



SECRETARÍA DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

Proyecto
**Futuros
Brillantes**

World Vision
Por los niños

**Gestión de Plan de
Monitoreo y Acción,
del Tratado de Libre
Comercio entre
República Dominicana,
Centroamérica y los
Estados Unidos de
América (CAFTA-RD).
Experiencia Tripartita:
Secretaría de Trabajo y Seguridad Social,
Centrales Obreras y Consejo Hondureño
de la Empresa Privada.
Año 2020**

Estudio de caso, sobre la experiencia de Honduras en la implementación del Plan de Monitoreo y Acción, en el contexto del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de América

Proyecto Futuros Brillantes. WVI/USDOLL

**Gestión de Plan de
Monitoreo y Acción,
del Tratado de Libre
Comercio entre
República Dominicana,
Centroamérica y los
Estados Unidos de
América (CAFTA-RD).
Experiencia Tripartita:
Secretaría de Trabajo y Seguridad Social,
Centrales Obreras y Consejo Hondureño
de la Empresa Privada.
Año 2020**

Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, ni la mención de marcas comerciales, productos comerciales u organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

Contenido

2	SIGLAS Y ABREVIATURAS
3	RESUMEN EJECUTIVO
6	INTRODUCCIÓN
8	METODOLOGÍAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
8	¿QUE ES EL DR CAFTA?
9	¿QUE ES EL PLAN DE MONITOREO Y ACCION PMA
13	DESARROLLO DE LA EXPERIENCIA
13	Antecedentes de la Experiencia
14	Principales Actividades Realizadas y Avances en el Contexto del PMA/CAFTA-DR
15	Perspectivas
15	Desafíos
17	Oportunidades
18	Debilidades
19	Logros
20	Lecciones Aprendidas
21	Rol de Actores Participantes
22	CONCLUSIONES
23	RECOMENDACIONES
24	BIBLIOGRAFÍA

ABREVIATURAS

CAFTA	Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement (Sigla en Ingles)
CES	Consejo Económico y Social
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
CGT	Central General de Trabajadores
CTH	Central de Trabajadores de Honduras
CUT	Central Unitaria de Trabajadores
DEI	Dirección Ejecutiva de Ingresos
DGIT	Dirección General de Inspección del Trabajo
EE-UU	Estados Unidos de America
ENIT	Estrategia Nacional de Inspeccion del Trabajo
GDH	Gobierno de Honduras
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OTLA	Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales de los Estados Unidos (Siglas en Ingles)
PMA	Plan de Monitoreo y Acción
PGR	Procuraduría General de la República
SAR	Servicio de Administración de Rentas
STSS	Secretaria de Trabajo y Seguridad Social
TLC	Tratado de Libre Comercio entre Republica Dominicana, Centro America y Estados Unidos de America
USDOL	Departamento de Trabajo de Los Estados Unidos de America

Resumen Ejecutivo

El PMA es producto de una negociación entre el gobierno de Honduras en el marco del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Los Estados Unidos de América, cuyo propósito versa sobre la creación de una zona de libre comercio entre los países firmantes, a través del mismo media un volumen comercial de treinta mil millones de dólares y otorga beneficios para el 80% de productos Centroamericanos adscritos a la Iniciativa de la Cuenca del Caribe.

El tratado se inició en el año 2003 para todos los países, exceptuando República Dominicana; como parte de la planificación, se diseñó un documento, el cual fue adoptado por todos los países en el año 2004, entrando en vigor a partir del 2006 con base en las disposiciones concernientes al trato comercial, conocido como TLC, este, fue ratificado por la Cámara de Diputados hondureña, el 3 de marzo de 2005, siendo el segundo país en ratificarlo.

Los objetivos del TLC conciernen en: 1). Garantizar el acceso en condiciones favorables de productos centroamericanos y de República Dominicana al gran mercado de Los Estados Unidos. 2). Promover el incremento de la producción de bienes y servicios transables y no transables (exportables y para el consumo interno), y 3. Promover la generación de empleos productivos.

El CAFTA se convirtió en Honduras en un espacio político para el dialogo la negociación y la toma de decisiones consensuadas, cuyo objetivo es promover el mejoramiento de los niveles de desarrollo económico, social y humano, particularmente en aspectos relacionados con el sector agrícola, mediante el aseguramiento sostenible de la producción nacional en el mercado interno e internacional; así como la inserción de nuevos productos en el mercado internacional; asimismo como mantener competitivos aquellos que gozan de acceso a esos mercados, principalmente el de los Estados Unidos de América (Agricultura, SF)

Previo al diseño del PMA en el año 2012, 23 organizaciones de trabajadores presentaron una queja a la oficina de Comercio de los Estados Unidos (EEUU) con base en el capítulo 16 del Código de Trabajo, la queja versó sobre las violaciones a los derechos laborales, la libertad sindical, la falta de apoyo a la inspección, el trabajo infantil entre otras. Al respecto el Departamento de Comercio de los EEUU, trasladó la notificación al Departamento de Trabajo, el cual realizó la investigación y posteriormente dictó recomendaciones relacionadas con 4 áreas: (mejora de los marcos jurídicos, mejora en la planificación estratégica, aplicación de medidas para tratar las violaciones a los derechos

laborales y la mejora de la transparencia en los procesos llevados a cabo por la STSS). El Plan de Monitoreo y Acción (PMA), tiene como propósito abordar las preocupaciones identificadas en un informe público, relacionado con la aplicación de las leyes laborales por parte del Gobierno de Honduras, este Plan fue firmado por el Secretario de Trabajo de los EE.UU. El Ministro de Trabajo hondureño [(09 12 2015).(Avances sobre el PMA)]; el mismo fue evaluado después de 12 meses, con el fin de vigilar el cumplimiento de los compromisos (aumento del financiamiento para la inspectoría para la STSS, aumento a las multas por violaciones de la ley laboral y seguimiento de las actividades del PMA), para ello se nombró una agregada laboral en consulta entre el Representante de Comercio de los EE.UU. y la Oficina de asuntos laborales (USDOL) en apoyo al Gobierno de Honduras, el mencionado representante, estuvo adscrito a la Embajada de los EE. UU. en Tegucigalpa (2016).

La supervisión del PMA, se llevó a cabo a través, de la Oficina de asuntos Comerciales de los Estados Unidos (OTLA sigla en inglés), en función de vigilar la mejora de los marcos normativos, jurídicos, y reglamentarios y los mecanismos de acceso a sitios de trabajo, por parte del personal de inspectoría Como producto del análisis en el PMA se establecieron, 38 acciones en el plan de trabajo, estas fueron consensuadas por ambos gobiernos; con respecto al seguimiento bilateral se establecieron 2

reuniones anuales, para presentar avances y rendir cuentas a las partes interesadas. Para el seguimiento del PMA por parte del país se nombró una Comisión Tripartita de Seguimiento, formada por representantes acreditados por el sector privado, las organizaciones de trabajadores y el gobierno; dicha Comisión desarrolló diferentes actividades, entre estas, el diseño de la Ley de Inspección y su reglamento, misma que a su vez fue consensuado por el CES; seguidamente fue aprobado por el Congreso Nacional y publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 15/03/17

Por otra parte, la STSS con el apoyo de la OIT y el Proyecto Futuros Brillantes, de World Vision diseñó, aprobó y está implementando la Estrategia Nacional de Inspección del Trabajo (ENIT), en consenso con la Comisión Tripartita de Seguimiento; asimismo la OIT apoyó el diseño del documento de auditoría de los procesos administrativos de la STSS (2017); de igual manera se diseñó el manual de inspección y capacitación; en función de estos manuales, se llevó a cabo la capacitación de los inspectores, con el apoyo del personal del Servicio Federal de Mediación y Conciliación de los EE. UU, dicha capacitación versó sobre competencias de mediación, dirigida a 31 inspectores, conciliadores, y supervisores de la STSS (2015). Asimismo, la División de Salarios y Horas de Trabajo de USDOL proporcionó asesoramiento especializado a la STSS sobre su modelo de supervisión del trabajo

para las oficinas regionales (8/12/2015); con el fin de mejorar de manera permanente las auditorías internas; de igual manera, la Oficina del Inspector General de USDOL dio asesoramiento a la STSS sobre su modelo de supervisión interna de los asuntos laborales (8/12/2015). También la STSS, por su parte brindó capacitación sobre la Ley de inspección y su aplicación en el campo de trabajo, sobre uso de herramientas tecnológicas entre otros.

La Comisión Tripartita de Seguimiento llevo a cabo diferentes reuniones de seguimiento conjuntamente con las empresas, trabajadores, la sociedad civil y otros interesados, con el propósito de agilizar los procesos relacionados con el PMA/CAFTA, incluyendo las mejoras en la transparencia. Los sectores involucrados en el PMA asumen diferentes desafíos, siendo el más importante, el diseño de un plan de sostenibilidad, que incluya la permanencia de la comisión tripartita, que haga el seguimiento y el planeamiento a futuro de las acciones emprendidas por el PMA/CAFTA-DR, conjuntamente con las organizaciones de trabajadores, el COHEP y el gobierno, bajo la coordinación de la STSS como ente rector en materia laboral, entre otros desafíos.

El PMA ha sido considerado como una magnífica oportunidad para mejorar las capacidades del sector laboral, en función del desarrollo de importantes mejoras en las cuatro áreas priorizadas, de manera consensuada entre los sectores, con la

supremacía del dialogo y el trabajo coordinado.

Además, se han derivado lecciones aprendidas, como el haber considerado el PMA como un elemento cuya dinámica y práctica dialógica, se encaminaron a producir cambios en materia laboral, a través del diseño de leyes, reglamentos e instrumentos, enfocados en el logro de los objetivos y el replanteamiento de nuevas estrategias de manera prospectiva, en función de la ENIT, los planes de trabajo y los diferentes instrumentos generados por el mismo PMA.

Una de las conclusiones relevantes evidenció el cambio de comportamiento de los sectores, los cuales mostraron una actitud positiva hacia el cambio promovido por el PMA, a partir de lo cual se llevaron a cabo las actividades; sin dejar de reconocer que aún existen debilidades que es necesario continuar fortaleciendo y para lo cual ya se cuenta con instrumentos y hasta metodologías que podrán facilitar el abordaje de las mismas.

Entre las recomendaciones se señala la necesidad de hacer un análisis de situación de carácter participativo, que permita diseñar un plan de sostenibilidad de las acciones emprendidas por el PMA, que dinamice los desafíos para el sector laboral; consideran además que la implementación del PMA ha sido un mecanismo que ha fortalecido el dialogo tripartito y ha contribuido a la implementación de

reformas importantes, contando con el apoyo de USDOL/WVI/Proyecto Futuros Brillantes, OIT, Euro Empleo entre otros.

XIV Reunión de seguimiento de las Recomendaciones del DR CAFT/PMA con participación de la Martha Newton, Subsecretaria del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Sr. Ministro de Trabajo y Previsión Social, Sr. Juan Carlos Sikaffy, Presidente del COHEP, y Sr. Hilario Espinoza en Representación de las Centrales Obreras



INTRODUCCIÓN

La STSS en cumplimiento de su rol de rectoría, coordinó los procesos llevados a cabo por el PMA, en una acción sinérgica, para gestionar las diferentes actividades conjuntamente con el sector empleador y trabajador.

El PMA, forma parte del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de América, este se convirtió en el país, en un espacio de diálogo político para el consenso y la toma de decisiones; dio inicio en el año 2003 para todos los países, exceptuando a República Dominicana, fue adoptado por todos los países en el año 2004, ratificado por la Cámara de Diputados hondureña, el 3 de marzo de 2005, siendo el segundo país en ratificarlo y entro en vigor a partir del 2006. El propósito se circunscribe, en la creación de una zona de libre comercio entre los países involucrados; el CAFTA incluye un volumen comercial de treinta mil millones

de dólares, con beneficios para el 80% de productos Centroamericanos adscritos a la Iniciativa de la Cuenca del Caribe.

Los objetivos del TLC para los diferentes países son: 1). Garantizar el acceso en condiciones favorables a productos Centroamericanos y de República Dominicana al mercado de Los Estados Unidos. 2). Promover el incremento de la producción de bienes y servicios transables y no transables (exportables y para el consumo interno), y 3. Promover la generación de empleos productivo.

Para el país el objetivo del TLC es promover el mejoramiento de los niveles de desarrollo económico social y humano de los/as hondureños/as, particularmente relacionados con el sector agrícola, mediante el aseguramiento sostenible de la producción nacional en el mercado interno e internacional; así como la inserción de

nuevos productos en el mercado internacional, asimismo como mantener competitivos aquellos productos que gozan de acceso a esos mercados, principalmente e l d e E s t a d o s U n i d o s d e América. (Agricultura, SF)

En el contexto del PMA, en el año 2012, veintitrés (23) organizaciones de trabajadores presentaron una queja a la oficina de Comercio de los Estados Unidos con base en el capítulo 16 del Código de Trabajo, la queja versó sobre las violaciones a los derechos laborales, libertad sindical, falta de apoyo a la inspección, trabajo infantil entre otras. Al respecto el Departamento de Comercio de Los EEUU, trasladó la notificación al Departamento de Trabajo, el cual realizó la investigación y posteriormente dictó recomendaciones relacionadas con 4 áreas: 1. mejora de los marcos jurídicos, 2. mejora en la planificación estratégica, 3. aplicación de medidas para tratar las violaciones a los derechos laborales y 4. mejora de la transparencia en los procesos llevados a cabo por la STSS).

Para el seguimiento del PMA, en el país se nombró una comisión tripartita integrada por los trabajadores, el gobierno y la empresa privada, en esta comisión se impulsaron y consensuaron todas las decisiones vinculados al PMA.

El PMA ha sido considerado por los sectores como una magnífica oportunidad para mejorar las capacidades en las cuatro áreas

ya mencionadas, a través de la mediación del dialogo tripartito y el trabajo coordinado, para la creación de leyes, reglamentos e instrumentos, encaminados al logro de los objetivos. El PMA demanda de un plan de seguimiento, para continuar con las transformaciones y el replanteamiento de estrategias de manera prospectiva; aprovechando el cambio de actitud de los sectores participantes y facilitando la permanencia de la comisión tripartita, que haga el seguimiento y el planeamiento a futuro de las acciones emprendidas por el PMA/CAFTA-DR, como por ejemplo llevar a cabo un análisis situacional que alimente la planificación estratégica del seguimiento, es uno de los asuntos importantes a emprender en el corto plazo.

El presente documento contiene un resumen ejecutivo, una introducción, la metodología de recolección de información, la sistematización de los aspectos principales (avances, perspectivas, desafíos, oportunidades, debilidades, logros, lecciones aprendidas, rol de los participantes) las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía.

La experiencia del PMA se llevó a cabo con la cooperación de USDOL a través del Proyecto Futuros Brillantes, bajo la coordinación de World Vision y la colaboración de la OIT y la Unión Europea. Esta experiencia ha sido considerada de mucha importancia para implementar y vislumbrar perspectivas de mejora.

Metodología de Recolección de Información

La recolección de información se llevó a cabo mediante diferentes mecanismos: Revisión documental (informes, agendas, planes, programas de capacitación, ayudas memoria) entrevistas con informantes clave, mediante grabación (previó consentimiento informado), revisión y ajustes a los borradores del documento, para concluir con el documento final.



Ex Ministro de Trabajo, Sr Carlos Madero, Director del COHEP, Sr. Armando Urtecho e Hilario Espinoza y Representantes de la Centrales Obreras, durante la firma del Plan de Monitoria y Acción (PMA)

¿Qué es el DR CAFTA?

En Honduras el CAFTA ha servido de elemento catalizador para el dialogo y la negociación tripartita entre las entidades participantes, cuya dinámica ha contribuido al alcance de importantes logros, mismos que le otorgan nuevas oportunidades al mundo laboral y que por su importancia es necesario continuar desarrollando.

El DR-CAFTA¹ por sus siglas en Ingles significa: Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement. En español se define como TLC que significa Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de América, este tratado ofrece la

¹ El DR-CAFTA es una sigla en inglés que significa (Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement. En Español se traduce como TLC que significa Tratado de Libre Comercio entre Republica Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América.

creación de una zona de libre comercio entre los países firmantes, abarcando un volumen comercial de treinta mil millones de dólares, además otorga beneficios para el 80% de productos Centroamericanos adscritos a la Iniciativa de la Cuenca del Caribe.

El tratado se negoció, firmó y ratificó con base en las características propias de cada contexto político y social del país participante, el proceso se inició en 2003 para todos los países, exceptuando a República Dominicana, en este contexto se diseñó entre las partes involucradas un documento, mismo que fue adoptado por todos los países en año 2004; posteriormente, a partir del 2006, entro en vigor en distintas fechas para cada país, con base en las disposiciones concernientes al trato comercial, teniendo en cuenta como aspecto fundamental el componente arancelario, el movimiento aduanero, el origen de los productos y las reglas internas para el tráfico de mercancías; a su vez, el CAFTA legisla los aspectos relativos a una producción higiénica, la protección al medio ambiente, el respeto a los derechos de propiedad intelectual, de la inversión pública y privada, así como toda la legislación laboral en los Estados de la zona CAFTA.

El tratado también especifica los mecanismos para dirimir controversias y para el establecimiento de normativas de mutuo acuerdo.

El DR CAFTA/TLC fue ratificado por la Cámara de Diputados hondureña el 3 de marzo de 2005, siendo el segundo país en ratificar el mismo (2007)

Los objetivos del CAFTA son:

- 1) Garantizar el acceso en condiciones favorables de productos centroamericanos y de República Dominicana al gran mercado de Los Estados Unidos.
- 2) Promover el incremento de la producción de bienes y servicios transables y no transables (exportables y para el consumo interno).
- 3) Promover la generación de empleos productivos.

En el país el CAFTA se convirtió en un espacio político para el dialogo, la negociación y la toma de decisiones consensuadas.

Para Honduras el objetivo es promover el mejoramiento de los niveles de desarrollo económico social y humano de los hondureños/as, particularmente los relacionados con el sector agrícola, mediante el aseguramiento sostenible de la producción nacional en el mercado interno e internacional, así como la inserción de nuevos productos en el mercado internacional, y mantener competitivos los que gozan de acceso a esos mercados, principalmente el de Estados Unidos de América. (Agricultura, SF)

¿Qué es el Plan de Monitoreo y Acción PMA?

Como parte de la gestión del DR CAFTA, las partes interesadas consideraron la conveniencia de diseñar e implementar un Plan de Monitoreo y Acción (PMA) el cual fue convenido entre los Gobiernos de Honduras y de los Estados Unidos de América, este aborda las preocupaciones identificadas en un Informe Público relacionado con la aplicación de las leyes laborales por parte del Gobierno de Honduras.

Para ello se llevaron a cabo reuniones bilaterales entre los meses de marzo y octubre de 2015, con representantes de las empresas, las organizaciones de trabajadores hondureños y funcionarios de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, representantes del sector Gobierno, cuyos esfuerzos culminaron con el desarrollo del Plan de Monitoreo y Acción (PMA), el cual fue firmado por el Secretario de Trabajo de los EE. UU. Thomas E. Pérez y el Ministro de Trabajo hondureño Sr. Carlos Madero [(09 12 2015). (Avances sobre el PMA)], dicho plan fue evaluado después de 12 meses, con el fin de vigilar el cumplimiento de los compromisos establecidos al 26/02/2016, entre estos se mencionan: Aumento de financiamiento para la Inspectoría de la STSS en L. 35.000.000 millones (US \$ 1,6 millones), casi doblando el presupuesto de la Inspectoría. Aumento a las multas por violaciones de la ley laboral, con base en un

acuerdo entre representantes laborales y empresariales, reflejada en el anteproyecto de Ley de Inspección, donde la STSS ha tomado medidas concretas para superar los obstáculos y seguir adelante con las actividades.



Participantes en Reunión de Trabajo sobre el Plan de Monitoreo y Acción en el marco del DR. CAFTA.

Para el seguimiento de las actividades del PMA la OTLA (Oficina de Asuntos Comerciales y Laborales de los Estados Unidos) nombró un agregado laboral de la USDOL a la Embajada de los EE. UU. en Tegucigalpa en el año 2016. La OTLA, seguirá evaluando los avances del PMA en consulta con el Representante de Comercio de los EE.UU. y el Departamento de Estado en apoyo al Gobierno de Honduras. La OTLA continuará su colaboración con el GDH para la supervisión y ejecución del PMA, la mejora de los marcos normativos, jurídicos, y reglamentarios y la mejora de los mecanismos de acceso a sitios de trabajo por parte del personal de inspectoría.

La Comisión Tripartita de Seguimiento formada por representantes acreditados de asociaciones patronales y organizaciones de trabajadores estuvieron de acuerdo sobre una versión del anteproyecto de Ley de Inspección (21/03/2016); seguidamente la Comisión Tripartita de Seguimiento consensuó y entregó el anteproyecto de Ley al Consejo Económico y Social (CES) de Honduras el 09/02/16, cuyo anteproyecto fue aprobado por el CES el 16/02/16, de inmediato dicho anteproyecto fue turnado al Congreso Nacional de Honduras para su revisión, aprobación y posterior publicación en el Diario Oficial La Gaceta el 15/03/17 mediante el Decreto 178-16.

La Ley de inspección incluye siete artículos que mejoran el marco actual en el Código de Trabajo, con el fin de proveer acceso a los sitios de trabajo a los inspectores de la STSS, asimismo el aumento de la multa por negar el acceso a las empresas; dicha multa va de L 5.000 a 250.000; eliminando el requerimiento de obtener una orden judicial antes de llamar a la policía como asistencia para acceder al sitio de trabajo.

Respecto al procedimiento para garantizar el fuero sindical y la protección del Estado, se estableció un acuerdo ministerial destacando un procedimiento administrativo para poner en vigor el fuero sindical y la protección del estado, este fue aprobado el 26/06/2015, y entro en vigor de inmediato.

Sobre el cálculo, imposición y cobro de multas, La Ley de inspección aumentó las sanciones a las violaciones de la legislación laboral en un esfuerzo para asegurar que las multas sean un disuasivo efectivo a esas violaciones. Específicamente, estableció que el cálculo y la imposición de multas por violaciones que causan daños económicos a los trabajadores se aplicará por trabajador afectado basado en un porcentaje de los daños causados; con este propósito se aumentó la multa mínima de L 5.000 a un rango que va de L 100.000 a 300.000; y aumento de las multas anualmente en proporción a la tasa de inflación; estas multas se aumentarán en un 25%, 30% y 40% para las violaciones repetidas.

La STSS y la Procuraduría General de la Republica de Honduras aprobaron un acuerdo de cooperación interinstitucional el 8/09/2015, el cual establece un vínculo directo entre los dos organismos para agilizar y priorizar el proceso de recolección de multas impuestas por violaciones a la legislación laboral. Con relación a otras coordinaciones interinstitucionales, la Ley de Inspección establece una base de datos de empleadores para el uso de la STSS.

Como parte de las reformas la Dirección Ejecutiva de Ingresos (DEI) pasó a constituirse en el Servicio de Administración de Rentas (SAR) estructura institucional diferente, que será capaz de firmar un convenio interinstitucional con la STSS en los próximos meses para asegurar que la STSS tenga acceso electrónico a

información relacionada con el trabajo.

Por su parte la STSS está buscando identificar a otras agencias con información laboral similar y explorar posibles acuerdos de intercambio de información que contribuya con la toma de decisiones vinculadas al mundo del trabajo.

Respecto a la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil, en el año 2015, seis subcomisiones regionales empezaron a funcionar bajo la Comisión Nacional en las regionales de La Ceiba, Choluteca, Danlí, Intibucá, El Progreso y San Pedro Sula.

Respecto a la planificación estratégica, mejoras institucionales y fortalecimiento de la capacidad planificación estratégica y asignación de recursos, el Congreso Nacional aprobó un aumento de presupuesto para las STSS de L 35.000.000 (17/12/15), del cual la STSS tuvo acceso a dichos fondos a partir del 06/01/2016, enseguida la STSS anunció un concurso abierto para la contratación de 63 nuevos puestos para inspectores de trabajo, (incluyendo 34 inspectores que fueron distribuidos en todo el país, el 13/01/16). Además, la STSS con el apoyo de la OIT y el Proyecto Futuros Brillantes diseño, aprobó y está en implementación la Estrategia Nacional de Inspección del Trabajo, esta se consensuó también con la Comisión Tripartita de Seguimiento; asimismo la OIT apoyó el diseño del documento de auditoría de los procesos administrativos de la STSS (2017).

De igual manera se diseñó el Manual de inspección y capacitación, para lo cual se logró el apoyo de personal del Servicio Federal de Mediación y Conciliación de los EE. UU, quienes capacitaron en competencias en mediación a 31 inspectores, conciliadores, y supervisores de la STSS. en noviembre del 2015.

Respecto a las auditorías internas para la mejora permanente en el desempeño, la División de Salarios y Horas de Trabajo del USDOL proporcionó asesoramiento especializado a la STSS acerca de su modelo de supervisión del trabajo para las oficinas regionales. (8/12/2015). Además, la Oficina del Inspector General de USDOL dio asesoramiento a la STSS acerca de su modelo de supervisión interna de los asuntos laborales (8/12/2015).

Sobre el Artículo 3 de la Ley de Inspección, relacionado con las medidas específicas intensificadas para la aplicación de la ley, la STSS completó consultas iniciales sobre los planes de remediación sobre las violaciones de la legislación laboral mencionados en el informe público antes del 30 de septiembre de 2015. La STSS finalizó las inspecciones de 13 empleadores mencionados en el informe público, e identificó violaciones de la legislación laboral en 11 empleadores, a los que les aplicó las sanciones administrativas correspondientes.

Al respecto la STSS notificó a la OIT la creación de una dirección de correo electrónico para recibir copias de las notificaciones de los trabajadores con la intención de organizar un sindicato con

base en la vigencia de la Ley. Esta notificación electrónica está codificada en el artículo 68 de la Ley mencionada, en esta oportunidad la STSS no recibió solicitudes de registro de pactos colectivos. Con respecto a la transparencia, divulgación y

participación, la Comisión Tripartita de Seguimiento llevó a cabo diferentes reuniones conjuntamente con las empresas de trabajadores, la sociedad civil y otros interesados, con el propósito de agilizar los procesos relacionados con el PMA/CAFTA.

Desarrollo de la experiencia

La experiencia se lleva a cabo desde el año 2012 cuando dan inicio las conversaciones y posterior acuerdo entre los Gobiernos de Los Estados Unidos y de Honduras, mediante la intervención tripartita entre la empresa privada representado por el COHEP, los trabajadores en representación las Centrales Obreras (CGT-CTH Y CUT) y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), misma que llevaba la coordinación.

Antecedentes de la Experiencia

Para el año 2012, 23 organizaciones de trabajadores presentaron una queja a la oficina de Comercio de los Estados Unidos con base en el capítulo 16 del Código de Trabajo, referente a la Legislación laboral en aspectos como violaciones a los derechos laborales, libertad sindical, falta de apoyo a la inspección, trabajo infantil entre otras, para lo cual el Departamento de Comercio notificó al Departamento de Trabajo, el cual realizó la investigación y posteriormente dictó recomendaciones relacionadas con 4 áreas:

1. Mejora de los marcos jurídicos a fin de subsanar vacíos;
2. Mejora en la planificación estratégica de la STSS y otras dependencias gubernamentales;
3. Aplicación de medidas para tratar las violaciones a los Derechos Laborales y,

4. Mejora de la transparencia en los procesos llevados a cabo por la STSS.

Como producto del análisis se establecieron 38 acciones consensuadas por ambas partes (Gobierno de Honduras y de Los EE UU), cuyo seguimiento llevó a cabo la Comisión Tripartita.

Para el seguimiento bilateral se establecieron 2 reuniones anuales para presentar avances y rendimiento de cuentas, en algunos momentos hubo instancias nacionales que se convirtieron solamente en jueces sin tomar el rol que les correspondía, en otros momentos no se asumieron las responsabilidades como sector para la toma de decisiones con sus agremiados, dejando a la entidad de rectoría toda la responsabilidad.

Principales actividades realizadas y avances en el contexto del PMA/CAFTA-DR:

Se llevaron a cabo actividades vinculadas a una mejora sustantiva de los procesos tripartitos, con el propósito de aplicación de la normativa laboral, asimismo como resolver problemas vinculados al mundo del trabajo, comenzando con la presentación de la queja presentada a la OTLA por parte de las organizaciones sindicales, entre los avances sustantivos se mencionan los siguientes:

- * La institucionalización del dialogo tripartito entre el gobierno, los trabajadores y los empleadores (empresa privada)
- * Organización de una Comisión Nacional Tripartita
- * El aumento del presupuesto de la STSS para la mejora de la inspección del trabajo
- * El desarrollo de Instrumentos de apoyo a la gestión institucional, entre estas: leyes, reglamentos, protocolos, manuales de capacitación, documentos de diagnósticos entre otros
- * El diseño, consenso y aprobación de la Ley de Inspección del Trabajo (Nacional, 2017) y

su respectivo reglamento

- * La mejora de los procesos de planificación en relación al diseño de la Estrategia Nacional de Inspección del Trabajo (ENIT) (STSS, ENIT, 2018), el Plan Estratégico, los Planes Operativos Regionales y Locales. (STSS, Plan Estratégico, 2018-2022)
- * La capacitación del personal vinculado a la inspección (Ley de inspección y sus procedimientos, uso de herramientas tecnológicas entre otros) y el mundo del trabajo de los diferentes sectores participantes, mediante reuniones presenciales y por mecanismos electrónicos. (STSS, 2017-2018)
- * Divulgación de derechos y deberes en un marco colaborativo
- * Cambios de comportamiento que permitieron acelerar los procesos del PMA por parte de las empresas, el gobierno y los trabajadores

Perspectivas

La implementación del PMA promovió vislumbrar diferentes posibilidades que de otra manera no hubiese sido posible y que orientan las intervenciones a futuro, entre estas:

- ✓ Mejorar la gestión interna de la STSS en oportunidad de los avances llevados a cabo con el PMA y los procesos generados como producto de la emergencia provocada por la pandemia de la covid 19
- ✓ Diseñar una dinámica de gestión de los recursos humanos, coherente con los cambios llevados a cabo en la STSS, para lo que se debe aprovechar el apoyo en términos de tecnología, normativa, capacitación, procedimientos y operaciones para continuar en el proceso de mejora. Asimismo se deben revisar los procesos de contratación de personal al

interior de la STSS

- ✓ Fortalecer los mecanismos de transparencia en los procesos de contratación
- ✓ Como mecanismo de responsabilidad para la rendición de cuentas, debe utilizar la información, incluyendo los datos para el análisis y la toma de decisiones
- ✓ Coordinar y motivar al sector académico para llevar a cabo investigaciones en materia laboral, asimismo como aprovechar los espacios académicos para insertar información sobre derechos laborales, aspecto que pudiera producir un valor agregado para mundo del trabajo, los nuevos profesionales y la sociedad en general

Desafíos

- El principal desafío consiste en promover mecanismos de sostenibilidad a fin de mantener en funciones la Comisión Tripartita una vez que finalice el Proyecto Futuros Brillantes, esta iniciativa tiene la capacidad de dar seguimiento a los procesos emprendidos, asimismo como considerar la posibilidad de ampliar la agenda a otros temas de interés.
- Mejorar la gestión con respecto a las

operaciones en los diferentes niveles de la Secretaria para acelerar los cambios emanados de la Ley de Inspección del Trabajo y de las oportunidades obtenidas con la pandemia, por ejemplo, las reuniones y capacitaciones virtuales, es un aspecto que puede contribuir a mantener informado y actualizado al personal para la mejora de procesos, el seguimiento a la aplicación de nuevos instrumentos, nuevas decisiones, presentación de reportes etc, en virtud de la

escases de recursos para pago de viáticos o transporte.

→ Mantener las relaciones tripartitas en el nuevo contexto social post emergencias (covid 19 y huracán Eta y Iota (11/2020)

→ La armonización de las actividades y procedimientos que se realizan entre la Dirección General de la Inspección del Trabajo (DGIT) y la Procuraduría de la República (PGR).

→ Continuar motivando y fortalecimiento del dialogo social, liderado por la STSS como el principal mecanismo de comunicación para la solución de problemas en materia laboral y el planteamiento de nuevas oportunidades para la mejora continua de manera tripartita; asimismo como para evitar la presentación de quejas frente a organismos internacionales.

→ Fortalecer el rol del Consejo Económico y Social

→ Priorizar oportunidades de empleo como parte de la reconstrucción nacional, a fin de enfrentar el problema de pérdida de puestos de trabajo.

→ Reactivación de las empresas, como producto de los daños provocados por la pandemia y los huracanes Eta y Iota, mediante un seguimiento y acompañamiento con la finalidad de que se comprometan en el cumplimiento de sus responsabilidades, así como el respeto a las

leyes laborales.

→ Que el gobierno retome su responsabilidad actualizando las acciones y actividades realizadas en el marco del PMA, al igual que los avances en la Estrategia de la Inspección del Trabajo.

→ Los sectores están conscientes de la problemática de los últimos meses, sin embargo, se cuenta con las plataformas electrónicas, muy utilizadas para el desarrollo de reuniones, lo cual hubiese sido conveniente para informar sobre las medidas que implementarían con la emergencia, por ejemplo, en la zona norte, es necesario seguir con una acción de acompañamiento o de supervisión para continuar la implementación de la ENIT.

→ Contar con suficiente personal (de inspección) para afrontar la carga laboral que genera la Ley de Inspección, hasta dar la permanencia a cada uno de ellos,

→ Revisar los procedimientos de las actividades realizadas en las oficinas regionales, en varias oficinas los inspectores no manejan toda la temática y desconocen los procedimientos como en el caso de las Inspecciones de salud y seguridad ocupacional, de trabajo infantil, entre otros.

→ Cumplir tareas mandatarias en la Ley de Inspección entre estas el Registro de Patronos

Oportunidades

- ▶ Contar con la iniciativa de la comisión tripartita como organismo donde se analizan las situaciones y se toman las mejores decisiones de manera consensuada.
- ▶ Se considera muy positivo el apoyo de USA, al contribuir a impulsar procesos para la mejora de la gestión, en temas de mucha relevancia para el país y de manera conjunta
- ▶ El PMA ha contribuido a mejorar la transparencia, ofreció la oportunidad de analizar los diferentes temas de manera clara y contundente
- ▶ Muchos procesos se trabajaron de manera expedita, ya que miembros del CES también formaban parte de la comisión tripartita, lo que permitió agilizar los procesos por ejemplo la aprobación de la Ley de Inspección del trabajo y su reglamento
- ▶ Los procesos brindaron mayor seguridad a la clase trabajadora
- ▶ Desarrollo de nueva Estrategia General en materia de inspección del trabajo
- ▶ Revisión de la Política Nacional de Empleo.
- ▶ Fortalecimiento de la STSS, brindado servicios de calidad al usuario
- ▶ Empleo extensivo de la tecnología y plataformas de acceso virtual para los sectores y la población en general
- ▶ Según el sector privado ha sido importante la oportunidad de acercamiento tripartito (contando con la disponibilidad del sector empleador y trabajador), esto ha permitido compartir información relevante, como la cantidad de empresas que han cerrado por diversas situaciones, llevar a cabo la comparación y análisis de datos del sector, incluso conocer las estrategias que se están implementando para comunicárselas.
- ▶ Otra oportunidad con la que cuenta la STSS es la disponibilidad del apoyo de Visión Mundial/USDOL para fortalecer la institucionalidad, así como en la generación de documentos, manuales e informes que han sido elaborados y que pueden ser utilizados por otros actores como los trabajadores y las empresas.
- ▶ Contar con la Ley de Inspección del Trabajo

Debilidades:

Los diferentes sectores consideran que la temática del PMA, es de mucho interés, además reconocen que, con la implementación de este, se han alcanzado logros significativos, pero aún persisten debilidades que se mencionan a continuación:

- ⇒ Hacer esfuerzos para sistematizar y hacer el seguimiento de las reuniones de trabajo de la Comisión, para dar a conocer los avances y limitantes en los 4 pilares prioritarios (mejora de los marcos jurídicos, mejora en la planificación estratégica, aplicación de medidas para tratar las violaciones a los derechos laborales, mejora de la transparencia en los procesos llevados a cabo por la STSS)
 - ⇒ No se elaboran informes periódicos para compartirlos con los representantes de los sectores
 - ⇒ Insuficiente coordinación entre la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y la Procuraduría General de la República.
 - ⇒ El manejo del sistema electrónico de casos, sigue en demora
 - ⇒ No se retroalimenta la incorporación de observaciones al PMA de manera oportuna
- ⇒ La STSS debe aprovechar mejor la oportunidad para mantener espacios activos, convocar a reuniones, informar sobre los avances o las estrategias que se están implementando, en este caso particular de la emergencia por la pandemia y los huracanes Eta e Iota.
 - ⇒ Respetar los procedimientos en la aplicación de la ley de inspección

Logros

- ☞ La aprobación e implementación de la Ley de Inspección del trabajo, la Ley anterior databa desde 1954, la nueva Ley se ha constituido en un hito histórico, dadas las transformaciones que hoy y en adelante hacen más expeditos la aplicación de la ley y los procesos que de ella emanan, en función de relaciones más armoniosas entre las partes involucradas.
- ☞ La STSS incorporó 118 Inspectores certificados en temas como: libertad sindical, planeación estratégica, manejo de protocolos, erradicación de trabajo infantil entre otros
- ☞ Contar con una Comisión Tripartita funcional en donde se encuentran representados los tres sectores vinculados a la gestión del mundo del trabajo
- ☞ El fortalecimiento de la Planificación Estratégica al contar con una Estrategia Nacional de Inspección del Trabajo, con sus respectivos planes operativos a nivel Nacional y Regional
- ☞ El PMA logró articular la Cooperación Internacional para integrar una agenda mínima con sentido lógico en una misma ruta, lo que permitió optimizar recursos y donde participaron otros organismos de cooperación como Euro Labor, la OIT y USDOL entre otros
- ☞ Se logró un incremento significativo de presupuesto contando con el apoyo tripartito
- ☞ Se facilitó la creación de sistemas de información

Lecciones aprendidas

- ☞ La principal lección aprendida ha sido el haber trabajado el proceso del CAFTA como una oportunidad de cambio, lo que ha permitido alcanzar los logros obtenidos por medio de un dialogo social franco y respetuoso, tanto en la comisión tripartita de seguimiento del CAFTA, como por parte del CES.
- ☞ La generación de procesos e instrumentos encaminados a la gestión interna de las operaciones de la STSS.
- ☞ Los trabajadores antes de la reunión con la comisión tripartita, debieron reunirse previamente para resolver problemas internos de sus propias organizaciones y establecer consensos sobre sus asuntos previo a dichas reuniones
- ☞ El sector privado debió aportar soluciones a casos emblemáticos relacionados con las violaciones a los derechos laborales
- ☞ El Gobierno por su parte debe contratar el personal según su perfil profesional y valoración de competencias para optar a los cargos.
- ☞ Fortalecimiento del desarrollo de capacidades mediante la gestión de actividades de capacitación permanente por los medios electrónicos
- ☞ Según el sector obrero la presentación de las quejas en los ámbitos internacionales surte efecto al presentar las pruebas correctas y suficientes como respaldo, en dicho proceso se busca no solo la aplicación de una sanción, sino que este tipo de denuncias internacionales cambien la actitud del sector empleador.
- ☞ Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación al PMA para agilizar los procesos y evidenciar los resultados, ya que no basta contar con organizaciones interesadas; se necesita de un acompañamiento a las empresas para el cumplimiento y respeto de los mandatos establecidos en las leyes nacionales e internacionales, así como otros instrumentos que se han creado en el marco del PMA/CAFTA

Rol de los Actores Participantes

→ El rol del Gobierno en el marco del CAFTA, ha sido de asumir con responsabilidad la gestión de más de 100 acciones de respuesta al PMA, en particular en materia de fortalecimiento, modernización al marco normativo y funcional de la STSS.

→ El sector empleador ha contribuido a facilitar los procesos relacionados con las convocatorias, revisión de documentos en tiempo y forma, proveer información a los afiliados, hacer el seguimiento de procesos, incluyendo los relacionados con empresas que han sido señaladas por violación a los derechos laborales, a fin de que presenten las evidencias a cerca del cumplimiento de las leyes y en el caso de aquellas empresas que no han cumplido, se le notifica a la STSS a fin de que se aplique la sanción que correspondiente con base a ley.

→ El rol del sector trabajador (sindical) en el marco del CAFTA, se ha referido a la denuncia de situaciones adversas, relacionadas con los trabajadores en las empresas, con especial énfasis en los casos denominados emblemáticos, facilitando toda la información a nivel internacional, al no ser escuchados a nivel nacional; además de otras actividades vinculadas al PMA.

Conclusiones

- ⇒ El PMA/ DR CAFTA, ha permitido hacer una introspección en las organizaciones involucradas en particular y el sector laboral en general
- ⇒ Diseñar de manera participativa entre los sectores un plan de sostenibilidad que le dé continuidad y seguimiento a los procesos emprendidos por el PMA/DR CAFTA
- ⇒ La Comisión Nacional Tripartita ha sido muy importante en el proceso de toma de decisiones
- ⇒ Se observa limitada coordinación intersectorial vinculada al mundo del trabajo
- ⇒ Los sectores participantes (empresas, gobierno y trabajadores) observaron cambios positivos en el comportamiento que permitieron acelerar los procesos del PMA
- ⇒ No existe una dinámica de gestión de los recursos humanos en los procesos de reclutamiento, selección, contratación y capacitación de personal, coherente con los cambios llevados a cabo en la STSS
- ⇒ Persisten vacíos en el acceso a la capacitación por parte del personal vinculado a la inspección en los diferentes sectores participantes.
- ⇒ En algunas oportunidades los sectores no emprendieron su rol rector, para impulsar los procesos vinculados al PMA
- ⇒ No hubo un mecanismo de supervisión y seguimiento a las acciones del PMA/CAFTA, aspecto que hizo que algunos procesos demoraran
- ⇒ Los procesos de gestión interna de la STSS, presentan dificultades que impiden el avance en el desarrollo de las actividades, incluyendo el PMA
- ⇒ Aun no funcionan los procesos de rendición de cuentas en el cumplimiento de responsabilidades en la STSS
- ⇒ La eliminación del trabajo infantil sigue siendo un reto, dadas las condiciones relacionadas por la pandemia y los fenómenos naturales que han diezmando el país y donde se ha incrementado el número de familias en situación de pobreza.
- ⇒ Existen limitadas investigaciones en asuntos laborales

Recomendaciones.

- ⇒ Llevar a cabo un análisis de situación, posterior al PMA/CAFTA, a la emergencia de la covid 19 y a los fenómenos naturales que afectaron el país en el presente año; con el propósito de continuar impulsando los cambios al interior de los sectores involucrados en particular y el sector laboral en general
- ⇒ Diseñar un plan de sostenibilidad que le dé continuidad y seguimiento a los procesos emprendidos por el PMA/CAFTA y con base en el análisis de situación
- ⇒ Continuar el funcionamiento de la Comisión Nacional Tripartita como mecanismo apropiado para mantener el dialogo y el proceso de toma de decisiones en el contexto del seguimiento del PMA
- ⇒ Fortalecer la coordinación intersectorial vinculada al mundo del trabajo
- ⇒ Estimular y aprovecha el comportamiento positivo de los sectores (empresas, gobierno y trabajadores) para continuar y fortalecer la gestión de los procesos generados por el PMA
- ⇒ Diseñar un plan para la gestión de los recursos humanos en los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación del personal de la STSS y especialmente aquel vinculado a la inspección en los diferentes sectores participantes.
- ⇒ Fortalecer la aplicación del rol de rectoría en los sectores, con el propósito de impulsar los procesos vinculados al PMA, avanzar con la transformación y vigilancia del cumplimiento de las leyes
- ⇒ La STSS debe emprender una reingeniería de los procesos de gestión internos, a fin de aprovechar de la mejor manera las reformas emanadas del PMA y la emergencia de la Covid 19
- ⇒ Fortalecer los procesos de rendición de cuentas en el cumplimiento de responsabilidades
- ⇒ Continuar fortaleciendo los esfuerzos para la erradicación del trabajo infantil en el marco del seguimiento
- ⇒ Gestionar investigaciones en asuntos laborales en coordinación con el sector académico

Bibliografía

Agricultura, S. d. (SF). [Cafta%20Honduras/tratado%20de%20libre%20comercio.pdf](#).
Tegucigalpa Honduras: [Cafta%20Honduras/tratado%20de%20libre%20comercio.pdf](#).

<https://www.google.com/search?q=cafta+honduras&oq=cafta+&aqs=chrome.2.69i57j0l7.6475j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>. (2007). ¿Qué es el Tratado de Libre Comercio?
Nd: <https://www.google.com/search?q>.

Nacional, S.-C. (2017). Ley de Inspección. Tegucigalpa. Honduras: La Gaceta.

STSS. (2017- 2018). Programas de Capacitación para Inspectores de Trabajo. Tegucigalpa.

STSS. (2018). ENIT. Tegucigalpa.

STSS. (2018-2022). Plan Estrategico . Tegucigalpa. Honduras.

Unidos, S.-D. d. (2015). Avances sobre el PMA. Tegucigalpa. Honduras: Sitio Web STS-
Honduras.

