

### Marco Normativo

Diversos instrumentos legales sobre derechos humanos, internacionales, regionales y nacionales, reconocen el derecho al trabajo y reafirman que se impone al Estado la obligación de adoptar medidas dirigidas al logro pleno del empleo.

En el ámbito internacional, el derecho al trabajo figura en el párrafo 1, del artículo 23, de la Declaración Universal de Derechos Humanos; en el apartado a) del párrafo 3, del artículo 8, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; en el inciso i) del párrafo e) del artículo 5, de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; en el apartado a), del párrafo 1, del artículo 11, de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; en el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño y en los artículos 11, 25, 26, 40, 52 y 54 de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares. Asimismo, está establecido en diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

De forma similar, el derecho al trabajo ha sido proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, aprobada mediante la resolución 2542 (XXIV), del 11 de diciembre de 1969 (artículo 6).

Los instrumentos regionales también reconocen el derecho al trabajo, entre ellos, el Protocolo Adicional a la Convención

Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador de 1988 (artículo 6).

El cumplimiento del derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Sirve, al mismo tiempo, para la supervivencia de las personas y de sus familias; contribuye también a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad<sup>131</sup>.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)<sup>132</sup>, es el instrumento que en su artículo 6 aborda este derecho más extensamente<sup>133</sup>. Dicho artículo, en el párrafo primero, proclama el derecho al trabajo en un sentido general y precisa que “el derecho a trabajar comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. El segundo párrafo reconoce que “para lograr la plena efectividad de este derecho, el Estado habrá de adoptar medidas, entre las que deberán figurar la orientación y formación técnico-profesional; la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante; y la ocupación plena y productiva en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”.

El Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador<sup>134</sup>,

<sup>131</sup> Comité DESC, Observación general No. 18 relativa al derecho al trabajo, párrafo 1, 2005.

<sup>132</sup> El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) fue adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General

de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966; entró en vigor el 23 de marzo de 1971.

<sup>133</sup> Comité DESC, Observación general No. 18, párrafo 2, 2005.

<sup>134</sup> El Protocolo de San Salvador fue adoptado por la Asamblea General de Organización de Estados

también reconoce el derecho al trabajo en su dimensión general en el artículo 6. Asimismo, los artículos 7 y 8 establecen, respectivamente, el derecho a contar con condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo y los derechos sindicales.

También se especifica que en caso de que fuesen violados los derechos sindicales, reconocidos en el párrafo a) del artículo 8, por una acción imputable directamente a un Estado parte del Protocolo, se podrá dar lugar a la aplicación del sistema de peticiones individuales en el marco del Sistema Interamericano de Protección y Promoción de los Derechos Humanos en las Américas, integrado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)<sup>135</sup>.

## Contenido del derecho al trabajo

El PIDESC desarrolla la dimensión individual del derecho al trabajo mediante el reconocimiento, en el artículo 7, del derecho que tiene toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial lo siguiente:

1. Una remuneración que proporcione como mínimo a las y los trabajadores:
  - a. Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, deben asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.
  - b. Condiciones de existencia dignas para las y los trabajadores y sus familias.
  - c. La seguridad y la higiene en el trabajo.

---

Americanos el 17 de noviembre de 1988; entró en vigor el 16 de noviembre de 1999.

<sup>135</sup> Ver artículo 19, inciso 6. En materia de derechos económicos, sociales y culturales, la CIDH solo está autorizada a recibir y procesar denuncias o peticiones

2. Igual oportunidad para todas y todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

3. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

La dimensión colectiva del derecho al trabajo se aborda en el artículo 8 del PIDESC, que estipula el derecho a fundar sindicatos y afiliarse al sindicato de su elección, así como el derecho de los sindicatos a funcionar libremente.

El 24 de noviembre de 2005, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (Comité DESC), adoptó la observación general No.18 relativa al derecho al trabajo, que precisa el contenido normativo del artículo 6 y las obligaciones del Estado y de los actores privados en la materia. Este instrumento internacional establece que el ejercicio laboral en todas sus formas y a todos los niveles, supone la existencia de los siguientes elementos interdependientes y esenciales<sup>136</sup>:

1. **Disponibilidad.** El Estado debe contar con servicios especializados que tengan por objeto ayudar y apoyar a las personas para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.
2. **Accesibilidad.** El mercado del trabajo debe ser de fácil acceso a toda persona que esté bajo la jurisdicción del Estado. La accesibilidad reviste tres aspectos:

sobre casos individuales en los cuales se aleguen violaciones a los derechos sindicales o al derecho a la educación.

<sup>136</sup> Comité DESC, Observación general No. 18, párrafo 12, 2005.

- a) **No discriminación**<sup>137</sup>. El Pacto proscribire toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de: Origen étnico o nacional, genero, edad, discapacidades, condición social, de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil, o de cualquier otra que atente contra la dignidad humana. con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de igualdad o hacerlo imposible.
- b) **Accesibilidad física**. Constituye una de las dimensiones de la accesibilidad al trabajo, como se puntualiza en el párrafo 22 de la observación general No. 5, sobre las personas con discapacidad.
- c) **Accesibilidad**. También comprende el derecho a procurar, recibir y difundir información sobre los medios para obtener acceso al empleo, mediante el establecimiento de redes de información sobre el mercado del trabajo en los planos local, regional, nacional e internacional.
- d) **Aceptabilidad y calidad**. La protección del derecho al trabajo presenta varias dimensiones, especialmente el derecho de los trabajadores a condiciones justas y favorables de trabajo, en particular a condiciones laborales seguras, el derecho a constituir sindicatos y el derecho a elegir y aceptar libremente empleo.

## Obligaciones del Estado

Independientemente del sistema económico de cada Estado, éste tiene como obligación velar para que se pueda ejercer progresivamente el derecho al trabajo. El Estado tiene la obligación

inmediata de garantizar que este derecho sea ejercido sin discriminación alguna y de adoptar medidas progresivas, deliberadas y concretas, dirigidas hacia su plena realización. Asimismo, el derecho al trabajo impone tres tipos de obligaciones: respetar, proteger y aplicar. En la observación general No. 18 se detallan de la siguiente forma<sup>138</sup>:

1. **Respetar**. Implica, entre otras cosas, la prohibición del trabajo forzoso y abstenerse de denegar o limitar el acceso igualitario al trabajo digno a todas las personas, especialmente a personas y grupos en situación de vulnerabilidad y marginados.
2. **Proteger**. Incluye, entre otros, los deberes del Estado de aprobar la legislación o de adoptar otras medidas que garanticen el igual acceso al trabajo y la capacitación y garantizar que las medidas de privatización no socaven los derechos de las y los trabajadores.
3. **Aplicar**. Implica que el Estado debe adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo, adecuadas para velar por la plena realización del derecho al trabajo. Incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover este derecho, que se pueden desarrollar de la siguiente manera:
  - a. El Estado está obligado a proporcionar el derecho al trabajo cuando las personas o grupos no pueden, por razones que escapan de su control, ejercer ese derecho por los medios de que disponen. El Estado debe adoptar medidas efectivas para aumentar los recursos asignados a la reducción de la tasa de desempleo, en particular entre las mujeres, las personas desfavorecidas y en situación de marginación.

<sup>137</sup> El artículo 2 del Convenio No. 111 de la OIT establece que los Estados parte están comprometidos a "formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en

materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto".

<sup>138</sup> Comité DESC, Observación general No. 18, párrafos 20 y 21, 2005.

- b. La obligación de facilitar el derecho al trabajo exige al Estado que adopte medidas positivas para permitir y asistir a las personas para que disfruten de su derecho al trabajo, entre otras cosas, implementar planes de enseñanza técnica y profesional para facilitar el acceso al empleo.
- c. La obligación de promover el derecho al trabajo exige que el Estado emprenda, por ejemplo, programas educativos e informativos para generar conciencia pública sobre el derecho al trabajo.
- d. El Comité también hace hincapié en la necesidad de establecer un mecanismo de indemnización en caso de pérdida del empleo, así como la obligación de adoptar medidas apropiadas para la creación de servicios de empleo (públicos o privados) en los planos nacional y local.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Los derechos humanos laborales también están consagrados en diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En particular, destacan los siguientes:

1. Números 87 y 98 sobre la libertad sindical y contratación colectiva.
2. Números 138 y 182 relativos a la edad mínima de admisión al empleo y la erradicación del trabajo infantil.
3. Números 29 y 105 sobre la eliminación del trabajo forzoso.
4. Números 100 y 111 sobre la no discriminación en el empleo u ocupación.
5. Número 81 sobre la inspección del trabajo.
6. Número 131 sobre la fijación de salarios mínimos.

<sup>139</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, XC reunión, Informe VI: *El trabajo decente y la economía informal*, Sexto punto del orden del día, pp. 142-143, Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2002.

7. Número 158 sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

La OIT pone especial énfasis en que estos convenios, y de manera general los derechos laborales, se apliquen a las y los trabajadores y las y los empleadores, sin ninguna distinción, que se desempeñan tanto en el sector formal como en el informal de la economía<sup>139</sup>.

Frente a los desafíos del proceso de globalización y sus efectos sobre el mundo laboral, la OIT lanzó en 1999 la Agenda Mundial por el Trabajo Decente, que hoy se comparte en todo el Sistema de Naciones Unidas y que ha recibido el respaldo de los jefes de Estado y de gobierno en diversos foros mundiales y continentales.

El trabajo decente parte de una noción integral que refleja una preocupación por lograr un trabajo productivo, justamente remunerado y ejercido en condiciones de libertad, seguridad, equidad y dignidad humana<sup>140</sup>.

### **Instituciones públicas con responsabilidades para respetar, proteger y hacer efectivo el derecho**

Como resultado de la huelga general de los trabajadores bananeros (mayo-junio de 1954) nace la Secretaría del Trabajo mediante el decreto No. 8 del 24 de diciembre de 1954. A lo largo de su historia ha tenido diversos nombres, actualmente se denomina Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS).

De acuerdo al artículo 591 del Código del Trabajo, la STSS es la institución rectora del Estado en el tema del trabajo y de las relaciones laborales, incluyendo lo referido a la seguridad

<sup>140</sup> Véase el informe del director general de la OIT, embajador Juan Somavía, en la LXXXVII Conferencia Internacional del Trabajo, titulada "*Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*", Ginebra, junio de 1999.

social. Sus principales competencias son las siguientes:

1. La tutela de las relaciones obrero-patronales, incluyendo:

- a. Los servicios de inspección del trabajo, velando porque estas relaciones se ajusten a las leyes sobre la materia.
- b. La aprobación de los reglamentos de trabajo de las empresas públicas y privadas.
- c. La intervención con carácter conciliatorio en la solución de los conflictos individuales y colectivos de trabajo, así como el manejo de los procedimientos administrativos de solución de controversias de conformidad con las leyes.
- d. Los servicios de procuraduría del trabajo.
- e. Lo relativo al registro de los contratos colectivos de trabajo.
- f. Lo relativo al registro de contratos de trabajo celebrados por trabajadores hondureños para la prestación de servicios o ejecución de obras en el extranjero.
- g. La tutela del derecho de libre asociación de trabajadores y de empleadores.
- h. El reconocimiento y registro de la personalidad jurídica de los sindicatos y demás organizaciones laborales y de sus juntas directivas.
- i. En general, la conducción de las acciones necesarias para lograr la armonía entre empleadores y trabajadores.

2. Lo concerniente a la formulación, coordinación, ejecución y evaluación de las políticas de empleo, inclusive de las personas discapacitadas, salarios y formación de mano de obra, asegurando su compatibilidad con las estrategias aprobadas por el presidente de la República, incluyendo:

- a. La realización de estudios y la formulación de programas relacionados con el mercado de trabajo, con énfasis en el empleo y la desocupación y subocupación de la mano de obra.
- b. La coordinación de las acciones públicas y privadas relacionadas con la formación de mano de obra.
- c. La conducción de estudios relacionados con salarios, incluyendo la formulación de propuestas para la fijación del salario mínimo, de conformidad con la situación económica y social de los sectores productivos.

3. El fomento de la educación obrera, promoviendo acciones coordinadas entre los sectores público y privado.

4. Los asuntos relacionados con la inmigración laboral selectiva, de conformidad con las leyes, incluyendo lo relativo a contratos de trabajo de los extranjeros.

5. Lo concerniente al sistema de seguridad social coordinando las acciones del Instituto Hondureño de Seguridad Social y de las demás instituciones de previsión social, definiendo políticas para la homogeneización de la acción protectora de estos regímenes.

6. Lo relativo a la higiene y seguridad ocupacional.

7. Los demás asuntos que le correspondan de conformidad con la legislación sobre la materia.

Sin embargo, instituciones de importancia en la función de respetar y proteger el derecho humano al trabajo, lo constituyen también la Presidencia de la República y el Congreso Nacional con sus atribuciones de iniciativas de ley, asuntos presupuestarios y de aprobación de convenciones internacionales (en el caso del Congreso Nacional). Igualmente, se destaca el papel del Poder Judicial y el Ministerio Público en la administración de justicia en el campo obrero-patronal.

En cuanto a las instituciones relevantes en la aplicación del derecho humano al trabajo, en coordinación y complementación con las atribuciones de la STSS, están el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), el Instituto de Formación Profesional (INFOP), la Comisión Nacional de Educación no Formal (CONEANFO), la Secretaría de Educación, las universidades, la Secretaría de Justicia y Derechos Humanos (SJDH), el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH), el Instituto Nacional de la Mujer (INAM), la Secretaría de Pueblos Indígenas y Afrohondureños (SEDINAFROH), la Secretaría de Planificación y Cooperación Externa (SEPLAN), la Secretaría de Industria y Comercio, la Secretaría de Agricultura y Ganadería (SAG), el Banco Nacional de Desarrollo Agrícola (BANADESA), la Secretaría de Turismo y el Programa de Asignación Familiar (PRAF), entre otros.

## Diagnóstico del derecho al trabajo

El derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad<sup>141</sup>.

### Panorama general

De acuerdo con los datos del INE, en la encuesta de hogares de mayo de 2011, la población en edad de trabajar es del 79% del total de la población, pero únicamente el 41% de ese total constituye la población económicamente activa (PEA). Este dato por sí

solo indica las dificultades de la economía para generar suficiente empleo. El 96% de la PEA se registra como ocupada, pero solamente el 46% es población asalariada, es decir, que recibe un salario; el resto son trabajadores por cuenta propia y familiares no remunerados. A nivel nacional la tasa de participación masculina en la PEA es del 65% y la tasa de participación femenina del 35%.

En los últimos 20 años, la economía hondureña ha sido impulsada por los subsectores de comercio, comunicaciones y servicios financieros generadores de bajo empleo; en cambio, la agricultura, especialmente la de pequeña escala donde continúa generándose el mayor porcentaje del empleo rural (60%, según el Banco Mundial)<sup>142</sup>, no ha contado con políticas públicas a su favor.

En lo que respecta al subsector maquila, éste ha generado más de 100,000 puestos de trabajo, lo que significa una contribución importante a la ocupación industrial, o sea, el 32% del empleo generado en el 2010; sin embargo, este porcentaje apenas representa el 9% del total de la población ocupada en ese mismo año. Tampoco se pueden desconocer las constantes denuncias de las organizaciones de la sociedad civil sobre la industria de la maquila, en el sentido que no respetan los derechos laborales, al grado que la CIDH ha abierto audiencias especiales sobre este tema<sup>143</sup>.

### Principal problema: el subempleo

Una lectura más a fondo de los datos aportados por el INE<sup>144</sup> indica que el problema principal del mercado laboral hondureño no es la desocupación abierta, sino que la calidad del

<sup>141</sup> Naciones Unidas/Consejo Económico y Social, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, XXXV período de sesiones, 2005.

<sup>142</sup> Gerthan Stads y otros, *I&D agropecuaria en América Central*, 2008, página 36.

<sup>143</sup> La CIDH en audiencia temática realizada en Washington, el 23 de marzo de 2008, sobre los derechos económicos, sociales y culturales de las trabajadoras de la maquila en Honduras, ha escuchado las denuncias de organizaciones de mujeres hondureñas, así como la

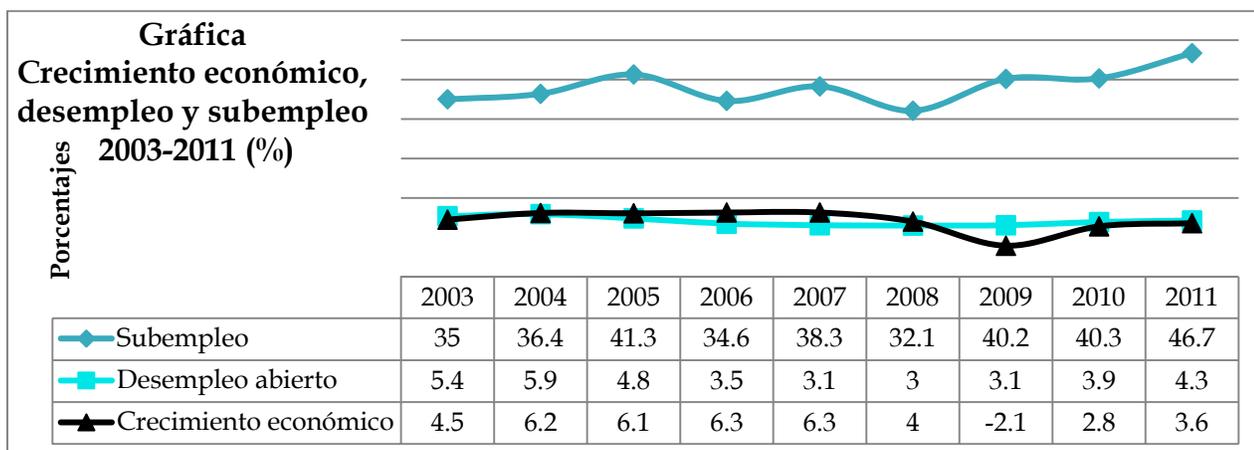
defensa de representantes del gobierno. Disponible en: [www.codemuh.net](http://www.codemuh.net).

<sup>144</sup> Definiciones del INE: El subempleo invisible son aquellas personas que trabajan el tiempo establecido en la legislación laboral, pero que perciben un ingreso menor al salario mínimo; y el subempleo visible se refiere a las personas que habitualmente trabajan menos que una jornada laboral normal y que estarían dispuestas a aceptar un trabajo adicional.

trabajo, asalariado y no asalariado, se expresa en altos grados de subempleo.

La encuesta de hogares del INE de mayo de 2011, describe con bastante claridad la actual situación del mercado laboral hondureño. En primer lugar, el desempleo abierto alcanza a 143,783 personas; el subempleo visible a 333,969 y el subempleo invisible a 1,648,729. En

resumen, actualmente 1,170,975 de ciudadanas y ciudadanos hondureños que forman parte de la PEA, se encuentran afectados por problemas en su ocupación laboral. Esto se torna más preocupante, cuando el INE indica que el 46% de los subempleados son jóvenes (de 15 a 29 años) y que el 50% de las y los desempleados corresponden a población menor de 24 años.



Fuente: INE y BCH

La gráfica 1 señala que incluso en los años con las tasas de mayor crecimiento económico reciente (2004-2007), los índices de subempleo no pudieron reducirse de manera significativa. La crisis financiera internacional abierta en el 2008 y su expresión a nivel nacional han incrementado los índices de subempleo en el país. Esta situación evidencia rigidez estructural en la economía hondureña, la cual no favorece el avance a situaciones de mayor inclusión laboral. El subempleo, caracterizado especialmente por la baja remuneración del trabajo, afecta otros derechos, tales como el derecho a la salud, educación, alimentación adecuada, vivienda e incluso a un trabajo decente.

## Baja calidad del trabajo en Honduras

Por lo menos dos factores, entre otros, ayudan a explicar la rigidez del mercado laboral: los bajos índices de la población ocupada que

perciben el pago del salario mínimo, tanto en el área urbana como en el rural, siendo más grave en esta última y el mantenimiento por un largo período de la proporción de población por cuenta propia y familiares no remunerados. Ambos factores evidencian la precariedad o la baja calidad del trabajo en Honduras; asimismo, éstos tienen como telón de fondo una extendida pobreza que abarca a más del 60% de los hogares del país, más en las zonas rurales (65%) que en las zonas urbanas (55%).

En cuanto al pago del salario mínimo, un reciente estudio de la CEPAL/OIT<sup>145</sup> revela que en el 2010, más del 53% de los trabajadores asalariados en Honduras recibían un pago menor al salario mínimo, siendo esto más pronunciado en las zonas rurales (74%) que las zonas urbanas (44%).

Igualmente datos del INE apuntan que la población que trabaja por cuenta propia y

<sup>145</sup> CEPAL/OIT, *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina*, Tomo II, página 162.

como familiares no remunerados era en 1990 del 50%, pero en mayo de 2011 se había incrementado al 54%. La tendencia que experimenta esta tasa -indica Naciones Unidas<sup>146</sup>- refleja la incapacidad que tienen la economía y el mercado laboral hondureño para mantener mejores y generar nuevos puestos de trabajo decente y productivo en el sector formal de la economía, para un buen segmento de la población del país en edad de trabajar. Asimismo, significa la vulnerabilidad laboral que cada vez más trabajadoras y trabajadores hondureños experimentan al sumarse a la lista de los grupos con menor protección social.

Adicionalmente, el Instituto Sindical para América Latina y el Caribe (ISACC)<sup>147</sup>, sostiene que en Honduras del total de la población asalariada, solamente el 45% tiene derecho a vacaciones; el 42% derecho al aguinaldo

(decimotercero y decimocuarto salarios, tal como lo establece la ley) y apenas el 46% cuenta con un contrato escrito. Estos datos son bastante coincidentes con la encuesta levantada por el PNUD entre la población joven, la cual se tomó como insumo para el Informe de Desarrollo Humano de 2009. Además, en este último informe, se puntualiza que entre la población joven asalariada (15 a 30 años), apenas el 20% tiene acceso al seguro social, el 1% a un seguro médico y el 0,8% a un fondo privado de pensiones. En este punto vale la pena destacar que en Honduras continúa vigente el Código de Trabajo de 1959, a pesar de todos los cambios que han ocurrido en el mundo y del desarrollo de nuevos enfoques sobre el trabajo como un derecho humano (ver cuadro 1).

**Cuadro 1**

Jóvenes ocupados afiliados a instituciones de seguridad y previsión social, por sexo, 2008 (%)

	Hombre	Mujer	Total
RAP	5,63	8,34	6,52
INJUPEM	0,62	1,35	0,86
IMPREMA	0,55	3,59	1,55
IPM	0,26	0,29	0,27
IHSS	15,95	27,13	19,61
Fondo privado de pensión	0,15	0,23	0,18
Seguro médico privado	1,16	1,20	1,17

Fuente: Elaboración propia con a PNUD. Informe Desarrollo Humano Honduras 2009

## Discriminación laboral de las mujeres y de otros sectores excluidos

Un logro importante desde los años 90 ha sido el incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, actualmente su peso en la PEA es del 35%. Pero, esta situación no refleja el aporte real de las mujeres a la economía, por la falta de registro en la estadística oficial del trabajo doméstico.

No obstante, de acuerdo al IPG, el 50.5% de los puestos profesionales y técnicos en Honduras son ocupados por mujeres; sin embargo, a nivel de puestos de directores, gerentes y administradores, solo un 37% está ocupado por mujeres, es decir, los niveles de toma de decisiones son todavía espacios para los hombres (PNUD, 2008/2009). Igualmente, aún prevalecen desequilibrios en “trabajo igual, salario igual”, presentándose una situación favorable hacia los hombres.

<sup>146</sup> ONU, *Objetivos del Desarrollo del Milenio*, Tercer informe de país, Honduras 2010, página 75.

<sup>147</sup> ISACC, *Estudio sobre el mercado laboral y su relación con la pobreza en Honduras, Guatemala y Nicaragua*, 2009, página 42.

En aspecto relacionado al derecho al trabajo, la OPS afirma que más de 800,000 personas afectadas por situaciones de discapacidad apenas logran ingresar al mercado laboral, afectadas por un alto grado de analfabetismo (51%), que es muy superior al promedio nacional (14%). Aunque no existen estadísticas precisas al respecto, otro sector muy afectado por el desempleo es el de los pueblos indígenas y afrohondureños, quienes además se ven perjudicados por el trabajo peligroso, tal es el caso de la pesca por buceo de langostas.

### Persistencia del trabajo infantil

En los últimos 20 años, se han experimentado pocos avances del país en la reducción del trabajo infantil; como lo muestra la gráfica 2, éste se ha mantenido entre el 11% y 14% de la PEA, aunque la tendencia nacional es errática, lo cual indica una leve reducción porcentual.

Sin embargo, al considerar los valores absolutos se constata un incremento preocupante, pues si en 1990 eran 213,497 los niños y niñas involucrados en el mercado laboral, en el 2011 eran 359,617, es decir, un incremento de 146,120 menores. De ese total, el 80% son niños y el 20% niñas; el 76% se concentra en las zonas rurales y el 23% restante en las zonas urbanas. Con una tendencia hacia su reducción en las zonas urbanas, en sentido contrario, en las zonas rurales es hacia su incremento.

### Educación y empleo

Hasta ahora, la educación en Honduras no se ha constituido en un factor de movilidad social debido a la baja calidad y segmentación del sistema educativo (público y privado). De allí que sean los jóvenes pobres y de capas medias los más afectados por el subempleo (54%); en cambio, los jóvenes con mayores ingresos solo padecen esta situación en un 8%<sup>148</sup>.

Esto explica el porqué del incremento de los años de escolaridad de los jóvenes no se ha traducido en mayores logros de inclusión. Esta escolaridad en los últimos años pasó de cinco a siete años, siendo más elevada en las zonas urbanas que en las rurales. En las zonas urbanas esta escolaridad ha alcanzado hasta los ocho años, superando los promedios de la escolaridad de la población adulta (Encuesta de hogares 2010).

Considerando el período de 20 años, estos logros han sido limitados e insuficientes; además, el acceso a la formación vocacional ha sido reducido. Según el informe de seguimiento de los ODM de 2010, se encontró que el 78% de la juventud hondureña no había contado con formación vocacional que le permitiera incorporarse al mercado laboral.

### Tendencias relevantes

De mantenerse la situación actual, sin una intervención intencionada del Estado, las tendencias a esperar son las siguientes:

1. Incremento de los problemas del empleo explicado, en parte, por la continuidad de la crisis financiera internacional, dado que el comportamiento restrictivo de los mercados externos afecta la dinámica de la economía y por la falta de desarrollo del mercado interno.
2. Aumento del subempleo en áreas rurales y urbanas, lo cual es un fenómeno cuya explicación de fondo radica en una matriz económica generadora de bajo empleo (predominancia del sector servicios, con el papel marginal de la economía campesina de pequeña escala en las políticas públicas y la falta de oportunidades en las zonas urbanas).
3. Incremento de la precarización de las condiciones de trabajo y un deterioro mayor de los derechos laborales (salario digno, seguridad social, estabilidad laboral).

<sup>148</sup> PNUD, *Informe de Desarrollo Humano Honduras*, 2009.

4. Consolidación de una marcada exclusión de la juventud, mujeres, pueblos indígenas y afro descendientes, población afectada por discapacidad y otros del actual mercado laboral. Dicha situación obedece a la rigidez estructural generadora de desigualdad social en Honduras.

## Principales desafíos

Para que toda la sociedad pueda disfrutar de un trabajo decente y condiciones de vida dignas, el Estado debe afrontar los siguientes desafíos:

1. Promover y facilitar el diálogo social hacia la construcción de un pacto multiactoral que genere políticas públicas, en el marco de un modelo económico incluyente, hacia la generación de empleos decentes y sostenibles; de igual manera, la reducción de la pobreza en las zonas rurales y urbanas. Este reto conlleva considerar la reforma del Código del Trabajo de 1959.
2. Como parte del desafío anterior, desarrollar medidas afirmativas en la generación de empleo hacia sectores históricamente excluidos como las mujeres, los pueblos indígenas y negros, así como las personas con discapacidad.
3. Impulsar una activa política de educación formal y vocacional hacia el desarrollo de capacidades y habilidades académicas, técnicas y tecnológicas que exige el mundo laboral actual.
4. Avanzar hacia políticas públicas de protección social que consideren esquemas no contributivos, basados en la solidaridad de la sociedad hacia los grupos socialmente excluidos.

## Matriz sobre el derecho al trabajo

### Resultados de impacto

1. **Incrementado el acceso a un empleo e ingreso mínimo necesario a la población económicamente activa (PEA).**

- a. Tasa de desempleo.
- b. Tasa de subempleo (visible e invisible).
- c. Proporción de personas en situación de pobreza rurales y urbanos insertas en el mercado laboral, pero que ganan menos de la canasta básica de alimentos.
- d. Proporción de la población urbana y rural que devenga el salario mínimo.

2. **Reducida la desigualdad entre ambos sexos en el acceso y remuneración del trabajo.**

- a. Tasa de participación de hombres en la fuerza de trabajo.
- b. Tasa de participación de mujeres en la fuerza de trabajo.
- c. Salario medio de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos.

3. **Incrementada la participación de la población joven y de otros sectores excluidos en el mercado laboral.**

- a. Tasa de participación de jóvenes (hombres y mujeres) en la fuerza de trabajo.
- b. Tasa de participación de personas con discapacidad (hombres y mujeres) en la fuerza de trabajo.
- c. Tasa de participación de pueblos indígenas y negros (hombres y mujeres) en la fuerza de trabajo.

4. **Asegurada la educación formal y vocacional en correspondencia a las demandas del mercado laboral.**

- a. Proporción de la PEA con formación universitaria.
- b. Proporción de la PEA con formación en educación media.
- c. Proporción de la PEA egresada del INFOP.
- d. Proporción de la PEA egresada del CONEANFO.

**5. Incrementada la protección social de los trabajadores.**

- a. Proporción de la fuerza de trabajo amparada por la seguridad social.
- b. Proporción de la fuerza de trabajo protegida con fondos solidarios de apoyo contra el desempleo.
- c. Proporción de la fuerza de trabajo incorporada a regímenes de jubilación: públicos, privados y mixtos.

**6. Disminuido el trabajo infantil en zonas urbanas y rurales, pero especialmente en las rurales.**

- a. Proporción de trabajadores y trabajadoras menores de 15 años laborando en el área rural.
- b. Proporción de trabajadores y trabajadoras menores de 15 años laborando en el área urbana.
- c. Prevalencia de las peores formas de trabajo infantil (en el sentido del Convenio No. 182 de la OIT).

**Componentes y acciones**

No	Acción Estratégica	Fecha	Responsable directo	Co-responsables
<b>Componente: 1 - Recepción del derecho al trabajo en la legislación.</b>				
1	Ratificar los convenios de la OIT (No. 117 y 118) relativos a la seguridad social (Recomendación No. 39, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, CESCR, mayo de 2001).	2014-2016	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Congreso Nacional de la República, Secretaría de Estado del Despacho Presidencial
2	Promover la reforma del Código de Trabajo con enfoque de género para garantizar la vigencia plena de los derechos laborales de las mujeres, incluidas aquellas que realizan trabajo doméstico remunerado (Plan de Igualdad de Equidad de Género en Honduras, 2010-2022, p. 130).	2014-2016	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Secretaría de Estado del Despacho Presidencial, Congreso Nacional de la República, Instituto Nacional de la Mujer - INAM, Secretaría de Justicia y Derechos Humanos
3	Adoptar y aplicar medidas legislativas y de otra índole para proteger a las y los trabajadores de los riesgos para su salud derivados del uso de sustancias tóxicas, como plaguicidas y cianuro, en el cultivo del banano y la extracción de oro (Recomendación No. 38, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, CESCR, mayo de 2001).	2015-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Congreso Nacional de la República, Secretaría de Justicia y Derechos Humanos, Comisionado Nacional de los Derechos Humanos - CONADEH
4	Aplicar las medidas legislativas y administrativas vigentes para evitar que las empresas transnacionales violen las leyes laborales (Recomendación No. 36, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, CESCR, mayo de 2001).	2013-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente - SERNA, Comisionado Nacional de los Derechos Humanos - CONADEH

No	Acción Estratégica	Fecha	Responsable directo	Co-responsables
5	Aplicar con más firmeza la legislación sobre la pesca por buceo de langosta, de modo que se proteja de mejor forma a los pescadores.	2013-2022	Secretaría de Estado para el Desarrollo de los pueblos indígenas y afro descendientes - SEDINAFROH	Secretaría de Justicia y Derechos Humanos , Comisionado Nacional de los Derechos Humanos - CONADEH , Secretaría de Trabajo y Seguridad Social , Secretaría de Salud , Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente - SERNA , Secretaría de Desarrollo Social
6	Garantizar el derecho al trabajo a las personas en situación de discapacidad, asegurando el cumplimiento de las cuotas de empleo obligatorias para las empresas públicas y privadas, tal como lo establece la legislación hondureña (Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, artículos 31 y 35, Decreto No. 160-2005).	2015-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría del Interior y Población
<b>Componente: 2 - Recepción del derecho en las políticas públicas.</b>				
1	Ampliar el sistema de seguridad social de manera que beneficie a grupos de bajos ingresos y a grupos del sector no estructurado que ahora están excluidos.	2015-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Instituto Hondureño de Seguridad Social - IHSS , Secretaría de Estado del Despacho Presidencial , Congreso Nacional de la República , Secretaría de Justicia y Derechos Humanos , Comisionado Nacional de los Derechos Humanos - CONADEH , Secretaría de Desarrollo Social
2	Tomar medidas de política específicas para suprimir la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, la discriminación contra la mujer en la remuneración, la desigualdad de oportunidades de facto para mujeres y hombres en el mercado laboral y la explotación de las mujeres en el sector no estructurado y el trabajo doméstico (Recomendación No. 29, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW, agosto de 2007).	2018-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Instituto Nacional de la Mujer - INAM , Comisionado Nacional de los Derechos Humanos - CONADEH , Secretaría de Estado del Despacho Presidencial , Congreso Nacional de la República

No	Acción Estratégica	Fecha	Responsable directo	Co-responsables
3	Establecer centros de cuidado diario infantil, de personas adultas mayores y con discapacidad, en todos los centros de trabajo, tanto a nivel urbano como rural, garantizando el reconocimiento y la valoración equitativa del trabajo de cuidado realizado por las mujeres (Plan de Igualdad de Equidad de Género en Honduras, 2010-2022, p. 133).	2015-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de Estado del Despacho Presidencial, Congreso Nacional de la República, Secretaría de Justicia y Derechos Humanos, Instituto Nacional de la Mujer - INAM, Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia-IHNFA
4	Tomar medidas específicas para que las niñas que trabajan en labores domésticas y otros empleos en los sectores estructurado y no estructurado no sufran explotación ni abusos (Recomendación No. 29, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW, agosto de 2007).	2015-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Secretaría de Salud, Secretaría de Justicia y Derechos Humanos, Instituto Nacional de la Mujer - INAM, Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia-IHNFA
5	Promover políticas sostenibles para la generación de empleo decente en condiciones adecuadas, donde se potencie la dinámica de mercado laboral en función de indicadores de impacto en términos de condiciones de acceso a salarios justos y formación profesional (Plan Estratégico Institucional 2011-2015 de la STSS, p. 14).	2015-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Instituto Nacional de Formación Profesional - INFOP, Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Alternativa no Formal - CONEANFO, Congreso Nacional de la República
6	Promover políticas sostenibles para el fomento de la seguridad social en la población trabajadora en el país, especialmente los afiliados a las instituciones de previsión social; además, promoción de la salud y seguridad ocupacional, prevención de riesgos profesionales, erradicación de las peores formas de trabajo infantil, así como reducción de la discriminación laboral femenina (Plan Estratégico Institucional 2011-2015 de la STSS, p. 14).	2013-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Secretaría de Desarrollo Social, Instituto Hondureño de Seguridad Social - IHSS, Congreso Nacional de la República, Instituto Nacional de Formación Profesional - INFOP
7	Armonizar los mandatos, acciones y recursos de los actores gubernamental, empresarial y laboral, con el propósito de generar condiciones de empleo digno y autoempleo que faciliten el desarrollo de la capacidad innovadora de los jóvenes entre 15 y 30 años en la creación de más y mejores opciones de inserción en el mercado de trabajo, en el marco de una	2015-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Instituto Nacional de la Juventud - INJ, Secretaría de Estado del Despacho Presidencial

No	Acción Estratégica	Fecha	Responsable directo	Co-responsables
	institucionalidad rectora fortalecida (Plan de Empleo Juvenil, p. 13).			
8	Velar por la salud y seguridad ocupacional de las personas con discapacidad y la prevención de las discapacidades por riesgo profesional y accidentes de trabajo (Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, artículo 34, Decreto No. 160-2005).	2015-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Secretaría del Interior y Población, Secretaría de Salud, Instituto Hondureño de Seguridad Social - IHSS
9	Establecer políticas y programas de empleo para mujeres, a nivel estatal, regional, departamental y municipal, asegurando el derecho a la no discriminación por razones de sexo, edad, ideología, origen étnico-cultural, orientación sexual y discapacidad (Plan de Igualdad de Equidad de Género en Honduras, 2010-2022, p. 129).	2015-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Secretaría de Industria y Comercio - SIC , Secretaría de Desarrollo Social , Secretaría de Agricultura y Ganadería - SAG , Instituto Nacional de la Juventud - INJ , Secretaría de Educación, Secretaría de Turismo, Instituto Nacional de la Mujer - INAM
10	Garantizar las condiciones para que los defensores de derechos humanos y de derechos sindicales realicen libremente sus actividades y abstenerse de realizar cualquier acción y de adoptar legislación que limite u obstaculice su trabajo (Informe 2011, título IV, CIDH Honduras, p. 7).	2013-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Secretaría de Seguridad
11	Garantizar unas condiciones laborales dignas a todos los empleados del sector salud (Observación No. 14 del PIDESC, 2000).	2015-2022	Secretaría de Salud	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social , Instituto Hondureño de Seguridad Social - IHSS , Secretaría de Justicia y Derechos Humanos
12	Brindar educación y preparación para la vida productiva para las personas que presentan distintos tipos de discapacidad (S).	2013-2015	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Secretaría de Desarrollo Social , Secretaría de Educación , Instituto Nacional de Formación Profesional - INFOP, Secretaría del Interior y Población
<b>Componente: 3 - Cultura de derechos humanos en las instituciones y servidores públicos.</b>				
1	Desarrollar programas de acción directa (PAD) dirigidos a prevenir y rescatar la niñez en trabajo infantil peligroso y peores formas de explotación económica o en	2013-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia-IHNFA, Secretaría de Justicia y Derechos Humanos

No	Acción Estratégica	Fecha	Responsable directo	Co-responsables
	riesgo de incorporación (II Plan de Acción Nacional frente al Trabajo Infantil 2008-2015, p. 30).			
<b>Componente: 4 - Desarrollo de capacidades en el Estado.</b>				
1	Aumentar el número de inspectores de trabajo y asegurar que estos puedan ejercer plenamente su autoridad en los centros de trabajo (Recomendación No. 37, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, CESCR, mayo de 2011) de manera particular en la industria maquiladora; velar porque se castiguen las infracciones con las sanciones correspondientes (Recomendación No. 29, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW, agosto de 2007).	2013-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	
2	Establecer mecanismos de control y vigilancia de las empresas y patronos, para garantizar la afiliación efectiva de las mujeres trabajadoras y el ejercicio pleno de sus derechos a las prestaciones de la seguridad social, incluidas las que realizan trabajo doméstico remunerado (Plan de Igualdad de Equidad de Género en Honduras, 2010-2022, p. 134).	2015-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Instituto Nacional de la Mujer - INAM
3	Diseñar el sistema de gestión de equidad de género (SIEG) que vigile por los derechos laborales en el interior de las empresas.	2015-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Instituto Nacional de la Mujer - INAM
4	Implementar, tanto a nivel de empresas públicas como privadas, el sistema de gestión de equidad de género (SIEG) que vigile por los derechos laborales en el interior de las empresas.	2016-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Instituto Nacional de la Mujer - INAM
5	Incentivar a las empresas a erradicar las brechas de género en términos salariales cuando se tienen las mismas capacidades y se desarrollan las mismas tareas; prevenir y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en el lugar del trabajo y promover el desarrollo y crecimiento profesional de las mujeres que les permita incrementar el desempeño de cargos ejecutivos y otros incentivos (Tercer Informe de Cumplimiento de los ODM, p. 108).	2016-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Instituto Nacional de la Mujer - INAM

No	Acción Estratégica	Fecha	Responsable directo	Co-responsables
6	Realizar investigaciones sobre procesos de empleo digno que ofrezcan información confiable que permita a los actores de Estado y de la ciudadanía la capitalización de experiencias y buenas prácticas, la transferencia de conocimientos y la generación de políticas al respecto. (Plan Nacional de Empleo 06gno, PNED, 2006-2015, p. 38).	2015-2022	Universidad Nacional Autónoma de Honduras - UNAH	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Entidades Académicas, Organizaciones Ciudadanas
7	Realizar ajustes en los instrumentos de las encuestas nacionales, de tal manera que ofrezcan información fidedigna sobre el trabajo peligroso infantil por naturaleza y por condiciones, para que sea posible identificarlo en las diferentes ramas de actividad. Tomar como referencia el listado de trabajos peligroso aprobado en el año 2008 (Diagnóstico de situación del trabajo infantil y sus peores formas en Honduras, OIT, p. 35).	2015-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia-IHNFA, Secretaría de Justicia y Derechos Humanos, Instituto Nacional de Estadística - INE
8	Realizar una serie de investigaciones sobre segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, discriminación contra la mujer en la remuneración, inequidad de oportunidades de facto para mujeres y hombres en el mercado laboral y explotación de mujeres en el sector no estructurado y el trabajo doméstico que oriente la adopción de medidas específicas para proteger y hacer efectivos los derechos humanos (Recomendación No. 29, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, CEDAW, agosto de 2007).	2014-2017	Universidad Nacional Autónoma de Honduras - UNAH	Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán - UPNFM, Entidades Académicas, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Secretaría de Justicia y Derechos Humanos
9	Destinar suficientes fondos presupuestarios a la ejecución del Plan Nacional de Acción para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil, así como solicitar asistencia técnica internacional [Recomendación No. 73, inciso d), Comité CRC, diciembre de 2006].	2014-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia-IHNFA, Secretaría de Justicia y Derechos Humanos, Secretaría de Finanzas, Secretaría de la Presidencia
<b>Componente: 5 - Desarrollo de capacidades en los titulares de derechos para conocer y demandar sus derechos.</b>				
1	Desarrollar programas especiales de capacitación con instructores idóneos para la formación laboral (Ley de Equidad y	2015-2022	Instituto Nacional de Formación	Comisión Nacional para el Desarrollo de la Educación Alternativa no Formal -

No	Acción Estratégica	Fecha	Responsable directo	Co-responsables
	Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, artículo 37, Decreto No. 160-2005).		Profesional - INFOP	CONEANFO , Secretaría del Interior y Población - SIP
2	Sensibilizar a las y los empleadores y empleados del sector público y privado sobre los deberes y derechos inherentes al concepto de empleo digno. Temas esenciales: trabajo productivo versus trabajo precario e improductivo, deberes y derechos laborales, brechas de género en el mercado laboral, trabajo infantil y sus repercusiones en el desarrollo del país, respeto al medio ambiente, etc. (Plan Nacional de Empleo Digno, PNED, 2006-2015, p. 42).	2015-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Secretaría de Justicia y Derechos Humanos
3	Promover y fortalecer el Consejo Económico y Social (CES) como instancia de diálogo y concertación, adscrita a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), con amplia representatividad y participación tripartita de los gremios empresariales, laborales y del Estado (Plan Nacional de Empleo Digno, PNED, 2006-2015, p. 36).	2014-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Organizaciones ciudadanas
<b>Componente: 6 - Promoción de cultura de derechos humanos en la sociedad.</b>				
1	Promover campañas educativas conjuntas con la Secretaría de Educación y los medios de comunicación, sobre la corresponsabilidad del trabajo reproductivo no remunerado, realizado tanto en el ámbito del hogar como en el comunitario (Plan de Igualdad de Equidad de Género en Honduras, 2010-2022, p. 133).	2015-2022	Instituto Nacional de la Mujer - INAM	Secretaría de Salud
2	Iniciar campañas de concienciación para prevenir y luchar contra la explotación económica de los niños [Recomendación No. 73, inciso e), Comité de los Derechos del Niño, CRC, diciembre de 2006].	2013-2022	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social	Instituto Nacional de la Mujer - INAM, Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia-IHNFA, Secretaría de Justicia y Derechos Humanos
3	Promover acciones orientadas a que autoridades nacionales, departamentales y el personal directivo y docente del sistema	2015-2022	Secretaría de Educación	Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia-IHNFA,

No	Acción Estratégica	Fecha	Responsable directo	Co-responsables
	educativo incorporen los objetivos relacionados con la prevención, erradicación del trabajo infantil y el combate de sus peores formas en las actividades educativas regulares de las escuelas y colegios (Hoja de ruta para hacer de Honduras un país libre de trabajo infantil y sus peores formas, OIT, pp. 56 - 59).			Secretaría de Justicia y Derechos Humanos
<b>Componente: 7 - Lucha contra la impunidad por violaciones de derechos humanos y reparación integral.</b>				
1	Establecer medidas orientadas a garantizar que las y los empleadores indemnicen a las víctimas y sus familiares de la pesca por buceo [Recomendación No. 32, inciso e), Relator Especial contra el Racismo, 2004].	2014-2014	Secretaría de Estado para el Desarrollo de los pueblos indígenas y afrohondureños - SEDINAFROH	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Secretaría de Justicia y Derechos Humanos , Comisionado Nacional de los Derechos Humanos - CONADEH
<b>Componente: 9 - Acciones Urgentes.</b>				
1	Reformar la ley de Contratación del Estado, para que prohíba hacer contratos o compras a empresas que violentan los derechos laborales de sus trabajadores	2013-2014	Congreso Nacional de la República	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social , Secretaría de Justicia y Derechos Humanos , Comisionado Nacional de los Derechos Humanos - CONADEH