



CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO A ACTIVIDADES DEL FONDO DE COOPERACION DE LA RIAL

RED INTERAMERICANA PARA LA ADMINISTRACION LABORAL (RIAL)

Información general de la actividad de cooperación:

Tipo de actividad: (Visita in-situ o Visita de expertos)	IN SITU
Institución Solicitante: (Responde este cuestionario)	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Institución Provedora:	MINISTERIO DE TRABAJO DE EMPLEO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. ARGENTINA
Tema y objetivo general de la cooperación:	SEMINARIO TALLER SOBRE GESTION DE CONFLICTOS
Fecha y ciudad(es) de realización:	BUENOS AIRES ARGENTINA, JUNIO DE 2007
Nombres y cargos de funcionarios(as) de Institución Solicitante participantes: (Indique quien(es) responde(n) este cuestionario)	Lic. ALFONSO SOLORZANO ROJAS, JEFE DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO LICDA. OLGA MA. UMAÑA DURAN, DIRECTORA DE ASUNTOS JURIDICOS

Sección I - Seguimiento general

1. Luego de la actividad de cooperación ¿se socializó la información recibida dentro y/o fuera de su Ministerio?

Si No

Si su respuesta es afirmativa, por favor indique en esta casilla cómo se dio esta socialización, a quienes se dirigió y especifique si se realizaron actividades de capacitación. SOBRE TODO A NIVEL DEL DESPACHO DEL MINISTRO, QUIEN SE MOSTRO SUMAMENTE INTERESADO CON NUESTRA RECIENTE EXPERIENCIA. TAMBIEN SE TUVO UNA REUNION CON EL DIRECTOR DE ASUNTOS LABORALES, LIC. EUGENIO SOLANO, CON EL FIN DE CONVERSAR LA POSIBILIDAD DE IMPLEMENTAR ALGUNAS ACCIONES TENDIENTES A MEJORAR NUESTRA ATENCION A CONFLICTOS, CON BASE EN LA EXPERIENCIA VIVIDA EN ARGENTINA.

2. ¿Ha mantenido comunicación con la institución proveedora?

Si No

3. ¿Ha recibido asistencia técnica adicional de la institución proveedora, específicamente en seguimiento a la actividad de cooperación?

Si No SABEMOS SI A NIVEL EL MINISTERIO. EN LO PERSONAL NO

Si su respuesta es afirmativa, por favor especifique cómo se ha dado y en qué ha consistido esta asistencia adicional.

4. ¿Se han desarrollado nuevas acciones de cooperación con la institución proveedora?

Si No SABEMOS

Si su respuesta es afirmativa, por favor indique en qué consisten estas acciones.

Sección II - Seguimiento a “Pasos a Seguir”

Para las siguientes preguntas por favor consulte el **Informe Final** de esta actividad elaborado por su institución.

5. ¿Cuáles de los “Pasos a Seguir” especificados en el Informe se han cumplido y de qué manera? Por favor especifique el grado de avance y cómo se han implementado estas acciones.

ANTE LA IMPOSIBILIDAD DE IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE CONCILIACION COMO SE MUESTRA EN ARGENTINA, ESPECIALMENTE POR RAZONES PRESUPUESTARIAS CONCLUIMOS QUE UNA MEDIDA URGENTE QUE TAMBIEN ESTABA SIENDO REQUERIDA POR LA OIT, ERA REGIONALIZAR EL SERVICIO DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA, Y CON ESE FIN SE CONTRATARON CONCILIADORES QUE SE INSERTARON EN LAS OFICINAS REGIONALES QUE YA TENIA LA DIRECCION DE INSPECCION DE TRABAJO EN TODO EL PAÍS. ADEMAS SE INSTALO UN CALL CENTER EN LA DIRECCION DE ASUNTOS LABORALES, PARA ATENDER CONSULTAS URGENTES Y RAPIDAS VIA TELEFONICA.

6. Con relación a la pregunta anterior, ¿qué condiciones o circunstancias permitieron que se hayan cumplido o se estén cumpliendo esos “Pasos a Seguir”?

LAMENTABLEMENTE EL MINISTRO DE TRABAJO DE ENTONCES DEJO EL CARGO Y NO HA SIDO POSIBLE RETOMAR EL TEMA DE LA CONCILIACIÓN OBLIGATORIA COMO LO APRENDIMOS EN ARGENTINA. ESTAMOS CON NUEVA ADMINISTRACION Y PODRIA SER IMPORTANTE QUE A LA SEÑORA MINISTRA LE EXPUSIERAMOS NUESTRA TODAVIA INQUIETUDES AL RESPECTO.

7. ¿Cuáles de los “Pasos a Seguir” especificados en el Informe no se han cumplido? ¿Qué razones o circunstancias impidieron su cumplimiento?

CREO QUE QUEDO DICHO SUPRA

8. ¿Se han desarrollado acciones no contempladas en los “Pasos a Seguir” que sean un resultado directo o indirecto de la actividad de cooperación?

SI COMO QUEDO EXPUESTO. ANTE LA NECESIDAD DE PRODUCIR CAMBIOS EN NUESTRO SISREMA DE CONCILIACION, SE IMPLEMENTO LA CONCILIACION A NIVEL REGIONAL Y NO SOLO EN EL CENTRO DE LA CAPITAL. LA MEDIDA HA SIDO MUY BUENA Y POR PRINCIPIO HA ENSEÑADO A LOS TRABAJADORES (AS9 Y PATRONOS (AS) A CONOCER EL SISTEMA DE CONCILIACIÓN, A USARLO Y CON ELLO EVITAR RECURRIR A LA VIA JUDICIAL O LO QUE ES PEOR, DESISTIR DE SUS RECLAMOS.

Sección III - Resultados

9. ¿Cuáles son los principales beneficios que obtuvo su Ministerio de esta actividad de cooperación?

EL CONOCIMIENTO Y LA EXPERIENCIA VIVIDA. NO PERDEMOS LA ESPERANZA, QUE ESE SISTEMA DE CONCILIACION SE IMPLEMENTE EN NUESTRO PAIS. ES POSIBLE QUE UNA VEZ QUE SEA A PROBADO UN PROYECTO DE LEY SOBRE LA PARTE PROCESAL LABORAL DEL CODIGO DE TRABAJO, QUEDE EL CAMINO EXPEDITO PARA QUE SE PROCESA A SOLUCIONES DEFINITIVAS Y MAS SERIAS A NIVEL ADMINISTRATIVO

10. Como producto de la actividad de cooperación, indique cuáles resultados concretos se produjeron en su Ministerio

Por favor marque con una 'x' todos los resultados que aplican

- Desarrollo de nuevos productos, servicios o actividades
- Creación de nuevas áreas, oficinas o unidades
- Modificación de procedimientos internos o redefinición de funciones
- Definición de nuevos procedimientos internos
- Diseño o modificación de actividades de capacitación
- Propuesta de reformas del marco normativo o legislativo
- Definición o reformulación de políticas públicas
- Otro (especifique a continuación)

Por favor brinde mayor información sobre los resultados seleccionados, incluyendo áreas y procedimientos específicos, acciones concretas realizadas para lograr esos resultados y grado de avance. Le agradecemos ser exhaustivo en su respuesta para poder conocer en detalle los resultados logrados:

AUNQUE NO HEMOS PODIDO CAMBIAR NUESTRO SISTEMA DE CONCILIACION ADMINISTRATIVA, PARA QUE CONSTITUYA UNA INSTANCIA OBLIGATORIA PREVIA A LA VIA JUDICIAL, PUDIMOS DARLE A LA CONCILIACION UNA MAYOR ATENCION, CONSIDERANDOLA UNA EFECTIVA FORMA DE SOLUCIONAR CONFLICTOS LABORALES, TANTO DE CARÁCTER INDIVIDUAL COMO COLECTIVO. POR ESO SE REGIONALIZO EL SERVICIO DE CONCILIACION, SE LLEVO UN FUNCIONARIO A CADA CABECERA DE PROVINCIA Y A LOS CANTONES QUE TIENEN OFICINAS REGIONALES, CON EL FIN DE QUE ATENDIERAN CONCILIACIONES CON LA MISMA EFECTIVIDAD QUE SE HACE EN OFICINAS CENTRALES. PARA ESO SE REVISARON Y CAMBIARON PROCESOS, DE CONTRATO PERSONAL, SE LES DIO CAPACITACION. OTRO TANTO PASO CON EL SISTEMA DE ATENCION DE CONSULTAS TELEFONICAS, QUE AUNQUE CON POCA COBERTURA, PUES SON SOLO DOS FUNCIONARIOS LOS QUE ATIENDEN ACTUALMENTE, SE IMPLEMENTÓ UNA FORMA DE SERVICIO QUE NO TENIAMOS. EN DEFINITIVA, LE ESTAMOS DANDO UN CREDITO IMPORTANTISIMO A LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA, PUES APRENDIMOS LA ENORME IMPORTANCIA QUE TIENE EN LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES. ESPERAMOS ENTRAR EN UN NUEVO PROCESO PRONTO.

11. A nivel personal y profesional, ¿cuáles fueron los principales beneficios o resultados de esta actividad de cooperación? ¿Se adquirieron nuevas capacidades o aptitudes?

En lo personal los dos aprendimos mucho, fue una experiencia maravillosa. En el área de asuntos laborales, con la implementación de la conciliación regional como quedo explicado. Y en el área de asuntos jurídicos, con la ayuda y soporte que desde luego tenemos que dar cuando se implementan acciones como las descritas. En todo caso, mantenemos la esperanza de participar a las nuevas autoridades de nuestra experiencia y convencerlas de tomar la iniciativa para realizar cambios urgentes y necesarios.

Sección IV - Evaluación general

12. En qué grado la actividad de cooperación cumplió sus expectativas (seleccione una opción)

Excedió las expectativas Mucho Medio Bajo No las cumplió

13. Indique su grado de satisfacción con la labor de facilitación de la OEA (seleccione una opción)

Muy alto Alto Medio Bajo Nulo

14. Por favor incluya comentarios y sugerencias sobre la labor de la OEA en términos de claridad de procedimientos del Fondo, arreglos logísticos, celeridad en las respuestas y cualquier otro aspecto que considere relevante.

Han pasado tres años desde nuestra visita a Argentina y no olvidamos a quienes con tanta dedicación, conocimiento y experiencia, nos brindaron la oportunidad de conocer igualmente sobre el manejo de la conciliación, pero no solo en razón de ser un proceso dentro del tema del Derecho Laboral, sino en el aprendizaje de técnicas de atención, corporales y mentales, que no sólo aplicaríamos en esa metodología, sino en toda clase de actividades presenciales que con fundamento en nuestras competencias, debemos realizar a diario. Me traje el material que me dieron, pero aunque lo he intentado, resulta sumamente difícil poder transmitir una serie de detallitos que nuestros instructores —especialmente doña Viviana y don Alejandro— nos dieron como instrumentos de comunicación, que nos instalan y nos hacen dueños del escenario en una sala de conciliación. Inolvidable...muchas gracias.

15. Sugerencias para mejorar la planeación y desarrollo del Fondo de Cooperación de la RIAL

No dejen de hacerlo por favor...

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO Y DEDICACIÓN!!

Por favor envíe su respuesta a: María Claudia Camacho, Coordinadora de la RIAL, por correo electrónico, mcamacho@oas.org, a más tardar el **15 de julio, 2010**.

Si tiene cualquier inquietud no dude en contactarnos a ese correo electrónico o por teléfono:
(1202) 458-3207