



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**

- RESUMEN -

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**

- RESUMEN -

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

Gestión de Plan de Monitoreo y Acción, del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de América (DR CAFTA).

Experiencia Tripartita: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Centrales Obreras y Consejo Hondureño de la Empresa Privada. Año 2020

¿Qué es el TLC-DRCAFTA?

El TLC (o DR-CAFTA por sus siglas en inglés; Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement) se define como; Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de América (EEUU). Este tratado ofrece la creación de una zona de libre comercio entre los países firmantes y otorga beneficios para el 80% de productos Centroamericanos adscritos a la Iniciativa de la Cuenca del Caribe.

Su proceso de negociación se inició en el 2003 involucrando a todos los países, menos a República Dominicana. Fue adoptado por los países en el 2004 y entró en vigor en el 2006, con distintas fechas para cada país. En Honduras, fue ratificado 3 de marzo de 2005; este se convirtió en Honduras en un espacio político para el dialogo, la negociación y la toma de decisiones consensuadas.

Objetivos del DR CAFTA

Objetivo General

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.

Objetivos Específicos

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

En el año 2012, un total de 23 organizaciones de trabajadores/as presentaron una queja a la oficina de Comercio de los EEUU de América, 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. Después de que el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos realizó una investigación, enseguida 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.

¿Como surge y que es el PMA?

Como parte de la gestión del DR CAFTA, se diseñó e implementó un Plan de Monitoreo y Acción (PMA) entre el Gobierno de Honduras y los EEUU (en marzo de 2015).

El PMA Se elaboró con representantes del COHEP, las organizaciones de trabajadores/as hondureños/as, funcionarios/as de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y representantes del sector Gobierno, dicho documento fue firmado por el Secretario de Trabajo de los EE. UU de America. Thomas E. Pérez y el Ministro de Trabajo hondureño Sr. Carlos Madero en diciembre del 2015, dicho plan fue evaluado después de 12 meses y los compromisos alcanzados fueron un:

- Aumento de financiamiento para la Inspectoría de la STSS en L. 35.000.000 millones (US\$ 1,6 millones).
- Aumento a las multas por violaciones de la ley laboral.

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/as 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 consensuada por el CES; aprobado por el Congreso Nacional y publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 15 de marzo del 2017, mediante Decreto 178-16.

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

Por otra parte, la STSS con el apoyo de la OIT y el Proyecto Futuros Brillantes, diseño, 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 de los/as inspectores/as, con el apoyo del personal del Servicio Federal de Mediación y Conciliación de los EEUU, dicha capacitación versó sobre competencias de mediación y estuvo dirigida a 31 inspectores/as, conciliadores/as, y supervisores/as de la STSS (2015).

Asimismo, la División de Salarios y Horas de Trabajo de USDOL asesoró 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 asesoría 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, entre otros

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

Los sectores involucrados en el PMA asumieron 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/DR CAFTA, conjuntamente con las organizaciones de trabajadores/as, el COHEP y el gobierno, bajo la coordinación de la STSS como ente rector en materia laboral, entre otros.

Además, se han derivado lecciones aprendidas, como el haber considerado el PMA como un elemento cuya dinámica y práctica dialógica, se encaminó 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.

Gestiones de la Comisión Tripartita. Avances en materia Laboral

- Diseño y consenso del anteproyecto de Ley de Inspección (marzo del 2016), el cual fue aprobado por el Congreso Nacional de Honduras y posteriormente publicado por el Diario Oficial La Gaceta el 15 de marzo del 2017, Decreto 178-16.
- La Ley de inspección incluye siete artículos que mejoran el marco actual del Código de Trabajo, con el fin de proveer acceso a los sitios de trabajo a los/as inspectores/as de la STSS, asimismo el aumento de la multa por negar el acceso a las empresas; dicha multa va de L

5.000 a L 250.000; eliminando el requerimiento de obtener una orden judicial antes de llamar a la policía como asistencia para acceder al sitio de trabajo.

- Se estableció un acuerdo ministerial para garantizar el fuero sindical y la protección del Estado, destacando un procedimiento administrativo para ponerlo en vigor con la protección del estado, este fue aprobado en junio del 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.

- 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 trabajo de La Ceiba, Choluteca, Danlí, Intibucá, El Progreso y San Pedro Sula.

- Se mejoró la capacidad de planificación estratégica y asignación de recursos, el Congreso Nacional aprobó un aumento de presupuesto para las STSS de L 35.000.000 en diciembre del 2015, del cual la STSS tuvo acceso a partir de enero del 2016.

- 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.

- 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 sobre su modelo de supervisión del trabajo para las oficinas regionales. Además, la Oficina del Inspector General del USDOL dio asesoría a la STSS acerca de su modelo de supervisión interna de los asuntos laborales.

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

- La institucionalización del dialogo a raves de la Comisión Nacional Tripartita.

- Mejoras sustantivas en la inspección del trabajo.

- 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/as trabajadores/as.
- Revisión de la Política Nacional de Empleo.

Perspectivas

- 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.
- Continuar fortaleciendo los mecanismos de transparencia en los procesos de contratación, como mecanismo de responsabilidad para la rendición de cuentas, debe utilizar la información disponible para el análisis y la toma de decisiones.
- Coordinar y motivar al sector académico para llevar a cabo investigaciones u otras acciones en materia laboral.

Desafíos

- Promover mecanismos de sostenibilidad a fin de mantener en funciones la Comisión Tripartita una vez que finalice el Proyecto Futuros Brillantes.
- Mantener las relaciones tripartitas en el nuevo contexto social post emergencias (la COVID 19 y huracán Eta e 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.
- Fortalecer el rol del Consejo Económico y Social.
- Priorizar oportunidades de empleo como parte de la reconstrucción nacional.

- Contar con suficiente personal (de inspectoría) para afrontar la carga laboral que genera la Ley de Inspección.

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.
- El PMA ha contribuido a mejorar la transparencia.
- Los procesos brindaron mayor seguridad a la clase trabajadora.
- Desarrollo de nueva Estrategia General en materia de inspección del trabajo: La Estrategia Nacional de Inspección
- Contar con la Ley de Inspección del Trabajo.

Debilidades

- Hacer esfuerzos para sistematizar y hacer el seguimiento de las reuniones de trabajo de la Comisión Tripartita, para dar a conocer los avances y limitantes en los 4 pilares prioritarios.
- No se elaboran informes periódicos para compartirlos con representantes de los sectores.
- Insuficiente coordinación entre la STSS 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.
- Respetar los procedimientos en la aplicación de la ley de inspección.

Lecciones aprendidas

- Haber trabajado el proceso del CAFTA como una oportunidad de cambio.
- La generación de procesos e instrumentos encaminados a la gestión interna de las operaciones de la STSS.
- El sector privado debió aportar soluciones a casos emblemáticos relacionados con las violaciones a los derechos laborales.
- El Gobierno 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.

Algunos de los Roles 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 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/as en las empresas, facilitando toda la información a nivel internacional, al no ser escuchados a nivel nacional; además de otras actividades vinculadas al PMA.

Como conclusiones, una de las más relevantes evidenció el cambio de comportamiento de los sectores, los cuales mostraron una actitud positiva hacia el apoyo brindado por el PMA, 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 faciliten el abordaje de las mismas.

Entre las recomendaciones se señala la necesidad de hacer un análisis de situación posterior al PMA/DR CAFTA, a la emergencia de la COVID 19 y a los fenómenos naturales que afectaron el país, este debe ser de carácter participativo, que permita diseñar un plan de sostenibilidad de las acciones emprendidas y que dinamice los desafíos y oportunidades para el sector laboral.

Es importante reconocer que el PMA se llevó a cabo con la cooperación de US DOL a través del Proyecto Futuros Brillantes, bajo la coordinación Visión Mundial, la colaboración de la Unión Europea y la OIT. Esta experiencia ha sido considerada muy importante para impulsar mejoras consensuadas en la inspección del trabajo y en general para el sector laboral, motivo por el cual se agradece el apoyo brindado.

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 Estratégico. Tegucigalpa. Honduras.

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

