], disponible de [http://www.vestex.com.gt/vx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=171&Itemid=115&lang=en](http://www.vestex.com.gt/vx/index.php?option=com_content&view=article&id=171&Itemid=115&lang=en).

El CACIF afirma que ha instado al Gobierno de Guatemala a que adopte las medidas necesarias para abordar las cuestiones planteadas durante las consultas laborales del DR-CAFTA. Si bien CACIF señala su historia pasada de criticar al Gobierno de Guatemala, cuando fuera necesario, también hacen hincapié en los esfuerzos del gobierno para mejorar las condiciones de los trabajadores y el diálogo social. Aunque el CACIF está de acuerdo con la mayoría de las recomendaciones de la OIT en el marco del Libro Blanco, sostienen que algunas recomendaciones, como la revisión del Código de Trabajo, se necesitarían una cantidad significativa de trabajo y la voluntad política de todas las partes interesadas.

Luego, el CACIF describe varios programas de RSE y los esfuerzos en curso en Guatemala, a través del Centro para la Responsabilidad Social Empresarial en Guatemala (CentraRSE)<sup>109</sup> y en diversos sectores económicos, tales como ropa, agricultura, café, azúcar, banano, y las industrias no exportadoras.

Por último, el CACIF destaca la importancia económica de los países del DR-CAFTA, teniendo en cuenta la cantidad de comercio entre los países, y su preocupación por el posible impacto negativo en las exportaciones como resultado de una escalada al arbitraje del conflicto laboral en curso en el marco del DR-CAFTA.

---

<sup>109</sup> Fundada en 2003, hoy CentraRSE es una organización con más de 100 empresas miembros asociadas que pertenecen a más de 20 sectores y subsectores del país. Representan alrededor del 30 por ciento del PIB de Guatemala y emplean a 150.000 familias, lo que es el más influyente y una de las coaliciones de empresas más importantes que promueven a la RSE. Sitio web de CentraRSE (sólo en español) [citado el 27 de octubre 2011], disponible de [http://www.centrase.org/main.php?id\\_area=2&idioma=ESP](http://www.centrase.org/main.php?id_area=2&idioma=ESP).

## **V. Conclusión**

El presente informe analiza el Capítulo 16 (Trabajo) del DR-CAFTA, los proyectos de asistencia técnica laboral y el progreso en relación con las recomendaciones del Libro Blanco. Pone de manifiesto algunas tendencias positivas e indica que aún queda mucho trabajo por hacer. Este informe proporciona información acerca de cómo el Gobierno de los Estados Unidos ha implementado el capítulo 16 (Laboral). Discute cómo el Gobierno de los Estados Unidos ha establecido a las instituciones, los procedimientos y puntos de contacto requeridos según lo dispuesto en el capítulo 16, que ofrece medios para la participación y diálogo entre las partes del DR-CAFTA, tanto como con la sociedad civil. El informe detalla cómo el Gobierno de los Estados Unidos recibió comunicaciones de la sociedad civil, investigó, informó y se comprometió con los Gobiernos de Costa Rica y Guatemala, y tomó la medida sin precedentes de plantear los problemas laborales de Guatemala en el marco del proceso de Consultas del Capítulo Laboral, en un intento de utilizar todos los mecanismos disponibles para encontrar una solución colaborativo. Señala que cuando el progreso continuó siendo difícil, el Gobierno de los Estados Unidos llevó los asuntos al Capítulo de Solución de Controversias del Tratado del DR-CAFTA. Esta es la primera vez que un gobierno haya recurrido a los procedimientos de resolución de controversias en virtud de un tratado de libre comercio para buscar el cumplimiento de las disposiciones laborales del Tratado Libre de Comercio. Estos esfuerzos reflejan el compromiso del gobierno de los Estados Unidos para asegurar que todas las Partes del DR-CAFTA cumplan con sus obligaciones en virtud del Capítulo Laboral.

Este informe también revela que el Gobierno de los Estados Unidos ha contribuido con importantes recursos para las actividades de desarrollo de capacidades laborales en la región del DR-CAFTA. Estos recursos proporcionaron el apoyo requerido a las instituciones públicas de los países del DR-CAFTA, así como a los empleadores y los trabajadores, lo que llevó a resultados como la mejora de las condiciones de trabajo y fortaleció a los organismos públicos. Sin embargo, en la mayoría de los países fundamentalmente no han alterado los problemas sistémicos que muchos trabajadores enfrentan cuando tratan de ejercer sus derechos, en particular sus derechos relacionados con la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga. Los desafíos enfrentados por los trabajadores varían de país a país, incluidas las diferencias en la aplicación, las infraestructuras y los sistemas judiciales. Este informe reconoce a esos países que han dedicado recursos y trató de avanzar en el apoyo a los derechos de los trabajadores y la aplicación de la legislación laboral y también señala los ámbitos donde queda mucho trabajo por hacer.

## **VI. Anexos**

**Anexo A:** Ley de Implementación del DR-CAFTA - Requisitos legislativos **Anexo B:**

Lista de los Proyectos de Asistencia Técnica del DR-CAFTA

**Anexo C:** Directrices de Procedimiento de la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) para las Comunicaciones

**Anexo D:** Declaración Conjunta de los Ministros de Trabajo de la región del DR-CAFTA, Reunión del Consejo de Asuntos Laborales, 21 de noviembre 2008

**Anexo E:** Visión general de Cumple y Gana productos impresos **Anexo F:** Visión general del programa Mejor Trabajo ("Better Work Program") de la OIT

## **Anexo A: Ley de Implementación del DR-CAFTA - Requisitos legislativos**

### **19 U.S.C. § 4111: US Code - Section Artículo 4111: Informes y reuniones periódicos sobre las obligaciones laborales y las disposiciones para el desarrollo de capacidad**

(a) Informes al Congreso

(1) En general

A más tardar al final del período de dos años empezando desde la fecha en que el Convenio entre en vigor, y a más tardar al final de cada período de dos años a partir de entonces durante el siguiente periodo de 14 años, el Presidente presentará un informe al Congreso sobre los progresos realizados por los países del DR-CAFTA en

- (A) la implementación del Capítulo Dieciséis y el Anexo 16.5 del Acuerdo; y**
- (B) la implementación del Libro Blanco.**

(2) Libro Blanco

En esta sección, el término "Libro Blanco" significa el informe de abril de 2005 del Informe del Grupo de Trabajo de los Viceministros Responsables de Comercio y Trabajo de los Países de América Central y la República Dominicana, titulado "La Dimensión Laboral en América Central y la República Dominicana Republic - Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades".

(3) El contenido de los informes

**Cada informe de en el marco del párrafo (1) deberá incluir lo siguiente:**

(A) **Una descripción del progreso logrado** por el Mecanismo de Cooperación Laboral y el Desarrollo de Capacidades establecido por el artículo 16.5 y el anexo 16.5 del Acuerdo, y el Consejo de Asuntos Laborales establecido por el artículo 16.4 del Acuerdo, en el logro de sus objetivos declarados, incluyendo una descripción de los proyectos de desarrollo de capacidad emprendidas, los fondos recibidos, y los resultados obtenidos, en cada país del DR-CAFTA.

(B) **Recomendaciones** de cómo los Estados Unidos puede facilitar la plena implementación de las recomendaciones contenidas en el Libro Blanco;

(C) **Una descripción trabajo realizado** por los países del DR-CAFTA con la Organización Internacional del Trabajo para implementar las recomendaciones contenidas en el Libro Blanco, y los esfuerzos de los países del DR-CAFTA con las organizaciones internacionales, a través del Mecanismo de Cooperación Laboral y el Desarrollo de Capacidades al que se refiere el subpárrafo (A), para avanzar en los compromisos comunes relacionados con asuntos laborales.

**(D) Un resumen de los comentarios recibidos del público sobre**

(i) los esfuerzos de desarrollo de capacidad por los Estados Unidos previstos en el artículo 16.5

y en el Anexo 16.5 del Acuerdo;

(ii) los esfuerzos de los Estados Unidos para facilitar la plena implementación de las recomendaciones del Libro Blanco; y

(iii) los esfuerzos realizados por los países del DR-CAFTA para dar cumplimiento al artículo

16,5 y el anexo 16,5 del Acuerdo y para implementar plenamente las recomendaciones del Libro Blanco, incluyendo el progreso logrado por los países del DR-CAFTA en conceder a los trabajadores los derechos internacionalmente reconocidos de los trabajadores a través de una mayor capacidad.

(4) **Solicitud de comentarios públicos**

El Presidente establecerá un mecanismo para solicitar comentarios públicos para efectos del párrafo (3) (D).

## **Anexo B: La lista de los Proyectos de Asistencia Técnica del DR-CAFTA**

### **Área 2 del Libro Blanco Fortalecer la capacidad de los Ministerios de Trabajo para hacer cumplir la legislación laboral, llevar a cabo inspecciones y resolver los conflictos laborales**

*(1.) Cumple y Gana II (AF05; \$4,49 millones; 2006-2009): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por la Fundación para la Paz y la Democracia, FUNPADEM: Este proyecto les proporcionó información sobre los derechos laborales a más de tres millones de trabajadores al transmitir 52 spots de radio, a razón de 1.800 veces por mes, la difusión de más de 3,3 millones de materiales informativos y la instalación de un sitio web innovador con información sobre la legislación laboral de los trabajadores y los empleadores, [www.leylaboral.com](http://www.leylaboral.com). Además, el proyecto capacitó a más de 10.000 funcionarios del ministerio, empleadores y trabajadores sobre la legislación laboral y los procedimientos, y elaboró manuales de inspección del trabajo y los sistemas electrónicos de administración de casos en cada uno de los países. El proyecto se basó en un proyecto financiado previamente por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Cumple y Gana I.*

*(2.) Cumple y Gana III para la Inspección (AF07-08; \$8,8 millones; 2008-2012): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por la Fundación para la Paz y la Democracia, FUNPADEM: Este proyecto ayuda a los Ministerios de Trabajo de los países del DR-CAFTA aprovechar al máximo los recursos mediante la orientación estratégica de sus actividades de inspección del trabajo con sectores específicos y / o tipos de violaciones de trabajo. El proyecto completó la instalación de sistemas electrónicos en los diversos organismos de inspección para ayudar en la administración de los casos y la recolección de datos. El proyecto también ha desarrollado protocolos de inspección, incluyendo las de la libertad de asociación y la negociación colectiva, que fueron validados por las organizaciones de trabajadores y las empresas y serán ampliamente utilizados por los inspectores a partir de 2011.*

*(3.) Modernización de los Ministerios de Trabajo (AF05-08, US \$ 3 millones, 2006-2009): Administrado por USAID, Implementado por SRA International: Este proyecto se desarrolló sistemas integrados de administración para ofrecer un mejor servicio a los trabajadores y los empleadores. El proyecto ayudó a desarrollar la infraestructura de tecnología de la información, capacitación y los centros de producción de medios de comunicación, proporcionó equipo de cómputo a los ministerios para apoyar los sistemas electrónicos clave, y facilitó un Centro Virtual Regional de Capacitación laboral que se conectará en red con los centros regionales de capacitación del Ministerio.*

*(4.) Todas y Todos Trabajamos: Establecer derechos de Centros de trabajo (AF06-07-09; \$6,4 millones; 2007-2012): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por Catholic Relief Services:*  
Este proyecto, implementado a través de los Centros locales de derechos de los trabajadores en cada país, ha proporcionado asistencia legal a 54.821 casos de derechos laborales y apoyó a los trabajadores en la presentación de casi 37.410 de esos casos a las autoridades laborales. Los Centros han llevado a cabo talleres educativos para 57.079 trabajadores y han capacitados a 418 instructores locales, que han llevado a cabo 211 cursos repetidos para continuar los servicios de extensión del proyecto más allá del financiamiento de los Estados Unidos. La campaña mediática ha utilizado la televisión, radio, volantes, y los quioscos para informar casi 7 millones de trabajadores acerca de sus derechos laborales.

---

<sup>1</sup> <http://www.ustr.gov/about-us/press-office/fact-sheets/2011/may/cafta-dr-labor-capacity-building>; También la Oficina de Trabajo Infantil, Trabajo Forzado, y el Tráfico Humano, Oficina de Asuntos Internacionales del Trabajo, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

(5.) *Fortalecimiento de los Sistemas de Servicio Civil para la inspección del trabajo (AF06, \$1,19 millones; 2007-2012): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por la Organización Internacional del Trabajo:* Este proyecto trabaja adentro del cuerpo de inspectores de los Ministerios de Trabajo de El Salvador, Guatemala y Honduras para mejorar la contratación y retención de personal calificado, experimentado y profesional. El proyecto ha creado módulos para capacitación en la materia de la inspección que se centran en los protocolos éticos y la unificación de los puestos de inspectores y las responsabilidades y se redactó un borrador de código de ética e integridad, que está en revisión y será finalizado en 2011.

(6.) *Asegurar beneficios en el sector formal: En colaboración con el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (AF07; 940.000 dólares; 2008-2011): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Implementado por Alexius International:* Este proyecto está diseñado para incrementar la consciencia en El Salvador sobre el sistema de seguridad social y aumentar la rendición de cuentas. El proyecto promueve un proceso transparente para los pagos de los empleadores al sistema de seguridad social, permitiéndoles a los trabajadores verificar, a través de mensaje de texto, la transferencia apropiada de las deducciones salariales a la agencia de seguridad social. Esto asegura que los trabajadores puedan recibir los beneficios de cuidado de salud a los que tienen derecho.

### **Área 3 del Libro Blanco El fortalecimiento de los sistemas judiciales de la legislación laboral**

(7.) *Capacitación en Justicia Laboral (AF05; \$2 millones; 2006-2008): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por la Organización Internacional del Trabajo:* Este programa de formación integral capacitó al personal judicial sobre las leyes laborales nacionales, la aplicación de las normas internacionales del trabajo, y el manejo adecuado de casos relacionados con asuntos laborales. Este programa capacitó a más de 600 profesionales del derecho en materia de normas internacionales del trabajo y llevaron a cabo cinco cursos sobre técnicas para la admisión de pruebas para los 140 jueces participantes.

(8.) *Fortalecimiento de la Justicia Laboral para el DR-CAFTA (AF05-07-08-09; \$12,14 millones; 2007-2012): Administrado por USAID, implementado por Management Sciences for Development:* Para abordar las ineficiencias en los sistemas judiciales y garantizar el cumplimiento y la previsibilidad legal, este proyecto fue diseñado para desarrollar la capacidad de los tribunales del trabajo y acelerar los casos de los tribunales laborales en los países del DR-CAFTA. Después de implementar tribunales laborales piloto, el programa está replicando el modelo en 68 tribunales laborales en toda la región. Se están simplificando procesos judiciales y diseñando e implementando sistemas electrónicos de administración de casos. Tribunales modelo con capacidad de audio / video ha sido creados para facilitar la capacitación de los profesionales del derecho y estudiantes de derecho en las técnicas orales. Programas de postgrado se han puesto en marcha en tres países. Observatorios virtuales de justicia laboral se han establecido en cada país como parte de un esfuerzo de monitoreo judicial por la sociedad civil en toda la región.

(9.) *Acceso de los ciudadanos a la Justicia Laboral para el DR-CAFTA (AF07-08-09; \$5.3 millones; 2008-2012): Administrado por USAID, implementado por Pact & the Inter-American Institute for Human Rights:* Este programa fue diseñado para facilitar el acceso a la justicia laboral, contribuir con la transparencia y la rendición de cuentas en el sistema de justicia laboral, y reducir la discriminación de género y otras formas de discriminación en la administración de la justicia laboral en los países del DR-CAFTA. El programa ha capacitado a 21 instituciones de la sociedad civil, a través de la región a fin de

proporcionar servicios legales en casos laborales y ha diseñado e instalado un sistema electrónico de administración de casos en cada clínica legal; y ha provisto subvenciones y capacitación en el ámbito del acceso a la justicia laboral a 10 instituciones de la sociedad civil. 500 empleados públicos han sido capacitados para detectar y reducir la discriminación laboral por razones de género, los trabajadores con VIH / SIDA, los trabajadores domésticos, los trabajadores con discapacidades físicas, y los trabajadores migrantes.

#### **Área 4 del Libro Blanco Protecciones contra la discriminación en el lugar de trabajo**

*(10.) Componente de Género de Cumple y Gana (AF05; \$1,98 millones; 2006-2009): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por la Fundación para la Paz y la Democracia: Oficinas especializadas en cuestiones relacionadas con el género fueron establecidas o mejoradas en los Ministerios de Trabajo del DR-CAFTA, lo que incluyó la capacitación, asistencia técnica y equipo para el personal. Los inspectores y mediadores laborales fueron capacitados en técnicas para detectar e investigar la discriminación de género en el lugar de trabajo, y más de 1.500 trabajadores fueron capacitados en materia de protección contra la discriminación de género y los derechos laborales a través de los programas "Capacitación de Instructores".*

*(11.) Proporcionar capacitación laboral para personas con discapacidad en Costa Rica (AF07; 470.000 dólares; 2008-2010): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por Trust for the Americas: El Gobierno de Costa Rica recientemente aprobó una ley para fomentar la contratación de personas con discapacidades. Este proyecto, que concluyó en septiembre de 2010, tuvo éxito en la reducción de las barreras al empleo para las personas con discapacidades mediante su capacitación en tecnología de la información (utilizando tecnología adaptable) y otras habilidades, la educación de los empleadores, y facilitando la inserción laboral. El proyecto capacitó a 268 empresarios y a 242 personas con discapacidades.*

*(12.) Mejora Continua en el Lugar de Trabajo en América Central (AF06; \$2 millones; 2007-2008): Administrado por USAID, implementado por DAI y una alianza multisectorial de partes interesadas: Esta alianza trabajó conjuntamente para capacitar a los trabajadores y gerentes en 47 fábricas y a los inspectores de los Ministerios de Trabajo de la región en materia de derechos laborales y las mejores prácticas voluntarias de cumplimiento, lo que resultó en una mejora de las condiciones laborales de casi 24.000 trabajadores en el predominantemente femenina sector de textil / confección. Las mejoras a nivel de fábrica incluyeron la implementación de un nuevo manual de lucha contra la discriminación, la no interferencia en la formación de un sindicato, la reducción de las horas extraordinarias, la creación de un comité de seguridad e higiene, una mejor capacitación de los empleados, y una mejor comunicación entre los trabajadores y gerentes*

*(13.) Acceso de los ciudadanos a la Justicia Laboral para el DR-CAFTA (AF07-08; \$1.3 millones; 2008-2010): Administrado por USAID, implementado por Pact & the Inter-American Institute for Human Rights: Este aspecto del proyecto para acceso de los ciudadanos a la justicia laboral proporcionó capacitación y otras formas de apoyo a las organizaciones de la sociedad civil que prestan servicios (asesoramiento, la accesibilidad, traducción de las lenguas vernáculas, etc.) a las mujeres y otros grupos desfavorecidos para que puedan acceder a la justicia laboral. El proyecto llevó a cabo una auditoría de los procesos judiciales que afectan a las mujeres, los discapacitados, los grupos indígenas y a otras poblaciones desfavorecidas y ha prestado asistencia técnica a estos tribunales, así como capacitación de sensibilización para jueces y defensores públicos.*

## **Área 5 del Libro Blanco Erradicar las Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI)**

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos USDOL ha financiado varios programas destinados a la erradicación del trabajo infantil en América Central, tanto antes de las negociaciones del DR-CAFTA y después de su entrada en vigor en los respectivos países del DR-CAFTA. Desde 2005, este financiamiento ha incluido aproximadamente \$43 millones en proyectos para erradicar el trabajo infantil explotador en la región. Estos esfuerzos han retirado o evitado que más de 43.000 niños fueran víctimas de la explotación laboral infantil, brindándoles oportunidades de educación y capacitación, y tienen por objeto prevenir o retirar decenas de miles de otros niños de las condiciones de explotación o que sean peligrosas.

*(14.) La eliminación del trabajo infantil en El Salvador a través de la facultación Económico e Inclusión Social, (AF10; \$10 millones, 2010-2014): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (OIT-IPEC), de la Organización Internacional del Trabajo:* Esta iniciativa está trabajando para combatir el trabajo infantil mediante la promoción de las oportunidades de educación y alternativas de medios de vida. El proyecto se integrará en los programas nacionales de lucha contra la pobreza y la exclusión social, y que beneficiará a 12.500 niños y 5.000 hogares en las zonas rurales y urbanas. El proyecto incluirá un componente de evaluación de impacto para evaluar las intervenciones del proyecto.

*(15.) Combatiendo el Trabajo infantil en Guatemala a través de la Educación: Mis Derechos Importan (AF09; \$4,2 millones, 2009-2013), administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por Catholic Relief Services en asociación con Cáritas Diocesana de San Marcos y la Asociación Conrado de la Cruz:* Este proyecto está trabajando en la creación de "Zonas libre de trabajo infantil " en dos municipios de los departamentos de Totonicapán y San Marcos, mediante la promoción de la capacidad de los gobiernos locales, las organizaciones de la sociedad civil y actores del sector privado para desarrollar políticas y programas para combatir el trabajo infantil. Además, el proyecto busca aprovechar la capacidad de los líderes indígenas para abordar el trabajo infantil a través de la sensibilización y la movilización de las organizaciones Maya. El proyecto tiene como objetivo retirar 5.720 niños de y evitar que 3.600 niños entren en la explotación laboral a través de la implementación de modelos educativos validados para reducir el trabajo infantil en las escuelas públicas y las instituciones de formación vocacional.

*(16.) Combatiendo el Trabajo infantil en Nicaragua a través de la Educación, ENTERATE (AF08, \$5 millones, 2008-2011): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por American Institutes for Research, en colaboración con INPRHU-Somoto, La Cuculmeca y Club Infantil.*

Este proyecto tiene como objetivo retirar a 5.045 niños de la explotación del trabajo infantil y prevenir que 5.000 niños sean víctimas de la explotación del trabajo infantil en los departamentos de Madriz, Jinotega y Managua. El proyecto ENTERATE ofrece varias oportunidades de educación y capacitación a niños, niñas y adolescentes que participan en o están en riesgo de la explotación laboral. El proyecto está fortaleciendo la capacidad de los organismos del gobierno local para hacer cumplir las leyes sobre trabajo infantil. ENTERATE también ha estado trabajando con los productores de café para desarrollar una estrategia de responsabilidad social, promover una certificación de producido libre del trabajo infantil para el café nicaragüense, y proporcionar educación a los hijos de los trabajadores de las plantaciones.

*(17.) Combatiendo el Trabajo infantil en la República Dominicana a través de la Educación, el empleo juvenil y la alianza público-privada (AF07; \$4 millones, 2007-2011): Administrado por el*

*Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por DevTech Systems, Inc., EDUCA, e INTEC:* Este proyecto finalizó en febrero de 2011 y se había construido sobre un proyecto anterior del trabajo infantil que desarrolló un programa innovador de enriquecimiento escolar que fue bien recibido, titulado Espacios para Crecer. El proyecto trabajó para fortalecer las políticas sobre el trabajo infantil, las instituciones nacionales y los sistemas educativos para reducir el trabajo infantil peligroso y aumentar la asistencia escolar de los niños que trabajan bajo condiciones de explotación; también, desarrolló conciencia sobre la importancia de la educación para los niños y movilizó a los actores para mejorar y expandir las infraestructuras de educación. Este proyecto retiró de o evitó que un total de 13.109 niños fueran víctimas de la explotación laboral.

*(18.) Apoyando el Programa de Duración Determinada para la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil en El Salvador, Fase II (AF06M; \$3,38 millones, 2006-2010): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por la OIT-IPEC:* El proyecto impidió que 9.555 niños fueran víctimas de Peores Formas de Trabajo Infantil y retiró un adicional de 3.369 niños de esa explotación laboral. El proyecto también abogó por la inclusión de las cuestiones relativas al trabajo infantil en las políticas de educación y de salud, incrementó la conciencia sobre el trabajo infantil y los beneficios de su eliminación, apoyó el currículo educativo y desarrolló programas para después de clases.

*(19.) Apoyando el Programa de Duración Determinada para la Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil en la República Dominicana, Fase II (AF06M; \$2,7 millones, 2006-2010): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por la OIT-IPEC:* El proyecto retiró a 3.171 niños de las Peores Formas de Trabajo Infantil y evitó que 2.371 niños se convirtieran en víctimas de esa explotación laboral en la República Dominicana, y apoyó los esfuerzos del Comité Directivo Nacional y el Comité Inter-institucional para implementar el Plan Nacional de Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil y un Plan de Acción para la Erradicación del Abuso y la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes. Esto incluyó proporcionar las herramientas necesarias a las partes interesadas para combatir las Peores Formas de Trabajo Infantil, establecer un sistema para recomendar los servicios de intervención para niños y niñas explotados, brindar capacitación a los actores que investigan, enjuician y sancionan a los explotadores, y la prestación de servicios educativos y apoyo para la generación de ingresos a las familias para beneficiar a los niños retirados del trabajo explotador.

*(20.) Detenga la explotación: Contribución a la Prevención y Eliminación de la Explotación Sexual Comercial Infantil (ESCI) en América Central, Panamá y la República Dominicana (AF02 y AF05; \$8,78 millones, 2002-2009): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por la OIT-IPEC:* El proyecto retiró a 962 niños de la trata de personas y la explotación sexual comercial e impidió a que 1.497 niños fueran víctimas de esa explotación y la trata de personas a través de intervenciones educativas y servicios sociales. El proyecto también desarrolló conciencia acerca de la Explotación Sexual Comercial Infantil (ESCI) mediante la generación y difusión de información sobre el tema, el desarrollo de un sitio web del proyecto, y los medios de capacitación sobre los procedimientos adecuados de presentación de informes relativos a la Explotación Sexual Comercial Infantil. La capacidad de los gobiernos de los países fue desarrollado a través de la capacitación de la policía en técnicas de investigación de la Explotación Sexual Comercial Infantil y la capacitación de las agencias de servicios sociales en la prevención y atención de la Explotación Sexual Comercial Infantil y las víctimas de la trata de personas, así como mediante la asistencia técnica en la elaboración de la reforma legislativa y la promoción de los acuerdos regionales para hacer frente a los problemas. El proyecto también trabajó con la industria del turismo para desarrollar códigos de conducta para combatir la explotación sexual comercial y la

trata de personas.

(21.) *Combatiendo el Trabajo Infantil en América Central y la República Dominicana a través de la Educación: Primero Aprendo (AF04: \$5,73 millones, 2004-2009): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por CARE-USA:* El proyecto trabajó para aumentar el reconocimiento del trabajo infantil como una cuestión de educación y desarrollar sistemas educativos que dieron la bienvenida a los niños que trabajan. El proyecto retiró a 3.171 niños de la explotación laboral e impidió que 2.371 niños fueran víctimas de la explotación laboral en Costa Rica, Guatemala, Honduras y Nicaragua mediante la movilización de las comunidades para que participaran en el proceso educativo, la realización de campañas en los medios locales y regionales, el desarrollo de un sitio web y publicaciones para dar a sensibilizar, promover y ampliar la escolarización de transición y alternativos de educación y el fortalecer las existentes comisiones nacionales relativas al trabajo infantil.

Para obtener más información, consulte <http://www.dol.gov/ilab/map/countries/map-cont.htm>.

### **Área 6 del Libro Blanco Promover una cultura de cumplimiento**

(22.) *Mejor Trabajo (Better Work) Nicaragua (AF09; \$2 millones; 2010-2015): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por la Organización Internacional del Trabajo:* Este proyecto tiene como objetivo crear oportunidades decente de empleo en el sector de la confección en Nicaragua. El objetivo del proyecto es aumentar la competitividad del sector mediante la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral y la prestación de servicios para elevar la productividad a nivel de fábrica. Este modelo ha probado ser efectivo para la creación de empleo en otros países, incluyendo a Camboya. El nivel de transparencia del monitoreo de la OIT sobre las condiciones de trabajo es una característica muy atractiva para las marcas multinacionales, puesto que reducen sus costos de auditoría y protegen a sus reputaciones.

(23.) *Promover el cumplimiento de las normas laborales para los trabajadores migrantes (AF08; \$900.000; 2009-2011): Administrado por el Estado /DRL, implementado por Trust for the Americas:* Este proyecto busca mejorar las condiciones laborales de los trabajadores migrantes en Costa Rica, la República Dominicana y El Salvador en tres maneras: (1) desarrolla capacidad a largo plazo de las organizaciones de la sociedad civil, incluyendo las de mano de obra y las ONG de derechos humanos, para llegar mejor a los trabajadores migrantes; (2) crea conciencia entre los empresarios sobre los derechos de los trabajadores migrantes y fortalece la capacidad de las asociaciones comerciales de empleadores para ayudar a los empresarios mejorar los esfuerzos de cumplimiento; y (3) desarrolla la capacidad de los ministerios de trabajo para mejorar y desarrollar mecanismos de política y aplicación relacionadas con la protección laboral de los trabajadores migrantes. En 2010, el proyecto proporcionó capacitación y apoyo específico a un grupo diverso de 27 organizaciones de la sociedad civil.

(24.) *Promover una cultura de cumplimiento: Sensibilización, desarrollo de capacidad y apoyo activo (AF06; \$2 millones; 2007-2010): Administrado por el Estado /DRL, implementado por Trust for the Americas:* Este proyecto fortaleció a las organizaciones regionales de trabajadores y de empleadores mediante la sensibilización de los trabajadores y facilitando la comprensión de sus derechos y enseñando cómo hacerlos valer y mediante el desarrollo de capacidad de las organizaciones de trabajadores y empleadores con respecto a cuestiones de cumplimiento. También desarrolló la capacidad técnica y de incidencia de las organizaciones de la sociedad civil. El proyecto, que finalizó en 2010, capacitó a más de 2.800 representantes de los trabajadores, representantes de los empleadores, estudiantes y periodistas que representan a 400 organizaciones de trabajadores y de empleadores. Para mejorar la sostenibilidad y facultar a las

organizaciones locales para continuar estos esfuerzos, el proyecto adjudicado 34 pequeñas donaciones a organizaciones de la sociedad civil y proporcionó asesoramiento individual en materia de proyectos para la implementación de actividades en apoyo al cumplimiento de los derechos laborales.

*(25.) Un enfoque centrado en el trabajador para desarrollar una cultura de cumplimiento de los derechos laborales (AF06, 08, 09; \$4,8 millones; 2006-2012): Administrado por el Estado / DRL, ejecutado por American Center for International Labor Solidarity - ACILS (Solidarity Center):* Este proyecto se centra en: (1) educar a los trabajadores sobre los derechos laborales fundamentales y el empleo de instrumentos de protección de los derechos laborales nacionales e internacionales para defender estos derechos; y

(2) el desarrollo y fortalecimiento de organizaciones independientes, representativas de los trabajadores en sectores económicos clave. A través de un componente de programa de economía informal agregado en 2010, el proyecto desarrollará la capacidad de los trabajadores y de sus organizaciones para comprender, promover y proteger los derechos de los trabajadores informales y marginados. En 2010, el proyecto proporcionó capacitación y tutoría para 64 sindicatos independientes y democráticos para promover las normas internacionales fundamentales del trabajo, y capacitó a aproximadamente 5.400 trabajadores en áreas como la organización sindical, la negociación colectiva, resolución de conflictos, la igualdad y la no discriminación.

*(26.) Apoyo a la Competitividad Responsable (AF06, \$2 millones; 2007-2010): Administrado por el Estado/ DRL, implementado por Business for Social Responsibility (BSR):* Esta programa trabajó para hacer el "argumento comercial" para las prácticas de responsabilidad laboral a través de la educación sobre las normas del trabajo y demostrando que estas prácticas pueden tener un efecto positivo sobre la competitividad en varios sectores clave en los países del DR-CAFTA-ADR. El proyecto, que se cerró en 2010, implementó 15 "proyectos de demostración" con los productores locales para implementar mejoras prácticas a nivel de empresa y difundió los resultados a otras empresas, el gobierno y a compradores internacionales a través de seminarios de educación ejecutiva. El proyecto ayudó a construir una red regional de organizaciones a para que sigan participando y animando a las empresas miembros a mantener esta iniciativa.

*(27.) Cultivar: Fortalecimiento del Cumplimiento de la Legislación Laboral en la Agricultura (AF06, \$2,9 millones; 2007-2011): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por Social Accountability International:* Este proyecto trabaja con comunidades agrícolas meta en Honduras, Nicaragua y la República Dominicana para desarrollar e implementar planes de acción para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral, haciendo hincapié en las normas de seguridad y salud. El proyecto colabora con las organizaciones locales y los Ministerios de Trabajo para fortalecer los mecanismos destinados a que los trabajadores ejerzan sus derechos. El proyecto ha capacitado a cerca de 400 personas en 18 granjas en los tres países y ha convocado grupos interinstitucionales de trabajo y grupos consultivos para cultivos específicos.

*(28.) Campo de Campo: Promoción de los derechos laborales en el sector agrícola en Guatemala (AF07; 940.000 dólares; 2008-2011): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por Catholic Relief Services:* Este proyecto trabaja con un socio local, el Curato Social, en el departamento de Izabal. A finales de 2010, el proyecto había proporcionado información y capacitación sobre derechos laborales a más de diez mil trabajadores en las comunidades rurales a través de ferias comunitarias, y los dos Centros de los derechos de los trabajadores establecidos por el proyecto había suministrado asesoría legal gratuita a 753 trabajadores, con la presentación de 1080 casos ante las autoridades pertinentes. El proyecto trabaja

con las organizaciones locales y la oficina departamental del Ministerio de Trabajo para fortalecer los mecanismos que les permite a los trabajadores ejercer sus derechos y para educar a los empleadores sobre las leyes laborales nacionales.

(29.) *Promoción de los derechos laborales informales: (PILAR) (AF07; 990.000 dólares; 2008-2011): Administrado por el Estado / DRL, implementado por Global Fairness Initiative:* Este proyecto piloto, que se cerró en enero de 2011, se centró en la ampliación de los derechos laborales en el sector informal en Guatemala y Nicaragua. El proyecto desarrolló las mejores prácticas y módulos de capacitación para funcionarios gubernamentales en la recolección de datos y estrategias para incentivar la formalización de los trabajadores y proporcionó capacitación a más de 1.600 partes interesadas, educó a las organizaciones de trabajadores y a los trabajadores del sector informal en los derechos laborales, beneficios del gobierno, tales como la seguridad social, y las vías potenciales para su formalización.

(30.) *Promover el diálogo social tripartito (AF07; \$2,97 millones; 2008-2012): Administrado por el Estado / DRL, implementado por la Organización Internacional del Trabajo:* Este proyecto está fortaleciendo a las instituciones nacionales y los mecanismos tripartitos para el diálogo social entre gobiernos, trabajadores y empleadores para aumentar el cumplimiento de la legislación laboral y mejorar la cooperación para el desarrollo de agendas comunes y acuerdos formales. En 2010, el proyecto proporcionó asistencia para ayudar a crear una plataforma sindical subregional unificada, facilitado por la Confederación Sindical de las Américas.

(31.) *Apoyar a las Alianzas para mejorar las normas laborales y medioambientales (AF07; \$2 millones; 2008-2010): Administrado por USAID, implementado por Chemonics, Inc.:* Este programa ha canalizado el poder de las alianzas comerciales entre empresas a lo largo de la cadena de valor para alentar a los productores y procesadores a adoptar voluntariamente las normas ambientales y laborales que los compradores desarrollaron y / o apoyaron. En el área laboral, las alianzas entre productores y compradores han incluido el establecimiento de puntos de referencia como las concernientes a la seguridad de los trabajadores, la realización de diagnósticos, la aplicación de mejores prácticas, y la búsqueda de certificaciones independientes.

**Área de Proyecto Especial: Implementar los procedimientos de la creación de estándares de comparación, de verificación y del monitoreo**

(32.) *Verificación de las Recomendaciones del Libro Blanco (AF05, 07, 08; \$11,6 millones; 2006-2012): Administrado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, implementado por la Organización Internacional del Trabajo:* Este proyecto le da seguimiento al progreso logrado en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco a través de amplias consultas con las partes interesadas, incluidas las organizaciones no gubernamentales, empleadores y organizaciones de trabajadores, y lo compara con los planes de implementación del país designados para el registro del progreso. El informe de referencia para la Verificación de la OIT del Cumplimiento de las Recomendaciones del Libro Blanco fue publicado en agosto de 2007. Los informes de seguimiento de verificación han sido producidos como mecanismos de verificación referentes a la implementación de las recomendaciones. Todos los informes se pueden encontrar en <http://verificacion.oit.or.cr>.

**Anexo C: Directrices de Procedimiento de la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) para las Comunicaciones**

76694 Federal Register (Gaceta del Gobierno Federal de los Estados Unidos) / Vol. 71, N° 245 / Jueves, 21 de diciembre 2006 / Avisos

**Aviso de Directrices Procesales**

*Sección A. Designación de puntos de contacto*

1. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales ha sido designada como punto de contacto como exige el Artículo 15.4.2 y anexo 15-A del TLC entre los Estados Unidos y Bahréin, el Artículo 18.4.3 y el Anexo 18.5 del TLC entre los Estados Unidos y Chile, Artículo 17.4.2 y en el Anexo 17A del TLC entre los Estados Unidos y Singapur, el Artículo 16.4.1 y anexo 16-A del TLC entre los Estados Unidos y Marruecos, el Artículo 18.4.2 del TLC entre los Estados Unidos y Australia, y en el Artículo 16.4.3 y anexo 16.5 del TLC entre los Estados Unidos la República Dominicana y América Central

(DR-CAFTA).

2. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales ha sido designada como punto de contacto de los capítulos laborales de otros TLC de cuales los Estados Unidos puede convertirse en parte, al grado designado en las provisiones contenidas en los referidos acuerdos, implementación de legislación, o declaraciones anexas de medidas administrativas.

3. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales mantiene las funciones de, y la designación como, la Oficina Administrativa Nacional para administrar tareas de los departamentos en virtud del Acuerdo Norteamericano sobre la Cooperación Laboral. A menos que el Secretario de Trabajo disponga lo contrario, el Director de la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales mantiene las funciones de, y la designación como Secretario de la Oficina Administrativa Nacional en virtud del artículo 15 del Acuerdo Norteamericano sobre la Cooperación Laboral.

*Sección B. Definiciones*

Tal como se utiliza en este documento:

*FTA* significa el Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Bahréin, el Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Chile, el Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Singapur, el Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Australia, el Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Marruecos, el Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y el DR-CAFTA, u otro acuerdo de libre comercio en el que los Estados Unidos puede llegar a ser un parte y en virtud del cual se le concede al Departamento un papel en la administración de las disposiciones laborales del acuerdo;

*Otra de las Partes u otra Parte* significa un país que no sea los Estados Unidos y que sea parte en un acuerdo de libre comercio o del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN);

*Comisión para la Cooperación Laboral* significa la Comisión para la Cooperación Laboral establecido en virtud del Artículo 8 del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte;

*El capítulo laboral* significa el capítulo 15 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Bahréin, el Capítulo 18 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Chile, el Capítulo 17 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Singapur, el Capítulo 16 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Marruecos, el Capítulo 18 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Australia, el Capítulo 16 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y el DR-CAFTA, o un capítulo laboral de cualquier otro tratado de libre comercio;

*Comité Laboral* se refiere a (1) El Consejo de Asuntos Laborales establecido de conformidad con el artículo 18.4.1 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Chile, del Artículo 16.4.1 del DR-CAFTA o en virtud de cualquier otro Tratado de Libre Comercio y (2) un Subcomité de Asuntos Laborales que pueda ser establecido por el Comité Conjunto de conformidad con el artículo

15.4 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Bahréin, el artículo 17.4.1 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Singapur, el artículo 18.4.1 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Australia, el artículo 16.6.3 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Marruecos, o en virtud de cualquier otro tratado de libre comercio;

*El programa de cooperación laboral* se refiere a

(1) El programa de actividades de cooperación emprendido por las Partes en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte y (2) un Mecanismo de Cooperación Laboral establecido de conformidad con el artículo 15.5 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Bahréin, el artículo 18.5 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Chile, en el artículo 17.5 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Singapur, el artículo 16.5 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Marruecos, el artículo 18.5 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Australia, el artículo 16.5 del DR-CAFTA, o un mecanismo similar establecido en virtud de cualquier otro tratado de libre comercio;

*Una Organización del trabajo* incluye cualquier organización de cualquier tipo, incluyendo a las organizaciones locales, nacionales e internacionales y federaciones, en las que los empleados participan y que existe con el propósito, en su totalidad o en parte, de tratar con los empleadores sobre quejas, disputas laborales, sueldos, tasa de pago, horarios, u otros términos o condiciones del empleo;

*Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte* significa el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte;

*Organización no gubernamental* significa toda producción científica, profesional, empresarial u organización o asociación de interés público que no está ni está afiliada con, ni bajo la dirección de un gobierno;

*Por Parte* se entiende una Parte en un Tratado de Libre Comercio o en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte;

*Persona* incluye uno o más individuos, las organizaciones no gubernamentales, organizaciones de trabajadores, sociedades, asociaciones, corporaciones o representantes legales; y

*Por comunicación* se entiende la comunicación del público que contiene denuncias concretas, acompañadas de información justificativa pertinente, que otra Parte ha incumplido sus compromisos u obligaciones derivados de un capítulo laboral o la Parte Dos del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

### *Sección C. Funciones de la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales*

1. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales (OTLA) deberá recibir y examinar las comunicaciones enviadas por el público sobre cualquier asunto relacionado con el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte o un capítulo laboral del Tratado de Libre Comercio. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales estudiará las opiniones expresadas por el público; consultará, cuando sea apropiado, con funcionarios de gobiernos extranjeros, el punto de contacto designado y representantes no gubernamentales; y proporcionará adecuadas y rápidas respuestas.

2. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales auxiliará al Secretario de Trabajo en todo lo relativo a un capítulo laboral de un Tratado de Libre Comercio o al Acuerdo de

Cooperación Laboral de América del Norte, incluidas la elaboración e implementación de un programa de cooperación laboral.

3. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales servirá como punto de contacto con las agencias del Gobierno de los Estados Unidos, sus homólogos de la otra Parte, el público, los grupos gubernamentales de trabajo o de peritos, los representantes empresariales, las organizaciones laborales y las organizaciones no gubernamentales acerca de cuestiones que abarquen un capítulo laboral o el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales anima al público en general a que presente comentarios acerca de cuestiones laborales pertinentes

los cuales considerará según corresponda.

4. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales proporcionará sin demora la información que esté a disposición del público conforme al artículo 16.2 del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte y en respuesta a lo que le solicite la Secretaría de la Comisión para la Cooperación Laboral, la Oficina Administrativa Nacional de otra Parte o un Comité Evaluador de Expertos.

5. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales recibirá, juzgará si debe aceptarlas para su revisión y examinará las comunicaciones relativas a los compromisos y obligaciones de la otra Parte que dimanen de un capítulo laboral o del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, como se expone en las secciones F, G y H.

6. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales podrá iniciar la revisión de cualquier asunto que dimane de un capítulo laboral o del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

7. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales podrá solicitar y entablar y participar en consultas con otra Parte a tenor de las partes Una, Cuatro y Cinco del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte o a tenor de las disposiciones sobre consultas de los Tratados de Libre Comercio, como el artículo 15.6 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Bahrein, el artículo 18.6 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Chile, el artículo 17.6 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Singapur, el artículo 18.6 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Australia, el artículo 16.6 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Marruecos y el artículo 16.6 del DR-CAFTA, y responderá a las solicitudes de consultas que presente otra Parte.

8. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales prestará asistencia a un comité laboral o a la Comisión para la Cooperación Laboral relativa a cualquier asunto pertinente.

9. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales, según convenga, establecerá grupos de trabajo o de peritos; consultará con organizaciones no gubernamentales o con personas y les pedirá asesoramiento; preparará y publicará los informes a que se refiere la sección J relativos a la aplicación de un capítulo laboral a tenor de los artículos 15.4.3 y 15.4.5 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Bahrein, los artículos 18.4.4 y 18.4.6 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Chile, los artículos 17.4.3 y 17.4.5 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Singapur, los artículos 16.4.4 y 16.4.6 del DR-CAFTA, el artículo 18.4.3 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Australia, los artículos 16.4.2 y 16.4.4 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Marruecos o a tenor de cualquier otro Tratado de Libre Comercio; recogerá y conservará información sobre cuestiones de derecho laboral relativas a otra Parte, y recopilará documentación relativa a la legislación laboral de otra Parte.

10. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales considerará las opiniones de cualquier comité asesor que se establezca o que se consulte para proveer consejo relativa a la administración de algún capítulo laboral o del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

11. Al llevar a cabo sus obligaciones conforme a los capítulos laborales y al Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales entablará consultas con la Oficina del Representante de los Estados Unidos para Cuestiones Comerciales Internacionales (United States Trade Representative, USTR), el Departamento de Estado y otras entidades apropiadas del gobierno de los Estados Unidos.

#### Sección D. Cooperación

1. En el desempeño de sus tareas, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales se comportará en todo momento conforme a los principios de cooperación y respeto consagrados en los Tratados de Libre Comercio y en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. Al tratar con el punto de contacto de otra Parte y demás personas, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales procurará, al mayor grado posible, resolver las cuestiones mediante las consultas y la cooperación.

2. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales entablará consultas con el punto de contacto de otra Parte durante el procedimiento de presentación de comunicaciones y la revisión de las mismas que se expone en las secciones F, G y H, a fin de obtener información y resolver las cuestiones que surjan.

3. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales, en nombre del Departamento de Trabajo y en colaboración con otros organismos pertinentes, elaborará y llevará a cabo actividades de cooperación a tenor de un programa de cooperación laboral. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales podrá llevar a cabo esas actividades de cooperación por cualquier medio que las Partes consideren conveniente, inclusive por el intercambio de delegaciones oficiales y profesionales y de especialistas; el intercambio de información, normas, reglamentos, procedimientos y mejores prácticas; la organización de conferencias, seminarios, talleres, reuniones, sesiones de capacitación y programas de divulgación y educación; la elaboración de proyectos o demostraciones en colaboración; proyectos de investigación, estudios e informes conjuntos; y los intercambios y la cooperación de carácter técnico.

4. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales recibirá y considerará las opiniones sobre las

actividades de colaboración que le remitan los representantes de los trabajadores y empleadores y otros integrantes de la sociedad civil.

#### Sección E. Información

1. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales estará a cargo de los archivos públicos

donde las comunicaciones, las actas de las audiencias, **los avisos del Federal Register** (Gaceta del Gobierno Federal de los Estados Unidos), los informes, la información de los comités de asesoramiento y otra información pública podrán consultarse en el horario normal de las oficinas, a tenor de los términos y condiciones estipuladas por la Ley sobre la Libertad de la Información (Freedom of Information Act), sección 552 del título 5, Código de los Estados Unidos.

2. La información presentada por otra persona o Parte ante la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales en confianza se considerará estar exenta de la inspección pública si la referida información reúne los requisitos de la sección 552 b, título 5 del Código de los Estados Unidos o según lo permitido por la ley. Cada persona o Parte que solicite ese trato marcará claramente cada página o fragmento de página que presente con el siguiente rótulo: "submitted in confidence" [información reservada] y presentará una explicación del motivo que obliga a que se excluya de la inspección pública. Si el material no se acepta en calidad de reservada, se devolverá sin demora a su remitente con una explicación de la acción tomada.

3. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales será sensible a las necesidades de confidencialidad del individuo y hará todo lo posible para proteger los intereses de dicho individuo.

#### Sección F. Comunicaciones

1. Cualquier persona podrá presentar una comunicación con la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales respecto a los compromisos de otra Parte o las obligaciones derivadas de un capítulo laboral o la segunda parte del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. La presentación puede ser por medio de la transmisión electrónica de correo, entrega en mano, por correo, o por transmisión de facsímil. La presentación impresa debe ir acompañado de una versión electrónica en formato actualizado de PDF,

Word o Word Perfect, incluidos los archivos adjuntos, a menos que no sea factible.

2. La presentación deberá identificar claramente a la persona que la presenta y será firmada y fechada. Debe manifestar específicamente los asuntos para los que el remitente solicita la consideración de la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales y llevará adjunta la información justificante que el remitente tenga a su disposición, lo que incluirá, siempre que sea posible, copias de las leyes o los reglamentos que constituyan el objeto de la comunicación. Cuando sea pertinente, la comunicación planteará y explicará con todo el detalle posible si:

(a) Las cuestiones a las que se refiere la comunicación demuestran que ha habido actos inconsistentes con los compromisos o las obligaciones de otra Parte a tenor de un capítulo laboral o al Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, indicando cuáles específicamente, son esos compromisos u obligaciones;

(b) El remitente u otras personas han sufrido daños o perjuicios y, de ser así, de qué magnitud;

(c) Las cuestiones a las que se refiere la comunicación demuestran que ha habido una serie sostenida o reiterada de actos u omisiones que han constituido incumplimiento de la legislación laboral por la otra Parte;

(d) Las cuestiones a las que se refiere la comunicación afectan al comercio entre las Partes;

(e) Se han pedido medidas de protección conforme a la legislación interna de la otra Parte; y en ese caso, el estatus de cualquier acto procesal; y

(f) las cuestiones a las que se refiere la comunicación han sido abordadas o están pendientes de tramitación ante un organismo internacional.

#### Sección G. Aceptación de comunicaciones

1. En el plazo de 60 días contados a partir de la fecha de presentación de una comunicación, a menos que la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales juzgue que las

circunstancias exigen una prórroga, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales decidirá si aceptar o no la comunicación para la revisión consiguiente. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales podrá comunicarse con el remitente durante ese período acerca de cualquier asunto que se relacione con la decisión de aceptar o no la comunicación.

2. Al decidir si debe aceptar la comunicación no con el fin de examinarla, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales considerará, en la medida en que sea pertinente, si o no:

(a) La comunicación suscita cuestiones pertinentes a cualquier tópico relacionado con un capítulo laboral o al Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte;

(b) la revisión de la comunicación contribuiría al cumplimiento de los fines de un capítulo laboral o del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte;

(c) la comunicación identifica claramente a la persona que presenta la comunicación, está fechada y firmada, y es lo bastante específica para que se establezca la índole de la solicitud y se pueda proceder a examinarla debidamente;

(d) Las declaraciones expresadas en la comunicación, si se sustentaran, constituirían el incumplimiento de las obligaciones o los compromisos de la otra Parte a tenor de un capítulo laboral o del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte;

(e) las declaraciones expresadas en la comunicación o en otra información de que se disponga demuestran que se ha pedido el desagravio pertinente conforme a la legislación interna de la otra Parte o que el asunto u otro asunto afín se tramitan ante un organismo internacional; y

(f) la comunicación es substancialmente parecida a otra comunicación reciente y presenta información nueva y significativa que la diferencia fundamentalmente de la comunicación presentada anteriormente.

3. Si la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales decide aceptar una comunicación para su revisión, sin demora deberá dar notificación por escrito al remitente, a la Parte interesada y a otras personas pertinentes, y lo antes posible publicará en el **Federal Register** el aviso de la **determinación**, con una declaración que explique los justificantes de la revisión, y los términos de ésta.

4. Si la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales se niega a aceptar una petición de revisión, deberá, lo más pronto posible, notificar por escrito al remitente indicando los motivos de la determinación.

#### *Sección H. Revisiones e informes públicos*

1. Una vez que la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales haya decidido aceptar una comunicación para su revisión, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales deberá efectuar un estudio más detenido de la misma, a fin de entenderla mejor y de informar públicamente acerca de las cuestiones que suscite. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales tendrá al remitente informado sobre la situación de una revisión.

2. A excepción de la información que haya quedado excluida de la inspección del público a tenor de la sección E, la información que sea pertinente a la revisión se depositará en un archivo al alcance del público.

3. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales pondrá a disposición del público un mecanismo para la presentación de información pertinente a la revisión, el cual puede incluir la celebración de una audiencia pública.

4. El aviso de dicha audiencia conforme al párrafo 3 se publicará en el **Federal Register** (Gaceta del Gobierno Federal de los Estados Unidos) con 30 días de antelación. El aviso traerá la información que la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales considere pertinente, inclusive la información que se refiera a las solicitudes de presentar testimonios orales y alegaciones escritas.

5. El público tendrá acceso a cualquier audiencia. Todos los actos procesales se efectuarán en inglés con interpretación simultánea cuando la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales lo considere necesaria.

6. Las audiencias la presidirá un funcionario de la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales o por de otro funcionario del Departamento, el cual contará con la ayuda de personal administrativo y de asesoría jurídica, como

corresponda. El archivo público se incorporará al acta de la audiencia al comienzo de la sesión.

7. En el plazo de 180 días contados a partir de la fecha de aceptación de una comunicación para su revisión, salvo que a criterio de la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales las circunstancias requieren una prórroga del plazo, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales publicará el correspondiente informe público.

8. El informe deberá incluir un resumen de los actos procesales, así como toda conclusión y recomendación.

#### *Sección I. Las recomendaciones al Secretario de Trabajo.*

1. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales puede, en cualquier momento, recomendar al Secretario de Trabajo si los Estados Unidos deben solicitar consultas con otra Parte a tenor del artículo 15.6.1 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Bahréin, el artículo 18.6.1 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Chile, el artículo 17.6.1 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Singapur, el artículo 18.6.1 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Australia, el artículo 16.6.1 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Marruecos, el artículo 16.6.1 del DR-CAFTA o a tenor de las disposiciones laborales de cualquier otro Tratado de Libre Comercio, o consultas con otra Parte a nivel ministerial a tenor del artículo 22 del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte. Cuando sea pertinente y adecuado, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales incorporará cualquiera de esas recomendaciones al texto del informe que se prepare en respuesta a una comunicación.

2. Cuando, después de las referidas consultas, el asunto no se resuelva satisfactoriamente, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales presentará una recomendación al Secretario de Trabajo acerca de la convocación de un comité laboral conforme a un Tratado de Libre

Comercio o del establecimiento de un Comité Evaluador de Expertos a tenor del 23 del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, según convenga.

3. Si una vez que se recurre a los mecanismos a que se refiere el párrafo 2, el asunto sigue sin resolverse, y la cuestión tiene que ver con la conformidad de una Parte con una obligación contraída a tenor de un capítulo laboral, por ejemplo, el artículo 16.2.1.a del RD-CAFTA, el artículo 18.2 del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los Estados Unidos y Chile, o la Parte Dos del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, a la que se aplican las disposiciones para la solución de controversias de un Tratado de Libre Comercio o del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales

presentará una recomendación al Secretario de Trabajo referente a la búsqueda de la solución de la controversia a tenor de dichas disposiciones. 4. Antes de presentar dichas recomendaciones, la Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales entablará consultas con la Oficina del Representante de los Estados Unidos para Cuestiones Comerciales Internacionales, el Departamento de Estado y otras entidades apropiadas del gobierno de los Estados Unidos.

*Sección J. Informes periódicos y especiales*

1. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales periódicamente publicará una lista de las comunicaciones que se le hayan presentado, en la cual se incluirá un resumen de las disposiciones de las referidas comunicaciones.

2. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales periódicamente recopilará y publicará la información sobre las comunicaciones públicas consideradas por las otras Partes.

3. La Oficina para Asuntos Comerciales y Laborales podrá emprender revisiones y publicar

informes especiales acerca de cualquier asunto de su competencia, por su propia iniciativa o previa solicitud del Secretario de Trabajo.

[FR Doc. E6-21837 archivado 12-20-06; 8:45 a.m.]

CÓDIGO DE FACTURACIÓN 4510-28-P

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO

### Administración de Empleo y Capacitación [TA-W-56,770]

#### **Charleston Hosiery, Inc., actualmente conocida como Renfro Charleston, LLC Fort Payne, AL; Certificación enmendado referente a la elegibilidad para solicitar Asistencia por Ajuste a los Trabajadores y Asistencia Alternativa por Ajuste Comercial**

De acuerdo con la Sección 223 de la Ley de Comercio de 1974 (19 USC 2273), y la Sección 246 de la Ley de Comercio de 1974, (26 USC 2813), según enmendada, el Departamento de Trabajo emitió un Certificado de Elegibilidad para la Solicitud de Asistencia por Ajuste a los Trabajadores y Asistencia Alternativa por Ajuste Comercial el 7 de abril de 2005, aplicable a los trabajadores de Charleston Hosiery, Inc., Fort Payne, Alabama. El aviso se publicó en el **Federal Register (Gaceta del Gobierno Federal de los Estados Unidos)** el 16 de mayo 2005 (70 FR 25862).

A petición de un funcionario de la compañía, el Departamento revisó la certificación para los trabajadores de la empresa sujeto. Los trabajadores se dedican a la producción de calcetines.

La firma sujeta originalmente llamado Charleston Hosiery, Inc. cambió su nombre a Renfro Charleston, LLC, el 16 de noviembre de 2006, debido a un cambio en la titularidad. La agencia estatal informa de que los salarios de los trabajadores en la empresa sujeto están siendo reportados en la cuenta de impuestos del Seguro de Desempleo (Unemployment Insurance - UI) para Renfro Charleston, LLC, Fort Payne, Alabama. En consecuencia, el Departamento está enmendando la certificación para reflejar este asunto apropiadamente.

El objetivo de la certificación del Departamento es incluir a todos los trabajadores de Charleston Hosiery, Inc.

que se vieron afectados negativamente por el aumento de las importaciones de la empresa.

El aviso enmendado aplicable a TA-W-56,770 es por este medio emitido como sigue:

Todos los trabajadores de Charleston Hosiery, actualmente conocido como Renfro Charleston, LLC, Payne Fort, Alabama, que resultaron ser en total o en parte separados de su empleo en o después del 7 de marzo de 2004, al 7 de abril de 2007, son elegibles para solicitar asistencia para el ajuste conforme a la Sección 223 de la Ley de Comercio de 1974, y también son elegibles para solicitar asistencia alternativa de ajuste comercial bajo la Sección 246 de la Ley de Comercio de 1974.

Firmado en Washington, DC, el 8 de diciembre de 2006.

**Linda G. Poole,**  
*Funcionario de Certificación,  
División de Asistencia para  
Ajuste del Comercio.*

[FR Doc. E6-21786 Archivado 12-20-06; 8:45 a.m.]

CÓDIGO DE FACTURACIÓN 4510-30-P

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO

### Administración de Empleo y Capacitación [TA-W-60,405]

#### **Los trabajadores de Employment Solutions, empleados en Water Pik, Inc. Loveland, CO; Aviso de Terminación de la investigación**

De conformidad con el artículo 221 de la Ley de Comercio de 1974, según enmendada, se inició una investigación el 13 de noviembre de 2006, en respuesta a una petición presentada por un trabajador, el Departamento de Trabajo y el Empleo de Colorado, en nombre de los trabajadores de Employment Solutions, empleados en Water Pik, Inc., Loveland, Colorado.

Los trabajadores de Employment Solutions, empleados en Water Pik, Inc.,

**Anexo D: Declaración Conjunta de los Ministros de Trabajo de la región del DR-CAFTA, Reunión del Consejo de Asuntos Laborales, 21 de noviembre 2008**



**Reunión del Consejo de Asuntos Laborales de los Países del Tratado de Libre Comercio de Centroamérica-República Dominicana-Estados Unidos**

**San Salvador, El Salvador  
(21 de Noviembre de 2008)**

**DECLARACIÓN DEL CONSEJO**

El Consejo de Asuntos Laborales (el Consejo) de los países miembros del Tratado de Libre Comercio de Centroamérica-República Dominicana-Estados Unidos de América (DR-CAFTA-USA) llevó a cabo su primera reunión hoy día en San Salvador, República de El Salvador. Los miembros del Consejo se congratulan al poder inaugurar esta reunión histórica en El Salvador. La importancia de la presente reunión radica en que el Consejo tiene la responsabilidad de vigilar por la implementación del Capítulo Laboral del DR-CAFTA-USA y de revisar su progreso, incluyendo las actividades del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades que fue establecido en dicho Capítulo Laboral.

El Consejo reafirmó la importancia de que las Partes del DR-CAFTA-USA cumplan con sus compromisos bajo el Capítulo Laboral, incluyendo la aplicación efectiva de la legislación laboral de cada Parte, y el respeto por la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. El Consejo revisó el progreso de la implementación del Capítulo Laboral del DR-CAFTA-USA, sostuvo discusiones sobre la coordinación de la cooperación laboral y el desarrollo de capacidades e identificó prioridades para las actividades en el futuro del Mecanismo de Cooperación Laboral y Desarrollo de Capacidades. El Consejo también intercambió información sobre la designación de los puntos de contacto en cada Ministerio y/o Secretaría de Trabajo, los cuales son necesarios para facilitar un diálogo continuo, con el fin de mejorar la capacidad de todos los participantes para coordinar los temas laborales relacionados al DR-CAFTA-USA.

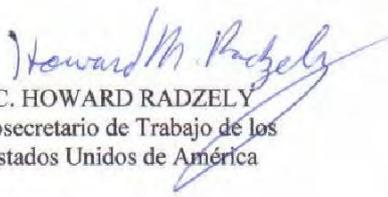
La reunión de hoy resalta el compromiso que tiene este Consejo con la democracia, la transparencia y la implementación del Capítulo Laboral con participación del público, así como lo exige el DR-CAFTA-USA. El Consejo de Asuntos Laborales destacó también el interés de reunirse en la sesión pública de la tarde del viernes veintiuno de Noviembre de 2008, con las organizaciones de trabajadores, empleadores, organizaciones de la sociedad civil y otras organizaciones que trabajan por el respeto a los derechos laborales con el propósito de fortalecer

**Anexo D: Declaración Conjunta de los Ministros de Trabajo de la región del DR-CAFTA, Reunión del Consejo de Asuntos Laborales, 21 de noviembre 2008**

la coordinación y el diálogo entre los Gobiernos, las empresas, los trabajadores y el público respecto a la implementación de los compromisos asumidos en el Capítulo 16 Laboral del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana, Estados Unidos de América.



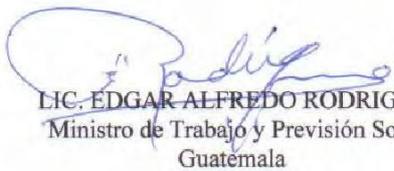
LIC. JOSÉ ROBERTO ESPINAL ESCOBAR  
Ministro de Trabajo y Previsión Social  
El Salvador



LIC. HOWARD RADZELY  
Subsecretario de Trabajo de los  
Estados Unidos de América



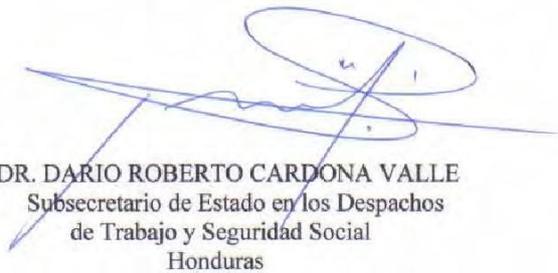
DR. FRANCISCO MORALES HERNÁNDEZ  
Ministro de Trabajo y Seguridad Social  
Costa Rica



LIC. EDGAR ALFREDO RODRIGUEZ  
Ministro de Trabajo y Previsión Social  
Guatemala



LIC. MAXIMILIANO PUIG  
Secretario de Estado de Trabajo  
República Dominicana



DR. DARIO ROBERTO CARDONA VALLE  
Subsecretario de Estado en los Despachos  
de Trabajo y Seguridad Social  
Honduras



DR. NAPOLEÓN RÍOS MIRANDA  
Viceministro de Trabajo  
Nicaragua

### Anexo E: Visión general de *Cumple y Gana* productos impresos

Para *Cumple y Gana I y II*, el proyecto ha producido y distribuido más de 3 millones de unidades de materiales sobre los derechos y obligaciones laborales en los seis países del DR-CAFTA. Estos materiales incluyen manuales, guías sobre los derechos laborales, manuales de registro, publicaciones sobre los convenios de la OIT, publicaciones de la legislación laboral, señales de tráfico, señales de paradas de autobuses, carteles, calendarios, folletos y CDs de derechos laborales.

	Costa Rica	La República Dominicana	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
Manuales	10,000	10,000	10,000	15,500	10,000	15,000
Guías de Bolsillo	10,000	-	10,000	10,000	-	10,000
Calendarios	6,000	4,000	5,000	6,000	6,000	6,000
Boletines	515,000	500,000	254,000	325,000	566,000	525,000
Letreros y Vallas publicitarias	127	6,000	500	2,080	1,000	36,000
Radio/TV Cuñas comerciales	4/2	2/3	1/0	1/20	6/0	4/0
Manuales para Resolución Alternativa de controversias	500	0	1,050	-	1,000	-
Inspección manuales y protocolos	100	400	450	200	300	200
Listas de cotejo de Auto-evaluación	14,000	10,000	40,000	40,000	22,000	10,000
Estudios de género	-	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Manuales para la capacitación de Instructores sobre temas de género	-	600	600	600	600	600
Estudios de género y otras publicaciones	-	4,600	5,600	5,350	10,390	5,000
Manuales de derechos laborales de las mujeres	-	2,400	2,100	2,600	1,900	2,200
Otras publicaciones	2,500	2,047	500	2,321	14	1,500
<b>TOTAL DE PAÍS</b>	<b>558,233</b>	<b>541,052</b>	<b>330,801</b>	<b>410,672</b>	<b>620,210</b>	<b>612,504</b>

## **ANEXO F: Visión general del programa Mejor Trabajo ("Better Work Program") de la OIT**

### **Mejor Trabajo: ¿Un modelo para el mercado impulsado por la coherencia de la política social y económica?**

El respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no es algo que viene naturalmente únicamente de la adopción de las Declaraciones de la OIT, las resoluciones de la ONU, los acuerdos multilaterales o bilaterales o las directrices. La experiencia del programa Mejor Trabajo en la última década sugiere que al alinear los incentivos que enfrentan los trabajadores, los gobiernos, los empleadores, los compradores internacionales y los consumidores, se convierta en realidad el trabajo decente.

En 2003, el Banco Mundial encuestó a más de 100 grandes empresas multinacionales y encontró que el 61% de las que compran bienes manufacturados clasificaban las normas laborales como criterio de abastecimiento de igual o mayor importancia que los factores tales como el precio, la calidad y tiempo de entrega. Esto señaló que el respeto de los derechos de los trabajadores podría ser un valioso producto básico en el mercado global. Fue a raíz de estos resultados que las ideas que sustentan el programa Mejor Trabajo comenzaron a tomar forma, y en 2006, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corporación Financiera Internacional (CFI) pusieron en marcha el programa Mejor Trabajo para mejorar los estándares laborales y la competitividad en las cadenas de suministro globales mediante el uso del monitoreo transparente de fábrica como la clave para alinear los incentivos para las empresas, trabajadores y gobiernos para así mejorar los derechos de los trabajadores y ampliar el desarrollo económico.

### **¿Qué es el programa Mejor Trabajo?**

Facilitado por la OIT y la CFI, el programa Mejor Trabajo establece un sistema sólido de colaboración entre los gobiernos, organizaciones de trabajadores, los compradores que se preocupan por la reputación y proveedores a nivel local para mejorar el cumplimiento de las normas del trabajo y aumentar la productividad.

Sobre la base de un primer piloto financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en el año 2001, en el sector de prendas de vestir de Camboya llamado "Mejores Fábricas en Camboya", Mejor Trabajo es un modelo único para ayudar a las empresas a mejorar las prácticas sobre la base de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas y la legislación laboral nacional. El programa tiene como objetivo mejorar tanto el cumplimiento de las normas laborales como la competitividad en las cadenas de suministro globales. El programa Mejor Trabajo supervisa las condiciones en las fábricas de exportación, de forma transparente, publica los resultados, y ayuda a los proveedores a cumplir con las normas laborales que muchos compradores y los consumidores desean.

### **¿Cuál es el papel actual del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) vis-à-vis el programa Mejor Trabajo?**

Desde que financió el programa Mejores Fábricas en Camboya en 2001, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ha seguido promoviendo la implementación de Mejor Trabajo (tanto desde el punto de vista político como mediante la asistencia técnica directa) en situaciones en las que el gobierno determina que el programa se implementará en todo el sector para todas las fábricas exportadoras. Actualmente el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos está financiando Programas de Mejor Trabajo en Haití, Lesoto y Nicaragua y USAID está financiando un programa Mejor Trabajo en Jordania. En el futuro, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos espera

apoyar un programa Mejor Trabajo ampliado a nivel mundial, iniciando nuevos proyectos o apoyando a los proyectos existentes en algunos países como Bangladesh.

### **¿De qué manera el programa Mejor Trabajo de OIT / CFI promueve la coherencia política, económica y social?**

La respuesta rápida es que efectivamente Mejor Trabajo alinea los incentivos que enfrentan los dueños de las fábricas, los compradores, los gobiernos y trabajadores para mejorar los derechos y medios de vida. Mejor Trabajo hace que los resultados de las evaluaciones de fábrica sean públicos, permitiendo a los compradores internacionales dirigir sus pedidos a las fábricas que están haciendo mejoras en los derechos de los trabajadores y condiciones de trabajo. A medida que los pedidos se cambian de posición sobre la base de esta información, las buenas fábricas se expanden, se crean mejores puestos de trabajo, y los compradores pueden proteger su reputación. Desde el inicio del programa Mejor Trabajo en Camboya en 2001 y posteriores iteraciones en Jordania, Haití, Lesoto y Vietnam, el programa ha demostrado que el cumplimiento de las normas laborales pueden ayudar a las empresas ser más competitivas mediante la atracción de compradores internacionales y la ampliación de sus pedidos, así como contribuir a mejorar la productividad y las relaciones laborales, en última instancia esto conduce a un crecimiento económico más sostenible y equilibrado.

### **¿Cuál es la evidencia de que el programa Mejor Trabajo ha dado lugar a un amplio crecimiento económico y una recuperación más equilibrada?**

De la experiencia de Camboya sabemos que las fábricas de alto cumplimiento tenían *significativamente* más probabilidades de sobrevivir que otras fábricas durante la crisis financiera de 2008-2009. Además, el cumplimiento de Camboya siguió mejorando incluso después de que el valor unitario de las prendas de vestir cayó tras el fin del Acuerdo Multifibras (AMF). La reestructuración global de la producción de prendas de vestir después del Acuerdo Multifibras dio lugar a importantes pérdidas para muchos países productores de prendas de vestir a medida de países como la China y Bangladesh aumentaron sus cuotas en el mercado mundial de las prendas de vestir. Lo contrario ocurrió en Camboya, lo que sugiere que Mejores Fábricas de Camboya (Better Factories Cambodia) desarrollaron un nicho en la cadena de suministro global de prendas de vestir que proporcionó un colchón contra las crisis económicas externas. El experimento de Camboya, que aún está en funcionamiento y que está migrando a la responsabilidad y operación local, fue extremadamente exitoso. Al mirar hacia atrás sobre su impacto, no sólo alcanzó su objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos laborales. También fue una importante herramienta del desarrollo. El programa ayudó a crear más de 250.000 nuevos puestos de trabajo en el sector de la confección y el aumento de los salarios mensuales promedio para los trabajadores de la confección a US\$ 77 por mes (en comparación con un ingreso promedio mensual de US\$ 40). A medida que el sector se expandió, los trabajadores en su mayoría mujeres de las fábricas fueron ganando lo suficiente para enviar remesas a sus familias en el sector rural del país. Esto ayudó a impulsar el desarrollo económico en toda la economía, y no sólo en un sector.

### **¿Cómo se ha extendido Mejor Trabajo a otros actores internacionales?**

Nada tiene tanto éxito como el éxito y la eficacia del programa Mejor Trabajo se evidencia en la diversidad y la multitud de sus seguidores y su replicación en Jordania, Haití, Lesoto, Vietnam, Indonesia y Nicaragua. El programa pronto se lanzará en Bangladesh, un país ampliamente reconocido como el piso salarial para los trabajadores de la confección mundial. Mientras que el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos está financiando gran parte de este esfuerzo, otros donantes internacionales (entre ellos Australia, Canadá, la Unión Europea, Finlandia, Alemania,

Irlanda, Italia, Japón, Jordania, Luxemburgo, los Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Suecia, y Suiza) y marcas multinacionales, incluyendo, entre otros, Gap, Levi Strauss, Wal-Mart, Sears y Target, también están apoyando Mejor Trabajo en todo el mundo.