

DOCUMENTO DEL BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO
FONDO MULTILATERAL DE INVERSIONES

HONDURAS

**PROGRAMA PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN SERVICIO ESPECIALIZADO DE MÉTODOS
ALTERNOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES**

(HO-M1003)

MEMORANDO DE DONANTES

Este documento fue preparado por el equipo de proyecto integrado por: Lorena Mejicanos Ríos (MIF); María Elena Nawar (MIF); Gladis Morena (COF/HO); María Cristina Landazuri-Levey (LEG); y Sandra Bartels (RE2/SC2), Jefe de Equipo. Leila Sarquis (RE2/SC2) asistió en la producción del documento.

ÍNDICE

I.	RESUMEN EJECUTIVO	1
II.	ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIONES	2
III.	OBJETIVOS Y COMPONENTES DEL PROYECTO	4
IV.	COSTO Y FINANCIAMIENTO	9
V.	AGENCIA Y MECANISMO DE EJECUCIÓN	9
VI.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	11
VII.	BENEFICIOS Y RIESGOS DEL PROGRAMA	11
VIII.	REVISIÓN SOCIAL Y AMBIENTAL	12

ANEXOS

ANEXO I	Marco Lógico
ANEXO II	Presupuesto Detallado
ANEXO III	Plan de Adquisiciones
ANEXO IV	Lista de proyectos relacionados

APÉNDICES

INFORMACIÓN DISPONIBLE EN LOS ARCHIVOS DE RE2/SC2

PREPARACIÓN:

Informe del Consultor

Informe de actividades Programa Cumple y Gana

EJECUCIÓN:

Informe de Seguimiento del Desempeño de Proyectos

Términos de Referencia del Coordinador del Proyecto

SIGLAS Y ABREVIATURAS

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAFTA	Central America Free Trade Agreement
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
FOMIN	Fondo Multilateral de Inversiones
ISDP	Informe de Seguimiento del Desempeño de Proyectos
LPS	Lempiras
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RAC	Resolución alterna de conflictos
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
TLC	Tratado de Libre Comercio
UC	Unidad Coordinadora

**PROGRAMA PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN SERVICIO ESPECIALIZADO DE MÉTODOS
ALTERNOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES
(HO-M1003)**

I. RESUMEN EJECUTIVO

Agencia Ejecutora:	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)		
Beneficiarios:	Sector privado hondureño especialmente las Pymes, la STSS, trabajadores hondureños, árbitros y conciliadores, el sector justicia.		
Financiamiento:	FOMIN:	US\$	700.000.00
	Local:	US\$	300.000.00
	Total:	US\$	1.000.000.00
Objetivos:	<p>El objetivo general del programa es contribuir a la generación de un ambiente de confianza, transparencia, seguridad y eficiencia en la resolución de conflictos laborales individuales, a través del diseño e implantación de un servicio especializado sostenible de conciliación y arbitraje laboral en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>El Componente I apoyará el financiamiento de actividades orientadas al Diseño e Implementación de un Servicio de Conciliación y Arbitraje en la STSS. El Componente II contribuirá a desarrollar un Plan de capacitación para conciliadores y árbitros. El Componente III contribuirá al diseño de un Plan de Difusión y Socialización, y el Componente IV apoyará la implantación de un Sistema de Monitoreo y Evaluación.</p>		
Revisión Social y Ambiental:	El Comité de Impacto Social y Ambiental revisó el proyecto en la reunión del día 1ro de abril del 2005 y sus recomendaciones fueron incluidas en el párrafo 3.8. Según recomendación del CESI, se especificó a que grupos alcanzará el plan de difusión y sensibilización.		
Condiciones contractuales especiales:	Se pondría a disposición de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) hasta US\$ 25.000 de la donación del FOMIN para contratar al Coordinador del Proyecto con el fin de finalizar el plan operativo anual (POA). Todos los otros desembolsos estarán sujetos a que la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) presente al Banco, para su aprobación, lo siguiente: (a) Presentar el plan operativo anual (POA); (b) Presentar evidencia de la selección y contratación del Coordinador del Proyecto; (c) Aprobación del Reglamento Operativo.		
Coordinación con otros organismos:	Actualmente existe un proyecto regional financiado por el Departamento de Trabajo del Gobierno de Estados Unidos, llamado Fortalecimiento de los Sistemas Laborales en Centro América ¹ : “Cumple y Gana” cuyo objetivo es apoyar a los Ministerios de Trabajo en varios aspectos relacionados con el cumplimiento efectivo de los derechos laborales. Este proyecto es complementario a esta propuesta de cooperación técnica ¹ .		
Excepciones a las políticas del BID:	Ninguna.		

¹ El objetivo del proyecto Cumple y Gana: Fortalecimiento de los Derechos Laborales es lograr un mayor cumplimiento de las leyes y normas laborales en Centroamérica, para ello se desarrollarán actividades de información y capacitación sobre leyes laborales nacionales, e incluye una Página Web, www.Leylaboral.com, como un espacio de consulta interactiva.

II. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIONES

- 2.1 **Sistema Judicial:** El Gobierno de Honduras en los últimos años viene resaltando la importancia de contar con sistemas de justicia eficientes, predecibles y accesibles para impulsar el crecimiento económico y la inversión. La falta de un sistema de justicia efectivo y eficiente es un obstáculo para el desarrollo del sector privado, considerando que éste se ve limitado en cuanto a la generación de nuevas inversiones al imponer costos de transacción muy altos. Si bien en los últimos años se han logrado algunos cambios importantes dentro de los sistemas de justicia, todavía queda mucho camino por recorrer.
- 2.2 En Honduras, el Banco ha estado apoyando el fortalecimiento del Estado de Derecho a través de acciones coordinadas entre diferentes programas y proyectos. Como por ejemplo, el Proyecto (HO-0109) Modernización de la Administración de Justicia (Etapa I) aprobado en el año de 1996, a través del cual se apoyó a la Corte Suprema de Justicia en la preparación de reformas legales, se expandió la cobertura geográfica del Poder Judicial, y se implementaron medidas básicas de capacitación y administración.
- 2.3 El Banco en el año 2002 aprobó la segunda etapa del Proyecto (HO-0210) Modernización de la Administración de Justicia. El objetivo principal es institucionalizar y profundizar el proceso de modernización del sector justicia que se inició con el primer proyecto. Además este segundo proyecto extiende la reforma a otras entidades del sector como el Ministerio Público, y la Policía de Investigación del Ministerio de Seguridad, entidades cuyos roles han cambiado como producto de la puesta en vigencia del nuevo Código Procesal Penal.
- 2.4 Por otra parte el Banco a través del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) aprobó en 1996 una operación en Honduras cuyo objetivo principal fue facilitar la resolución de conflictos comerciales por medio de métodos extrajudiciales, con el fin de resolver controversias con mayor eficacia y a menor costo. El proyecto alcanzó resultados significativos considerando que el 100% de las metas establecidas en el Convenio fueron cumplidas, aún cuando hubo un atraso en la ejecución ya que la Ley de Conciliación y Arbitraje se aprobó por medio del decreto ley 161-2000 el 17 de octubre de 2000 y cobró vigencia el 7 de marzo de 2001. Este proyecto no sólo logró fomentar el uso de los Métodos Alternos de Resolución de Conflictos sino también contribuyó al fortalecimiento del sector privado al diseñar e implementar el Centro de Conciliación y Arbitraje en las dos principales Cámaras de Comercio e Industrias de Honduras, Tegucigalpa y Cortés.
- 2.5 **La Resolución de Conflictos Laborales en Honduras:** Con relación al sistema judicial y la resolución de controversias laborales en Honduras han existido algunos avances; no obstante, aún se considera poco funcional al carecer de un sistema integrado que en forma efectiva y expedita permita la resolución de controversias laborales. Actualmente la operatividad del mismo se centra en la vía administrativa la cual le compete a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y la judicial a través de los diferentes juzgados en materia laboral.
- 2.6 A la fecha existen diez (10) jueces especializados en materia laboral en el ámbito nacional y la instancia administrativa cuenta con 11 conciliadores, de los cuales siete (7) están asentados en la Oficina de Tegucigalpa, dos (2) en la Oficina Regional de San Pedro Sula y dos (2) en la Oficina Regional de Choluteca, lo que limita la resolución de los conflictos de forma dinámica y efectiva. Según estadísticas durante el año 2003, la instancia administrativa a través de los servicios de conciliación registró un total de 8,202 conflictos individuales de los cuales se lograron conciliar el 36%. La conflictividad por sectores económicos se presenta mayormente en la industria manufacturera, seguida por los servicios comunales, y comerciales. En lo concerniente a la vía judicial ingresaron 2,364 casos resolviéndose el 51% de los mismos con un costo de Lps. 4,670 por resolución equivalente a US\$ 260 aproximadamente. En cuanto a tiempo cada caso demora un promedio de 3.5 semanas/persona. Con respecto a los conflictos de carácter colectivo, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través del Departamento de *Conflictos*

Colectivos de Trabajo provee servicios de mediación a las partes en conflicto para concertar soluciones satisfactorias.

- 2.7 **Proyecto Propuesto:** Mediante el presente programa, el FOMIN apoyará a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, entidad que tiene a su cargo la conciliación laboral y la asistencia jurídica a los trabajadores², a generar un ambiente de confianza, transparencia, seguridad y eficiencia en la resolución de conflictos laborales individuales. Para ello se creará un servicio especializado en la Dirección Central de Conciliación, Mediación³ y Arbitraje, conforme la nueva estructura organizacional que establece la Ley Orgánica de la STSS recientemente aprobado.
- 2.8 Además, se pretende con este proyecto asegurar el cumplimiento con lo establecido en el Tratado de Libre Comercio (TLC) (CAFTA – por sus siglas en inglés) con los Estados Unidos de América. Honduras, al firmar el Tratado de Libre Comercio se compromete a asegurar el cumplimiento de la legislación laboral nacional, como así también los Convenios fundamentales que son parte de la legislación del país. En tal sentido, el artículo 16.7 del TLC en materia laboral hacen expresa referencia a la necesidad de establecer métodos alternos de resolución de conflictos como instancia necesaria para resolver controversias laborales. Como así también responde a las recomendaciones planteadas en el “Libro Blanco”⁴ sobre cuestiones vinculadas con asuntos laborales, preparado por un grupo de trabajo de Viceministros de trabajo de Centro América y República Dominicana con el apoyo del Banco.
- 2.9 Por otro lado, el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) presentó en marzo de este año en el Quinto Encuentro Nacional Empresarial una estrategia para el desarrollo socio-económico del país a mediano y largo plazo. En la cual propone “Fomentar y fortalecer el uso de métodos alternos de resolución de conflictos como instancia previa al juicio laboral”. Consecuentemente este proyecto también responde a las necesidades del sector privado de contar con un sistema efectivo y eficiente de resolución de conflictos laborales.
- 2.10 **Estrategia del Banco y del País:** El proyecto se ajusta a la estrategia del Banco para el sector en Honduras. Tiene amplia justificación porque propone impulsar la adopción de medidas que promuevan un marco legal apropiado para la inversión privada. Se prevé que este proyecto tendrá un impacto indirecto importante en el aumento de la inversión extranjera en el país, porque esas normas ofrecen las condiciones necesarias para mejorar la competitividad de los negocios y su eficaz funcionamiento.
- 2.11 **Estrategia del FOMIN.** La exitosa ejecución de este proyecto generaría un impacto positivo en las relaciones obrero-patronales. En efecto, se estaría creando un servicio **innovador** y permanente para empresas y trabajadores esencial para la implementación exitosa de la dimensión laboral del Tratado de Libre Comercio. Las obligaciones contenidas en el capítulo laboral del tratado y los compromisos para aumentar la capacidad de las instituciones laborales representan para los países un gran reto y una gran

² El Artículo 77 del Código de Trabajo dice lo siguiente: El ministerio de trabajo y previsión social podrá, en cualquier momento, promover la aplicación de los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje establecidos en el presente código, cuando considere que la falta de solución de las diferencias puede comprometer las relaciones normales entre patronos y trabajadores o la normalidad del trabajo. Lo dispuesto en el presente artículo es sin perjuicio del derecho de cualquier persona, natural o jurídica, titular de un interés legítimo, de accionar ante los jueces de letras del trabajo o. A falta de estos, ante los jueces de letras de lo civil.

³ En la STSS conciliación y mediación son considerados sinónimos.

⁴ El Libro Blanco – titulado “La dimensión laboral en América Central y la República Dominicana: Fortaleciendo el cumplimiento y mejorando la capacidad”, contiene recomendaciones para **fortalecer el cumplimiento de las leyes laborales y mejorar la capacidad de las instituciones relacionadas con temas laborales en áreas clave**. Estas áreas incluyen libertad de asociación, gremios y negociaciones colectivas, inspección y cumplimiento, presupuesto y necesidades de personal de los ministerios de trabajo, cortes laborales y mecanismos alternativos de resolución de conflictos, género y discriminación, trabajo infantil y cultura del cumplimiento.

oportunidad. Esta experiencia y modelo de atención podrá **replicarse** en los demás países de la región centroamericana, que al igual que Honduras tienen el reto más de allá de cumplir con el tratado, de aprovechar las oportunidades de empleo e inversión que brinda la apertura comercial. La **adicionalidad** de esta iniciativa consiste en proporcionar al sector privado y laboral hondureño una alternativa para la solución de controversias que evite la incertidumbre, demora y alto costo para alcanzar resoluciones. Además, crea una capacidad técnica que podrá utilizarse y proyectarse en otros campos de acción que favorezca la convivencia social.

- 2.12 El proyecto propuesto ha tomado en cuenta las lecciones aprendidas de proyectos que el FOMIN ha financiado en el área de mediación y arbitraje laboral y comercial. En el área laboral el FOMIN ha desarrollado cinco operaciones nacionales y una operación regional de esta índole en Bolivia, Brasil, República Dominicana, Uruguay y Centro América. Un elemento importante ha sido la necesidad de contar con una participación tripartita (trabajadores, empresas, y gobierno) activa a lo largo de la ejecución. Esto asegura la credibilidad entre las partes en cuanto a la legitimidad de los procesos. Este aspecto se ha incorporado al diseño. Luego es necesario considerar el ambiente socio-político y asegurar que exista un ambiente apropiado para poder lograr avances en las negociaciones laborales. En proyectos donde el ejecutor ha sido el gobierno, es importante por un lado asegurar el compromiso dentro el gobierno actual e identificar medidas para mitigar el riesgo de cambio de gobierno. En este caso, el financiamiento para la Dirección está asegurada y permanecerá más allá del plazo del gobierno actual. Asimismo, el proyecto podrá beneficiarse del material y experiencias que se están derivando del programa Socios para la Innovación⁵ en el área de RAC.

III. OBJETIVOS Y COMPONENTES DEL PROYECTO

- 3.1 **Objetivos y descripción:** El objetivo general del programa es contribuir a la generación de un ambiente de confianza, transparencia, seguridad y eficiencia en la resolución de conflictos laborales a través de la conciliación y el arbitraje⁶ en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. El objetivo específico de este proyecto es el establecimiento de un Servicio especializado de conciliación y arbitraje en la STSS.
- 3.2 **Componente I: Diseño e Implementación de un Servicio de Conciliación y Arbitraje (FOMIN US\$ 138.000; STSS US\$ 118.800):** El componente financiará el diseño e implantación de un Servicio especializado de Arbitraje y Conciliación Laboral, con el fin de fortalecer e impulsar estas figuras como mecanismos alternativos de resolución de conflictos laborales. Este servicio podrá ser requerido indistintamente por empresarios (un empleador individual, un grupo de empleadores, una organización empresarial), trabajadores individuales y sindicatos (organización sindical o agrupaciones accidentales de trabajadores). Las principales actividades del componente incluyen:
- (a) Diseño, estructura y organización del Servicio⁷ que incluirá: (i) desarrollo de un modelo organizacional, que fortalezca las capacidades gerenciales y técnicas de la Dirección General de Conciliación, Mediación y Arbitraje de la STSS y (ii) desarrollo de un manual operativo del Servicio de Arbitraje y Conciliación, que contenga entre otros aspectos: los objetivos que persigue el Servicio, incluyendo de manera general los aspectos de planificación, organización, dirección y control; principios del procedimiento

⁵ Socios para la innovación, iniciativa MIF/GN-95 aprobada en 2004

⁶ El arbitraje puede definirse como una técnica para la solución de conflictos, que consiste en poner voluntariamente en manos de terceros la solución de los mismos, comprometiéndose las partes a respetar la decisión que aquel tenga a bien tomar. El arbitraje es un mecanismo autónomo. El laudo tiene título ejecutivo. La conciliación, por otro lado es un medio instrumental a través del cual las partes deciden la participación de un tercero, pero a diferencia del arbitraje éste puede simplemente sugerir soluciones al conflicto, no resolver como el arbitraje.

arbitral y de conciliación; fundamentos de la actuación arbitral y de la conciliación; actuación de las partes, instrucciones para el procedimiento, tanto en casos de arbitraje, como de conciliación; (iii) desarrollo de los perfiles para conciliadores y árbitros; (iv) diseño de un sistema objetivo y transparente de reclutamiento de candidatos cualificados y (v) sistema de seguimiento de casos.

(b) Remodelación de instalaciones, equipamiento y sistemas de información para administrar el servicio. Es necesario disponer de un espacio para la adecuación de una oficina de coordinación del Servicio, un área para el personal técnico y de apoyo, al menos cuatro salas de audiencias (arbitraje y conciliación) y las debidas instalaciones especiales para el trabajo informático en red y sistemas de comunicación modernos. Adicionalmente, se requiere una readecuación física del área asignada por STSS al Servicio de Arbitraje y Conciliación, de manera tal que tanto la oficina de dirección, servicios administrativos, operativos, técnicos y las salas de audiencias tengan una adecuada distribución modular y cuente con el mobiliario necesario. Por otro lado se requiere la compra de por lo menos una unidad móvil adecuada para que los conciliadores puedan trasladarse y ofrecer el servicio en otras zonas del país⁸. Se prevé con esta cooperación técnica la adquisición de al menos 10 computadoras, un servidor, un proyector de datos, tres impresoras, dos scanners, conexiones de red, acceso a Internet, tres fotocopadoras, tres máquinas para facsímiles, aparatos telefónicos, entre otros.

(c) Elaboración de una propuesta de un código de ética para árbitros y conciliadores. Este código contendrá los principios éticos que deben regir las actividades de los conciliadores, de los árbitros, del Comité Ejecutivo y el Comité Asesor y de todas aquellas personas que ya sea como asistentes o colaboradores intervengan en los procesos de resolución de conflictos. La propuesta sería discutida entre los miembros del Comité Ejecutivo y del Comité Asesor para lograr consenso en su promulgación.

3.3 El resultado de este componente es contar con un servicio que permita atender las necesidades de resolución de conflictos laborales, de acuerdo con lo estipulado en el TLC, tanto para el sector privado, como del sector obrero y generar un cambio en las relaciones obrero patronales.

3.4 Las actividades requerirían los servicios de los siguientes especialistas: (i) un especialista en el diseño y organización de programas de resolución de conflictos laborales y de gestión de organizaciones de Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, y (ii) un especialista en temas de desarrollo informático.

3.5 **Componente II: Diseño de un Programa de capacitación para conciliadores y árbitros (FOMIN US\$ 177.000; STSS US\$ 34.000):** Este componente financiará el apoyo técnico para implantar un programa de capacitación en técnicas de conciliación y arbitraje. Se capacitará a funcionarios de la STSS, abogados, jueces, representantes del sector empresarial y obrero. Para el desarrollo de este componente se firmarán convenios con Universidades con el fin de garantizar la capacitación continua una vez concluido el presente proyecto, la capacitación será gratuita para los participantes. En cuanto al método de selección de los mismos, se prevé realizar a través de una convocatoria pública, en la que se establezcan los requisitos de presentación de postulaciones, las mismas que terminado el plazo de recepción serán analizadas y seleccionadas por el Comité Ejecutivo. Las principales actividades del componente incluyen:

(a) Capacitación en conciliación, ética del conciliador y marco legal: Esta capacitación estará dirigida a distintos tipos de profesionales que se encuentren vinculados

⁷

La remodelación y la compra de la unidad móvil se hará con recursos de contrapartida.

a la temática (abogados, economistas, trabajadores sociales, etc.), identificados mediante un proceso de preselección. Se ha previsto, durante el desarrollo del Proyecto, la ejecución de tres cursos de formación de conciliadores con una duración de 80 horas y la participación de por lo menos 20 estudiantes en cada curso. Los contenidos programáticos del curso deberán aplicarse mediante un sistema modular de tres niveles: (i) Nivel básico que implicará la dotación de conocimientos básicos sobre los RAC, bases conceptuales, ventajas de los RAC, técnicas y etapas de la conciliación. (10 horas); (ii) Nivel intermedio que permitirá el desarrollo de habilidades en el manejo de los RAC, uso de técnicas en casos prácticos, escucha activa, intereses versus posiciones, manejo de sesiones, etc. (40 horas); (iii) Nivel avanzado que desarrollará las actitudes necesarias para el mejor desenvolvimiento del conciliador en la solución de conflictos laborales, las actas de conciliación, redacción de las mismas y ética del conciliador (30 horas).

(b) Capacitación de árbitros, código ético para árbitros y marco legal: Esta capacitación estará dirigida a distintos tipos de profesionales que se encuentren vinculados a la temática (abogados, economistas y otras ramas de especialidad financiera y comercial, etc. calificados como candidatos a árbitros del servicio, mediante un proceso de preselección). Se ha previsto, durante el desarrollo del proyecto, la ejecución de tres cursos de formación de árbitros con una duración de 80 horas y la participación de por lo menos 20 estudiantes en cada curso. Los contenidos programáticos del curso deberán aplicarse mediante un sistema modular de tres niveles: (i) Nivel básico, que implicará la dotación de conocimientos básicos sobre los RAC, bases conceptuales, ventajas de los RAC, técnicas y procedimientos arbitrales (10 horas); (ii) Nivel intermedio, que permitirá el desarrollo de habilidades en técnicas y procedimientos arbitrales (40 horas); (iii) Nivel avanzado, que versará sobre los laudos arbitrales y principios éticos del árbitro durante el proceso (30 horas).

(c) Formación para capacitadores: Esta capacitación estará dirigida a árbitros y conciliadores capacitados durante la primera fase de capacitación del Proyecto, en la que se haya detectado actitudes y destrezas como capacitadores, previo un proceso de selección, evaluación y acreditación, en cuanto a su experiencia de enseñanza y otros parámetros a ser definidos. Se ha previsto, durante el desarrollo del Proyecto, la ejecución de dos módulos de capacitación para capacitadores, uno en conciliación y uno en arbitraje, de 20 y 10 participantes respectivamente. En este sentido, será importante contar con un grupo de capacitadores formados dentro de las Universidades del país, como parte del cuerpo docente. El contenido de los cursos desarrollará varias metodologías de capacitación, con el propósito de instalar la capacidad de capacitación, de manera tal, que la misma pueda desarrollarse de manera continua y sin la intervención del Proyecto.

(d) Programa de pasantías en el exterior: En el marco de este Proyecto, se realizarán 3 (tres) Pasantías que tienen como finalidad contribuir a una mejor formación profesional en servicios RAC, a través del contacto directo con otras realidades laborales, que se orientarán esencialmente hacia el desarrollo de destrezas. En este sentido, se busca adicionalmente familiarizar al profesional con los diversos aspectos del trabajo, mediante su incorporación al quehacer cotidiano de un Centro de Arbitraje y Conciliación Laboral fuera del país, en el que puedan poner en práctica las herramientas teórico metodológicas adquiridas en los cursos específicos impartidos a través del Proyecto. Se ha previsto que serán beneficiarios de este programa los profesionales seleccionados que sean del staff permanente del Servicio. La duración de las mencionadas pasantías será de quince días.

- 3.6 Este componente busca contar con recursos humanos de alta calidad profesional, necesarios para el funcionamiento de los métodos alternativos de resolución de conflictos laborales en Honduras. Esta capacitación deberá incorporar las mejores prácticas en la materia y adaptarse a las necesidades locales. Es necesario prever sostenibilidad para

dicho proceso de capacitación generando capacidades locales para continuar con la misma en el futuro a través de la capacitación de multiplicadores. Se capacitarán aproximadamente 60 conciliadores, 60 árbitros, 20 capacitadores en temas de conciliación y 10 capacitadores en temas de arbitraje.

- 3.7 Para la efectiva implementación de este componente será necesario contratar: un consultor que desarrolle los contenidos programáticos del proceso de capacitación, con experiencia internacional especializada en RAC; un consultor capacitador en arbitraje; un consultor capacitador en conciliación; un consultor en RAC a cargo de la capacitación de capacitadores. Esta contratación será susceptible de manejarse a través de consultorías individuales o a través de una firma consultora especializada en RAC.
- 3.8 **Componente III: Plan de Difusión y Socialización (FOMIN US\$ 110.000; STSS US\$ 93.000):** El propósito de este componente es transmitir el alcance y beneficios de los métodos alternos de solución de controversias laborales y promover su uso, como también se propone el establecimiento de un dialogo permanente con el sector privado y las organizaciones obreras para la concertación de acciones en el marco de este proyecto que den fuerza y continuidad al mismo. Las actividades contempladas son las siguientes: (a) Formulación de un plan de difusión y sensibilización que oriente a la STSS en las acciones de difusión a seguir en el término de tres años. Estas acciones de difusión deben tener como objetivo principal, llegar a los distintos sectores (patronal y obrero) que están involucrados en los conflictos laborales y a la ciudadanía en general; (b) Realización de talleres de difusión de los métodos alternos de resolución de conflictos laborales adaptados a todos los actores sociales involucrados diferenciando empresas grandes, Pymes, personal judicial, abogados, líderes del sector obrero y empresarial; (c) Desarrollo y mantenimiento de una página Web que contenga información sobre los servicios que el Centro proveerá; (d) Diseño y producción de material promocional incluyendo folletos con información sobre los objetivos y las ventajas de la conciliación y arbitraje, la organización y operación del Servicio, las condiciones bajo las cuales uno puede tener que recurrir a ellos y la secuencia de los procedimientos; y (e) Publicación de artículos sobre las mejores prácticas en resolución de conflictos laborales. Estos materiales serán utilizados en los talleres de difusión.
- 3.9 Mediante este componente se busca divulgar los beneficios y ventajas de la resolución de conflictos laborales por vías alternativas. Se difundirán los resultados alcanzados y experiencias exitosas para promover la utilización del servicio.
- 3.10 **Componente IV: Sistema de Monitoreo y Evaluación (FOMIN US\$ 50.000; STSS US\$ 8.000):** Este componente financiará el diseño de un sistema de monitoreo y evaluación del servicio que defina los indicadores de gestión y de impacto para medir la eficiencia de los recursos humanos y recursos físicos del servicio, el manejo de casos, el seguimiento de los procesos, la afluencia de casos y la recurrencia de casos de acuerdo a su tipificación; todo esto se vinculará a la elaboración del software de seguimiento de casos, de manera tal que la información sea de fácil recolección e interpretación, pero sobre todo oportuna y transparente. Para el desarrollo de indicadores se deberá considerar el orden cuantitativo, como cualitativo. Se incluirán indicadores de estructura, de proceso y de resultados.
- 3.11 En cuanto a los indicadores de estructura, éstos reflejan los datos que hacen referencia a la fase de elaboración, planificación e implantación del proyecto, contruidos a partir de variables cuantitativas que servirán para evaluar la estructura del proyecto. Estos indicadores se obtienen a través de los formularios de solicitud de información del servicio o de los formularios de evaluación del servicio. (a) **Conocimiento general del servicio de conciliación y arbitraje:** número de demandas de información sobre el servicio pedidas por usuario, mediante las distintas vías de acceso, personalmente, teléfono, Web, etc. (terminen o no en la utilización del servicio de conciliación o arbitraje); (b) **Disponibilidad del personal del servicio:** evaluación del grado de satisfacción de las

partes en cuanto a la disponibilidad de los profesionales que componen el servicio de conciliación y arbitraje; (c) **Valoración del horario del servicio:** el usuario valorará el grado de satisfacción con el horario establecido por el servicio de conciliación y arbitraje; (d) **Valoración de los Recursos Materiales:** el usuario valorará el grado de satisfacción con la infraestructura del espacio físico del servicio, así como la disponibilidad de los recursos necesarios (equipamiento y sistemas de información para administrar el servicio, etc.); y (e) **Información recibida por el usuario:** este indicador pretende evaluar el conocimiento que tiene el usuario sobre el servicio de conciliación y arbitraje en el momento que realiza la petición del servicio. De esta forma se obtiene el grado de difusión del servicio.

- 3.12 **Indicadores de Proceso:** Se utilizan estos indicadores para evaluar la etapa de desarrollo del proceso y las tareas realizadas. Estos datos serán recogidos a través de los formularios y registros que darán información sobre el número de demandas, tipología y ámbito del conflicto, así como también el tipo de intervención realizada (conciliación o arbitraje. Este indicador se obtiene a través del formulario de solicitud del servicio: (a) **Flujo de casos:** número de casos que ingresa mensualmente bajo la especificación del tipo de ingreso, arbitraje o conciliación; (b) **Clasificación del Conflicto por tipología:** con estos datos se obtiene el porcentaje total de las diferentes tipologías de conflicto.
- 3.13 **Indicadores de Resultados:** Se utilizan estos indicadores para la evaluación de la calidad del servicio y grado de satisfacción de los usuarios. Este indicador se obtiene a través de los formularios de evaluación del servicio, de los formularios de actividad de los casos, y del seguimiento de los casos. Estos resultados son evaluados por las partes y por el conciliador o arbitro del caso en cuestión: (a) **Procesos Efectivos:** el número de casos que se han convertido en proceso de arbitraje o conciliación; (b) **Imposibilidad de Conciliación:** número de casos ingresados sin factibilidad de ser conciliado; (c) **Acuerdos totales:** procesos de conciliación concluidos a satisfacción de las partes en su totalidad a través de un Acta de Acuerdo Total; (d) **Acuerdos parciales:** procesos de conciliación concluidos a satisfacción de las partes parcialmente a través de un Acta de Acuerdo Parcial; (e) **Acuerdo de conciliación, en los procesos arbitrales:** número de acuerdos de conciliación logrados en el marco de los procesos arbitrales. (f) **Laudos Arbitrales:** número de laudos que se han registrado; (g) **Imposibilidad de Acuerdo:** procesos de mediación concluidos sin Acuerdos; (h) **Procesos Pendientes:** número de procesos que han dado inicio en un mes, sin tener conclusión en el mismo, los que ingresaron bajo la característica de procesos efectivos. En cuanto a la calificación de datos se deberá incluir los siguientes factores: - impacto de los mecanismos por los cuales se están difundiendo las funciones del Servicio, midiendo de esta manera el alcance de las actividades propias de difusión del Servicio. (i) **Impacto Mediático:** determinar el impacto mediático de la existencia del servicio de conciliación y arbitraje, valorando el grado de sensibilización en la cultura de paz que se le imputa a la STSS; (j) **Necesidad del Servicio:** se evaluará la necesidad percibida por parte del usuario sobre la existencia de este servicio; (k) **Efectividad en las consultas:** Se trata de determinar qué proporción de las consultas se transforman en solicitudes efectivas de conciliación o arbitraje; (l) **Efectividad en el trámite conciliatorio:** Determinar qué proporción de las solicitudes de conciliación terminan con acuerdos.(m) **Efectividad del trámite conciliatorio:** (Imposibilidad por inasistencia): Determinar qué proporción de las solicitudes de conciliación no llegan a acuerdo por inasistencia de alguna de las partes; (n) **Efectividad del trámite conciliatorio (Imposibilidad del acuerdo):** Determinar qué proporción de las solicitudes de conciliación han tenido audiencias pero no han terminado por acuerdos; (o) **Efectividad del proceso de arbitraje:** Determinar qué proporción de solicitudes de procedimiento terminaron en laudo arbitral; (p) **Efectividad del proceso de arbitraje:** Determinar qué proporción de solicitudes de tribunales de arbitramento terminaron por conciliación.

- 3.14 La ejecución de este componente permitirá asegurar mejores niveles de efectividad, fijar estándares de calidad en los servicios, determinar la demanda real de los servicios y permitirá contar con una base para la toma de decisiones estratégicas en cuanto al funcionamiento del servicio.
- 3.15 Para la efectiva implementación de este componente será necesario contratar consultores individuales o firma consultora especializada en desarrollo de sistemas de monitoreo y evaluación.

IV. COSTO Y FINANCIAMIENTO

- 4.1 El costo del programa se estima en US\$ 1.000.000. El FOMIN aportaría US\$ 700.000 (70%), a través de recursos no reembolsables de la Ventanilla I. El saldo de US\$ 300.000 (30%) provendrá de recursos de contrapartida local, de los cuales el 50% sería en efectivo. El presupuesto estimado del proyecto es el siguiente:

Partidas presupuestarias (en US\$)	FOMIN	Aporte Local	Total
Componente I: Diseño e Implementación de un Servicio de Conciliación y Arbitraje Laboral	138.000	118.800	256.800
Componente II: Plan de capacitación para futuros conciliadores y árbitros	177.000	34.000	211.000
Componente III: Plan de Difusión y Socialización	110.000	93.000	203.000
Componente IV: Sistema de Monitoreo y Evaluación	50.000	8.000	58.000
Coordinación del Proyecto	97.200	46.200	143.400
Seguimiento y Evaluación	50.000		50.000
Auditoría	30.000		30.000
Imprevistos	47.800		47,800
SUBTOTAL			
Porcentaje (%)	70	30	100
TOTAL	700.000	300.000	1.000.000

- 4.2 **Sostenibilidad:** Los objetivos del programa se sostendrán garantizando el fortalecimiento de la capacidad de la Dirección General de Conciliación, Mediación y Arbitraje de la STSS para ofrecer servicios y productos de calidad. La sostenibilidad financiera provendrá principalmente del presupuesto anual de la STSS ya que la Dirección General de Conciliación, Mediación y Arbitraje tendrá recursos programados en el presupuesto de la STSS. Además, un año antes de que concluya el programa, la agencia ejecutora conjuntamente con la Representación del Banco en Honduras organizará un Taller para definir la estrategia que asegure la sostenibilidad del programa.

V. AGENCIA Y MECANISMO DE EJECUCIÓN

- 5.1 **Agencia Ejecutora:** La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social será la agencia ejecutora del proyecto y el beneficiario será la República de Honduras. El STSS será responsable ante el Banco del cumplimiento de los objetivos de la operación, del manejo de fondos del FOMIN y de los recursos de contrapartida. El STSS es financieramente sustentable. El presupuesto estimado para el 2005 de la STSS es de aproximadamente US\$ 13,210.000 (Trece Millones Doscientos Diez Mil Dólares), de los cuales US\$ 3.900.000 (Tres Millones Novecientos Mil Dólares) representan el presupuesto real, considerando que la diferencia US\$ 9,300,000 (Nueve millones Trescientos mil Dólares) son transferencias a otras instituciones de previsión social. Es importante destacar que la STSS está decidida a

destinar US\$ 300,000 (Trescientos Mil Dólares) en tres años para el financiamiento de este Programa en calidad de recursos de contrapartida de las cuales US\$ 150,000 (Ciento cincuenta Mil Dólares) serán en efectivo según nota girada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social cuenta con una estructura administrativa funcional en el cual se centralizan las operaciones contables y financieras de la Secretaría y los diferentes programas financiados por otros cooperantes. Es importante destacar que la STSS, es la agencia Co-ejecutora del Programa de educación media y laboral (**HO-0202**) financiado por el BID por un monto total de \$30.6 millones, proyecto que está iniciando su implementación a la fecha.

- 5.2 **Mecanismo de Ejecución:** La **Unidad Coordinadora del Proyecto (UC)** contará con: (i) un Coordinador general, (ii) un asistente, y (iii) un contable. El Coordinador y su asistente tendrán dedicación plena al Proyecto, mientras que el contable podrá tener dedicación parcial. Los Términos de Referencia de este personal figuran en el Reglamento Operativo. Para la ejecución de las actividades, la UC contará con el apoyo de un equipo de consultores, contratados con fondos del Proyecto, para la ejecución de los componentes del mismo.
- 5.3 Al inicio del Proyecto se constituirá un **Comité Ejecutivo** con representantes de la STSS, cuya responsabilidad principal será la selección del Coordinador del Proyecto, la puesta en vigencia y cumplimiento del Reglamento Operativo, y el desarrollo y cumplimiento de la ejecución a través de planes operativos anuales (POA). Las funciones del Comité Ejecutivo incluyen aprobar los POA y las modificaciones al Reglamento Operativo, que deberán ser presentados al Banco para su no-objeción; y desarrollar convenios con instituciones privadas y públicas que contribuyan a la sostenibilidad del proyecto.
- 5.4 También, se formará un **Consejo Asesor** integrado por profesionales entendidos en la materia, especialistas de distintas áreas del conocimiento y pertenecientes a los diversos sectores (STSS, Corte Suprema, Colegio de Abogados, Central Obrera, Cámara de Comercio, COHEP y Universidad). Los miembros del Consejo Asesor serán nombrados por la institución que representan, y tendrá como objetivo mantener la confianza, y transparencia del servicio, así como también retroalimentar a la STSS para el afinamiento del servicio. La STSS (a través del Coordinador del Proyecto) actuará como Secretario Técnico de este Consejo. Se organizará, como mínimo, una reunión trimestral (4 reuniones al año) y todas las sesiones adicionales que se requieran para la ejecución del proyecto. El Consejo Asesor podrá establecer grupos de trabajo o comités técnicos especiales para apoyar su labor, a los que podrá incorporar los especialistas y técnicos que estime necesario.
- 5.5 **Período de ejecución:** Se prevén períodos de ejecución y de desembolso treinta y seis (36) y cuarenta y dos (42) meses, respectivamente. Se creará un fondo rotatorio por el 10% de aporte del FOMIN, el cual será desembolsado y administrado en una cuenta separada. La agencia ejecutora presentará balances financieros semestrales sobre el estado del fondo rotatorio a la Representación del Banco en Honduras. Los desembolsos de los fondos de la donación, se realizarán de acuerdo con los procedimientos del Banco.
- 5.6 **Adquisiciones:** La adquisición de bienes y servicios de consultoría se llevará a cabo de acuerdo con las Políticas y Procedimientos de Adquisiciones del Banco, documentos GN-2349-4 y GN-2350-4. El Anexo IV incluye el Plan de Adquisiciones del programa preparado por la Agencia Ejecutora. El Ejecutor actualizará el Plan de Adquisiciones como parte de sus informes semestrales. Se propone un reconocimiento retroactivo de gastos de los recursos de contrapartida por un valor de hasta US\$ 47,000 que la STSS ya está utilizando para la remodelación de las instalaciones

- 5.7 La Agencia Ejecutora deberá preparar y presentar al Banco, dentro de los 90 (noventa) días después de la fecha del último desembolso del proyecto, los estados financieros definitivos relacionados con el aporte del FOMIN y los fondos de contrapartida local. Estos estados financieros serán auditados por una firma de auditores externos independientes aprobados por el Banco.

VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- 6.1 La Representación del Banco en Honduras será responsable de las actividades de supervisión y control, del seguimiento del cumplimiento de las cláusulas contractuales, de la tramitación de solicitudes de desembolso y de recibir los estados financieros auditados. La STSS a través de la Unidad Coordinadora (UC) presentará informes semestrales de progreso al Banco, con base en los objetivos e indicadores del Marco Lógico, en un formato aceptable para el Banco dentro de los 30 (treinta) días después de finalizado el semestre calendario. También preparará un informe final del programa, a ser entregado al Banco 60 (sesenta) días después de la fecha del último desembolso, que servirá de marco de referencia para preparar el informe de terminación de proyectos.
- 6.2 La agencia ejecutora proveerá a la Representación de copias de todos los informes y documentos preparados por los consultores contratados para la ejecución del proyecto. Esta información permitirá a la Representación el seguimiento del proyecto durante los períodos semestrales y también servirán para respaldar los pedidos de desembolso.
- 6.3 Se llevarán a cabo **auditorias** anuales y una auditoria final de los estados financieros por parte de una empresa independiente, aceptable para el Banco. El costo de la auditoria será cubierto con las aportaciones del FOMIN, de acuerdo con los procedimientos establecidos.
- 6.4 La UC deberá disponer de un **Sistema de Monitoreo** del Proyecto que estará basado en el cronograma de actividades, los indicadores del marco lógico y el POA. Este sistema será el principal instrumento para seguir los avances de la ejecución, el logro de los objetivos y el impacto conseguido. Además, al final de la ejecución se organizará un Taller de Cierre con la participación de la STSS, el personal del Banco y representantes de los sectores involucrados con el objetivo de evaluar los resultados alcanzados y proponer acciones para aumentar la sostenibilidad del proyecto.
- 6.5 La **evaluación intermedia** se realizará a los 18 meses del inicio de la ejecución o cuando se haya desembolsado el 50% de los recursos con la finalidad de asegurar que el Proyecto avanza de forma adecuada. La **evaluación final** se realizará en los tres meses posteriores al último desembolso del Proyecto. La evaluación final detallará: (i) grado de culminación de las actividades; (ii) cumplimiento de los objetivos e indicadores descritos en el marco lógico; y (iii) desempeño de la agencia ejecutora.

VII. BENEFICIOS Y RIESGOS DEL PROGRAMA

- 7.1 **Beneficios:** El proyecto contribuirá a mejorar el clima de negocios en el país, incrementar la inversión privada y la seguridad jurídica y cumplir con lo establecido en el TLC. Los beneficios más importantes del establecimiento del servicio son: (a) Aumentar la capacidad de decisión, desarrollar capacidades entre las partes en la gestión de los conflictos laborales; (b) Optimizar la calidad y rapidez de las decisiones, reduciendo los costos de tipo económico; (c) Promover el aprendizaje de habilidades para resolver conflictos presentes y futuros (efecto preventivo); (d) Generar la posibilidad de llegar acuerdos realistas y sostenibles en el tiempo, que contribuyan a mejorar las relaciones laborales; (f) Tendrá un impacto transformativo en la cultura organizacional, basado en el

componente educativo que provoca cambios individuales y grupales en las organizaciones. (g) Mejora las relaciones entre las personas involucradas en el conflicto; (h) Posibilitar la disminución del índice de litigiosidad.

- 7.2 **Riesgos:** Un riesgo de la operación sería la resistencia de las empresas y/o trabajadores a la utilización de medios alternos de resolución de conflictos para resolver disputas laborales. Para mitigar este riesgo se harán programas de concientización y divulgación de las bondades que representa adoptar métodos alternos de resolución de conflicto para mejorar las relaciones laborales. Otro riesgo es la sostenibilidad del programa, en este sentido con la aprobación de la Ley Orgánica se garantiza la sostenibilidad financiera en el largo plazo ya que el Servicio es parte del organigrama de la STSS y tendrá recursos asignados anualmente en el presupuesto de la STSS.

VIII. REVISIÓN SOCIAL Y AMBIENTAL

- 8.1 El Comité de Impacto Social y Ambiental revisó y aprobó el proyecto durante la reunión del 1ro de abril del 2005. Las recomendaciones en la reunión del día que fueron incorporadas en este documento en el punto 3.8. Por su naturaleza, el proyecto no tiene impactos ambientales directos, pero tendrá impactos sociales indirectos al contribuir al mejor clima de trabajo y resolución rápida de conflictos laborales.

**Programa para el Establecimiento de un Servicio Especializado de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos Laborales
(HO-M1003)**

MARCO LÓGICO

Resumen narrativo de los Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin Contribuir a la generación de un ambiente de confianza, transparencia, seguridad y eficiencia en la resolución de conflictos laborales individuales.	Entre 2 y 3 años después de la conclusión del proyecto: <ul style="list-style-type: none"> Se incrementa en un 20% la demanda de los servicios de mediación y arbitraje laboral que son atendidos en un 100% por la STSS. 	Estadísticas de la Dirección General de Conciliación, Mediación, y Arbitraje de la STSS Informe de evaluación ex post de cumplimiento y resultados del proyecto de la Unidad Ejecutora y del BID	<ul style="list-style-type: none"> Se mantiene el apoyo de todos los sectores políticos, económicos y gremiales al Programa. La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) mantiene el presupuesto de la Dirección de Conciliación, Mediación, y Arbitraje.
Propósito Establecer un Centro sostenible para proporcionar servicios de ADR en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras.	<ul style="list-style-type: none"> Al termino del segundo año del proyecto la demanda en resolución de conflictos laborales es atendida en un 70% de forma adecuada. Al termino del Proyecto la demanda en la resolución de conflictos laborales es atendida en un 100% de forma adecuada. Al termino del proyecto, X número de empresas PyMEs se ven beneficiadas directamente por el servicio otorgado. 	Informe final de evaluación Informe final de la Agencia Ejecutora PCR Encuestas de percepción de la calidad de los servicios.	<ul style="list-style-type: none"> La Secretaría de Trabajo (STSS) cuenta con la capacidad institucional para administrar el Centro. Existe interés de los usuarios para la utilización de los servicios de arbitraje y conciliación.
Componente 1 Diseño e Implementación de un Servicio de Conciliación y Arbitraje	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de Arbitraje y Conciliación laboral con capacidad de operación, en cuanto a la prestación del servicio durante el segundo año de 	Evaluación final Evaluación intermedia Visitas de inspección para la	<ul style="list-style-type: none"> El Sector Privado financia la reparación del espacio físico del Servicio de Arbitraje y Conciliación. El Comité Ejecutivo del Servicio

	<p>ejecución.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Espacio físico del Servicio de Arbitraje y Conciliación adecuado en su infraestructura y debidamente equipado durante el último semestre del primer año de ejecución. ▪ Servicio de Arbitraje y Conciliación cuenta con una estructura organizacional, funcional, ética y administrativa al primer año de ejecución. 	<p>verificación física de obra civil, adquisición de equipamiento y mobiliario de la Centro.</p> <p>Inventario de bienes</p> <p>Informes semestrales de Progreso y POA</p> <p>Informe de Plan de Adquisiciones</p> <p>ISDP</p> <p>Informes de consultores.</p> <p>Manual de funcionamiento del Servicio</p>	<p>dentro STSS está dispuesto a adoptar los métodos y procedimientos necesarios para el funcionamiento efectivo del Centro.</p>
<p>Componente 2</p> <p>Capacitación en habilidades técnicas de ADR para la provisión de un servicio eficiente, de alta calidad y especializado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 40 conciliadores/mediadores capacitados en los tres niveles a final del segundo año. ▪ 60 conciliadores/mediadores capacitados en los tres niveles al final de la ejecución del proyecto. ▪ 40 árbitros capacitados en los tres niveles al final del segundo año. ▪ 60 árbitros capacitados en los tres niveles al final de la ejecución del proyecto. ▪ 20 capacitadores formados en el área de conciliación al final del proyecto ▪ 10 capacitadores formados en el área de arbitraje al final del proyecto ▪ 3 staff del Centro participan en programa de pasantías al segundo año. ▪ 	<p>Evaluación final</p> <p>Informes semestrales de Progreso y POA.</p> <p>Informe de Plan de Adquisiciones</p> <p>ISDP</p> <p>Informes de consultorías.</p> <p>Informe de pasantías</p> <p>Registros de inscripción y participación en talleres de capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se cuenta con una amplia gama de profesionales interesados en la capacitación en ADR. ▪ Existen universidades interesadas en brindar el aval académico para el desarrollo de la capacitación.

<p>Componente 3</p> <p>Plan de difusión y sensibilización sobre las ventajas de la utilización de los métodos alternos de resolución de conflictos laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Los servicios del Centro se promueven a un mínimo de tres zonas del país (Chuluteca, San Pedro Sula, y Tegucigalpa) ▪ 25,000 empresas reciben información del centro a través de los talleres y otros medios de difusión ▪ 25,000 personas han visitado al página para obtener información sobre el servicio al final del proyecto 	<p>Evaluación final</p> <p>Evaluación intermedia</p> <p>Informes semestrales de Progreso y POA.</p> <p>Informe de Plan de Adquisiciones.</p> <p>ISDP</p> <p>Contratos de consultorías.</p> <p>Informes de consultorías.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se mantiene de todos los sectores el apoyo al servicio.
<p>Componente 4</p> <p>Plan de Monitoreo y Evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseñado y operando satisfactoriamente el sistema informático de control de casos implantado en el primer año de ejecución del proyecto. ▪ Indicadores para el monitoreo y evaluación de casos establecidos en los primeros 20 meses de ejecución del proyecto. ▪ Diseñados los indicadores para el monitoreo de casos establecidos en los primeros 20 meses de ejecución del proyecto. 	<p>Evaluación final</p> <p>Evaluación intermedia</p> <p>Informes semestrales de progreso y POA</p> <p>Informe de Plan de Adquisiciones</p> <p>ISDP</p> <p>Informes estadísticos</p> <p>Informe semestral del Proyecto</p>	<p>Se mantiene de todos los sectores el apoyo al servicio.</p>

<p>Actividad 1.1</p> <p>Diseño, estructura y organización del Servicio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Manual de operación del Servicio de Arbitraje y Conciliación. (Mes 12) Reglamento interno del Servicio. (Mes 9) Documento de perfiles profesionales de árbitros y conciliadores (Mes 6) Documento que establece los criterios de selección para la selección de árbitros y conciliadores (mes 6) 	<p>Plan operativo anual y presupuesto del Proyecto.</p> <p>Informe semestral de Progreso.</p> <p>Informes de consultoría.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Existe impulso institucional para la creación del Servicio de Arbitraje y Conciliación.
<p>Actividad 1.2</p> <p>Infraestructura, equipamiento y sistemas de información para administrar acuerdos sobre las disputas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plan de equipamiento informático. (Mes 6) Instalación de equipamiento (mes 12) 	<p>Plan operativo anual y presupuesto del Proyecto.</p> <p>Informe semestral de progreso.</p> <p>Informes de consultoría</p> <p>Visitas de inspección para la verificación física</p>	<ul style="list-style-type: none"> Existe un espacio físico que responde a los criterios y requerimientos de un Servicio de Conciliación y arbitraje. Existe compromiso Comité Ejecutivo de la STSS para adoptar métodos y procedimientos.
<p>Actividad 1.3</p> <p>Elaboración de un borrador de un código ético para árbitros y conciliadores para la discusión y diseminación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Textos de código ético para árbitros y conciliadores elaborados. (Mes 12) 	<p>Plan operativo anual y presupuesto del Proyecto.</p> <p>Informe semestral de Progreso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Existe consenso al interior de la STSS.
<p>Actividad 2.1</p> <p>Capacitación en Conciliación , ética del conciliador y marco legal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 3 cursos de conciliación dictados en el 1 y 2° y 3er años de ejecución del Proyecto, con el auspicio de la Cámara de Comercio de Tegucigalpa y el aval de una Universidad del país. 1 Convenio de Cooperación Interinstitucional suscrito entre la STSS, la Cámara de Comercio de 	<p>Plan operativo anual y presupuesto del Proyecto.</p> <p>Contenidos programáticos y malla curricular de la capacitación en conciliación.</p> <p>Registro de inscripción y asistencia a la capacitación de los cursos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Existe interés por parte de los profesionales en derecho, miembros del sector privado y el sector gremial de participar en el proceso de capacitación. Las instituciones de educación superior manifiestan su interés en avalar los cursos de capacitación en conciliación.

	Tegucigalpa y una Universidad del país en el primer año.	Informe de evaluación a conciliadores capacitados.	
<p>Actividad 2.2</p> <p>Capacitación de árbitros, código de ética para árbitros y marco legal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 3 cursos de arbitraje dictados en el 1 y 2° y 3er años de ejecución del Proyecto, con el auspicio de la Cámara y el aval de una Universidad del país. 1 Convenio de Cooperación Interinstitucional suscrito entre la Cámara de Comercio de Tegucigalpa y una Universidad del país en el primer año. 	<p>Plan operativo anual y presupuesto del Proyecto.</p> <p>Contenidos programáticos y malla curricular de la capacitación en arbitraje.</p> <p>Registro de inscripción y asistencia a la capacitación de los cursos.</p> <p>Informe de evaluación a árbitros capacitados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> .Existe interés por parte de los profesionales en derecho, miembros del sector privado y el sector gremial de participar en el proceso de capacitación Las instituciones de educación superior manifiestan su interés en avalar los cursos de capacitación en conciliación
<p>Actividad 2.3</p> <p>Formación para capacitadores, enfocándose en las habilidades capacitadoras y capacitación en el ámbito local.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1 curso de capacitación en conciliación a formadores durante el 3° año del Proyecto 1 curso de capacitación en arbitraje a formadores durante el 3° año del Proyecto 	<p>Plan operativo anual y presupuesto del Proyecto.</p> <p>Contenidos modulares de capacitación en conciliación y arbitraje.</p> <p>Registro de inscripción y asistencia a la capacitación de los cursos.</p> <p>Informe de evaluación a conciliadores y árbitros capacitados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Existe interés por parte de los conciliadores y árbitros de participar en el proceso de capacitación de especialización.
<p>Actividad 2.4</p> <p>Programa de Pasantías en un Centro de Resolución de Conflictos Laborales de algún país de la Región reconocido por su buena práctica</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plan y agenda de visitas definida con Centro extranjero en el primer año 	<p>Evaluación del Centro a los participantes</p> <p>Informe semestral de progreso</p>	<p>Existe interés entre el staff del Servicio en participar de esta pasantía</p>

<p>Actividad 3.1</p> <p>Plan de difusión que incluirá materiales de distribución,</p>	<ul style="list-style-type: none"> Plan de difusión y sensibilización desarrollada a partir del primer año de ejecución del Proyecto. 	<p>Plan operativo anual y presupuesto del Proyecto.</p> <p>Informes de consultoría.</p> <p>Verificación física.</p> <p>Informe semestral de Progreso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Existe interés por parte de los potenciales usuarios de los servicios ADR, quienes perciben los beneficios de su utilización.
<p>Actividad 3.2</p> <p>Talleres para empresarios y sus asesores, miembros de colegios de abogados y jueces y representantes de los gremios</p>	<ul style="list-style-type: none"> 20 talleres de difusión de ADR desarrollados entre el 2° y 3° año de ejecución del Proyecto 	<p>Registro de inscripción y participación en talleres de difusión</p> <p>Informe semestral de progreso</p>	<p>Existe interés por parte de los potenciales usuarios de los servicios ADR, quienes perciben los beneficios de su utilización</p>
<p>Actividad 3.3</p> <p>Desarrollo de una página WEB del Servicio de Arbitraje y Conciliación</p>	<ul style="list-style-type: none"> Sitio web diseñado y funcionando al mes 12 	<p>Página Web</p>	<p>Acceso a Internet extendido</p>
<p>Actividad 3.4</p> <p>Diseño y producción de material promocional incluyendo folletos, y artículos sobre resolución de disputas laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1000 folletos repartidos entre grupos interesados en los dos primeros años del programa. Por lo menos dos artículos sobre resolución de conflictos laborales publicados en el mes 24 	<p>Folletos y artículos</p> <p>Informe Semestral de Progreso</p>	<p>Existe demanda de información sobre el servicio y sobre buenas prácticas</p>
<p>Actividad 4.1</p> <p>Sistema informático de manejo y seguimiento de casos diseñado e implantada</p>	<ul style="list-style-type: none"> Informes detallados de casos por sector que incluya tiempo y método de resolución al segundo año de ejecución del proyecto 	<p>Informes estadísticos</p>	<p>Existe interés por parte de la STSS de tener estadísticas claras sobre el funcionamiento del Centro</p>

En el ámbito de indicadores, se ha desarrollado una breve aproximación en números y tiempo, que también serán susceptibles de modificación, durante el taller de arranque y a medida que se vayan realizando las actividades descriptas.

Ítem	FOMIN US\$		Contribución Local	TOTAL US\$
			US\$	
Unidad de Coordinación (total)		\$97,200	\$46,200	\$143,400
Personal		\$97,200	\$43,200	\$140,400
Coordinador del Programa		\$97,200	\$43,200	\$140,400
Logística			\$3,000	\$3,000
Comunicaciones			\$3,000	\$3,000
Componente 1: Diseño e implementación de un servicio de conciliación y arbitraje		\$138,000	\$118,800	\$256,800
1.1 Diseño, estructura y organización del Servicio.		\$40,000	\$20,000	\$60,000
1.2 Remodelación de áreas asignadas al servicio			\$80,000	\$80,000
1.3 Equipamiento		\$98,000	\$38,800	\$136,800
Componente 2: Plan de Capacitación para futuros conciliadores y árbitros		\$177,000	\$34,000	\$211,000
2.1 Diseño de un Programa de Capacitación para conciliadores y árbitros		\$35,000		\$35,000
2.2 Capacitación en Conciliación, ética del Conciliador y marco legal		\$48,000	\$8,000	\$56,000
2.3 Capacitación en Arbitraje, ética del Arbitro y marco legal		\$48,000	\$8,000	\$56,000
2.4 Curso de entrenamiento para capacitadores		\$40,000	\$6,000	\$46,000
2.5 Programa de Pasantías en el exterior		\$6,000	\$12,000	\$18,000
Componente 3: Plan de difusión y socialización		\$110,000	\$93,000	\$203,000
3.1 Formulación de un plan de difusión y sensibilización		\$50,000		\$50,000
3.2 Talleres de Difusión		\$40,000	\$40,000	\$80,000
3.3 Desarrollo de una página web del servicio de Arbitraje y Conciliación		\$20,000	\$20,000	\$40,000
3.4 Diseño y producción de material promocional			\$13,000	\$13,000
Componente 4: Plan de Monitoreo y Evaluación		\$50,000	\$8,000	\$58,000
4.1 Consultor experimentado en la realización de evaluación y monitoreo de servicios de		\$50,000	\$8,000	\$58,000
SUB-TOTAL		\$572,200	\$300,000	\$872,200
Contingencias		\$47,800		\$47,800
Evaluaciones		\$50,000		\$50,000
Auditorías		\$30,000		\$30,000
TOTAL		\$700,000	\$300,000	\$1,000,000
<i>Porcentajes</i>		<i>70%</i>	<i>30%</i>	<i>100%</i>

**Programa para el Establecimiento de un Servicio Especializado de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos laborales
(H0-M1003)**

Plan de Adquisiciones: Servicios de Consultaría mayores a US\$ 50,000

N°	Descripción de actividades	Costo de las actividades 18 Meses			Métodos seleccionados	Revisión del Banco
		TOTAL	BANCO	LOCAL		
1	Coordinador Del Programa	54.000	54.000		QBS	Prior
2	Consultor para el diseño estructura y organización Del servicio	50.000	50.000		QBS	Prior
3	Firma consultora para Capacitación en técnicas de ADR	98.600	98.600		QBS	Prior
4	Firma consultora para la formulación de un plan de monitoreo y evaluación	50.000	50.000		QBS	Prior
	Total Consulting Services	252.600	252.600			
		Método de selección				
		QCBS: Quality- and Cost-Based Selection				
		QBS: Quality-Based Selection				
		FBS: Selection Under a Fixed Budget				
		LCS: Least Cost Selection				
		CQS: Selection Based on Consultants' Qualifications				
		SSS: Single-Source Selection				

**Programa para el Establecimiento de un Servicio Especializado de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos laborales
(H0-M1003)**

Proyectos relacionados en Honduras

A. Proyectos FOMIN similares.

Ninguno.

B. Proyectos similares o relacionados del Banco.

Número del proyecto y la fecha de aprobación	Título del proyecto, agencia ejecutora y monto	Fecha de firma y periodo de desembolsos en meses	Monto desembolsado	Comentarios
HO-0109	Modernización de la Administración de Justicia (Etapa I)	03/13/96 80 meses	\$7.700.000 90%	El nivel de ejecución del proyecto se califica satisfactorio. Esto se justifica tomando en cuenta que sobre un total de 14 indicadores de desempeño, para los tres componentes principales del proyecto, se ha alcanzado en un 80% los productos finales previstos. Se destacan en particular los logros obtenidos con la aprobación de la Ley sobre Jurisdicción Constitucional, la legislación vigente sobre Violencia Doméstica, el Código de la Niñez y lo que se ha logrado en la reorganización de la gestión y administración de justicia, así como el aumento del número de casos atendidos a personas de escasos recursos y la construcción de 68 nuevos juzgados de Paz y las 6 salas de audiencias para juicios orales.
1115/SF-HO (HO-0210) 20 de noviembre de 2002	Modernización de la Administración de Justicia (Etapa II) Program to support the modernization of justice administration (Stage II)	11 de diciembre de 2002 60 meses	6%	Si bien ha habido atraso en la ejecución, el Programa tiene una clasificación satisfactoria y se estima que tiene muy buenas perspectivas de alcanzar los resultados esperados. Los objetivos del Programa incorporan propósitos largamente reclamados por las entidades

	Corte Suprema de Justicia US\$30 millones préstamo BID			ejecutoras, los principales actores políticos y la opinión pública nacional. Las autoridades y funcionarios directamente responsables de la ejecución del Programa han revalidado su apropiación y compromiso en la reciente Misión de Administración. La permanencia en el cargo más allá del cambio de gobierno que se verificará en 2005 de la Presidencia de la Corte Suprema de Justicia (que a su vez ejerce la Presidencia del CEP) y del Fiscal General de la República, incorpora un factor de continuidad que habilita un pronóstico optimista.
--	---	--	--	---

C. Proyectos relacionados al mismo sector o beneficiarios.

Número del proyecto y la fecha de aprobación	Título del proyecto, agencia ejecutora y monto	Fecha de firma y período de desembolsos en meses	Monto desembolsado	Comentarios
ATN/MT-5453-HO 16 de diciembre de 1996	Programa de fortalecimiento de métodos alternos de solución de conflictos comerciales Program to Strengthen Alternative Commercial Dispute Resolution Methods Cámara de Comercio e Industria de Cortés y Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa US\$497.000 Contribución FOMIN	12 de marzo de 1997 24 meses	100%	El proyecto alcanzó resultados significativos considerando que el 100% de las metas establecidas en el Convenio fueron cumplidas, aún cuando hubo un atraso en la ejecución ya que la Ley de Conciliación y Arbitraje se aprobó por medio del decreto ley 161-2000 el 17 de octubre de 2000 y cobró vigencia el 7 de marzo de 2001. Este proyecto no sólo logró fomentar el uso de los Métodos Alternos de Resolución de Conflictos sino también contribuyó al fortalecimiento del sector privado al diseñar e implementar el Centro de Conciliación y Arbitraje en las dos principales Cámaras de Comercio e Industrias de Honduras, Tegucigalpa y Cortés.

DOCUMENTO DE BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

PROYECTO DE RESOLUCIÓN MIF/DE-___/___

Honduras. Cooperación Técnica No Reembolsable ATN/___-____-HO para el Programa para el Establecimiento de un Servicio Especializado de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos Laborales

El Comité de Donantes del Fondo Multilateral de Inversiones

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco Interamericano de Desarrollo, o al representante que él designe, para que en nombre y representación del Banco, en su calidad de Administrador del Fondo Multilateral de Inversiones, proceda a formalizar los acuerdos necesarios con la República de Honduras, y a adoptar las demás medidas necesarias para la ejecución de la propuesta de proyecto contenida en el documento MIF/AT-____ sobre cooperación técnica para un programa para el establecimiento de un servicio especializado de métodos alternos de resolución de conflictos laborales.
2. Destinar, para fines de esta resolución, hasta la suma de US\$700.000, o su equivalente en otras monedas convertibles, con cargo a los recursos de la Facilidad de Recursos Humanos del Fondo Multilateral de Inversiones.
3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.

(Aprobada el ___ de _____ de 200__)

LEG/OPR/RGII/IDBDOCS#583470
HO-M1003