



ESCUELA DE INCIDENCIA POLÍTICA PARA
EL EMPLEO DIGNO Y EL EMPRENDIMIENTO

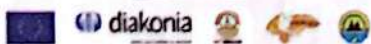
M MÓDULO 3

ARCO INTERNACIONAL Y NACIONAL para promoción de empleo digno EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO



ESCUELA DE INCIDENCIA POLÍTICA PARA
EL EMPLEO DIGNO Y EL EMPRENDIMIENTO

MÓDULO 8
MARCO INTERNACIONAL Y NACIONAL
para promoción de empleo digno
EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO





Escuela de incidencia política para el empleo digno
y el emprendimiento

Proyecto Generando Iniciativas de Empleo Digno para
Reducir la Pobreza en el Occidente de Honduras

Plataforma Ciudadanía y Justicia Social

Co-Financian:

Unión Europea

DIAKONIA

Ejecución: DIAKONIA y
Co-solicitantes:

ASONOG. Asociación de Organismos no Gubernamentales de Honduras

OCDIH. Organismo Cristiano de Desarrollo Integral de Honduras y

CASM. Comisión de Acción Social Menonita

Elaboración y redacción: José Nestor Rosales

Corrección y estilo, ilustración, diseño, maquetación:

Patricia Toledo Bautista

Supervisión: Ilsa Molina

Esta publicación queda reservada para los usos y aplicaciones de ASONOG, OCDIH Y CASM., las entidades propietarias de la misma. Unión Europea y DIAKONIA no se hacen responsables por la información y contenidos aquí emitidos. Toda reproducción de este material debe ser autorizado previamente.

Santa Rosa de Copán, Honduras, CA
2016



Presentación

Para lograr incidencia política e inserción laboral efectiva en los municipios de Copán y Santa Bárbara, primero se deben fortalecer las capacidades y los liderazgos de las mujeres y jóvenes que forman parte de las redes ya establecidas en estos departamentos. Mediante la formación, será más fácil obtener logros ante los gobiernos locales, construir agendas propositivas de empleo rural digno y sostenible, e implementar acciones favorables en materia de derechos humanos para todas las personas. Para alcanzar esta fortaleza se pondrá en marcha la **Escuela de incidencia política para el empleo digno y el emprendimiento**. En esta escuela serán las mismas mujeres y jóvenes quienes transmitan los conocimientos adquiridos, para que el proceso se sostenga y llegue a otras personas.

Institucionalmente tanto ASONOG como la Plataforma "Ciudadanía y Justicia Social" continuarán haciendo acompañamiento para que se logren los objetivos de este proyecto comunitario, con el que se espera cambiar realidades y condiciones sociales. Sin embargo, estos cambios sólo serán concretos y visibles con el trabajo de todas y cada una de las personas involucradas en las comunida-

des, por lo que su participación es muy importante.

La presente cartilla constituye el **"Módulo 3: Marco internacional y nacional para promoción de empleo digno, empleabilidad y emprendimiento."**, el tercero de un total de cinco. Esperamos sea de utilidad y aporte cambios, especialmente para las mujeres y jóvenes.

Introducción e instrucciones generales

Esta es la cartilla 3 del módulo 3. En este tercer documento encontrará las temáticas de: "Derechos fundamentales del trabajador, marco jurídico nacional del trabajo, el rol de Estado, leyes, políticas y programas gubernamentales." En esta cartilla se continúa con la construcción del plan de incidencia que se inició en el módulo 2.

De la misma manera hallará los ejercicios de transferencia, que serán muy útiles cuando se hagan las réplicas de conocimientos. También hay sugerencias de lectura y varios anexos, que sirven de guía, apoyo y complemento. En los anexos 1, 2 y 3 de este documento están los ejercicios para las tres primeras actividades del taller, que son: la presentación, conversación de medición y establecimiento de reglas y acuerdos, actividades que se desarrollan antes de iniciar

con los temas. En Anexo 4, tiene el programa del presente módulo.

Para aprovechar al máximo estas cartillas metodológicas, lea las instrucciones generales que encontrará en el documento "Currícula para facilitación", también allí encontrará otra información de importancia para el buen desarrollo de las capacitaciones.

Objetivos del módulo

Este módulo tiene los siguientes objetivos:

1. Conocer el marco internacional que establece los derechos fundamentales de la persona trabajadora, establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que permita a las personas participantes tener la referencia que obliga al Estado hondureño a cumplir con dichos derechos.
2. Conocer el marco jurídico y de fomento de empleo digno y emprendimiento establecido por el Estado hondureño, a fin de fundamentar los procesos de incidencia.
3. Realizar el análisis de poder para el plan de incidencia a desarrollar durante la escuela.
4. Saber cuáles son las opciones de aplicación de los conocimientos adquiridos así como las herramientas de transferencia que

pueden utilizar en el proceso de réplicas a realizar.

Resultados esperados

Al final del módulo quienes participen, deberán:

Conocer los convenios internacionales firmados y ratificados por el Estado de Honduras.

Conocer el rol del Estado en la legislación hondureña, así como algunas leyes y programas a favor de la generación de oportunidades de empleo y emprendimiento.

Conocerán los diferentes actores que intervendrán en el proceso de incidencia a desarrollar.

Saber cuáles son las opciones de aplicación de los conocimientos adquiridos así como las herramientas de transferencia que pueden utilizar en el proceso de réplicas a realizar

Tema I: La OIT y el marco de derecho laboral internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919 con el objetivo de promover la justicia social. La Declaración de Filadelfia de 1944 especificó y desarrolló más este objetivo. El principal medio de acción fue tomar normas internacionales bajo la forma de Convenios, los cuales -al igual que los Tratados- creaban obligaciones a los Estados miembros una vez que firmaban los acuerdos, y recomendaciones.

Un elemento distintivo en el desarrollo de las normas de la OIT, diferente a otras normas internacionales, es el tripartismo. Es decir que se hace entre tres partes, gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores.

En 1919, la Constitución de la OIT estableció el principio de libertad sindical (de trabajadores y empleadores) así como el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, y en 1930 en la 14.a sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) adoptó el Convenio sobre trabajo forzoso (núm. 29).

Con anterioridad a los pactos internacionales de las Naciones Unidas (1996), la CIT había adoptado otros Convenios sobre Derechos Humanos:



Otro aspecto a destacar de las normas de la OIT, es su sistema de aplicación a través de

un sistema de control con distintas estancias, entre ellas se incluyen un sistema de control regular, que es un sistema de memorias o informes que deben elaborar los Estados miembros que han aprobado los convenios.

Además, existen herramientas especiales de supervisión para las quejas o reclamaciones que contienen alegaciones específicas contra un Estado miembro. También pueden presentarse alegaciones ante el Comité de Libertad Sindical contra gobiernos por violaciones de los principios de libertad sindical.

En conclusión, debe subrayarse que el principal pilar de la idea de trabajo decente, que forma parte central de la estrategia de la OIT, es el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo. (OIT, 2003)

A continuación se analizan las normas relacionadas con los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Derechos fundamentales del trabajador

La OIT en su documento: *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, expresa que en el ámbito estrictamente laboral las nuevas sociedades democráticas reconocen a

la huelga, a la libertad de sindicación y al derecho a la negociación colectiva como derechos básicos fundamentales, en total son cinco derechos:

Libertad sindical

Negociación colectiva

Libertad del trabajador: abolición del trabajo forzoso u obligatorio

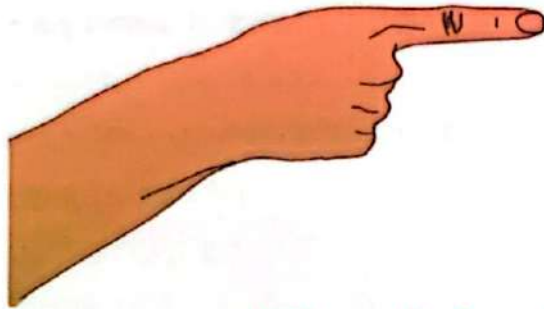
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación; y

Protección de los niños y los adolescentes
(OIT, 2003)

Estos derechos han sido aceptados y se han establecidos por los Estados y gobiernos como derechos universales de la humanidad y los mismos se han insertado en las Constituciones de los mismos.

El convenio sobre estos derechos fundamentales ha sido ratificado por el Estado hondureño. Además, estos derechos se establecen en la Constitución de la República, en el Código del Trabajo y otras leyes dispuestas para que sean aplicadas. Sin embargo, estos derechos siguen siendo vulnerados por diversas razones: poca voluntad política para la aplicación de las leyes, tráfico de influencias entre tomadores de decisiones, poca difusión de los derechos, manipulación de procesos, baja capacidad operativa de los gobiernos, entre

otras.



Ejercicio de transferencia I

Lluvia de ideas sobre derechos fundamentales

Objetivo. Brindar información sobre el marco internacional establecido por la OIT en el contexto de los derechos fundamentales del trabajo.

Método. Análisis en plenaria

Materiales: Presentación en papelógrafo con los derechos fundamentales, tarjetas y marcadores.

Tiempo: 50 min.

Descripción:

1. Plantee las siguientes preguntas orientadoras a fin de generar una lluvia de ideas entre las personas participantes, las preguntas deben establecerse una por una, la primera es:

1. ¿Cuáles considera usted que son los derechos fundamentales de las personas trabajadoras?
2. Entregue tarjetas y marcadores y otorgue 5 minutos para que quienes participen expresen su opinión, recoja las respuestas ubíquelas en una pizarra o pared e intente agrupar aquellas respuestas semejantes. Para esto tiene 5 min.
3. Plantee la segunda pregunta: ¿Por qué considera que no se respetan los derechos fundamentales de la persona trabajadora? Verifique que la pregunta ha sido comprendida. Distribuya tarjetas y otorgue 5 min para que respondan la pregunta, recoja las respuestas y proceda al igual que el paso anterior.
4. Muestre la presentación preparada con los cinco derechos que aparecen ampliados en el **Anexo 5**.
5. Cierre el tema con un resumen de los aportes, esto no debe pasar los 10 min.

Eliminación del trabajo forzoso

La eliminación del trabajo forzoso es uno de los derechos internacionales que se impulsan desde la OIT, con convenios que el Estado hondureño ha confirmado y firmado, sin embargo existen realidades que no se pueden ocultar y que los gobiernos no ha podido superar.

El tema de las horas extras por ejemplo, ocasiona muchas complicaciones en el cumplimiento de este derecho y los obstáculos para evitar que esto ocurra, se pueden resumir en tres:

Legales

No hay sanciones específicas y justas por incumplimientos de la ley en cuanto a jornada de trabajo y pago de horas extras.

Políticos

Todas las "concesiones" o facilidades que se le brindan a la inversión extranjera, especialmente en la modalidad de empresas maquileras, conlleva también una actitud de tolerancia a los abusos por parte de las instituciones públicas encargadas de velar por los derechos laborales.

Hay una tendencia de los gobiernos a favorecer cualquier tipo de inversión con tal de generar algún tipo de empleo, sin importar la calidad de ese empleo.

Culturales

Existe una cultura de la tolerancia ante la violación de los derechos laborales: la Secretaría de Trabajo y Previsión Social ignora esta práctica, y promueve la aceptación de las horas extras que se practica en muchas empresas, como obligatorias. En casos como el de transnacionales, por las leyes de excepción establecidas, se prohíbe el acceso

de inspectores de trabajo a las maquilas.

La crisis en la economía familiar, la escasez del empleo, los bajos salarios, el alto costo de la canasta básica y la pérdida de la capacidad adquisitiva, entre otros, someten a las trabajadoras y trabajadores a condiciones de trabajo indignos.

La "flexibilidad laboral", en la práctica se han impuesto las condiciones de flexibilidad en el trabajo. Una primera manifestación de ello es la modificación de los horarios de trabajo y de la jornada ordinaria, que son definidos por las necesidades de los empleadores y el vaivén de la oferta y la demanda. (ASEPROLA, 2004).

Ejercicio de transferencia 2

Trabajo en plenaria sobre análisis del tema

Objetivo. Conocer las diferentes formas de trabajo forzado en la actualidad

Método. Narración o lectura de testimonio sobre trabajo forzoso, lectura, preguntas de intercambio.

Materiales: 4 copias del Convenio sobre eli-

minación del trabajo forzoso, pregunta en tarjeta, papelógrafos y marcadores

Tiempo: 1 hora 35 min.

Descripción:

1. Narre un ejemplo real de trabajo forzoso (**Anexo 6**), esto no debe durar más de 5 min.
2. Forme 5 grupos de 5 participantes y distribuya el convenio sobre eliminación del trabajo forzado, otórgueles 30 min para que lo lean y saquen sus conclusiones a partir de la pregunta: ¿Cuáles son las principales reglas que se establecen en el convenio?
4. Una vez terminado el tiempo los grupos deben exponer sus conclusiones en plenaria, otorgue 5 minutos a cada grupo.
5. Una vez presentados los resultados plantee la pregunta en plenaria: ¿Qué formas de trabajo forzado se realizan en sus regiones?, escuche las respuestas y anótelas en tarjetas, coloque las mismas en una pared y agrúpelas por semejanza, para esto tiene 15 min.
5. Presente el resumen de limitantes que se presentan en el país que conllevan a la explotación laboral o trabajo forzoso y que están resumidos en la página 15. Para esto tiene 10 min.
6. Termine el tema con un análisis de comparación entre las tarjetas de los participantes y el resumen de limitantes, esto no debe

tomar de 10 min.

Erradicar formas de discriminación en el trabajo

Otro de los derechos internacionales establecidos en los convenios suscritos y ratificados por el Estado hondureño es el de la erradicación de las diferentes formas de discriminación en el trabajo.



Un ejemplo de discriminación por sexo es que se mantiene la desigualdad salarial por igual trabajo. Así mismo se margina por el estado de salud (personas viviendo con VIH o SIDA) y si una mujer está embarazada, no se la contrata o se la despide.

Las oportunidades para mujeres, de capacitación o de acceso a puestos gerenciales o ejecutivos son mucho más reducidas, se esti-

ma que la proporción es de una mujer por cada tres hombres.

Algunos de los obstáculos que se dan para erradicar estas formas de discriminación:

1. La Secretaría de Trabajo Previsión Social, no ha contribuido a mejorar el cumplimiento de los derechos laborales. Aunque existe la Inspectoría General del Trabajo, ésta no vigila los derechos de los y las trabajadoras, por la alta demanda de denuncias, el poco personal de inspectores y en algunos casos, corrupción de inspectores.

2. En forma no explícita, el gobierno favorece los intereses de las empresas maquiladoras pues algunos altos funcionarios del gobierno son dueños de algunas de estas empresas. (ASEPROLA, 2004).

Ejercicio de transferencia 3

Resolución de caso

Objetivo. Reconocer las formas de discriminación en el trabajo y los mecanismos legales para su erradicación

Método. Trabajo de grupo y presentación sobre convenio internacional

Materiales: Presentación del convenio sobre discriminación laboral (**Anexo 7**), copia del caso a resolver (**Anexo 8**), papelografos, maskin tape, marcadores

Tiempo: 1 hora 15 min

Descripción:

1. Muestre la presentación y explique su contenido al grupo, para esto tiene 15 min.
2. Forme 5 grupos de 5 integrantes, entregue el caso para resolver y otorgue 30 min para trabajen el mismo, provea papelógrafos y marcadores para que presenten los resultados.
3. Una vez terminado el tiempo de trabajo cada grupo tendrá 5 min para presentar en plenaria los resultados del trabajo en grupo
4. Concluya el tema con un resumen de los trabajos presentados, esto no debería sobrepasar los 5 min.

Erradicación del trabajo infantil

Otro derecho que se presenta en este documento es el de la erradicación del trabajo infantil, el cual es un tema bastante complejo.

Según la OIT, en el mundo aproximadamente

15.5 millones de niños trabajan en el área doméstica a nivel mundial, de ese total el 72% son niñas, un 52% realizan trabajo infantil peligroso, el 47% son menores de 14 años y 3.5 millones de estos tienen entre 5 y 11 años de edad.

En Honduras, según los datos del INE, el 97% de los niños y niñas que trabajan recibe menos de un salario, con jornadas semanales de al menos 36 horas. El 24.7% se encuentra en el área urbana y el 75.3% en el área rural.

En general, las personas menores de edad no tienen contratos de trabajo y empiezan a trabajar mucho antes de las edades que establece la ley. Sus patronos y jefes no les respetan y tienen por lo general horarios irregulares.

Algunos obstáculos que imposibilitan que se aplique el derecho son:

El mismo Código de Trabajo autoriza el trabajo de menores por debajo de los 16 años, como lo establece la Constitución de la República, y acepta que trabajen a partir de los 14 años, siempre y cuando sigan estudiando. De igual manera el Reglamento sobre Trabajo infantil en Honduras, establece que los mayores de 16 años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho de la noche siempre que con ello no se afecte sus asistencia re-

gular a un centro educativo, ni se cause perjuicio a su salud física o moral.

El Código de Trabajo define que la jornada para las personas entre 16 y 18 años es de seis horas diarias ó 30 semanales y si se trata de menores entre los 14 y 16 años, la jornada se reduce a cuatro horas diarias ó 20 horas a la semana. Estas reglas, abren las puertas para que se presenten situaciones de trabajo infantil de forma casi "legal".



Tampoco podemos olvidar que existe una "cul-

tura de tolerancia" ante las diversas formas de trabajo infantil.

Finalmente, la falta de fuentes de empleo origina que la condición de necesidad de ingresos se sobreponga y se acepten trabajos en condiciones injustas. (ASEPROLA, 2004)

Ejercicio de transferencia 4

Preguntas de intercambio

Objetivo: Conocer las limitantes para erradicación del trabajo infantil

Método: Presentación en papelógrafos

Materiales: Presentación, preguntas en tarjetas, tarjetas, maskin tape y marcador

Tiempo: 30 min

Descripción:

1. Coloque la presentación preparada en un lugar visible (**Anexo 9**) y realice las explicaciones correspondientes conforme presenta. Esto no debería tomar un tiempo mayor a 15 min.
2. Realice la siguiente pregunta de intercambio: ¿Cuál es la situación que se vive en

Honduras sobre el trabajo infantil?, escriba las respuestas del grupo participante en tarjetas y colóquelas en una pizarra o pared. Esto no debe sobrepasar los 5 min.

3. Realice una nueva pregunta de intercambio: ¿Qué incidencia se requiere realizar para que se erradique el trabajo infantil?, al igual que la pregunta anterior, recoja las respuestas en tarjetas y péguelas en la pared o pizarra, al igual que para la pregunta anterior esto no debe sobrepasar los 5 min.

4. Concluya el tema con una reflexión sobre los resultados encontrados. Para esto tiene 5 min.

Tema 2:

Marco legal nacional vinculado al empleo y el emprendimiento

Aquí se analizarán seis documentos en total:

Los primeros se vinculan con el empleo.

1. El Código de trabajo, que regula las relaciones entre personas empleadoras y personas trabajadoras, coloca estas relaciones sobre una base de justicia social a fin de garantizar a quien trabaja, las condiciones necesarias para una vida normal y a quien emplea,

una compensación equitativa de su inversión

.

2. Ley de empleo por hora, tiene como objetivo fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo y evitar el crecimiento de los índices de desempleo o subempleo abriendo oportunidades a la población desempleada.

Otros dos se relacionan al fomento del emprendimiento:

1. Ley para el fomento del desarrollo de las MIPYME's, establece que su finalidad es fomentar el desarrollo de la competitividad y productividad de la micro, pequeña y mediana empresa, urbana y rural, a objetivo de promover el empleo y bienestar social y económico de quienes participen en dichas unidades económicas.

2. Ley para la protección, beneficios y regulación de la actividad informal, el objetivo es proveer a la microempresa nacional, que se desempeña dentro del sector informal de la economía, de un mecanismo sencillo y gratuito de formalización de su actividad a efecto de permitirle el desarrollo de la misma en mejores condiciones que las actuales.

Y finalmente, dos relacionados con políticas públicas:

La primera la Política Nacional de Juventud para una Ciudadanía Plena, en este se incluye el Plan de Empleo Juvenil planteado por el Instituto Nacional de la Juventud; y la

segunda: la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer planteada por el Instituto Nacional de la Mujer.



A continuación se presenta el análisis de cada documento.

Código del Trabajo

Es importante el conocimiento de este documento pues es el sustento legal del cual, tanto personas empleadas como empleadoras, pueden utilizar para fundamentar las posibles demandas en las que se incurra.

El código es también que utilizan las ins-

tancias del Estado para conciliar entre las partes o para establecer las correspondientes sanciones.

Los artículos presentados a continuación son de importante relevancia, tanto para el conocimiento de la base legal como para el proceso de incidencia.

Define trabajador:

Artículo 4°.- Trabajador es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo (*)

(*) Véase el Decreto Número 927 del 7 de mayo de 1980 y el Decreto Número 96 de 14 de diciembre de 1970.

Y de igual manera caracteriza al patrono:

Artículo 5°.- Patrono es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

En el Título I, Capítulos del I al IX se encuentran las disposiciones generales, las

relaciones, obligaciones y prohibiciones de trabajadores y patronos.

El capítulo III, define los tipos de contrato que se pueden establecer: escrito y verbal y cómo el contrato es responsabilidad del patrono.

El Título III capítulo I, define todo lo relacionado a los derechos de personas menores de edad y mujeres, en cuanto a embarazo y permisos de maternidad. El capítulo II trata sobre el trabajo doméstico y el capítulo V sobre trabajadores agrícolas, ganaderos y forestales.

El título VI, en sus capítulos del I al V, trata sobre jornadas, descansos y salarios.

En síntesis, el código define todas las regulaciones y condiciones que deben establecerse en una relación laboral.

Ejercicio de Transferencia 5

Lectura grupal y conclusiones del Código del Trabajo

Objetivo: Presentar y analizar el código de trabajo en los temas relacionados con las condiciones de empleo

Método: Asignación de tarea, Presentación de conclusiones,

Materiales: Código de trabajo, papelógrafos, marcadores

Tiempo: 1 hora 30 min.

Descripción:



1. Forme 5 grupos.
2. Entregue las copias del Código a los miembros de cada grupo, puede sugerir que se lea en forma independiente o grupal, los artículos relacionados con el tema de empleo digno, y a partir de ahí deberán sacar las conclusiones (lo que aprendió de la lectura) correspondiente. Para esto otorgue un tiempo de 40 min, cada grupo tendrá 15 para escribir sus conclusiones
3. Cada grupo debe presentar las conclusiones más importantes encontradas durante la lectura, otorgue 5 min por grupo.
4. En caso que alguno de los grupos no haya terminado la lectura de su sección, asígnele a sus miembros la tarea de terminar la lectura en casa y cada integrante debe realizar su propia conclusión.
5. Cierre el tema con alguna reflexión sobre la base de las conclusiones de los grupos, lo que supone tomar notas al momento de las presentaciones y mantener las presentaciones visualizadas. Esto no debe sobrepasar los 10 min.

Ley de empleo por hora



De igual manera que con el código del trabajo, aquí se presentan los artículos de ley relevantes en un proceso de incidencia que planea realizar.

Objetivo de la ley:

El art. 1 establece que el objetivo es fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo y evitar el crecimiento de los índices de desempleo y subempleo en el país, abriendo nuevas oportunidades de trabajo a la población desempleada.

El artículo 2. **Define los propósitos de la ley, los cuales son 5:**

Fomentar el empleo digno y decente, evitar el incremento en los índices de desempleo y subempleo en el sector formal de la economía.

1. Fomentar la educación, capacitación y formación profesional de las/os trabajadores/as como mecanismo que facilite su inserción laboral al mercado de trabajo...

Aprovechar el pleno uso de la capacidad instalada de las unidades productivas dentro del marco de programas de reactivación económica.

3. Estimular una dinámica de inversión y generación de empleo en el sector privado y público.

Asegurar que la Población Económicamente Activa (PEA) del país, grupos socialmente vulnerables, y los jóvenes que cada año se suman a la fuerza laboral, encuentren en el mercado laboral nacional un empleo digno con respeto de sus derechos laborales.

5. El artículo 3 establece las modalidades y formas de contratación, en su aclaración define que el tiempo efectivo de trabajo está regulado por el tipo de jornada que se pacte.

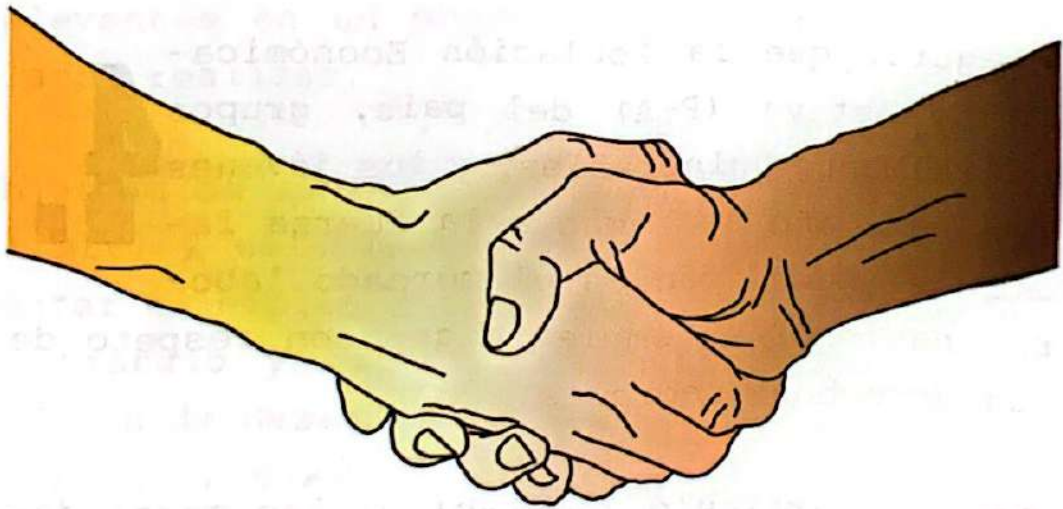
El artículo 4 define el ámbito de aplicación

de la ley, mientras que el artículo 5 habla de las prohibiciones.

El artículo 6 establece la forma de remuneración que está integrada por un salario base y derechos adquiridos y compensación no habitual; el artículo 7 define los derechos de los trabajadores.

Finalmente, otro artículo importante es el número 8 que determina la protección laboral y de seguridad social.

En total se enumeran 17 artículos en la ley. (La Gaceta, Diario oficial Republica de Honduras, 2014)



Ejercicio de Transferencia 6

Lectura grupal y preguntas sobre el análisis de la ley del empleo por hora

Objetivo: Presentar y analizar la ley de empleo por hora

Método: Asignación de tarea, Presentación de análisis

Materiales: Código de trabajo, papelógrafos, marcadores

Tiempo: 1 hora 30 min.

Descripción:

1. Forme 5 grupos
2. Entregue una **copia de la ley de empleo por hora**, intente que los grupos queden conformados de diferente manera a los grupos del primer trabajo, e invítelos a leer la ley y a partir de ahí deberán sacar las conclusiones correspondientes y responder la pregunta:
Si existe esta ley en el país ¿por qué no funciona en mi región, cual será el problema?. Para esto otorgue un tiempo de 40 min, cada grupo tendrá 15 para escribir sus conclusiones y responder la pregunta
3. Cada grupo debe presentar las conclusiones más importantes encontradas durante la lectura y la respuesta a la pregunta, otorgue 5 min por grupo.
4. En caso que alguno de los grupos no haya terminado la lectura de su sección, asígnele a sus miembros la tarea de terminar la lec-

tura en casa y cada integrante debe realizar su propia conclusión.

5. Cierre el tema con alguna reflexión sobre la base de las conclusiones de los grupos, lo que supone tomar notas al momento de las presentaciones y mantener las presentaciones visualizadas. Para esto tiene máximo 10 min.

Ley para el fomento del desarrollo de las MIPYME's

Los artículos resumidos a continuación, son los que mayor relevancia presentan para futuros procesos de incidencia.

La ley contempla en su capítulo 1:

Finalidad, objetivos y definiciones, 3 artículos, aquí la ley define que se entenderá por micro, mediana y pequeña empresa pero además, define microempresa, microempresa de subsistencia, microempresa de acumulación simple, microempresa de acumulación ampliada, pequeña empresa y mediana empresa.

El capítulo 2 establece en su sección primera la administración, y define que la autoridad competente para la correcta aplicación de la ley, será la **Secretaría de Industria y Comercio**.

La sección segunda del mismo capítulo, define la creación de la **Subsecretaría de la MIPYME**

y del Sector Social de la Economía.

La sección tercera oficializa la creación de la **Dirección General para las MIPYME** y la sección cuarta, crea el **Consejo Nacional para la Micro, Pequeña y Mediana empresa (CONAMIPYME)**.

Administración de la ley para las MIPYMEs en Honduras



El capítulo 3 define los niveles de participación, en este capítulo se incluyen 8 artículos que describen los niveles de participación y su funcionalidad.

El capítulo 4 tiene una sección única y establece el régimen presupuestario que regirá para este tipo de empresas.

El capítulo 5 referido a los programas que contiene ocho secciones que incluyen un total de 25 artículos, del 26 al 51.

La primera sección, que son las disposiciones comunes e incluye los artículos siguientes:

El 26 se refiere a los requisitos de los programas, que condiciona a la Secretaria correspondiente a adecuar sus actividades a fin de alcanzar los logros que establece la ley.

El 27 referido a la evaluación de los programas.

El 28 Establece el deber de cooperación de las instancias que se ven incluidas en los programas, es decir: coordinar, realizar aporte de recursos humanos y materiales.

El 29 Habla sobre el manejo de los programas, donde se designa a la Secretaria para la elaboración y manejo de los programas.

El 30 donde se definen 13 estrategias para el desarrollo de los programas.

El 31 Establece la creación del FOMIPYME, con un monto inicial de 50 millones de Lempiras

El 32 Define las fuentes de financiamiento, donde se establece que tanto BANADESA como BANHPROVI deben generar líneas especiales de financiación para las MIPYME.

La sección segunda referida a los programas de capacitación e incluye los artículos:

El 33 que establece el programa nacional de capacitación y donde se plantea lograr 5 ob-

jetivos fundamentales: Mejorar la capacidad gerencial, abrir espacios para la participación de la MIPYME, brindar servicios de asesoría, mejorar la gama de servicios a la MIPYME y Establecer alianzas estratégicas.

El 34 que da origen al sistema único integrado de información y asesoramiento, este sistema debe aprovechar la infraestructura de los INFOCENTROS para funcionar.

El 35 que define la adecuación de los contenidos de capacitación para la MIPYME.

La tercera sección es sobre el entorno institucional y legal y se incluye solamente el artículo 36 que define 7 lineamientos para favorecer el entorno legal e institucional de las MIPYME

La cuarta sección define la generación de programas de servicios financieros e incluye tres artículos:

El 37 que indica que se canalizaran recursos financieros a las MIPYME

El 38 que busca la generación de Alianzas estratégicas con instituciones o redes financieras especializadas

El 39 que establece estímulos diversos como las formas de garantía para la obtención de financiamiento. También, incluye la creación de instancias calificadoras de riesgos espe-

cializadas

La sección quinta define los programas de cooperación empresarial, incluye los artículos: El 40 que menciona la creación de grupos de empresas que apoyen proyectos conjuntos o integrados

El 41 que establece que se deberá promover las economías de escala a fin de facilitar el acceso a tecnología, insumos o servicios

El 42 Define que se crearan amplios y adecuados servicios empresariales, este artículo da vida al Fondo de Servicio de Desarrollo Empresarial FOSEDEH

El 43 Establece que el FOSEDEH debe crear una línea de cofinanciamiento para las MIPYME

El 44 El FOSEDEH será capitalizado con aportes del Gobierno Central y la Secretaria de Finanzas

La sexta sección incluye programas de promoción de mercados y fomento de las exportaciones, esta sección incluye los artículos: El 45 que establece que deben generarse eventos a nivel nacional, regional e internacional para promover los productos y servicios de la MIPYME

El 46 define la facilitación de información a través de diferentes medios sobre plazas y mercados a los cuales puede acceder la MIPYME

El 47 crea apoyo financiero para servicios más especializados que son requeridos por mercados más exigentes



El 48 determina la facilitación de información para la exportación como inteligencia de mercados, estadísticas, normas de mercados, etc.

La séptima sección promueve la cultura empresarial y se incluyen los artículos:

El 49 donde se plantea el intercambio empresarial, pero sobre todo se apuesta a la incorporación de los microempresarios a la economía informal

El 50 define los tres programas a ejecutar para la promoción de la cultura empresarial: Cultura empresarial, Información institucional y sectorial; y Formalización.

Finalmente la sección octava plantea el pro-

grama de Innovación Tecnológica que incluye el artículo 51 que plantea el cofinanciamiento para la innovación y el fortalecimiento a redes y proveedores de servicios tecnológicos. (La Gaceta, Diario oficial Republica de Honduras, 2009)

Ejercicio de transferencia 7

Lectura grupal y preguntas sobre el análisis de la ley para el fomento del desarrollo de las MIPYME's

Objetivo. Presentar y analizar la ley para el fomento del desarrollo de las MIPYME's

Método. Asignación de tarea, Presentación de conclusiones

Materiales: Copias de la Ley para el fomento del desarrollo de las MIPYME's, papelógrafos, marcadores

Tiempo: 1 hora 30 min.

Descripción:

1. Forme 5 grupos

2. Entregue una copia de la Ley a cada miembro del grupo, y solicíteles que lean la ley y a partir de ahí deberán sacar los aprendizajes correspondientes y responder las si-

quientes preguntas:

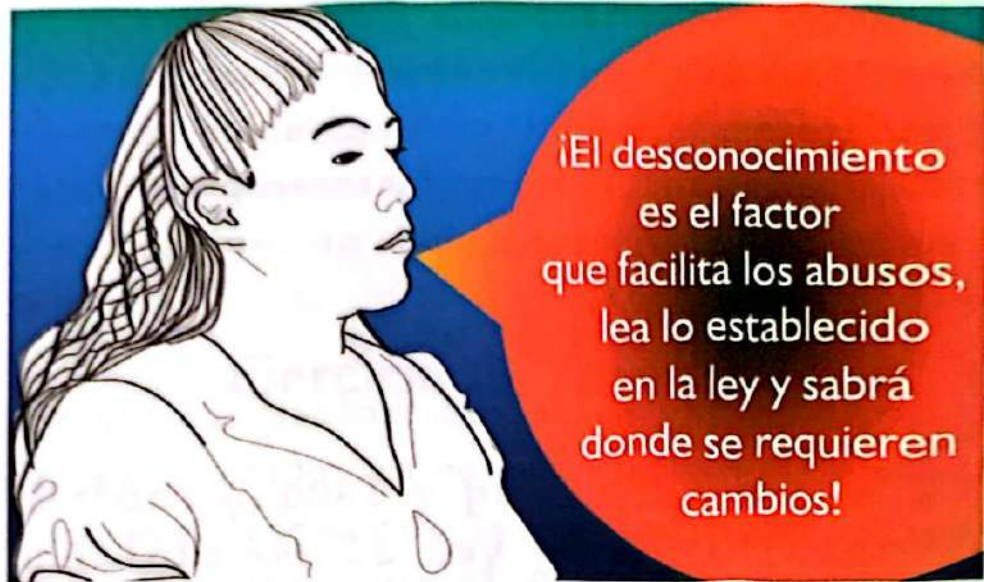
1. ¿Si la ley busca generar y desarrollar emprendimientos e inclusive apoyarlos financieramente, porque no hay tantos emprendimientos que generen empleo en mi región, donde está el problema?

2. ¿Si la ley busca desarrollar las MIPYMES porque las existentes en mi región no se desarrollan, cual es el problema? Para esto otorgue un tiempo de 40 min, cada grupo tendrá 15 para escribir sus conclusiones y las respuestas a las preguntas

3. Cada grupo debe presentar las conclusiones más importantes encontradas durante la lectura y las respuestas a las preguntas, otorgue 5 min por grupo.

4. En caso que alguno de los grupos no haya terminado la lectura de su sección, asígnele a sus miembros la tarea de terminar la lectura en casa y cada integrante debe realizar su propia conclusión.

5. Cierre el tema con alguna reflexión sobre la base de las conclusiones de los grupos, lo que supone tomar notas al momento de las presentaciones y mantener las presentaciones visualizadas. Para esto tiene máximo 10 min.



¡El desconocimiento es el factor que facilita los abusos, lea lo establecido en la ley y sabrá donde se requieren cambios!

Ley para la protección, beneficios y regulación de la actividad informal

Esta ley contempla un total de 12 artículos. Sus objetivos son los siguientes:

1. Proveer a la microempresa nacional que se desempeña en el sector informal un mecanismo sencillo y gratuito de formalización de su actividad a efecto de mejorar su desarrollo en mejores condiciones que las actuales.
2. Ofrecer opciones a la población frente a la crisis económica, habilitando a las personas en situación de pobreza para contribuir a su propia superación y al crecimiento económico nacional.
3. Incentivar la formalidad para permitir el diseño de políticas orientadas a desarrollar

actividades en el sector informal.

4. Abrir una ruta hacia el crecimiento y formalización de la microempresa informal y fomentar las oportunidades económicas para las familias de escasos recursos.

5. Evitar los abusos burocráticos hacia la microempresa y el trabajador informal; y Fomentar la iniciativa empresarial de las personas de escasos recursos como un mecanismo para reducir la pobreza. (La Gaceta, Periodico Oficial de la Republica de Honduras, 2014)

Ejercicio de transferencia 8

Lectura grupal y preguntas sobre el análisis de la ley para la protección, beneficios y regulación de la actividad informal

Objetivo: Presentar y analizar la ley para la protección, beneficios y regulación de la actividad informal

Método: Asignación de tarea, Presentación de conclusiones

Materiales: Copias de la ley para la protec-

ción, beneficios y regulación de la actividad informal, papelografos, marcadores, maskin tape

Tiempo: 1 hora 30 min.

Descripción:

1. Forme 5 grupos
2. Entregue una copia de la Ley a cada miembro del grupo, y solicíteles que lean la ley y a partir de ahí deberán sacar los aprendizajes correspondientes y responder las siguientes preguntas: ¿Si la ley busca facilitar la formalización de las MIPYMES mediante mecanismos sencillos y gratuitos y si ofrece opciones a las personas en situación de pobreza porque no se formalizan las empresas en mi región, donde está el problema? O ¿por qué la gente en pobreza en mi región no ve esta ley como una opción, donde está el problema?. Para esto otorgue un tiempo de 40 min, cada grupo tendrá 15 para escribir sus conclusiones y las respuestas a las preguntas
3. Cada grupo debe presentar las conclusiones más importantes encontradas durante la lectura y las respuestas a las preguntas, otorgue 5 min por grupo.
4. En caso que alguno de los grupos no haya

terminado la lectura de su sección, asígnele a sus miembros la tarea de terminar la lectura en casa y cada integrante debe realizar su propia conclusión.

5. Cierre el tema con alguna reflexión sobre la base de las conclusiones de los grupos, lo que supone tomar notas al momento de las presentaciones y mantener las presentaciones visualizadas. Para esto tiene máximo 10 min.

La Política Nacional de la Juventud y el Plan de Empleo Juvenil

Según lo establecido en el documento de la Política Nacional de la Juventud (Instituto Nacional de la Juventud, 2010), esta se basa en la responsabilidad del Estado asumida en los tratados internacionales y ratificados por el Congreso Nacional; pero también en fundamentos de orden legal interno, como la Ley Marco para el Desarrollo Integral de la Juventud que crea la institucionalidad del Sistema de Juventud en el país y en el Pacto por la Infancia, Adolescencia y Juventud de Honduras, firmado por los candidatos presidenciales en el 2005 y la Ruta Social para un buen Gobierno por la Infancia, Adolescencia y Juventud 2010-2015

A manera de descentralización se establecen los Sistemas Municipales de la Juventud,



Según la misma fuente, se cita lo que establecen los artículos N° 8, 9, 10, 11 y 20 de la Ley Marco para el Desarrollo Integral de la Juventud [Decreto N° 260-2005].

El Instituto Nacional de la Juventud es el ente rector de la Política Pública de Juventud. Su misión es promover, proteger y hacer efectivos los derechos humanos de la juventud en las políticas y programas del Estado, acorde a principios de equidad, universalidad, integralidad y no discriminación.

como también las Instancias Municipales de la Juventud, las Comisiones Municipales de la Juventud.

Propone la creación de las Redes Municipales de Instituciones de Juventud, promueve Asambleas

La política establece que la Comisión Nacional de Juventud es el órgano técnico de articulación entre el gobierno y la sociedad civil, las redes y asociaciones juveniles creado por la Ley Marco para el Desarrollo Integral de la Juventud (Decreto 260-2005)

En el artículo N° 25 se establece que esta Comisión deberá estar integrada por jóvenes de ambos sexos, de edades comprendidas entre 18 y 30 años que cuenten con representación de sus organizaciones, quienes ejercerán esta función por un período de dos años.



Municipales de la Juventud, así también busca crear los Consejos Juveniles Sectoriales.

De la política se ha derivado el Plan de Empleo Juvenil, en el cual se presenta una propuesta de Plan de Empleo por parte de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, el cual consideraba la Generación de Empleo Digno para el cuatrienio 2006-2009 y al 2015.

En el mismo se contemplaba la generación de 400,000 empleos dignos y 757,000 empleos temporales en una primera etapa (2006- 2010) y la generación de 650,000 empleos dignos y 1,150,000 empleos temporales al 2015. (Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2006).

La Secretaria de Trabajo y Seguridad Social presento el plan de empleo juvenil 2011- 2013 (Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2011) donde se contemplaban 3 líneas estratégicas:

- I. Fortalecimiento, incidencia y diálogo social.
- II. Educación técnica, desarrollo tecnológico y comunicación para la empleabilidad.
- III. Fomento al emprendedurismo y desarrollo empresarial juvenil con acceso a activos productivos.

El plan ambicionaba posibilitar acceso a recursos a 15,000 jóvenes en los 3 años de ejecución, también planteaba el acceso a educación alternativa para la inserción 50,000 jóvenes del área rural.

Finalmente, la política establece siete lineamientos estratégicos:

1. Participación ciudadana juvenil.
2. Educación de calidad.
3. Cultura popular, arte, deporte y recreación.
4. Trabajo digno y el desarrollo.
5. Salud Integral y estilos de vida saludable.
6. Protección social frente a la violencia contra la juventud.
7. Justicia como base de una cultura de paz.



Ejercicio de transferencia 9

Lectura en grupo

Objetivo. Conocer los aspectos fundamentales de la política como directriz en la generación de empleo

Método. Presentación con papelógrafos, asignación de tarea, presentación de conclusiones

Materiales: Copia de la Política Nacional de la Juventud y del "Plan de Empleo Juve-

nil 2011-2013" enfocado en la generación de empleo como una directriz del Gobierno de Honduras, presentación en papelógrafo, papelógrafos, maskin tape y marcadores

Tiempo: 1 hora

Descripción:

1. Haga la presentación del resumen de la política (elabórela a partir del material en esta cartilla y amplíelo con la Política Nacional de la Juventud y del "Plan de Empleo Juvenil 2011-2013, explíquela conforme la presenta). Esto no debe sobrepasar los 10 min.

2. Forme 5 grupos de 5 personas y entrégueles copia de la política nacional de juventud, cada grupo deberá leer la misma y con base en esto y la presentación observada deberán sacar sus conclusiones o ideas sobre la misma. Otorgue 30 min para que trabajen los grupos, explique que deben preparar sus conclusiones en papelógrafos.

3. Una vez finalizado el tiempo de trabajo en grupo, vuelva a plenaria y cada grupo presentara su trabajo, otorgue 3 min por grupo.

4. Termine el tema con un resumen sobre la base de la presentación de los grupos, esto deberá tomar no más de 5 min.

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer

La Ley (Decreto No. 34-2000 del congreso Nacional), quedó establecida bajo las consideraciones siguientes:

CONSIDERANDO: Que para el año.2000, el Estado de Honduras, está en la obligación de haber adoptado medidas amplias y coherentes, a fin de eliminar todos los obstáculos que se oponen a la participación plena de la mujer, en todas las esferas de la sociedad en condiciones de igualdad para asegurar las oportunidades en las diferentes áreas de la vida diaria.

CONSIDERANDO: Que el Estado de Honduras, está en la obligación de garantizar eficazmente la participación de la mujer en los procesos de adopción de decisiones, mediante medidas legislativas encaminadas a combatir y erradicar todos los conceptos, actitudes y prácticas de carácter discriminatorio.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República, en su Artículo 60 establece, que en Honduras no hay clases privilegiadas. Que todos los hondureños son iguales ante la Ley y que se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana, al mismo

tiempo que manda a establecer delitos y sanciones para el infractor de ese precepto.



CONSIDERANDO: Que la convención sobre la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, es Ley de la República 1982, la cual sostiene que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y el respeto a la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural del país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio al país y a la humanidad.

CONSIDERANDO: Que mediante Decreto No. 232-98 del 29 de agosto de 1998, este Congreso Nacional creó el Instituto Nacional de la Mu-

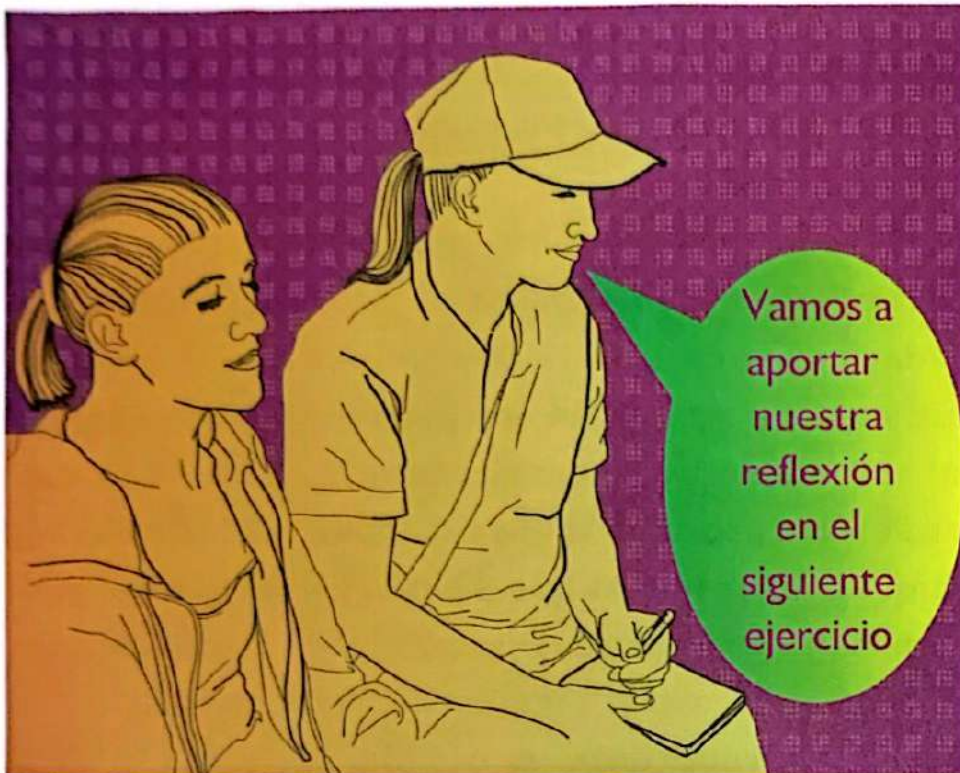
jer (INAM), como estructura de coordinación e implementación de las políticas, programas y proyectos que garantizan a las mujeres y las niñas en el pleno goce de los derechos humanos, a fin de posibilitar condiciones de igualdad promover su independencia económica.

Dicha ley en su artículo 4 del capítulo I en sus dos literales establece:

1) El estado garantiza la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, en el diseño y aplicación de políticas públicas para la ejecución y coordinación de programas y proyectos; y, 2) La sociedad civil debe incluir la dimensión de género en las instancias de diálogo social para promover y fomentar las organizaciones que trabajan para, con y por la mujer.

De igual manera el capítulo IV, el cual refiere a: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL establece en sus 14 artículos las condiciones de igual que deben prevalecer en la igualdad de oportunidades. (Instituto Nacional de la Mujer, 2000)

En la capacitación podrán estudiar a profundidad la ley y establecer las conclusiones correspondientes.



Ejercicio de transferencia 10

Lectura en grupo

Objetivo. Conocer los aspectos considerados en la política para la generación de oportunidades

Método. Visualización en Presentación, asignación de tarea, presentación de conclusiones

Materiales: presentación en papelógrafos, papelografos limpios, maskin tape y marcadores, copia de la Política de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

Tiempo: 1 hora

Descripción:

1. Forme 5 grupos de 5 personas y entrégueles la política de igualdad de oportunidades a cada uno para que la lean, hagan sus comentarios y los escriban en papelógrafos, otorgue 30 minutos para este trabajo. Los comentarios sobre la política pueden ser diversos, simplemente habrá que escribir lo que se considere importante.

2. Cada grupo debe pasar en plenaria a presentar sus comentarios sobre el material leído, cada grupo tendrá 3 min para hacer su presentación.

3. Una vez finalizada la presentación de los grupos presente la presentación que preparó con el resumen de la ley de Igualdad de Oportunidades (elabore a partir del material de la cartilla o amplíe con la ley si lo considera necesario). El tiempo para esto no debe superar los 10 min.

4. Haga una comparación entre el resumen preparado y el trabajo de los grupos para obtener un análisis de comparación, cierre el tema con este análisis. Esto no debe sobrepasar los 5 min.

Tema 3: Construcción del plan de incidencia y análisis de poder

En el módulo anterior, el grupo de participantes ha iniciado la formulación de su propuesta de incidencia política, ha planteado de forma precisa, clara y detallada lo que quiere lograr para resolver el problema identificado el cual debe estar relacionado con el tema del empleo, mejor aún si está focalizado en el empleo digno. Es importante hacer un breve repaso de los pasos del proceso de incidencia política dados en el módulo anterior.

Como mecanismo de facilitación, se debe revisar si los grupos en el módulo anterior han identificado problemas principales relacionados con el empleo. En caso que no sea de esta forma proceda a afinar el problema principal.

El siguiente paso en este proceso de aprendizaje es el análisis del espacio o instancia donde descansa el poder de decisión para la aprobación o no de la propuesta.

Este paso tiene tres partes y cada una de ellas otra serie de tareas específicas, la primera es: El análisis del espacio de deci-

sión, la segunda: El análisis de los canales de influencia (Mapa de poder), y la tercera: El auto análisis.

Análisis del espacio de decisión



En este apartado se abordaran las partes del paso del

análisis del espacio de decisión:

Consiste en identificar a quién o quiénes exactamente, tienen el poder de aprobar o rechazar la propuesta que se ha elaborado, y cuál es el procedimiento que se utiliza para la toma de esta decisión, además si existe un período de tiempo específico para la toma de decisión.

¿Por qué analizar el espacio de decisión?

Para poder analizar el espacio de decisión, es necesario que el grupo conozca cómo está organizado el espacio en que se impulsará la campaña de incidencia política dentro de la estructura del gobierno.

El Estado está conformado por la población, el territorio, los principios en que se fundamenta, su forma de gobierno y el ejercicio

del poder público.

Al hacer incidencia política lo que se pretende es movilizar el poder político que ejerce determinado órgano de gobierno para que nuestra propuesta sea exitosa.

Cuando hay duda, hay que asesorarse con personas conocedoras que pueden facilitar información actualizada.

Por ejemplo, como la escuela se trata temas como la promoción de políticas públicas, empleo digno y emprendimiento, el grupo impulsor del proceso de incidencia deberá analizar qué espacios del Poder Ejecutivo (ministerios, secretarías u otras instancias) deberán ser consideradas para la aprobación de las políticas). Un análisis semejante deberá realizarse cuando se trate de propuestas relacionadas con el poder legislativo, organismos judiciales o el poder local.

¿Quién decide sobre la propuesta?

En toda instancia del gobierno, y en otros espacios de decisión, hay una persona o varias personas, con poder de decisión sobre las políticas públicas de esa institución o entidad del Estado. A esta persona se le llama la persona decisiva.

En ocasiones, es difícil identificar a la persona decisiva porque la autoridad formal y el poder real se distribuyen en personas dis-

tintas. En tal caso, se puede considerar a las dos personas como personas decisivas o identificar como persona decisiva quien tenga la autoridad formal para la toma de decisión, y como actor o actora clave, quién ejerce el poder real.

Lo importante es identificar a personas con nombres y apellidos, y no sólo con el cargo que ocupan dentro de la institución, ya que en la práctica, son mujeres y hombres concretos quienes toman las decisiones

¿Con base en qué procedimientos se toma la decisión?

Además de precisar quién es la persona clave en la toma de decisión sobre la aprobación de la propuesta, es importante, identificar los procedimientos formales y no formales para la toma de decisiones dentro del espacio en que se mueve la propuesta del grupo.

El procedimiento formal es el procedimiento establecido en la ley nacional o en los estatutos institucionales. El procedimiento no formal, en cambio, es el cúmulo de actividades y procedimientos que ocurren a la par con el proceso formal y que, en algunos casos pueden ser determinantes para la toma de decisión.

Es fundamental conocer ambos, así como los aspectos técnicos que permiten introducir

modificaciones en leyes y estatutos.

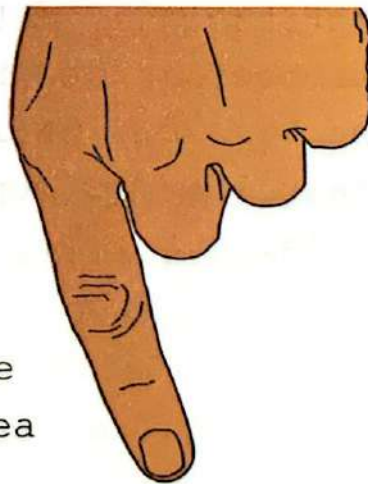
Conocer los procedimientos para la toma de decisiones sobre una propuesta es importante para poder identificar cada paso en el proceso y, si es necesario, influir en cada uno de ellos. Además, es importante identificar a las personas que intervienen y el momento más oportuno para ejercer influencia sobre estas personas decisivas.

En algunas instituciones del Estado, los procedimientos formales para la toma de decisiones son muy complejos. Por ejemplo, cuando la propuesta se trata de la aprobación de una nueva ley por el organismo legislativo del país, el cual es el responsable de aprobar, modificar, o dejar sin efecto una ley, hay que tener claridad sobre el funcionamiento de este cuerpo en términos de:

¿Qué instituciones del Estado pueden impulsar la aprobación, modificación o dejar sin efecto una ley?

¿Cuál es el proceso para que una iniciativa de ley sea aprobada?

¿Cómo están integradas las comisiones de trabajo en el organismo legislativo?



¿Cómo se define la agenda legislativa?

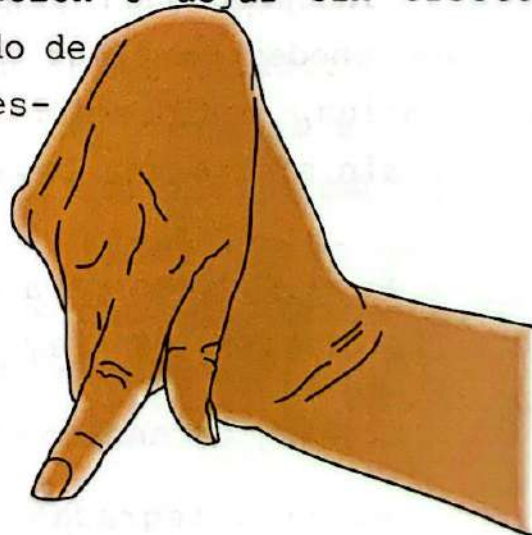
¿Cuál es la forma de votación?

¿Cuáles son las relaciones y la correlación de fuerzas dentro de y entre los distintos bloques parlamentarios?

¿Cuándo se toma la decisión?

Otro aspecto a considerar cuando se analiza el espacio de decisión es si existe o no un período definido para la toma de decisión, si hay fechas límites. Este punto es particularmente importante cuando se trata de propuestas que incluyen elementos presupuestarios, ya que la aprobación del presupuesto nacional tiene un período específico en cada país.

Por ejemplo, si se trata de propuestas sobre una ley, es necesario identificar cuales instituciones del Estado pueden proponer la aprobación, modificación o dejar sin efecto una ley, y el período de ejecución presupuestaria.



Ejercicio de transferencia I I

Análisis grupal de un espacio de decisión

Objetivo: Generar un análisis grupal sobre el espacio de decisión relacionado con la propuesta de incidencia del grupo.

Método: Respuestas a preguntas orientadoras

Materiales: Papelógrafos, marcadores, maskin tape, hojas con preguntas orientadoras

Tiempo: 1 hora

Descripción:

1. Mantenga los grupos formados en los pasos del proceso de incidencia desarrollados en el módulo anterior. Cada grupo retoma su propio ejemplo para hacer el análisis del espacio en grupo.

2. Entregue a cada grupo una hoja de trabajo para que discutan las siguientes preguntas, anotando sus respuestas en un papelógrafo.

a. ¿Cuál es el espacio de decisión?

b. ¿Quién exactamente tiene el poder de decisión sobre la propuesta?

c. ¿Cuál es el procedimiento (distinguiendo entre el procedimiento formal y no formal) para la toma de decisiones?

d. ¿En qué espacio de tiempo se toman decisiones?

3. Abra un espacio para discusión. La persona facilitadora puede (**dependiendo del tiempo disponible**) promover un análisis más profundo con algunas de las siguientes preguntas:
¿En qué momentos se pueden recibir propuestas o insumos de afuera?

¿En qué momentos podemos influir?

¿Qué pasa después de que se toma una decisión?

¿Qué mecanismos hay de seguimiento?

¿Qué información hace falta?

¿Qué podemos hacer para llenar cada vacío de información?

Para esta parte del ejercicio cuenta con 30 min.

4. En la síntesis del paso, la persona facilitadora debe hacer énfasis en:

- La necesidad de la participación para recoger más información y enriquecer el análisis, y

- La importancia de identificar las dudas o los vacíos de información y dar seguimiento a ellos. Para esto cuenta con 10 min.

El mapa de poder

Este mapa ayuda a identificar a las y los actores clave y su grado de influencia positiva

o negativa en el proceso de toma de decisiones con respecto a la propuesta.

El análisis de poder consiste en la identificación y estudio de los distintos actores involucrados, directa e indirectamente, en una campaña de incidencia política, para establecer el rol que juegan en la misma y definir estrategias específicas para actuar frente a cada uno de ellos.

Es importante identificar del Universo de Actores que influye en el "Blanco"

Realizar un análisis de poder consiste, en primer término, en la identificación y estudio de los actores que toman las decisiones relativas a la propuesta (gestores de políticas). A estos actores se les denomina "blanco".

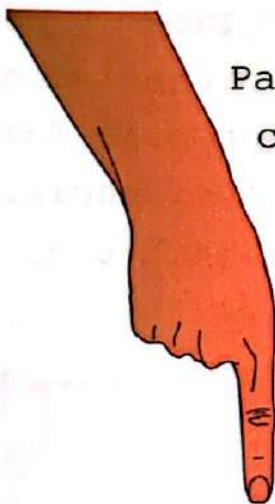
Supone también la identificación y estudio de los posibles aliados, de los oponentes y de los indecisos. Incluye asimismo el estudio de las fortalezas y debilidades propias del organizador de la iniciativa de incidencia. El estudio debe incluir, además, el conocimiento de los argumentos, posiciones, fortalezas y debilidades del "blanco", de los aliados, los opositores y los indecisos.



En ese sentido, es un análisis de la **correlación de fuerzas** que se mueven en torno a la propuesta.

Así hay que identificar a los organizadores o impulsores son las personas, grupos u organizaciones que se encargan de llevar a cabo una campaña de incidencia. Su labor consiste en la concepción y organización de la iniciativa, el diseño de la propuesta, y la implementación o ejecución de la campaña; y realizan la evaluación de la iniciativa.

Para identificar el blanco: Es la persona o grupo de personas que por su posición cuentan con el poder de dar respuesta a las demandas y resolver el problema implicado en una campaña de incidencia. Es sobre quién se deben concentrar los principales esfuerzos de la incidencia.



Para Identificar el blanco ayuda mucho el responder a las siguientes preguntas:

- a. ¿Qué personas o grupo de personas están en condiciones de tomar decisiones sobre las políticas públicas relacionadas al problema identificado?
- b. ¿Qué personas o grupos de personas tienen capacidad de influir sobre los tomadores de

- decisiones (gestores de políticas)?
- c. ¿Qué procedimientos se siguen para la toma de esas decisiones?
 - d. ¿Cuál es la mejor oportunidad para la toma de decisiones?
 - e. ¿Qué espacios se utilizan para la toma de esas decisiones?
 - f. ¿Qué opinión tienen sobre la propuesta?
 - g. ¿Con qué información cuentan sobre el problema planteado y su propuesta de solución?

Identificación de los actores aliados, los cuales son personas, grupos u organizaciones que respaldan los objetivos de la campaña de incidencia propuesta. Las motivaciones del apoyo pueden ser muy diversas y es posible que vayan desde obtener beneficios muy concretos hasta compartir inquietudes y valores (promover la justicia social, por ejemplo). En todo caso, siempre será importante identificar las motivaciones de los aliados y para eso es importante conocer:

1. ¿Qué piensan realmente acerca del problema y lo que debe hacerse?
2. ¿Cómo están organizados?
3. ¿Qué intereses tienen en el tema?
4. ¿Qué beneficios obtendrán de la campaña de incidencia?

Para identificar a los aliados puede realizar estas preguntas:

- A. ¿Qué otras organizaciones, grupos y

personas están interesados o están apoyando por el mismo tema?

B. ¿Existen alianzas con otras organizaciones o personas, o es necesario establecerlas?

¿Qué están dispuestos a hacer para expresar su respaldo?

C. ¿Cuáles son sus dudas respecto de los esfuerzos de la iniciativa de incidencia?

D. ¿Cuán comprometidos e informados deben estar para seguir siendo aliados?

E. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de formar alianzas con cada una de estas organizaciones o grupos?

Identificación de los opositores, los cuales son personas, grupos u organizaciones contrarias a los objetivos de la campaña de incidencia. Todo cambio inevitablemente genera conflictos. No todos comparten un mismo punto de vista en relación a la distribución de poder, recursos y oportunidades. Es seguro que cualquier iniciativa de incidencia que se emprenda tendrá opositores de distinta naturaleza, con diversos argumentos y en distinta cantidad. El diseño de una estrategia de incidencia política implica averiguar quién puede oponerse a sus objetivos. Esto es tan importante como identificar a los aliados. La propuesta será más efectiva si desde el inicio se tiene una adecuada comprensión de cómo piensan los opositores y por qué se sienten amenazados por el cambio de política

propuesto. Una estrategia de incidencia política puede incluir acciones y actividades dirigidas a sus opositores. En ese caso, los opositores pueden convertirse en una audiencia secundaria de la iniciativa de incidencia.

Es importante considerar si hay algo que se pueda hacer para persuadir a los opositores para que cambien sus opiniones, o por lo menos, para que no se opongan rotundamente al cambio de política que se persigue lograr.



Para Identificar a los opositores se puede plantear las siguientes preguntas:

1. ¿Existen organizaciones, grupos o personas que se oponen al cambio de política propuesto?
2. ¿Por qué se oponen, cuáles son sus argumentos?
3. ¿Cuáles son sus intereses, estrategias, agenda?
4. ¿Sobre quiénes ejercen influencia? ¿qué se puede hacer para reducir su influencia?
5. ¿Qué amenaza representan para el éxito de la iniciativa de incidencia?
6. ¿Existen algunos puntos sobre los cuales se podría lograr un acuerdo con ellos?

Para la identificación de los indecisos, los indecisos son actores que por falta de infor-

mación, de motivación o de interés, no tienen una posición definida sobre el tema en cuestión, pero a los que es estratégico persuadir y convencer. Algunas veces se comete el error de no tomar en cuenta a los indecisos pero es preciso comprender que, llegada la hora, pueden ser decisivos para el éxito o fracaso de una iniciativa de incidencia.

Para Identificar a los indecisos se puede realizar las preguntas:

- a. ¿Qué otras organizaciones, grupos o personas tienen interés en el tema pero no han asumido una posición respecto a él?
- b. ¿Por qué no han tomado una posición? ¿qué necesitan para hacerlo?
- c. ¿Qué información tienen sobre los argumentos que sustentan la campaña de incidencia?
- d. ¿Qué opinión tienen de la campaña de incidencia? ¿cuál, del equipo o coalición a cargo del proceso? ¿cuál, de los aliados? ¿cuál, de los opositores?

Luego de tener claros los conceptos sobre cada uno de los actores, es importante recalcar que no se puede hacer el análisis de poder si no tomamos en cuenta tres factores fundamentales:

- a) Definir el espacio donde se toman las decisiones
- b) Tener información precisa sobre la co-

relación de fuerzas. Para ello se utiliza una técnica gráfica llamada mapa de poder.

c) Realizar un análisis del poder de los organizadores: ¿en qué condiciones estamos para desarrollar la campaña de incidencia?

En la elaboración del mapa de poder es importante establecer, para cada actor:

Los intereses que los mueven:

1. ¿Por qué nos apoyan?
2. ¿Qué beneficios esperan obtener del proceso? (aliados)
3. ¿Por qué se oponen?
4. ¿En qué los afectaría la materialización de la propuesta? (opositores).

Los argumentos principales que acompañan sus posiciones:

- A. ¿Son argumentos políticos, derivados de la distribución de poder?
- B. ¿Son económicos, costo/beneficio, éticos?
- C. ¿Comparten con los organizadores algunos valores o tienen propuestas éticas totalmente distintas?

Sus principales fortalezas:

1. ¿Cuáles son sus capacidades organizativas?
2. ¿Cuál su credibilidad y legitimidad?
3. ¿Qué alianzas o coaliciones pueden establecer?
4. ¿En quiénes y en qué medida pueden influir?

Sus principales debilidades:

1. ¿Qué déficit tienen en lo institucional?
2. ¿Cuál es su posicionamiento en la opinión pública?
3. ¿Cuáles son las carencias y debilidades de sus mensajes y argumentos?
4. ¿Cuáles en lo organizativo?

Nota: Esta sección ha sido extraída y adaptada del documento: *Tomado del Manual del Módulo V: Gestión e Incidencia en Políticas Públicas, Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG)*

Ejercicio de transferencia 12

Mapa de poder

Objetivo: Aplicar los conceptos y métodos para la identificación de los canales de influencia a una iniciativa particular de incidencia política

Método: Expositivo y Trabajo grupal

Materiales: Tarjetas de diferentes colores, marcadores, maskin tape, papelógrafos seccionado con espacio en blanco al centro, Papelógrafos, copias con las preguntas de identificación de grupos de actores

Tiempo: 2 horas

Descripción:

1. Realice una presentación resumen del paso de análisis de poder, para esto utilice el material que se presenta en esta cartilla. Para esto tiene 30 min.

1. Entregue a los 5 grupos formados tarjetas y marcadores, los grupos deben identificar los actores "blanco" en la iniciativa de iniciativa de Incidencia política para empleo digno y emprendimiento. Para ello otorgue 5 min.

2. Una vez identificados los actores "blanco", cada grupo debe colocarlos en el centro del papelógrafo que ha diseñado para dicha actividad. Esto no debe sobrepasar los 5 min. Si los actores se repiten puede dejarse solamente una tarjeta.

3. Entregue 3 tarjetas de diferentes colores (9 en total), explique que en ellas deben anotar: en un color los 3 actores principales aliados, en otro color los 3 princi-



pales opositores y en el tercer color los 3 principales actores indecisos. Explique que para llegar a nombrar los tres principales actores de cada grupo debe haber un consenso en el grupo de trabajo. Para esto otorgue 15 min.

4. Una vez se han identificado los diferentes actores, cada grupo debe priorizar utilizando una escala de 1 a 3, es decir, para el grupo de aliados deben dar valor de 1, 2 o 3 a los actores seleccionados, según consideren es más importante; para el grupo de opositores e indecisos de igual manera. Para esto también debe haber consenso en el grupo de trabajo y se debe tomar como base las preguntas que permiten identificar los grupos de actores. Otorgue 15 min para este trabajo. Explique que 1 es más relevante y 3 menos relevante

5. Realizada la valoración de los diferentes grupos de actores, cada grupo debe pasar a colocar sus tarjetas en las secciones del papelógrafo diseñado, colocando los actores con valor de 1 más cercano al espacio donde se encuentran los actores "blanco", los 2 más lejanos y los 3 aún más lejos del centro. Esto no debe sobrepasar los 5 min.

6. Cada grupo tendrá 5 min para explicar cómo llegaron a priorizar los actores y porque seleccionaron a los actores de cada grupo incluyendo al(os) actor(es) "blanco".

7. El equipo de facilitación debe realizar

un análisis con la información recolectada y llegar a conclusiones. Si se encuentra que hay vacíos de información, se deben colocar esta deficiencia o limitante en un papelografo en blanco. También debe colocarse a la par de este papelografo otro con el título de estrategias para llenar los vacíos o limitantes de información, el cual debe irse completando con el aporte del grupo. Para esto se tiene un máximo de 20 min.

Nota: Este ejercicio ha sido adaptado del documento: Manual del Módulo V: Gestión e Incidencia en Políticas Públicas, Asociación de Organismos no Gubernamentales ((ASONOG)

Evaluación y cierre del taller

Se consideraran dos tipos de evaluación, la de la impartición del módulo y la de aprendizaje del grupo.

Para la primera, se sugiere utilizar la matriz de semblantes que se presenta y se describe en el **Anexo 10**. Esta forma es sencilla pero permite sondear cual es el sentir del grupo. Si requiere alguna opinión puede combinar este método con el de tarjetas para obtener opiniones del grupo.

Para la segunda se debe utilizar la prueba del **Anexo 2**, la misma que fue utilizada al inicio del módulo.

Aquí también deberá coordinarse la realiza-

ción de las réplicas del conocimiento adquirido.

Una vez realizada las dos formas de evaluación, proceda a realizar el cierre del módulo resaltando los logros y aprendizajes obtenidos en el grupo y motiveles para que continúen en el siguiente módulo.

Bibliografía

Módulo	Tema	Material de lectura
Marco internacional y nacional para promoción de empleo digno, empleabilidad y emprendimiento	La OIT y el marco de derecho laboral	Los principios y derechos fundamentales en el trabajo, OIT, 2002 Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Honduras, ASEPROLA, 2004 Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Sub-dirección General de Publicaciones de España, 2003
	Políticas y legislación públicas vinculadas al empleo	Código del Trabajo Ley de empleo por hora Ley para el fomento del desarrollo de las MIPYME's Ley para la protección, beneficios y regulación de la actividad informal 5. Política Nacional de la Juventud por una ciudadanía plena Propuesta Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno en Honduras Plan Empleo Juvenil 2011-2013 Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer
	Construcción del plan de incidencia	Manual del Módulo V: Gestión e Incidencia en Políticas Públicas, Asociación de Organismos no Gubernamentales (ASONOG)

1. Vega Ruiz M. L., Martínez D. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

OIT, 2002, pág. 5

2. Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones de España, 2003, pág. 12.

3. Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Honduras, ASEPROLA, 2004 páginas. 25, 30, 32 y 34.

4. Código de Trabajo, OIT, NATLEX, 1959

5. Ley de Empleo por hora, La Gaceta diario oficial de la Republica de Honduras, 2014, pág. 1-6

6. Ley para el Fomento y Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, La Gaceta diario oficial de la Republica de Honduras, 2009, pág. 2-16

7. Ley para la Protección, Beneficios y Regularización de la Actividad Informal, 2014, pág. 2-4

8. Política Nacional de la Juventud por una Ciudadanía Plena, Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2010, pág. 13, 27, 28, 29, 30, 43

9. Funes, Juan Carlos, Hernández, Rubén H., Navarro, Jorge, Propuesta Plan Nacional para la Generación de Empleo Digno en Honduras, Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2006, pág. 5

10. Plan Empleo Juvenil 2011-2013, Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, 2011, pág. 13-15, 25, 33

11. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Instituto Nacional de la Mujer, 2000, 2,3,8

8. Pérez, Belmar, Estrategia de Formación de Formadoras en Ciudadanía Activa de las Mujeres, Módulo V: Gestión e Incidencia en Políticas Públicas, ASONOG, pág. 40-47

Anexos

Anexo I

Presentación

Se espera que en este momento de la capacitación los grupos sean fijos y no haya muchos cambios en ellos. De todas maneras es bueno presentarse, para recordar qué motivaciones tiene cada persona. Así que una a una de ma-

nera libre, cada persona dirá el nombre por el que prefiere que le llamen, dirá un comentario breve sobre lo que aprendió en el taller anterior y brevemente dirá lo que espera del presente módulo. Tiempo: 15 min.

Anexo 2

Mi conocimiento del tema

Materiales: Cuestionario con preguntas, papel, lápices.

Duración: 10 min.

Descripción:

Primera parte, conversación de medición:

Entregue a cada participante la hoja impresa con las siguientes preguntas:

- a. ¿Cuáles son para usted los derechos fundamentales de las personas trabajadoras?
- b. ¿Qué documentos o instancias de gobierno conoce que establecen las condiciones de trabajo?
- c. ¿Conoce alguna ley que tenga por objetivo generar empleo para la población hondureña?
- d. ¿Conoce alguna ley que tenga por objetivo el desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa?

Segunda parte, evaluación final:

- a. ¿Qué documentos o instancias de gobierno establecen las condiciones de trabajo?
- b. ¿Qué ley tiene por objetivo generar empleo para la población hondureña?
- c. ¿Qué ley tiene por objetivo el desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa?
- d. ¿Qué ley busca regular la actividad económica informal?
- e. ¿Cuál es el tercer paso en el proceso de Incidencia Política?

Anexo 3

El Contrato

Materiales: Tarjetas de dos colores, un color para participantes y otro para quien facilite.

Tiempo: 25 minutos

Descripción:

1. Distribuya tarjetas y marcadores al grupo para que escriban cuales deberían ser las reglas de convivencia que deben prevalecer durante el evento.
2. Usted como persona facilitadora también debe escribir las suyas en color diferente al que distribuyó al grupo. De 5 minutos y luego recoja las tarjetas aportadas, colóquelas en un papelografo diseñado para esto (el papelografo debe ser titulado: El Contrato).
3. También usted debe pegar sus tarjetas.
4. Lea en voz alta las propuestas de reglas de las personas participantes, aclare dudas si existen, lea los aportes propios. Tómense 10 minutos para consensuar o negociar las

reglas propuestas.

5. Una vez que todo el grupo está de acuerdo con las reglas, cada persona, una por una, debe pasar a firmar el contrato, lo cual no debe tomar más de 10 minutos.

Anexo 4

Programa del módulo

Temas	Herramienta	Tiempo máximo
Tema 1: La OIT y el marco de derecho laboral internacional	Ejercicio de transferencia 1	50 minutos
	Ejercicio de transferencia 2	1 hora 35 minutos
	Ejercicio de transferencia 3	1 hora, 15 minutos
	Ejercicio de transferencia 4	30 minutos
		Total: 4 horas, 16 minutos
Tema 2: Marco legal nacional vinculado al empleo	Ejercicio de transferencia 5	1 hora, 30 minutos
	Ejercicio de transferencia 6	1 hora, 30 minutos
	Ejercicio de transferencia 7	1 hora, 30 minutos
	Ejercicio de transferencia 8	1 hora, 30 minutos
	Ejercicio de transferencia 9	1 hora
	Ejercicio de transferencia 10	1 hora
		Total: 8 horas
Tema 3: Construcción del plan de incidencia y análisis de poder	Ejercicio de transferencia 11	1 hora
	Ejercicio de transferencia 12	2 horas
		Total: 3 horas
Evaluación final		30 minutos
Tiempo total:	15 horas y 46 minutos	

Material para la presentación sobre los Derechos Fundamentales de la persona trabajadora.

Normas internacionales del trabajo establecen 5 derechos fundamentales:

1. Libertad sindical: Cada mujer u hombre tiene derecho a agruparse y formar parte de los sindicatos de trabajadores en el caso de que la empresa donde trabaja posea en el caso de no contar con uno, el trabajador o trabajadora se puede afiliarse al de su rama económica.

2. Negociación colectiva. Es el nivel donde se acuerdan las condiciones de trabajo entre patronos y sindicatos.

3. Libertad del trabajador. abolición del trabajo forzoso u obligatorio. No se puede trabajar condicionado o coartado, cada mujer u hombre tiene el derecho de elegir su ocupación y de renunciar a ella. Esto está contemplado en la Constitución de la República.

4. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. No puede haber trato diferenciado en las condiciones laborales, quienes trabajen deben tener las mismas opciones para acceder a puestos generados dentro de la empresa.

5. Protección de los niños y los adolescentes. No se debe permitir la explotación de niñas, niños y adolescentes, de haber contratación esos contratos deben ser regulados y protegidos, según las normativas establecidas en las leyes de la República.

Anexo 6

Ejemplo real sobre trabajo forzoso

Esto dice una mujer que fue sometida como otras, a trabajo forzoso:

"Una vez, mientras estaba sembrando, tuve que parar a descansar porque estaba demasiado cansada. Un guardia joven se dio cuenta y me agarró del cuello. Le supliqué que me soltara y le pedí perdón, pero él ahí me maldijo y me pateó en la espalda y en la cabeza. Después me preguntó que cómo me atrevía a estar cansada con lo bien que había estado comiendo en mi país, China. Por esos golpes, incluso hoy en día, tengo dolores crónicos de espalda y de cabeza". Testimonio de una mujer de 57 años de Corea del Norte, en donde describe su experiencia de trabajo forzoso en el campo de trabajos forzados de Hoeryong. Tomado de antislavery.org

Anexo 7

Presentación de Convenio sobre discriminación laboral

Artículos de convenio OIT relacionados con el derecho a la seguridad laboral

ARTÍCULO 11. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con



otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo

ARTÍCULO 2 Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

ARTÍCULO 3 Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposicio-

nes prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política; d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional; e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional; f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

ARTÍCULO 4 No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

ARTÍCULO 5 1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias. 2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas

a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

ARTÍCULO 6 Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

ARTÍCULO 7 Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Anexo 8

Caso a resolver en trabajo de grupo

Caso ficticio:

En una región del norte del país Cocolopulus existen un grupo de empresas que sabe que la necesidad de trabajo de la gente es grande y requieren de contratar personal, en el proceso de contratación sobresale la incorporación de hombres. Otras empresas han contratado mujeres, no obstante, en las planillas de pago se refleja una diferencia clara entre mujeres y hombres. Los hombres ganan más que las mujeres aunque realizan las mismas funciones. Además, solamente contratan hombres

para puestos de toma de decisiones.

Las empresas también buscan evitar contratar personas con discapacidades pues los consideran como no eficientes para la empresa. La contratación de jóvenes, al igual que con las mujeres, es diferenciada en el monto de salario pagado pues reciben un monto menor que las personas mayores.

En la operación de las empresas dejan en claro que personas que provienen del campo o del interior del territorio son las últimas en ser convocadas para capacitaciones o como aspirantes a puestos superiores, en fin, las empresas solo han buscado beneficiarse de las condiciones de las personas contratadas. Ofrecen, no obstante, un bono por logro de metas de producción y ventas, además dos días más de vacaciones a las establecidas por la ley.

Analice y establezca las discriminaciones que se dan en el caso anterior.

Anexo 9

Material para la presentación sobre el convenio de la OIT, erradicación del trabajo infantil.

Artículos de convenio 182 de OIT relacionados con la erradicación del trabajo infantil
Los artículos vinculantes del convenio para la erradicación del trabajo infantil son los

siguientes:

Artículo 1

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término "niño o niña" se refiere a toda persona menor de 18 años.

Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca:

- (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- (b) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas.
- (c) La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la produc-

ción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes.

(d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Artículo 4

1. Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y tomando en consideración las normas internacionales en la materia, en particular los párrafos 3 y 4 de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

2. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, deberá localizar dónde se practican los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo.

3. Deberá examinarse periódicamente y, en caso necesario, revisarse la lista de los tipos de trabajo determinados a tenor del párrafo 1 de este artículo, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 5

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, deberá establecer o designar mecanismos apropiados para vigilar la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Artículo 6

1. Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.

2. Dichos programas de acción deberán elaborarse y ponerse en práctica en consulta con las instituciones gubernamentales competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, tomando en consideración las opiniones de otros grupos interesados, según proceda.

Artículo 7

1. Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole.

2. Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el

fin de:

- (a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil;
- (b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social;
- (c) asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional;
- (d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y
- (e) tener en cuenta la situación particular de las niñas.

3. Todo Miembro deberá designar la autoridad competente encargada de la aplicación de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio.

Anexo 10




Matriz de Evaluación de semblantes

Materiales: Papelógrafo con caritas y marcadores

Tiempo: 15 min.

Descripción:

1. Entregue un marcador a cada participante con el cual pasa al frente donde está ubicado el papelógrafo y coloca una marca debajo del rostro con el que se identifique según su apreciación del evento.
2. Haga un recuento al final para ver cuántas marcas hay debajo de cada tipo de rostro y se establece un porcentaje por tipología.
3. Haga un cierre con las conclusiones en base a los resultados y con palabras de motivación para continuar en el proceso de capacitación.

Índice

Introducción	05
Presentación e instrucciones generales	06
Objetivos del módulo	07
Resultados esperados	08
Tema 1: La OIT y el marco de derecho laboral internacional	08
Derechos fundamentales del trabajador	11
Ejercicios de transferencia 1	13
Eliminación del trabajo forzoso	14
Ejercicio de transferencia 2	16
Erradicar formas de discriminación en el trabajo	18
Ejercicio de transferencia 3	19
Erradicación del trabajo infantil	20
Ejercicio de transferencia 4	23
Tema 2: Marco legal nacional vinculado al empleo	24
Código del trabajo	26
Ejercicio de transferencia 5	28
Ley de empleo por hora	30
Ejercicio de transferencia 6	32
Ley para el fomento del desarrollo de las MIPYME's	34
Ejercicio de transferencia 7	40
Ley para la protección, beneficios y regulación de la actividad informal	42
Ejercicios de transferencia 8	43
La Política Nacional de la Juventud y el Plan de Empleo Juvenil	45

Ejercicio de transferencia 9	48
Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer	50
Ejercicio de transferencia 10	53
Tema 3: Construcción del plan de incidencia y análisis de poder	55
Análisis del espacio de decisión	56
Ejercicio de transferencia 11	60
El mapa de poder	62
Ejercicio de transferencia 12	70
Evaluación y cierre del taller	73
Bibliografía	74
Anexos	76
Anexo 1	76
Anexo 2	77
Anexo 3	78
Anexo 4	79
Anexo 5	80
Anexo 6	81
Anexo 7	81
Anexo 8	85
Anexo 9	86
Anexo 10	90
Índice	92

Biblioteca
C

ESCUELA DE INCIDENCIA POLÍTICA PARA
EL EMPLEO DIGNO Y EL EMPRENDIMIENTO



diakonia

