Boletín CIMCAW / MECOMAQ

www.cimcaw.org

Año I, Época I, Vol. 1 - Noviembre- Diciembre 2007

Presentación

El Proyecto CIMCAW / MECOMAQ, les presenta el primer número del Boletín Trimestral del mismo. Esperamos que este medio lo convirtamos en un instrumento de comunicación, información e intercambio entre todos los Socios Internacionales y Locales, los miembros de los Comités Consultivos de cada país y cualquier persona o grupo interesado en aportar al mejoramiento continuo del cumplimiento de los Derechos Laborales en Centro América y la República Dominicana.

Las páginas de este boletín están a su disposición para que con sus valiosos aportes, podamos mejorar de forma sostenida, aquellas acciones que les permitan a nuestros países, alcanzar una mayor competitividad y productividad.

Aprovechamos la época de Fiestas que se acercan, para manifestar nuestros deseos de Paz a mujeres y hombres de buena voluntad, así como compartir un sentimiento de confianza en el futuro.

Contenido

Presentación	1
Taller Regional para Socios Locales	1
Socios Locales: El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Honduras, Rep. Dominicana	2-3
Columna Invitada	4
Calendarización de Actividades	5

Con la invaluable colaboración de SAI (Social Accountability International) la Oficina Regional del Proyecto CIMCAW / MECOMAQ, organiza el Taller Regional para Socios Locales "Seguimiento y Asesoramiento Técnico" los días 12 y 13 de Diciembre en la Ciudad de Guatemala. Dicho evento contará con la participación de INEH por Nicaragua, COVERCO será el representante de Guatemala, CIFAF se hará presente por la República Dominicana, además de observadores de DAI, FITTCV, USAID de El Salvador y el Enlace con el Comité Consultivo en Honduras.

Dicho Taller tendrá como objetivo principal entrenar a los Socios Locales sobre los contenidos y metodologías que utilizarán en la fase de Asesoría Técnica, Seguimiento y Evaluación de las actividades desarrolladas dentro de las empresas que están participando en el proyecto CIMCAW / MECOMAQ, con reforzamiento de los contenidos relacionados con los Procesos Gerenciales de Mejora Continua.

Enfatizando:

1. El compartir con los Socios Locales el proceso a ser desarrollado.
2. Elevar el conocimiento de los Socios Locales sobre los Procesos Gerenciales de Mejora Continua.
3. Reforzar la adaptación y uso de indicadores durante la evaluación del impacto documentado dentro de las empresas.
4. Reforzar el uso de la documentación útil para evidenciar el impacto logrado.

La Oficina Regional les desea a todos...

¡Muy Felices Fiestas!

Socios Locales

Honduras

“Se han completado los módulos de capacitación

1. Introducción y un Nuevo Contexto Global para el Sector de la Maquila, Relaciones Humanas y Trabajo en Equipo
2. Obligaciones y Derechos de Trabajadores y Empleadores
3. Discriminación por Género en el Mundo Laboral
4. Libertad de Asociación (Se encuentra en revisión)
5. Salud y Seguridad en el Trabajo (En proceso de Elaboración)

Desde Febrero 2007 se ha conversado con los grupos de fábricas más importantes y se espera concretar el interés mostrado por las gerencias en capacitaciones conjuntas para 2008.”

El Salvador

El diagnóstico realizado para El Salvador, ha contado con la colaboración de diferentes sectores para su realización. El mismo arroja valiosa información concerniente a la realidad actual en el país y las opciones o espacios de desarrollo para el Proyecto CIMCAW / MECOMAQ. Sus datos nos ilustran de manera concreta sobre las cualidades y aspectos que El Salvador posee para llevar a cabo las capacitaciones que identifican al Proyecto a nivel regional. Esta información, es de capital importancia

Bajo la supervisión del Director Regional, se ha analizado de forma minuciosa los elementos constitutivos de una realidad similar, pero con matices muy particulares para este país Centro Americano, que tiene una percepción positiva hacia el Proyecto.

Nicaragua

En Nicaragua se ha llevado con gran entusiasmo y eficiencia las diferentes actividades y capacitaciones programadas. Nuestro Socio Local, el Instituto Nicaragüense de Estudios Humanísticos, ha sido un elemento eficaz, comprometido y dinámico. Convirtiéndose así en un fiel intérprete de la filosofía que impulsa a CIMCAW / MECOMAQ.

Respondiendo al requerimiento del Comité Consultivo, el Socio Local, con el apoyo de la Oficina Regional, organizó un Seminario sobre Buenas Prácticas, asistiendo 40 participantes de 10 grupos, Sindicatos, el Ministerio de Trabajo y la Embajada de los Estados Unidos. El Comité Consultivo solicitó apoyo de un orador internacional, enfocando la presentación sobre ejemplos relativos a la mejora de la competitividad al implementar el cumplimiento de los estándares laborales en las fábricas. El Proyecto invitó al Sr. Louis Vanegas de New Balance. Luego de este evento exitoso, varias fábricas nuevas mostraron interés en tomar parte en el programa de Capacitación del Proyecto.

La Cuarta Ronda de Capacitación Conjunta de Trabajadores y Gerentes dio inicio con la participación de un total de 43 personas; 25 Trabajadores y 18 Gerentes. El programa de Capacitación está compuesto de cinco módulos de ocho horas cada uno, llevándose a cabo cada cuarta noche.

1. Introducción al Nuevo Contexto Global para el Sector de la Maquila Relaciones Humanas y Equipo de Trabajo.
2. Obligaciones y Derechos de Trabajadores y Empleadores.
3. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.
4. Género, Discriminación en el Mundo Laboral y el Trabajo Infantil.

5A. Salud Ocupacional y Seguridad - Parte I
5B. Salud Ocupacional y Seguridad - Parte II

Interacción durante Encuestas Fábrica USLC

Desarrollando el tema durante la Capacitación en Nicaragua

Socios Locales

Guatemala

Plan para dirigirse a los Retos en Guatemala ha sido desarrollado

"En Agosto 2007, la Oficina Regional retomó las actividades del Proyecto en Guatemala. Se cuenta con el material de capacitación previamente desarrollado, el cual incluye temas generales sobre la industria en la región, instrumentos para la garantía y protección de los derechos fundamentales (Nacionales, Internacionales y Códigos de Conducta); así como temas específicos sobre Derechos y Obligaciones de los Trabajadores, Sistemas de Gerencia de Responsabilidad Social, No Discriminación, Trabajo Forzado, Trabajo de Menores, Jornadas de Trabajo, Salarios, Prestaciones Económicas y Sociales, Derecho a la Libertad de Asociación, Derechos de la Mujer, Maternidad, Acoso y Abuso, Salud Laboral y Medio Ambiente.

El material desarrollado por COVERCO, es una herramienta dinámica y flexible.

Los principales retos del Proyecto son:

- Restablecer la relación con los actores clave
- Establecer un Comité Consultivo
- Implementar el programa de Capacitación Conjunta y Seguimiento

República Dominicana

CIPAF se reunió con Timberland y realizó Presentaciones en las Fábricas para Capacitación Conjunta

CIPAF ha estado sumamente activo reuniéndose con los representantes de Timberland en la República Dominicana, así como los proveedores de dicha marca internacional (D'Clase). El resultado de este arduo proceso ha sido el acuerdo de D'Clase a participar en dos capacitaciones durante el final de Octubre e inicios de Noviembre del 2007. Como parte de este proceso, CIPAF visitó el 26 de Septiembre, la fábrica, en compañia de los representantes de Timberland y anunciaron el banderazo de salida para el Proyecto en esta fábrica.

Estudio de Factibilidad para INFOTEP completado

CIPAF llevó a cabo un Estudio de Factibilidad sobre INFOTEP, es de hacer notar, la naturaleza tripartita en la institución, su capacidad y coincidencia con el Proyecto CIMCAW, así como un análisis de los beneficios así como retos encontrados al apoyar el componente de Capacitación en el Proyecto CIMCAW.

" Desde nuestra perspectiva, consideramos como fundamental para la sostenibilidad de CIMCAW en la República Dominicana, el hecho que INFOTEP asuma el rol de capacitador, como parte de su oferta curricular para todas las compañías, especialmente aquellas dentro de la Zona Franca. Si esto se vuelve realidad, creemos haber realizado una contribución significativa a este aspecto, dado que INFOTEP es una institución estable, con un presupuesto formal y personal técnico calificado, cuyo puesto de trabajo no está amenazado por los vaibenes políticos o administrativos."

Columna Invitada

La Vinculación de las Normas Laborales, Mano de Obra, Desarrollo y Competitividad Glboal

El desarrollo de la Fuerza de Trabajo - el Proceso de actualización de la Capacidad Laboral - es un factor esencial en la ventaja competitiva de un páis. De acuerdo con Michael Porter en la introducción en 1998 de la Ventaja Competitiva de las Naciones, la ventaja competitiva en la economía global está determinada por la productividad con la cual un país combina sus recursos humanos, naturales y de capital. El crecimiento de la productividad sostenida requiere una continua actualización de las destrezas y tecnología en una forma que responda para - y aún anticipando - la demanda de mercado. "Aquellos países y regiones que tengan fuerzas laborales adaptables con una rica mezcla de destrezas y un medio ambiente económico de respaldo" dice Porter, "son aptos para agregar valor al libre flujo de capital, información y tecnología que caracteriza a la economía global.". De todos modos, un "medio ambiente económico de respaldo" es una condición necesaria, pero no suficiente para mejorar el crecimiento económico, reducir la pobreza y generar desarrollo sostenido. Aún en tal contexto económico favorable, una fuerza de trabajo con la correcta mezcla de destrezas - incluyendo la habilidad para innovar - es un factor crucial de productividad y desarrollo. En la ausencia de tal fuerza laboral, los países no estarán en capacidad de competir y su crecimiento sufrirá. Este artículo examina el reto del desarrollo de fuerza laboral y la competitividad global.

¿Qué constituye una Fuerza Laboral Competitiva?

Sería tonto el negar la existencia de presiones para incrementar la competitividad al bajar los costos y especialmente los salarios, esta ruta es insostenible a largo plazo, ya que perpetúa la pobreza y la inequidad en los países subdesarrollados, y porque siempre habrán competidores ricos en mano de obra, tales como China e India que pueden bajar los factores de costo aún más. En efecto, el acceso de China a la OIT en 2002 ha logrado esta "carrera hacia el fondo" casi una nulidad, especialmente en la manufactura. El tamaño de la mano de obra no calificada de China imposibilita cualquier oportunidad real para otros países en vías de desarrollo para competir sobre la base de salarios. Cuando consideramos los costos de mano de obra, uno debe considerar tanto los costos salariales, como los no salariales. Sorprendentemente, recientes estudios empíricos, encuentran poca o ninguna evidencia sobre una carrera hacia los mínimos en protecciones laborales (esto es, costos no salariales), de hecho, en el nuevo mercado global, el cumplimento con los estándares - calidad, eficiencia, sociales y estándares medioambientales - está convirtiéndose en un factor de ventaja competitiva debido a que: 1. Consumidores y compañías transnacionales están demandando el cumplimiento con tales estándares; y 2. Acuerdos Comerciales están incrementando estándares sociales y medioambientales, como un requerimiento para el acceso a mercados preferenciales. Por ejemplo: Tratados de Libre Comercio tales como el de Centro América, la República Dominicana y los Estados Unidos de América (CAFTA-DR) - y similares acuerdos entre los Estados Unidos y Chile, Jordania y Singapur - requieren de los signatarios, la aplicación de sus leyes laborales nacionales. De manera similar, el Esquema Generalizado de Preferencias de la Unión Europea, adoptado en 2002, enlaza el acceso preferencial al mercado europeo, con la aplicación de los derechos laborales. Distintos acuerdos, sectores e industrias enfatizarán diferentes estándares, pero el imperativo general para alcanzar estándares incrementará la presión para establecer mano de obra, aplicación y sistemas gerenciales que apoyen el cumplimiento de dichos estándares.

Afinando la Competitividad a través del Desarrollo de la Fuerza Laboral

Hasta hace poco, los manufactureros de vestuario en Centro América habían disfrutado una dosis de protección, gracias al Acuerdo Multi Fibra (MFA). Pero cuando el MFA expiró en 2005, Centro América se encontró a sí misma en riesgo de perder la industria - la cual emplea a más de 400,000 trabajadores, la mayoría mujeres - con los productores de bajo costo en Asia.

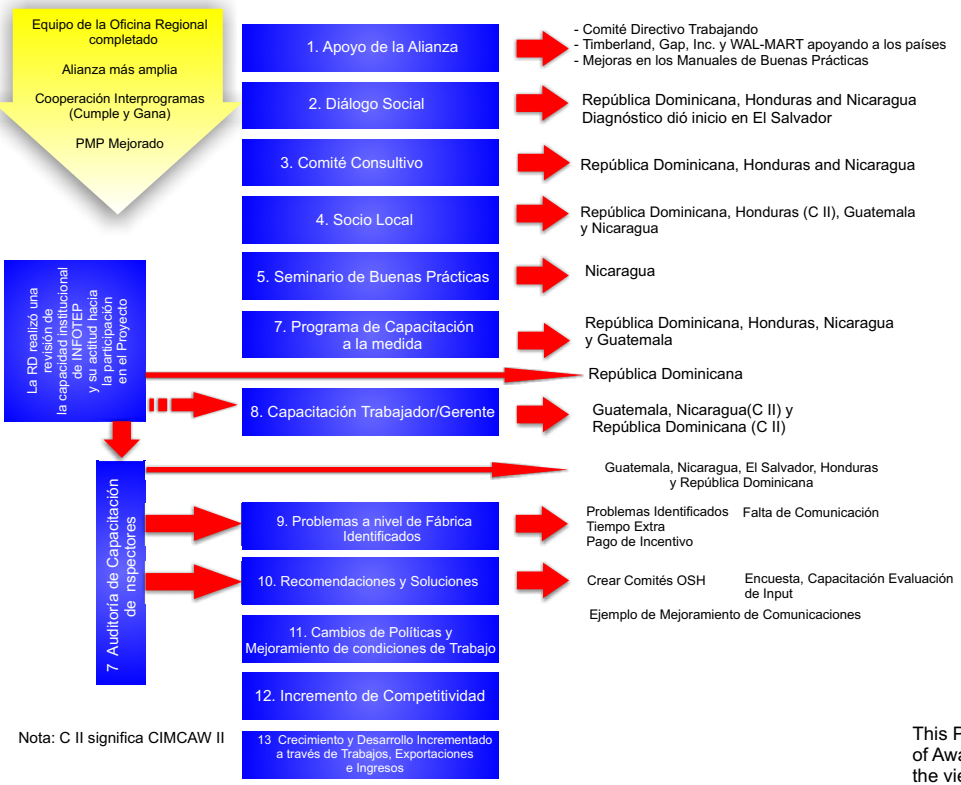
El sector del vestuario es una importante exportación para muchos países de Centro América, así que la pérdida de trabajos y divisas es una profunda amenaza para el desarrollo económico y social de la región. Incapaces de competir tan sólo en precio, los manufactureros Centro Americanos deben capitalizar su proximidad geográfica con los Estados Unidos, su ventaja de velocidad de mercado y su producción de paquete completo. De todos modos, esto no es suficiente para ganar la ventaja que necesitan para mantener y hacer crecer al sector. En adición, el CAFTA generó debate acerca de los estándares laborales que ha intensificado la atención sobre el sector, y como consecuencia de la finalización de las cuotas del MFA, las marcas transnacionales y los distribuidores han condensado radicalmente sus cadenas de proveedores mundiales: Las decisiones de adquisición continuarán siendo influenciadas por el precio, calidad y la velocidad, pero recientes estudios han demostrado que "la seguridad de marca" en la forma de mejoras en los estándares laborales, es ahora un factor significativo tanto en las decisiones corporativas de proveedor, como en la inversión de fondos extranjeros.

Para asegurar que la industria se mantenga viable y competitiva, la mejora de estándares laborales se ha convertido en una prioridad máxima en la región. En 2004, DAI y sus socios de CIMCAW lanzaron una innovativa sociedad pública-privada bajo los auspicios de la Agencia Internacional de Desarrollo de los Estados Unidos. Actualmente implementada en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana. El Proyecto ayuda a los proveedores locales a cumplir la demanda para vestuario de alta calidad producido en condiciones laborales que igualmente cumplan con los estándares internacionales. Los miembros de la Alianza incluyen a Gap, Inc.; Timberland; Limited Brands; la Federación Internacional de Trabajadores de Textiles, Vestuario y Cuero; Social Accountability International (SAI) y a WaMart. El Proyecto también tiene Socios Locales para implementar su programa en la región Los Socios de CIMCAW acceden a las fábricas para cumplir con - y continuamente mejorar - estándares laborales. Se enfoca en programas de capacitación conjuntos entre Trabajadores y Gerentes que soluciones problemas, integren Buenas Prácticas en los sistemas de las fábricas y mejoren las condiciones de trabajo, productividad y competitividad. Hombro con hombro, Trabajadores y Gerentes aprenden acerca de sus derechos y obligaciones en relación a la legislación laboral y las recomendaciones de la OIT. Incrementando entonces, un entendimiento en cómo cumplir con los estándares como un factor crítico que determina la competitividad en la mano de obra de un país. DAI ha visto esto de primera mano en un proyecto innovativo de estándares laborales, la Mejora Continua del Lugar de Trabajo Centro Americano (CIMCAW).

Samira Salem DAI

Resumen de Intervenciones y Actividades Futuras

Resumen de Intervenciones e Impacto de CIMCAW / MECOMAQ por País y Región



Nota: C II significa CIMCAW II

Actividades Futuras

Taller Regional de Capacitación para Socios Locales Diciembre 12 y 13, 2007	Nicaragua, Honduras, Rep. Dominicana, Guatemala y Oficina Regional
Evaluación de Calidad de Datos Diciembre 14, 2007	Nicaragua, Honduras, Rep. Dominicana, Guatemala y Oficina Regional
Capacitaciones Conjuntas 26 Enero, 02 Febrero, 16 Febrero 01 Marzo y 15 Marzo	Honduras
Sesión de Capacitación Fábricas Primera Quincena Diciembre '07 o Enero '08	Guatemala

This Publication was made possible through support provided by the U.S. Agency for International Development, under terms of Award No. 596 A 00 04 00225 00. The opinions expressed herein are those of the author(s) and do not necessarily reflect the views of the U.S. Agency for International Development.

DIRECTORIO

INEH - Instituto Nicaragüense de Estudios Humanísticos
Yamileth Alguera y Martha Altamirano
inehnica@enitel.net.ni altamirano01@gmail.com

CIPAF - Centro de Investigación para la Acción Femenina
Magaly Pineda y María Graciela Cuervo
magalypt@gmail.com mariagcuervo@gmail.com

COVERCO - Comisión de Verificación de Códigos de Conducta
Mabel Alcántara y Roberto Tobar
coverco@coverco.org.gt

Enlace en Honduras
Homero Fuentes
Homero_Fuentes@dai.com

Oficina Regional
Director Regional: Rafael Amador Rodezno - *Rafael_Amador@dai.com*
Directora Regional Adjunta: Abby Nájera - *Abby_Najera@dai.com*
Asistente Financiera: Haydée Vivar - *Haydee_Vivar@dai.com*
Asistente de Proyecto: Antonio Pinillos - *Antonio_Pinillos@dai.com*

Columna de Opinión Invitada
Samira Salem - DAI
Samira_Salem@dai.com