

## PERFIL DE COOPERACIÓN TÉCNICA

### HONDURAS

3 de diciembre de 2008

**Título del proyecto:** Programa para el Establecimiento de un Servicio Especializado de Métodos Alternos de Resolución de Conflictos Laborales

**Número del proyecto:** HO-M1003

**Equipo de país:** Jefe: Sandra Bartels (RE2/RE2); otros miembros: Lorena Mejicanos Ríos (FOMIN) y Gladys Morena Gómez (FOMIN) María Elena Nawar (FOMIN).

**Organismo ejecutor:** Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

**Beneficiarios:** Empresas y trabajadores hondureños

**Plan de financiamiento:** FOMIN (ventanilla I): US\$ 800.000  
Contrapartida : US\$ 400.000  
**Total** **US\$1.200.000**

**Fecha de la solicitud:** Junio, 2004

**Fechas tentativas:** Comité de Donantes: marzo, 2005

### I. ANTECEDENTES

- 1.1 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.
- 1.2 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 HO0109 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.
- 1.3 El Banco en el año 2002 aprobó la segunda etapa del proyecto Modernización de la Administración de Justicia (HO-0210). El objetivo principal es: institucionalizar y profundizar el proceso de modernización del sector justicia que se inició con el primer proyecto a además de la Corte Suprema extender 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.

- 1.4 Por otra parte el Banco a través del Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) aprobó una operación en Honduras cuyo objetivo principal fue facilitar la resolución de conflictos comerciales por medio de métodos extrajudiciales, a 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 recién se aprobó por medio del decreto ley 161-2000 el 17 de octubre de 2000 y cobró vigencia el 7 de marzo de 2001.
- 1.5 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 Tegucigalpa y Cortés.
- 1.6 Con relación al sistema judicial de jurisdicción laboral en Honduras han existido algunos avances; no obstante, aún se considera poco funcional al carecer de un sistema integrado que sea efectivo y expedito de forma que permita la resolución de controversias laborales. Actualmente la operatividad del mismo se centra en la vía administrativa la cual le compete a la Secretaria de Trabajo y la judicial a través de los diferentes juzgados en materia laboral.
- 1.7 A la fecha existen 10 jueces especializados en materia laboral en el ámbito nacional y la instancia administrativa cuenta con ocho (8) conciliadores los cuales se centran en las ciudades de Tegucigalpa, San Pedro Sula y Choluteca, lo que limita la resolución de los conflictos de forma dinámica y efectiva.
- 1.8 Según estadísticas durante del 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, sociales y personales y el comercio. En lo concerniente a 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 Secretaria de Trabajo provee servicios de mediación a las partes en conflicto para concertar soluciones satisfactorias.
- 1.9 Mediante el presente programa, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, entidad que tiene a su cargo la conciliación laboral y la asistencia jurídica a los trabajadores<sup>1</sup> buscará

---

<sup>1</sup> 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.

contribuir a la generación de un ambiente de confianza, transparencia, seguridad y eficiencia en la resolución de conflictos laborales individuales y colectivos.

## II. Objetivos del Programa

- 2.1 El objetivo principal del programa será: contribuir a la generación de un ambiente de confianza, transparencia, seguridad y eficiencia en la resolución de conflictos laborales individuales y colectivos, a través del diseño e implementación de un servicio especializado de conciliación y arbitraje<sup>2</sup> laboral en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. El programa está siendo conceptualizado en función de cuatro pilares fundamentales.
- 2.2 **Componente 1: Diseño e Implementación de un Servicio de Conciliación y Arbitraje:** Se prevé diseñar un plan para la creación de un Servicio especializado de Arbitraje y Conciliación Laboral en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social con el fin de fortalecer e impulsar las figuras del arbitraje y la conciliación como mecanismos alternativos de solución de conflictos de asuntos laborales. Este servicio puede ser requerido indistintamente por empresarios (un empleador individual, un grupo de empleadores, una organización empresarial) y sindicatos (organización sindical o agrupaciones accidentales de trabajadores). Consiste en la instalación de mesas de negociación de carácter tripartito. Este componente prevé la asistencia técnica requerida para diseñar y poner en ejecución un sistema especializado de conciliación laboral. Comprende: (a) Asistencia técnica para la determinación del modelo organizativo-funcional del servicio especializado de conciliación laboral de la Secretaría de Trabajo; (b) la redacción del reglamento operativo-funcional del servicio especializado de conciliación laboral de la Secretaría de Trabajo; (c) la elaboración del organigrama del servicio; (d) la validación del modelo organizativo-funcional, del reglamento y del organigrama, mediante un taller de trabajo realizado in situ, en Honduras; (e) Asistencia técnica para la puesta en marcha del sistema. Este Servicio permitirá la resolución extrajudicial de los conflictos colectivos, promoviendo relaciones laborales firmes entre los actores sociales.
- 2.3 **Componente 2: Plan de capacitación para futuros conciliadores y árbitros:** se espera formar y adecuar capacidades a las necesidades que plantea el uso de métodos alternos de solución de conflicto en el ámbito laboral. Este componente de capacitación prevé las tareas necesarias para capacitar al menos veinte profesionales, funcionarios de la Secretaría de Trabajo, en técnicas de conciliación. Comprende: (a) la preparación de un manual de formación de conciliadores laborales, adecuado a las necesidades de la Secretaría de Trabajo de Honduras; (b) la elaboración de un perfil del conciliador laboral; (c) el apoyo a la Secretaría de Trabajo en el proceso de selección de los profesionales que serán capacitados; (d) la ejecución de un curso de formación de conciliadores laborales, dirigido a veinte participantes, realizado in situ en Honduras; (e) la evaluación de los participantes del curso de formación de conciliadores laborales; (f) la evaluación de la

---

2 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.

actividad de capacitación; y (g) la elaboración y entrega de un reporte final del componente. Este componente permitirá contar con profesionales acreditados en el ámbito nacional con capacidad técnica para asistir en los ejercicios de resolución de conflictos laborales.

- 2.4 **Componente 3. Plan de Difusión y Socialización:** En este componente se buscará transmitir el alcance y beneficios de los métodos alternos de solución de controversias laborales y promover su uso. Las actividades contempladas son las siguientes (a) diseño de una estrategia de promoción y difusión del sistema MARC, (b) realización de eventos de concientización sobre las bondades de los métodos alternos de resolución de conflicto, (c) el desarrollo de una página web para difundir la oferta de servicios. Este componente permitirá promover el uso de los métodos de resolución de conflicto laborales por parte de las empresas y los trabajadores.
- 2.5 **Componente 4: Plan de Monitoreo y Evaluación.** Este componente tiene como objetivo lograr el adecuado monitoreo del Programa, así como su evaluación con base en indicadores objetivos acordados entre el Banco y la Secretaría de Trabajo. Incluye: (a) asistencia técnica para generar indicadores de desempeño del Programa en la Secretaría de Trabajo, (b) la instalación de un sistema informático de control de casos que hayan utilizado la conciliación y/o el arbitraje, el cual permitirá el control detallado y estadístico de cada uno de los casos que se encuentren en trámite o hayan sido tramitados por el Programa. Mediante este sistema será posible el conocimiento instantáneo del estado presente de cualquiera de los expedientes activos, el conocimiento retrospectivo de todos los trámites efectuados en relación con algún expediente en particular, la generación de alarmas, correspondientes a trámites vencidos o por vencer, la generación de estadísticas por período, que permitan cuantificar el desempeño de la organización. Esta información estadística permitirá monitorear y fortalecer y/o expandir en Programa de acuerdo con los resultados alcanzados.

### **III. BENEFICIARIOS**

- 3.1 Los beneficiarios directos del programa serán: (a) La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, (b) el sector productivo (especialmente la pequeña y mediana empresa), (c) los trabajadores, entidades colectivas de trabajadores, universidades, jueces entre otros.

### **IV. COSTO, FINANCIAMIENTO Y PERÍODO DE EJECUCIÓN**

- 4.1 Se estima que el costo total del programa ascenderá a US\$1.200.000, de los cuales el FOMIN financiaría US\$800.000 con recursos no reembolsables. El gobierno contribuirá un aporte de contrapartida de US\$400.000. Adicionalmente la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social aportará para la ejecución del programa el apoyo logístico.

<b>CUADRO ESTIMADO DE COSTOS</b>			
<b>Componentes</b>	<b>FOMIN</b>	<b>Secretaría de Trabajo y Seguridad Social</b>	<b>TOTAL</b>
Coordinación		120.000	120.000
Diseño e Implementación del Sistema de Medición y Arbitraje.Institucional	440.000	140.000	580.000
Plan de Capacitación	200.000	70.000	270.000
Difusión y Socialización del Sistema de Medición y Arbitraje Laboral.	80.000	40.000	120.000
Monitoreo y Evaluación	80.000	30.000	110.000
<b>TOTAL</b>	<b>800.000</b>	<b>400.000</b>	<b>1.200.000</b>

## **V. AGENCIA EJECUTORA**

- 5.1 La Unidad Ejecutora serán la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Esta es una institución sólida, técnica y financieramente, con mucho prestigio y respeto en la sociedad Hondureña, pudiendo cumplir con los fondos de contraparte. Además cuenta con los contactos y relaciones necesarias en el ámbito internacional, con centros especializados en la materia que pertenecen a entidades gubernamentales que han logrado crear servicios exitosos en el campo de los Métodos Alternos de Resolución de Conflictos Laborales de forma piloto. Es importante mencionar que la Secretaria de Trabajo incluyó en su anteproyecto de presupuesto para el año 2005, los recursos necesarios para cubrir la contraparte del presente proyecto, asimismo existe el compromiso de gestionar con otras agencias de cooperación técnica internacional apoyo financiero en caso de ser necesario.

## **VI. MECANISMOS DE EJECUCIÓN**

- 6.1 La gestión diaria del proyecto estará a cargo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Para la ejecución del proyecto se contratará a un Coordinador del programa y un Contador/ administrativo. El coordinador se encargará de la gerencia de las actividades del programa según el plan de acción, la contratación de bienes y servicios, la supervisión de consultores contratados, el control de la gestión financiera del proyecto mediante los procedimientos establecidos por el Banco, presentación de los diferentes informes técnicos y coordinación con otras entidades del sector. Por su parte el contador/administrativo, será el responsable del manejo de las operaciones contables financieras, presupuestos, trámite administrativos, presentación de las solicitudes de desembolsos de la contribución del Banco, la presentación de informes administrativos entre otras funciones.
- 6.2 El plazo de ejecución será de 36 meses y el de desembolso será de 42 meses. El Banco establecerá un fondo rotatorio por un máximo de 10% del monto total aprobado. La agencia ejecutora llevará a cabo la adquisición de bienes y servicios y la contratación de

los servicios de consultoría necesarios para la ejecución del programa de acuerdo con los procedimientos y políticas del Banco y del FOMIN en la materia.

- 6.3 La sostenibilidad del programa esta relacionada con la capacidad de la STSS para promocionar y ampliar los servicios nuevos que se ofrezcan por medio de esta iniciativa. Se espera que con este programa se consiga consolidar la demanda y oferta futura de servicios de Arbitraje y Conciliación Laboral. Este proyecto busca promover y multiplicar la oferta de servicios relacionados con la resolución alternativa de conflictos laborales en el ámbito nacional. Durante la misión de análisis se profundizará en la demanda de los servicios.

## **VII. RESULTADOS ESPERADOS**

- 7.1 Al concluir la ejecución de este programa se espera haber creado la capacidad para ofrecer servicios de resolución de conflictos laborales y conseguir mayor conocimiento sobre las ventajas de utilizar métodos alternos de resolución de conflictos en los procesos de conflictos laborales a los que están expuestas las PYMES y los trabajadores.
- 7.2 A fin de potenciar el impacto de las actividades propuestas y aumentar la eficacia del sistema se buscarán alianzas entre las asociaciones de pequeños empresarios, los Sindicatos y en caso que corresponda el sistema de justicia. Estas alianzas incluirían la organización de actividades de diseminación en conjunto, la coordinación de un programa de trabajo común y la búsqueda de vías para captar la demanda de los empresarios y trabajadores en materia de resolución de conflictos laborales.
- 7.3 El Servicio una vez implantado será evaluado en tres áreas: eficiencia, efectividad y satisfacción. En cuanto a eficiencia, se medirá el cambio en el costo del manejo del conflicto y el cambio en el tiempo dedicado a resolverlo. Con relación a la medida de efectividad, se examinará la naturaleza del resultado, la duración de la solución y el efecto en el ambiente de trabajo. En cuanto a satisfacción será importante evaluar las resistencias producto de la falta de experiencia en resolución extrajudicial de conflictos.

## **VIII. TIEMPO ESTIMADO DE PREPARACIÓN Y ANÁLISIS DEL PROYECTO**

- 8.1 Se estima que el proyecto podría ser presentado al Comité de Donantes en marzo de este año. La preparación del documento requerirá de una misión de análisis y una consultoría para analizar temas específicos relacionados con el esquema organizacional del servicio. La preparación del documento final requerirá de cuatro semanas de tiempo del personal del Banco.