

PROGRAMA REGIONAL DE MODERNIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL

(TC-97-11-26)

RESUMEN EJECUTIVO

ORGANISMO EJECUTOR:	Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA)										
BENEFICIARIOS:	Ministerios de Trabajo, trabajadores, sector empresarial y la sociedad civil de los siguientes países: Belice, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá										
OBJETIVOS:	<p>El objetivo de Programa es establecer las bases para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo mediante la modernización de la regulación vigente y las instituciones que formulan y ejecutan políticas. Los objetivos específicos son: a) facilitar un acuerdo entre los actores sociales sobre la reforma que afectará el mercado de trabajo y la integración económica, (b) fortalecer los Ministerios a través de la creación de un sistema de información, (c) armonizar la aplicación de estándares laborales y (d) generar experiencias que puedan contribuir al mejor funcionamiento del mercado y a enriquecer el diálogo social.</p>										
DESCRIPCION:	<p>El programa está compuesto por dos componentes: (a) Establecimiento de Bases para Reformas Laborales a Nivel Regional y (b) Proyectos Piloto: Análisis y Difusión de Nuevos Modelos para la Reforma.</p>										
FINANCIAMIENTO:	<table><tr><td>Modalidad:</td><td>donación</td></tr><tr><td>Países Beneficiarios:</td><td>US\$1.000.000</td></tr><tr><td>FOMIN:</td><td>US\$4.000.000</td></tr><tr><td>Otros donantes:</td><td>US\$1.300.000</td></tr><tr><td>Total:</td><td>US\$6.300.000</td></tr></table>	Modalidad:	donación	Países Beneficiarios:	US\$1.000.000	FOMIN:	US\$4.000.000	Otros donantes:	US\$1.300.000	Total:	US\$6.300.000
Modalidad:	donación										
Países Beneficiarios:	US\$1.000.000										
FOMIN:	US\$4.000.000										
Otros donantes:	US\$1.300.000										
Total:	US\$6.300.000										
CALENDARIO DE EJECUCION:	<p>El período de ejecución del proyecto será de 36 meses y el plazo de desembolso será de 54 meses, que incluye los 12 meses adicionales para permitir un pago de hasta un máximo de US\$30.000 a la consultoría que ejecutará la evaluación ex-post de los proyectos piloto. El Apéndice B presenta el cronograma de actividades. La contribución por parte de los países beneficiarios será dividida por igual entre los 8 países para el Componente 1.</p>										

CONDICIONES CONTRACTUALES ESPECIALES Condiciones previas al primer desembolso (con excepción de recursos para administración y apoyo técnico)

SIECA presentará al Banco: (a) evidencia de haber contratado al coordinador general (par. 4.3); (b) el Plan de Trabajo preparado por el coordinador general para los primeros seis meses de la ejecución del Programa a ser presentado y aprobado en la primera reunión del Comité Coordinador; (c) evidencia que se ha firmado la Carta Acuerdo entre los ocho países y SIECA en su carácter de Agencia Ejecutora, mediante la cual cada país beneficiario se compromete a aportar los recursos necesarios para la ejecución de actividades del proyecto en el país respectivo. En dicha Carta Acuerdo se pactará, además las estipulaciones necesarias para coordinar y lograr el apoyo necesario en la ejecución (par. 4.3), seguimiento (par. 7.1), y evaluación del Programa (par. 7.2); y (d) evidencia de haber firmado un acuerdo cooperativo entre USAID y SIECA asegurando la canalización de fondos de la USAID al organismo ejecutor. (par. 9.1). Queda exceptuada de la aplicación de estas condiciones previas hasta un monto del equivalente de US\$10.000 de las categorías de administración y apoyo técnico.

Otras condiciones

En el componente II: (a) Para la selección de los sectores y de las pequeñas y medianas empresas que participarán en los Proyectos Pilotos 1 y 2, SIECA seguirá el procedimiento y los criterios de elegibilidad descritos en los archivos técnicos del Programa; (b) en los Proyectos Piloto 1 y 3, las empresas que presentan propuestas elegibles deberán firmar con SIECA un convenio, siguiendo un modelo aprobado por el Banco de acuerdo a lo indicado en los archivos técnicos.

I. ELIGIBILIDAD DE PAÍS Y DEL PROGRAMA

- 1.1 Los países que participarán en el Programa (Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, y República Dominicana) han sido declarados elegibles por el Comité de Donantes para todas las modalidades de financiamiento del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN). El Programa es consistente con los criterios de elegibilidad de financiamiento de la Facilidad de Recursos Humanos del FOMIN que otorga recursos a gobiernos, agencias gubernamentales, instituciones docentes u otros a fin de desarrollar la base de recursos humanos necesaria para incrementar los flujos de inversión y ampliar el sector privado. Esta prioridad se reafirma en el documento Estrategias y Prioridades 1997-1998 (MIF/GN-41-1) que enfatiza la importancia de apoyar la formulación de reformas al mercado laboral, los marcos legales y regulatorios del mismo, el mejoramiento de los sistemas de información, relaciones laborales y sistemas de entrenamiento y beneficios a trabajadores para promover la educación y capacitación continua.
- 1.2 El Programa propuesto tiene un enfoque y orientación regional para animar una mayor comunicación e intercambio de experiencias y conocimiento entre actores relevantes de los sectores privados, público y laboral, ya que mayor coordinación a nivel regional con respecto a la reforma de políticas servirá de apoyo a la integración económica, fortaleciendo así la base de recursos humanos de la sub-región.

II. ANTECEDENTES

- 2.1 Las reformas económicas emprendidas en la región dentro del marco del regionalismo abierto han generado nuevas oportunidades de crecimiento. El aprovechamiento de esas oportunidades requiere mejorar la adaptabilidad y movilidad del trabajo. Asimismo, se requiere un grado adecuado de adaptabilidad de los recursos humanos a las condiciones cambiantes de una economía abierta para evitar costos del trabajo innecesarios y exorbitantes. Tales costos se traducen en tasas de desempleo para grupos específicos de la población, caídas de productividad y salario real y situaciones de subempleo, debilitando la competitividad del sector privado y las economías de la región. ^{1/}
- 2.2 Las bajas tasas de desempleo en la región (un promedio de 4 - 5%, exceptuando Nicaragua) no reflejan un eficaz funcionamiento del mercado de trabajo, sino una alta volatilidad de la tasa de participación (particularmente de mujeres) y muy corta duración del desempleo. Los trabajadores que pierden su empleo salen de la fuerza de trabajo si los ingresos del grupo familiar permiten financiar su consumo, o toman el primer empleo disponible, normalmente en el sector informal. Esto se traduce en altos niveles de subempleo y muy baja productividad del trabajo.

^{1/} Paredes, Ricardo y Riveros, Luis. "Recursos Humanos en el Proceso de Ajuste", Santiago, Chile, 1994.

- 2.3 Los marcos regulatorios de los países beneficiarios consisten de regulaciones altamente rígidas y distorsionantes que contribuyen en grandes pérdidas de eficiencia. La misma rigidez genera incentivos por parte de las empresas a no invertir en la capacitación de su personal y al igual evadir reglamentos para minimizar costos, reduciendo la protección del trabajador. Por otro lado, los Ministerios de Trabajo tienen debilidades, tanto en la generación de información para la toma de decisiones, como en la administración de sistemas de entrenamiento, normas vinculadas a la resolución de conflictos, y seguridad ocupacional y higiene. De hecho estos elementos del mercado de trabajo son reconocidos como áreas que tienen gran incidencia en la productividad de la fuerza laboral.
- 2.4 Las Declaraciones de Miami (1994) y de San José (1997) formalizaron el compromiso de los gobiernos a modificar los marcos regulatorios para orientarlos hacia la productividad y una distribución equitativa de los beneficios económicos y sociales de la globalización. Asimismo, los Ministros de Trabajo han manifestado su voluntad de convertir a los Ministerios en instrumentos útiles para modernizar el aparato productivo y mejorar la productividad, calidad, y competitividad. Este cambio se logrará aumentando la participación del sector privado y otros entes de la sociedad civil en los procesos de modernización, a través de la creación de mecanismos de coordinación y diálogo entre los sectores público y privado para formular políticas orientadas a desarrollar la base de recursos humanos necesaria para la ampliación del sector privado, también resultando en un aumento de empleos, la productividad y por ende, salarios. El grupo beneficiario y el Programa propuesto se definieron a raíz de una solicitud de apoyo por parte del conjunto de Ministros de Trabajo de la sub-región. Asimismo, las acciones de intervención del Programa fueron definidas conjuntamente por el grupo de Ministros y el equipo técnico del Banco.

III. EL PROGRAMA

A. Objetivos

- 3.1 El objetivo del programa es establecer las bases para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo mediante la modernización de la regulación vigente y las instituciones que formulan y ejecutan políticas. Los objetivos específicos son (a) facilitar un acuerdo entre la sociedad civil y las autoridades sobre el proceso de reforma de los reglamentos y de las instituciones que afectan el mercado de trabajo y el proceso de integración, (b) fortalecer la capacidad de los Ministerios de formular políticas mediante la creación de un sistema de información del mercado de trabajo, (c) mejorar prácticas para la adecuada aplicación de estándares laborales armonizados entre los países, y (d) generar experiencias mediante proyectos piloto que puedan contribuir al mejor funcionamiento del mercado y a enriquecer el diálogo social.

B. Componentes y Actividades del Programa

- 3.2 Para lograr sus objetivos, el Programa constará de dos componentes: (a) Establecimiento de Bases para Reformas Laborales y (b) Proyectos Piloto: Análisis y Difusión de Nuevos Modelos para la Reforma del Mercado Laboral.
- 3.3 El **Componente I** incluye las siguientes actividades: (i) diálogo social, (ii) creación de un sistema regional de información, y (iii) mejoramiento de prácticas para la adecuada aplicación de estándares laborales. En el **Componente II** se probarán nuevos modelos en las siguientes áreas: (i) sistemas de entrenamiento, (ii) métodos alternativos de resolución de conflictos, y (iii) normas de seguridad e higiene ocupacional.
1. Componente 1: Establecimiento de Bases para Reformas Laborales
(US\$1.810.400, 70% FOMIN)
- 3.4 **Actividad 1: El Diálogo Social** facilitará un acuerdo sobre el objeto, los plazos y los mecanismos de un proceso de reforma del marco regulatorio y las instituciones que afectan el funcionamiento de los mercados laborales. El Programa financiará 3 seminarios de trabajo por país, convocando a representantes del gobierno, el sector privado empresarial, los sindicatos y ONGs cuyo resultado será crear comisiones ad hoc de diálogo a nivel nacional. Se tratará de garantizar la participación más amplia posible de los diversos grupos representativos.
- 3.5 Los seminarios de trabajo serán precedidos por una campaña de difusión para informar a los actores sociales acerca del proceso. Asimismo, con el objeto de proveer una perspectiva regional, se financiarán dos actividades regionales: (a) un seminario de difusión, a realizarse cuando la mayor parte de los países hayan iniciado la serie de seminarios nacionales, y (b) giras de observación para familiarizar a los participantes con otras experiencias de reforma dentro de la región. En estas actividades regionales participarán miembros de las comisiones ad hoc de diálogo nacional que serán propuestos por los respectivos Ministerios y seleccionados por la Unidad Ejecutora del Programa.
- 3.6 **Actividad 2:** El Programa financiará la creación de un **Sistema de Información** integrado y regional que sea confiable y oportuno sobre la situación del mercado y la identificación de los problemas que afectan su funcionamiento. Dicho sistema será establecido con los estándares informáticos existentes en SIECA. El mismo será diseñado sobre la base de información existente incluirá tanto los procedimientos para recolectar y difundir información al gobierno y demás actores sociales, como los mecanismos para estimular la utilización de la información en el desarrollo de políticas y estrategias.
- 3.7 La base de datos deberá incluir estadísticas sobre niveles de empleo, subempleo, desempleo, niveles salariales por sector, e información desagregada de la PEA por género, edad, y grupos étnicos. Para llevar a

cabo estas acciones, se seleccionarán mediante concurso los servicios de levantamiento de encuestas así como el diseño del sistema nacional de información y de la red regional.

- 3.8 **Actividad 3: La actividad para Mejorar las Prácticas para la Aplicación de Estándares Laborales Básicos**, armonizará los métodos de los Ministerios en la aplicación y supervisión de estándares laborales básicos definidos por las convenciones firmadas por los países en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2/ Esta actividad está basada en la premisa que al armonizar los estándares a nivel regional se crearán incentivos que aseguren la protección del trabajador simultáneamente aumentando la productividad de la fuerza laboral promoviendo así la integración económica de la región.
- 3.9 Para tal efecto, el Programa financiará: (a) asistencia técnica y consultorías para medir el nivel de cumplimiento de los estándares en la región así como el diseño de planes de acción que fortalezcan su implantación y (b) entrenamiento para el personal de los Ministerios y demás representantes de los actores sociales -- el sector privado, los sindicatos y las ONGs. Los planes de acción se desarrollarán en colaboración permanente con la Oficina Regional de la OIT basada en San José, Costa Rica.
- 3.10 Este componente también financiará dos reuniones regionales de los Ministros donde se presentarán y discutirán los planes de acción para la implantación y supervisión de estándares laborales en sus respectivos países. Estas reuniones de trabajo contribuirán a definir una estrategia regional de implementación y aplicación consistente con la integración subregional.

2. Componente II: Proyectos Piloto: Análisis y Difusión de Nuevos Modelos para la Reforma (US\$1.095.500, 77% FOMIN)

- 3.11 Dado que cada país tiene una variedad de situaciones políticas e institucionales, se estimó necesario brindar un conjunto de tres proyectos piloto en las áreas que han sido identificadas conjuntamente por el grupo de ministros y el equipo técnico del Banco que tienen gran incidencia en el funcionamiento del mercado laboral. Se ofrecerá a cada país la opción de participar en un máximo de dos pilotos, según su nivel de desarrollo, voluntad y capacidad de aportar recursos de contraparte. Los resultados de estas iniciativas alimentarán el diálogo social a través de su efecto demostrativo y sentarán las bases para operaciones de mayor envergadura en una posible etapa posterior del Programa.

2/ Los convenios de la OIT relativos a los derechos fundamentales de los trabajadores se refieren a (i) la libertad sindical y la protección al derecho de sindicación; (ii) derecho de sindicación y negociación colectiva; (iii) abolición del trabajo forzoso; (iv) la eliminación de la discriminación en el empleo; (v) la igualdad de remuneración; y (vi) la abolición del trabajo infantil y la edad mínima de admisión al empleo. La mayoría de estas convenciones han sido ratificadas por todos los países beneficiarios o forman parte de su legislación.

- 3.12 **Piloto 1: La Reforma de los Sistemas de Entrenamiento** está orientado a producir cambios en la estructura de financiamiento y entrega de servicios, aumentando la participación del sector empresarial, los trabajadores y otros entes del sector privado que tienen interés directo en el diseño, financiamiento y entrega de servicios de entrenamiento. Estas acciones implican: (a) la participación de nuevos proveedores de capacitación al sector privado, (b) promoción y desarrollo de nuevas metodologías y productos que impulsen una mayor inversión en el entrenamiento basado en las necesidades de la empresa y el puesto de trabajo, y (c) fomentar el uso de nuevas fuentes de financiamiento basadas en la competencia de entrega y compra de servicios.
- 3.13 Los objetivos se lograrán con el otorgamiento de un incentivo dirigido a pequeñas y medianas empresas de un sector, a ser seleccionado con anterioridad, a través de un concurso en los países que decidan participar. 3/ El incentivo consiste en el financiamiento del 50% del costo de la capacitación por empresa, reembolsable después de que las empresas financien el 100% del costo. Las empresas podrán recibir este incentivo sólo una vez, hasta el equivalente de US\$1.500 por firma.
- 3.14 Al igual, se podrá financiar la creación de registros de firmas proveedoras e instructores independientes que será continuamente actualizado por un técnico de la unidad ejecutora y representantes de los Ministerios de Trabajo, lo que servirá para satisfacer las necesidades de las empresas utilizando el incentivo. Sólo las firmas que estarían registradas serían elegibles para proporcionar servicios a dichas empresas.
- 3.15 **Piloto 2: El objetivo de este proyecto es estimular el uso de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos Colectivos.** El Programa financiará una serie de talleres y seminarios de capacitación encaminados a promover el concepto que mejoras en las relaciones laborales conducen directamente a una mejor calidad de los productos, mejor productividad y competitividad económica así como mejores condiciones laborales para los trabajadores. Específicamente se financiará: (a) talleres informativos, (b) el desarrollo de planes para definir los requisitos mínimos de certificación por los Ministerios de Trabajo (apropiados al sector y al país que participe), (c) seminarios de capacitación para empresarios y mediadores de los sectores público y privado, (d) la producción de materiales didácticos, y (e) seminarios de difusión.
- 3.16 Para focalizar la experiencia piloto, se realizarán las actividades previstas en un sólo sector productivo -que será seleccionado con anterioridad- en cada país participante. 4/ Para medir el impacto de estas actividades previo a la realización de los seminarios de capacitación, se financiará un diagnóstico que: (a) recopilará datos de base sobre las condiciones actuales de las relaciones laborales de las

3/ Honduras y Panamá ya están recibiendo financiamiento del FOMIN para este tipo de proyectos así no podrán participar en este Proyecto Piloto.

4/ La República Dominicana actualmente está recibiendo financiamiento del FOMIN para ejecutar un proyecto de esta naturaleza. Así no podrán participar en este Proyecto Piloto.

firmas participantes y el sector en general, (b) analizará la capacidad de los mediadores y del gobierno, y la infraestructura instalada para resolver conflictos, y (c) fijará indicadores para comprobar los logros en cuanto a la resolución de disputas, prácticas de negociación colectiva y relaciones obrero-patronales.

- 3.17 **Piloto 3: Estándares de Normas de Seguridad e Higiene Industrial** Este proyecto está orientado a establecer un mecanismo ágil y relevante para el desarrollo de normas de seguridad e higiene industrial basado en el diálogo tripartito y en la introducción de mecanismos innovadores de supervisión a través de agencias privadas de supervisión operando bajo licencia del Estado. Estas acciones implican: (i) convocatoria de un diálogo tripartito acerca del desarrollo de nuevas normas de seguridad e higiene, (ii) asistencia técnica para desarrollo institucional y capacitación de personal de los Ministerios de Trabajo y otros actores sociales, e (iii) introducción de programas piloto sectoriales para el desarrollo y supervisión de normas.
- 3.18 Los objetivos se lograrán mediante la convocatoria por parte del Ministerio a empresas, sindicatos y ONGs a un diálogo para la renovación de normas dentro de un sector que será propuesto por el Ministerio en coordinación con SIECA. El programa financiará un estudio de diagnóstico de la adecuación y aplicación de la norma vigente y de propuestas para su modificación. Los sectores representados acordarán las revisiones de la norma y el programa financiará la elaboración por una empresa especializada de la nueva norma y de sus mecanismos de verificación. Las empresas del sector podrán contratar empresas privadas (locales o internacionales) especializadas en servicios de normalización para desarrollar planes de adecuación a la nueva norma de seguridad e higiene a desarrollarse en un período no mayor de tres años en acuerdo con el Ministerio. El 50% del costo del plan de adecuación (hasta un máximo de US\$5.000 por empresa) podrá ser financiados con recursos del Programa. El programa también financiará campañas de difusión de la nueva norma y el entrenamiento del personal del Ministerio en la verificación de los niveles de cumplimiento de la norma.

IV. EJECUCIÓN

- 4.1 El Banco, con recursos del FOMIN, financiará un conjunto de componentes, algunas de las cuales serán cofinanciadas por la USAID. Por este motivo el Banco ha llegado a un acuerdo con USAID, SIECA y los Países Beneficiarios respecto a los campos de acción que serían apoyados por ambas instituciones así como los niveles de financiamiento que provendrían de cada una de ellas. Dentro de cada componente que se cofinancia, el BID/FOMIN y la USAID financiarían actividades separadas.

A. Agencia Ejecutora

- 4.2 La ejecución del Programa estará a cargo de SIECA (Secretaría de Integración Económica Centroamericana) institución que cuenta con personería jurídica de derecho internacional y que está dirigida por el

Consejo de Ministros de Integración Económica. SIECA, que tiene su sede en Guatemala, ha desarrollado una capacidad de administración financiera y de administración de proyectos de cooperación externa (incluyendo proyectos apoyados por la Unión Europea, USAID, y la OEA) en las áreas de comercio, propiedad intelectual, telecomunicaciones e inversión.

B. Organización

- 4.3 Se establecerá una Unidad Ejecutora en SIECA dedicada a este proyecto. Para tal efecto, se abrirá una cuenta bancaria especial para asegurar que todos los fondos del proyecto se manejen independientes del resto del presupuesto de la organización. La Unidad Ejecutora estará compuesta por el siguiente personal a tiempo completo durante los tres años del Programa: un Coordinador General, un técnico especialista en asuntos laborales, un técnico en sistemas de informática, un contador y un asistente que apoyará directamente al Coordinador. El Coordinador tendrá la responsabilidad general del Programa, incluyendo la preparación del plan anual de trabajo y su presupuesto. El contador tendrá la responsabilidad de velar por todos los aspectos vinculados a los procesos de contabilidad y adquisiciones y al igual a apoyar al Coordinador en el seguimiento del Programa. El contador será supervisado directamente por el Departamento Financiero y Administrativo de SIECA. Los técnicos, cuyo papel será facilitar y supervisar la ejecución de las actividades del Programa, repartirán sus responsabilidades de la siguiente manera: (i) el técnico especialista laboral hará el seguimiento del componente del diálogo social, estándares laborales y de los proyectos piloto y (ii) el técnico en sistemas de información hará el seguimiento de las actividades vinculadas al sistema de información.
- 4.4 La contratación del personal descrito será realizado directamente por SIECA. En cuanto a la selección y contratación del coordinador, se hará de mutuo acuerdo entre el Ministro Coordinador, SIECA y los donantes, de acuerdo a sus procedimientos establecidos. Para la selección y contratación de los técnicos, contador y asistente, SIECA contará con la opinión del coordinador.
- 4.5 Para la actividad de Diálogo Social del Componente I, con recursos del programa se contratará un consultor local en cada país que: (a) identificará y cursará las invitaciones, (b) implementará los arreglos logísticos, (c) elaborará las minutas de las reuniones, y (d) realizará el seguimiento necesario para asegurar la colaboración de los actores en los planes de acción.
- 4.6 Se establecerá un Comité Gerencial (Steering Committee) integrado por el Secretario General de SIECA, uno o dos Ministros de Trabajo y el Coordinador del Programa. El Comité se reunirá periódicamente de corto plazo para: (a) formular decisiones puntuales acerca de la ejecución del Programa, (b) aconsejar de manera directa la unidad ejecutora, y (c) velar el seguimiento y evaluación de la ejecución rutinaria del Programa.

- 4.7 La unidad ejecutora también contará con el apoyo de un representante de cada uno de los Ministerios o Secretarías de Trabajo de los países participantes que será designada en la respectiva carta de acuerdo. El representante al Programa será asignado por cada Ministro para apoyar al Organismo Ejecutor en la ejecución sirviendo, a la vez como enlace entre el Organismo Ejecutor y el Ministerio de su país.
- 4.8 La unidad ejecutora funcionará bajo la supervisión y contará con el apoyo del Comité Coordinador del Programa, el cual estará conformado por los ministros o secretarios de trabajo de los países beneficiarios, el Coordinador General de la unidad ejecutora, y el Secretario General de SIECA, que participará con voz y voto. El Comité se reunirá semestralmente para: (a) coordinar las acciones relevantes a la ejecución del Programa de las diversas instituciones en él representadas, (b) aprobar el plan de trabajo anual, y (c) aprobar los informes de la unidad ejecutora en conformidad con plan anual del Programa. Representantes del Banco, USAID, la OIT, y la Agencia de Cooperación Internacional de España serán invitados a participar en las reuniones.

C. Adquisiciones y Desembolsos

- 4.9 En las adquisiciones y contrataciones del Programa, y en los desembolsos de los recursos de la operación se seguirán los procedimientos de adquisiciones de bienes y contratación de servicios del BID y los criterios de elegibilidad del FOMIN.

D. Cronograma de Ejecución

- 4.10 El período de ejecución del proyecto será de 36 meses y el plazo de desembolso será de 54 meses, que incluye los 12 meses adicionales para permitir un pago de hasta un máximo de US\$30.000 a la consultoría que ejecutará la evaluación ex-post de los proyectos piloto. El Apéndice B presenta el cronograma de actividades.

E. Seguimiento

- 4.11 Para el adecuado control y seguimiento interno del Programa durante su ejecución, el Organismo Ejecutor preparará y presentará al Banco los informes que se describen a continuación, con sus correspondientes observaciones y recomendaciones: (a) Informe intermedio, que corresponderá con la evaluación intermedia a los 18 meses de haberse iniciado los desembolsos. En dicho informe SIECA presentará información sobre el desempeño del Programa y propondrá los ajustes que se estimen convenientes ; presentará el progreso logrado en cada uno de los componentes; revisará los planes anuales de trabajo y las necesidades presupuestarias; evaluará la eficiencia de la administración y coordinación del Programa y presentará propuestas de solución o de ajuste que deberán incluir un calendario; y (b) Informe final, que será entregado por el Coordinador dentro de los 30 días siguientes a la finalización de la ejecución del Programa.

V. COSTOS Y FINANCIAMIENTO

5.1 El costo estimado del Programa se encuentra en el siguiente Cuadro de Costos:

Categorías	FOMIN	Aporte Local	USAID/ G-CAP	Total
Componente I: Actividades Regionales				
Diálogo Social	360	0	347	707
Sistema de Información	1.250	178	0	1428
Estándares Laborales	200	0	230	430
Subtotal	1.810	178	577	2.565
Componente II: Proyectos Piloto				
Sistemas de Capacitación	569	0	94	663
Resolución Alternativa de Conflictos	323	0	110	433
Seguridad e Higiene	204	0	110	314
Subtotal	1.096	0	314	1.410
Apoyo Técnico	594	359	226	1.179
Adquisición de Equipo Menor	210	0	48	258
Administración	87	463	38	588
Evaluación	100	0	0	100
Imprevistos	103	0	97	200
TOTAL	4.000	1.000	1.300	6.300

VI. BENEFICIOS Y RIESGOS

- 6.1 **Beneficios** - El Programa propuesto se encuadra dentro de una estrategia dirigida a mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y el desarrollo de la base de recursos humanos para incrementar los flujos de inversión y ampliar el sector privado. Para alcanzar este objetivo, es necesario formular un plan de acción del proceso de modernización del mercado de trabajo el cual incluye la definición de sus objetivos y mecanismos. Simultáneamente, es necesario fortalecer la capacidad de los Ministerios de Trabajo de formular políticas y reformas de acuerdo a las cambios de la apertura económica y la integración regional de la zona. Para apoyar y fortalecer este proceso, se requiere generar experiencias concretas e innovadoras que podrían servir de insumo en la toma de decisiones y la formulación de nuevas políticas.
- 6.2 El establecimiento de bases para posibilitar la formulación de reformas permitirá que mejoren el funcionamiento del mercado de trabajo y, por tanto, beneficiará al conjunto de la población a través de mejores oportunidades de empleo. A su vez, el fortalecimiento de los Ministerios para participar efectivamente en el diálogo interministerial sobre el desarrollo de las políticas económicas permitirá a los Ministerios a integrar de una forma armónica objetivos de equidad social.
- 6.3 **Riesgos** - Dadas las limitaciones presupuestarias de los Ministerios de Trabajo, la disposición de contrapartida oficial para poder participar en los proyectos piloto puede ser difícil. Para compensar ese riesgo, se establece como condición previa la formalización del compromiso de los

Ministerios de proveer recursos de contrapartida, apoyar en la ejecución del programa y de cumplir con las obligaciones que le corresponden de acuerdo a lo descrito en la Carta Convenio firmada entre SIECA y el BID que describe la ejecución de los componentes del programa.

- 6.4 Asimismo, el programa requiere un gran nivel de coordinación puesto que las actividades se van a realizar en ocho países y cuenta con el financiamiento de múltiples agencias internacionales. Para compensar ese riesgo, el Comité de Coordinación del Programa (integrado por los Ministros, el Coordinador General, y representantes de SIECA) servirá como instancia para lograr acuerdos y adecuar la ejecución a las cambiantes circunstancias.

VII. CUMPLIMIENTO DE INDICADORES Y EVALUACIÓN

- 7.1 A más tardar cinco meses después de la fecha del Convenio de Cooperación Técnica, el Organismo Ejecutor contratará una firma consultora para desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación externa. La firma definirá la metodología de evaluación y los indicadores a ser utilizados en base a la información presentada en el marco lógico, tanto en la evaluación general del Programa como para las evaluaciones de impacto de los proyectos piloto. La definición de la metodología de la evaluación incluirá la forma y tiempo en que la información será recabada para el seguimiento y control de las actividades implementadas y para la evaluación general del Programa. Para el adecuado seguimiento del Programa la firma preparará y presentará al Banco, además de los informes de evaluación, los informes de progreso semestrales, detallando el desarrollo de las actividades en el período.
- 7.2 Será responsabilidad del Organismo Ejecutor implementar el sistema de seguimiento y evaluación e implementar los ajustes necesarios para obtener los objetivos propuestos. La recolección de la información que servirá para el seguimiento y la evaluación contemplará las sugerencias del Comité de Coordinación y tendrá en cuenta el marco lógico presentado en el Anexo 1.
- 7.3 La evaluación del Programa tendrá tres informes: (a) evaluación intermedia, al año y medio de ejecución; (b) evaluación final al concluir los tres años de ejecución; y (c) evaluación ex-post un año después de la finalización de la ejecución del Programa. La evaluación intermedia incluirá un análisis del alcance en el logro de metas esperadas, en particular el desarrollo de las actividades y los planes del Componente I. Los resultados ayudarán a proponer ajustes necesarios al Programa, alimentar las discusiones del Diálogo Social y para la difusión de resultados. Las evaluaciones intermedia y final analizarán la eficacia y cumplimiento de los objetivos del Programa, mientras que la evaluación ex-post analizará principalmente el impacto y alcance de los proyectos piloto. Los resultados de las evaluaciones de impacto de ambos componentes serán utilizados para la evaluación general del Programa y para el diseño de operaciones futuras.

VIII. EXCEPCIONES A NORMAS Y PROCEDIMIENTOS

8.1 Ninguna.

IX. CONDICIONES PREVIAS AL PRIMER DESEMBOLSO

- 9.1 SIECA presentará al Banco: (a) evidencia de haber contratado al coordinador general (par. 4.3); (b) el Plan de Trabajo preparado por el coordinador general para los primeros seis meses de la ejecución del Programa a ser presentado y aprobado en la primera reunión del Comité Coordinador; (c) evidencia que se ha firmado la Carta Acuerdo entre los ocho países y SIECA en su carácter de Agencia Ejecutora, mediante la cual cada país beneficiario se compromete a aportar los recursos necesarios para la ejecución de actividades del proyecto en el país respectivo. En dicha Carta Acuerdo se pactará, además las estipulaciones necesarias para coordinar y lograr el apoyo necesario en la ejecución (par. 4.3), seguimiento (par. 7.1), y evaluación del Programa (par. 7.2); y (d) evidencia de haber firmado un acuerdo cooperativo entre USAID y SIECA asegurando la canalización de fondos de la USAID al organismo ejecutor. Queda exceptuada de la aplicación de estas condiciones previas hasta un monto del equivalente de US\$10.000 de las categorías de administración y apoyo técnico.
- 9.2 Otras condiciones En el componente II: (a) Para la selección de los sectores y de las pequeñas y medianas empresas que participarán en los Proyectos Piloto 1 y 2, SIECA seguirá el procedimiento y los criterios de elegibilidad descritos en los archivos técnicos del Programa; (b) en los Proyectos Piloto 1 y 3, las empresas que presentan propuestas elegibles deberán firmar con SIECA un convenio, siguiendo un modelo aprobado por el Banco de acuerdo a lo indicado en los archivos técnicos.
- 9.3 Cinco meses a partir de la fecha del Convenio, de acuerdo con los términos de referencia previamente aprobados por el Banco, el Organismo Ejecutor presentará evidencia de haber contratado a la entidad consultora para el desarrollo de un sistema de seguimiento y evaluación.

MARCO LOGICO

Objetivos	Indicadores	Medios de Verificación	Supuesto
General Establecer las bases para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo	Canales de comunicación creados a nivel nacional entres los sectores privado, público y civil y a nivel regional entres los Ministerios de Trabajo Acuerdo sobre objeto, plazos y mecanismos de un proceso del marco regulatorio y las instituciones que afectan el funcionamiento de los mercados laborales establecido	Acuerdo social a nivel nacional y regional Informes de progreso del Programa Evaluación final	Se mantiene la estabilidad política y económica Continúa la política de globalización e integración económica La inflación y las tasas de interés se mantienen bajas
Específicos Elaborar un acuerdo entre la sociedad civil y las autoridades para el proceso de reforma de las leyes que afectan el mercado de trabajo y el proceso de negociación colectiva	Diagnósticos nacionales sobre reglamentos e instituciones que tienen mayor incidencia en el funcionamiento de los mercados laborales realizados Seminarios nacionales y regionales y giras de observación realizados Planes de acción y calendarios tentativos de implementación de reformas identificadas formulados	Diagnósticos de USAID Memorias de seminarios Informes de progreso del Program Evaluación final	Otros ministerios y actores del sector privado y civil respaldan la idea de reformar el marco legal laboral
Garantizar la aplicación de estándares laborales en los países, mediante la implementación de planes para fortalecer la implantación de estándares laborales	Diagnósticos para medir nivel de cumplimiento de estándares laborales realizadas Planes para fortalecer implantación diseñadas e implementadas	Informes y diagnósticos de AID y OIT Informes de prgreso del Programa	Sector privado reconoce beneficios de estándares laborales a-vis la competitividad y productividad

NEXO 1

Página 2 de 2

experiencias mediante piloto que puedan al mejor funcionamiento y a enriquecer el material	Resultados sirven de insumo en discusiones de diálogo social Países beneficiarios participan en proyectos piloto Nuevas ideas de proyectos presentados al Banco y otras instituciones multilaterales	Memorias seminarios nacionales, regionales y de difusión Informes de progreso del Programa	Sector privado y t... reconocen que la c... es una inversión
de Entrenamiento	Nuevos models de financiamiento para la capacitación analizados por los sectores privado, público y civil y considerados como elementos de nueva legislación En cada país 2.000 trabajadores en planta capacitados en nuevas metodologías basadas en necesidades empresariales	Evaluación final de impacto Informes de progreso del Programa	Sector privado y g... reconocen beneficios métodos alternos de resolución de conf... vis-a-vis la competen... productividad
ón de Conflictos	Métodos alternos de resolución de conflictos analizados por los sectores privado, público y civil y considerados como elementos de nueva legislación Se reduce el número de conflictos de empresas participantes		Sector privado reco... beneficios de están... a-vis la competitiv... productividad
seguridad e Higiene			

PROYECTO DE RESOLUCION

REGIONAL. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA
UN PROGRAMA REGIONAL DE MODERNIZACION DEL MERCADO LABORAL

El Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco Interamericano de Desarrollo o al representante que él designe, para que en nombre y representación del Fondo Multilateral de Inversiones, proceda a formalizar los acuerdos necesarios con la Secretaría de Integración Económica Centroamericana (SIECA) y a adoptar las medidas pertinentes para la ejecución del memorándum de propuesta a que se refiere el documento MIF/AT- sobre un programa regional de cooperación técnica para la modernización del mercado laboral.
2. Destinar para fines de esta resolución hasta la suma de US\$4.000.000, o su equivalente en otras monedas convertibles, con cargo a los recursos de la Facilidad de Recursos Humanos del Fondo Multilateral de Inversiones.
3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.