Fondo Multilateral de Inversiones
Miembro del Grupo BID

REPORTE DE ESTADO DEL PROYECTO

ENERO 2011 - JUNIO 2011

SECCIÓN 1: SÍNTESIS DEL PROYECTO

NOMBRE DEL PROYECTO: Establecimiento Servicio Métodos Alternos Resolución Conflicos Laborales

Nro. Proyecto: HO-M1003 - Nro. Operación: ATN/MH-9451-HO

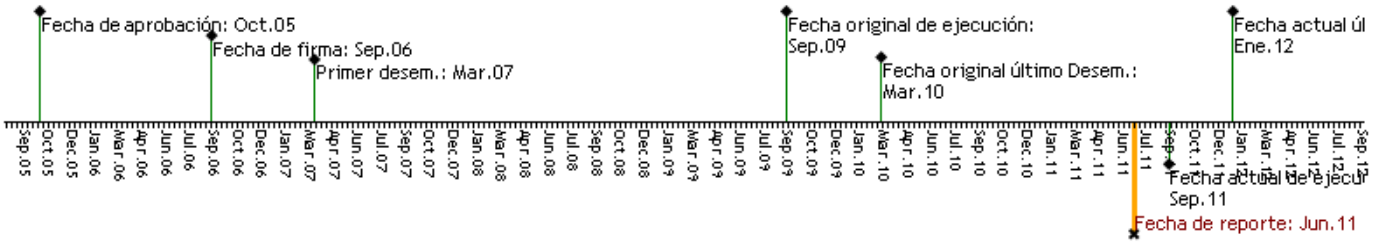
Propósito:
Establecer un Centro sostenible para proporcionar servicios de ADR en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras.

País Administrador	País Beneficiario	Grupo	Subgrupo
HONDURAS	HONDURAS	WSD - Desarrollo de habilidades laborales	LAMM - Modernización del mercado laboral

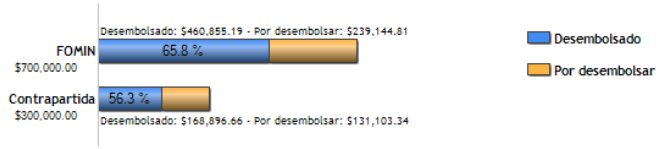
Agencia Ejecutora: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

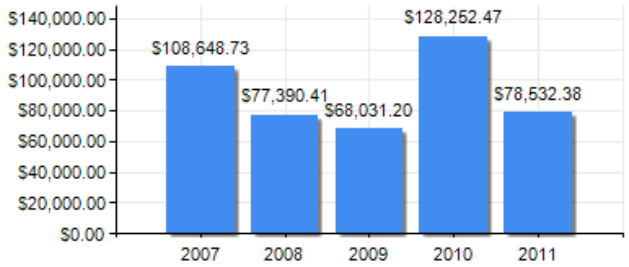
Líder equipo de diseño: Bartels, Sandra
Líder equipo de supervisión: Gómez, Gladys Morena

CRONOLOGÍA DE EVENTOS

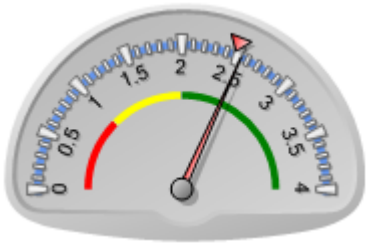


RECURSOS

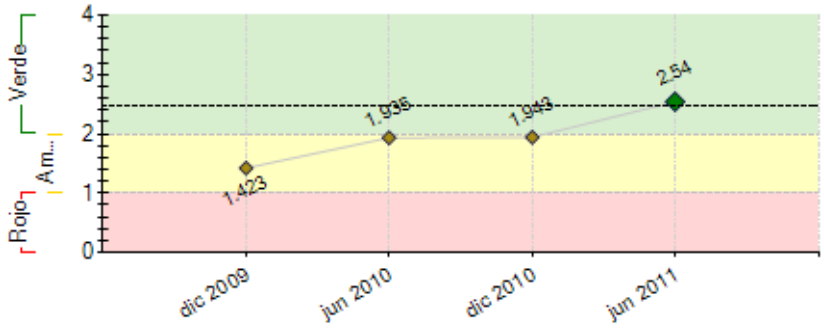




PUNTAJE DE DESEMPEÑO

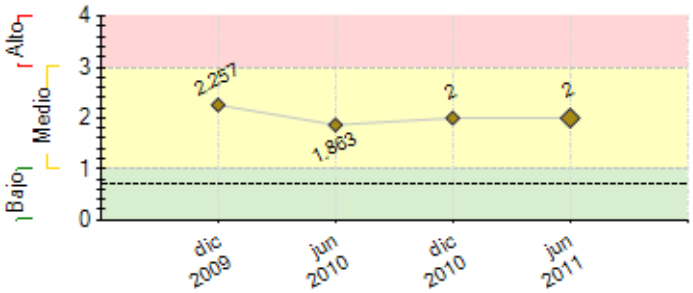


Puntaje actual: Satisfactorio: 2.54
Promedio FOMIN: 2.478



----- Promedio desempeño FOMIN

RIESGOS EXTERNOS



---- Promedio de riesgo FOMIN: 0.696

CAPACIDAD INSTITUCIONAL

	Riesgo
Administración Financiera:	0
Adquisiciones:	0
Capacidad Técnica:	0

SECCIÓN 2: DESEMPEÑO

Resumen del desempeño del proyecto desde el inicio

Las mejoras en la prestación del Servicio de Resolución Alterna de Conflictos Laborales que presta la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social han ido consolidándose con las actividades ejecutadas con financiamiento del Programa RACL-BID/FOMIN, logrando una inversión acumulada de $0.60 mm ($0.42 mm fondos FOMIN y $0.19 mm fondos Locales). Se ha ampliado la cobertura geográfica del Programa incorporando a la Regional del Progreso Yoro, donde se implementará un centro RACL tipo B para prestar el servicio de conciliación laboral, alcanzando asi 7 zonas de importancia nacional; el proceso de gestion adecuada de conflictos laborales se fortalece desarrollando acciones de capacitación, promoción y difusión sobre ventajas y beneficios de utilizar el Servicio RACL a nivel nacional con aliados estrategicos como: Corte Suprema de Justicia, Cámaras de Comercio, Organizaciones Sindicales, Colegio de Abogados, a través del desarrollo de talleres dirigidos a trabajadores, empleadores y asesores legales. Para unificar criterios sobre aplicacion de la normativa laboral de manera integral se han aperturado espacios con la participacion de jueces, procuradores, conciliadores e inspectores laborales. Asimismo los actores involucrados estan siendo enterados del Servicio RACL a través de anuncios de prensa, radio y televisión para llevar información de manera masiva y motivar los cambios que se necesitan para potenciar el uso de los métodos alternos de solución de conflictos en el ámbito laboral.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

Consideramos que la STSS avanza en la consolidación del sistema de resolución de conflictos laborales, registrando los datos estadísticos siguientes: Casos recibidos: 5,446; Casos conciliados: 997; Casos no conciliados 781; Contumacias 1,523; Deserciones 942; Casos en trámite 1,181; Montos acordados L.40,962,166.65 (datos provistos por el ejecutor). Por otra parte, esta iniciativa ha resultado de mayor beneficio al implementando la metodología en 6 empresas a nivel colectivo. Adicionalmente en calidad de piloto se desarrolla la metodología orientada a la libre asociación y negociación colectiva en el sector de la Industria Textil, y en función a estos resultados podrá replicarse en otras industrias del país.

Resumen del desempeño del proyecto en los últimos seis meses

RESULTADOS IMPORTANTES: De enero a junio el resultado del Servicio RACL a nivel nacional se resume en: 997 Casos conciliados y acuerdos por L.40.9 mm. (La Regional de Choluteca presenta el mayor indice de eficiencia de casos conciliados en relación a casos recibidos) Componente I. Completar la logística para salas nuevas; Componente II. Firma de contrato para desarrollo del Diplomado de especialización en RACL; Encuentros de operadores de Justicia Laboral en Tegucigalpa y San Pedro Sula. Componente III. a) Talleres de Socialización Servicio RACL en: Choluteca, Santa Rosa de Copan, Comayagua, Colegio de Abogados de Honduras; b) Talleres de negociación colectiva en Tegucigalpa y San Pedro Sula. c) Implementación del plan de medios para promoción del Servicio RACL en prensa, tv y radio. Componente IV. Recepción del Sistema de Seguimiento de Casos y Evaluación del Desempeño del Servicio RACL e inicio de migración de datos para la implementación. Logrando en el semestre una ejecucion financiera de $117,904 (Fondos FOMIN $85,864 y fondos Locales $32,040) DIFICULTADES/RETRASOS: Contratación e inicio de obras de readecuación en regionales de Choluteca y Progreso, debido a la Falta de interés de los proveedores para obras de readecuación, por ser actividades por montos pequeños a financiarse con fondos nacionales: ACCIONES CRÍTICAS: Desembolsar todos los recursos financieros programados en los meses que le quedan de vigencia al programa para concluir su ejecución.

Comentarios del líder de Equipo de Supervisión

De acuerdo con los comentarios de la Agencia Ejecutora

Quiza añadiendo un elemento más un gran desafio para la sostenibilidad del proyecto es que la STSS complete en un 100% los cuadros técnicos acorde a los perfiles recomendados en el marco del proyecto.

SECCIÓN 3: INDICADORES E HITOS

		Indicadores	Línea de base	Intermedio 1	Intermedio 2	Intermedio 3	Planeado	Logrado	Estado
Propósito: Establecer un Centro sostenible para proporcionar servicios de ADR en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras.	**P.I1**	La demanda en resolución de conflictos laborales es atendida de forma adecuada en el porcentaje mencionado.	0	70			100	90	
				Sep 2009			Mar 2011	Jul 2011	
	P.I2	El número de empresas PyMEs se ven beneficiadas directamente por el servicio otorgado por parte de la STSS.	0	50			100	3000	
				Dic 2010			Mar 2011	Dic 2010	
Componente 1: Diseño e Implementación de unServicio de Conciliación y Arbitraje. **Peso:** 40% **Clasificación:** Satisfactorio	**C1.I1**	El Servicio Especializado de Arbitraje y Conciliación Laboral se encuentra en funcionamiento en todas las regiones definidas, contándose con su diseño conceptual (estructura organizativa, normas y procedimientos) infraestructura física (oficinas y equipamiento) y recursos humanos asignados.	0				1	1	Finalizado
							Mar 2011	Oct 2009	
	C1.I2	En uso las salas de audiciencia para la resolución de casos de resolución de conflictos laborales.	0	2	2		6	0	Finalizado
				Sep 2010	Dic 2010		Mar 2011	Mar 2011	
Componente 2: Capacitación en habilidades técnicasde ADR para la provisión de un servicioeficiente, de alta calidad y especializadoespecializado. **Peso:** 30% **Clasificación:** Satisfactorio	**C2.I1**	Funcionarios conciliadores y mediadores capacitados en los tres niveles definidos: (i) nivel inductivo, (ii) nivel técnico y (iii) nivel de especialización (Diplomado en RACL).	0	40			60	29	Atrasado
				Dic 2009			Mar 2011	May 2010	
	C2.I2	Funcionarios capacitados como arbitros en el sistema RACL , en los tres niveles definidos: (i) Nivel inductivo, (ii) nivel técnico y (iii) nivel de especialización (Diplomado en RACL).	0	40			60	45	Atrasado
				Dic 2009			Mar 2011	Jun 2011	
	C2.I3	Funcionarios formados como capacitadores , en las áreas de conciliación laboral (20) y de arbitraje (10).	0	20			30	0	Atrasado
				Sep 2009			Mar 2011	Mar 2011	
	C2.I4	Funcionarios del Sistema RACL han participado en programa de pasantías al exterior para intercambio de conocimientos y experiencias en el tema de resolución alterna de conflictos laborales.	0				3	9	Finalizado
							May 2010	Sep 2010	

Componente 3: Plan de difusión y sensibilización sobrelas ventajas de la utilización de losmétodos alternos de resolución deconflictos laborales. **Peso:** 20% **Clasificación:** Satisfactorio	**C3.I1**	Los servicios de RACL han sido promovidos en un mínimo de tres regiones (ciudades) del país: Tegucigalpa, San Pedro Sula y Choluteca.	0				3 Sep 2010	6 Jun 2011	Finalizado
	C3.I2	Empresas han recibido información del Servicio de RACL a través de talleres y otros medios de difusión implementados por el Proyecto. (valor acumulativos total de la meta 25,000)	0	10000 Jun 2010	15000 Sep 2010	20000 Dic 2010	25000 Mar 2011	25000 Jun 2011	Finalizado
	C3.I3	Personas han realizado visitas a la página Web del Sistema RACL para obtener información sobre el servicio.	0	5000 Jul 2010	15000 Sep 2010	20000 Dic 2010	25000 Mar 2011	25000 Jun 2011	Finalizado

Componente 4: Sistema de Monitoreo y Evaluación **Peso:** 10% **Clasificación:** Satisfactorio	**C4.I1**	Diseñado y operando satisfactoriamente el sistema informático de monitoreo y evaluación del sistema RACL, el cual integrará indicadores para seguimiento de casos.	0				1 Sep 2009	1 Sep 2010	En curso

Hitos		Planeado	Fecha de cumplimiento	Logrado	Fecha alcanzada	Estado
H0	Condiciones previas	1	Mar 2007	1	Mar 2007	Logrado tarde
H1	Elaborado el diagnóstico de la situación de los servicios de conciliación y arbitraje laboral en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS).	1	Dic 2007	1	Dic 2007	Logrado
H2	Conformado el Consejo Asesor (Sector privado, obrero, público y cooperación) para apoyar la gestión y seguimiento del proyecto.	1	Sep 2008	1	Abr 2007	Logrado
H3	Diseñado y aprobado el modelo organizacional, gerencial y operativo del servicio de conciliación, mediación y arbitraje laboral.	1	Dic 2008	1	Oct 2008	Logrado
H4	Formulado plan de capacitación integral que involucre a todos los actores involucrados en el sistema RACL.	1	Dic 2008	1	Jun 2010	Logrado tarde
H5	Creada y en operación la página web del servicio RACL alojada en el sitio de internet de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)	1	Dic 2008	1	Dic 2010	Logrado tarde
H6	Equipo de computación y de oficina adquirido, instalado y funcionando de forma adecuada en las oficinas donde opera el nuevo modelo del sistema RACL.	1	May 2009	1	Dic 2010	Logrado tarde
H7	Definido el diseño conceptual y los indicadores de gestión del sistema y para el manejo y seguimiento de casos.	1	Jun 2009	1	Dic 2010	Logrado tarde
H8	Contratada asistencia técnica para implementación del Curso de Especialización a nivel de Diplomado en Resolución Alterna de Conflictos Laborales.	1	Jun 2009	1	Jun 2011	Logrado tarde
H9	Realizadas remodelaciones físicas en 6 oficinas regionales donde será implementado el nuevo modelo del sistema RACL	1	Sep 2009	1	Jun 2011	Logrado
H10	Diseñado y puesto en ejecución un plan estratégico de comunicación y sensibilización acerca de los beneficios del sistema RACL.	1	Sep 2009	1	Dic 2010	Logrado tarde

FACTORES CRÍTICOS QUE HAN AFECTADO EL DESEMPEÑO

[X] Cambios en la política nacional

[X] Insuficiencia de fondos de contrapartida

SECCIÓN 4: RIESGOS

RIESGOS MÁS RELEVANTES QUE PUEDEN AFECTAR EL DESEMPEÑO FUTURO

	Nivel	Acción de mitigación	Responsable
1. Las mejoras incorporadas en la capacidad institucional de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) encuentran algunas resistencias en el personal para operativizar el sistema RACL	Alto	Contratar asistencia técnica que promueva mejorar la actitud al cambio del personal y el ambiente organizacional, para afianzar cambios incorporados.	Ministro STSS/Coordinadora UCP/Coord. Proyecto.
2. La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) no cuenta con la asignación presupuestaria para contratar de forma permanente los funcionarios incorporados por contrato, que se desempeñan como conciliadores y mediadores.	Alto	- Remitir correspondencia a SEFIN a través del Despacho de Trabajo, solicitando los recursos necesarios para realizar nombramientos	Ministro STSS/Coordinadora UCP/Coord. Proyecto.
3. No se cuenta con compromiso de los sectores políticos, económicos y gremiales al programa en la sostenibilidad del Servicio RACL	Medio	- Gestionar la suscripcion de un convenio que establezca la estrategia para la sostenibilidad del Servicio RACL, con la participación de los actores involucrados.	Coordinador del Proyecto
4. El Consejo Asesor del Programa no mantiene la periodicidad necesaria en sus reuniones para asesorar permanentemente las actividades que se ejecutan para mejorar la prestación del Servicio RACL.	Medio	Acordar calendario de reuniones durante el año 2011, para asegurar la periodicidad necesaria en las reuniones del Consejo Asesor.	Coordinador del Proyecto

NIVEL DE RIESGO DEL PROYECTO: Medio **NÚMERO TOTAL DE RIESGOS:** 7 **RIESGOS VIGENTES:** 4 **RIESGOS NO VIGENTES:** 2 **RIESGOS MITIGADOS:** 1

SECCIÓN 5: SOSTENIBILIDAD

Probabilidad de que exista sostenibilidad después de terminado el proyecto: P - Probable

FACTORES CRÍTICOS QUE PUEDEN AFECTAR LA SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

Factor	Comentarios
[X] Ausencia de un **plan de sostenibilidad** o inadecuada implementación del mismo	La STSS debe doseñar la estrategia para garantizar que los esfuerzos realizados no se vean en peligro, producto del

cambio de Gobierno que sucederá a inicios del año 2014.

Acciones realizadas o a ser implementadas relativas a la sostenibilidad:

El desarrollo del diplomado de especialización en Resolución Alterna de Conflictos Laborales, representa una importante acción relativa a la sostenibilidad para el uso de los métodos RACL, ya que en ella se estan formando actores involucrados especializados en el tema, quienes serán replicadores del conocimiento en cada una de sus organizaciones. Importante de referir es que este grupo esta formado por varios catedráticos que formarán en RACL en las universidades, asimismo es de vital importancia la decisión de la universidad local en replicar el diplomado una vez que se concluya esta primera experiencia financiada con recursos de este programa, quedando este tema como una oferta educativa permanente.

SECCIÓN 6: LECCIONES PRÁCTICAS

	Relativa a	Autor
1. La demora y complejidad encontrada para puntualizar la contratación del Diplomado de Especialización en Resolución Alterna de Conflictos Laborales, pone de manifiesto que uno de los principales inconvenientes permanente a lo largo de la ejecución del Programa fue la escasa oferta de servicios y expertis regional en el tema.	Implementation	Espinal, Eldida Maria
2. Los espacios de intercambio con empleadores y trabajadores aperturado en los Talleres de Concientización y Divulgación del Servicio RACL, han evidenciado que la mayoría carece de información que los motive a utilizar los métodos de conciliación en los conflictos laborales, lo que se espera es que estos talleres incidan en disminuir los altos niveles de contumacia (ausencia de parte requerida en las audiencias de conciliación laboral) en el Servicio RACL.	Sustainability	Espinal, Eldida Maria
3. La incorporación de personal nuevo a las regionales de San Pedro Sula y Tegucigalpa, cumpliendo el perfil necesario, ha dado como resultado que estos empleados sean los que han obtenido mejores niveles de conciliación en el ultimo trimestre, lo que demuestra que es mas fácil aprender la tematica RACL sin información previa que desaprender formas rutinarias para sustituirlos por las técnicas RACL.	Sustainability	Espinal, Eldida Maria
4. El manejo y experiencia en el tema de Resolución Alterna de Conflictos Laborales por parte del Secretario de Estado, ha brindado un soporte importante para avanzar en el resultado esperado del Programa RACL-BID/FOMIN y afianzar la gestión institucional en el Servicio RACL.	Implementation	Espinal, Eldida Maria