

**COGESTIÓN DE POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
(HO-T1150)**

DE CONFORMIDAD CON LA POLÍTICA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN, EL PRESENTE DOCUMENTO ESTÁ SUJETO A DIVULGACIÓN PÚBLICA.

Cogestión de Políticas de Mercado de Trabajo y Negociación Colectiva
Documento de Cooperación Técnica
(HO-T1150)

I. Datos básicos del proyecto

- País/Región: Honduras / Centroamérica
- Nombre de la cooperación técnica: Cogestión de Políticas de Mercado de Trabajo y Negociación Colectiva.
- Número de la cooperación técnica: HO-T1150
- Jefe de Equipo/Miembros: Roberto Flores Lima (Jefe de Equipo); Taos Aliouat (LEG/SGO); Nubia Siomara Zuñiga Donaire (CID/CHO); Kelvin Suero (FMP/CHO); Ethel Muhlstein (SCL/LMK); Ana Lucía Barragán (SCL/LMK); y Aldo Ortega (SCL/LMK).
- Tipo de CT: Apoyo al cliente (CS).
- Referencia a la solicitud de financiamiento:
<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?Docnum=36635435> y
<http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?Docnum=36905449>
- Fecha del abstracto de la cooperación técnica: 5 de marzo de 2012.
- Donante: Programa Especial de Promoción al Empleo, Reducción de Pobreza y Desarrollo Social en Apoyo a los Objetivos de Desarrollo del Milenio – Fondo Social (ORC/SOF).
- Beneficiarios: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) de Honduras.
- Agencia ejecutora y nombre de contacto: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) de Honduras/ Felicito Ávila, Secretario en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, y/o Noemí Torres, Directora de la Unidad Coordinadora de Proyectos.
- Fondos BID solicitados: US\$300.000 (ORC/SOF).
- Contrapartida local: US\$30.000 (en especie).
- Período de ejecución: 24 meses.
- Período de desembolso (que incluye período de ejecución): 30 meses.
- Fecha comienzo solicitada: 1 de septiembre de 2012.
- Tipos de consultores: Firmas y consultores individuales.
- Preparado por Unidad: Banco Interamericano de Desarrollo, Sector Social, Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK).
- Unidad con responsabilidad de desembolsos: Representación del BID en Honduras (CID/CHO).
- TC incluida en la Estrategia de País: Sí, como sector de Diálogo.
- TC incluida en Documento de Programa de País 2012: Sí.
- GCI-9 Sector Prioritario: Sí. Política Social para la Equidad y Productividad (Mercados Laborales).

II. Objetivo y Justificación

Honduras presenta sectores productivos débiles y una baja productividad¹. Estos dos factores se reflejan en un mercado laboral en el que resalta la baja calidad del empleo² y alta tasa de informalidad³. En los últimos años la STSS ha realizado alianzas con el sector privado para prestar servicios de intermediación y entrenamiento laboral a la población en búsqueda de empleo y a las empresas que requieren personal. No obstante, estas buenas prácticas se concentran en servicios de empleo y falta extenderlas e involucrar a las instituciones de capacitación laboral y formación profesional, con el fin de que respondan mejor a la demanda de los sectores productivos y contribuyan a elevar el nivel de productividad laboral. Si bien en materia de políticas activas de mercado de trabajo se registra cierto avance de coordinación público-privada, en materia de negociación colectiva, los trabajadores, los empresarios y el gobierno no han creado canales de diálogo con las capacidades técnicas sobre instrumentos, medios y procedimientos que permitan llegar a mejores acuerdos, más equitativos y que contribuyan a consolidar alianzas de mediano y largo plazo para dar mayor certeza a la inversión y aumentar la generación de empleo formal.

El objetivo general de esta cooperación técnica es consolidar mecanismos institucionales de colaboración entre el gobierno, las asociaciones de trabajadores y los empresarios. Específicamente, esta operación apunta a: (i) articular mecanismos institucionales para llevar a cabo procesos de intermediación, capacitación laboral y formación profesional para el desarrollo de competencias laborales que atiendan la demanda del mercado de trabajo; y (ii) desarrollar metodologías para prevenir y resolver conflictos obrero-patronales y mejorar las capacidades técnicas de las instancias de negociación salarial entre empresarios, trabajadores y gobierno.

Esta cooperación técnica está alineada con: (i) la prioridad sectorial del Banco en materia de “Políticas de Equidad Social y Productividad” (AB-2764:3.14); (ii) la Estrategia del BID con Honduras 2012-2014 como sector de diálogo; y (iii) las necesidades del Gobierno Hondureño identificadas en su Plan de Nación 2010-2022, Visión de País 2010-2038, en los que el Gobierno Hondureño y demás sectores se comprometen a alcanzar acuerdos y consensos dirigidos a seguir impulsando políticas que alienten la inversión privada, la generación de empleo formal, el pago de salarios remuneradores, la productividad laboral y la competitividad del país.

¹ El nivel de productividad general en Honduras es menos del 60% de la productividad de un país típico de América Latina y el Caribe, el más bajo de la región (BID, DIA 2010). Adicionalmente, la productividad promedio por empleado se redujo en 4.5% entre 2001 y 2008 (BID, 2010).

² La baja calidad del empleo se manifiesta a través de muy bajos salarios y largas jornadas laborales. El salario promedio por hora del trabajador hondureño es de tan solo U\$S 1.44. Si bien este valor se ha incrementado progresivamente desde 2001, sigue siendo extremadamente bajo. Adicionalmente, en general, los hondureños trabajan casi 45 horas por semana (BID, 2010).

³ El 65% de los trabajadores hondureños son informales. El nivel de informalidad se ha incrementado desde 2001, y afecta más a las mujeres, los jóvenes, e individuos con bajo nivel educativo (BID, 2010).

III. Descripción de Actividades

Para el alcance de los objetivos específicos mencionados en la sección II, se ejecutarán las siguientes acciones:

Componente I. Alianzas para consolidar el SENAEH y vincular la capacitación al empleo (US\$120.000). La articulación de la formación profesional con las demandas del mercado de trabajo ha sido un tema de continuo debate en Honduras que ha originado diversas propuestas del sector privado para dar al Instituto Nacional de Formación Profesional más pertinencia, calidad y oportunidad a los requerimientos del sector productivo. Entre las propuestas del sector privado resaltan la de crear un ente nuevo, compuesto mayoritariamente por representantes de la empresa privada, que se encargue de regular el Sistema Nacional de Formación Profesional, el cual estaría compuesto por instancias certificadoras y oferentes de capacitación públicos y privados; o bien que el Consejo Directivo del Instituto esté constituido mayoritariamente por representantes del sector privado; sin embargo, las propuestas no han derivado en modificaciones sustanciales del esquema de operación del Instituto debido, por un lado, a la ausencia de información sistematizada sobre el impacto de la capacitación que proporciona el Instituto en el desempeño laboral de las personas y, por otro lado, a la falta de instancias y procedimientos para expresar las competencias laborales requeridas por el sector productivo y a esquemas de colaboración público-privada que definan contenidos, cantidades, financien y entreguen la capacitación que los sectores productivos requieren.

Buscando desarrollar prácticas novedosas en los últimos años el gobierno y el sector privado han colaborado en programas pilotos para la formación del Servicio Nacional de Empleo de Honduras (SENAEH) y del programa de Entrenamiento para el Empleo (EPEM). Asimismo, se ha colaborado en la producción de información estadística para identificar las prácticas de reclutamiento y capacitación de personal y los vínculos de las empresas con el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y otras instituciones de formación profesional en el país. Esta experiencia en el acercamiento público-privado y en la disponibilidad de información plantea nuevas posibilidades para lograr acuerdos amplios a fin de crear una nueva institucionalidad público-privada más alineada con la demanda de los sectores productivos y que abra asimismo más oportunidades de empleo formal a la población. Por lo tanto, este componente financiará las siguientes actividades: (i) realización de una nota técnica que contenga un análisis actualizado de la dinámica del mercado laboral, centrado en los aspectos de la calidad del empleo (tránsito entre formalidad e informalidad, y viceversa), regulación laboral, capacitación y formación profesional, así como en el análisis de experiencias nacional e internacional de colaboración pública-privada. El estudio utilizaría, entre otros, los datos de la Encuesta de Productividad y Formación de Recursos Humanos levantada en el 2011 por el Instituto Nacional de Estadística (INE); (ii) asistencia técnica para la socialización, diálogo y desarrollo de propuestas para consolidar una institucionalidad público-privada para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas de intermediación, capacitación laboral y formación profesional que respondan con pertinencia, calidad, oportunidad y suficiencia a los requerimientos de los sectores productivos, eleven la productividad empresarial y mejoren la empleabilidad e ingresos de los trabajadores; y (iii) apoyo a la consolidación del SENAEH, a través de la asistencia técnica para el desarrollo de manuales de procedimientos de intermediación laboral, crear procedimientos de articulación con demandas de capacitación laboral y formación

profesional, y diseño e implantación de un sistema de monitoreo y evaluación de impacto del SENAEH. Se espera que las actividades mencionadas resulten en un diagnóstico del mercado laboral actualizado, se consolide el SENAEH y genere un efecto demostrativo para ampliar los espacios de colaboración público-privada en la gestión de políticas de capacitación laboral y formación profesional.

Componente II. Concertación y mejora de capacidades técnicas para la negociación salarial (US\$70.000). En los últimos años la negociación de los salarios mínimos en Honduras ha sido un proceso complicado que no ha arribado acuerdos satisfactorios entre los sectores obrero-patronales, por lo que la fijación de los salarios ha quedado en manos del gobierno. Sin embargo, el mejorar los espacios de concertación y las capacidades técnicas de los actores en la fijación del salario mínimo aportaría un enorme beneficio al ambiente laboral y contribuiría a que el nivel salarial se fije en apego a la necesaria mejoría en las remuneraciones de los trabajadores, en el marco de las capacidades financieras de las empresas, contribuyendo a proteger y aumentar el nivel de empleo. Existe evidencia que aumentos de los salarios mínimos no negociados y por arriba de las capacidades financieras de las empresas tienen efectos negativos en el empleo formal (Flores y Villa, 2012⁴). La negociación del salario mínimo requiere de espacios técnicos en donde los equipos profesionales de las instituciones participantes en el proceso tripartito -gobierno, empresarios y trabajadores- discutan y logren acuerdos en parámetros básicos de la negociación. Por tanto, sobre la base de los estudios obtenidos en el componente I, este componente financiará: (i) el desarrollo de talleres con expertos para afinar mecanismos e instancias de diálogo, discusión y consenso tripartita que generen mayor confianza en la negociación salarial, especialmente en la identificación, interpretación y aplicación de metodologías de medición de las variables que sustenten las decisiones y análisis de los ajustes salariales; (ii) una consultoría para desarrollar manuales de procedimientos, análisis y negociación de salarios, con base en los talleres; y (iii) la asistencia técnica para mejorar el sistema de información y equipamiento informático de la Dirección General de Salarios. Se espera que los talleres, desarrollo de manuales, mejora del sistema de información y equipamiento informático, tengan como resultado una mejora en las capacidades técnicas de los actores participantes en el proceso tripartito de negociación del salario mínimo y contribuyan al desarrollo de negociaciones de ajuste en los salarios mínimos que respondan con equidad a las necesidades de los trabajadores y las condiciones productivas de las empresas.

Componente III. Negociación colectiva y diálogo social (US\$60.000). Este componente resultará en el desarrollo de una metodología orientada a promover la armonía en las relaciones laborales, impulsando las figuras de la mediación y la conciliación como mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales, promoviendo el uso del diálogo y la negociación para la mejora de las relaciones obrero-patronales y las condiciones de trabajo en general, además del cumplimiento voluntario de los deberes y derechos derivados de la legislación laboral vigente. Para

⁴ El estudio encuentra que que sin el aumento salarial del 60% en enero de 2009 en los salarios mínimos, la variación mensual de los trabajadores registrados con Seguridad Social hubiera sido medio punto porcentual mayor de manera permanente. Este efecto se presentó en casi todos los sectores económicos en los que se afectó el registro de trabajadores en la seguridad social, mientras que los cambios en salarios reales fueron únicamente temporales.

la consecución del producto anterior, se financiarán las siguientes actividades: (i) la ejecución de un curso de formación de negociadores para el aprendizaje y dominio de las técnicas de negociación colaborativa en los procesos de conciliación y mediación laboral, con participación de trabajadores, empleadores y funcionarios de la STSS; (ii) la asistencia técnica para diseñar y poner en funcionamiento mesas de diálogo y negociación entre trabajadores y empleadores, garantizando el acompañamiento de un experto en negociación y solución de conflictos. En las mesas de diálogo se aplicarían los conocimientos adquiridos en el curso, utilizando y proponiendo mejoras a las guías actuales; (iii) el equipamiento con mobiliario y equipos informáticos de cuatro salas de negociación de la STSS en las oficinas centrales y en las oficinas regionales, con el fin de ampliar la cobertura geográfica del Servicio de Resolución Alterna de Conflictos Laborales; y (iv) la capacitación de personal de la Dirección General de Salarios y representantes obrero-patronales en temas de negociación salarial. Este componente permitirá contar con trabajadores, empleadores y funcionarios del gobierno con las instancias necesarias y la capacidad técnica para participar de manera efectiva en los ejercicios de resolución de conflictos laborales y en general en los procesos de diálogo y negociación en el ámbito laboral. Además, se espera que la implementación de la metodología y la capacitación realizada en temas salariales resulten en una disminución de la conflictividad⁵ entre trabajadores y empleadores en Honduras.

Matriz Indicativa de Resultados

Componente	Descripción	Producto	Resultado	Medio de Verificación
Componente 1	Alianzas para consolidar el SENAEH y vincular la capacitación al empleo	1.1 Nota técnica sobre la dinámica del mercado laboral, calidad del empleo, regulación laboral, capacitación y formación profesional, y experiencias internacionales de colaboración pública-privada.	Análisis del mercado laboral, mecanismos de concertación entre los actores del sistema de formación profesional.	Nota técnica elaborada
		1.2. Propuestas de implementación, seguimiento y evaluación de políticas de intermediación, capacitación laboral y formación profesional, elaboradas y consensuadas con base en talleres.	Propuestas consensuadas.	Convenios de colaboración entre instituciones y sectores.
		1.3. Manuales de procedimientos y sistemas de información.	Alianzas del SENAEH con el sector privado e instituciones de capacitación consolidadas, y procedimientos internos y sistemas de información mejorados para articular los servicios de intermediación y capacitación laboral.	Manuales aprobados por la STSS y utilizados por el SENAEH y convenios con el sector privado e instituciones de capacitación.

⁵ Para este efecto se pueden utilizar indicadores tales como número de emplazamientos a huelga, demandas laborales por parte de trabajadores, solicitud de cálculo de compensaciones por despido, entre otros.

Componente	Descripción	Producto	Resultado	Medio de Verificación
		1.4. Sistema de monitoreo y evaluación de impacto del SENAEH diseñado e implementado.	SENAEH aumenta su capacidad de gestión y manejo del resultado de sus servicios.	Reportes emitidos por el sistema.
Componente 2	Concertación y mejora de capacidades técnicas para la negociación salarial	2.1 Dos talleres sobre mecanismos e instancias de diálogo, discusión y consenso tripartito sobre negociación salarial realizados.	Propuestas consensuadas.	Actas de acuerdo sobre lineamientos y procedimientos para la negociación salarial.
		2.2. Manuales de procedimientos, análisis y negociación de salarios, elaborados.	Mejora de capacidades técnicas de los actores que participan en la negociación tripartita de salarios.	Manuales aprobados por la STSS y utilizados por la Dirección General de Salarios y representantes obrero-patronales que negocian ajustes salariales.
		2.3. Sistema de información y equipamiento informático de la Dirección General de Salarios mejorado y fortalecido.	La Dirección General de Salarios (DGS) aumenta su capacidad de gestión y manejo del resultado de sus servicios.	Reportes del sistema de información y actas de recepción y funcionamiento del equipo adquirido.
		2.4 Personal de la Dirección General de Salarios y representantes obrero-patronales capacitados.	Mejora de capacidades de funcionarios de la DGS y representantes obrero-patronales.	Informe de la capacitación realizada.
Componente 3	Negociación colectiva y diálogo social	3.1. Curso intensivo de formación de negociadores realizado.	Mejora de capacidades de trabajadores, empleadores y funcionarios de la STSS, para participar de manera efectiva en los ejercicios de negociación individual y/o colectiva.	Informe del curso realizado.
		3.2. Manual de procedimientos para las mesas de diálogo y negociación entre trabajadores y empleadores elaborado.	Mejora del funcionamiento de mesas de diálogo y negociación obrero-patronal.	Manual aprobado por la STSS para el funcionamiento de las mesas de diálogo y negociación.
		3.3. Cuatro mesas de diálogo y negociación instaladas y en funcionamiento.	Mejora de la resolución alterna de conflictos obrero-patronales.	Actas de Instalación y acuerdo de las mesas de diálogo y negociación.

IV. Presupuesto

Presupuesto Indicativo (US\$)

Actividad / Componente	Descripción	BID/ Financiamiento del fondo (ORC/SOF)	Aporte local	Financiamiento total
Componente 1	Alianzas para consolidar el SENAEH y vincular la capacitación al empleo			
Actividad 1.1	Nota técnica sobre dinámica del mercado laboral.	30.000		30.000
Actividad 1.2	Propuestas de políticas de intermediación, capacitación laboral y formación profesional elaboradas y consensuadas con base en talleres.	20.000		20.000
Actividad 1.3	Alianzas, procedimientos y sistemas del SENAEH.	10.000		10.000
Actividad 1.4	Sistema de monitoreo y evaluación de impacto del SENAEH, incluye equipo informático de ser necesario.	50.000		50.000
Actividad 1.5	Eventos de difusión de convenios y manuales del SENAEH.	10.000		10.000
	Subtotal Componente 1	120.000		120.000
Componente 2	Concertación y mejora de capacidades técnicas para la negociación salarial			
Actividad 2.1	Talleres con expertos para afinar y consensuar mecanismos e instancias de diálogo.	30.000		30.000
Actividad 2.2	Manuales de procedimientos, análisis y negociación de salarios.	15.000		15.000
Actividad 2.3.	Sistema de información y equipamiento informático.	10.000		10.000
Actividad 2.4	Capacitación de personal de la Dirección General de Salarios y representantes obrero patronales y apoyo logístico para la realización los eventos de capacitación.	15.000		15.000
	Subtotal Componente 2	70.000		70.000
Componente 3	Negociación colectiva y diálogo social			
Actividad 3.1	Curso de negociación	20.000		20.000
Actividad 3.2	Manual de las mesas de diálogo y negociación	10.000		10.000
Actividad 3.3	Equipamiento de mobiliario y equipo para las mesas de diálogo y negociación	30.000		30.000
	Subtotal Componente 3	60.000		60.000
Coordinación				
	Asistencia técnica, 15 meses por US\$ 2.000	30.000		30.000
	Viáticos	15.000		15.000
	Aporte local en especie (personal, transporte, alquiler de oficina, mobiliario, insumos de oficina, etc.)		30.000	30.000
	Auditoría externa	5.000		5.000
	Subtotal Coordinación	50.000	30.000	80.000
	Total	300.000	30.000	330.000

Las políticas de adquisiciones que aplicaran para la ejecución de este proyecto son las Políticas para la Adquisición de Bienes y Obras financiados por Banco Interamericano de Desarrollo (GN-2349-9) y las Políticas para la Selección y contratación de Consultores financiados por el Banco Interamericano de Desarrollo (GN-2350-9). La supervisión de las adquisiciones se realizará ex-ante. Adicionalmente, el monto asignado para la adquisición de bienes no excederá el 30% del financiamiento total del proyecto.

V. Agencia ejecutora y estructura de la ejecución

El responsable de la ejecución de la cooperación técnica será la República de Honduras por intermedio de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), que a su vez actuará a través de la Unidad Coordinadora de Proyectos (UCP), área que ya cuenta con experiencia en la ejecución de operaciones financiadas con recursos del BID. La UCP desarrollará sus tareas en estrecha coordinación con la Unidad de Mercados Laborales y Seguridad Social (SCL/LMK) y la Representación del Banco en Honduras.

La UCP tendrá la responsabilidad general por la dirección, supervisión, coordinación y evaluación de la cooperación técnica, velando que se cumplan sus objetivos y actuando como contraparte ante el Banco y como representante del proyecto ante otros organismos.

Adicionalmente, las acciones a desarrollar se harán con la participación de los sectores empresariales asociados, de trabajadores e instituciones públicas, con responsabilidad en la gestión de políticas de mercado laboral y negociación colectiva. En particular, para el desarrollo del primer componente, se mantendrá una estrecha coordinación y consulta con el Instituto Nacional de Formación Profesional; sin embargo, la responsabilidad de ejecución será de la UCP.

Estados financieros y otros informes. El Beneficiario se compromete a que se presenten, dentro de los plazos y durante el periodo de tiempo establecido a continuación, los estados financieros auditados del programa, dentro del plazo de 90 días siguientes a la fecha estipulada para el último desembolso de la contribución. El Banco podrá considerar la presentación de informes de auditoría intermedios, conforme se establezca en los términos de referencia para la auditoría externa a ser acordados con el Banco. Finalmente, el punto focal de coordinación en la CID/CHO será Nubia Zuñiga y el especialista del sector responsable por la ejecución será Roberto Flores Lima.

Informe de terminación. La UCP deberá presentar un informe de terminación de operación de cooperación técnica para describir los productos y resultados del proyecto, incluyendo las correspondientes lecciones aprendidas, a fin de facilitar la evaluación del mismo. Con base en esta información, SCL/LMK presentará al donante un reporte final.

Tasa de cambio. Para efectos de lo estipulado en el Artículo 8 de las Normas Generales del Convenio, el tipo de cambio aplicable será el indicado en el inciso (b) (i) (B) de dicho Artículo. En este caso, se aplicará la tasa de cambio vigente el día en que el Beneficiario, el Organismo Ejecutor, o cualquier otra persona natural o jurídica a quien se le haya delegado la facultad de efectuar gastos, efectúe los pagos respectivos a favor del contratista o proveedor.

VI. Riesgos del proyecto y temas a resolver

En tanto el ámbito de operación es la concertación y logro de acuerdos para el desarrollo e implementación de políticas de mercado laboral entre los sectores público, privado y social, existe el riesgo de que el diálogo y la toma de acuerdos intersectorial pudiera verse limitado por tensiones entre las partes en ámbitos sociales, políticos o económicos. Para mitigar este riesgo, el proyecto prevé una serie de eventos de socialización, análisis y desarrollo de metodologías de negociación;

además, pretende retomar prácticas de cogestión pública-privada desarrolladas en Honduras a través del Subprograma Proempleo cofinanciado con el préstamo BID (HO0202) Educación Media y Laboral, así como en México del Programa de Capacitación de Trabajadores cofinanciado por el Banco por medio del Proyecto de Modernización de los Mercados Laborales y el Programa de Apoyo a la Capacitación y el Empleo - PACE (ME-L1084), experiencias que serán retomadas para generar un efecto demostrativo positivo a favor de la concertación y el logro de acuerdos.

VII. Excepciones a las políticas del Banco

Ninguna. Esta TC tomará en cuenta la Política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo⁶.

VIII. Clasificación de medioambiente y social (ESG)

Dada su naturaleza, el presente programa no incluye actividades que generen impactos ambientales y/o sociales negativos. Esta operación está clasificada como categoría “C”. Ver salvaguardias ambientales y sociales en <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?Docnum=36663601> y <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?Docnum=36663604>.

Anexos

Anexo I. Carta de Solicitud

- <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?Docnum=36635435> y <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?Docnum=36905449>

Anexo II. Términos de Referencia

- <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?Docnum=36904373>
 - [Implementación, Seguimiento y Evaluación de Políticas de Intermediación.](#)
 - [Diseño e Implementación de Sistema de Monitoreo y Evaluación de Impacto del SENAEH.](#)
 - [Diseño e Implementación de Metodologías y Manuales de Procedimientos en el Área de Salarios.](#)
 - [Contratación de Experto en Técnicas de Negociación y Manejo de Conflictos Laborales y Negociación Colectiva.](#)

Anexo III. Plan de Adquisiciones

- <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?Docnum=36866979>

⁶ [OP-270-2: IDBDOCS-#35164990](#)

**COGESTIÓN DE POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

HO-T1150

CERTIFICACIÓN

Por la presente certifico que esta cooperación técnica fue aprobada para financiamiento por el Programa Especial de Promoción del Empleo, Reducción de la Pobreza y Desarrollo Social en Apoyo a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (SOF) de conformidad con el Acta del Comité de Elegibilidad Estratégica de fecha 7 de marzo de 2012. Igualmente, certifico que existen recursos disponibles en el Programa Especial de Promoción del Empleo, Reducción de la Pobreza y Desarrollo Social en Apoyo a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (SOF), hasta la suma de US\$300.000 para financiar las actividades descritas y presupuestadas en este documento. La reserva de recursos representada por esta certificación es válida por un periodo de cuatro (4) meses calendario contados a partir de la fecha de elegibilidad del proyecto para financiamiento. Si el proyecto no fuese aprobado por el BID dentro de ese plazo, los fondos reservados se considerarán liberados de compromiso, requiriéndose la firma de una nueva certificación para que se renueve la reserva anterior. El compromiso y desembolso de los recursos correspondientes a esta certificación sólo debe ser efectuado por el Banco en dólares norteamericanos. Esta misma moneda será utilizada para estipular la remuneración y pagos a consultores, a excepción de los pagos a consultores locales que trabajen en su propio país, quienes recibirán su remuneración y pagos contratados en la moneda de ese país. No se podrá destinar ningún recurso del Fondo para cubrir sumas superiores al monto certificado para la implementación de esta operación. Montos superiores al certificado pueden originarse de compromisos estipulados en contratos que sean denominados en una moneda diferente a la moneda del Fondo, lo cual puede resultar en diferencias cambiarias de conversión de monedas sobre las cuales el Fondo no asume riesgo alguno.

JUN 18 2012

(Original firmado)

Sonia M. Rivera
Jefa a.i.
Unidad de Gestión de Donaciones y Cofinanciamiento
ORP/GCM

06/19/2012

Fecha

APROBACIÓN

Aprobado:

(Original firmado)

Kei Kawabata
Gerente de Sector
Sector Social
SCI/SCI

6/26/2012

Fecha

(Original firmado)

Carmen Rages

Jefa SCI/LMK

JUN 20 2012

(Original firmado)

David Ian Walker

Representante de País CID/CHO

JUN 26 2012