



SECRETARÍA DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

Proyecto
**Futuros
Brillantes**

World Vision

RESPUESTA DE LA STSS FRENTE A LA EMERGENCIA DE LA COVID 19

Sistematización de la experiencia, emergencia COVID 19



Con apoyo del Proyecto Futuros Brillantes. WV-USDOL

AÑO 2020

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Tegucigalpa Honduras

RESPUESTA DE LA STSS FRENTE A LA EMERGENCIA DE LA COVID 19

Sistematización de la experiencia, emergencia COVID 19

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	Acrónimos y Abreviaturas
3	Resumen Ejecutivo
7	I.Introducción
8	II.Objetivos
9	III.Contexto en el que se desarrolla la experiencia
17	IV.Metodología para la recopilación de información
18	V.Desarrollo de la experiencia
19	5.1. Principales acciones llevadas a cabo por la STSS respecto a la pandemia de la COVID 19
22	5.2. Principales problemas que ha enfrentado la STSS en el contexto de la respuesta a la pandemia.
24	5.3. La adaptación al Teletrabajo por parte de la STSS
25	5.4. Generación de información y capacitación virtual a empleadores y Trabajadores
27	5.5. Mecanismo de difusión de información sobre buenas prácticas, alertas y recomendaciones en la temática
30	5.6. Perspectivas de la STSS a mediano y largo plazo
31	5.7. Desafíos que enfrenta la STSS en el abordaje de la pandemia
32	5.8. Oportunidades en el contexto de la pandemia
33	5.9. Actores participantes en la experiencia, frente al proceso de reapertura económica
34	5.10. Actitud de las empresas frente a las recomendaciones de la STSS
35	5.11. Rol de los participantes frente al proceso de reapertura económica inteligente
35	5.12.Beneficios obtenidos por la población trabajadora durante la Pandemia
36	5.13.Lecciones aprendidas
38	VI.Conclusiones
40	VII.Recomendaciones
43	VIII.Bibliografía

Acrónimos y Abreviaturas

AHM	Asociación Hondureña De Maquiladores
ARSA	Agencia de Regulación Sanitaria
Banprovi	Banco de Producción y Vivienda
CANATUR	Camara Nacional de Turismo
Conatel	Comisión Nacional de Telecomunicaciones
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
MIPYME	Micro, Pequeña y Mediana Empresa
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OPS	Organización Panamericana de la Salud
RAP	Régimen de Aportaciones Privadas
RISS	Red Integral de Servicios de Salud
Prosolidar	Promoción Solidaria
SESAL	Secretaria de Salud
SINAGER	Sistema Nacional de Gestión de Riesgos
SEFIN	Secretaria de Finanzas
STSS	Secretaria de Trabajo y Seguridad Social
DIDAPOL	Dirección de Asuntos Policiales
TI	Tecnologías de la Información
USDOL	Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (en ingles)
WV	Vision Mundial

Resumen Ejecutivo

La crisis provocada por la COVID 19, ha ocasionado efectos devastadores en la población a nivel mundial, con el fallecimiento de 1.522.030 personas (en 191 países)¹ y ocasionando diferentes secuelas a causa de la infección, en las personas que lograron superar la enfermedad, además produjo enormes pérdidas en la economía mundial, con graves efectos en aquellos países con economías debilitadas desde antes de la crisis.

Por otra parte, el cierre de las economías por largos períodos, con el consecuente deterioro del empleo, ha contribuido a debilitar las condiciones de vida de grandes grupos de población, especialmente en el mundo en desarrollo, lo que redundó en el acrecentamiento de los niveles de pobreza y desigualdad.

En Honduras el cierre temporal de aproximadamente 952 empresas ocasionó una pérdida de 127,042 puestos de trabajo², motivo por el cual el Gobierno ha dictado medidas para paliar la situación de la falta de empleo, asimismo como la dotación de víveres para la población durante el curso de la pandemia.

Con la aparición de la pandemia, la STSS rompió con el esquema tradicional de trabajo y soslayó una serie de dificultades al inicio de la misma, al contar con una cultura de trabajo presencial, modalidad que no era posible llevar a cabo por las características de la transmisión de la enfermedad; con tal motivo se observaron dificultades en gran parte del personal, para adaptarse a la nueva peculiaridad de trabajo virtual; frente a las exigencias planteadas por la pandemia, en virtud de la rutina en que se habían acomodado las diferentes instituciones estatales; sumado a todo lo anterior hubo dificultades técnicas con el internet, fallas con la energía eléctrica, insuficiencia de equipo de protección para el personal técnico de la STSS, falta de insumos, equipo y materiales para realizar las inspecciones.

A pesar de las dificultades la STSS se integró a la atención durante la pandemia, con la actuación de personal a nivel superior y trabajadores/as de mandos intermedios seleccionados, sin embargo, con el progreso y duración de la emergencia, se vio en la necesidad de separar el personal en dos grupos: personal que por su condición de salud y por su edad son vulnerables a la COVID 19 y personal con menor condición de vulnerabilidad, con el propósito de distribuir de la mejor manera el personal según su desempeño, para dar continuidad a los procesos de trabajo y para facilitar la

¹ Universidad de John Hopkins. Mapa Interactivo en tiempo real.
² Diario El Heraldo 16 de enero del 2020. Honduras



sostenibilidad de los mismos.

La emergencia, a pesar de su magnitud y trascendencia, ofreció una valiosa oportunidad para renovar y emprender cambios sustantivos, que permitieron dar respuesta a las necesidades de la población trabajadora, ya que, con la pérdida de empleos, se hizo necesario fortalecer las capacidades de la población trabajadora para facilitar su incorporación a los nuevos retos y a la vez aprovechar la oportunidad para mejorar la calidad en el desempeño en cada puesto de trabajo.

El abordaje durante la pandemia contribuyó a que el personal de inspectoría adquiriese conciencia sobre la aplicación de las medidas de bioseguridad, incluyendo los hospitales y centros de salud; asimismo sobre cómo llevar a cabo el seguimiento para asegurar el uso correcto de las mismas. La población trabajadora se benefició de las medidas tomadas por el Gobierno para paliar la pérdida o suspensión de empleos, mediante la implementación de la Ley de Auxilio al Sector Productivo, ante los efectos de la Pandemia provocada por la COVID-19³, aunque muchos beneficios no han podido llegar a toda la población trabajadora, dada las dificultades emanadas de la pandemia y de la misma cultura institucional, de manera que se crearon Leyes para fortalecer el sector trabajo, en las empresas y a la población, con beneficios para enfrentar el desempleo por el cierre de empresas, la suspensión temporal de trabajadores/as, los/as trabajadores/as despedidos/as a consecuencia de la pandemia y el apoyo a la población con raciones de alimentos.

Las intervenciones durante la crisis contribuyeron a un cambio en las formas de pensar en la clase trabajadora, respecto a la salud y seguridad en el trabajo, aspecto que debe aprovecharse para continuar en su profundización durante la pandemia y la post pandemia.

La capacitación contribuye a fortalecer las capacidades del personal de inspectoría, de modo que pueda responder a las nuevas necesidades relacionadas con la salud y seguridad laboral (anteriormente este personal estaba dedicado en la mayoría de los casos a la gestión de indemnizaciones), en parte porque la STSS no contaba con un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación y de igual manera no cuenta con un programa de capacitación que responda a las necesidades de aprendizaje del personal laborante; es preciso reflexionar sobre los esfuerzos realizados durante la pandemia, para considerar que es posible llevar a cabo un programa de desarrollo de recursos humanos de inicio al interior de la STSS y seguidamente con las

³ Diario Oficial La Gaceta: Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores, ante los efectos los efectos provocados por la COVID 19, publicado el 3 de abril mediante el Decreto Legislativo 2030

constituyentes, de manera que contribuya a dinamizar el sector, desde la perspectiva del desarrollo humano sostenible.

El incremento del personal encargado de la prevención, relacionada con la salud y seguridad en el trabajo, ha contribuido a mejorar la calidad de atención en las empresas públicas y privadas, de igual manera al uso del equipo de protección personal en los lugares de trabajo.

La coordinación con diferentes sectores mostró la posibilidad de potenciar recursos para el abordaje de objetivos comunes, mediante acciones multidisciplinarias, aspecto que permitió vislumbrar diferentes mecanismos de abordaje de las estrategias y metodologías de trabajo, para promover el aprendizaje y la aplicación de las medidas de bioseguridad; asimismo la importancia del uso del medio virtual para la comunicación, frente a la imposibilidad de llevar a cabo reuniones presenciales.

Durante el desarrollo de la experiencia se logró incorporar la ética y la discreción como principios en los equipos de trabajo, con el propósito de no afectar los intereses de las partes involucradas, esta misma filosofía fue adquirida por los diferentes equipos que realizaban trabajos en las demás ciudades del país.

En los procesos de trabajo se requirió de directrices que, de existir una Política de Salud y Seguridad Laboral, moderna y multisectorial hubiese sido más expedito el abordaje durante la emergencia. Por otra parte, la Política permitirá en el futuro, avanzar sobre marcos conceptuales que amplíen el pensar y actuar de los equipos multisectoriales, sectoriales e institucionales, de manera que se construya una cultura colectiva sobre la salud y la seguridad ocupacional en el mundo del trabajo en el país

La coordinación intersectorial y con ella la participación en las diferentes mesas de trabajo, ha sido un factor positivo en el proceso de atención a la emergencia, aspecto que es necesario continuar y fortalecer en la post pandemia, por las oportunidades de aplicar diferentes formas de pensamiento creativo, de optimizar recursos y de mejora continua de las prácticas; este aspecto se demostró en el diseño de protocolos de bioseguridad u otros instrumentos de trabajo para el campo laboral, a fin de lograr que las empresas apliquen de manera correcta todas las medidas de bioseguridad.

Es importante mencionar la coordinación de acciones entre instituciones afines para el abordaje de las empresas, en materia de bioseguridad, derechos laborales u otros, por ejemplo, el IHSS, la SESAL, Descentralización y Derechos Humanos, La Policía, Euro Empleo, Visión Mundial, USDOL, entre otras organizaciones e instituciones nacionales e internacionales, con el fin de evitar la multiplicidad de reuniones y visitas a las empresas que contribuyen a sobrecargar las actividades en los lugares de trabajo.

Por otra parte, el país cuenta con La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, institución con muchas posibilidades para fortalecer el mundo del trabajo, sin embargo, necesita de una reingeniería para que pueda funcionar al servicio de las necesidades e intereses del sector laboral en el país, se espera que pueda convertirse en el ente formador para el mundo del trabajo, se trata del Instituto de Formación Profesional (INFOP), mismo que ya cuenta con una serie de recursos que pueden potenciarse o quizá incrementarse para el logro de los objetivos esperados.

Durante el abordaje de la emergencia se observó que el sector privado se adapta con mayor rapidez a los cambios, aspecto que hay que revisar y poner en práctica en el sector público.

Se reconoce que la experiencia planteada, ha sido posible por el trabajo llevado a cabo por el Cohep, las Organizaciones Obreras y el Gobierno, en coordinación con diferentes instituciones y contando con el apoyo de Agencias de Cooperación Internacional



I. Introducción

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), es el organismo rector del sector laboral en el país, por lo tanto, durante la pandemia de la COVID 19, tomó el liderazgo en la gestión de las medidas a tomar para salvaguardar la salud y la vida de la población trabajadora, con el apoyo del Sinager, el Cohep, la Policía, la Secretaria de Salud y demás instituciones afines.

La STSS a pesar de no contar con experiencia en el tema de teletrabajo, organizó comisiones integradas por personal nacional y personal con experticia en salud y seguridad en el trabajo, para llevar a cabo el abordaje de las estrategias durante la pandemia; asimismo hizo uso de los recursos disponibles en la institución y movilizó otros recursos con los cooperantes, para la actuación inmediata frente a la pandemia.

El presente trabajo pretende hacer una sinopsis de los procesos generados por la STSS, para hacer frente a la pandemia de la COVID 19, con el propósito de documentar y compartir la experiencia con otras organizaciones e instituciones a nivel nacional e internacional. Para llevar a cabo la gama de interacciones y procesos, se contó con el apoyo de organismos de cooperación, como el Departamento de Trabajo de Los Estados Unidos (USDOL) a través del Proyecto Futuros Brillantes, liderado por World Vision, la Unión Europea a través del Proyecto Euro Empleo y la

Organización Internacional del Trabajo (OIT); además de diferentes instituciones nacionales como el Sistema Nacional de Riesgos (Sinager), la Agencia de Regulación Sanitaria (ARSA), el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (Cohep), las Centrales de Trabajadores/as, entre otros.

Uno de los procesos generados fueron la organización de equipos de trabajo, el diseño de manuales y otros materiales de capacitación para llevarlas a cabo mediante la plataforma electrónica de manera individual o colectiva, para lo cual se realizaron diferentes actividades como reuniones, foros, lectura independiente (dada la imposibilidad de actividades presenciales); la coordinación con diferentes empresas a través del Cohep, el diseño, validación, capacitación del personal e implementación de protocolos de bioseguridad en total 63 empresas, (hasta el momento en que se recopiló la información: agosto del 2020), la realización de auditorías de verificación, aspectos que facilitaron por una parte la apertura gradual y progresiva de la economía y por otra parte la prevención de la transmisión de la COVID 19

Para llevar a cabo lo antes planteado la STSS, realizó cambios sustantivos que rompieron con la cultura organizacional y los esquemas tradicionales de trabajo, lo cual fue posible dado el interés y creatividad aplicada por todos los participantes en el proceso.

Uno de los problemas enfrentados fue la insuficiencia de recursos disponibles por lo que fue necesario la reprogramación de los mismos a nivel institucional, la movilización de recursos externos y la búsqueda de otros recursos a través de fondos nacionales con el apoyo del Gobierno central.

El documento contiene un resumen ejecutivo, introducción, objetivos, metodología, contexto, desarrollo de la experiencia donde se rescatan las principales acciones realizadas, los principales problemas que ha enfrentado la STSS, las perspectivas, los desafíos, las oportunidades, los actores principales, la

actitud de las empresas frente a las recomendaciones de la STSS, el rol de los participantes frente al proceso de la apertura económica y las lecciones aprendidas durante el desarrollo de la experiencia

Finalmente, la STSS, ha llevado a cabo una práctica creativa, generadora de nuevas oportunidades que, re-editadas de manera prospectiva y participativa, podría sentar las bases para continuar la reforma institucional y consecuentemente de las demás constituyentes (Cohepy Centrales Obreras).

II. Objetivos

2.1. Caracterizar la respuesta de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) frente a la Pandemia del Coronavirus, rescatando las buenas prácticas.

2.2. Determinar las acciones para la defensa de los derechos de la población trabajadora frente a la pandemia.

2.3. Plantear perspectivas y recomendaciones que orienten la generación de procesos innovadores



III. Contexto en el que se desarrolla la experiencia

La molécula denominada COVID 19, ha provocado una crisis mundial, con efectos devastadores como el fallecimiento de 1.522.030⁴ millones de personas en el mundo y ocasionado secuelas en una proporción de personas que lograron superar la pandemia; asimismo ésta causó enormes pérdidas en la economía mundial, con graves efectos en aquellos países con economías debilitadas desde antes de la crisis; por otra parte el cierre de las economías por largos períodos, con el consecuente deterioro del empleo, ha contribuido a debilitar las condiciones de vida, especialmente en el mundo en desarrollo, lo que redundará en el acrecentamiento de los niveles de pobreza y desigualdad.

A nivel mundial, la OIT estima un aumento sustancial del desempleo y el sub empleo, de manera preliminar señala que el desempleo a nivel mundial oscila entre 5.3 millones en el caso más favorable y 24.7 millones de personas en el caso menos favorable, para un

valor de 188 millones de personas desempleadas para el 2019.⁵

Las repercusiones en el plano laboral conllevan grandes pérdidas de ingresos para los trabajadores. Se prevé que las pérdidas globales de ingresos por el trabajo oscilen entre 860 y 3.440 millones de dólares de Estados Unidos (USD), lo que redundará en una disminución del consumo de bienes y servicios, también repercutirá de manera negativa en la recuperación económica. Sumado a lo anterior, según la OIT el modelo de desarrollo actual es ineficiente en relación al empleo productivo y el trabajo decente, dicho modelo ha fracasado en crear suficientes oportunidades de trabajo y ha generado una inestabilidad sistémica inducida por el sector financiero, que tiene un coste muy alto para las empresas y los/as trabajadores/as en la economía real. Existen

⁴ Universidad de John Hopkins, Salud con Lupa, mapa interactivo en tiempo real. <https://saludconlupa.com/noticias/mapa-interactivo-la-epidemia-de-coronavirus-en-tiempo-real/2020>

⁵ OIT. Impulsar la Justicia Social, Promover el Empleo Decente. 2020: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739398/lang-es

además importantes costes sociales asociados..., que van más allá de aquellos relacionados con la destrucción de empleos y la pérdida de ingresos a causa del uso excesivo de los recursos naturales..., de continuar el escenario actual, los modelos de producción y consumo..., agravará problemas como la pobreza y las desigualdades, así como la malnutrición y la inseguridad alimentaria.

En el caso de Honduras se sobre agrega a las consecuencias de la pandemia de la COVID 19, los efectos de los desastres provocados por el huracán Eta e Iota, como aspectos que incrementan el desempleo, el subempleo y a la profundización de la pobreza, la malnutrición y otras consecuencias sociales en el país, situación que afectará con mayor énfasis a los grupos vulnerables especialmente, aquellos que han perdido familiares y que con su trabajo contribuían con ingresos u otros que han perdido el empleo o que ya no tenían la oportunidad de trabajar desde antes. Con el inicio de la pandemia se observó el cierre temporal de aproximadamente 952 empresas, lo que ocasionó una pérdida de 127,042 puestos de trabajo. (Aumento de empresas cerradas de manera temporal, 2020, enero 16).

En el contexto del abordaje de la pandemia y a partir de la gestión realizada por la STSS, misma que asumió desde el inicio un papel de mucha relevancia con la implementación de

planes nacionales de emergencia, la participación en los grupos de trabajo multisectoriales y de manera particular, la gestión de procesos relacionados con el mundo del trabajo; a partir de estos procesos se consideró importante la sistematización de la experiencia, respecto a la implementación de estrategias llevadas a cabo en el abordaje de la COVID 19, de manera que las buenas prácticas sean sistematizadas.

Con base en el análisis de la situación de la COVID 19 a nivel mundial, regional y local, precisa analizar de manera general la situación en que discurre la pandemia y la respuesta que gestiona el país, con este propósito se consideró importante mencionar que la COVID 19 es una molécula proveniente de la mutación de un virus corona, posee un alto nivel de infectividad en las personas, provocando diferentes síntomas, (dependiendo de los factores de riesgo individuales), en este contexto la comunidad científica se ha visto en la necesidad de conglomerar los síntomas en aproximadamente seis grupos diferentes, motivo por el cual se requiere de la individualización de los tratamientos y no solamente la simple masificación.

El primer brote de la COVID 19 surgió en China, lo que dio lugar a una epidemia, en la prefectura de Hubei, específicamente en el poblado de Wuhan, durante el mes de

diciembre de 2019. (OMS, 2019). Posteriormente a medida que la epidemia se diseminaba en China y el inicio de brotes en otros países, la COVID 19 fue declarada como pandemia mundial por la Organización Mundial de la Salud, el 11 de marzo de 2020, actualmente (03-12 del 2020), la COVID 19 se ha diseminado por el mundo entero, originando una pandemia que ha afectado fuertemente a la población, según datos de la Universidad de John Hopkins⁶ el virus ha ocasionado más de 65,127.355 millones de infectados y 1.522.030 mil muertes en todo el mundo. En Europa los países más afectados son Rusia, Francia e Italia, y específicamente en América del Norte el mayor número de casos ha ocurrido en los Estados Unidos con 14, 122,913 casos y 276,148 muertes; de igual manera en América Latina el país más afectado es Brasil con 6,487,084 casos y 175,270 muertos, seguido de México con 1,133.613 casos y 107,565 muertes; Perú con 976 casos y 36,076 muertos, Chile con 555,406 casos y 15,519 muertos, Ecuador con 195,884 casos y 13,612 muertos (Lupa, 2020).
Casos y muertes por la COVID 19 en Centroamérica

País	No de casos	No de muertes
Guatemala	124,053	4,209
Honduras	109,144	2,930
Costa Rica	142,505	1,755
El Salvador	39,130	1,143
Nicaragua	5,833	161
Panamá	169,339	3,144
Total	590.004	13,342

Fuente: Universidad de John Hopkins, Salud con Lupa. Mapa Interactivo del 3 de noviembre de 2020

En los países Centroamericanos ocurrieron 590.004 casos de infección por la COVID 19 y 13,342 muertes, aspectos que han impactado en muchas familias de la región y que contribuyen a una serie de problemas como niñez huérfana, pérdida de personas que trabajaban para el sustento de sus familias, pérdida de trabajadores/as calificados/as, cierre de empresas entre otros, como el incremento de personas en pobreza, el desempleo o subempleo, niñez en situación de calle, etc.



El mayor número de casos por la COVID 19 ocurrió en Panamá con 169,339, seguido de Costa Rica con 142,505, luego de Guatemala con 124,053, en cuarto lugar, se ubica Honduras con 109,144 casos; los países con menos casos en orden de importancia son Nicaragua (5,833) y El Salvador (39,130)

En Honduras se presentó el primer caso de COVID 19 el 4 de marzo de 2020, en el Instituto Cardiopulmonar (hospital público) de la Ciudad de Tegucigalpa, a partir de este suceso, el 13 de marzo del 2020, el país decretó Estado de Emergencia Nacional (Honduras, 2020), aspecto que permitió tomar las previsiones para el abordaje de la pandemia, observando dificultades para obtener los insumos en el mercado internacional, por la demanda mundial de los productos y equipos relacionados con la pandemia.

Para hacer frente a la pandemia, el país Decretó Estado de Emergencia Sanitaria, en todo el territorio Nacional, con el propósito de continuar y fortalecer las acciones de prevención y control para garantizar la atención a las personas que están padeciendo de dengue; asimismo fortalecer las acciones de vigilancia, prevención, control y garantizar la atención a las personas ante la probable ocurrencia de la infección por coronavirus

(Declaratoria de Estado de Emergencia Nacional, 2020)

Con el firme propósito de dar una respuesta adecuada a la pandemia de la COVID 19, la STSS se integró al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos (Sinager) con la intención de asumir las responsabilidades en la regulación y aplicación de la normativa laboral, para la protección de la población trabajadora, generando acciones, procesos e instrumentos legales que permitieran mantener el respeto a los derechos laborales, para lo cual establecieron mecanismos para integrarse a los tomadores/as de decisiones especialmente a la Sesal, el Sinager, en coordinación con las diferentes instancias vinculadas al Gobierno, a la Empresa Privada y otros sectores del desarrollo nacional.

Con el fin de contribuir a salvar vidas humanas y a apoyar el empleo, el Gobierno de la Republica decretó la Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores ante los efectos de la Pandemia provocada por la COVID-19 (Congreso, 2020), se otorgó una prórroga tributaria a pequeños y medianos contribuyentes y a las personas naturales y profesionales independientes, en referencia al período fiscal 2019. En este contexto se otorgó un descuento en el Impuesto Sobre la Renta, se ampliaron los plazos para la

presentación de las declaraciones y para el pago del impuesto sobre las ventas, como incentivo a la economía.

Para el mantenimiento del empleo en las empresas se estableció la deducción especial adicional de renta bruta a las empresas que conserven a todos/as sus empleados/as desde la declaración de estado de emergencia, surgido por la COVID-19 hasta diciembre del año 2020. Con respecto a la continuidad de las actividades en las empresas en el contexto de la crisis, se apoyó el emprendimiento, de manera que los servicios requeridos por el Gobierno y las Alcaldías puedan ser contratados directamente a las personas naturales, las MIPYMES y sector social de la economía (Ley de Aceleración Económica y Protección Social, Frente a los efectos del Coronavirus COVID 19, 2020).⁷

Se fortaleció la estrategia para potenciar fondos para enfrentar la pandemia, para lo cual se autorizó a la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN) para que realice la contratación directa de préstamos (internos o externos), durante los ejercicios fiscales 2020 y 2021, además de la redistribución o reasignación de recursos externos disponibles, colocación de títulos de deuda en el mercado nacional o internacional y la identificación de otras operaciones de

crédito público. Para la mitigación del impacto económico y financiero por la emergencia de la COVID-19, La Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS) emitió una resolución⁸ sobre medidas, que comprende el otorgamiento de períodos de gracia a los deudores que sean afectados por la reducción de flujos en efectivo, la suspensión de la aplicación de cargos a deudores por concepto de comisiones, interés moratorio y administrativos (Resolución GES No.175/21-03-2020). Estas medidas han sido positivas para paliar los efectos de la pandemia en la economía y en lo sucesivo de los huracanes Eta e Iota

Para apoyar a la población durante el confinamiento el Gobierno de la República creó la Operación "Honduras Solidaria" para abastecer con raciones de alimentos de la canasta básica al menos a ochocientas mil (800,000) familias afectadas por la crisis de la COVID-19, cuyo propósito es favorecer la oportunidad de que las personas se queden en casa, asimismo como contribuir con la economía familiar y la satisfacción de necesidades básicas.

La STSS con el fin de garantizar el mantenimiento del empleo y la sostenibilidad productiva de las empresas adoptó medidas

⁷ Diario Oficial La Gaceta. Ley de Aceleración Económica y Protección Social, frente a los efectos del Coronavirus, COVID 19. Decreto No 31-2020 del 13 de marzo de 2020.
⁸ Comisión Nacional de Banca y Seguros. Resolución GES No.175/21-03-2020

como las siguientes: considerar los días feriados señalados en el código de trabajo como otorgados y gozados por la población trabajadora, durante el periodo de vigencia de la propagación de la COVID 19; además podrán conceder a cuenta de vacaciones, los días no trabajados en virtud del estado de emergencia y que por esta razón no se hagan presente a trabajar en su jornada ordinaria, haciendo del conocimiento del trabajador con diez días de anticipación al goce de las vacaciones (Medidas para garantizar el mantenimiento de los empleos y la sostenibilidad productiva de las empresas, 2020)

Para apoyar a la clase trabajadora se creó la aportación solidaria para el mantenimiento temporal del empleo y favorecer a los/as trabajadores/as con ingresos durante la emergencia de la COVID 19, flexibilizar el pago de intereses a los/as prestatarios/as con períodos de gracia de 3 meses, pagos que fueron trasladados al final del plazo y ampliado por 3 meses; también se reformaron los artículos 7, 18 y 43 de la Ley Marco de Protección social, con el fin de propiciar la implementación del Plan para la Promoción Solidaria y del Auxilio Recíproco (PLAN PRO-SOLIDAR), mismo que tiene entre sus objetivos el incremento de la cobertura, a través del mejoramiento de la

Red Integral Pública de Servicios de Salud (RIPSS), para brindar acceso a servicios esenciales y transferencias sociales con énfasis en las personas en condiciones de vulnerabilidad, además incluye que las implicaciones serán sanitarias pero también de contracción de la actividad económica en diferentes sectores estratégicos del país⁹ en ese contexto se creó la Ley de auxilio al sector productivo y a los/as trabajadores/as, la cual consideró como medida para agilizar trámites y contribuir a evitar contagios con la COVID 19, se determinó además, un proceso de simplificación administrativa, considerando la firma electrónica como mecanismo para legalización de procesos, siempre y cuando estos cumplan con los requisitos de haber sido emitidos por una autoridad confiable y designada por la autoridad competente para certificar que cumple con los requerimientos exigidos.

Como parte del proceso para la prevención de la COVID 19, se establecieron medidas de bioseguridad para la población trabajadora y para la población en general, con este propósito el Gobierno estableció por decreto el uso de la mascarilla y otras prácticas, a través del uso de protocolos de bioseguridad y otras regulaciones que se aplican en espacios públicos y privados donde asistan

⁹ Ibidem Ley de Auxilio al Sector Productivo...

más de 5 personas, se incluye el transporte público o privado sujeto a pago, uso de ascensores, operación en centros cerrados, se exceptúan del uso de mascarilla cuando las personas injieren alimentos en lugares específicos, también el distanciamiento físico. El incumplimiento de la normativa dará lugar a sanciones tanto para la población en general como para personal de los diferentes sectores (Ley de uso obligatorio de mascarillas y aplicación de protocolos de bioseguridad, 2020).¹⁰

Por otra parte, se garantizó el acceso a la seguridad social de los/as trabajadores/as mediante el beneficio de acceso a la salud a través del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) aún y cuando estén en suspenso las aportaciones por motivo de la suspensión de labores o el período de la Emergencia Nacional. Contempló también el cese temporal del cobro de cotizaciones y aportaciones obrero-patronales al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), a cesar por un período de hasta (3) meses a partir del mes de marzo de 2020, la captación de las cotizaciones y aportaciones obrero-patronales obligatorias, el establecimiento de medidas de financiamiento y readecuación financiera para todos los sectores, a través del Banco Hondureño para la Producción y Vivienda (BANHPROVI). (Ley de Auxilio al

Sector Productivo y a Los Trabajadores ante los efectos de la Pandemia provocada por el COVID-19, 2020).

Para facilitar las compras de materiales e insumos para atender la pandemia a nivel nacional, se exoneró a las empresas del pago de impuestos (15%), en concepto de compras nacionales e internacionales como productos sanitizantes, medicamentos, envases, materias primas, equipo médico, entre otras para atender la pandemia; para acceder a este beneficio las empresas deben contar con la autorización de la Agencia de Regulación Sanitaria (ARSA), válida hasta el 31 de diciembre del presente año (Exoneración del Pago de Tributos, 2020).

También se estableció la declaración de prioridad al sector productor y de procesamiento de alimentos, con el propósito de reorientar los esfuerzos del sector agroindustrial alimentario, al sector financiero, transporte y demás sectores, para asegurar que el país pudiera contar con reservas de alimentos, disponibles para la distribución sostenibles en el tiempo, a fin de paliar los efectos posteriores a la crisis (2020).

La normativa incluyó también la ampliación de la Red Integral de los Servicios de Salud y el

¹⁰ Diario Oficial La Gaceta, Decreto Legislativo 58-2020, de 23 de mayo del 2020. Ley de Uso obligatorio de Mascarilla y aplicación de Protocolos de Bioseguridad

financiamiento del Fondo para la Promoción Solidaria del Auxilio Reciproco (Plan Prosolidar) con el fin de alcanzar la suficiencia y la sostenibilidad financiera del fondo, en el contexto de La Ley Marco de Protección Social, cuyo financiamiento debe ser destinado al pago de los gastos administrativos de la Red Integral Pública de los Servicios de Salud del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), dichos recursos deben ser asignados por la Secretaria de Estado en el Despacho de Finanzas, con base en una tabla incremental gradual y progresiva que abarca del 2020 al 2024. (Congreso, 2020).

La STSS diseñó protocolos de bioseguridad en los centros de trabajo para diferentes sectores: sobre temas relacionados con la seguridad laboral a nivel nacional, dirigidos a trabajadores y empleadores, para la prevención y control de la COVID-19, dichos instrumentos establecieron las condiciones de higiene, seguridad y salud en que deberían desempeñarse las labores en los centros de trabajo, sin perjuicio de las reglamentaciones para cada actividad en particular (Protocolo de higiene y seguridad en el Trabajo), además el Gobierno ha solicitado a las organizaciones del sector salud a tomar todas las medidas necesarias para fortalecer la vigilancia epidemiológica y la comunicación del riesgo, a

través del decreto sobre el Estado de emergencia sanitaria y mencionado.

La STSS frente a la magnitud de la pandemia ha optado por otras modalidades de trabajo, a fin de facilitar los procesos de apoyo a las empresas públicas o privadas de manera expedita; para ello ha habilitado procesos de capacitación en línea, a fin de que las empresas, los trabajadores puedan tener acceso a información actualizada sobre la prevención y control de la COVID 19, la normativa laboral, la salud y seguridad en el trabajo, medidas que han sido valiosas para fortalecer los conocimientos y la mejora de las prácticas, para minimizar el riesgo de adquirir la infección por el virus que produjo la pandemia mencionada.

Comparando la pandemia actual con la de la gripe H1N1, se realizó un estudio en el año 2011¹¹, a solicitud de la Comisión Europea, con el propósito de evaluar el abordaje de la misma, se concluyó en que había fallado una asesoría específica en ciencias sociales. Durante la pandemia con la gripe “se recurrió inmediatamente a epidemiólogos, virólogos y expertos en enfermedades infecciosas, no pasó lo mismo con otras disciplinas –comunicación, sociología, economía, filosofía política, ética cuyo asesoramiento

¹¹ Santoro P. Coronavirus. Sociedad Frente al Espejo. Diario El Nacional Barcelona, España

habría ayudado a enfocar mejor la respuesta a esa crisis” (Santoro, 2020). Analizando lo expresado por Santoro, esta situación aparentemente se repite, en los modelos de intervención frente a la COVID 19, en Honduras, se observa falta de análisis en función de las ciencias sociales, la bioética, la filosofía y específicamente de la cosmovisión de las comunidades, tanto en el tratamiento de la enfermedad como respecto a las

medidas de prevención ante la COVID 19, antes bien subsiste una cultura del miedo en grandes sectores de la población e incredulidad en otros sectores; aspectos que han dado lugar a contagios, vinculados al desconocimiento sobre los mecanismos de transmisión, al uso inadecuado de los recursos para la prevención en algunos casos y en otros a la escases de recursos como mascarillas, productos de desinfección etc.

IV. Metodología para la recopilación de información

La experiencia se gestionó mediante la revisión de información obtenida de documentos técnicos, emitidos por entidades colegiadas tanto del sector público como del sector privado, con el fin de contextualizar y sistematizar la experiencia.

También se realizaron entrevistas a informantes clave, vía teléfono o videollamada, aspecto que permitió obtener importante información primaria, brindada por profesionales/Técnicos que trabajan en el abordaje de la pandemia, en la STSS, el Cohep las Centrales Obreras. Las encuestas se llevaron a cabo después de cuatro meses de iniciada la emergencia. Esta información permitió la construcción del documento que recoge la experiencia llevada a cabo por la STSS.

V. Desarrollo de la experiencia

La STSS comenzó a planificar y desarrollar mecanismos de respuesta, aun cuando no se habían presentado casos en el país, la experiencia fue dirigida por el Sr Ministro de Trabajo, en acuerdo con las autoridades gubernamentales de nivel superior, quien a su vez delegó funciones en un equipo técnico, mismo que se encargó de diseñar la estrategia nacional de intervención por parte del ente rector en materia laboral, para ello contó con asesoría técnica del Proyecto Futuros Brillantes (WV-USDOL), del Proyecto de Euro-Empleo (Unión Europea), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de personal técnico de otros sectores y de expertos/as en este campo.

Para el desarrollo de las actividades se nombraron comisiones de trabajo en el caso particular, bajo la coordinación de la STSS, quienes llevaron a cabo una serie de actividades, que detallan las diligencias y procesos encaminados a hacerle frente a la pandemia. Es importante destacar que la experiencia hondureña, ha servido de referencia a diferentes países del área Centroamericana y Latinoamericana, con

énfasis en la implementación de protocolos de bioseguridad, para el abordaje de la referida pandemia, que ha dejado dolor y luto en la población a nivel nacional y mundial, prueba de ello es el foro Ibero americano realizado el 4 de septiembre del presente, en donde la representante de la OIT con sede en Costa Rica, resalto la experiencia de Honduras como una buena práctica (respuesta a los trabajadores en plataformas virtuales).



5.1 Principales acciones llevadas a cabo por la STSS respecto a la pandemia de la covid 19

Con base en las opiniones de los/as informantes clave y la información obtenida de diferentes intervenciones y documentos oficiales, la STSS ha observado un rol protagónico durante la pandemia de la COVID 19, en el cumplimiento de la normativa, el diseño e implementación de los protocolos y la verificación de dichas ejecutorias en el terreno, a través de las auditorías técnicas y la participación activa en diferentes grupos de trabajo; con el propósito de dar respuesta oportuna según las posibilidades, mediante el análisis de los brotes con que se manifiesta la enfermedad, dando prioridad a las zonas del país donde se concentra el mayor número de casos.

Las intervenciones se llevaron a cabo en el nivel central, por parte del personal técnico normativo y por los diferentes niveles regionales y locales, mediante las acciones desarrolladas por el personal de inspectoría, bajo orientaciones técnicas específicas para hacer frente a la pandemia. Una de las principales acciones llevadas a cabo fue el diseño de las orientaciones técnicas,

referidas a los mecanismos de bioseguridad para los/as inspectores/as, con el propósito de evitar el contagio con la molécula en circulación, en cada etapa del proceso de trabajo, en el abordaje a las empresas.

La STSS llevó a cabo auditorías técnicas en los lugares de trabajo, en coordinación con el sector privado, específicamente con las Centrales Obreras, el Cohep, la Asociación de Maquiladores de Honduras (AHM) y la gerencia de diferentes empresas, con las que se desarrollaron los procesos para salvaguardar la salud de la población trabajadora, la promoción y protección de la integridad física y el respeto a los derechos en materia laboral. El análisis de la situación fue el argumento que consideró la STSS para plantear la respuesta con una gestión comprometida y atinente con la respuesta a la pandemia, desde un inicio mediante la gestión de intervenciones en los lugares de trabajo, las cuales han estado encaminadas a: la Organización de un equipo multidisciplinario para llevar a cabo las inspecciones, asimismo como poner en práctica auditorías técnicas

como medio para la verificación del trabajo realizado por parte del personal de inspectoría, dicho personal fue asesorado técnicamente por un grupo de expertos/as contratados por la Unión Europea. Se consideró oportuno el fortalecimiento de la plataforma virtual para brindar información y asesoría sobre la COVID 19, mediante el desarrollo de foros y otras actividades educativas relacionadas con la temática laboral, dirigidas al personal de la STSS, la empresa privada y los/as

trabajadores/as; también se incluyeron contenidos específicos para la población en general. Para la gestión de actividades se contó con el apoyo del Proyecto Futuros Brillantes (World Vision-US-DOL) se diseñó e implementó un manual de bioseguridad para los inspectores, como mecanismo para la prevención del contagio de la COVID 19. Adicionalmente se diseñaron varios módulos de capacitación sobre temas de bioseguridad, los cuales están disponibles para consulta en la plataforma electrónica.



Para el diseño de los materiales educativos, la STSS recibió solicitudes de las empresas a través del Cohep, en algunas ocasiones ya se enviaban documentos borradores, los cuales eran sometidos a revisión, seguido del establecimiento de acuerdos entre las partes, para luego continuar con el diseño de los mismos; una vez finalizados los documentos eran remitidos a los/as expertos/as para la revisión e inclusión de sugerencias, posteriormente eran ajustados y enviados a las empresas para la respectiva validación por parte del personal beneficiario; donde también surgieron sugerencias y ajustes si procedían, (caso contrario se discutían las discrepancias y se establecían acuerdos sobre los contenidos a incluir) y finalmente se reproducían los documentos; estas acciones se realizaron, en su mayoría, a través de reuniones por medios electrónicos (como medida de seguridad para evitar el contagio). Posteriormente se realizaban los procesos de capacitación; al inicio de manera conjunta con personal de la empresa (STSS, empresa, trabajadores/as) como mecanismo de transferencia de tecnología, hasta lograr alcanzar ciertas capacidades en el personal de manera que la empresa pudiera continuar el proceso de capacitación de forma independiente, bajo la supervisión y asesoría de personal técnico de la STSS.

Con base en los análisis de la pandemia y después de 4 meses de iniciada, la STSS formó parte de la toma de decisiones para la reapertura inteligente de la economía, de manera gradual y progresiva, dicha secretaría tuvo una participación activa en las mesas multisectoriales, para una apertura con base en el consenso de expertos/as que asesoraron el proceso, durante la misma se dieron avances y retrocesos con base en el análisis de situación de la pandemia.

Sobre la coordinación de los equipos de trabajo para el diseño de protocolos por actividad económica; se formaron 3 equipos de trabajo, cada uno diseñó un protocolo diferente; una vez diseñado el protocolo este era enviado a la STSS, se le hacían los ajustes y luego era remitido a los revisores externos: ARSA, SESAL, Secretaría de Defensa y la Policía; estos hacían sugerencias, mismas que posteriormente se revisaban y analizaban, si las sugerencias en mención eran pertinentes se incluían y si había dudas se discutían y se llegaba a acuerdos con base científica.

Los/as profesionales que prepararon los borradores de protocolos, fueron consultores/as expertos/as en la temática, según el requerimiento de cada protocolo, así: un/a profesional con formación médica y especialidad en salud ocupacional, dos

ingenieros/as civiles, un/a ingeniero/a agrónomo/a y un/a ingeniero/a industrial; de estos protocolos, 38 estaban en proceso de publicación y 18 en proceso de edición.¹³

Además de los protocolos se elaboraron listas de chequeo, para verificar el proceso de implementación y seguimiento de los mismos, posteriormente los contenidos se cargaban en la plataforma digital de aprendizaje.

5.2 Principales problemas que ha enfrentado la STSS en el contexto de la respuesta a la pandemia.

La STSS soslayó una serie de dificultades al inició de la pandemia, en virtud de contar con una cultura de trabajo presencial, modalidad que no era posible llevar a cabo por las características de la transmisión de la COVID 19; con tal motivo se observaron dificultades en gran parte del personal, para adaptarse a una nueva modalidad de trabajo virtual; frente a las nuevas exigencias planteadas por la pandemia, en virtud de la rutina en que se habían acomodado las diferentes instituciones estatales, sumado a ello las dificultades técnicas con el internet, las fallas con la energía eléctrica, la insuficiencia de equipo de protección para el personal técnico de la STSS, la falta de insumos, equipo y materiales para realizar las inspecciones.

Todas estas situaciones provocaron incertidumbre en el personal de los diferentes niveles, de manera que durante el proceso se integró el personal que contaba con recursos electrónicos en sus hogares para la comunicación virtual, mientras que otros se incorporaron en la medida en que las instituciones contaban con estrategias y materiales de bioseguridad que les permitiera minimizar el riesgo para el personal laborante. Por otra parte, el nivel gerencial intermedio (jefaturas de segundo nivel) no han logrado evolucionar los procesos de trabajo, se han quedado a la expectativa, por lo que se requiere iniciar las transformaciones en estos niveles, de lo contrario el avance que se ha alcanzado

¹³ De acuerdo a la fecha en que se realizó la entrevista personal de la STSS: 30 de agosto del 2020

durante el presente año (2020), será difícil continuarlo por la inercia que se genera en los niveles tan importantes, que de continuar igual limitarían el desempeño integral.

Lo anterior pudiese estar vinculado a la falta de capacitación en temas tecnológicos, de supervisión y de control de calidad que aseguren los procesos de implementación; lo anterior impide agilizar los mecanismos de modernización por parte del personal laborante, obligando en muchos casos a la verticalización de algunas acciones que requieren de tales habilidades; con base en el contexto, precisa hacer un análisis prospectivo con la participación del personal involucrado, a fin de facilitar las oportunidades para implementar procesos innovadores y sobrevivir en esta nueva era, mantener los puestos de trabajo con personal entrenado en los procesos de manera que puedan atender los nuevos requerimientos de la STSS, con desempeños atinentes a las necesidades emergentes y planificadas.

Al hacer el análisis de los recursos humanos durante la pandemia, se reconoce que resultaron insuficientes, frente a las

necesidades de abordaje por parte de las empresas tanto públicas como privadas, en consideración a la magnitud y los efectos de ésta en la población, principalmente aquella en condiciones de vulnerabilidad, lo que dejó una estela de luto y dolor y en muchos casos se perdió a personas responsables de llevar el sustento a las familias, situación que ocasionó nuevos problemas que demandan de soluciones.

Por otra parte, durante la emergencia se observó dualidad de funciones en el abordaje a las empresas por parte de diferentes instancias de Gobierno, situación que ocasionó problemas dadas las constantes visitas de grupos diferentes, a los cuales se les debió dar atención.

En muchos casos se observó falta de compromiso en los/as trabajadores/as para la aplicación de las medidas de bioseguridad en el lugar de trabajo, asimismo se observa la dificultad para aplicar las medidas atinentes en sus hogares y en los espacios públicos, lo que condiciona que los contagios por la COVID 19 ocurran en los hogares y espacios públicos, factor que afecta el sector trabajo.

5.3 La adaptación al Teletrabajo por parte de la STSS¹⁴

Como se señaló en párrafos anteriores uno de los grandes retos que ha enfrentado la STSS, es la adaptación a las nuevas modalidades de trabajo a través de medios telemáticos.

Para retomar las actividades se probaron y descartaron varios métodos, ante esto la STSS con apoyo del proyecto Futuros Brillantes, a través de World Vision, emprendió un proceso de alfabetización básica en herramientas necesarias para realizar trabajo virtual, para esto, se trabajó con las autoridades de la STSS para coordinar la retirada de equipos de las oficinas para instalarlos en los hogares de los/as empleados/a. Después de equipar a las personas con estaciones de trabajo, el siguiente desafío fue adaptarse para trabajar de forma remota.

Con el objetivo de promover la modalidad de teletrabajo y contribuir a la transformación digital de la STSS para incrementar la productividad de los funcionarios, se realizaron varios talleres y sesiones uno a uno. Esta actividad se centró en explicar el uso de herramientas de comunicación como SKYPE, ZOOM, DUO, MEET, así como herramientas de productividad como Microsoft Word, Excel y Power Point.

Además, recibieron capacitación sobre el uso de almacenamiento en la nube, como Google Drive y OneDrive para Outlook.

Cada funcionario tuvo una sesión individual con miembros del equipo del proyecto entre 2 y 4 horas, dependiendo del nivel de comprensión de cada funcionario. Para respaldar las sesiones individuales, se crearon y enviaron videos tutoriales a través de WhatsApp para que los participantes pudieran tener un enfoque de vanguardia de lo que se esperaba de ellos. Luego de confirmar que se revisó el video tutorial, se programó una reunión virtual para guiar personalmente el aprendizaje a lo largo del resto del taller, para fortalecer su capacidad de trabajar de forma remota desde casa.

Estas sesiones se llevaron a cabo en el transcurso de 16 días (del 1 al 18 de mayo de 2020), incluidas las horas no laborables, según la disponibilidad de los participantes. Después de completar estas sesiones, los funcionarios de la STSS ahora estaban equipados para lidiar con el proceso de respuesta en línea a los usuarios. Uno de los entrevistados que apoyó las sesiones de TI expresó: “Un resultado importante después

¹⁴ Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social, frente a la Crisis del Coronavirus COVID 19. Decreto No 31 2020 del 13 de marzo del 2020, Artículo 8: Automatización para la implementación del teletrabajo, pág. 18

de cada sesión [de TI] es que muchas personas estaban muy agradecidas y mencionaron no conocer los beneficios de las herramientas gratuitas que están disponibles para todos, destinadas a ayudar a lograr las mejores capacidades de trabajo remoto”.

Cuando se ordenó el cierre nacional, varias empresas tuvieron que despedir o suspender a sus trabajadores, lo que generó una oleada de preguntas sobre los derechos laborales. La STSS era una de las instituciones más acostumbradas a los procesos en papel dentro del gobierno hondureño, motivo por el cual enfrentó un gran desafío para adaptar sus servicios y hacerlos accesibles digitalmente. Dado que la capacidad real de respuesta era muy pequeña, las autoridades de la STSS se acercaron al proyecto Futuros Brillantes el 1 de abril de 2020 para solicitar ayuda para preparar un equipo de respuesta,

el cual fue integrado por más de 50 personas. Durante emergencias como la actual, el papel de la STSS es proteger a los trabajadores, mantener informados a los empleadores, cumplir con la ley y defender el respeto por la dignidad y la preservación de la vida de las personas. Por lo tanto, la primera tarea del equipo de respuesta a emergencias de STSS fue crear un manual de preguntas frecuentes para trabajadores y empleadores. El proyecto y el cuerpo legal de la STSS desarrollaron el manual de preguntas frecuentes que se tituló Manual para preguntas frecuentes sobre derechos laborales y medidas de bioseguridad durante la pandemia de la COVID 19. El proyecto capacitó al equipo de respuesta sobre el manual y hubo un evento de concienciación pública a través de Zoom y Facebook Live cuando se publicó (8 al 13 de abril de 2020).

5.4 Generación de información y capacitación virtual a empleadores y Trabajadores

En virtud que el final de la crisis sanitaria se avizoraba cada vez más lejos, la STSS se enfocó en tres grandes tareas: (1) compartir información sobre la pandemia con énfasis en la prevención, (2) apoyar a los trabajadores

que han sido afectados por la pandemia y necesitan asistencia de la STSS y (3) Asesorar a las empresas, trabajadores y público en general, sobre como reanudar operaciones de forma responsable y segura. Como se

mencionó anteriormente, los proyectos de cooperación ayudaron a la STSS a preparar su equipo de respuesta para crear conciencia sobre el virus, sus consecuencias y cómo prevenirlo en el lugar de trabajo. Además, de trabajar con el equipo de respuesta a implementar canales de comunicación estratégicos donde se puede difundir información, pero también responder a consultas sobre derechos laborales.

El Sistema de Consulta y Consulta es uno de los mecanismos de respuesta establecidos por la STSS, para manejar las preguntas y preocupaciones del público durante la pandemia. Este sistema es administrado por la STSS a través de varios canales de comunicación: Facebook, What's App,

teléfono y en línea a través del sitio web de STSS. El equipo de respuesta está equipado para utilizar dicho canal para enviar información y responder preguntas.

Otras formas en que el equipo de respuesta difundió información al público en general fue a través del manual de preguntas frecuentes mencionado anteriormente y los módulos de capacitación en bioseguridad que se encuentran en la Plataforma de aprendizaje digital de STSS.

El siguiente cuadro muestra la cantidad de personas a que hacen uso de los canales / herramientas de comunicación para recibir información sobre sus derechos laborales durante la pandemia:

Tabla No. 1 Personas que acceden a la información a través de los distintos canales de comunicación de la STSS

	Total		Mujeres		Hombres		NS/NR	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Total	14,196	100.0	6,786	47.8	7,168	50.5	242	1.7
Sistema de Consultas	13,409	94	6,438	48	6,757	50	214	2
Plataforma de Capacitación en Bioseguridad ¹⁵	787	5.54	348	44.2	411	52.2	28	3.6

Fuente: M&E – Proyecto Futuros Brillantes octubre 2020

¹⁵ The Biosafety Training Module is housed in the STSS Digital Learning Platform and accessible to the public.

Los datos presentados anteriormente muestran que 14.196 personas accedieron a la información a través del sistema de consulta y consulta o el módulo de capacitación en bioseguridad. Este número total es probablemente una estimación baja

de todas las personas que han recibido información a través de los diversos canales de comunicación gestionados por la STSS, a través de replicaciones y los medios de comunicación masiva.

5.5 Mecanismo de difusión de información sobre buenas prácticas, alertas y recomendaciones en la temática

Durante el período de diseño de este documento, la STSS con el apoyo de Visión Mundial y la Unión Europea, implementó una sólida estrategia de comunicación, con el objetivo de crear conciencia sobre los problemas provocados por la pandemia. La estrategia incluye dos grandes ramas de la comunicación, la primera centrada en la prevención de la propia pandemia y la segunda centrada en la protección y cumplimiento de los derechos laborales, las medidas de seguridad y la reapertura inteligente y segura de la economía y demás.

Racional de la estrategia de comunicación

La parte preventiva de la campaña se inició el 1 de abril y tiene como objetivo informar a la

población en general de los protocolos de bioseguridad que existen y al mismo tiempo concienciar que todos somos responsables de mantener el equilibrio en la salud y en la economía del país.

La estrategia de prevención se centró principalmente en:

- Sensibilizar a la población en general sobre los riesgos a los que se expone cualquier persona que salga a la calle, ya sea por motivos laborales o recreativos y en qué lugares u objetos pueden ser fuente de contaminación
- Dar a conocer la importancia de los protocolos de bioseguridad y dónde se puede encontrar más información a través de la plataforma de aprendizaje digital de la STSS

Orientación general sobre qué hacer cuando se sospecha que una persona tiene COVID 19 y lo importante que es no discriminarla.

El lado de los derechos laborales de la campaña comenzó en abril en las redes sociales. Desde entonces, se han desarrollado una serie de mensajes clave que muestran la importancia de conocer los derechos laborales tanto de trabajadores como de empleadores, especialmente el tema de suspensiones laborales.

La estrategia de Comunicaciones sobre derechos laborales se centró principalmente en motivar al grupo destinatario a que se comunique con la STSS para obtener información real sobre, visitas de auditoría, derechos laborales en general y cómo se debe administrar la suspensión de contratos según el código laboral.

Audiencia objetivo

La audiencia fue segmentada en tres grupos donde los mensajes estuvieron dirigidos a las siguientes audiencias:

- Trabajadores
- Empleadores
- Usuarios.

Estos grupos pueden ser empleadores y trabajadores afiliados o no al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) la Asociación Hondureña de Maquiladoras (AHM).

PASOS PARA PREVENIR EL COVID-19 EN LAS EMPRESAS

1 IDENTIFICAR A UN COORDINADOR QUE DEFINA ROLES Y RESPONSABILIDADES, ESTE VELARÁ POR EL CUMPLIMIENTO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS:

- Verificar que el trabajador utilice el equipo de protección profesional (EPP).
- Verificar el mantenimiento de los aparatos de aires acondicionado.
- Colocar en sanitarios y lugares comunes de alto tráfico estaciones de gel de manos al 70%.
- Proveer de manera permanente guantes, mascarillas o caretas.

¡SI PREVENIMOS NOS CUIDAMOS TODOS!
Visita la página web www.trabajo.gob.hn, descarga los protocolos y capacítate en línea.

Futuros Brillantes | World Vision

CORONAVIRUS
Precauciones y medidas preventivas para COVID-19

¿Qué implica la suspensión de los Contratos de Trabajo?

Lemas de campaña:

- Estamos aquí para ayudarte, contáctanos ... (INFOPSTSS)
- Quédate en casa, ¡Si nos cuidamos, juntos Avanzamos!
- ¡No discrimine!

Vehículos publicitarios y cobertura de los medios de comunicación.

Para hacer realidad esta estrategia, el método seleccionado fue utilizar las redes sociales: Facebook, como ancla para todos los mensajes. Sin embargo, la STSS combinó los esfuerzos del proyecto con los esfuerzos patrocinados por la Unión Europea, para liderar una campaña más amplia donde el gobierno destinó un presupuesto para cobertura de medios y publicidad. Con esta alianza con el gobierno, el proyecto Futuros Brillantes y el Proyecto de la UE, se pudo producir material multimedia, como anuncios de radio y televisión, infografías y anuncios de prensa, que se publicaron en los cuatro diarios nacionales, financiados por la Oficina de Medios de la Presidencia de la República.

Aspectos económicos e impacto de la campaña

El gobierno invirtió más de \$ 120,000 USD y

brindó cobertura mediática. World Vision, a través del proyecto, ofreció asesoría creativa y plantillas de diseño gráfico y el proyecto de la UE ayudó con la producción multimedia. Todo fue un esfuerzo conjunto.

La campaña duró cuatro meses (de abril a julio) y llegó a cerca de un millón de personas entre todos los canales utilizados. Se alcanzaron casi 300 mil personas a través de las redes sociales y el resto fueron alcanzados por los reportajes investigativos de periódicos y lo que el gobierno pagó en unas 400 estaciones de radio y televisión a nivel nacional.



5.6 Perspectivas de la STSS a mediano y largo plazo

La perspectiva más importante, es el interés de los funcionarios de la STSS por convertirse en la institución líder en la implementación de protocolos de bioseguridad u otros instrumentos laborales para el resto de instituciones o empresas de los sectores público, y privado de la región, para lograrlo necesita hacer una inversión en desarrollo de capacidades en el talento humano.

Con los procesos desarrollados la STSS logro romper con la inercia en los lugares de trabajo, como órgano rector tomó el liderazgo con el propósito de salvaguardar la integridad de los trabajadores durante la pandemia, mediante estrategias de comunicación llevando a cabo un dialogo fluido y la coordinación en las mesas multisectoriales, sectoriales y en las empresas que requerían de abordajes específicos.

Los entrevistados consideran que la pandemia se ha convertido en la oportunidad de oro para llevar a cabo la reingeniería de la STSS, de momento la empresa privada, aprecia, respeta y acata las disposiciones de la STSS, algo que no había ocurrido de esa manera; aspecto que debe aprovecharse para

el redireccionamiento integral en todos los niveles que conforman la Secretaría, aspecto que precisa de un trabajo coordinado, para enfrentar con ahínco la nueva era emprendida durante la crisis de la COVID 19, de la cual deben retomarse todos los aspectos positivos y la dinámica generada.

La población trabajadora y sus organizaciones gremiales por su parte, han reconocido el rol de la STSS, lo cual ha dado lugar al respeto por la actuación diligente, durante la gestión de la respuesta a la crisis. El Gobierno también ha reconocido el esfuerzo y experticia de la STSS, por lo que debe brindarle apoyo para el cumplimiento de las funciones encomendadas. La pandemia podría ser la oportunidad para otorgarle un mayor presupuesto a la STSS para el desempeño de sus funciones, ya que según los informantes el trabajo realizado con la cooperación de diferentes instancias ha sido notable, sin embargo, se reconoce que hay mucho trabajo por hacer.

Los procesos que se generan en la STSS deben ser sostenibles por lo que se necesita de recursos financieros y técnicos para llevar a

cabo el seguimiento, para el caso actualmente la STSS lleva a cabo un proyecto en el sector café, auspiciado por la OIT, donde se han desarrollado una serie de iniciativas que favorecen el desarrollo del rubro cafetalero

en el país.

La Secretaría debe vigilar el cumplimiento de las leyes laborales en los diferentes sectores, a fin de que la población trabajadora reciba los beneficios que le corresponden.

5.7 Desafíos que enfrenta la STSS en el abordaje de la pandemia

Uno de los principales desafíos es la posibilidad de brindar apoyo y asesoría técnica en materia de derechos laborales a los trabajadores despedidos y suspendidos, frente a las negociaciones con ejecutivos de las empresas, por ejemplo: Durante la emergencia por la COVID 19, las empresas que despidieron o suspendieron personal, incrementaron el volumen de trabajo al personal que continuaba laborando en la empresa, aspecto que generó estrés u otros problemas por sobrecarga de trabajo.

Las instituciones del Gobierno deben planificar las actividades para llevarlas a cabo de manera coordinada entre instituciones, a fin de evitar la fatiga al personal de las empresas con un sin número de visitas, especialmente cuando la emergencia ha dado la oportunidad para ello, en virtud del tardío inicio en el país y la durabilidad de la misma, es decir llevar a cabo inspecciones integrales

entre instituciones que realizan objetivos comunes, con el propósito de maximizar tiempos, tanto para las instancias gubernamentales como para las empresas; para el caso es muy necesaria la mejora de la coordinación ente el IHSS, la SESAL, la STSS, el Sinager y la Secretaria de Derechos Humanos.

La STSS debe fortalecer la implementación, el seguimiento, la monitoria y la evaluación de los protocolos, con el fin de salvaguardar la integridad de los trabajadores; así mismo como vigilar que las medidas de bioseguridad se apliquen de manera adecuada; los documentos han sido publicados en internet y de igual manera han sido conocidos a nivel mundial como referencia, o implementados previa comunicación y autorización de la STSS.

Por otra parte, las fumigaciones como medida

de prevención de la COVID 19, han sido utilizadas de manera general en el país; sin embargo, posterior a las investigaciones realizadas la OPS esta, informó que dicho recurso no ofrece los beneficios esperados, por lo que precisa eliminar de los documentos oficiales, el uso indiscriminado de las fumigaciones como medida de control de la COVID 19

La STSS requiere del desarrollo de capacitaciones para la promoción de procesos de cambio de actitud, a fin de que todo el personal pueda incorporarse a los nuevos retos y seguidamente a partir de los

mismos, llevar a cabo evaluaciones del desempeño que aseguren la continuidad de los cambios se están llevando a la práctica, caso contrario deben tomarse las medidas con base a Ley; se debe promover la revisión y mejora de los montos de presupuesto, de manera que se otorguen los recursos mínimos necesarios para la adecuada operación.

Una de las personas encuestadas recomendó la posibilidad de plasmar los aportes de la STSS durante la emergencia, a fin de dejar constancia tanto para los trabajadores como para las empresas públicas y privadas.

5.8 Oportunidades en el contexto de la pandemia

Considerar la emergencia como una valiosa oportunidad para renovar y emprender cambios sustantivos, que permitan dar respuesta a las necesidades de la población trabajadora, ya que con la pérdida de empleos deben fortalecerse las capacidades, para facilitar su incorporación a los nuevos retos y a la vez aprovechar la oportunidad para mejorar la calidad en el desempeño en cada puesto de trabajo.

Formar o fortalecer las comisiones de salud y seguridad en los diferentes lugares de

trabajo, asimismo como establecer mecanismos para el seguimiento, que aseguren la implementación adecuada de los procesos y las medidas de prevención en los diferentes ambientes de trabajo, con el fin de avanzar hacia una cultura de prevención, mediante la aplicación de incentivos para la población trabajadora; de manera que se diseñen estrategias que permitan la adquisición de conciencia por la salvaguarda de su salud y su vida, estas deben apoyarse en la plataforma virtual para fortalecer la labor educativa a través de internet

Es importante la organización de una mesa sectorial donde se inscriban las empresas que cuentan con protocolos, que facilitan la oportunidad de mejora en la implementación de las medidas de bioseguridad y que además han eliminado procedimientos que no contribuyen a la prevención de la infección (ejemplo, el uso de cabinas de desinfección a las personas, el uso de pediluvios en lugar del rociado de zapatos u otros).

Lograr que todas las personas trabajen en ambientes saludables, aplicando todas las medidas de bioseguridad u otras medidas que favorecen la salud por ejemplo limitar el ruido, mejorar la ventilación e iluminación, respetar el espaciamiento entre las personas y que las empresas provean los insumos necesarios, entre otras situaciones

vinculadas a la higiene y salud ocupacional. Continuar fortaleciendo las políticas de empleo durante la pandemia, aplicando de las medidas de bioseguridad, a través del programa nacional de empleo; asimismo, fortalecer la actividad de la pequeña y mediana empresa por constituirse en los mayores oferentes de empleo.

Contratación de expertos para la realización de auditorías que permitan promover conocimientos para el personal permanente tanto de la STSS como de las empresas y de las Centrales Obreras.

Facilitar un amplio abanico de posibilidades para consultas laborales a través de medios electrónicos de manera oficial, de modo que la población trabajadora pueda contar con recursos para la toma de decisiones de manera expedita en caso de necesidad.

5.9 Actores Participantes en la experiencia

Uno de los principales actores ha sido el gobierno, mediante la gestión de disposiciones como acuerdos ejecutivos, por ejemplo, el uso obligatorio de mascarilla y el distanciamiento físico, cuya desobediencia es objeto de sanciones.

Diferentes actores nacionales han participado en el diseño y aprobación de los

protocolos de bioseguridad diseñados por parte de la STSS, Sinager, la ARSA y la Didapol como partes del Gobierno; por parte del Sector Privado participó el COHEP, la Canutar, Cámara de Comercio y por parte de los Trabajadores participaron los Colegios profesionales. Además, se organizó una Comisión para el control del riesgo sanitario

adscrito a la Dirección Policial de Investigación y liderado por la STSS. A nivel Internacional ha participado la Unión Europea a través del Programa Euro Empleo, quienes asesoraron y apoyaron el diseño de protocolos de bio seguridad de los cuales se han elaborado más de 65 documentos para diferentes empresas. También participo el Departamento de Trabajo de los Estados

Unidos. (USDOL sigla en inglés) a través del Proyecto Futuros Brillantes, gestionado por Word Vision, el cual además, ha asesorado capacitaciones, diseño de documentos técnicos y otros procesos relacionados, ambas instituciones han apoyado con la incorporación de auditores externos para ejercer la gestión de las mismas en las empresas.

5.10 Actitud de las empresas frente a las recomendaciones de la STSS.

Todas las empresas abordadas han mostrado aceptación e interés por la aplicación de los protocolos de bioseguridad, como parte del primer paso para la apertura de negocios en el contexto de la pandemia. A todas las empresas se les brindo un proceso de capacitación sobre los mecanismos de implementación de los protocolos, posteriormente se hace una inspección de asesoría técnica y enseguida se realiza la auditoria, todos estos procesos que se han desarrollado con buen suceso.

Uno de los sectores más difíciles de abordar en el proceso de apertura inteligente ha sido el sector transporte, por las características y

la complejidad del mismo, el cual cuenta con una serie de formas diferenciadas de desarrollar dicha actividad, sin embargo, se ha trabajado de manera progresiva hasta lograr la protocolización correspondiente.

5.1 Rol de los participantes frente al proceso de reapertura económica

Las centrales obreras han contribuido en la sensibilización de los trabajadores para la implementación de las medidas de bioseguridad en los lugares de trabajo para las diferentes actividades económicas; también han trabajado en conjunto con los equipos de las mesas sectoriales. En este contexto las Centrales Obreras tienen que aprovechar la fortaleza adquirida para continuar en la

potenciación en lo sucesivo; durante el proceso de gestión de medidas de apertura, se observó en alto grado la presencia de sindicatos y asociaciones gremiales. Por su parte el Cohep tuvo participación en las diferentes mesas de trabajo, con particular énfasis de las organizaciones dedicadas al comercio a través de la cámara de comercio y asociaciones por ejemplo la Asociación de Taxistas.

5.12 Beneficios obtenidos por la población trabajadora durante la Pandemia

Uno de los principales beneficios, no solo para la clase trabajadora ha sido la oportunidad de llevar a cabo trabajo en equipo con los diferentes sectores, lo que ha contribuido a compartir información y experiencias para un mejor entendimiento entre los participantes y para llevar a cabo un esfuerzo conjunto. Con las intervenciones durante la crisis hay un cambio en las formas de pensar en la clase trabajadora respecto a la salud y seguridad en

el trabajo, aspecto que debe aprovecharse para continuar en su profundización en la post pandemia. Los trabajadores se beneficiaron con la Ley de Auxilio al Sector Productivo y a Los Trabajadores ante los efectos de la COVID 19, aunque muchos beneficios no han podido llegar a toda la población trabajadora dada las dificultades emanadas de la pandemia, de la misma cultura institucional, además sobre

agregadas las dificultades por los desastres de los huracanes Eta e Iota

Otro beneficio ha sido la participación en actividades de capacitación relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo con énfasis en la pandemia. La gestión de mecanismos de alivio del empleo emanadas por el Gobierno, deben continuarse a lo largo de la pandemia, asimismo como asegurar medidas para la post pandemia, de igual manera contar con el apoyo del RAP, el cual aporta beneficios a los trabajadores que pierden el empleo o por la suspensión de contratos por parte de empresas como las maquiladoras para

acogerse a la Ley de Auxilio antes mencionada.

Otro beneficio importante ha sido la plataforma virtual, donde además de información general sobre aspectos laborales se encuentran diferentes manuales, protocolos y otros documentos técnicos. Por otra parte, hubo disponibilidad de capacitaciones a través de las universidades, el Infop, la Cámara de Comercio u otros. En general se ha logrado mejorar el estatus cultural respecto a la bioseguridad, aun no incluido este aspecto en los contratos de trabajo.

5.13 Lecciones aprendidas

Con la aparición de la pandemia, la STSS rompió el esquema tradicional de trabajo, de inicio se integró un equipo formado por personal de nivel superior y trabajadores seleccionados, sin embargo, con una emergencia larga se necesita de la incorporación de toda la población trabajadora para la continuidad de los procesos y la sostenibilidad de los mismos.

La capacitación ha contribuido a fortalecer las capacidades del personal de inspectoría, de modo que pueda responder a las nuevas necesidades relacionadas con la salud y seguridad laboral (en los últimos tiempos el

personal antes mencionado estaba dedicado en su mayoría a la gestión de indemnizaciones).

El incremento del personal encargado de la prevención relacionada con la salud y seguridad en el trabajo, contribuirá a mejorar la atención a las empresas en este componente. Además, se debe reconocer la importancia del uso del equipo de protección personal en las empresas públicas y privadas. El abordaje durante la pandemia contribuyó a que el personal de inspectoría haya adquirido conciencia sobre la aplicación de las medidas de bioseguridad, incluyendo hospitales y

centros de salud y hacer el seguimiento para asegurar el uso correcto de las mismas.

La coordinación con diferentes sectores mostro la posibilidad de potenciar recursos para el abordaje de objetivos comunes, de igual manera el abordaje multidisciplinario permitió vislumbrar diferentes mecanismos para poner en práctica las estrategias y metodologías de trabajo para promover el aprendizaje y la aplicación de las medidas de bioseguridad; asimismo como la importancia del uso del medio virtual para la comunicación, frente a la imposibilidad de llevar a cabo reuniones presenciales.

Durante el desarrollo de la experiencia se logró incorporar como principio la ética y la discreción en los equipos de trabajo, con el propósito de no afectar los intereses de las partes involucradas, esta misma filosofía fue adquirida por los diferentes equipos que realizaban trabajos en las demás ciudades del país.

En los procesos de trabajo se requirió de directrices que, de existir una política de salud y seguridad en el trabajo, moderna y multisectorial hubiese sido más expedito el abordaje durante la emergencia. Por otra parte, esta política permitiría avanzar sobre marcos conceptuales que ampliasen el pensar y actuar de los equipos multisectoriales, e

institucionales, a manera de construir una cultura colectiva sobre la salud y seguridad ocupacional en el mundo del trabajo en el país. El Instituto de Formación Profesional (Infop) fue creado para fortalecer capacidades para la inserción al mundo del trabajo, de igual manera para la educación continua de la fuerza laboral, sin embargo, necesita de una reingeniería para que pueda convertirse en el ente formador para el sector trabajo.

Durante el abordaje de la emergencia se observó que el sector privado se adaptó con mayor rapidez a los cambios, aspecto que habrá que revisar y poner en práctica en el sector público, en función de una mejor y oportuna respuesta a las necesidades de la población.

VI. Conclusiones

1. La emergencia nacional obligó a las diferentes instancias gubernamentales a generar procesos creativos e innovadores, para la búsqueda de estrategias que dieran respuestas a la población de su competencia, considerando las características de la misma. A partir de esta experiencia se identificó la necesidad de que la STSS transite a una nueva cultura organizacional en aspectos tecnológicos, procesales y de aplicación de las leyes, para lo cual debe reorientarse el rol de los/as trabajadores/ras en el menor tiempo posible, para aprovechar los nuevos aprendizajes.
2. Durante la pandemia se observó dualidad de funciones por parte de las instituciones del Estado para atender las necesidades de la población trabajadora, aspecto que afectó a las empresas en función de tiempos invertidos en actividades que pudiesen haberse realizado en conjunto.
3. Se observó insuficiencia de equipo de protección personal para el personal técnico de la STSS, falta de insumos, equipo y materiales para realizar las inspecciones durante la emergencia
4. Falta de una cultura sobre la bioseguridad en los inspectores de trabajo y personal vinculado.
5. Los procesos de aprendizaje mediante la plataforma virtual se realizaron con acompañamiento al inicio del proceso, con el fin de generar capacidades en el personal participante.
6. Falta continuar la capacitación al personal sobre manejo de temas tecnológicos para optimizar el manejo de los recursos disponibles en la STSS, tarea pendiente de realizar en el menor tiempo posible.

7. Los procesos de trabajo en la STSS antes de la pandemia, respondían a un modelo de trabajo marcado por la tradición, el cual se vio limitado para dar una respuesta en el contexto de la pandemia, aspecto que obligó a un cambio positivo en las formas de actuar

8. Los recursos financieros con que cuenta la STSS aun con el incremento otorgado son limitados para afrontar los retos post pandemia, se observan brechas que deben superarse.

9. Hacer una revisión sobre la existencia y funcionamiento de las comisiones de salud y seguridad en los diferentes lugares de trabajo, para facilitar la adquisición de una cultura de prevención en los ambientes de trabajo.

10. No existe un listado de empresas según tipo de protocolos, insumos, equipos y materiales con que cuentan, esto permitiría identificar vacíos para avanzar revisar y compartir lo que ya se tiene.

11. Limitada vigilancia de las políticas de empleo durante la pandemia

12. Limitados mecanismos para consultas laborales a través de medios electrónicos de manera oficial, que faciliten la toma de decisiones en caso de necesidad de la población trabajadora, es perentorio aprovechar el avance logrado durante la pandemia

13. Quedó pendiente la participación de sectores importantes en el diseño y aprobación de los protocolos de bioseguridad como la Sesal, el IHSS, el Sector Académico, entre otros; este ultimo sector pudiese brindar un apoyo importante con los estudiantes próximos a graduarse y los docentes.

VII. Recomendaciones

1. La STSS enfrentó la crisis de la COVID 19 con los recursos disponibles, situación que dio lugar a innovar y movilizar recursos institucionales y de la cooperación para atender la emergencia, aspecto que permitió desarrollar los procesos para salvaguardar la integridad física de la población trabajadora
2. La STSS ha logrado mucha credibilidad por la gestión realizada en el contexto de la pandemia, tanto por el sector privado como por las organizaciones de trabajadores y por las demás entidades gubernamentales, mediante una actuación con nuevas formas de trabajo para atender las necesidades de las empresas públicas y privadas.
3. La secretaria debe incorporar todo su personal a los nuevos procesos de trabajo virtual, con el fin de optimizar los recursos con que cuenta, por ejemplo, realizar reuniones virtuales, incluyendo para la capacitación del personal de las regiones de salud, esto es oportuno cuando no se cuenta con recursos económicos para pagos de viáticos y transporte.
4. Llevar a cabo un análisis de situación considerando las consecuencias y oportunidades de la pandemia y la detección de necesidades que faciliten llevar a cabo una reingeniería en la STSS
5. La organización de grupos de trabajo mediante comunicación por medios electrónicos, se constituyó en una evidencia contundente para demostrar que el trabajo virtual es una alternativa cuando no es posible llevarlo a cabo trabajo de manera presencial, esta alternativa requiere de disciplina, responsabilidad, compromiso y de un monitoreo continuo para asegurar que los productos se realicen en los tiempos establecidos y con la calidad requerida.
6. Mantener los vínculos para la coordinación con los diferentes sectores, con el propósito continuar con los procesos emprendidos y favorecer la gestión de nuevas

tecnologías encaminados a la modernizar y eficientar la misma

7. Para enfrentar los nuevos retos la STSS requiere de incremento de los recursos financieros, con el propósito de que pueda incorporarse a los paradigmas que plantea el desarrollo, así mismo como asegurar el cumplimiento de las leyes laborales.

8. Desarrollar una estrategia que contribuya a fomentar una cultura sobre la práctica de las medidas de bioseguridad que incluya una campaña de comunicación multimedios, aprovechando la experiencia llevada a cabo durante la pandemia

9. La STSS debe considerar la experiencia obtenida para continuar con el liderazgo en la gestión de protocolos u otros instrumentos que contribuyan a minimizar los riesgos en el trabajo, asimismo como fortalecer la revisión, implementación, seguimiento, monitoria y evaluación de los que ya se diseñaron, con el fin de salvaguardar la integridad de los trabajadores.

10. Continuar fortaleciendo los procesos de capacitación a través de la plataforma electrónica, aplicando mecanismos de monitoreo, evaluación y seguimiento de los conocimientos, asimismo como su aplicación en la práctica, considerar el establecimiento de mecanismos de análisis del desempeño y rendición de cuentas, de manera que los trabajadores cuenten con la calificación para el trabajo que desempeñan

11. Fortalecer y/o formar las comisiones de salud y seguridad en los diferentes lugares de trabajo, con mecanismos claros para el seguimiento, que aseguren la implementación adecuada de los procesos y las medidas que permitan formar una cultura para la prevención, mediante la aplicación de incentivos para la población trabajadora en los diferentes ambientes de trabajo,.

12. Mantener un mecanismo de vigilancia sobre la implementación de las políticas de empleo

13. Promover estrategias expeditas para consultas laborales a través de medios electrónicos de manera oficial, de modo que la población trabajadora pueda contar con recursos legales para la toma de decisiones de manera oportuna en caso de necesidad
14. Diferentes actores nacionales han participado en el diseño y aprobación de los protocolos de bioseguridad: SINAGER, COHEP ARSA, Didapol y las organizaciones de Trabajadores. Otros actores y organizaciones de nivel nacional e internacional pudiesen integrarse mientras dure la pandemia y posterior a ella
15. Ha sido muy importante la participación del sector privado y de las organizaciones de trabajadores en el proceso de apertura inteligente de los negocios, para lo cual han aplicado las medidas de bioseguridad emanadas de la STSS, considerada está como una oportunidad para continuar.
16. Continuar el fortalecimiento de las mesas sectoriales y ampliar la participación de las diferentes instituciones atinentes que aún no participan, de manera que se aproveche el pensamiento y la acción multidisciplinaria.
17. Hacer una evaluación rápida sobre la existencia y vigencia de protocolos, insumos o equipos de protección personal y prevención en las empresas según tamaño para fortalecer dicho proceso de acuerdo a los avances tecnológicos

VIII. Bibliografía

Conatel. (2020). Comunicado Conatel. Comunicado de prensa del 07-04-2020, Tegucigalpa, Honduras.

Congreso, N. (2020). Ley de Aceleración Económica y Protección Social, Frente a los efectos del Coronavirus COVID 19. Tegucigalpa, Honduras: La Gaceta.

Congreso, N. (2020). Ley de Auxilio al Sector Productivo y a Los Trabajadores ante los efectos de la Pandemia provocada por el COVID-19. Tegucigalpa, Honduras: Diario Oficial La Gaceta.

Descentralización, S. d. (2020, 10 de febrero. N 35 171. Acuerdo 61 2019). Decreto Honduras Solidaria. Tegucigalpa Honduras: La Gaceta.

Económico, S. d. (2020). Se declara Prioridad Nacional el apoyo al Sector Productivo de Alimentos y medidas para asegurar la soberanía y seguridad alimentaria. Tegucigalpa, Honduras: La Gaceta, Decreto 030-2020 del 9 de abril de 2020.

Económico., S. d. (2020). Se declara Prioridad Nacional el apoyo al Sector Productor de Alimentos y la Agro Industria Alimentaria, se declara medidas para Asegurar la Soberanía y Seguridad Alimentaria. Tegucigalpa: La Gaceta, Decreto Ejecutivo 30-2020, del 9 de abril del año 2020.

Heraldo, D. E. (2020, enero 16). Aumento de empresas cerradas de manera temporal. Tegucigalpa, Honduras: Grupo OPSA.

Honduras, C. N. (2020). Declaratoria de Estado de Emergencia Nacional. Tegucigalpa Honduras: La Gaceta.

Hopkins, U. d. (2020). Salud con Lupa. ND: <https://saludconlupa.com/noticias/mapa-interactivo-la-epidemia-de-coronavirus-en-tiempo-real/>.

Nacional, C. (2020). Exoneración del Pago de Tributos. Tegucigalpa.: La Gaceta.


Nacional, C. (2020). Ley de uso obligatorio de mascarillas y aplicación de protocolos de bioseguridad. Tegucigalpa, Honduras: La Gaceta.

OMS, O. (2019). Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Washington. DC: Sitio web sobre la COVID-19: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>.

Santoro, P. (2020). Coronavirus, sociedad frente al espejo. Barcelona, España: El nacional.

Seguros., C. N. (2020). Resolución GES No.175/21-03-2020. Tegucigalpa: Sitio de Internet..

Social, S. d. (2020). Medidas para garantizar el mantenimiento de los empleos y la sostenibilidad productiva de las empresas. Tegucigalpa, Honduras: STSS.



AÑO 2020
SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Tegucigalpa Honduras