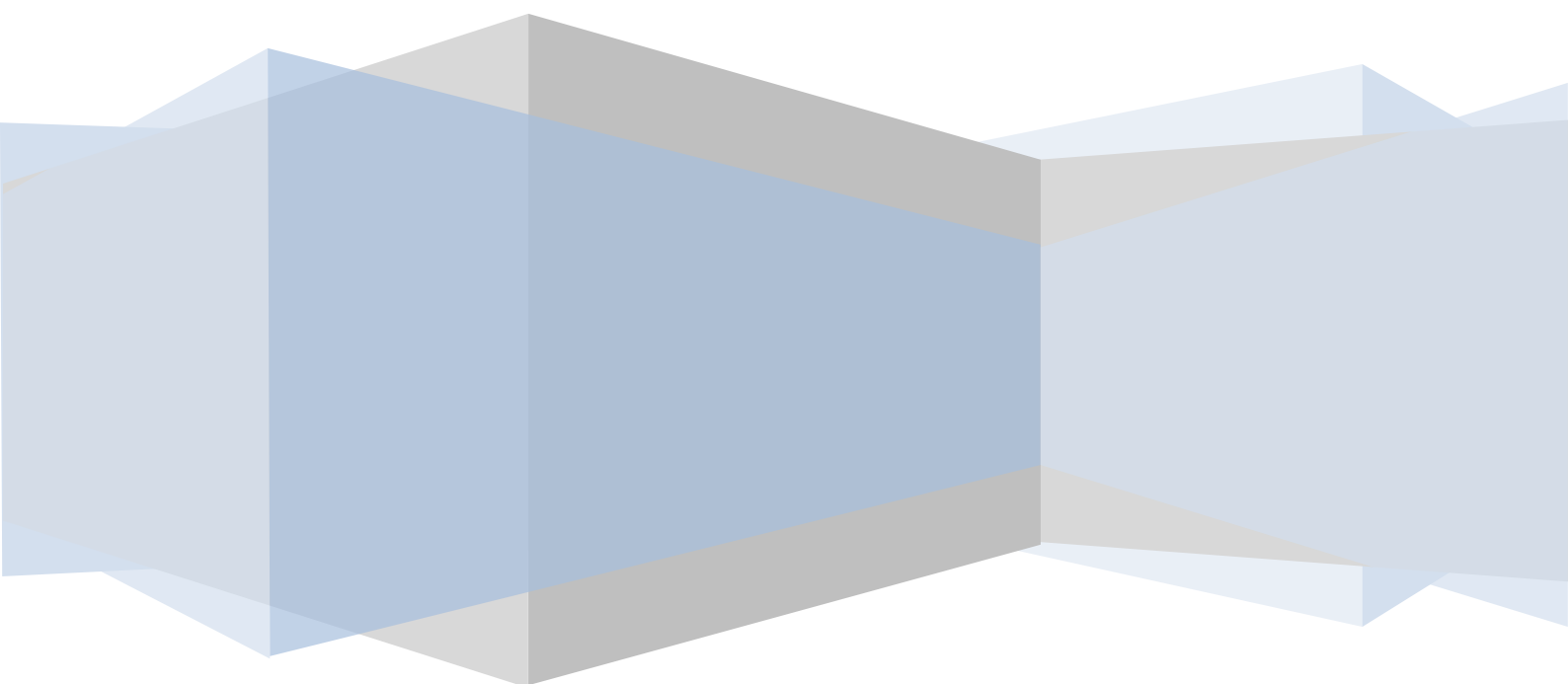


PROGRAMA LABORAL DE DESARROLLO/PLADES

Evaluación Externa

PROGRAMA DE COOPERACIÓN LO-NORUEGA CGTP- PERÚ
2009- 2012

Juan Carlos Vargas/Evaluador



GLOSARIO DE TERMINOS

CCOO	COMISIONES OBRERAS DE ESPAÑA
CGTP	CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERU
CIS	COORDINADORA INTERFEDERAL DE SALUD
CNSST	CONSEJO NACIONAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
COSAL	COMISION DE SALUD LABORAL
CRSST	CONSEJO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
FENUPETROL	FEDERACION UNITARIA DE TRABAJADORES PETROLEROS DEL PERU
FNTMMSP	FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES MINEROS Y METALURGICOS DEL PERU
FNTTP	FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES TEXTILES DEL PERU
FNV	CENTRAL SINDICAL DE HOLANDA
FOS	SOLIDARIDAD SOCIALISTA, ORGANIZACIÓN DE FLANDES, BELGICA.
FTCCP	FEDERACION DE TRABAJADORES DE CONSTRUCCION CIVIL DEL PERU
IESI	INSTITUTO DE ESTUDIO SINDICALES
LO	CENTRAL SINDICAL NORUEGA
OIT	ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
SST	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SUTTP	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE TELEFONICA DEL PERU

RESUMEN EJECUTIVO

La presente Evaluación se realizó sobre el Convenio de Cooperación LO-CGTP, que se enfocó en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el lapso entre el 2009 y el 2012. La evaluación estuvo basada en la revisión amplia de documentos y en entrevistas a actores claves que intervinieron en el Programa de cooperación, así como otros actores externos relacionados. Podemos resumir las principales Conclusiones y Recomendaciones:

Conclusiones

1. Entre el 2010 y el 2011, la elaboración de una propuesta de Ley de SST por la CGTP, así como la campaña para su aprobación en el Congreso, concentró esfuerzos del programa. El Programa de LO ha contribuido de manera significativa en esta labor.
2. Ha quedado demostrada desde distintas dimensiones, la pertinencia de la temática elegida por el Programa de Cooperación, así como la importancia de darle continuidad al trabajo y al apoyo.
3. Se han logrado avances importantes, sin embargo, percibimos que falta una reflexión más estratégica de las implicancias del nuevo marco legal sobre SST, y la dimensión del compromiso que la CGTP debiera desplegar en el futuro cercano para hacerle frente.
4. Sobre la eficiencia en el manejo de recursos, es más que razonable el manejo administrativo de CGTP. No hemos encontrado de parte de LO, ni de los auditores ninguna nota fuera de lugar.
5. Los reportes narrativos y financieros mantienen una estructura que podría ser revisada junto con LO, de manera que puedan incorporarse las nuevas demandas que devienen de la aprobación de la nueva Ley de SST.
6. El logro referido a la aprobación de la nueva Ley de SST se vincula a la concurrencia de diversos factores, entre ellos la acción coordinada CGTP-Federaciones, que unió esfuerzos y experiencias. Esto ha generado un claro reconocimiento de la importancia y el rol que juega la CGTP. La CGTP debe a su vez retroalimentarse de las opiniones de las Federaciones, que plantean nuevamente converger para avanzar en los retos que tienen por delante.
7. El nivel de desarrollo en materia de SST en las Federaciones ha sido notable, observando una gran potencialidad de crecimiento, así como sobre los recursos que puedan gestionar de manera directa, esto colabora con la sostenibilidad futura del programa sectorial.
8. Todos los entrevistados, dirigentes, empresarios, asesores y Estado, han señalado la urgencia que los representantes de los trabajadores se capaciten en los temas que se debaten en el seno del CNSST.

RECOMENDACIONES

- R1. La relevancia del Programa de Cooperación, los logros alcanzados y las perspectivas que se avizoran, nos llevan recomendar mantener el apoyo al programa de cooperación actual, y evaluar la importancia de mantenerlo o incrementarlo luego del 2014.
- R2. Sobre el diseño de la propuesta, recomendamos sincerar la situación, focalizarse en el tema de SST y desistir por el momento del tema de medio ambiente.
- R3. Formalizar la instancia de coordinación con las Federaciones y establecer una real Secretaría Técnica, la que debería definir cronograma y agendas claras de trabajo.
- R4. Las estrategias de cooperación de las Federaciones deben ser promovidas, pues han demostrado ser un elemento complementario vital.
- R5. La CGTP debe desarrollar una jornada de reflexión con aliados para construir una estrategia más detallada sobre la implicancia político sindical de la implementación de la nueva Ley.

REPORTE DE EVALUACIÓN 2009-2012
PROGRAMA DE COOPERACIÓN SINDICAL LO-NORUEGA Y CGTP- PERÚ

1. Antecedentes

El origen del programa de Cooperación entre la LO de Noruega y la CGTP se remonta al 2005. La LO Noruega encarga a Marc Anner, consultor de LO y con experiencia en los temas latinoamericanos visitar Perú y la CGTP, de manera de explorar el establecimiento de un programa de cooperación y solidaridad internacional entre las dos organizaciones sindicales. Las recomendaciones iniciales se enfocan sobre la problemática de las trabajadoras de la agroindustria de exportación, es así que el primer proyecto que apoya la LO está enfocado en ese tema y en la región Ica (al sur de Lima). Este proyecto complementa un programa de afiliación sindical que tenía la CGTP y que era apoyado también en ese momento por la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO de España. El segundo programa que LO apoya a la CGTP se enfocó en apoyar el trabajo del Departamento Internacional. El tercer programa de cooperación es el que se centra en los temas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente Laboral desde el 2009.

El 2009 CGTP recibe la visita de una dirigente de LO Nina Mjoberg, jefa de la sección de Solidaridad Sindical Internacional, junto con Christine Parker responsable para la región. Esta visita coincide con el inicio de la discusión de la firma de un CONVENIO DE COLABORACIÓN entre LO y la CGTP, inexistente hasta esa fecha, y que reforzaba las relaciones políticas entre ambas organizaciones de trabajadores. Este CONVENIO fue conversado entre ambas partes durante el 2010 y finalmente formalizado. LO y CGTP firman el Convenio de Colaboración con vigencia entre el 1 enero del 2010 y el 31 de diciembre del 2014. Este convenio marco recoge los intereses de la CGTP por el tema de Seguridad y Salud en el trabajo (SST) y agrega un anexo con resultados generales. El programa de Cooperación entre LO Noruega y CGTP Perú, tiene como base este Convenio. Para los fines de la evaluación tomaremos como una referencia el Convenio y su anexo descriptivo de Objetivos y Resultados, así como el Proyecto de Protección e Higiene en el Trabajo..

Para el 2012, la auditoría externa a IESI, señalaba 12 proyectos con contrapartes sindicales internacionales ejecutados durante ese año, entre ellos el de LO Noruega. La temática de Seguridad y Salud en el Trabajo es solo trabajada a través del proyecto apoyado por LO. A nivel de ramas de actividad si se identifican programas relacionados.

Para fines de mejor comprensión indicaremos que IESI es el instituto de la CGTP que concentra e intermedia todas las acciones de cooperación internacional a favor de la central sindical peruana.

2. Objetivos, nivel y tipo de la evaluación

Se pudo realizar una evaluación externa independiente constatando los **efectos directos** y los **productos obtenidos** por el proyecto, además del **cumplimiento de la programación operativa de las actividades** hasta la fecha. Sin embargo, el Convenio de Cooperación no contaban con una línea de base precisa, por lo que no se puede realizar una evaluación del avance respecto a la situación inicial. Por otro lado, el proyecto está en curso, con lo que sus efectos directos finales recién se conocerán al final del programa.

Según los Términos de Referencia (TER) de la evaluación, la misma debe enfocarse en dos objetivos

O1: Valorar los resultados del apoyo brindado a la CGTP y a sus organizaciones miembros por parte de LO con el fin de potenciar a la CGTP.

El Objetivo 1 se alcanzara a través de un examen de las acciones desarrolladas en el marco del Convenio de Cooperación. La evaluación para este punto se enfocara en: 1) la pertinencia de la acción, 2) el diseño del proyecto, 3) la eficiencia en el uso de los recursos y medios, 4) la eficacia de la acción, 5) el impacto externo del proyecto, 6) la sostenibilidad de la acción.

O2: Valorar la modalidad de la cooperación con la CGTP y ofrecer recomendaciones con miras a las áreas con potencial de superación, con especial referencia a la vigilancia de los reportes y los informes sobre los resultados obtenidos por la CGTP.

El Objetivo 2, es un poco general y político. Los TER no definen con precisión lo que contiene la “Modalidad”, sin embargo, se buscó explorar las opiniones de la CGTP al respecto, junto con un análisis de lo que podría denominarse la característica de la Modalidad de cooperación LO-CGTP y su impacto negativo o positivo en la concreción de los objetivos del Convenio.

Dado que el Convenio es vigente aun por dos años más, la evaluación podría definirse como una **evaluación “Formativa”** de medio periodo y expresara recomendaciones que deberían ser implementadas durante el ciclo actual del Convenio de cooperación. “La evaluación formativa, es la que establece medios que permiten el aprendizaje y realizar modificaciones durante el ciclo del proyecto. Tiene impacto en el proyecto en estudio o en la ejecución. La evaluación formativa se lleva a cabo para guiar el mejoramiento del proyecto. El énfasis es la retroalimentación para mejorar el producto final”¹

3. Metodología de la Evaluación

La metodología de la evaluación se concentró en dos tipos de actividades, tomando en cuenta los TER y las limitaciones encontradas.

a. Planeamiento de la evaluación

¹ Metodología del Marco lógico para la planificación, monitoreo y evaluación de proyectos. ILPES, CEPAL, Santiago de Chile 2005.

Con la información y documentación recibida por LO Noruega se elaboró un primer plan de trabajo, que requirió de información complementaria, la misma que se solicitó a IESI. Este pedido fue cumplimentado rápidamente. Se elaboró un cronograma y un cuadro de personas claves a entrevistar, que fue revisado y contó con el acuerdo de la CGTP.

b. Revisión de documentos y Trabajo de Campo

Se revisaron los documentos oficiales (reportes enviados) del proyecto y de la institución ejecutora (CGTP) los que figuran en Anexo 1. Además se revisaron sitios web donde constan algunas actividades y productos desarrollados por el proyecto que figuran en el Anexo 2.

Las entrevistas a personas claves, incluyeron actores sindicales relacionados con la gestión del proyecto y las actividades, actores sindicales beneficiarios del proyecto relacionados al tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como Asesores Sindicales que contribuyeron en la construcción de las propuestas y documentos producidos. También se entrevistó a actores empresariales con participación en el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), para recoger sus impresiones y sugerencias sobre el proceso. Se entrevistó a actores estatales ligados al CNSST, específicamente, a la Secretaria Técnica del CNSST. La relación de las personas que fueron entrevistadas consta en el Anexo 3.

A partir de los objetivos ya señalados se construyó un **Cuadro 1** de Preguntas, que abarcan los temas enfatizados por la presente Evaluación, y que guiaron tanto la revisión de documentos, como las entrevistas. Esta tabla ordena el cuerpo principal del reporte final de la evaluación e integra los intereses expresados en los TER aprobados por LO Noruega.

**CUADRO 1
PREGUNTAS EVALUACIÓN EXTERNA**

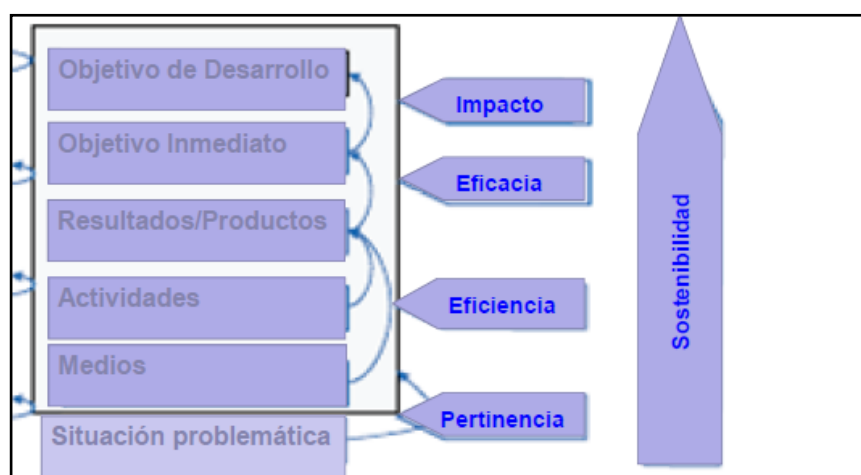
I. Pertinencia y relevancia estratégica del proyecto.
I.1 El proyecto abordó un problema pertinente? Era estratégica la ejecución de un proyecto de esta naturaleza en el contexto donde se forjó?
I.2 En qué medida el proyecto tiene relevancia estratégica para la CGTP?
I.3 En qué medida el proyecto complementa otros proyectos o iniciativas de las Federaciones.
II. Validez del diseño del proyecto y la cooperación.
II.1. Consistencia de la propuesta: objetivos, resultados, medios y productos
II.2 Diseño y equipo de gestión del proyecto
II.3.Modalidad de la Cooperación CGTP-LO: Sistemas de monitoreo y retroalimentación, autonomía, flexibilidad .
III. Eficiencia del proyecto
III.1 Distribución del presupuesto y su relación con logros esperados
III.2 Notas sobre reportes financieros
IV. Eficacia del proyecto
IV.1 El proyecto logró los objetivos y resultados previstos? La retroalimentación y las evaluaciones permitieron ajustar eficazmente el rumbo del proyecto?
IV.2 Beneficiarios hacen uso de productos desarrollados por el proyecto y lo aplican mas allá de las actividades del proyecto

IV.3 Obstáculos para la consecución de los logros y objetivos?
V. Impacto externo
V.1 La CGTP y las organizaciones beneficiarias han mejorado su actuación y capacidad de incidencia ante el gobierno, empresarios y público en general?
V.2 Se ha observado mejoras en la situación de respeto a los DD.LL. (SST) que puedan atribuirse indirectamente al proyecto?
VI. Sostenibilidad
VI.1 Podrán la CGTP y las organizaciones beneficiarias sostener los logros alcanzados una vez que acabe el proyecto? Cómo? Por qué?
VI.2 Cómo han incorporado la CGTP y las organizaciones beneficiarias los avances del proyecto de manera de contar con una base para el futuro.
VI.3 Existen otras iniciativas ligadas a la CGTP o a los sectores que puedan apuntalar y ayudar a sostener los resultados.

4. Presentación de hallazgos según criterios de la Evaluación

La evaluación en curso da cuenta del proceso en que se encuentra la ejecución del Programa de Cooperación, y sus principales tendencias. No es un proceso culminado, aunque en varios aspectos algunos logros se han anticipado, lo que a su vez demanda nuevos retos al Programa. A continuación se presentan los seis criterios de la evaluación que guiaron el proceso de análisis de la información y las entrevistas. El cuadro 1 señala la relación entre los criterios de evaluación y los objetivos del programa de cooperación a revisar.

Cuadro 1
Jerarquía de objetivos y criterios de evaluación



I. Pertinencia y relevancia estratégica del proyecto

La pertinencia del Programa de Cooperación es analizada desde 3 dimensiones, la primera, en su relación con la problemática nacional que enfrentan los trabajadores y trabajadoras sobre la materia; la segunda, sobre las prioridades identificadas en la estrategia sindical de la CGTP, la tercera, vinculada a la valoración del enfoque del proyecto por parte de los actores sectoriales relacionados.

I.1 Un Programa de Cooperación enfocado en promover los temas de Seguridad Salud y Medio Ambiente Laboral era pertinente frente a la situación de desprotección en dicha materia en el Perú. Perú hasta el 2011, era uno de los pocos países en la región que no contaba con una Ley Nacional sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Previamente existía el DECRETO SUPREMO Nº 009-2005-TR, que instituyó el 2005 el Reglamento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. A su vez existían normas sectoriales diversas de menor rango y difícil monitoreo y cumplimiento, como han informado los representantes sindicales entrevistados.

El diagnóstico situacional sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú, elaborado el 2011 por el Ministerio de Trabajo², refuerza la pertinencia del Programa de Cooperación. Los hallazgos sobre la materia señalan que:

- La pobreza y la desigualdad se mantienen aún en tasas altas.
- Que el 76,6% de los trabajadores y trabajadoras se concentran en empresas de 1 a 10 trabajadores, es decir microempresas informales en su mayoría.
- Que existiendo normas legales sobre la materia, no se cuenta con un cuerpo normativo sobre SST coherente.
- Que la prevención de riesgos o el derecho a la SST no está recogido en la constitución.
- Que el Perú aún no ratifica los Convenios de OIT sobre la materia: 155, 161 y 187, supondrían una mejor protección para trabajadores y trabajadoras.
- No existen estadísticas básicas consolidadas sobre SST, ya que éstas se encuentran dispersas en distintos entes y solo se registran accidentes como mortales y no mortales.
- No se cuenta con estadísticas de exposición de riesgo de la población trabajadora.
- Se observa un crecimiento de los accidentes de trabajo. Entre el 2007 y 2009, se identificó un incremento del 44%. El crecimiento económico a su vez incrementa el grado de actividad y exposición al riesgo.
- El aseguramiento de riesgos solo llega al 8.8% de la PEA ocupada.

Los datos del entorno refuerzan la pertinencia de la acción promovida desde el Programa de Cooperación de LO, siendo un tema de gran relevancia para los trabajadores y trabajadoras peruanas en general.

² Diagnóstico situacional de la Seguridad y salud en el Trabajo, ISAT,. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Peru, 2011

I.2 La CGTP en el Congreso del año 2003, definió cambios orgánicos que implicaron la creación de Departamentos que reemplazaron a las antiguas Secretarías temáticas. Desde esa fecha, la CGTP tiene como un objetivo consolidar el nuevo modelo organizativo. Para el caso del Programa de Cooperación, se trabaja alrededor del Departamento de Bienestar Social. Debemos añadir que el Departamento de Bienestar Social por Estatutos, contiene las siguientes comisiones.

- Comisión de Salud y Seguridad Laboral
- Comisión de Seguridad Social
- Comisión de adulto mayor
- Comisión de trabajador/a discapacitado/a

Departamentos Nacionales

De acuerdo al Artículo 49º, del Estatuto de la CGTP
Departamento Nacional de Organización (DENORG)
Departamento Nacional de Defensa Laboral
Departamento Nacional de Prensa y Comunicaciones
Departamento Nacional de Economía y Finanzas
Departamento Nacional de la Juventud Trabajadora
Departamento Nacional de Cultura y Educación
Departamento Nacional de Relaciones Internacionales
Departamento Nacional de Planificación y Seguimiento
Departamento Nacional de Bienestar Social
Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora
Departamento Nacional de Relaciones Institucionales
Departamento Nacional de Ecología y Medio Ambiente
Departamento Nacional de Derechos Humanos
Departamento Nacional Agrario
Departamento Nacional de Servicios Sindicales
Instituto de Estudios Sindicales (IESI)

El congreso de la CGTP el 2011, recoge recomendaciones sobre el tema de SST y toma acuerdos sobre el seguimiento a la implementación de la Ley de SST.³

Los Departamentos tienen temáticas más amplias y deberían también involucrar a la Federaciones o CGTP sectoriales. Aun persiste un debate interno en la CGTP sobre el modelo en curso y sus posibles ajustes. El Programa de Cooperación, fue enfocado a mejorar las capacidades del Departamento de Bienestar Social, brindarle recursos y una oportunidad para coordinar acciones con otras afiliadas sectoriales que también tenían en su agenda el tema de SST. En este sentido el Programa colaboró con un objetivo estratégico de la CGTP.

En segundo lugar, la CGTP ha estado enfocada en recuperar derechos laborales perdidos durante el régimen de Fujimori (1990-2000) y plantear nueva legislación laboral que proteja a los trabajadores frente al trabajo precario. Luego del regreso a la democracia el 2000, se logró que el Gobierno del Presidente Toledo (2001 – 2006) levantara las observaciones que la OIT había hecho a la legislación laboral producida durante el gobierno de Fujimori. Luego de esto, la CGTP ha estado abocada a la aprobación de la Ley General de Trabajo, sin éxito hasta la fecha. El modelo liberal aún en curso, ha limitado cualquier intento de ampliación de derechos y de la sindicalización. El trabajo llevado a cabo por la CGTP a través de su Departamento de Bienestar Social, junto con las acciones de las federaciones involucradas, y los logros obtenidos a través de la nueva Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene una enorme trascendencia, no solo porque llena un vacío normativo a favor de los trabajadores y trabajadoras, sino que introduce un Sistema de SST participativo que abre un espacio de participación de todos los trabajadores de empresas de más de 20 trabajadores, siendo un escenario que favorecerá a un trabajo sindical posterior. Se ha ganado un nuevo derecho, en medio de un contexto político defensivo respecto a las iniciativas legislativas sindicales.

I.3 El Programa de Cooperación ha ayudado a facilitar un mejor encuentro entre las federaciones afiliadas a la CGTP y su Departamento de Bienestar Social. Los sectores de Construcción Civil (R.M. Nº 010-2009-VIVIENDA) y el sector de la Minería (D.S 055-2010-EM) contaban con reglamentos sectoriales sobre seguridad y salud en el trabajo. Las Federaciones de Construcción Civil (FTCCP) y la Federación Minera (FNTMMP), estaban ambos por separado, abocados a tratar de mejorar sus reglamentos y luchar por una Ley de SST para su sector. La Federación de Construcción Civil presentó una Ley al Congreso que fue archivada, y la Federación Minera había intentado sin éxito lo mismo. Ambas federaciones, junto con la CGTP, son las que convocan a una reunión de coordinación donde se unen el Sindicato de Trabajadores Telefónicos (SUTTP) y la Federación Textil (FNTTP). El Programa de Cooperación ha logrado apoyar una respuesta solicitada por los afiliados sectoriales a la Central Nacional, ya que sus esfuerzos dispersos no conseguían los resultados en términos de

³ Informe al XIII Congreso Ordinario de la CGTP. Comisión 3 Marco Normativo Relaciones laborales, pag 42. IESI Noviembre 2011.

incidencia política. Dirigentes sindicales especializados en el tema de SST, junto con asesores sindicales de las Federaciones y la CGTP, se suman a la tarea de construcción de una Ley de SST, que abarcara y resolviera los problemas para todos y todas.

Las Federaciones reconocen el peso de la CGTP y valoran su intervención política a nivel de articular el trabajo y a su vez acceder a instancias de poder como el Congreso, donde las Federaciones tienen menos experiencia. Todas las federaciones entrevistadas reconocen la importancia de la campaña sobre el Congreso y las audiencias públicas para dar a conocer la Ley de SST. Reconocen que sin la intervención de la CGTP no hubiera podido alcanzarse el resultado final, la que a su vez fue facilitada por el Programa de Cooperación.

La Federación de Construcción Civil, la Federación Minera y la Federación Textil, cuentan con programas propios para promover la SST en su sector, por lo que lo avanzado a nivel del Programa de Cooperación complementa su trabajo, fomenta la integración entre sectores, le da un sentido más estratégico a su propio accionar sectorial y apoya su proyección nacional, ya que la implementación de la nueva Ley de SST requerirá esfuerzos enormes para que logre consolidarse, donde la alianza CGTP Federaciones, tiene un enorme potencial de reproducirse fuera de las oficinas centrales en Lima.

La Federación de Construcción Civil tiene su Escuela de Formación, Pedro Huillca, donde ha impartido cursos y formado una red de 51 promotores de SST a nivel nacional. La Federación Minera con apoyo de FOS de Bélgica ha formado durante el 2010 y 2011, promotores de SST en 12 sindicatos mineros. La Federación Textil, dentro de su trabajo en la Coordinadora Interfederal de Salud (CIS) ha apoyado la creación de 128 Comités sindicales de salud laboral (COSAL) en empresas textiles y en el sector público ligado al sector salud, a nivel nacional.

II. La Validez del diseño del Programa de Cooperación.

II.1 El Programa de Cooperación entre LO de Noruega y CGTP, se había desarrollado hasta el 2010, sin la existencia de un CONVENIO DE COLABORACION, el mismo que recién se firma en esa fecha. Como se menciona antes, la tercera etapa de la relación de cooperación entre LO y CGTP, se desarrolla alrededor del tema de SST y medio ambiente laboral. Para tal efecto, IESI CGTP desarrolla una propuesta de proyecto denominada Protección e Higiene en el Trabajo que tiene fecha de Abril 2008 (Anexo 4). Los informes anuales que elaboro CGTP el 2009 y 2010, hacen referencia a este proyecto, a sus objetivos y resultados. Con lo cual si quisiéramos evaluar esos años, deberíamos usar ese proyecto como guía. Sin embargo, con la firma de CONVENIO DE COLABORACIÓN (Anexo 5) el 2010, se introduce un cambio, pues el Convenio trae un Anexo, que no solo establece un periodo más largo que el que originalmente el proyecto había previsto (2009-2011) sino que lo lleva hasta el 2014. Además introduce

una matriz de objetivos, resultados, indicadores, que difieren del proyecto enviado por CGTP, y que fue tomado en cuenta para los reportes anuales. A partir del 2011 y el 2012, los reportes que elabora CGTP, informan ahora siguiendo la matriz del Convenio.

Este hecho genera confusión, hace difícil la evaluación estricta, pues según nos vamos del primer proyecto a la matriz del Convenio, encontramos diferencias en objetivos y en resultados. De 2 resultados en el primer proyecto, se pasa a 5 resultados en la matriz del convenio. Aunque reconocemos que la lógica de ejecución se mantuvo alrededor de la Acción del Departamento de Bienestar y sus aliados sectoriales, durante todos los años de ejecución, una evaluación estricta requerirá partir del propio diseño del proyecto programa, que en este caso ha variado sin contar con documentos que expliquen este cambio.

El proyecto inicial estaba claramente focalizado en el tema de SST, la matriz amplía los temas y la mezcla, sumando ahora a SST, Género como resultado, protección o defensa laboral y medio ambiente. Bajo esta nueva matriz, pareciera que más Departamentos deberían estar involucrados, SST, Medio ambiente, Defensa y Mujer. La propia matriz de resultados no es clara. Parece confundirse algunas recomendaciones transversales, como la perspectiva de género, etc., con resultados. Esto es más contraproducente cuando los sectores claramente participantes de la alianza con la CGTP, como construcción, minería y textiles (no confecciones), son predominante o exclusivamente masculinos.

CGTP parece haberse adaptado simplemente reportando una parte del esquema de la matriz (ver reportes 2011 y 2012) en el nuevo esquema, pero manteniendo la lógica del proyecto inicial lo que ha sido acertado.

El proyecto en su versión inicial de objetivos, resultados, actividades, medios y productos ha sido consistente. Si tomamos en cuenta los objetivos del proyecto, estos estaban alrededor del desarrollo de capacidades de los actores sobre el tema de SST, así como la elaboración de propuestas. Estos objetivos eran coherentes con los recursos existentes. El proyecto en ese momento no se planteaba la aprobación de una nueva Ley con lo que una campaña de esa naturaleza comprendía la necesidad de nuevos y mayores recursos. Es al aparecer el concurso de distintos actores y circunstancias, así como la decisión política de la CGTP, la que permite contar con un Logro que excede todas las expectativas iniciales. LO Noruega, ha contribuido de manera directa con el logro sindical más importante de los últimos 10 años en un contexto liberal adverso.

II.2 El proyecto hace énfasis en dos espacios organizativos que deberían jugar un rol en el proyecto, el Departamento de Bienestar Social y las Federaciones afiliadas. No se habla aún en ese momento de secretarías o departamentos de SST en las Federaciones. La información sobre lo que podemos denominar como el equipo de gestión consta en el Anexo 6. Allí figuran los responsables del Departamento de Bienestar Social, los dirigentes sindicales de las federaciones que fueron más constantes, así como los asesores legales, que jugaron un rol vital en la elaboración de la propuesta de Ley de SST que presentó la CGTP.

El anexo 6 se refiere al equipo de hoy. El departamento desde el 2009, ha sufrido cambios, siendo ahora el 3er responsable, Mauro Chipana. Domingo Cabrera Toro, ex responsable, pasó a ser representante de la CGTP ante el Consejo Nacional de SST, que la nueva ley creó como parte del Sistema. Acaba de haber otro cambio, al asumir el titular del Departamento el puesto ante el CNSST. Estos cambios generan cierta incertidumbre sobre el futuro, sobre todo en un escenario que no estaba previsto, el de una nueva Ley de SST aprobada que demanda nuevas estrategias a todos.

RESPONSABLES DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR SOCIAL CGTP

• 2007- 2009 Carlos Jiménez
• 2010 – 2011 Octubre Domingo Cabrera Toro
• Nov 2011 -2015 Mauro Chipana.
• 2013 Carmela Sifuentes, apoyo al Departamento BS.

Existe en los documentos revisados sobre el Departamento de Bienestar Social alguna falta de precisión sobre la denominación del Departamento, que deberían ser ajustados por la CGTP. Según documentos oficiales el Departamento se denomina de Bienestar Social. En el proyecto original 2008, se encuentra la denominación “Departamento de Salud, Seguridad y Medio Ambiente”, el informe IESI 2009 habla del “Departamento de Seguridad social y Bienestar laboral”, el reporte 2010 menciona al “Departamento de Bienestar y Seguridad Laboral”, el 2011 y 2012 habla del “Departamento de Seguridad Social /SST”.

Tratando de intentar una explicación, a partir de los testimonios, encontramos que es el Departamento de Bienestar Social, que tiene bajo sus funciones temas muy amplios como seguridad social, pensiones, etc., el que luego adquiere el protagonismo político en la lucha y consecución de la nueva ley de SST, que genera que se le añada algunas denominaciones.

Algunos entrevistados han señalado que la concentración de tantos temas en ese departamento no es positiva, que el tema de SST requiere personal idóneo, especializado y permanente, para participar en el CNSST, en los CRSST, en los comités paritarios de SST en las empresas. Todos han coincidido que el nuevo escenario demandara ajustes, y también decisiones orgánicas para mejorar la división del trabajo y asegurar la participación efectiva de los sindicatos en los nuevos espacios que la ley ha abierto. Frente a esta realidad, La Presidenta Carmela Sifuentes se sitúa a la cabeza de este reordenamiento del trabajo acordado por la CGTP. Las federaciones valoran positivamente que vuelvan los espacios de coordinación. En Mayo CGTP tomo una segunda decisión, cambiar al representante de la CGTP ante el CNSST, y colocar al actual responsable del Departamento, Sr Mauro Chipana, en su lugar.

Habría también que mencionar que la versión inicial del proyecto no solo hablaba de SST, sino también de medioambiente. Si bien se desarrollaron algunas acciones tendientes a apoyar este tema, fueron muy focalizadas. Es el tema de SST el que guía el programa y es el Departamento de Bienestar Social, no el de Medio ambiente, el que es un actor clave y visible del presente Programa.

II.3 Sobre la Modalidad de cooperación entre LO y CGTP, habría que señalar en primer lugar que la CGTP ha valorado mucho que la cooperación haya podido devenir en el CONVENIO DE COOPERACIÓN. CGTP entiende los proyectos de cooperación como una expresión de solidaridad política. El que exista un Convenio con LO marca una diferencia respecto a otras cooperaciones. Habría solo que tener cuidado con los anexos para los futuros Convenios.

Sobre la definición de los contenidos de los programas de cooperación, se ha evidenciado que LO promueve una gran autonomía de parte de sus contrapartes a la hora de definir sus prioridades y sus estrategias de intervención. Esto es muy valorado por la CGTP, frente a otras cooperaciones que ya vienen con sus temas priorizados, y buscan socios para su ejecución. Como se ha comprobado, el programa de cooperación ha variado de temas, a partir de las prioridades definidas por la CGTP y su instituto IESI.

Sobre el monitoreo y seguimiento habría que señalar que LO visita cada año a CGTP, participa en actividades del proyecto y hace viajes de reconocimiento con el equipo de IESI. Por otro lado, CGTP elabora informes anuales para LO Noruega, siguiendo los requerimientos y formatos de LO, el que tiene la forma de un cuestionario. No es un formato ligado a objetivos resultados, actividades, etc. Además de esto, IESI elabora para sus informes internos, un reporte anual del mismo proyecto, vinculándolo a los objetivos, y resultados comprometidos. Este es un documento adicional muy útil para la presente evaluación, siendo a nuestro juicio más explicativo. Es evidente que IESI le brinda a la CGTP un soporte técnico valioso en la gestión y monitoreo del programa, que permite mantener estándares aceptados por toda la cooperación sindical internacional con la que CGTP tiene vínculos. Eso le permite a la CGTP y sus dirigentes abocarse a su accionar político y contar con un soporte técnico para la ejecución de los programas.

No hemos accedido a ningún documento de retro alimentación entre LO y CGTP, por lo que no tenemos como comprobar si ésta existió y si recomendaciones hechas por LO, fueron incorporadas. Los TER no ofrecen tampoco información al respecto

III. **Eficiencia del proyecto**

El concepto eficiencia involucra la combinación de diversos insumos que facilitan el desarrollo de productos, el logro de resultados. Esto supone un análisis comparativo de distintos elementos, recursos, tiempo, etc.

III.1 La distribución del presupuesto en partidas se ha mantenido entre el 2009 y el 2012. Los flujos de ingresos provenientes de la LO Noruega se han mantenido en un rango entre 55,000 y 62,000 dólares americanos. La variabilidad se ha podido deber al debilitamiento del dólar. En el 2009 el cambio dólar/sol era de 3.01, en el 2012 bajo a 2.638 en promedio. Esta bajada del tipo de cambio afecta a las instituciones que reciben ingreso en moneda internacional y tienen gasto local en nuevos soles ha debido tener un impacto negativo en IESI.

La partida de Gastos transversales o fijos, se han mantenido debajo del 27%, proporción razonable a nivel de la cooperación internacional.

La ejecución de actividades reportadas en los informes narrativos y financieros, corresponden a la estructura de Resultados del proyecto presentado el 2008.

La estructura de gastos casi idéntica entre el 2009 y 2012 no permite ver las diferencias del 2010 y 2011, donde se concentraron las acciones alrededor de elaboración de la propuesta de Ley, luego las acciones de incidencia en el Congreso y ante la opinión pública, la aprobación de la nueva Ley de SST, y luego las acciones de diseminación sobre el proceso de implementación de la norma. Es difícil imaginar mantener una estructura de gasto operativos para el 2013 igual, cuando se enfrenta una realidad nueva no prevista cuando se concibió el proyecto, la nueva Ley y su implementación. Por ejemplo, se deben instalar 24 Consejeros Regionales de SST, donde debe haber un delegado por la CGTP en cada CRSST y ese delegado debe ser capacitado. La flexibilidad mostrada por LO debe permitir a IESI a su vez mover rubros y actividades, de acuerdo al nuevo contexto, lo que sin mover proporciones entre Gastos Fijos y operativos, reflejara de mejor forma las acciones, las inversiones y los logros del proyecto.

Por otro lado, CGTP-IESI no recoge las acciones desarrolladas fuera del presupuesto, pero de carácter complementario, por las Federaciones aliadas. La Federación de Construcción Civil ha desarrollado cursos y tiene capacitados a 51 promotores sindicales en SST, la Federación Minera tiene 12 bases con promotores y ha desarrollado cursos para capacitarlos, para apoyar la campaña para la nueva ley y sobre la implementación en el sector minero. Además, las dos federaciones han encargado propuestas de reglamentos sectoriales. La Federación Textil a través del CIS, ha formado 128 COSAL, y tiene una red de 71 dirigentes formados en SST a nivel nacional. Si bien no se ha usado recursos del proyecto, los reportes debieran dar cuenta de acciones convergentes, explicitando los otros aportes indirectos que la CGTP también pone a disposición de la causa. Tanto el aporte de FOS Bélgica a la Federación Minera y del CIS para la red de COSALes se da gracias al aval y apoyo de CGTP a estos procesos, respetando su autonomía y particularidad.

III.2 IESI tiene un alto estándar para la administración financiera de proyectos. Cuenta con un software contable adecuado, que provee de la información requerida para las auditorías e informes necesarios. Las auditorías de proyectos revisadas son rigurosas y detallistas. No encuentro en las notas del auditor nada fuera de lo común y las diversas respuestas de IESI a las auditorías son razonables y responden a estándares manejados por las ONGS en Perú.

Para la auditoría institucional del 2012 se consignaban 12 proyectos con distintas fuentes de cooperación internacional, muchas de ellas de un nivel de exigencia administrativa y contable muy superior a los estándares de LO.

IV. **Eficacia del proyecto**

IV.1 El proyecto aun está en fase de ejecución así que la pregunta sobre el cumplimiento de objetivos y consecución de resultados, debe entenderse como una exploración de la tendencia hoy. Si observamos el objetivo del Proyecto era: OBJ: Al finalizar el proyecto se ha fortalecido la capacidad propositiva de la CGTP y de exigibilidad de normas de protección e Higiene en el Trabajo en sectores y regiones con alto riesgo de accidentes, salud y medio ambiente laboral

El Resultado 1 es: Departamento de SST de la CGTP en funcionamiento y coordinando con federaciones sectoriales para profundizar exigibilidad de normas sobre protección e higiene en el trabajo.

El Resultado 2 es: la CGTP cuenta con propuestas y estrategias sindicales para mejorar las condiciones laborales sobre salud, seguridad y medio ambiente laboral

Sobre los indicadores del R1, el tema del Departamento de Bienestar Social, observamos elementos positivos como su rol protagónico en el proceso de preparación de propuesta de Ley de SST y aprobación final. El Departamento fue el eje de la Campaña. Por otro lado, los cambios a los que ha estado sujeto y las nuevas exigencias que la implementación de la Ley plantea, exige ajuste para hacerles frente. Desde su inicio, las retroalimentaciones internas de la CGTP, reiteraban en los distintos informes la necesidad de seguir fortaleciendo el Departamento de Bienestar Social. Hay que perseverar en esto. Hay que reforzar capacidades y ampliar la política de alianzas. Las federaciones están reclamando una instancia más oficial para las coordinaciones. Los espacios de coordinación deberían ganar en formalidad de manera que cada Federación pueda designar formalmente sus representantes, existan cronogramas de reuniones prevista y agenda de trabajo planificada. Es cierto que la nueva Ley cambia el escenario. Pese a esto, el Departamento de BS también logró que el Comité Ejecutivo Nacional de la CGTP, aprobara directivas para las CGTP regionales, de manera que se sumen a la tarea de construir los Consejos regionales de SST.⁴

El segundo resultado, R2, es donde ha habido mayores avances, pues no solo se han desarrollado los informes anuales, y las propuestas sindicales se han convertido en 2011 en una propuesta de Ley y finalmente en una Ley promulgada. Las propuestas sindicales parecen ser ahora guiadas por el CNSST y la implementación de la ley. La dación de la nueva Ley obliga a las adecuaciones a todo nivel y en todo el Perú.

La retroalimentación local entre las partes involucradas se ha debilitado a partir de la aprobación de la Ley. Cada Federación está viendo la implementación sectorial, y la CGTP en el CNSST a veces están rebasado por las urgencias. Existe la conciencia en la CGTP que se requiere volver a coordinar y definir nuevas tareas en el nuevo escenario. Las Federaciones están dispuestas y la CGTP ha encomendado a la Presidenta facilitar el proceso y apoyar el programa de cooperación con LO.

- IV.2 Los beneficiarios/Aliados del proyectos son las federaciones involucradas. Hacen uso de los materiales pero además desarrollan sus propias líneas de trabajo con proyectos propios, multiplicando el impacto. Como mencionamos antes, la Federación Minera ha tenido por 2 años el apoyo de FOS Bélgica a su plan de trabajo sobre SST. El CIS utiliza los materiales, pero a la vez produce otros para los eventos que promueve. Pueden verse los desarrollados en el 2011 p.ej.: (<http://www.cisperu.org/descargas/12.02.13%20INFOGRAFIA%20JULIODIC%202011.pdf>). La Federación de Construcción Civil del Perú dentro de su escuela de Formación tiene un módulo de capacitación sobre la materia. Las 3 federaciones han consolidado sus secretarías o departamentos de SST a nivel nacional y están abocadas a extenderlas a nivel regional. La Federación textil vía CIS, a nivel de sindicatos de empresa con su modelo de COSAL.

⁴ Directivas Regionales para la implementación de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, 31 enero, 2013. CGTP. Publicaciones IESI, 2013.

IV.3 El logro mayor de la ejecución esta en la elaboración, gestión e incidencia alrededor de la aprobación de la nueva Ley de SST. A su vez, se ha aprobado las Políticas de SST a nivel nacional en el propio CNSST. Es evidente que la aprobación de la Ley de SST cambia el foco de las acciones y las vincula ahora a la implementación plena de la nueva Ley. En los siguientes años es posible que se observe este sesgo.

A nivel sectorial las 3 federaciones están en proceso de consolidar sus secretarías de SST. La Federación de Construcción Civil en el congreso del 2008 decide crear la Secretaría de SST, desde esa fecha se está trabajando para que a su vez los sindicatos a nivel de regiones se instalen también Secretarías de SST. La Federación Textil a través del CIS, extiende su Red de COSALES (http://www.cisperu.org/red_cis/red_cis) las que en las regiones integra a sindicatos del sector público, hospitales, etc, más allá entonces del sector textil. La Federación Minera ya creó su “Departamento de SST” y busca implementar promotores de SST en sindicatos de base.

Las Federaciones que han invertido en desarrollar sus áreas de SST, quieren tener un mayor protagonismo y no dejar que todo se concentre en la Secretaría de Bienestar Social CGTP. Las federaciones observaron que la presencia permanente del representante de la CGTP ante el nuevo Consejo Nacional de Seguridad y Salud, es prioritaria. Cualquier ausencia en las sesiones del CNSST podría poner en riesgo lo avanzado. Esto es muy delicado, pues en dichas sesiones se toman decisiones importantes en la implementación de la Ley. El trabajo sindical muchas veces pone presión a las agendas de los dirigentes, generando algunas ausencias en las sesiones iniciales. Esto ha sido ratificado por la Secretaría Técnica de la CNSST, quien ha consignado que en algunas reuniones del Consejo no ha asistido el representante de la CGTP. El CNSST toma decisiones en cada sesión y lo puede hacer con el voto de los representantes del Estado y los empresarios. El propio Consejo es el espacio que hace seguimiento a la implementación, exigiendo, por ejemplo, la elaboración de reglamentos sectoriales (Electricidad, Construcción Civil, Minería, Industria, etc.). Si la representación sindical está ausente, no se cumple el rol de monitoreo requerido. Las federaciones están informadas y muestran preocupación por la concentración de funciones en personas que tienen muchas responsabilidades en otros temas, lo que hace que no puedan abocarse 100% a esta nueva función. La CGTP ha tomado nota y está haciendo ajustes.

La nueva Ley genera nuevos desbalances no previstos inicialmente, que deben ser ajustados en los siguientes años de ejecución del proyecto.

V. **Impacto Externo**

V.1 La aprobación de la nueva Ley de SST es prueba fehaciente de una acción de incidencia política eficaz por parte de la CGTP. La propia Ley crea a su vez nuevos espacios y oportunidades de incidencia y diálogo social al crearse el CNSST, donde los trabajadores tienen participación plena. El CNSST es un espacio tripartito donde también están representados los empresarios y el Estado. Este espacio y oportunidad para hacer incidencia se despliega a nivel nacional, ya que el Sistema de SST requiere que se instalen o reproduzcan Consejos Regionales de SST, y los comités paritarios a nivel de empresa. En los próximos años cientos de representantes

sindicales capacitados se requerirán para participar a nivel de regiones del país, y miles a nivel de comités paritarios de empresa.

Como explicaba el representante de los empresarios, “Nadie puede estar en contra de promover la seguridad y salud en el trabajo”, sin embargo hay una gran heterogeneidad de posiciones y estándares a nivel de sectores. El tema ha permitido que la CGTP aparezca en un tema que no ha podido ser descalificado por “político”. La participación técnica es entonces muy importante a este nivel.

Los empresarios, como se indicó, observan una gran diversidad de estándares en SST. El sector que siempre estuvo más avanzado fue el minero y el de hidrocarburos, pues son industrias dominadas por empresas internacionales que extienden sus estándares cuando se implantan en un país. Fuera de éstas, hay una gran diversidad y para muchos sectores será un cambio radical, ya que ni siquiera existen aún reglamentos sectoriales que los guíen. Si bien la Ley se aprobó, la manera en que ésta se aplica en una determinada industria aún no se conoce. Las instancias gubernamentales como los ministerios deben producir estos reglamentos, lo que a su vez genera un nuevo espacio para incidir y debatir técnicamente y políticamente. Las federaciones de Construcción Civil y Minería, han contratado expertos que están elaborando propuestas de reglamento a ser presentadas ante los ministerios, para asegurarse que los intereses de los trabajadores se respeten.

La cadena de efectos del programa de cooperación y su aporte en la aprobación de la Ley de SST es difícil de consignar, pues es en realidad inmensa. Las empresas producto de la aprobación de la Ley están buscando adecuarse internamente a todo nivel. La ley establece responsabilidad penal del Gerente General de la empresa si ocurre un accidente que pudo evitarse. Ésto ha generado que los estudios de abogados estén preparando modificaciones jurídicas a los estatutos de las empresas para redirigir estas responsabilidades en las gerencias de SST. Por otro lado, dada la demanda de las empresas por asesoría para la adecuación a la Ley de SST, los pocos profesionales acreditados sobre el tema no se dan abasto, por lo que las grandes empresas están importando expertos de Argentina, Uruguay, Brasil y España, para cubrir estos nuevos requerimientos.

V.2 Cual podría ser la contribución del proyecto sobre una mejora en cumplimiento de la ley relacionado a SST, con indicadores sobre accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales? Es muy difícil establecer una relación directa, sin embargo, sería importante hacia el final del Programa de Cooperación, tratar de recoger alguna data sobre mejoras en cumplimiento o casos de buenas prácticas laborales en materia de SST. Es muy probable que la combinación de la aplicación de la Ley con el trabajo de las Federaciones mostrara impactos que deben ser recogidos. La ley obliga a desarrollar y mejorar estadísticas de SST, ésto también permitirá medir en mejor forma estos impactos sobre los que el Programa de Cooperación ha contribuido de manera indirecta. Los próximos años recién se tendrán estadísticas válidas sobre estas materias.

V. Sostenibilidad

VI.1 La sostenibilidad económica del programa de acción de la CGTP, en materia de SST, luego de acabado el apoyo de LO, es aún una interrogante no

resuelta. CGTP ha consignado en los reportes la estrategia institucional para incrementar las cotizaciones sindicales, consignando un claro incremento de los ingresos sindicales, cosa que es corroborada por el incremento en los servicios de asesoría legal laboral desde el Departamento de Defensa y otros. Sin embargo, los costos institucionales también crecen, así que no está claro si se producirán excedentes que puedan ser recolocados para continuar las acciones que tradicionalmente cubre el Programa de Cooperación. Esto no es un hecho aislado, pues en general las organizaciones de trabajadores enfrentan limitaciones de ingresos. Sin embargo, algunas de los elementos del programa de acción se trasladarán al nuevo CNSST creado por la nueva Ley. La CGTP no deberá crear los comités paritarios, ya que serán creados obligatoriamente por Ley. Estos comités deben recibir también capacitación constante. Las empresas y la Secretaría Técnica del CNSST podría facilitar recursos para que estas capacitaciones ocurran. Es decir, algunas acciones requieren ser reformuladas pues podrían ser parte de acciones más amplias a desarrollar por las nuevas instancias, lo que es positivo para la CGTP y la sostenibilidad del impacto y de la red de organizaciones movilizadas en esta dirección.

VI.2 Otra dimensión de la sostenibilidad es la decisión política de la CGTP de mantenerse activa en el tema materia del Programa de Cooperación. Esto está garantizado dado que la nueva Ley le exige y le proporciona a la vez a la CGTP y a las otras centrales sindicales, un protagonismo activo sobre la materia. Participar en el CNSST y en los CRSST, así como apoyar a los comités paritarios demandarán muchos esfuerzos sindicales. Es probable que la CGTP deba sumar más recursos frente a los nuevos retos. Así como la CGTP, las Federaciones aliadas han establecido cambios orgánicos y han construido un núcleo de dirigentes capacitados sobre el tema, lo que a su vez garantiza que los efectos del Programa de Cooperación se mantengan más allá del tiempo del proyecto. Una evaluación de fin de ejecución debería constatar esto luego. La suma de CGTP y Federaciones, puede construir un modelo colaborativo que puede extenderse a otros temas y regiones. La CGTP debe evaluar la mejor manera de organizar el trabajo coordinado en esta nueva etapa.

VI.3 Como ha sido señalado en varias partes del reporte, las Federaciones aliadas del proyecto tienen planes de seguir promoviendo el tema de SST en su sector. La aprobación de la nueva Ley les exige ahora un mayor compromiso. Para el 2013 la Federación Minera mantendrá el apoyo de FOS de Bélgica. Están explorando fondos locales para mantener y extender el trabajo. Acaban de contratar una consultoría para desarrollar su propuesta de Reglamento Sectorial de SST

La Federación de Construcción Civil, si bien su proyecto con la FGTB, central sindical Belga, será ahora sobre Gestión Sindical, mantendrán un curso sobre SST para su red de promotores, y usarán otros fondos de la institución, ya que es un tema vital para ellos. Acaban de contratar una consultoría para desarrollar su propuesta de Reglamento Sectorial de SST. El secretario SST es parte de la representación sindical ante el Consejo Regional de SST de la región Lima, con lo que ratifica su compromiso e interés en el tema.

La Federación textil, a través del CIS, viene iniciando la ejecución de un proyecto apoyado por FNV de Holanda para apuntalar su red de COSAL a nivel nacional.

Serán las Federaciones las que puedan apoyar y complementar recursos que siempre son escasos y muchas veces cortos frente a los nuevos retos.

Todos estos elementos nos permiten afirmar que las perspectivas de sostenibilidad del Programa que la Cooperación apoya tiene buenas oportunidades de mantenerse y crecer.

5. Conclusiones

- a. El Programa de Cooperación de Lo Noruega con CGTP durante el 2009 estuvo focalizado fundamentalmente alrededor del tema de SST e involucró al Departamento de Bienestar Social de la CGTP, así como a Federaciones aliadas y otras organizaciones que participaron en el conjunto de acciones del programa.
- b. Entre el 2010 y el 2011, la elaboración de una propuesta de Ley de SST por la CGTP, así como la campaña para su aprobación en el Congreso, concentró esfuerzos del programa y de otros actores y aliados que convergieron hacia este fin último, alcanzándolo de manera exitosa. El Programa de LO ha contribuido de manera significativa en esta labor.
- c. Ha quedado demostrada desde distintas dimensiones, la pertinencia de la temática elegida por el Programa de Cooperación, así como la importancia de darle continuidad al trabajo y al apoyo.
- d. Si bien este logro es recogido en documentos de IESI CGTP, falta una reflexión más estratégica de las implicancias del nuevo marco legal sobre SST, y la dimensión del compromiso que la CGTP debiera desplegar en el futuro cercano para hacerle frente. Los problemas de confusión sobre la denominación del Departamento a cargo del tema, son un ejemplo de la necesidad de debates y definiciones internas.
- e. El diseño de la propuesta requiere una mejor definición, para evitar confusiones en futuras evaluaciones. Es claro que CGTP, han mantenido claridad sobre los objetivos.
- f. El elemento ligado al medio ambiente ha quedado algo descolgado del resto del proyecto.
- g. Sobre la eficiencia en el manejo de recursos, es más que razonable el manejo administrativo de CGTP. No hemos encontrado de parte de LO, ni de los auditores ninguna nota fuera de lugar.
- h. Los reportes narrativos y financieros mantienen una estructura que podría ser revisada junto con LO, de manera que puedan incorporarse las nuevas demandas que devienen de la aprobación de la nueva Ley de SST.
- i. El logro referido a la aprobación de la nueva Ley de SST se vincula a la concurrencia de diversos factores, entre ellos la acción coordinada CGTP-Federaciones, que unió esfuerzos y experiencias. Esto ha generado un claro reconocimiento de la importancia y el rol que juega la CGTP.
- j. La CGTP debe a su vez retroalimentarse de las opiniones de las Federaciones, que plantean nuevamente converger para avanzar en los retos que tienen por delante. Una revisión del rol que jugara el Departamento de Bienestar social, así como de la representación sindical ante el CNSST, son urgentes.
- k. El nivel de desarrollo en materia de SST en las Federaciones ha sido notable, observando una gran potencial de crecimiento, así como sobre los recursos que puedan gestionar de manera directa.
- l. La sostenibilidad del programa parece garantizado, desde las decisiones institucionales de la CGTP y Federaciones, de priorizar el tema de SST y darle un

espacio orgánico. Por otro lado, algunos recursos desde la Federaciones contribuira a su desarrollo sectorial. El apoyo requerido seguro se concentrara sobre el Departamento de BS de la CGTP para seguir apoyanod el proceso de implementación de la Ley de SST.

m. Todos los entrevistados, dirigentes, empresarios, asesores y Estado, han señalado la urgencia que los representantes de los trabajadores se capaciten en los temas que se debaten en el seno del CNSST.

6. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones se realizan en el sentido de sugerir ajustes del proyecto, así como promover algunas reflexiones a partir de una opinión externa a la CGTP.

R1. La relevancia del Programa de Cooperación, los logros alcanzados y las perspectivas que se avizoran, nos llevan recomendar mantener el apoyo al programa de cooperación actual, y evaluar la importancia de mantenerlo o incrementarlo luego del 2014, dado que los procesos que se han abierto alrededor del programa ejecutado son de gran envergadura y de mediano y largo plazo.

R2. Sobre el diseño de la propuesta, recomendamos ajustar el proyecto actual, focalizarse en el tema de SST y desistir por el momento del tema de medio ambiente a través de esta intervención.

R3. A nivel central en Lima, la CGTP debe reflexionar sobre la mejor manera de enfrentar institucionalmente el reto de la nueva Ley de SST. Se requiere un nuevo Departamento de SST?. Como organizar mejor la instancia de coordinación con las Federaciones y establecer una real Secretaria Técnica? Las federaciones desean participar pero no en una instancia solo de consulta. Existe una experiencia acumulada en las Federaciones que debe ser tomada en cuenta por la CGTP en sus decisiones futuras, que puede brindar una buena base para un nuevo Departamento.

R4. Las estrategias de cooperación de las Federaciones deben ser promovidas, pues han demostrado ser un elemento complementario vital.

R5. La CGTP debe desarrollar una jornada de reflexión con aliados para construir una estrategia más detallada sobre la implicancia político sindical de la implementación de la nueva Ley.

R6. Las perspectivas del trabajo futuro alrededor del tema de SST señalan varias prioridades específicas a atender:

- Apoyo a la acción descentralizada, fuera de Lima, a nivel de regiones claves.
- Desarrollo de capacidades para lograr una participación sindical de calidad a nivel de las instancias del sistema nacional de SST.
- Desarrollo de un enfoque de trabajo en Red de promotores sindicales de SST, sumando a nuevos cuadros y juntandolos con los promotores ya capacitados por las Federaciones aliadas de la CGTP

ANEXOS

ANEXO 1
DOCUMENTOS REVISADOS

Proyecto Protección e higiene	2008
Informe Internacional a LO Noruega Formato LO	2009
Informe Financiero anual	2009
Informe Técnico CGTP	2009
Convenio de Colaboración LO Noruega CGTP Perú	2010
Informe Internacional a LO Noruega Formato LO	2010
Reporte Financiero anual	2010
Informe Técnico CGTP a LO Noruega	2010
Informe al XIII Congreso Ordinario de la CGTP.	2011
Informe Internacional a LO Noruega Formato LO	2011
Reporte Financiero anual	2011
Informe Técnico CGTP a LO Noruega	2011
Informe de examen rendición de cuentas	2011
Informe Internacional a LO Noruega Formato LO	2012
Reporte Financiero anual	2012
Informe Técnico CGTP a LO Noruega	2012
Memoria Seminario Igualdad de género y el movimiento sindical.	2012
Auditoria Institucional CGTP	2012
Directivas Regionales para la implementación de los Consejos Regionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, . CGTP.	2013

ANEXO 2

PUBLICACIONES DEL PROYECTO REVISADAS

	LINK VERSION VIRTUAL	AÑOS
Importancia de las organizaciones sindicales en los Comités Paritarios,	http://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/ANALISIS%20LEY%20Y%20REGLAMENTO%20SST.pdf	Año 2012
Directiva CGTP - Consejos Reg. Seguridad y Salud en el Trabajo,	http://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/Directiva%20CGTP%20%20CRSST.pdf	Enero 2013
Los Trabajadores y el sistema privado de pensiones,	http://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/CARTILLA%20AFP%20FINANCIAL%20(2).pdf	2012
Condiciones de seguridad y salud en los convenios colectivos	http://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/Informe%20estudio%20ONNCC%20Y%20SST.pdf	
Seguridad y Salud en el Trabajo en la Industrial Eléctrica,	http://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/49-SegSaludIndustriaElectrica.pdf	2009
Vivir en un ambiente adecuado y equilibrado al desarrollo de la vida es derecho humano fundamental”	http://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/47-Folletoambientalxpag.pdf	2010
Política Ambiental CGTP	http://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/46-politicaambiental.pdf	2010

ANEXO 3
PERSONAS ENTREVISTADAS

NOMBRE	CARGO	INSTITUCION
Juan Jose Gorriti	Vicepresidente	CGTP
Pablo Checa	Director	IESI
Antonio Vicente	Coordinador	IESI
Carmela Sifuentes	Presidenta Responsable política proyecto LO Noruega	CGTP
Luis Castillo	Asesor legal de la CGTP	ESSALUD/CNSST
Teófilo Huamán	Secretario de SST Coordinador Administrativo financiero	Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perù. Coordinadora Interfederal de Salud, CIS.
Félix Rosales	Secretario de Seguridad y Salud en el Trabajo Representante sindical alterno ante el Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, LIMA.	Federación de Trabajadores de Construcción Civil y anexos. CRSST Lima
Moisés Ochoa	Presidente	Federación Nacional Unitaria de Trabajadores Petroleros. FENUPETROL
Vicente Sotomayor Camayo	Secretario de Seguridad y Salud en el Trabajo	Federación Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos del Perú. FNTMMSP
Carlos Jiménez	Ex Responsable del Departamento de Bienestar Social 2007-2009	CGTP
Domingo Cabrera Toro	Ex Responsable del Departamento de Bienestar Social 2009-2012	CGTP
Raúl Díaz	Responsable del Sector Empresarial Minero ante el CNSST	Empresa Minera Hoschild, Sociedad Nacional de Minería y Petróleo.
Ines Vergaray	Secretaria Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo CNSST.	ESTADO
Eliana Caro	Secretaria Técnica del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo CNSST	ESTADO

ANEXO 4

1. HOJA DE PRESENTACIÓN

- **Título:** Protección y Higiene de Trabajo
- **Concepto básico:** Desarrollar capacidades organizativas, y de exigibilidad en la CGTP a través del departamento de salud y seguridad en el trabajo para la reducción de accidentes y prevención de la salud, seguridad y medio ambiente laboral
- **Ubicación geográfica:** Lima, Ancash, Junín y Cusco
- **Organización beneficiaria:** CGTP Departamento de salud, seguridad y medio ambiente
- **Entidad ejecutora:** IESI
- **Plazo:** 3 años
- **Monto solicitado:** US\$ 165,060
- **Fecha de presentación:** Abril 2008

2. JUSTIFICACIÓN

La CGTP, OIT, dependencias gubernamentales, entes empresariales y población creen firmemente en que los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales pueden ser prevenidos para que ello se requiere una conjunción de esfuerzos nacionales, producir con responsabilidad y conforme a las legislaciones nacionales, tendientes a la promoción y garantía del cumplimiento de las normas de prevención y de mejora continua en el marco del Sistema de Salud con un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, para todos los trabajadores en conjunto y que se debiera de aplicar en el País.

La Conferencia Internacional del Trabajo en su 91ª. Reunión (junio de 2003), adoptó una estrategia global para la Seguridad y Salud en el Trabajo que busca colocar la SST en el nivel más alto de las agendas internacionales y nacionales y está basada en la necesidad de promover una amplia "cultura preventiva de seguridad y salud", así

como la necesidad de manejar los riesgos laborales efectivamente. El Informe de la Conferencia, en sus conclusiones, se refiere a la "cultura preventiva nacional" en los siguientes términos:

"...es una en la cual el derecho a una seguridad y salud en el ambiente de trabajo, es respetada a todos los niveles, donde gobiernos, empleadores y trabajadores activamente participan en la promoción de la seguridad y salud en el ambiente laboral, a través de un sistema que define derechos, responsabilidades y sanciones, y donde el principio de prevención ocupa la más alta prioridad."

Las acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, poseen un impacto incuestionable sobre el bienestar de los trabajadores y sobre la productividad de las empresas. Esta relación, que se encuentra apoyada en una muy amplia literatura y evidencia empírica, sugiere que invertir recursos en la construcción de ambientes y lugares de trabajo sanos y seguros, puede constituirse en una inversión sumamente rentable, no sólo para las empresas, los trabajadores y sus familias, sino también, para el país en general, como una vía o camino para lograr el tan anhelado desarrollo económico y social.

Aunque la salud es un fenómeno multi-causal, no cabe duda, que en la actualidad, el lugar y las condiciones laborales, juegan un rol preponderante en su estado individual y colectivo, pues un porcentaje significativo de la población, dedica al menos un tercio de su tiempo al trabajo.

Cuando el sistema de seguridad y salud en el trabajo no funciona apropiadamente, además de las obvias consecuencias que se tienen en la salud, las enfermedades, los accidentes y muertes generados en el trabajo, otras dimensiones económicas y sociales también sufren negativamente.

Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el tema de la seguridad y salud en el trabajo, ha sido una de sus principales preocupaciones. De los numerosos convenios y normas internacionales desarrollados y propuestos por esta organización, casi la mitad están referidos a la seguridad y salud en el trabajo. Si bien es cierto, en las últimas décadas, las tasas anuales de accidentes y enfermedades laborales, han evidenciado una reducción significativa en los países industrializados, la realidad de los países en desarrollo parece ser totalmente opuesta. En este contexto, y de una manera categórica, el Dr. Juan Somavía, Director General de la OIT, ha expresado su preocupación, indicando que "el trabajo decente debe también ser un trabajo seguro".

Esta visión, es la que precisamente la CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES DEL PERU desea promover, pues es conciente de las carencias que exhibe el país en esta materia. No obstante, las decisiones y acciones futuras deben sustentarse en un diagnóstico de la situación actual e incidencia de los riesgos laborales, así como, de la respuesta o estrategia institucional que se ha diseñado y ejecutado para abordar esta problemática, pasando por un análisis y valoración de los recursos disponibles para tales fines.

3. ASPECTOS PRINCIPALES DEL PROYECTO

A. Objetivo de desarrollo

Contribuir a la reducción de los accidentes laborales, enfermedades profesionales y mejores condiciones laborales en el Perú.

B. Objetivo específico y sus indicadores de logro

Al finalizar el proyecto se ha fortalecido la capacidad propositiva de la CGTP y de exigibilidad de cumplimiento de normas de Protección y Higiene de Trabajo en sectores y regiones con alto riesgo en accidentes, salud y medioambiente laboral.

Indicadores de éxito:

- Se constituyen el departamento de Salud, Seguridad laboral y Medio ambiente de la CGTP
- CGTP coordina y articula acciones sindicales en temas de protección y Higiene de Trabajo con federaciones sectoriales (Construcción, Mineros, petroleros)
- Tres (03) propuestas de política y/o sindicales SST (nacional o sectorial)

C. Resultados y sus indicadores de logro

Resultado 1:

Departamento sindical de SST de la CGTP en funcionamiento y coordinar con federaciones sectoriales para profundizar la exigibilidad de normas sobre protección y Higiene de Trabajo

Indicadores:

- Se constituyen el departamento de Salud y seguridad laboral de la CGTP
 - Se cuenta con un (01) plan estratégico de la secretaria de SST
 - CGTP coordina y articula acciones sindicales en temas de protección y Higiene de Trabajo con federaciones sectoriales (Construcción, Mineros, petroleros)
- Se ha logrado articular una mesa sindical en SST con otras centrales y con el Estado.

Resultado 2:

La CGTP cuenta con propuestas y estrategias sindicales para mejorar las condiciones labores sobre salud, seguridad y medio ambiente laboral

Indicadores:

- Se cuenta con un informes anuales sobre la situación en SST
 - Tres (03) propuestas de política y/o sindicales SST (nacional o sectorial)
- Seis guías o cartillas informativas para los trabajadores sobre derechos a la salud, seguridad y medio ambiente laboral
- Seis guías o cartillas informativas para los trabajadores sobre derechos a la salud, seguridad y medio ambiente laboral

D. Actividades y Presupuesto (dólares)

	Actividades	Año 1	Año 2	Año 3	Total
	R1:	15180	13080	13080	41340
1.1	Talleres de planificación y evaluación para el Departamento de SST	1,850	1,850	1,850	5,550
1.2	Elaboración, discusión y aprobación de reglamentos y protocolo para el funcionamiento del departamento de SST	1,500	-	-	1,500
1.3	Elaboración de tríptico de presentación del departamento de SST	800			800
1.4	Participación en espacios de dialogo social sobre temas de salud, seguridad y medio ambiente laboral	1,550	1,550	1,550	4,650
1.5	Seguimiento de casos emblemáticos de salud, seguridad y medio ambiente laboral, con	5,800	6,000	6,000	17,800

	pronunciamientos públicos				
1.6	Seis cursos de capacitación sobre salud, seguridad y medio ambiente laboral dirigidos a 20 dirigentes sindicales del departamento de SST y federaciones.	3,680	3,680	3,680	11,040
	R2:	29,320	29,200	29,200	87,720
2.1	Elaboración de informes anuales sobre la situación salud, seguridad y medio ambiente laboral	3,500	3,500	3,500	10,500
2.2	Impresión de informes anuales sobre la situación salud, seguridad y medio ambiente laboral	2,500	2,500	2,500	7,500
2.3	Presentación públicas de informes anuales	1,800	1,800	1,800	5,400
2.4	Elaboración de 6 guías informativas dirigidos a los trabajadores	5,400	5,400	5,400	16,200
2.5	Elaboración de propuestas políticas y sindicales (tres) con apoyo de expertos	1,900	1,900	1,900	5,700
2.6	Encuentro nacional sobre SST para analizar la situación de SST y discutir estrategias y planes de acción	8,000	8,000	8,000	24,000
2.7	Participación en eventos internacionales sobre salud, seguridad y medio ambiente laboral	6,220	6,100	6,100	18,420
5	Gastos Transversales	13,000	13,000	13,000	36,000
5.1	Coordinador	8,400	8,400	8,400	25,200
5.2	Gastos operativos	3,600	3,600	3,600	10,800
5.3	Auditoría	1,000	1,000	1,000	3,000
	TOTAL	57,500	55,280	55,280	165,060

4. OPERACIONALIZACIÓN DEL PROYECTO

5.1 Información sobre la entidad conformada por la asociación de IESI:

- **El Instituto de Estudios Sindicales, IESI:**

Es una ONG constituida en 1993 y que tiene como misión apoyar el proceso del fortalecimiento del movimiento sindical de manera organizada, estructurada con la CGTP a través de la formulación y ejecución de proyectos de cooperación sindical que responda de manera eficaz a los cambios estratégicos.

Se encuentra inscrita en los Registro Públicos de Lima como Asociación Civil sin fines de lucro, en la ficha 17372. Los poderes se encuentran debidamente actualizados e inscritos en la Partida No. 03024329 del registro de personas jurídicas de la Oficina Registral de Lima y Callao.

Desde su creación IESI ha ejecutado proyectos exclusivamente sindicales con la cooperación de importantes organizaciones sindicales y de desarrollo de Europa. Actualmente ejecuta proyectos con la cooperación de las siguientes instituciones: Federación Holandesa de Sindicatos, Fundación Paz y Solidaridad de Comisiones Obreras de España, Fondo de Cooperación al Desarrollo Solidaridad Socialista de Bélgica, Confederación de Sindicatos de Noruega, Instituto Internacional de Capacitación Sindical de la Federación General de Trabajadores de Bélgica, Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo de la Confederación General Italiana del Trabajo.

5.2 Mecanismos de monitoreo y evaluación

El monitoreo del proyecto se realizará tomando como insumo importante el Plan Operativo, la información que se produzca será retroalimentado en los diferentes niveles de coordinación del proyecto. Se presentarán informes mensuales que señalarán: las actividades realizadas y los costos de los mismos; las metas cumplidas y los logros alcanzados en el mes. Estos informes permitirán controlar las acciones cumplidas del Plan Operativo del Proyecto con su respectivo logro mensual. A su vez permitirá tomar decisiones y hacer las correcciones respectivas con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos.

Los encargados de éste proceso serán los miembros del equipo técnico y los dirigentes de la CGTP.

Los períodos de evaluación, se realizaran semestralmente, se llevará a cabo en reuniones oficiales donde se presentará el informe con acciones, metas y logros alcanzados.

La evaluación nos permitirá realizar ajustes durante el proceso del proyecto en su oportunidad, en base a las alternativas que propongan los miembros del equipo de trabajo y los dirigentes.

La evaluación será participativo, descriptiva, porque nos va a permitir analizar y medir magnitudes cuantitativos y cualitativos de los objetivos y sus indicadores objetivamente verificables del marco lógico.

ANEXO 6

CUADRO DEL EQUIPO DE GESTION DEL PROYECTO HOY 2013

	NOMBRE/CARGO	ROLES
RESPONSABLE (S) PROYECTO EN CGTP	Carmela Sifuentes Presidenta CGTP	Responsable planifica y ejecuta las actividades
RESPONSABLE (S) PROYECTO EN IESI	Antonio Vicente	Apoyo metodológico y elaboración de informes semestrales y anuales
RESPONSABLE (S) LIGADOS AL PROYECTO EN FEDERACIONES	<p>Comité de Coordinación CGTP-Federaciones</p> <p>Mauro Chipana y Domingo Cabrera, Departamento. Bienestar social CGTP</p> <p>Vicente Sotomayor, Secretario de Seguridad Laboral de la Federación Minera</p> <p>Felix Rosales, Secretario de Seguridad Laboral de la Federación de Construcción</p> <p>Teófilo Huamán, de la Federación Textil</p> <p>Oscar Churata, Abogado de la Federación de Construcción</p> <p>Luis Castillo, Asesor legal CGTP.</p> <p>Felipe Vargas, Asesor Legal Federación Minera</p>	<p>Asesorar a la CGTP en temas de SST.</p> <p>Apoyar las actividades del proyecto en sus federaciones</p> <p>Articular actividades de SST</p>