



Trabajo y Seguridad Social

Gobierno de la República



HONDURAS
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

MEMORANDO UPEG-180-STSS-2022

PARA : **Julio César Cardona Chicas**
Oficial de Transparencia

DE : **Ing. Nelson Antonio Rodas**
UPEG

ASUNTO : Remisión de Informe de Logros año 2021

FECHA : 14 de septiembre de 2022



Reciba un atento y cordial saludo, el motivo de la presente es para remitirle el informe de Logros del periodo comprendido de enero a diciembre año 2021, información recopilada de cada una de las direcciones, quienes nos facilitaron los logros mas relevantes ejecutados durante dicho periodo.

Atentamente,



Cc:Archivo



upegsetrass@trabajo.gob.hn

Centro Cívico Gubernamental "José Cecilio del Valle"
Edificio Cuerpo Bajo B, Boulevard Juan Pablo II
Tegucigalpa, Honduras, Centro América

INFORME EJECUTIVO DE LOGROS

AÑO 2021

SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL

Este documento contiene los principales resultados y logros de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, STSS comprendidos durante el año 2021.

En este escrito se describen los más relevantes beneficios en favor de la población hondureña, particularmente en materia de generación de políticas y estrategias de empleo y oportunidades así como de promover una cultura de diálogo sobre las relaciones laborales, el trabajo decente y la protección social en particular sobre las pensiones y la seguridad social, acciones que han sido ejecutadas institucionalmente, enmarcadas en los Planes de Gobierno respectivos y a través de programas y proyectos que emplean estrategias de articulación y coordinación interinstitucional, lo cual fortalece la entrega de productos y servicios que se ofrecen en favor de la generación de ingresos a los hogares y mejoramiento de la seguridad social, para mejorar las condiciones de vida de las familias hondureñas.

EN MATERIA DE EMPLEO Y OPORTUNIDADES

Es importante resaltar en este informe, el hecho de que en su mayoría han sido beneficiada toda la población que está en edad de trabajar, particularmente los y las jóvenes como también las mujeres jefas de hogar; para lo cual ha sido muy significativo el uso de una estrategia de generación de empleos y oportunidades legalmente constituida a través del Gabinete de Empleo y Oportunidades, que se convirtió en el año 2018 en la Fuerza de Tarea de Empleo y Oportunidades contribuyendo a potenciar el impacto de estos beneficios a la población hondureña.

1.- PRESTACIÓN GRATUITA DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN DE EMPLEO PÚBLICOS A PERSONAS DESEMPLEADAS Y EMPLEADORES

Con la implementación de la Política Nacional de Empleo de Honduras (PNEH) se ha logrado la ampliación de los servicios nacionales de empleo a través del SENAETH, se cuenta con 13 Mesas Territoriales de Empleo (MTE) a nivel nacional las cuales han reactivado las reuniones en el transcurso de enero - junio 2021, contando con la participación de instituciones públicas y privadas, poniendo en funcionamiento 15 nuevos centros de empleo y oportunidades en regionales como: Tegucigalpa, Danlí, Comayagua, San Pedro Sula, El Progreso, La Ceiba, Choluteca, contribuyendo así a generar un número muy importante de empleos. Los servicios que se brindan son gratuitos, su dinámica es financiada con fondos nacionales y con apoyo de fondos

externos de la cooperación, la mayoría provenientes de la Unión Europea a través del Programa EURO+LABOR. Su periodo de ejecución fue a partir de julio del 2015 y su fase de ejecución operativa desde febrero del 2017 a julio del 2020, siendo su fase de cierre en marzo de 2021. El Gobierno de Honduras suscribió un convenio con la Unión Europea, mediante el cual las partes acordaron la financiación del Programa “Fortalecimiento Institucional del Empleo Decente y Oportunidades de Empleo para los Jóvenes en Honduras” permitiéndoles acceder a oportunidades y empleos productivos, en condiciones de seguridad, equidad y dignidad y se ha promovido el empleo decente y los ingresos y actualmente se sigue contando con el apoyo de la Unión Europea a través de un nuevo Programa denominado EURO-EMPLEO.

La STSS ha impulsado el Trabajo Temporal en el Extranjero, gestionando procesos de contratación, tramitación de documentación, visado, y salida de trabajadores hondureños que han sido empleados por empresas en Estados Unidos de América, Canadá y España, logrando la contratación de más de 300 compatriotas, a través de compañías radicadas en estos países.

2021 (Canadá hasta diciembre 28 - USA hasta noviembre 28)				
Canadá FARMS	Canadá FERME	TOTAL CANADA	España	Estados Unidos
168	0	168	223	527
0	0	0	18	176
168			241	703
TOTAL ENVIADOS			1112	

A través de 15 ferias de empleo se ha mejorado significativamente el servicio de oportunidades de empleo, mediante la creación de puestos de trabajo en el sector privado, contribuyendo a la reducción de los problemas de empleo. Se ha contribuido a generar empleo en las zonas urbanas y rurales, mejorando sus condiciones de vida y aumentando sus ingresos y generando más de 5,000 nuevos empleos. Para disponer de información sobre puestos de trabajo que ofrece la empresa privada se gestionaron vacantes provenientes de 9,333 empresas en promedio anual de 2,453 a las cuales se remitieron candidatos que se acercan a criterio del gestor de empleo de mejor manera a los requerimientos por ellas establecidos.

Los Centros de Empleo de Oportunidades del SENAEH promueven la articulación desde el 2015 promoviendo la articulación de diferentes servicios para ponerlos a

disposición de los ciudadanos en un solo lugar para procurar su inserción en el mercado de trabajo.

Predominan los servicios que coordinan a la intermediación, derivamiento a orientación ocupacional y capacitación para el desempeño de un puesto de trabajo, en esa dinámica se inscribieron nuevos buscadores de empleo con promedio anual de 22,196 personas, la remisión de candidatos a empresas del sector privado para entrevista de trabajo, la colocación de 22,056 buscadores de empleo.

En procura de la búsqueda exitosa de empleo se realizaron asesorías en apoyo a solicitantes de empleo, estudiantes por egresar de estudios a nivel de educación secundaria y personas con discapacidad organizados, esta actividad contó en el Distrito Central y Comayagua con el apoyo de estudiantes en práctica profesional de la carrera de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Universidad Católica de Honduras Nuestra Señora Reina de la Paz UNICAH y la Universidad Evangélica Nuevo Milenio UCENM.

- a. A través de los servicios de intermediación se han beneficiado un total de 1,181 empresas, las cuales han cubierto su demanda laboral.
- b. Diseño y ejecución de planes de formación, en la elaboración de 5 estudios prospectivos en las áreas de café, cacao, horticultura, turismo y educación. Los estudios permitieron identificar las tecnologías emergentes específicas y los impactos ocupacionales para cada uno de los sectores priorizados, insumos importantes para la adecuación de la oferta formativa de las instituciones de formación profesional a ser implementada por el INFOP.
- c. Procesos de formación de Competencias. - Con el fin de generar capacidades nacionales sobre la metodología de prospección y promoción del trabajo decente, se han capacitado más de 400 funcionarios y actores clave del sector público y privado a nivel nacional.

Programa de Empleo por Hora

En el año 2021, el extinto Programa de Empleo por Hora reportó en el también extinto Sistema Presidencial de Gestión por Resultados:

- 41,972 contratos nuevos registrados por las empresas contratantes bajo esta modalidad
- 100,590 re-contrataciones registradas por las empresas contratantes bajo esta modalidad.

Jóvenes Migrantes Retornados

Beneficio a jóvenes tras una adecuada evaluación y apoyo, asistencia a formación vocacional específica facilitando su pronta reinserción en la sociedad. Se instaló el Observatorio de migración, produciendo informes anuales para política pública, desarrollando capacitaciones sobre migración a municipalidades del país y produciendo al menos tres informes y/o boletines especializados sobre la temática. 1,000 jóvenes se beneficiaron de acciones para mejorar su empleabilidad, con empleo decente por cuenta propia o ajena. y 1,600 fueron atendidos por el Sistema local de atención integral a niños/as, además de jóvenes migrantes con énfasis en retornados. 11,500 jóvenes se beneficiaron del Sistema en red de información, orientación y asesoría para la prevención de la emigración y atención de migrantes retornados. 1,300 jóvenes recibieron oferta educativa y de capacitación en Comayagua con un enfoque de competencias laborales. A través de una alianza público privada para la empleabilidad y el emprendimiento, se ha diseñado el Centro de Innovación asociado a un rubro o cadena de valor, beneficiando a más de 400 jóvenes con un total de Jóvenes beneficiados de 15,800.

PROTECCIÓN MARINOS MIGRANTES HONDUREÑOS EN CONDICIONES LABORALES Y ACCESO AL EMPLEO EN LA INDUSTRIA

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social promovió activamente y diligenció el procedimiento ante la OIT, hasta alcanzar la ratificación por el Estado de Honduras del Convenio sobre Trabajo Marítimo, adoptado por los países miembros de la OIT. Su ratificación se logró mediante decreto 95-2015 en noviembre de 2015, cimentando bases para mantener el trabajo de hondureños enmarcados en compañías navieras extranjeras, y generar condiciones para el acceso gradual de marinos formados en espera de obtener una oportunidad de empleo en la industria marítima mundial.

A finales del año 2020 con el apoyo del Programa Mesoamérica que ejecuta la OIM y derivado de la necesidad de buscar formas de atención orientadas a disminuir riesgos de contagio derivados de la Pandemia Covid-19, se puso en marcha un nuevo sistema de información denominado Boleta Individual de Embarque a Marinos Hondureños BIEMARH que toma en consideración normativa nacional e

internacional sobre trabajo marítimo, este espacio virtual disponible en <https://marinos.trabajo.gob.hn> facilita acceso al marino a su información ocupacional, generación de curriculum vitae, historial de sus embarques y extensión de su Boleta en formato nuevo y código QR para mayor transparencia y seguridad de la información, entre otras bondades.

A finales de 2020 y primer semestre del 2021 en base a boletas de embarque emitidas, los marinos hondureños migrantes están siendo re-contratados para actividades de mantenimiento de las embarcaciones y reanudación de actividades de transporte de pasajeros, pero se mantienen por debajo del nivel promedio de contrataciones.

REGULACIÓN DE LAS AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS EN HONDURAS, EN BENEFICIO DE PERSONAS DESEMPLEADAS EN BUSCA DE EMPLEO Y EMPLEADORES USUARIOS

A iniciativa de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, el Gobierno de Honduras aprobó el Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos, *Acuerdo No. STSS 141-2015*, publicado en el diario oficial la Gaceta, el 10 de septiembre del 2015 y fue objeto de reforma por Acuerdo STSS 155-2017 referente a cobros por gestión administrativa y costo de licencia. En respuesta a la necesidad de regular la existencia de Agencias de Empleo Privadas, concentradas en las ciudades de mayor densidad de población Tegucigalpa y San Pedro Sula la mayoría con fines de lucro, así como sitios web dedicados a la gestión de bolsas de trabajo con dominio .com y .net y en menor proporción el dominio .hn; estos sitios web por ser presencias virtuales, dificultan la ubicación de su domicilio.

El Reglamento tiene como objetivo regular el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas (AEPs) y las que realicen Servicios Conexos, con o sin fines de lucro, a fin de garantizar la protección de los derechos de las personas desempleadas en su búsqueda de empleo, así como de los demás usuarios que hacen uso de sus servicios, generando condiciones para repositonar el rol de las AEPs como un actor colaborador en la ejecución de acciones de política pública de empleo.

Esta regulación ha permitido la atención de reclamos de hondureños que muestran tendencia de altas y bajas y gradualmente periodos prolongados hacia su reducción, se estima asociado a ejecución de acciones de supervisión, promoción de reclutamiento ético y el licenciamiento de veintiún AEPs, dos sin fines de lucro y el

resto con fines de lucro; con diez sedes en San Pedro Sula, seis en Tegucigalpa, tres en ambas ciudades y dos a nivel nacional en dinámica de servicios virtuales. Es necesario agregar que a partir de marzo 2021 que se registró el inicio de la Pandemia Covid-19 en el país, algunas de las AEPs se limitan a servicios virtuales y otras han suspendido la prestación de servicios.

En el primer trimestre 2021 asociado a la Ley Especial para el Reclutamiento, Colocación y Contratación de Gente de Mar Hondureña en la Industria de Cruceros mediante el decreto 93-2019, se trabaja en disposiciones legales referentes al funcionamiento de Agencias de Empleo de Gente de Mar y en la difusión de dicha norma legal.

En febrero del 2021 desde esta dependencia con el apoyo del Programa Mesoamérica que ejecuta la organización Internacional para las Migraciones y en articulación con las AEPs se promueven prácticas de Reclutamiento Ético, como una estrategia de contrarrestar posibles prácticas irregulares de reclutamiento de personal que afecten a población en búsqueda de empleo incluidas personas trabajadoras migrantes, estas acciones apuntalan el uso de AEPs certificadas, reducción de discriminación en el acceso al empleo, protección de derechos laborales, principios de contratación equitativa y cultura de la denuncia por oportunidades falsas de empleo.

ATENCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES O EN RIESGO DE EXCLUSIÓN LABORAL

La Dirección General de Empleo a través de la Unidad de Fomento a la Inclusión Laboral en representación de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social participa como miembro de la mesa de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad conformada por organizaciones representativas de la sociedad civil e instituciones gubernamentales con competencia en la materia.

Desde la Dirección de Empleo se ejecutan Actuaciones técnicas y administrativas para reducir riesgos de exclusión laboral que afectan la incorporación al mercado de trabajo de ciertos colectivos de población; acciones que por escasos recursos humanos y financieros se han concentrado la mayoría en personas con discapacidad y mujeres.

Respecto a Personas con Discapacidad en el 2015 la herramienta informática para su registro y descripción de la valoración de las capacidades para propósito de empleo se mejoró y fue relanzada como Empléate Plus generando un aumento relativo de inscripción de personas con discapacidad y favoreciendo el desarrollo metodológico de la intermediación de empleo para este colectivo de población.

Asimismo, tomando en consideración asideros legales desarrollados en la Ley de Inspección de Trabajo publicada en la Gaceta en marzo 2017, se diseñó y articuló el procedimiento para verificar en las empresas privadas si están contratando el número de Personas con Discapacidad que corresponde conforme su nivel de empleo, mismo que en el 2019 se implementó en unión de esfuerzos entre la Dirección General de Empleo y la Dirección General de Inspección de Trabajo, partiendo con una iniciativa piloto en el Distrito Central.

El piloto permitió desarrollar un modelo de abordaje con empresas del sector privado, sin embargo su ampliación y réplica se interrumpió derivado de los efectos de la Pandemia Covid-19 en términos de suspensión y terminación de contratos de trabajo, sumado al rol que la Inspección del Trabajo asumió en la supervisión de cumplimiento de medidas de bioseguridad en ambientes de trabajo en las empresas, en alineamiento a las prioridades institucionales.

PARTICIPACIÓN REGULADA DE MANO DE OBRA EXTRANJERA EN EL MERCADO DE TRABAJO HONDUREÑO EN PROCESOS PRODUCTIVOS Y MEGA PROYECTOS DE INTERÉS NACIONAL

Con base a Decreto 110 del Carnet de Trabajo, artículo 11 del Código de Trabajo y 137 de la Constitución de la República se extendieron autorizaciones laborales a extranjeros para o laborando en Honduras en empresas privadas que los demandan por razones de confianza, capacidades técnicas y otras razones, manteniendo protección del empleo nacional; así como para dar respuesta a megaproyectos de interés nacional entre ellos, Centro Cívico Gubernamental, Construcción de carreteras que forman parte de la infraestructura productiva y de comunicación del país como interconexión con el Departamento de Copán y la construcción del canal seco que une a la carretera CA-5 con el Corredor del Pacífico; ampliación del muelle de Puerto Cortés y otros asociados a concesiones y licitaciones derivado de la dinámica de transformación de la matriz energética como la gerencia y funcionamiento de la empresa Energía Honduras, plantas de generación hidroeléctrica, eólica, biomasa, geotérmica y solar; también para la explotación y exploración minera.

Con el propósito de incidir en una mejor gestión de la migración laboral, especialmente respecto al flujo de extranjeros en Honduras, se suscribió en agosto 2017 el Convenio de Cooperación Interinstitucional en materia de Migración Laboral entre el Instituto Nacional de Migración INM y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social STSS con el objetivo de eficientar la coordinación entre ambas instituciones para regular los flujos migratorios de carácter laboral, permitiendo a los migrantes que se movilizan en búsqueda de mejores opciones laborales entre los países, condiciones para el ejercicio del respeto de sus derechos humanos y laborales, desarrollando para ello acciones integradas, dando pie a la creación y funcionamiento de la mesa Interinstitucional sobre Migración Laboral y su plan de trabajo actuando como contraparte institucional por la Secretaría de Trabajo representantes de la Dirección General de Empleo y la Inspección General de Trabajo, mismo que está siendo apoyado por la Organización Internacional para las Migraciones OIM y la Organización Internacional para el Trabajo OIT.

En el 2018 la STSS actuando como contraparte institucional la Dirección General de Empleo se incorporó al Programa Regional de Migración del Hemisferio Occidental que ejecuta la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el cual continúa apoyando actividades comprendidas en el Plan de Trabajo de la mesa interinstitucional sobre migración laboral.

En octubre 2020 fue terminada la propuesta modular para el Diplomado sobre Migración Laboral y Desarrollo cuyo primer corte inicia en agosto 2021 teniendo como ente Certificador la UNITEC y contenidos temáticos a cargo de instructores internacionales, mismo que desarrollara una parte presencial y un mayor porcentaje virtual atendiendo medidas de bioseguridad. El diplomado tiene como objetivo el fortalecer capacidades técnicas del recurso humano de las instituciones gubernamentales que integran la Mesa Interinstitucional sobre Migración Laboral, para contribuir al diálogo, la articulación y la generación de propuestas de trabajo bajo la integralidad de la temática migratoria laboral y su vinculación con el desarrollo. El mismo está previsto tenga además réplica en el año 2022.

A julio 2021 se cuenta con una propuesta de anteproyecto de Ley de Autorización Laboral para Extranjeros que al ser aprobada sustituirá a la normativa que data de 1966, la propuesta tiene por objeto regular la autorización para los extranjeros que por motivos de la movilidad humana y migración laboral se encuentren en Honduras realizando actividades remuneradas. Esta propuesta fue elaborada con

asistencia técnica del Programa Mesoamérica que ejecuta la OIM y toma en consideración recomendaciones y estándares internacionales orientados a la protección de trabajadores migrantes, entre ellos el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales 2008, Convención Internacional sobre la Protección de Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares 2005, el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular 2018, la Convención sobre Asilados y el Estatuto del Refugiado.

DESARROLLO DE ENSAYOS, METODOLOGÍAS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO SOBRE INTERRELACIÓN EMPLEO Y FORMACIÓN

Desde la Dirección de Empleo a través de la Unidad de Empleo y Formación se desarrollaron acciones para incidir en la mejora de la interrelación entre empleo y formación a través de productos que se buscan institucionalizar como líneas de orientación para instituciones, organizaciones y centros de formación, en procura de contribuir al alineamiento de la oferta formativa a las necesidades del sector productivo.

OML

El Observatorio de Mercado Laboral, OML, comenzó desde el 2018 a trabajar en la creación de un sistema de recopilación de información y análisis de investigación. El cual abarcaría Gestión, organización, recopilación y sistematización de los datos, que se realiza con una herramienta informática y Análisis de la información que es llevado a cabo por un equipo de analistas. El cual lleva por nombre Sistema de Información de Empleo, Productividad y Seguridad Social (SIEPSS) llegando a su implementación Institucional al inicio del 2020. Para lo que ha llegado a promover el estudio del mercado laboral, mediante la realización de estudios del comportamiento del mercado laboral, análisis de los registros administrativos de las instituciones asociadas al SIEPSS. Para impulsar la mejora en la calidad del dato de las instituciones asociadas con el intercambio de criterios técnicos que permitan certificar la calidad de los datos presentados y analizados en el SIEPSS. Asimismo fomentar el uso del Sistema de Información de Empleo, Productividad y Seguridad Social, mediante la ejecución de un plan de difusión y visualización.

EN MATERIA DE PROMOVER UNA CULTURA DE DIÁLOGO EN LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES.

Logros de la Dirección General de Inspección General

de Trabajo

La DGIT, a través de la atención de 14,303 casos laborales, ha beneficiado a 159,439 trabajadores del año 2021 quienes, con la verificación de las condiciones de trabajo de acuerdo a ley, reciben beneficios tanto económicos como en entornos de trabajo más seguros.

Logros de Procuraduría General de Trabajo

La Procuraduría General del Trabajo en 2021 realizó un total de 1,545 asesorías legales a los trabajadores de escasos recursos. Así mismo se lograron 817 arreglos extrajudiciales ascendiendo estos a L. 269,344,003.47, se presentaron 20 demandas y se recuperó judicialmente la cantidad de L.548,263.76 en manos de trabajadores despedidos. Se han dado a la fecha 3 inscripciones de contrataciones colectivos con el acompañamiento de Procuradores del Trabajo.

Logros de Dirección General de Trabajo

La Dirección General del Trabajo es el órgano de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, responsable de atender los asuntos derivados de las relaciones laborales y de ejecutar acciones destinadas a promover la armonía entre trabajadores y empleadores.

Desde el mes de enero hasta el 31 de diciembre del año 2021, (7,951) siete mil novecientos cincuenta y uno solicitudes de conciliación, se evacuaron 9,536, audiencias de conciliación de las cuales se han conciliado 1,949 casos de conflictos individuales de trabajo, en los que voluntariamente asistieron las dos partes a la audiencia conciliatoria, alcanzando acuerdos de pago por un monto de Lps. 148,496,498.57.

Respecto a los Reglamentos internos de Trabajo se lograron 350, inscritas 16 Personerías jurídicas, 116 Juntas Directivas inscritas, 21 Registros de Contratos Colectivos

DIRECCIÓN GENERAL DE SALARIOS

Acuerdos Logrados mediante el diálogo tripartito en el seno de la comisión de Salario Mínimo.

1.- Acuerdo ejecutivo STSS-001-2021, fijando el ajuste al Salario Mínimo a partir del 01 de julio del 2021. (Cabe señalar que dentro de la comisión de Salario Mínimo se establecieron los valores de ajustes referentes al Salario mínimo pero no se llegó a consenso sobre su fecha de vigencia, trasladándose la decisión al Ejecutivo).

Asimismo se elaboró el Informe Anual de Mercado de Trabajo y Salario Mínimo para el periodo 2020-2021 y para el periodo 2021-2022, como insumo base para la comisión Tripartita en la toma de decisiones de los ajustes salariales del Salario Mínimo.

Otros Informes Relacionados con el Mercado Laboral: Boletín Datos Estadísticos de Indicadores Económicos a nivel Centroamericano 2021

Otras actividades de la Dirección General de Salarios

- En base a datos proporcionados por el Banco Central de Honduras se elabora el Cálculo del Costo mensual de la Canasta Básica de Alimentos (CBA), el cual es informado mensualmente. (enero-diciembre del año 2021)
- Boletín Estadístico de indicadores Económicos a nivel Centroamericano 2021
- Elaboración anual de las tablas del Salario mínimo y Bono Educativo año 2021
- Informes de Atención brindadas a los trabajadores y empresas sobre consultas del Salario Mínimo y el bono Educativo: 12 en el 2021.
- Opiniones técnicas sobre el cumplimiento de salario mínimo y bono Educativo: 20 en 2021.
- Consultas sobre el Salario Mínimo y bono educativo: 3,579 en 2021.
- Trabajadores encuestados sobre el Salario Minino y bono educativo: 3,106 en 2021.
- En 2021 se elaboró un informe sobre el “Registro Estadístico de las suspensiones y reintegros reportados”, el cual al corte del 22 de enero de 2021 acumulaba 563 empresas con 29,421 trabajadores suspendidos, 13,557 hombres y 15,864 mujeres; 165 trabajadores con discapacidad y 4,375 con enfermedad base.
- Creación, administración y elaboración de informes de la plataforma de suspensiones ingresadas a la Secretaría General del 18 de enero al 25 de agosto de 2021, presentando un total de 1,446 suspensiones recibidas que equivalen a 163,234 personas suspendidas.

LOGROS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL

La STSS a través de la Dirección General de Previsión Social en su departamento de Protección a la Infancia brinda los servicios de atención integral en los 9 centros de cuidado infantil en una óptima atención integral a los niños menores de 6 años hijos de hombres y mujeres trabajadores lo que permite a la STSS la prevención y retiro del trabajo infantil en la etapa de la primera infancia además garantizar en la estructura social la incorporación del trabajo de hombres y mujeres en igualdad de condiciones laborales y jurídicas que le aseguren el pleno goce de sus derechos en cuanto a accesibilidad de trabajo.

Actualmente, y por el tema del Covid, se da seguimiento mediante clases virtuales, asignaciones de trabajos educativos asignados a niños y niñas incluyendo asistencia en salud, estimulación temprana y condiciones laborales de los padres. Además también se ejecuta el Programa virtual Te queremos estudiando en casa, y SICO EDUCA, TELEBASICA; que viene a fortalecer el desarrollo del programa de estimulación temprana hasta tercer grado de Pre básica; lo que contribuye a que el proceso integral de los niños se lleve a cabo cumpliendo así el desarrollo de destrezas y habilidades.

Un logro del 2014 al 2021 es que se han realizado Alianzas estratégicas con gobiernos locales, empresas privadas y Organismos internacionales para fortalecimiento institucional y mejoras de los Centros de Cuidado Infantil (CCI), obteniéndose apoyo técnico financiero en los años 2015-2016 mediante FAO, OIT, OPS/OMS, UNITED WAY para fortalecimiento de los CCI; en 2021 se contó con el apoyo de las empresas privadas donantes entre ellas Cargill de Honduras y Convoy of Hope donan producto alimenticio, fundación CAMO apoya con material didáctico docente, fundación Loto con materiales y suministros. Los Gobiernos Locales (alcaldías) apoyan con recurso humano u otros.

Honduras bajo el convenio marco con la OIT (138) el cual establece la edad mínima y (182) el cual establece la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, aprobó La Política Nacional en materia de trabajo infantil mediante decreto ejecutivo PCM-011-2011 y reformado PCM 056-2011 denominada “Hoja de Ruta para hacer de Honduras un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas” y su Planificación

Estratégica Institucional 2016-2020. Son los servicios de mujer y menor trabajador y consejo técnico.

Desde mediados del 2017 a 2021 se ha trabajado en conjunto con personal de la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social específicamente de la Dirección General de Previsión Social con directivos, socios y trabajadores de la Cooperativa Agropecuaria Regional Unión Chinacla Limitada CARUCHIL, (CARUCHIL) de Arenales, Chinacla, La Paz, en el proyecto piloto “PROGRAMA PREVENTIVO DE TRABAJO INFANTIL, Y DE RECONVERSION LABORAL PARA ADOLESCENTES EN ZONAS RURALES” (prevención del trabajo infantil en el sector café).

Un logro de contribuir a la prevención y erradicación del trabajo infantil en Honduras a través del diseño, validación y Publicación en el Diario Oficial La Gaceta según Acuerdo N. STSS-389-2019 del Protocolo de Derivación de Niñez Trabajadora a Programas Sociales de Gobierno (con apoyo interinstitucional de la DGIT en sus esfuerzos de inspección), publicado en diciembre de 2019. El propósito es establecer prevención, atención, protección coordinación y derivación de la niñez en trabajo infantil y sus peores formas a instituciones públicas y privadas. En el año 2020 se logra la Cooperación Bilateral dentro de la RIAL en su 13ª Convocatoria. Intercambio de buenas prácticas en trabajo infantil, entre Honduras, Costa Rica y México, para conocer el modelo “Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil (DEALTI)” desarrollado por México, un modelo de gestión y organización gratuito y de aplicación voluntaria que reconoce públicamente a las empresas agrícolas de todo el país que adoptan políticas de cuidado y protección infantil, a través de acciones para el pleno desarrollo de los hijos de familias jornaleras, así como medidas para eliminar la utilización de mano de obra infantil, al tiempo que se promueve la protección de las familias de los trabajadores del campo.

Desde el 2020, el Estado de Honduras forma parte de la iniciativa global “Alianza 8.7: por un mundo libre de trabajo forzoso, esclavitud moderna, trata de personas y trabajo infantil”, asimismo, ha adoptado la Agenda Nacional 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en observancia a las metas propuestas y en la cual se ratifica el interés del Estado en seguir acelerando los esfuerzos para cumplir la meta que “insta a adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y

asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas”. Con esto se pretende intensificar la aplicación de estrategias en la prevención y protección, en conjunto con el sector Gubernamental, Empresa Privada, Centrales Obreras y la Sociedad Civil para dar respuesta como país.

El Reglamento de Trabajo del Adolescente Protegido fue publicado el 14 de diciembre del 2020.

Creación y Publicación en el Diario Oficial La Gaceta del PROTOCOLO DE ORGANIZACIÓN, CAPACITACION Y LEGALIZACION DE LOS COMITÉS DE PREVENCIÓN CONTRA EL TRABAJO INFANTIL. Publicado el 9 de julio 2021.

LOGROS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

2021

Operativos de inspección en las empresas denunciadas internacionalmente bajo el tratado de libre comercio CAFTA DR.

Vigilancia de Cumplimiento a la normativa laboral en el tema de Salud y Seguridad en el Trabajo específicamente Protocolos de Bioseguridad por motivo de la Pandemia Covid-19 a Nivel Nacional en coordinación con:

- a. Inspectores de Trabajo
- b. Auditores de la Unidad de Certificación de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT) a través de su cuerpo de Inspectores a Nivel Nacional realizó vigilancia y supervisión mediante inspecciones ordinarias con el fin de verificar el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad, mismas que se realizaron en el sector público y privado con el acompañamiento de la Unidad de Control de Riesgos Sanitarios y Bioseguridad adscrita a la Dirección Policial de Investigación (DPI).

Incorporación presencial del 100% del personal de ésta Dirección General de Inspección del Trabajo para la atención de la ciudadanía a nivel nacional manteniendo las medidas de bioseguridad correspondientes.

Implementación del Sistema de Administración Electrónica Casos de Inspección Laboral para realizar funciones de inspección mediante la modalidad teletrabajo.

Fortalecimiento de capacidades de Inspección en diferentes niveles.

Implementación en campo de los Protocolos de actuaciones para los Inspectores de Trabajo a Nivel Nacional en materia de Trabajo Infantil, Seguridad y Salud en el Trabajo y Libertad de Asociación y Negociación Colectiva.

Capacitación y Certificación del cuerpo de Inspectores de Trabajo por medio de la Plataforma Virtual de Capacitación en relación a los procesos de inspección y los diferentes protocolos de actuación en las inspecciones de trabajo.

Prueba Piloto del Módulo Digital de Registro Nacional Simplificado de Patrono dentro del sistema ECMS.

Creación de la Plataforma Virtual del Sistema de Casos de Inspección.

Ejecución de Plan Operativo Anual (POA) con enfoque a la Estrategia Nacional de Inspección del Trabajo (ENIT) el cual se desarrolló con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 2021.

Planificación del Plan Operativo Anual (POA) con enfoque a la Estrategia Nacional de Inspección del Trabajo (ENIT) el cual se desarrolló con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el año 2022 estableciendo los ejes priorizados por cada oficina regional/local tomando en cuenta el desarrollo económico de cada zona geográfica.

Planificación anual de inspecciones de cumplimiento de pesca submarina artesanal de langosta, caracol y pepino de mar.

Certificación de 14 empleados de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social como Formador de Formadores en el tema de Atención a posibles víctimas de Trata de Personas en Centros de Trabajo por medio de la Oficina Internacional de los Derechos del Niño (IBCR) en ejecución del Proyecto “Empoderando a Actores de Cambio Contra la Trata y Explotación de Personas, Particularmente para Mujeres y Niñas, en Honduras”.

Entre los años 2014 al 2016 con la implementación del Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan de Monitoreo y Acción (PMA) suscrito entre los Gobiernos de Honduras y los Estados Unidos de América en el marco del CAFTA DR., con el fin de proporcionar una respuesta efectiva a las personas y empresas en los centros de trabajo, se fortaleció el sistema de inspección con la contratación de nuevos inspectores de trabajo, los cuales fueron contratados en modalidad de carácter permanente, logrando dar respuesta de forma más eficiente a la población.

Desde el 2014 y siguiendo los lineamientos del tratado de Libre comercio CAFTA DR se iniciaron Operativos de Inspección en las empresas denunciadas internacionalmente, actividad que se lleva a cabo año tras año desde su implementación.

Ley de Inspección del Trabajo

Se creó y se empezó a Implementar la *Ley de Inspección del Trabajo*, la cual logró establecer procesos de modernización y fortalecimiento del sistema de inspección del trabajo a nivel nacional que confiere atribuciones, facultades y obligaciones, así como métodos innovadores que facilitan el cumplimiento de los objetivos de la Dirección General de Inspección del Trabajo.

Con la implementación de la Ley de Inspección del Trabajo en 2017, se creó un proceso de descentralización de la función inspectora, creando cuatro (04) Oficinas Regionales de Inspección del Trabajo (Tegucigalpa, San Pedro Sula, Ceiba y Choluteca) las que actúan en primera instancia para la emisión de resoluciones administrativas, las cuales reciben los casos de las 16 oficinas locales a nivel nacional totalizando 20 en todo el país; otorgando competencia a la Dirección para actuar en segunda y última instancia ante los procesos de impugnación; con lo que se logró dar celeridad a las diligencias de inspección.

Asimismo la ley crea nuevas sanciones pecuniarias como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones laborales que se imponen a los patronos y crea la integralidad del Sistema de Inspección por lo que los Inspectores de Seguridad e Higiene Ocupacional y demás personal técnico y/o Peritos especializados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, pasaron a formar parte del Cuerpo de Inspectores de la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), generando inspecciones polivalentes en favor de la población hondureña.

Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo

En el año dos mil veinte se publicó en el Diario Oficial la Gaceta el *Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo*, mediante decreto Número 168-2019 en febrero del 2020. En el proceso de Pilotajes de Apertura de la economía participaron a nivel nacional ante la Pandemia de la COVID-19, Inspectores de Trabajo, Auditores de la Unidad de Certificación de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo, y Auditores contratados por la Unión Europea.

Apertura inteligente gradual y progresiva de la economía a nivel nacional ante la Pandemia de la COVID-19

La Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT) a través de su cuerpo de Inspectores de Trabajo y los Auditores de la Unidad de Certificación de Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo, participó en la apertura inteligente gradual y progresiva de la economía a nivel nacional ante la Pandemia de la COVID-19, realizando:

a) Auditorías de Pilotaje (antes de retomar el servicio) previo a la reapertura de negocios autorizados para tal efecto;

b) Inspecciones Ordinarias con el fin de verificar el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad, mismas que se realizaron en el sector público y privado con el acompañamiento de la Unidad de Control de Riesgos Sanitarios y Bioseguridad adscrita a la Dirección Policial de Investigación (DPI).

Protocolo de Higiene y Seguridad de Prevención del COVID-19

En el mismo año la DGIT, restableció servicios de atención ciudadana, en aplicación estricta del PCM-019-2020, el cual aprobó el *Protocolo de Higiene y Seguridad de Prevención del COVID-19*. (Mayo 2020)

Para cada Sector Económico se crearon y aprobaron más de 56 Protocolos de Bioseguridad por Motivo de la Pandemia COVID-19.

Acatando los protocolos de higiene y seguridad se implementó el Sistema de Administración Electrónica de Casos de Inspección Laboral para realizar funciones de inspección mediante la modalidad teletrabajo para darle continuidad y servicio a la población en general, agilizando la mora causada por el cierre total del país y sus instituciones de Gobierno.

La Dirección General de Inspección del Trabajo continúa liderando la Comisión Interinstitucional de verificación de protocolos de Bioseguridad, desarrollando inspecciones ordinarias a nivel nacional a fin de garantizar que todas las empresas autorizadas para operar, lo realicen en estricto cumplimiento de los protocolos de bioseguridad así como de los lineamientos brindados por el Gobierno de la República.

En el 2021 bajo el convenio marco con la OIT (138) el cual establece la edad mínima y (182) el cual establece la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, se puso en practica la implementación y ejecución de Inspecciones de Trabajo Infantil, a fin de garantizar que los Niños, Niñas y Adolescentes realicen labores autorizadas y de esa manera erradicar el trabajo Infantil. La DGIT ha coordinado con la DPI , la Fiscalía del Menor y el Ministerio Público operativos como parte de su labor inspectiva, para retirar a los niños que son encontrados realizando trabajo infantil y de ser necesario llevados al DINAF.

En el mismo año luego de la aprobación del nuevo Salario Mínimo que rige en Honduras, se ha montado una estrategia para la comprobación del cumplimiento de este derecho laboral, a través de la realización de inspecciones ordinarias, a fin de garantizar que los trabajadores estén gozando de este derecho laboral.

Con la verificación de las condiciones de trabajo se realizaron 4 Inspecciones orientadas a Sectores Especiales en el Marco del CAFTA-DR, de las cuales se realizaron 12,131 Inspecciones Extraordinarias, 513 Asesorías Técnicas, se realizaron 157 inspecciones de comprobación, se realizaron 1, 498 inspecciones ordinarias respecto al año 2021.

Logros del Programa Presidencial Con Chamba Vivís

Mejor 2014-2021

Para el año 2014 el Gobierno de la República crea a través del decreto PCM-004-2014 Programa Presidencial Con Chamba Vivís Mejor, el cual tiene por objetivo generar 100,000.00 nuevos empleos a través de pago de un incentivo económico por la generación de nuevos empleos generados a través de la empresa privada; es así que el Gobierno de la República crea alianzas estratégicas con el sector privado, con sus gremiales, como ser la asociación Hondureña de Maquiladores, la Cámara de Comercio de Cortés, la Cámara de Comercio de Tegucigalpa, Ceiba, Atlántida, Olancho, Comayagua, Siguatepeque y otras para poder incentivar a la empresa privada la generación de nuevos puestos de trabajo. Luego del éxito obtenido en el 2014 a través de este proyecto el Presidente de la República a raíz de un análisis que se hizo sobre los impactos, nos damos cuenta de que la generación de empleos a través de proyectos se limita únicamente a las áreas geográficas donde existe un tejido empresarial que cumple los requisitos para un empleo decente, es así que para llegar a toda la población con una solución a un empleo temporal o una oportunidad de ingreso se crea bajo el PCM-004-2015, el Proyecto Chamba Comunitaria. Cabe resaltar que hasta la fecha se han beneficiado más de quinientos mil hondureños de manera directa.

Proyecto Chamba Comunitaria

el cual tiene por objetivo generar empleo en las comunidades a través de las corporaciones municipales para generar empleos rápido a las personas de los municipios de todo el país es así que a través de este proyecto hemos tenido una cobertura en los 18 departamentos del país y en los 298 municipios lo cual estimulado fuertemente a la economía de los municipios a través de la generación de obras sociales, proyectos de forestación, proyectos de limpieza, combate de Zica y Chikungunya y reconstrucción de centros educativos, obras grises a favor de los municipios. para lo que se beneficiaron 200,000 mil personas de manera directa.

Con Chamba

Proyecto de incentivo económico creado para el fortalecimiento de 2 mil personas el cual se les daba un incentivo para capacitación por medio del INFOP para estudiar y poder aprender un oficio técnico y de esa manera crear Micro empresas y fortalecer el sector económico siendo este un factor multiplicador de Emprendurismo.

Chamba Joven

Para el año 2016 revisando los índices del observatorio del mercado laboral podemos encontrar que la tasa de desempleo más alta se encuentra en el grupo de personas comprendidas entre 18 a 30 años de edad, esto quiere decir en las personas jóvenes les cuesta el doble de conseguir empleo en tiempo que una persona que tenga más experiencia o más edad. Debido a esta problemática, el Presidente de la República se creó un proyecto exclusivamente para atender esta masa poblacional, que consiste en la creación de un incentivo económico en concepto de pasantía laboral, el cual dura 5 meses, donde los jóvenes puedan desarrollar sus habilidades dentro de las empresas o instituciones públicas del país para poder obtener una experiencia laboral y poder mencionar en su curriculum que lograron desarrollar las habilidades que aprendieron en el aula de clases.

Proyecto de Código Verde

Se crea en el año 2017 por una necesidad en el sector de salud de mano de obra el cual no ha sido posible contratar de manera permanente a través de la Secretaría de Salud y lo que se buscaba era bajar los porcentajes de mora quirúrgica que existían en ese momento en el país, proyecto exclusivo para la contratación de mano profesional en el área de salud los cuales son doctores, enfermeras ,licenciadas microbiólogos técnicos que vinieron a fortalecer el sistema público del país, para poder reducir el alto porcentaje de mora quirúrgica que había.

Código Verde +

El 2020 nos vimos fuertemente afectados por lo que es la pandemia de COVID -19, en cual ejecutaron dos grandes proyectos este fue un proyecto , en el cual se contrató 5,909 personas en el área de salud que vinieron a reforzar que fue los hospitales los centros de triaje a nivel nacional para atender las emergencia de Covid-19, con el cual ejecutamos alrededor de 900-000,000 de lempiras en el pago de subsidios en el pago de incentivos económicos.

Aporte solidario temporal

A raíz de la pandemia se generó una crisis en el sector privado del país en el cual el Congreso Nacional aprueba un decreto legislativo el 33-2020, el que consiste en que el gobierno y la empresa privada dará a sus empleados un incentivo económico para poder mantener los puestos de trabajo durante la pandemia en este sentido hubieron tres grandes ejecutores que fueron la Asociación Nacional de Hondureña de Maquiladores, el RAP, CANATUR que fueron los tres sectores de la empresa privada representantes de los trabajadores en el cual a través de la Secretaría de Trabajo se recibió al menos 129,174 personas que fueron suspendidas de sus puestos trabajo pero que se lograron mantener gracias a la ayuda del incentivo del gobierno otorgó a las empresas para poder hacer un pago parcial durante las

suspensión de trabajo o de las obras de los trabajadores en el tiempo de pandemia lo cual los ayudó a mantener esos puestos de trabajo durante tres meses o más.

Proyecto Contratación de Personal para Aseo de Albergues Emergencia Huracán Eta y Ota
A través de Chamba Comunitaria, por mientras se tenía una reactivación económica progresiva se hizo para el año 2020 una fuerte inversión en lo que fue para el manejo de las tormentas tropicales ETA Y OTA, para la generación de 30,000 nuevos puestos de trabajo en todas aquellas zonas afectadas por las tormentas tropicales en noviembre del 2020, para lo cual esto nos sirvió para hacer labores de limpieza y rescate de las zonas afectadas en los departamentos de Cortés, Atlántida, Colón, Copán, Intibucá, Francisco Morazán, Islas de la Bahía y Gracias a Dios, esto ayudó a poder darle un respiro económico a las personas afectadas al igual al mismo tiempo ellos mismos ayudaban a las labores de limpieza.

Proyecto de Contratación Covid-19

Para el año 2020 el programa presidencial a través del ministro Lisandro Rosales se creó un de emergencia el cual consiste en el fortalecimiento del laboratorio Nacional de Virología con la contratación de 50 personas que son los que digitan en tiempo real las pruebas de PCR , que se están procesando a través de la Secretaría de Salud lo cual nos permite tener datos actualizados de las personas que resultan positivas para el Covid-19.

Proyecto de Fortalecimiento Institucional SESAL en el plan de vacunación

Se crea un nuevo proyecto para el fortalecimiento de la Secretaría de Salud en el Plan de vacunación Nacional el cual consiste en la contratación de 142 digitadores que puedan ayudar en la labor con las brigadas médicas para poder digitar la información de todas aquellas personas que están recibiendo la vacuna para el Covid-19 y poder tener datos actualizados y certeros para ver la cobertura y el porcentaje de personas que siendo inoculadas en el país, todos estos proyectos tienen una vigencia al 31 de diciembre de este año y no estaríamos ejecutando lo que es con Chamba Vivís Mejor, empresas privadas y el aporte solidario temporal ,luego Chamba Comunitaria, Chamba Joven, las emergencias por Covid-19 y el plan de vacunación todos estos proyectos siguen activos igualmente en porcentaje de ayuda que quedó pendiente de los Proyectos ETA y OTA, se seguirán ejecutando hasta finales del Gobierno tratando de ayudar e impulsar las generaciones de empleo y oportunidades ingreso a miles de personas a nivel nacional.