



Organización
Internacional
del Trabajo

INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO

PERIODO: AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010



HONDURAS



Organización
Internacional
del Trabajo

INFORME DE VERIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO

PERIODO: AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010



HONDURAS

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del Protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves en estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias). Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco. Honduras. Período: Agosto 2010-Diciembre 2010.

978-92-2-325281-6 (print)

978-92-2-325282-3 (web pdf)

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT, no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras. La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las referencias a firmas, procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas, procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Nada de lo que en el presente Informe de Verificación se indique, en forma explícita o implícita, puede prejuzgar, predeterminar, influenciar o suplir lo que resulta propio de la competencia de los órganos de control regular o especial de la OIT.

Este documento ha sido financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y no necesariamente refleja el punto de vista de las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

Director del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana: Virgilio Levaggi

Miembros del Equipo de Verificación: Agustín Muñoz, Octavio Carlos Racciatti, L. Carlos Parra.

Coordinación del proceso de Verificación y revisión de los informes: Bente Sorensen

Recopilación y Revisión de información: Rosa Cheng

Compilación de información: Elia Marina Martínez

Coordinación de impresión: Alely Pinto

Diagramación: SGP Asociados

Impreso en Costa Rica

<http://verificacion.oit.or.cr/>

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones de tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Contenido

- Siglas 5
- Resumen ejecutivo 7
- I. Introducción 18
- II. Acciones del país por áreas 21
 - 1. Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales 21
 - 2. Secretaría de Trabajo y Seguridad Social 23
 - 3. Tribunales laborales 41
 - 4. Género y discriminación 49
 - 5. Peores formas de trabajo infantil 55
 - 6. Fomento de una cultura de cumplimiento 62
- III. Bibliografía 66
- IV. Anexos 68



Siglas

AECID	Agencia Española para la Cooperación Internacional
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CDH	Centro de Desarrollo Humano
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones
CEDIJ	Centro Electrónico de Información Judicial
CEJA	Centro de Estudios para las Américas
CES	Consejo Económico y Social
CESEC	Comisión de Explotación Sexual Comercial
CGT	Central General de Trabajadores de Honduras
CLS	Comité de Libertad Sindical
CNC	Consejo Nacional Campesino
CNH	Congreso Nacional de Honduras
COCOCH	Consejo Coordinador de Organizaciones Campesinas de Honduras
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
CONASIDA	Comisión Nacional del SIDA
COSIBAH	Coordinadora de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales de Honduras
CSI	Confederación Sindical Internacional
CSJ	Corte Suprema de Justicia
CTH	Confederación de Trabajadores de Honduras
CUTH	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras
CHF	Comunidad Hábitat y Finanzas
DGE	Dirección General de Empleo
DGP	Dirección General de Presupuesto
DGPS	Dirección General de Previsión Social
DGS	Dirección General de Salarios
DGT	Dirección General del Trabajo
DIGEDEPDI	Dirección General de Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad
FONAMIH	Foro Nacional para las Migraciones en Honduras
IGT	Inspectoría General del Trabajo
IHNFA	Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
INAM	Instituto Nacional de la Mujer
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
ISACC	Instituto Sindical para América Central y el Caribe.
NIT	Normas Internacionales del Trabajo
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo / Oficina Internacional del Trabajo
OIT/IPEC	Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT (siglas en inglés)
OIT/PROFIL	Proyecto de Fortalecimiento para la Inspección Laboral de la OIT
OMC	Organización Mundial del Comercio
ONG	Organización no Gubernamental
ONUSIDA	Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA
PGT	Procuraduría General del Trabajo
PMT	Programa Mujer Trabajadora
PNUD	Programa de las Naciones Unidas
PRAF	Programa de Asignación Familiar
PREAL	Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina

PRODESSO	Proyecto de Desarrollo Sostenible de Salud y Seguridad Ocupacional
PSCC	Plataforma Sindical Común Centroamericana
PYMES	Pequeñas y Mediana Empresas
RACL-HN	Resolución Alterna de Conflictos, Honduras
REAL CARD	Red de Asesoría Laboral de Centroamérica y República Dominicana
SEFIN	Secretaría de Finanzas
SISNAM	Sistema de Indicadores Sociales de Niñez, Adolescencia y Mujer
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
TLC	Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana, o DR-CAFTA por sus siglas en inglés
UCP	Unidad Coordinadora de Proyectos
UNAH	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (siglas en inglés)
UPEG	Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión
USAID	Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (siglas en inglés)
USDOL	Departamento de Trabajo de Estados Unidos (siglas en inglés)

Resumen ejecutivo

En 2005, los Ministerios de Trabajo y de Comercio o Economía de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana, con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), elaboraron el documento denominado *“La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades”*, el cual es conocido como el *“Libro Blanco”*.

Dicho documento es *“un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región”*. El Libro Blanco fue elaborado en el marco de la negociación del Tratado de Libre Comercio (TLC) entre Estados Unidos de América, Centroamérica y República Dominicana, sin embargo, no tiene vínculo jurídico con este tratado.

Para cumplir con los compromisos suscritos en el Libro Blanco, los Ministerios de Trabajo formularon un Plan de Implementación para el período 2007-2010, en cuya elaboración participaron representantes del Poder Judicial y contó con la retroalimentación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Además, los países partes solicitaron a la OIT que elaborara *“una evaluación cada seis meses para presentarla ante los Ministerios en la que se verifique el progreso del plan de implementación tanto a nivel nacional como regional”*.

Desde el año 2007, la OIT, por medio del Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco, ha brindado asistencia técnica a los países y ha dado seguimiento semestral de las acciones desarrolladas por éstos en el marco de dichos compromisos.

El presente documento es el último de una serie de informes semestrales solicitados por los gobiernos de la región a fin de identificar las acciones desarrolladas por los países en relación al cumplimiento de las recomendaciones del Libro Blanco; determinar el nivel de compromiso político y de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento; y proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

Este último informe que corresponde al período agosto 2010 – diciembre 2010, fue desarrollado por la OIT con la participación de un Equipo de Expertos de Verificación, conformado por: a) Agustín Muñoz: Chileno, politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; b) Octavio Carlos Racciatti: Uruguayo, abogado y experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; c) L. Carlos Parra: Español, abogado y experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

Sobre el compromiso político general

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) ha expresado su voluntad para implementar las recomendaciones del Libro Blanco. El Secretario de Estado de Trabajo y Seguridad Social ha manifestado su interés por impulsar las acciones necesarias para asumir un mayor liderazgo. El Poder Judicial, el sector trabajador y empleador han mostrado su claro compromiso a favor de avanzar en las diferentes áreas comprendidas en el Libro Blanco.

El Poder Judicial hizo presente su total disposición para establecer las coordinaciones necesarias con la STSS a objeto de mejorar la capacitación en materia laboral, implicando a las instituciones académicas.

Los trabajadores y empleadores mostraron buena disposición para apoyar el conjunto de actividades que deberían realizarse para la debida implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, señalando que ya habían desarrollado diversas actividades en las diferentes áreas del Libro Blanco.

El taller de verificación de las recomendaciones del Libro Blanco que se efectuó en Tegucigalpa el 5 de mayo de 2011 fue un espacio de diálogo social muy interesante y dinámico en el que con respeto y tolerancia, se entabló un productivo debate con aportaciones sustanciales de todos los sectores. Producto del intercambio establecido se puso de manifiesto la falta de compromiso de los sectores gubernamental, trabajador y empleador por avanzar en: la reforma del Código del Trabajo, en los temas de trabajo infantil y en la dinamización del tripartismo y del diálogo social. Igualmente, se señaló la necesidad de contar con un presupuesto adecuado. Se insistió finalmente en la necesidad de avanzar más en la reafirmación de un liderazgo de la STSS y realizar acciones efectivas en las materias mencionadas con anteriores.

Para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Continuar con el proceso de asumir un mayor interés y liderazgo por parte de las autoridades superiores de la STSS a fin de acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco. En este sentido, es importante aprovechar la buena disposición de los sectores sociales y del Poder Judicial para avanzar en los temas sustantivos y promover el diálogo social, reactivando el Consejo Económico y Social (CES), fortaleciendo a los actores sociales y sometiendo a consulta los proyectos normativos mencionados en el Libro Blanco, que aun permanecen pendientes.
- Mejorar la dotación presupuestaria de las instancias responsables de implementar las recomendaciones del Libro Blanco.
- Desarrollar acciones de formación y sensibilización hacia los sectores sociales para asumir los cambios necesarios para la modernización de la legislación nacional, el desarrollo del diálogo social y su efectiva implementación en las relaciones laborales.
- Dinamizar un espacio tripartito que brinde seguimiento efectivo a la implementación del Libro Blanco.

Sobre las acciones desarrolladas en las áreas del Libro Blanco

A continuación se presenta un cuadro que sintetiza, para cada una de las áreas del Libro Blanco:

- a) El resumen de los retos y recomendaciones del Libro Blanco para el país.
- b) La sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco en abril de 2005 hasta el período de verificación anterior (julio 2010).
- c) Las principales acciones desarrolladas por el país en el período Agosto 2010 - Diciembre 2010.
- d) Algunas sugerencias para avanzar en la implementación del Libro Blanco.



Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
a) Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales			
<p>Cambios en la legislación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprobar las reformas legislativas necesarias para armonizar la ley hondureña con las normas de la OIT sobre derechos fundamentales del trabajo, que incluye completar el análisis y consulta sobre las reformar propuestas por el Consejo Económico y Social. • Definir una reforma adecuada del Código de Trabajo y la creación del consenso para implementar los cambios necesarios. 	<p>Abril 2005 – Julio 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se registraron resultados significativos al respecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se advierte falta de voluntad política de los tres sectores (gobierno, empleadores y trabajadores) del CES para lograr consenso en torno a la reforma del Código del Trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asumir, por parte de la STSS, la iniciativa y el liderazgo de la reforma del Código del Trabajo, incluyendo reuniones de alto nivel e iniciando un proceso de sensibilización a empleadores y trabajadores. En su caso, implementar mesas de diálogo para analizar las propuestas entre trabajadores y empleadores. • Elaborar una propuesta técnica de reforma del Código del Trabajo para adecuarle a las normas internacionales del trabajo, en concordancia con los dictámenes de la CEACR y, en su oportunidad, someterla al análisis y discusión en el CES. • Promover una mayor apertura a la libre sindicalización, con el correspondiente respaldo legal. • Analizar el eventual impacto de la ley de empleo temporal (Decreto 230-2010 de 5 de noviembre de 2010, publicado en La Gaceta de 8 de noviembre de 2010) en relación con el ejercicio de los derechos de libertad sindical de los trabajadores comprendidos.
b) Secretaría de Trabajo y Seguridad Social			
<p>Nueva ley de competencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprobar la nueva Ley Orgánica Administrativa de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. 	<p>Abril 2005 – Julio 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se registraron resultados significativos al respecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • La STSS impulsó la normalización de los procesos administrativos en las diferentes direcciones generales. Se elaboraron los manuales de procedimientos para dos direcciones. Ambos documentos constituyen insumos básicos para la elaboración del reglamento institucional. • Se encuentra en proceso de elaboración el decreto ejecutivo para la reorganización y modernización de la Inspección General de Trabajo (IGT) 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar el proceso de elaboración del decreto ejecutivo para la reorganización y modernización de la IGT y demás instrumentos jurídicos para la modernización y el fortalecimiento de la STSS. • Consolidar los procesos de planificación estratégica institucional para fortalecer la modernización del ministerio y mejorar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía, incluyendo la prestación de servicios por medios electrónicos.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
<p>Inspección</p> <ul style="list-style-type: none"> Reformar el sistema de personal para reclasificar y mejorar su grado dentro del servicio civil, de manera que puedan mejorar sus condiciones generales y sus salarios. 	<p>Abril 2005 – Julio 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> De 2005 a 2008, el incremento en el número de inspectores fue de 3, pasando de 117 a 120, sin embargo, en 2009, el número bajó de nuevo a 117. De estos inspectores, 81 realizaban labores tanto de inspección como de conciliación. El número de inspecciones se incrementó de 11.090 en 2005 a 16.855 en 2008, reduciéndose en 2009 a 14.792 inspecciones. La cantidad de reinspecciones realizadas se redujo entre 2005 (430) y 2007 (253), aumentando en 2008 (537) y reduciéndose de nuevo en 2009 (485). La cobertura de la inspección pasó de 0,90% a 3,6% de la población ocupada durante este período; sin embargo, el número de casos sancionados se redujo de 556 en 2005 a 182 en 2008, incrementándose en 2009 a 282 casos. La STSS diseñó un Plan de Acción Honduras 2008 – 2009 para el fortalecimiento de la Inspección de Trabajo y la unificación del servicio de inspección en sus diversas áreas. La STSS y la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), con apoyo de OIT, han desarrollado diagnósticos y estudios sobre los procedimientos de inspección y el régimen de servicio civil respecto a los inspectores. 	<ul style="list-style-type: none"> En 2010 hubo un inspector más que en 2009, pasando de 117 en 2009 a 118, de los cuales, 4 se ubicaban en oficinas unipersonales. El número de visitas de inspección descendió a 14.355 en 2010 respecto a 2009 (15.277), pero los casos sancionados se elevaron a 324 (282 en 2009). En 2010, de cada 100 casos inspeccionados, menos de 5 recibieron una visita de reinspección (654 reinspecciones). Se constató una disminución de las inspecciones programadas: 39% en 2008; 13,7% en 2009; 12,5% en 2010. La proporción de personas ocupadas que le corresponde atender en promedio a cada inspector aumentó de 21.735 personas ocupadas por inspector en 2005 a 27.573 por inspector en 2010. Se llevaron a cabo 2 capacitaciones para inspectores de trabajo, en los temas de Ley de Servicio Civil y sobre procesos de inspección laboral. Además, se realizaron 5 actividades relacionadas con la importancia de la comunicación, el Código de Ética y el monitoreo de indicadores relativos a la Inspección del Trabajo (88 funcionarios). 	<ul style="list-style-type: none"> Acelerar el proceso de fortalecimiento de la inspección del trabajo, de manera que se asegure el profesionalismo y la imparcialidad de los inspectores del trabajo, así como su integración a la carrera administrativa. Establecer sistemas de seguimiento efectivo de los casos atendidos por la inspección del trabajo, a fin de dar cumplimiento a sus decisiones. Desarrollar la capacitación continua y especializada de los inspectores y evaluar sus resultados. Implementar una programación de la inspección, basada en indicadores relativos al sector productivo, zona geográfica, tamaño de empresas, entre otros criterios; e incrementar el número de inspectores para mejorar la cobertura.
<p>Mediación y conciliación</p> <ul style="list-style-type: none"> Incrementar los recursos presupuestarios asignados a estas funciones. 	<p>Abril 2005 – Julio 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> El número de funcionarios dedicados exclusivamente a la conciliación se incrementó de 17 (2005) a 20 (2007), sin embargo, volvió a reducirse en 2008 (18 conciliadores) y en 2009 (14 conciliadores). De los 117 inspectores de trabajo, 81 realizaban ambas funciones de inspección y conciliación. Los casos atendidos por conciliación individual 	<ul style="list-style-type: none"> La cantidad de conciliadores de la STSS se incrementó de 14 en 2009 a 21 en 2010, los cuales están localizados en 6 oficinas regionales. Además, de los 118 inspectores de trabajo, 74 realizan funciones tanto de inspección como de conciliación. El número de conflictos individuales atendidos por la STSS muestra un incremento del 49,4% entre 2009 y 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar una evaluación de los servicios de conciliación de la STSS, con el objetivo de mejorar su eficiencia, tal como ha sido señalado en informes anteriores. Proceder a separar las funciones de conciliación de las de inspección.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	<p>aumentaron de 18.808 en 2005 a 20.756 en 2009, con un porcentaje de conciliación que pasó de 85,4% al inicio del período a 61,8% en 2009. Los montos conciliados también se incrementaron en forma significativa, de 57 millones de lempiras en 2005 a 675.4 millones en 2009.</p>	<p>2010 (45.960 casos atendidos en 2010). De ellos, 46,5% fueron conciliados (61,8% en 2009), con un incremento en los montos conciliados de un 20,9%.</p> <ul style="list-style-type: none"> En 2010, se atendieron 4 conflictos colectivos, de los cuales 2 fueron resueltos, cifras muy inferiores a las registradas hasta el año 2008. 	
<p>Recomendaciones regionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumentar recursos para funciones clave relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral. • Mejorar la capacitación del personal, la infraestructura, la tecnología de la información y la capacidad de manejo de casos relacionados con el cumplimiento de la legislación laboral. • Reorganizar las operaciones de los Ministerios de Trabajo para identificar de forma eficaz las prioridades claves. • Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas encargadas de temas relacionados con la mujer en el lugar de trabajo; trabajo infantil; y oficinas de abogados o defensores especiales para los derechos laborales. • Institucionalizar procedimientos mejorados de aplicación de la legislación laboral. 	<p>Abril 2005 – Julio 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El presupuesto inicial de la STSS sujeto a verificación en 2005 era de 79,5 millones de lempiras, el cual se incrementó en 139% para 2009 (189.8 millones). Igualmente, el presupuesto modificado y el devengado experimentaron aumentos significativos durante este período. El presupuesto inicial de la STSS pasó de representar el 0,20% del Presupuesto Nacional en 2005 al 0,30% en 2009. • En cuanto al presupuesto dedicado a la aplicación de la legislación, se duplicó entre 2005 y 2009, pasando de 15.7 millones de lempiras a 30.4 millones en dicho período. También los presupuestos modificado y devengado mostraron incrementos importantes. Sin embargo, este presupuesto redujo su peso relativo respecto al presupuesto de la STSS, ya que pasó de representar el 19,7% en 2005 al 16% en 2009, respecto al presupuesto institucional inicial. 	<ul style="list-style-type: none"> • El presupuesto inicial de la STSS sujeto a verificación en 2010 fue de 186.178.285 lempiras, el cual representó el 0,27% del Presupuesto Nacional de ese año. • En términos reales y en relación con 2009, el presupuesto institucional inicial disminuyó un 6,3%; el presupuesto modificado decreció un 21,9%; y el presupuesto devengado se redujo un 11,6%. • Igualmente, el presupuesto para la aplicación de la legislación laboral de 2010 disminuyó respecto a 2009 tanto en términos corrientes como reales. Por ejemplo, el presupuesto inicial disminuyó un 20% en términos corrientes y 23,6% en términos reales, mientras que el presupuesto devengado se redujo en 5,4% y 9,6% respectivamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar los cabildeos necesarios, con el apoyo de los sectores sociales, para conseguir mejoras permanentes en el presupuesto de la STSS.



Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
c) Tribunales laborales			
<p>Capacidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un programa adicional de capacitación para jueces y otros funcionarios involucrados en la administración de justicia laboral. 	<p>Abril 2005 – Julio 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Escuela Judicial cuenta con un programa permanente de capacitación a los operadores de justicia. Dicho programa, en asocio con organizaciones de cooperación y universidades, realizó alrededor de 50 talleres y seminarios sobre temas laborales, con la participación de aproximadamente 1.700 personas. 	<ul style="list-style-type: none"> • La Escuela Judicial capacitó en materia de procedimientos y monitoreo de juicios laborales a 20 jueces, incorporando las innovaciones del nuevo Código Procesal Civil (CPC). Además, realizó 7 capacitaciones sobre diversas materiales, por ejemplo, procedimientos y monitoreo de juicios laborales; oralidad en el sistema de audiencias; y ejecución de sentencias según el CPC, entre otras. En estos eventos participaron 261 funcionarios y empleados judiciales. • Se socializó el curso virtual “Introducción a las Técnicas de Conciliación” de la Escuela Judicial de Costa Rica. • La Sala de lo Laboral realizó 2 conversatorios con Magistrados y Jueces a fin de mejorar los procedimientos de aplicación de los principios del derecho laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dar seguimiento al Plan Estratégico del Poder Judicial y evaluar el mismo con indicadores que permitan identificar el impacto de la capacitación en materia laboral y el cumplimiento de los plazos y trámites procesales. • Implementar un plan de capacitación especializado para jueces y personal auxiliar en materia laboral. • Brindar apoyo a las organizaciones de trabajadores y empleadores en materia de capacitación en conciliación laboral.
<p>Recomendaciones regionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar inversiones adicionales en los tribunales laborales, en jueces y otro personal, y equipo. • Incrementar la operatividad de los tribunales de trabajo. • Establecer iniciativas comprensivas de capacitación sobre normas laborales para jueces, fiscales o procuradores, funcionarios de gobierno y otros involucrados en la administración de la legislación laboral. • Involucrar a organizaciones académicas apropiadas en el establecimiento de una red 	<p>Abril 2005 – Julio 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El presupuesto anual asignado a los tribunales laborales se incrementó de 9,88 millones de lempiras (2005) a 16,1 millones en 2009 (63% de incremento). • Desde 2005, no se han registrado cambios en la cantidad de tribunales competentes en materia laboral, manteniéndose 38 oficinas de primera instancia (4 especializadas, 34 mixtas) y 7 de segunda instancia (2 cortes especializadas y 5 mixtas), para un total de 45. • Se crearon dos plazas ordinarias de jueces en los juzgados de letras especializados en materia 	<ul style="list-style-type: none"> • El presupuesto en materia laboral descendió en 2010 en 15,5% respecto a 2009 (de Lps.16 millones a Lps. 13,6 millones), así como el peso de la materia laboral sobre el conjunto del presupuesto del Poder Judicial (pasó del 1,03% a 0,91% entre 2009 y 2010). • Uno de los 4 Juzgados de letras especializados fue convertido en un juzgado mixto, por lo que se redujo la cantidad de juzgados especializados y pasó a 35 los juzgados de letras mixtos. Se ha mantenido sin variación las Cortes de apelación especializadas (2) y las Cortes de apelación mixtas (5) desde 2005. El número de jueces en oficinas con competencia única laboral se mantiene en 18 desde 2009. • Los juzgados especializados resolvieron en 2010 el 81% de los casos judiciales laborales resueltos en primera instancia. • Se mantenían 8.604 casos pendientes en primera instancia al terminar el año 2010, 485 en segunda 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el Centro Electrónico de Documentación e Información (CEDIJ) del Poder Judicial, específicamente en el área de estadística y análisis, para contar con datos precisos y actualizados que permitan la toma efectiva de decisiones. • Extender el nuevo modelo de despacho judicial unificado en materia laboral, para contribuir a reducir la creciente mora judicial. • Diseñar e implementar centros de conciliación adscritos a la Defensa Pública.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
<p>de centros de capacitación sobre legislación laboral en cada país.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un centro regional sobre legislación laboral que integre las mejores prácticas y que pueda apoyar en la armonización de la capacitación y otras prácticas en el área de administración de la legislación laboral. • Establecer centros adicionales de resolución alterna de conflictos en los países que no los tengan y asegurar la disponibilidad de recursos y capacitación para que sean exitosos. 	<p>laboral, pasando de 10 (entre 2005 y 2008) a 12 en 2009. En las Cortes de Apelación se mantuvieron sin variación las 6 plazas de magistrados en las Cortes especializadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los casos laborales ingresados a los tribunales de primera instancia pasaron de 2.208 en 2005 a 4.242 en 2009, manteniéndose relativamente estable la cantidad de casos terminados. Ello ha provocado el aumento del circulante, que reportaba 1.534 casos activos en 2005 mientras que en 2009 se registraron 4.532 expedientes activos. Además, la duración promedio de los casos resueltos pasó de 10 meses (2005) a 16 meses (2009). • Entre 2005 y 2009, el circulante en segunda instancia logró mantenerse estable, pasando de 95 a 96, mientras que a nivel de casación, se redujo de 451 a 43 expedientes activos. 	<p>instancia y 516 en casación, registrándose un significativo crecimiento respecto al año anterior en todas las instancias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El tiempo promedio de resolución de los casos laborales en primera instancia fue de 15,5 meses en el 2010 (en los juzgados especializados la duración promedio fue de 12 meses), habiéndose incrementado desde 2005 (en ese año el promedio era de 10 meses). 	<ul style="list-style-type: none"> • Socializar y divulgar los manuales elaborados sobre el Código Procesal Civil y su supletoriedad respecto del Código del Trabajo. • Elaborar una propuesta nacional para aportar al proceso de establecimiento de un centro regional sobre legislación laboral y capacitación.
d) Género y discriminación			
<p>Reforzar la implementación de las leyes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementar programas de capacitación de jueces y otros funcionarios sobre la legislación que prohíbe la discriminación. • Desarrollar programas para educar a las mujeres trabajadoras sobre sus derechos laborales y los procedimientos disponibles para protegerlos. 	<p>Abril 2005 – Julio 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se han realizado diversas acciones de prevención y atención de la discriminación laboral, entre las que se destacan charlas y seminarios de sensibilización de género, programas de inserción laboral de personas con discapacidad y la divulgación de información sobre lo no discriminación por razones de VIH/SIDA. Dichas actividades han contado con la participación de representantes de gobierno, empleadores y trabajadores. • Se conformó el Comité Técnico Intersectorial de Rehabilitación Profesional e Inserción Laboral en materia de discapacidad. • Se aprobó en julio de 2010 el II Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2010-2022, en el marco de la Política Nacional de la Mujer. 	<ul style="list-style-type: none"> • La STSS desarrolló 4 eventos sobre género y no discriminación para 128 participantes de empresas privadas y sindicatos. • No existen datos actualizados de casos atendidos y sancionados por violación a los derechos laborales de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer canales permanentes de coordinación entre la STSS y otras dependencias gubernamentales con el Poder Judicial sobre género y no discriminación en el empleo y la ocupación. • Establecer indicadores de la evolución de la situación de la mujer en el ámbito laboral, dando seguimiento a los casos denunciados por discriminación, especialmente por causas de embarazo o lactancia.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
<p>Recomendaciones regionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un centro regional sobre la igualdad en el empleo que suministre capacitación, materiales educativos, información sobre mejores prácticas y otra información, así como apoyar otros programas enfocados en la eliminación de preocupaciones relacionadas con la discriminación en el empleo. • Llevar a cabo iniciativas de apoyo focalizadas en capacitación y métodos efectivos de cumplimiento para los ministerios de trabajo en materia de estrategias de cumplimiento efectivas en casos de violaciones que puedan involucrar pruebas de embarazo o la explotación de trabajadores inmigrantes o indígenas. 	<p>Abril 2005 – Julio 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En marzo de 2007, los Viceministros de Trabajo de la región acordaron propiciar el desarrollo de un mecanismo de intercambio de información y conocimiento entre los Ministerios de Trabajo, aprovechando los recursos existentes en cada institución, principalmente los de carácter digital que pudieran compartirse por medio de los sitios web de los ministerios. • Se aprobó la Ley sobre el Régimen Especial de Migración Legal, especialmente dirigida a quienes trabajan en el sector agrícola de los Estados Unidos; asimismo se inauguró el Centro de Atención al Migrante Irregular. • Las organizaciones sindicales y de empleadores han desarrollado diversas iniciativas para la prevención del VIH/SIDA en el ámbito laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • La Secretaría de Relaciones Exteriores estableció un centro de llamadas para facilitar la comunicación entre los migrantes y sus familias, realizó una campaña preventiva sobre la emigración; apoyó técnica y financieramente a los Centros de Atención al Migrante en Tegucigalpa y San Pedro Sula; y brindó asistencia a migrantes retornados. • En octubre de 2010, se creó la Secretaría para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes y Políticas de Igualdad Racial. Se aprobaron 9 planes estratégicos de desarrollo para pueblos indígenas; se formaron 678 capacitadores y 12.800 dirigentes comunitarios de los pueblos indígenas; y se otorgaron 110 becas para estudiantes indígenas y afrodescendientes a nivel universitario. • La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) organizó la campaña “No más trata de personas”, habilitando una línea telefónica gratuita para atender consultas y denuncias. • Se inició un estudio sobre prevención del VIH/SIDA en las empresas de maquilas y en la Empresa Nacional Portuaria; se realizaron 15 acciones de sensibilización y capacitación sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo y la Recomendación Núm. 200 de la OIT, en la que participaron 806 representantes de diversos sectores; y el sector privado otorgó el reconocimiento “Construyendo un mundo mejor” a 3 empresas, que promovieron la no discriminación laboral por razón del VIH/SIDA. • En diciembre de 2010, la STSS inició la ejecución de un proyecto de formación e inserción laboral para mujeres y personas discapacitadas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar estudios sobre la situación particular de cada uno de los grupos vulnerables y sus condiciones de trabajo, de cara a su inserción en el mercado laboral. • Evaluar los conocimientos de empleadores y trabajadores sobre el derecho a la no discriminación laboral. • Diseñar e implementar campañas de sensibilización concretas con base en las situaciones prioritarias encontradas. • Evaluar los programas y las capacitaciones periódicamente para asegurar el impacto. • Incorporar las acciones positivas a favor de la igualdad en todas las estrategias institucionales relacionadas con el trabajo y el empleo.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
e) Peores formas de trabajo infantil			
<p>Recomendaciones regionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio 182 de la OIT, para el final de la década. • Desarrollar calendarios viables, evaluación de necesidades y asignación de recursos para lograr este objetivo. - 	<p>Abril 2005 – Julio 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entre 2002 y 2008, la tasa de incidencia de trabajo infantil y adolescente se redujo de 15,4% a 13,1%, sin embargo, en 2009 se incrementó a 14,7. En términos absolutos, en 2002 se registraron 356.241 personas de 5 a 17 años trabajando, mientras que la cifra se redujo a 348.250 en 2008 y volvió a incrementarse en 2009 (391.195). • El porcentaje de asistencia al sistema educativo ha mostrado un aumento en los últimos años, pasando de 70% a casi 90% en educación primaria. Sin embargo, el acceso a la educación para la población de 13 a 15 años y de 16 a 18 años, pese a que se ha mejorado, continúa siendo muy baja, especialmente en los hombres. • En materia normativa, se ratificó la Convención Interamericana sobre tráfico internacional de menores (1994); el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (2000); y el Protocolo contra el tráfico ilícito de migrantes por tierra, mar y aire (2000). Además, se reformó el Código Penal, II Título sobre delitos contra la libertad sexual, que incluye las sanciones a los delitos de explotación sexual comercial de personas menores de edad; se modificó el artículo 8 del Reglamento de trabajo infantil en Honduras y se adicionó 	<ul style="list-style-type: none"> • La cantidad de personas de 5 a 17 años que trabajan se redujo de 391.195 en 2009 a 377.159 en 2010, con una tasa de incidencia de 14,7% y 14,3% respectivamente. • Se mejoró el acceso a la educación primaria o básica de la población entre 6 y 12 años, que pasó de 66,0% en 2005 a 89,5% en 2010. Además, se redujo la tasa neta de analfabetismo de 7,5% a 4,5% y se incrementó el promedio de años de estudio de la población de 4,5 a 4,9 años. La tasa de permanencia en el sistema educativo a nivel de primaria continúa siendo baja, pese a que aumentó de 51,0% (2005) a 58,8% (2010). • Las Instituciones que conforman la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil están ejecutando el II Plan de Acción Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil 2008-2015. • Se aprobó por decreto ejecutivo la Hoja de ruta nacional para hacer de Honduras un país libre de trabajo infantil y sus peores formas, la cual contempla 6 dimensiones: lucha contra la pobreza, educación, salud, marco normativo e institucional, sensibilización y movilización social y generación de conocimientos y seguimiento. • Dos de las tres instancias de coordinación en materia de trabajo infantil y sus peores formas se mantuvieron activas durante el período de verificación. El Consejo Técnico para la Erradicación del Trabajo Infantil se reunió en 2 ocasiones para formular, validar y socializar la Hoja de ruta. La Comisión Nacional contra la Explotación Sexual Comercial realizó 4 reuniones para discutir, entre otros temas, la trata de personas y la situación de la niñez en las áreas fronterizas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuar y perfeccionar la coordinación interinstitucional a objeto de implementar el II PAN, dotándolo de un presupuesto para la ejecución de sus acciones y un sistema de seguimiento de indicadores. • Desarrollar una programación de la Hoja de Ruta y establecer los mecanismos necesarios para su ejecución, seguimiento y evaluación, realizando a su vez los necesarios cabildeos para obtener financiamiento. • Realizar acciones de sensibilización sobre el tema trabajo infantil hacia los diferentes actores sociales y hacia las comunidades indígenas. • Continuar con el esfuerzo de retirar niños y niñas del trabajo infantil y sus peores formas. • Garantizar la permanencia de las personas menores de edad en el sistema educativo a través de becas, transferencias condicionadas y promoviendo políticas de empleo y salarios decentes. • Mejorar el impacto de los programas de transferencias condicionadas, mediante el perfeccionamiento de los criterios de selección de los beneficiarios y del seguimiento de los mismos, entre otros.

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
	<p>el capítulo III relativo a actividades peligrosas por las condiciones y por su naturaleza para personas menores de 18 años; y entró en vigencia la Ley de Municipalidades que asigna el 1% de los ingresos municipales a la ejecución y mantenimiento de programas y proyectos en beneficio de la niñez y adolescencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> En cuanto a políticas públicas, la Visión de País 2010-2038 y el Plan de Nación 2010-2022 contemplan en sus objetivos la problemática de trabajo infantil; y se aprobó el II Plan de Acción Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil 2008-2015, el cual es ejecutado por las instituciones que conforman la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo infantil. Se han ejecutado diversos programas y proyectos relacionados con becas y bonos para apoyar la permanencia escolar; sensibilización y capacitación a funcionarios y actores clave; y fortalecimiento institucional de las entidades responsables de prevenir y eliminar el trabajo infantil, entre otras. 	<ul style="list-style-type: none"> Las acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas continúan incorporadas en los planes operativos de 16 instituciones públicas. El presupuesto asignado al Programa Mujer y Menor Trabajador en la STSS experimentó un incremento de 67,7% entre 2006 y 2010 y de 91,1% entre 2009 y 2010. Sin embargo, la STSS no proporcionó información precisa sobre el monto exacto asignado a trabajo infantil. Durante el periodo de verificación, se atendieron o retiraron del trabajo infantil y sus peores formas 7.212 niños, niñas y adolescentes; y 26 casos fueron procesados en materia de explotación sexual comercial y trata de personas (se lograron solamente 5 condenas). Se realizaron 4 actividades de formación sobre trabajo infantil, trata de personas y migración, en las que participaron 250 funcionarios, trabajadores y empleadores. El Programa de Becas del IHNFA brindó apoyo a 211 personas menores de edad y el programa "Bono 10.000" otorgó transferencias monetarias a 150 mil familias en extrema pobreza en 2010, a fin de fomentar la matrícula y asistencia escolar de niños, niñas y adolescentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la aplicación del proceso de inspección del trabajo infantil y realizar actividades de capacitación al conjunto de los inspectores de trabajo. Establecer los instrumentos técnicos que permitan conocer el monto que se asigna al trabajo infantil en el presupuesto del Programa Mujer y Menor trabajador en la STSS.
f) Fomento de una cultura de cumplimiento			
<p>Capacitación y diálogo</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementar un programa de capacitación y desarrollo del diálogo para miembros del Consejo Económico y Social 	<p>Abril 2005 – Julio 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> El CES continúa funcionando como instancia de diálogo social, y ha recibido apoyo por parte de la cooperación internacional para lograr su fortalecimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> El CES sostuvo 2 reuniones ordinarias durante el período. Los acuerdos tomados se relacionaron con la programación de reuniones ordinarias y periódicas; la presentación de un estudio sobre la 	<ul style="list-style-type: none"> Continuar fortaleciendo institucionalmente al CES y a la Comisión Técnica Tripartita, haciendo los esfuerzos necesarios para dotarlo de un presupuesto,

Resumen de retos y recomendaciones del Libro Blanco	Sistematización de los resultados más importantes desde la firma del Libro Blanco	Acciones desarrolladas en el período Agosto 2010- Diciembre 2010	Sugerencias para acelerar la implementación del Libro Blanco
<p>para mejorar su eficacia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un “Sistema Laboral Móvil” para ampliar el cumplimiento de la normativa laboral en sectores clave de la economía con cobertura geográfica más amplia. 	<ul style="list-style-type: none"> • El Sistema Laboral Móvil atendió más de 12.000 consultas laborales en sus dos primeros años de funcionamiento (2006 y 2007), sin embargo, debido a falta de recursos, el sistema dejó de operar en forma permanente y continua a partir de 2009. 	<p>percepción de los actores sociales sobre la reinstitucionalización del CES y la fijación de una reunión de la Comisión Técnica Tripartita Permanente para la elaboración del decreto sobre trabajo temporal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El Sistema Laboral Móvil prestó servicios de consultas laborales solamente en 3 ocasiones al no contar con financiamiento. 	<p>de un equipo técnico, de una agenda regular y de las necesarias capacitaciones a sus integrantes. Igualmente se deberán establecer los mecanismos para asegurar el seguimiento y cumplimiento de los acuerdos que se adopten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar talleres tripartitos a objeto de fortalecer la capacidad de diálogo entre los actores. • Reactivar el Sistema Laboral Móvil con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a objeto de que su funcionamiento no sea solamente ocasional.
<p>Recomendaciones regionales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementar programas de capacitación comprensivos sobre derechos laborales para los trabajadores y empleadores. • Fortalecer los consejos tripartitos laborales y hacer un uso más efectivo de sus aportaciones. 	<p>Abril 2005 – Julio 2010:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con el apoyo de la cooperación externa y diversas organizaciones de de la sociedad civil, la STSS ha elaborado y difundido materiales informativos sobre derechos laborales, así como un programa radiofónico semanal y cuñas de radio. • Diferentes instituciones públicas y privadas, han impartido cursos y talleres sobre legislación laboral para empleadores y trabajadores. • A partir de febrero de 2008, la STSS inauguró un servicio de atención telefónica de consultas laborales, que atiende un promedio mensual de 200 llamadas, y que se complementa con la atención personal que brinda por medio de las oficinas de la STSS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversas instituciones públicas, privadas e internacionales ejecutaron o contribuyeron a la realización de actividades de capacitación en diversos temas como la sensibilización y consulta sobre los derechos laborales; negociación colectiva, diálogo social y relaciones laborales; no discriminación laboral; aplicación de modelos sobre protocolos y gestión de empresas familiares; legislación sindical nacional; buena gobernabilidad y reformas constitucionales; difusión de los derechos sindicales desde las organizaciones de trabajadores; y seguridad y salud ocupacional. En estos eventos participaron más de 5.000 personas. • La STSS atendió a 10.478 personas a través del Centro de Llamadas y de jornadas de promoción de los servicios de la institución. • Se elaboraron diversos materiales de difusión y manuales sobre derechos fundamentales en el trabajo, libertad sindical y negociación colectiva. • Se dotó a las instituciones que desarrollan capacitación en derechos laborales de materiales didácticos en la materia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar y ejecutar, con la participación de los sectores empleador y trabajador, un programa permanente de capacitación y de divulgación de los derechos laborales. • Diseñar una estrategia tendente a incluir en los programas regulares de estudios de la enseñanza secundaria y técnica el tema de los derechos fundamentales en el trabajo.

I. Introducción

La promoción del trabajo decente constituye un pilar fundamental en el proceso de desarrollo y consolidación de la democracia en todos los países del mundo. La creación de oportunidades de empleo para hombres y mujeres; el aumento de la eficiencia y cobertura de los sistemas de protección social, la promoción del diálogo social y la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo son los cuatro pilares sobre los cuales se sustenta la generación de trabajo decente.

Los Estados miembros de la OIT tienen la obligación de garantizar la aplicación de la legislación laboral, tanto a nivel de la normativa nacional como de los instrumentos internacionales ratificados por el país. Además, al adoptar la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), se comprometieron a respetar y promover los derechos relacionados con la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Para cumplir en forma efectiva con estos compromisos, los países requieren, entre otras condiciones, de un marco normativo acorde con los convenios internacionales, de políticas públicas claras y sostenibles, de instituciones eficientes y con recursos humanos y financieros adecuados; así como de un entorno propicio para el diálogo social.

En 2005 los Ministerios de Trabajo y de Comercio o Economía de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y la República Dominicana, con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), elaboraron el documento: “La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades”, conocido como el “Libro Blanco”.

El Libro Blanco es “*un informe con recomendaciones tendentes a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales, así como fortalecer las instituciones laborales en los países de la región*”.¹ Contiene compromisos nacionales y regionales adoptados voluntariamente por los países firmantes en seis ámbitos: 1) Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales; 2) Ministerios de Trabajo; 3) Tribunales laborales; 4) Género y discriminación; 5) Peores formas de trabajo infantil y 6) Fomento de una cultura de cumplimiento.

Para cumplir con los compromisos suscritos en el Libro Blanco, los Ministerios de Trabajo formularon un Plan de Implementación para el período 2007-2010, en cuya elaboración participaron representantes del Poder Judicial y contó con la retroalimentación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Además, los países partes solicitaron a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que elaborara “*una evaluación cada seis meses para presentarla ante los Ministerios en la que se verifique el progreso del plan de implementación tanto a nivel nacional como regional*”.²

Para dar cumplimiento a la solicitud de los gobiernos, en diciembre de 2006, la OIT inició el Proyecto “*Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco*” (Proyecto Verificación), el cual es ejecutado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), con el apoyo financiero del Departamento de Trabajo de Estados Unidos de América (USDOL).

El Proyecto Verificación de OIT tiene como objetivo general apoyar el fortalecimiento institucional y fomentar una cultura de respeto por los derechos laborales.

1. Libro Blanco, página vii.

2. Referencia literal del Libro Blanco, página xviii.

El presente documento es el último de una serie de informes semestrales solicitados por los gobiernos de la región. Este informe tiene como objetivos: a) Identificar las acciones realizadas por el país durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 en relación con las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco; b) Determinar el nivel de compromiso político y apropiación de las recomendaciones del Libro Blanco por parte del país, así como el nivel de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento; y c) Proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

Este informe fue desarrollado por la OIT con la participación de un Equipo de Expertos de Verificación, conformado por tres especialistas propuestos por la Oficina Regional de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a través de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACT/TRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), ambas de la OIT. Dichos especialistas verificadores son: a) Agustín Muñoz: Chileno, politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; b) Octavio Carlos Racciatti: Uruguayo, abogado y experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; c) L. Carlos Parra: Español, abogado y experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

Los informes semestrales de verificación son herramientas de apoyo para los propios países, en especial los Ministerios de Trabajo, pues proporcionan información sistematizada sobre las acciones que se han realizado a nivel nacional y regional durante un período determinado en el cumplimiento de los compromisos asumidos en el Libro Blanco.³ Dicha información es igualmente útil para las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como para la cooperación técnica.

Partiendo de las recomendaciones que el Libro Blanco propone a los Estados, la verificación de la OIT toma en cuenta todas las acciones desarrolladas por los poderes públicos (Ejecutivo, Judicial y Legislativo). Además, considera las acciones lideradas por las organizaciones de los trabajadores, las organizaciones de los empleadores, las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), las instituciones académicas y los organismos de cooperación, que en forma directa o indirecta, abonan al cumplimiento de los compromisos mencionados en el Libro Blanco.⁴

Para la elaboración de los informes de verificación se consultó bibliografía, documentos y bases de datos institucionales; se realizaron entrevistas y reuniones con actores claves; y se analizó el borrador del informe con los sectores claves para su retroalimentación y complementación.

3. A nivel metodológico, las "acciones que han realizado los países durante el período" se entenderá como: a) las medidas tomadas en cada país para implementar las recomendaciones del Libro Blanco, a nivel de un conjunto de actividades que generan un producto específico tangible y concreto; b) los resultados, ya sea a nivel de efectos o impactos, que se producen a partir de las acciones o medidas tomadas en los países o como consecuencia de cambios en el contexto socio-económico, político o cultural del país, y que significan un cambio visible o permanente en la situación inicial que se había identificado. Debido a que algunos de los retos identificados en el Libro Blanco requieren medidas complejas para lograr su solución, o bien, las iniciativas desarrolladas para su atención son aun incipientes, es de esperar que una proporción importante de los progresos se refieran más a las acciones y medidas tomadas por los países que a los resultados alcanzados. Para efectos de la valoración de las acciones incluidas en el proceso de verificación, es importante destacar los siguientes aspectos: 1) El hecho de que una acción o medida tomada por el Estado o país sea reportada como un avance no implica que el reto o la recomendación esté cumplido en un 100%, pues puede ser que dicha acción es solamente un aporte al proceso de resolver la situación identificada; 2) Una acción o medida tomada por el Estado o país puede considerarse un avance para un sector, pero no necesariamente sea concebida de esta forma por otros sectores. El informe debe reflejar las posiciones existentes en torno a la recomendación, pero si dicha acción es consecuente con el enfoque de derechos y el marco normativo que establece los convenios fundamentales del trabajo, esta podría considerarse un avance; y 3) Un resultado positivo derivado de acciones desarrolladas antes del período a verificar también puede considerarse como un avance, pues muchos de los retos y recomendaciones identificados en el Libro Blanco se derivan de procesos que ya venían encaminados en los países, por lo tanto, es válido destacar los esfuerzos que los países han venido desarrollando a lo largo de los años.
4. Los informes de verificación no constituyen una evaluación de la aplicación de los convenios internacionales, de modo que es importante destacar que nada de lo que en estos informes se indique, en forma explícita o implícita, puede prejuzgar, predeterminar, influenciar o suplir lo que resulta propio de la competencia de los órganos de control regular o especial de la OIT. Estos informes tampoco pretenden ser una investigación académica sobre la aplicación de la legislación laboral o una evaluación sobre las capacidades del país de hacer cumplir la legislación. Sin embargo, cuando las recomendaciones del Libro Blanco se refieren explícitamente a disconformidades de la legislación nacional con respecto a las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) o a aspectos de aplicación de las mismas, estos informes de verificación tomarán en cuenta lo que los órganos de control de la OIT han manifestado en relación con dichos aspectos.

II. Acciones del país por áreas

1. Libertad de asociación, sindicatos y relaciones laborales

El Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) y el Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949) constituyen herramientas fundamentales para garantizar el goce pleno de los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva de trabajadores y empleadores. Para asegurar su aplicación, los Estados deben adoptar medidas para armonizar sus marcos legales a dichos instrumentos internacionales, así como dotar a las instituciones responsables de promover la efectiva aplicación de la legislación laboral de los recursos humanos, materiales y financieros necesarios.

Las recomendaciones del Libro Blanco⁵ a propósito de la legislación y su aplicación, se refieren a la necesidad de completar el proceso de reforma del Código de Trabajo a fin de lograr “una mejor armonización de la ley hondureña con las normas de la OIT sobre derechos fundamentales del trabajo”, para lo cual se requerirá de un proceso de consulta y de consenso entre los diversos actores sociales relevantes en la materia.

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, se advirtió falta de voluntad política de los tres sectores (gobierno, empleadores y trabajadores) del CES para lograr consenso en torno a la reforma del Código del Trabajo.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Asumir, por parte de la STSS, la iniciativa y el liderazgo de la reforma del Código del Trabajo, incluyendo reuniones de alto nivel e iniciando un proceso de sensibilización a empleadores y trabajadores. En su caso, implementar mesas de diálogo para analizar las propuestas entre trabajadores y empleadores.
- Elaborar una propuesta técnica de reforma del Código del Trabajo para adecuarle a las normas internacionales del trabajo, en concordancia con los dictámenes de la CEACR y, en su oportunidad, someterla al análisis y discusión en el CES.
- Promover una mayor apertura a la libre sindicalización, con el correspondiente respaldo legal.
- Analizar el eventual impacto de la ley de empleo temporal (Decreto 230-2010 de 5 de noviembre de 2010, publicado en La Gaceta de 8 de noviembre de 2010) en relación con el ejercicio de los derechos de libertad sindical de los trabajadores comprendidos.

5. Libro Blanco, páginas 61 y 62.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
I. Cambios en la legislación laboral		
Reto: <ul style="list-style-type: none"> El Ministerio de Trabajo está elaborando una propuesta legislativa para una mejor armonización de la ley hondureña con las normas de la OIT sobre derechos fundamentales del trabajo. Recomendaciones: <ul style="list-style-type: none"> Completar el análisis y consulta sobre las reformas propuestas por el Consejo Económico y Social. El resultado de estas consultas (así como la postura del Ministerio de Trabajo) debe presentarse al Congreso para que se complete el proceso legislativo. Recabar el apoyo de la OIT para definir una reforma adecuada del Código de Trabajo y la creación del consenso para implementar los cambios necesarios. 	Reforma al Código de Trabajo	
	I.1. Número y tipo de acciones para lograr consenso en torno a la reforma del Código Laboral. ⁶	<ul style="list-style-type: none"> No se registraron acciones al respecto.
	I.2. Existencia de un proyecto de ley elaborado, consensuado y enviado a la Asamblea Legislativa.	<ul style="list-style-type: none"> No aplica, pues no existe un proyecto de ley elaborado y consensuado que haya sido enviado a la Asamblea Legislativa.
	I.3. Estado del proyecto de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los sectores empleador y trabajador respecto al proyecto de ley).	<ul style="list-style-type: none"> No aplica, pues no existe un proyecto de ley consensuado.
	I.4. Número y tipo de acciones de promoción y lobby para buscar la aprobación del proyecto de ley.	
	I.5. Proyecto de ley aprobado por la Asamblea Legislativa y publicado para su ejecución.	
I.6. Número y tipo de acciones de divulgación y capacitación de la nueva ley aprobada.		

6. CEACR. Observación individual al Convenio 87. Publicación 2010. La Comisión recuerda que desde hace numerosos años se refiere a la necesidad de reformar varios artículos del Código del Trabajo para ponerlo en conformidad con el Convenio. Los comentarios de la Comisión se refieren a:
- la exclusión del ámbito de aplicación del Código del Trabajo, y por tanto de los derechos y garantías del convenio de los trabajadores de aquellas explotaciones agrícolas o ganaderas que no ocupen en forma permanente a más de diez trabajadores (artículo 2, inciso 1);
 - la imposibilidad de que exista más de un sindicato en una misma empresa, institución o establecimiento (artículo 472 del Código del Trabajo);
 - la necesidad de contar con un número de 30 trabajadores para constituir un sindicato (artículo 475 del Código del Trabajo);
 - los requisitos para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, federación o confederación relativos a ser hondureño (artículos 510, inciso a) y 541, inciso a) del Código del Trabajo), pertenecer a la actividad correspondiente (artículos 510, inciso c) y 541, inciso c) del Código del Trabajo) y saber leer y escribir (artículos 510, inciso d) y 541, inciso d) del Código del Trabajo);
 - las limitaciones al ejercicio del derecho de huelga siguientes:
 - la imposibilidad de que las federaciones y confederaciones declaren la huelga (artículo 537 del Código del Trabajo). La Comisión toma nota de que el Gobierno señala que en la práctica la CUTH, la Central General de Trabajadores (CGT), y la CTH han convocado en reiteradas ocasiones a suspensiones colectivas de labores;
 - la exigencia de una mayoría de dos tercios de votos de la totalidad de los miembros de la organización sindical para declarar la huelga (artículos 495 y 563 del Código del Trabajo);
 - la facultad del Ministro de Trabajo y Previsión Social de poner fin a un litigio en los servicios de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo (artículo 555, párrafo 2 del Código del Trabajo);
 - la exigencia de una autorización del Gobierno o un aviso previo de seis meses para toda suspensión o paro del trabajo en los servicios públicos que no dependan directa o indirectamente del Estado (artículo 558 del Código del Trabajo);
 - el sometimiento a arbitraje obligatorio, sin posibilidad de declarar la huelga durante la vigencia del fallo arbitral (dos años), de los conflictos colectivos en servicios públicos que no son esenciales en el sentido estricto del término, es decir, aquellos cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud en toda o parte de la población (artículos 554, incisos 2 y 7, 820 y 826 del Código del Trabajo).
- (...) La Comisión pide al Gobierno que tome todas las medidas necesarias para poner el Código del Trabajo en conformidad con el Convenio y confía en que se tendrán en cuenta todas las cuestiones puestas de relieve por la Comisión.

2. Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

Una función esencial de los Ministerios de Trabajo es la prevención y vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral. De acuerdo con el Convenio núm. 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo (1947), dichos ministerios deben contar con un sistema de inspección capaz de “velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión”, por lo tanto, es fundamental dotarles de las herramientas y recursos legales, humanos, técnicos, financieros y logísticos necesarios para que puedan cumplir efectivamente con su labor. Asimismo, los Ministerios de Trabajo deben facilitar información y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre la manera más adecuada de cumplir la legislación del trabajo y de administrar las relaciones laborales, como medidas para prevenir conflictos.

El Libro Blanco destaca la necesidad de “aprobar la Nueva Ley Orgánica Administrativa de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social”; “reformular el sistema de personal del Ministerio de Trabajo para reclasificar y mejorar su grado (el de los inspectores de trabajo) dentro del Servicio Civil, de manera que puedan mejorar sus condiciones generales y sus salarios”; e “incrementar los recursos presupuestarios asignados a las funciones de mediación y conciliación”⁷ Además, todos los gobiernos se comprometieron a incrementar los recursos destinados a dotar a los Ministerios de Trabajo del personal capacitado, infraestructura y equipos para cumplir cabalmente con sus funciones.

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, la STSS impulsó la normalización de los procesos administrativos en las diferentes direcciones generales y se elaboraron los manuales de procedimientos para dos direcciones. Ambos documentos constituyen insumos básicos para la elaboración del reglamento institucional.

Se encuentra en proceso de elaboración el decreto ejecutivo para la reorganización y modernización de la Inspección General de Trabajo (IGT)

En materia de inspección, en 2010, se incrementó en uno el número de inspectores, pasando de 117 en 2009 a 118, de los cuales, 4 se ubicaban en oficinas unipersonales. El número de visitas de inspección descendió a 14.355 en 2010 respecto a 2009 (15.277), pero los casos sancionados se incrementó a 324 (282 en 2009). De cada 100 casos inspeccionados en 2010, menos de 5 recibieron una visita de reinspección (654 reinspecciones). Además, se registró una disminución de las inspecciones programadas: 39% en 2008; 13,7% en 2009; 12,5% en 2010.

La proporción de personas ocupadas que le corresponde atender en promedio a cada inspector aumentó de 21.735 personas ocupadas por inspector en 2005 a 27.573 por inspector en 2010.

Se llevaron a cabo 2 capacitaciones para inspectores de trabajo, en los temas de Ley de Servicio Civil y sobre procesos de inspección laboral. Además, se realizaron 5 actividades relacionadas con la importancia de la comunicación, el Código de Ética y el monitoreo de indicadores relativos a la Inspección del Trabajo (88 funcionarios).

En cuanto al área de la conciliación, la cantidad de conciliadores de la STSS se incrementó de 14 en 2009 a 21 en 2010, los cuales están localizados en 6 oficinas regionales. Además, de los 118 inspectores de trabajo, 74 realizan funciones tanto de inspección como de conciliación.

El número de conflictos individuales atendidos por la STSS muestra un incremento del 49,4% entre 2009 y 2010 (45.960 casos atendidos en 2010). De ellos, 46,5% fueron conciliados (61,8% en 2009), con un incremento en los montos conciliados de un 20,9%. Por su parte, durante el 2010 se atendieron 4 conflictos colectivos, de los cuales 2 fueron resueltos, cifras muy inferiores a las registradas hasta el año 2008.

7. El Libro Blanco p.55

El presupuesto inicial de la STSS sujeto a verificación en 2010 fue de 186.178.285 lempiras, el cual representó el 0,27% del Presupuesto Nacional de ese año. En términos reales y en relación con 2009, el presupuesto institucional inicial disminuyó un 6,3%; el presupuesto modificado descreció un 21,9%; y el presupuesto devengado se redujo un 11,6%.

Igualmente, el presupuesto para la aplicación de la legislación laboral de 2010 disminuyó respecto a 2009 tanto en términos corrientes como reales. Por ejemplo, en el presupuesto inicial disminuyó un 20% en términos corrientes y 23,6% en términos reales, mientras que el presupuesto devengado se redujo en 5,4% y 9,6% respectivamente.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Continuar el proceso de elaboración del decreto ejecutivo para la reorganización y modernización de la IGT y demás instrumentos jurídicos para la modernización y el fortalecimiento de la STSS.
- Consolidar los procesos de planificación estratégica institucional para fortalecer la modernización del ministerio y mejorar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía, incluyendo la prestación de servicios por medios electrónicos.
- Acelerar el proceso de fortalecimiento de la inspección del trabajo, de manera que se asegure el profesionalismo y la imparcialidad de los inspectores del trabajo, así como su integración a la carrera administrativa.
- Establecer sistemas de seguimiento efectivo de los casos atendidos por la inspección del trabajo, a fin de dar cumplimiento a sus decisiones.
- Desarrollar la capacitación continua y especializada de los inspectores y evaluar sus resultados.
- Implementar una programación de la inspección, basada en indicadores relativos al sector productivo, zona geográfica, tamaño de empresas, entre otros criterios; e incrementar el número de inspectores para mejorar la cobertura.
- Realizar una evaluación de los servicios de conciliación de la STSS, con el objetivo de mejorar su eficiencia, tal como ha sido señalado en informes anteriores.
- Proceder a separar las funciones de conciliación de las de inspección.
- Realizar los cabildos necesarios, con el apoyo de los sectores sociales, para conseguir mejoras permanentes en el presupuesto de la STSS.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
I. Nueva Ley de Competencias		
<p>Reto:</p> <ul style="list-style-type: none"> La propuesta legislativa ha sido dictaminada favorablemente por la Comisión Laboral y se encuentra actualmente pendiente de ser discutida y aprobada por el plenario del Congreso. Esta ley otorgaría al Ministerio una clara potestad para imponer sanciones por violaciones de las leyes laborales sin pasar por los tribunales. <p>Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aprobar la Nueva Ley Orgánica Administrativa de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. 	Ley Orgánica Administrativa de la STSS	
	2.1. Número y tipo de acciones para elaborar el proyecto de ley.	<ul style="list-style-type: none"> La STSS, a través de la Unidad de Modernización continuó impulsando la normalización de los procesos administrativos en las diferentes direcciones generales. En el marco de dicho proceso, se elaboraron los manuales de procedimientos para la Dirección General de Trabajo y la Inspección General del Trabajo.⁸ Ambos documentos constituyen insumos básicos para la elaboración del reglamento institucional. Actualmente se está desarrollando una consultoría sobre procedimientos jurídicos administrativos y laborales en las diferentes direcciones de la STSS, con el propósito de identificar vías de acción de simplificación administrativa laboral para la formulación del Reglamento Interno de la STSS.⁹
	2.2. Existencia de un proyecto de ley consensado y enviado a la Asamblea Legislativa.	<ul style="list-style-type: none"> No existe proyecto de ley consensado.
	2.3. Estado del proyecto de ley en la corriente legislativa (Dictamen de comisiones, lugar en la agenda, posición de los sectores empleador y trabajador respecto al proyecto de ley).	<ul style="list-style-type: none"> No aplican, pues no existe un proyecto de ley consensado.
	2.4. Número y tipo de acciones de promoción y cabildeo para buscar la aprobación del proyecto de ley.	
	2.5. Proyecto de ley aprobado por la Asamblea Legislativa y publicado para su ejecución.	
	2.6. Número y tipo de acciones de divulgación y capacitación de la nueva ley aprobada.	

8. STSS. Dirección de Modernización Institucional. Manual de Procesos de la Inspección del Trabajo. Noviembre de 2010. Manual de Procedimientos de la Dirección General de Trabajo. Octubre 2010.

9. OIT/Proyecto Verificación. Consultoría Desarrollo institucional, revisiones los procesos actuales, simplificación administrativa de los mismos para la formulación del Reglamento Interno de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Febrero 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																														
2. Inspección																																																
<p>Reto:</p> <ul style="list-style-type: none"> La inspección de trabajo sufre de limitaciones salariales debido a la baja clasificación que tienen los inspectores dentro del servicio civil. <p>Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reformar el sistema de personal del Ministerio de Trabajo para reclasificar y mejorar su grado dentro del servicio civil, de manera que puedan mejorar sus condiciones generales y sus salarios. Esta mejora atraería solicitantes con mejores calificaciones a optar por plazas en el Ministerio de Trabajo. 	<p>Recursos humanos</p> <p>2.7. Número de inspectores (indicar la cantidad de inspectores que realizan exclusivamente visitas a centros de trabajo, así como la cantidad de inspectores que realizan inspección y conciliación a la vez, y la cantidad de inspectores que realizan otro tipo de funciones tales como notificaciones, asesoramiento, atención al público, entre otros).</p>	<ul style="list-style-type: none"> El número de inspectores de trabajo entre 2005 y 2010 no ha variado significativamente, registrándose 117 funcionarios en el año 2005 y 118 en el 2010. El mayor número de inspectores se reportó en el año 2008, con 120 funcionarios. El número de oficinas regionales unipersonales, o sea, aquellas que funcionan con un solo inspector de trabajo, se redujo de 5 en el año 2005 a 4 en el año 2010, y corresponden a las oficinas ubicadas en Santa Bárbara, Trujillo, Yoro y la Mosquitia. En el caso de la Regional de Trabajo de la Esperanza en Intibucá, se contrató una inspectora de Trabajo. De acuerdo a información de la STSS existen 137 plazas para inspectores de trabajo, sin embargo, 118 de ellas están ocupadas por personal que desempeña funciones inspectivas, mientras que el resto está ocupadas por funcionarios que realizan funciones en otras direcciones generales de la STSS. <p>Personal de Inspección de Trabajo de la STSS. Período Enero 2005 – Diciembre 2010.</p> <table border="1" data-bbox="1031 740 1864 1010"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>2005</th> <th>2006</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> <th>2010</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Inspectores en sede central</td> <td>s.d.</td> <td>54</td> <td>53</td> <td>57</td> <td>56</td> <td>57</td> </tr> <tr> <td>Inspectores en oficinas regionales</td> <td>s.d.</td> <td>63</td> <td>65</td> <td>63</td> <td>61</td> <td>61</td> </tr> <tr> <td>Total de inspectores</td> <td>117</td> <td>117</td> <td>118</td> <td>120</td> <td>117</td> <td>118</td> </tr> <tr> <td>Inspectores que realizan función de visita y conciliación</td> <td>s.d.</td> <td>s.d.</td> <td>s.d.</td> <td>81</td> <td>81</td> <td>74</td> </tr> <tr> <td>Inspectores en oficinas unipersonales</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> <p>* SDP. DGSC. Oficio No. DCPS-186-2009. 2 de Septiembre de 2009. En este oficio se indica que los Investigadores de Salario (7), no han sido considerados en el estudio para la reclasificación de puestos de los Inspectores de Trabajo. A nivel nacional hay 118 Inspectores de Trabajo distribuidos así: Tegucigalpa 56, San Pedro Sula 20, Puerto Cortes 3, La Ceiba 6, Olanchito, Yoro 3, La Mosquitia 1, La Esperanza 2, Juticalpa 3, El Progreso 3, Danli 2, Comayagua 5, Choluteca 6, Yoro 1, Trujillo 1, Santa Rosa de Copan 2, Santa Bárbara 1.</p> <p>Fuentes: STSS. IGT y Dirección General de Salarios. Sub-Gerencia de Recursos Humanos (SRH). 2005, 2006, 2007 y Enero 2009. IGT. Avances Agosto 2008- Enero 2009. SRH. STSS. OIT/PROFIL. Enero 2009. Junio 2009. SRH. Agosto y septiembre 2009. UPEG. 2010. OIT/PROFIL. Mayo 2010. Agosto 2010. SRH, 28 de febrero de 2011.</p>					Indicador	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Inspectores en sede central	s.d.	54	53	57	56	57	Inspectores en oficinas regionales	s.d.	63	65	63	61	61	Total de inspectores	117	117	118	120	117	118	Inspectores que realizan función de visita y conciliación	s.d.	s.d.	s.d.	81	81	74	Inspectores en oficinas unipersonales	5	5	5	4	4	4
Indicador	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																										
Inspectores en sede central	s.d.	54	53	57	56	57																																										
Inspectores en oficinas regionales	s.d.	63	65	63	61	61																																										
Total de inspectores	117	117	118	120	117	118																																										
Inspectores que realizan función de visita y conciliación	s.d.	s.d.	s.d.	81	81	74																																										
Inspectores en oficinas unipersonales	5	5	5	4	4	4																																										

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
	2.8. Número de acciones de capacitación orientadas a inspectores (número de funcionarios capacitados, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	<ul style="list-style-type: none"> • Se llevaron a cabo 2 capacitaciones para los inspectores de trabajo, en los temas de Ley de Servicio Civil y su reglamento de aplicación, en el marco de la temática de anticorrupción y sobre procesos de inspección laboral.¹⁰ • Se realizó 5 actividades relacionadas con la importancia de la comunicación en las labores de inspección, el Código de Ética de la Inspección, el monitoreo de indicadores de la Inspección del Trabajo, en las cuales participaron un total de 88 funcionarios de la STSS.¹¹
	2.9. Existencia de una evaluación del sistema de inspección que incluya el análisis de la reclasificación de puestos y salarios de los inspectores, y el estado de implementación de las recomendaciones de dicha evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • Se encuentra en proceso de elaboración un decreto ejecutivo para la reorganización y modernización de la Inspección General de Trabajo (IGT) de la STSS que contempla el nuevo régimen jurídico para la inspección del trabajo.¹² • Además, existe un borrador del Código de Ética para el Inspector de Trabajo, el cual fue elaborado en coordinación con el Proyecto Cumple y Gana¹³, y se encuentra pendiente de aprobación por parte de la STSS.
Dotación de infraestructura y equipo		
	2.10. Número, tipo y monto de presupuesto de los mejoramientos a nivel de infraestructura, tecnología de información, vehículos y capacitación en manejo de casos de inspección en las oficinas regionales y la sede central (Indicar el monto del presupuesto institucional para el mantenimiento de estos rubros).	<ul style="list-style-type: none"> • Durante el período 2005-2010, la STSS dotó a la inspección del trabajo de un total de 61 equipos de cómputo, de los cuales 17 fueron adquiridos en el año 2010, por un monto de Lps.564.103. De la misma forma, durante los últimos años, la STSS ha logrado dotar a la inspección de trabajo de 5 vehículos nuevos.

10. STSS, SRH e Inspección del Trabajo: Ley de Servicio Civil y su reglamento de aplicación en el marco de la temática anticorrupción. 3 participantes, 3 de agosto de 2010; Procesos de Inspección del el Trabajo. Encuentro Nacional de Inspectores del Trabajo. OIT/PROFIL. Los temas abordados en este encuentro fueron: normativa nacional e internacional; evaluación de los Servicios de la Inspección del Trabajo; Visión de país 2010-2038 y Plan de Nación 2010-2022, experiencias prácticas de procesos de inspección del trabajo a nivel general y procesos de inspección de Higiene y seguridad ocupacional. 8, 9 y 10 de octubre de 2010. Participaron 120 inspectores de trabajo y 33 funcionarios y autoridades de la STSS y personal de los proyectos de la OIT.

11. Con el apoyo del Proyecto Cumple y Gana. Registro de participantes. Capacitaciones: Taller de validación del Plan de Mejora Comunicacional, participaron 28 funcionarios (5 de agosto de 2010); Código de Ética para la Inspección, 13 inspectores de trabajo (9 de septiembre de 2010); Taller de alineación y construcción de mensajes, 22 funcionarios (6 de octubre de 2010); Monitoreo de indicadores de Honduras, 23 participantes (27 y 28 de octubre de 2010).

12. OIT/PROFIL. Propuesta de decreto ejecutivo.

13. Ídem. Propuesta de documento de Código de Ética para la Inspección del Trabajo.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																								
		<p data-bbox="940 207 1917 264">Equipo de cómputo y vehículos nuevos de la inspección de trabajo y las oficinas regionales. Período 2005 - 2010.</p> <table border="1" data-bbox="1108 285 1740 545"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Computadoras nuevas*</th> <th>Vehículos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2005</td> <td>s.d</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2006</td> <td>26</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>s.d</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>2008</td> <td>10</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>8</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2010</td> <td>17</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>61</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="907 558 1948 649">* Las computadoras asignadas están distribuidas en las siguientes regionales de trabajo así: Tegucigalpa 22, San Pedro Sula 10, La Ceiba 4, Choluteca 6, Comayagua 4, Puerto Cortes 4, El Progreso 5, Santa Rosa de Copan 3 y Roatán 3. Total 61 computadoras. Las computadoras nuevas asignadas en el año 2009 fueron distribuidas en las regionales siguientes: Puerto Cortés, Comayagua, Choluteca, Danli y el Progreso. STSS. UPEG. Inventario de equipo de cómputo, diciembre de 2010.</p> <p data-bbox="907 649 1948 714">Fuente: STSS: Oficina de bienes nacionales 2007-2008. Proyecto Cumple y Gana. IGT. Sep-2008. IGT. Enero, Marzo de 2009. UPEG. Junio 2009. Los Vehículos se encuentran distribuidos en las siguientes regionales: Tegucigalpa 2 carros, San Pedro Sula 1, Progreso 1 en mal estado, La Ceiba 1, Choluteca 2 carros 1 buenas condiciones y el otro en mal estado, Comayagua 1 carro.</p> <ul data-bbox="907 751 1900 841" style="list-style-type: none"> • En el año 2010 se mejoró la infraestructura tecnológica de la Inspección, brindando acceso a internet y a los sistemas de información en red a 8 oficinas regionales: Tegucigalpa, La Ceiba, Choluteca, Danli, Comayagua, San Pedro Sula, Juticalpa, Roatán en Islas de la Bahía¹⁴ 	Año	Computadoras nuevas*	Vehículos	2005	s.d	1	2006	26	2	2007	s.d	4	2008	10	1	2009	8	0	2010	17	0	Total	61	8
Año	Computadoras nuevas*	Vehículos																								
2005	s.d	1																								
2006	26	2																								
2007	s.d	4																								
2008	10	1																								
2009	8	0																								
2010	17	0																								
Total	61	8																								
Cobertura de la inspección																										
	<p data-bbox="525 950 882 1201">2.11. Número de inspecciones (generales o de oficio, reinspecciones) y número de casos sancionados. Incluir el desglose de inspecciones de acuerdo con el tamaño y sector al que pertenecen las empresas inspeccionadas.</p>	<ul data-bbox="907 974 1942 1323" style="list-style-type: none"> • De acuerdo a la información recopilada desde el año 2005, las inspecciones de trabajo se han orientado en mayor número a la atención de casos especiales o individuales que representaron un 84% en ese año, aumentando a 87% en el año 2010. Por el contrario, las inspecciones de oficio, que por su naturaleza son de carácter preventivo y generalmente abarca a un mayor número de trabajadores, fueron realizadas en mayor porcentaje en el año 2007 y 2008 alcanzando el 46,1% y el 39% respectivamente del total de inspecciones, y disminuyendo en 2009 y 2010. • En 2010, de cada 100 casos inspeccionados, menos de 5 recibieron una visita de reinspección y solamente 2 de cada 100 casos terminó con una sanción. De acuerdo con la STSS, las infracciones de trabajo más usuales entre 2009 y 2010 se relacionaron con el incumplimiento del pago del salario mínimo, los despidos verbales y la cancelación de prestaciones laborales. 																								

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																																						
		<p style="text-align: center;">Número de inspecciones realizadas por tipo según año. Período 2005 - 2010</p> <table border="1" data-bbox="905 282 1877 711"> <thead> <tr> <th>Tipo de inspección</th> <th>2005</th> <th>2006</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> <th>2010</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Inspecciones especiales (por denuncia)</td> <td>9.336</td> <td>12.954</td> <td>7.802</td> <td>10.273</td> <td>12.759</td> <td>11.975</td> </tr> <tr> <td>Inspecciones completas (de oficio)</td> <td>1.754</td> <td>2.622</td> <td>6.668</td> <td>6.582</td> <td>2.033</td> <td>1.726</td> </tr> <tr> <td>Total de inspecciones</td> <td>11.090</td> <td>15.576</td> <td>14.470</td> <td>16.855</td> <td>14.792</td> <td>13.701</td> </tr> <tr> <td>Re inspecciones</td> <td>430</td> <td>373</td> <td>253</td> <td>537</td> <td>485</td> <td>654</td> </tr> <tr> <td>Total de visitas de inspección</td> <td>11.520</td> <td>15.949</td> <td>14.723</td> <td>17.392</td> <td>15.277</td> <td>14.355</td> </tr> <tr> <td>Porcentaje de inspecciones completas o programadas*</td> <td>15,8%</td> <td>16,8%</td> <td>46,1%</td> <td>39,0%</td> <td>13,7%</td> <td>12,6%</td> </tr> <tr> <td>Porcentaje de casos re inspeccionados</td> <td>3,7%</td> <td>2,4%</td> <td>1,7%</td> <td>3,2%</td> <td>3,3%</td> <td>4,8%</td> </tr> <tr> <td>Casos sancionados</td> <td>556</td> <td>231</td> <td>325</td> <td>182</td> <td>282</td> <td>324</td> </tr> <tr> <td>Porcentaje de casos sancionados</td> <td>5,0%</td> <td>1,5%</td> <td>2,2%</td> <td>1,0%</td> <td>1,8%</td> <td>2,2%</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Se calcula con base en el total de inspecciones y no del total de visitas de inspección. Fuente: STSS. Memoria de Gestión 2002-2005 e informes de la UPEG, 2006, 2007, 2008, 2009 y 2010.</p>	Tipo de inspección	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Inspecciones especiales (por denuncia)	9.336	12.954	7.802	10.273	12.759	11.975	Inspecciones completas (de oficio)	1.754	2.622	6.668	6.582	2.033	1.726	Total de inspecciones	11.090	15.576	14.470	16.855	14.792	13.701	Re inspecciones	430	373	253	537	485	654	Total de visitas de inspección	11.520	15.949	14.723	17.392	15.277	14.355	Porcentaje de inspecciones completas o programadas*	15,8%	16,8%	46,1%	39,0%	13,7%	12,6%	Porcentaje de casos re inspeccionados	3,7%	2,4%	1,7%	3,2%	3,3%	4,8%	Casos sancionados	556	231	325	182	282	324	Porcentaje de casos sancionados	5,0%	1,5%	2,2%	1,0%	1,8%	2,2%
Tipo de inspección	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																		
Inspecciones especiales (por denuncia)	9.336	12.954	7.802	10.273	12.759	11.975																																																																		
Inspecciones completas (de oficio)	1.754	2.622	6.668	6.582	2.033	1.726																																																																		
Total de inspecciones	11.090	15.576	14.470	16.855	14.792	13.701																																																																		
Re inspecciones	430	373	253	537	485	654																																																																		
Total de visitas de inspección	11.520	15.949	14.723	17.392	15.277	14.355																																																																		
Porcentaje de inspecciones completas o programadas*	15,8%	16,8%	46,1%	39,0%	13,7%	12,6%																																																																		
Porcentaje de casos re inspeccionados	3,7%	2,4%	1,7%	3,2%	3,3%	4,8%																																																																		
Casos sancionados	556	231	325	182	282	324																																																																		
Porcentaje de casos sancionados	5,0%	1,5%	2,2%	1,0%	1,8%	2,2%																																																																		
	2.12. Ratio de inspectores / Población ocupada.	<ul style="list-style-type: none"> El número de inspectores de trabajo no ha tenido variaciones significativas, por lo que la proporción de personas ocupadas que le corresponde atender en promedio a cada inspector ha aumentado de 21.735 personas ocupadas por inspector en 2005 a 27.573 por inspector en 2010. <p style="text-align: center;">Proporción o ratio de inspectores con respecto a la población ocupada. Período 2005 – diciembre 2010.</p> <table border="1" data-bbox="850 1036 1919 1203"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>2005</th> <th>2006</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> <th>2010*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Población ocupada</td> <td>2.543.000</td> <td>2.724.000</td> <td>2.773.000</td> <td>2.901.000</td> <td>3.165.534</td> <td>3.253.712</td> </tr> <tr> <td>Número de inspectores</td> <td>117</td> <td>111</td> <td>118</td> <td>120</td> <td>117</td> <td>118</td> </tr> <tr> <td>Ratio</td> <td>21.735</td> <td>24.541</td> <td>23.500</td> <td>24.175</td> <td>27.055</td> <td>27.573</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Los datos corresponden al período Enero – Junio de 2010. Fuente: STSS, UPEG, 2005-2010, EHPM Septiembre 2005-2006, Mayo 2007, Mayo 2008, Mayo 2009 y Mayo del 2010.</p>	Indicador	2005	2006	2007	2008	2009	2010*	Población ocupada	2.543.000	2.724.000	2.773.000	2.901.000	3.165.534	3.253.712	Número de inspectores	117	111	118	120	117	118	Ratio	21.735	24.541	23.500	24.175	27.055	27.573																																										
Indicador	2005	2006	2007	2008	2009	2010*																																																																		
Población ocupada	2.543.000	2.724.000	2.773.000	2.901.000	3.165.534	3.253.712																																																																		
Número de inspectores	117	111	118	120	117	118																																																																		
Ratio	21.735	24.541	23.500	24.175	27.055	27.573																																																																		

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																														
	2.13. Porcentaje de población ocupada comprendida por las inspecciones.	<ul style="list-style-type: none"> El porcentaje de población ocupada comprendida en las inspecciones ha mostrado un crecimiento anual sostenido, pasando del 0,90% en 2005 a 4,2% en 2010. <p style="text-align: center;">Porcentaje de población ocupada comprendida por las inspecciones laborales. Período 2005 – 2010</p> <table border="1" data-bbox="982 391 1885 751"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Población ocupada</th> <th>Población comprendida por las inspecciones</th> <th>% población ocupada comprendida por las inspecciones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2005</td> <td>2.543.000</td> <td>22.944</td> <td>0,9%</td> </tr> <tr> <td>2006</td> <td>2.724.000</td> <td>40.290</td> <td>1,5%</td> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>2.773.000</td> <td>77.206</td> <td>2,8%</td> </tr> <tr> <td>2008</td> <td>2.901.000</td> <td>92.542</td> <td>3,2%</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>3.165.534</td> <td>114.368</td> <td>3,6%</td> </tr> <tr> <td>2010</td> <td>3.253.712</td> <td>136.761</td> <td>4,2%</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="919 769 1745 792">Fuente: STSS, UPEG. 2006,2007 y 2008. EHPM 2005-2006, Mayo 2007 y septiembre 2008. Mayo 2009 y 2010.</p>			Año	Población ocupada	Población comprendida por las inspecciones	% población ocupada comprendida por las inspecciones	2005	2.543.000	22.944	0,9%	2006	2.724.000	40.290	1,5%	2007	2.773.000	77.206	2,8%	2008	2.901.000	92.542	3,2%	2009	3.165.534	114.368	3,6%	2010	3.253.712	136.761	4,2%
Año	Población ocupada	Población comprendida por las inspecciones	% población ocupada comprendida por las inspecciones																													
2005	2.543.000	22.944	0,9%																													
2006	2.724.000	40.290	1,5%																													
2007	2.773.000	77.206	2,8%																													
2008	2.901.000	92.542	3,2%																													
2009	3.165.534	114.368	3,6%																													
2010	3.253.712	136.761	4,2%																													

3. Mediación y conciliación

Reto:

- El Ministerio tiene una capacidad limitada para llevar a cabo su función de mediación y conciliación.

Recomendaciones:

- Incrementar los recursos presupuestarios asignados a las funciones de mediación y conciliación.

Recursos humanos

2.14. Número de conciliadores de la STSS.

- La cantidad de conciliadores se incrementó de 14 en 2009 a 21 en 2010. El número de conciliadores ha fluctuado en los últimos años de manera irregular debido a que los nombramientos por contrato están sujetos al presupuesto asignado para nombrar el personal correspondiente.

Número de conciliadores de la STSS. Período 2005 – Diciembre 2010.

Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Número de conciliadores	17	17	20	18	14	21

Fuente: STSS, SRH. 2005, 2006 y 2007. DGT, 1 de Julio del 2008, enero y junio de 2009. DGT. Agosto de 2010 - Diciembre de 2010.

- La Dirección General de Trabajo (DGT) brinda el servicio de resolución alterna de conflictos laborales en 6 oficinas regionales, para lo cual dispone de los 21 conciliadores, así como 2 orientadores laborales y 5 personas de apoyo logístico. Además, de los 118 inspectores de trabajo, 74 realizan funciones tanto de inspección como de conciliación.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																
		<p data-bbox="947 233 1896 261">Funcionarios y empleados en servicios de conciliación laboral. Período Diciembre 2010.</p> <table border="1" data-bbox="924 272 1921 625"> <thead> <tr> <th data-bbox="924 272 1182 337">Lugar</th> <th data-bbox="1182 272 1358 337">Conciliadores</th> <th data-bbox="1358 272 1530 337">Orientadores laborales</th> <th data-bbox="1530 272 1682 337">Receptores</th> <th data-bbox="1682 272 1803 337">Apoyo logístico</th> <th data-bbox="1803 272 1921 337">Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="924 337 1182 383">Tegucigalpa</td> <td data-bbox="1182 337 1358 383">11</td> <td data-bbox="1358 337 1530 383">1</td> <td data-bbox="1530 337 1682 383">3</td> <td data-bbox="1682 337 1803 383">2</td> <td data-bbox="1803 337 1921 383">17</td> </tr> <tr> <td data-bbox="924 383 1182 422">San Pedro Sula</td> <td data-bbox="1182 383 1358 422">5</td> <td data-bbox="1358 383 1530 422">1</td> <td data-bbox="1530 383 1682 422">1</td> <td data-bbox="1682 383 1803 422">0</td> <td data-bbox="1803 383 1921 422">7</td> </tr> <tr> <td data-bbox="924 422 1182 461">Choluteca</td> <td data-bbox="1182 422 1358 461">2</td> <td data-bbox="1358 422 1530 461">0</td> <td data-bbox="1530 422 1682 461">0</td> <td data-bbox="1682 422 1803 461">0</td> <td data-bbox="1803 422 1921 461">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="924 461 1182 500">Danlí</td> <td data-bbox="1182 461 1358 500">1</td> <td data-bbox="1358 461 1530 500">0</td> <td data-bbox="1530 461 1682 500">0</td> <td data-bbox="1682 461 1803 500">0</td> <td data-bbox="1803 461 1921 500">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="924 500 1182 539">Comayagua</td> <td data-bbox="1182 500 1358 539">1</td> <td data-bbox="1358 500 1530 539">0</td> <td data-bbox="1530 500 1682 539">0</td> <td data-bbox="1682 500 1803 539">0</td> <td data-bbox="1803 500 1921 539">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="924 539 1182 578">Santa Rosa de Copán</td> <td data-bbox="1182 539 1358 578">1</td> <td data-bbox="1358 539 1530 578">0</td> <td data-bbox="1530 539 1682 578">0</td> <td data-bbox="1682 539 1803 578">0</td> <td data-bbox="1803 539 1921 578">1</td> </tr> <tr> <td data-bbox="924 578 1182 625">Total</td> <td data-bbox="1182 578 1358 625">21</td> <td data-bbox="1358 578 1530 625">2</td> <td data-bbox="1530 578 1682 625">4</td> <td data-bbox="1682 578 1803 625">2</td> <td data-bbox="1803 578 1921 625">29</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="917 639 1449 659">Fuente: STSS. DGT. Informe anual de labores. 31 de diciembre de 2010.</p>	Lugar	Conciliadores	Orientadores laborales	Receptores	Apoyo logístico	Total	Tegucigalpa	11	1	3	2	17	San Pedro Sula	5	1	1	0	7	Choluteca	2	0	0	0	2	Danlí	1	0	0	0	1	Comayagua	1	0	0	0	1	Santa Rosa de Copán	1	0	0	0	1	Total	21	2	4	2	29
Lugar	Conciliadores	Orientadores laborales	Receptores	Apoyo logístico	Total																																													
Tegucigalpa	11	1	3	2	17																																													
San Pedro Sula	5	1	1	0	7																																													
Choluteca	2	0	0	0	2																																													
Danlí	1	0	0	0	1																																													
Comayagua	1	0	0	0	1																																													
Santa Rosa de Copán	1	0	0	0	1																																													
Total	21	2	4	2	29																																													
	<p data-bbox="537 699 869 951">2.15. Número de acciones de capacitación orientadas a conciliadores (número de funcionarios capacitados, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).</p>	<ul data-bbox="917 699 1919 789" style="list-style-type: none"> • En este periodo se realizaron 2 jornadas de capacitación sobre técnicas de conciliación, inducción sobre el manual de procedimientos, y un taller nacional sobre evaluación del servicio de RAEL; participaron 54 funcionarios y empleados de la STSS.¹⁵ 																																																

15. STSS. DGT. Oficio 186, 10 de mayo del 2011. Jornada de capacitación de técnicas de conciliación e inducción sobre el manual de procedimientos realizado el 14 y 15 de mayo de 2011 en Tegucigalpa, participaron 29 funcionarios y técnicos de la STSS; Taller nacional de evaluación de resultados del servicio RAEL año 2010, en fecha 9 y 10 de diciembre del 2010, número de participantes 25, realizado en Tegucigalpa el 9 y 10 de diciembre de 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																								
Dotación de infraestructura y equipo																										
	<p>2.16. Número, tipo y monto de presupuesto de los mejoramientos a nivel de infraestructura, tecnología de información y capacitación en manejo de casos de conciliación en las oficinas regionales y la sede central (Indicar el monto del presupuesto institucional para el mantenimiento de estos rubros).</p>	<p style="text-align: center;">Equipo de cómputo y adecuación de espacios para labores de conciliación. Período 2005 – 2010.</p> <table border="1" data-bbox="936 334 1908 594"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Número de computadoras</th> <th>Número de espacios acondicionados</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2005</td> <td>s.d.</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>2006</td> <td>10</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>12</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>2008</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>25</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>2010</td> <td>0</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>47</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: STSS. Oficina de Bienes Nacionales, 2007 DGT.2008. 8 Mayo de 2009 (Actas de recepción de Equipo). DGT. Informe de labores 2009 y 25 de agosto 2010.</p> <ul style="list-style-type: none"> En San Pedro Sula, se acondicionaron 5 secciones, para la resolución alterna de conflictos (1 área para conflictos individuales, una sala de mediación laboral para conflictos colectivos, el área de recepción, el área de orientación laboral y un área de espera para 15 personas); en Comayagua se construyó una sala de conciliación y en Santa Rosa de Copán y Danlí se readecuaron las salas de conciliación ya existentes.¹⁶ 	Año	Número de computadoras	Número de espacios acondicionados	2005	s.d.	14	2006	10	5	2007	12	3	2008	0	0	2009	25	5	2010	0	13	Total	47	40
Año	Número de computadoras	Número de espacios acondicionados																								
2005	s.d.	14																								
2006	10	5																								
2007	12	3																								
2008	0	0																								
2009	25	5																								
2010	0	13																								
Total	47	40																								
	<p>2.17. Existencia y estado de implementación de un servicio especializado de conciliación y arbitraje laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se diseñó la estrategia de comunicación para el servicio de resolución alterna de conflictos laborales, la cual se implementará a partir del año 2011.¹⁷ 																								

16. STSS. DGT. Informe anual de labores. 31 de diciembre de 2010

17. STSS. DGT. Informe de labores. 31 de diciembre del 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																											
	2.18. Número de conflictos individuales y colectivos atendidos y resueltos por medio de la conciliación.	<p>• El número de conflictos individuales atendidos por la STSS muestra un comportamiento irregular a lo largo de los últimos 5 años, pasando de casi 19 mil casos en 2005 a alrededor de 35 mil en 2006 y 2007, cayendo a 26 mil en 2008 e incrementándose de nuevo en el 2009 y 2010. Igualmente, el porcentaje de casos conciliados ha sido variable, decreciendo de 85,5% en 2005 a 46,5% en 2010. Sin embargo, el monto conciliado ha mantenido su tendencia de crecimiento desde el 2005, aumentando de 57 millones de lempiras en ese año a 816 millones a diciembre del año 2010.</p> <p style="text-align: center;">Conflictos laborales individuales atendidos y resueltos por la STSS. Período 2005 -Junio 2010</p> <table border="1" data-bbox="787 532 1919 743"> <thead> <tr> <th>Conciliaciones individuales*</th> <th>2005</th> <th>2006</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> <th>2010</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Casos atendidos</td> <td>18.808</td> <td>35.227</td> <td>34.284</td> <td>26.366</td> <td>30.756</td> <td>45.960</td> </tr> <tr> <td>Casos conciliados</td> <td>16.058</td> <td>18.567</td> <td>19.919</td> <td>19.141</td> <td>18.981</td> <td>21.375</td> </tr> <tr> <td>% de conciliación</td> <td>85,4%</td> <td>52,7%</td> <td>58,1%</td> <td>72,5%</td> <td>61,8%</td> <td>46,5%</td> </tr> <tr> <td>Monto conciliado (en Lempiras)</td> <td>57.257.883</td> <td>81.895.249</td> <td>360.301.336</td> <td>473.766.647</td> <td>675.445.985</td> <td>816.459.748</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Los casos de conciliación laboral incluyen los atendidos por la Inspectoría del Trabajo, la DGT y la Procuraduría General del Trabajo. Fuente: STSS. Memoria de Gestión 2002-2005; STSS. UPEG, DGT. Enero a Diciembre de 2008. DGT. 30 de junio de 2009. Diciembre 2009. UPEG. Diciembre, 2010.</p> <p>• Con respecto a los conflictos colectivos, tanto en el año 2009 como en el 2010, se redujo la cantidad de casos atendidos, resolviendo 2 casos en ese año.¹⁸</p> <p style="text-align: center;">Número de conflictos colectivos atendidos y resueltos de la STSS. Período Enero 2006 – Diciembre 2010.</p> <table border="1" data-bbox="886 1060 1843 1227"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>2006</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> <th>2010</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Número de conflictos colectivos atendidos</td> <td>29</td> <td>29</td> <td>35</td> <td>2</td> <td>4*</td> </tr> <tr> <td>Número de conflictos colectivos resueltos</td> <td>28</td> <td>28</td> <td>34</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Porcentaje de resolución</td> <td>96%</td> <td>96%</td> <td>96%</td> <td>0</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Todavía no han sido resueltos. Fuente: STSS. UPEG.2006-2007. DGT.2008,Julio 2009.DGT. Diciembre 2010.</p>	Conciliaciones individuales*	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Casos atendidos	18.808	35.227	34.284	26.366	30.756	45.960	Casos conciliados	16.058	18.567	19.919	19.141	18.981	21.375	% de conciliación	85,4%	52,7%	58,1%	72,5%	61,8%	46,5%	Monto conciliado (en Lempiras)	57.257.883	81.895.249	360.301.336	473.766.647	675.445.985	816.459.748	Año	2006	2007	2008	2009	2010	Número de conflictos colectivos atendidos	29	29	35	2	4*	Número de conflictos colectivos resueltos	28	28	34	0	2	Porcentaje de resolución	96%	96%	96%	0	50%
Conciliaciones individuales*	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																							
Casos atendidos	18.808	35.227	34.284	26.366	30.756	45.960																																																							
Casos conciliados	16.058	18.567	19.919	19.141	18.981	21.375																																																							
% de conciliación	85,4%	52,7%	58,1%	72,5%	61,8%	46,5%																																																							
Monto conciliado (en Lempiras)	57.257.883	81.895.249	360.301.336	473.766.647	675.445.985	816.459.748																																																							
Año	2006	2007	2008	2009	2010																																																								
Número de conflictos colectivos atendidos	29	29	35	2	4*																																																								
Número de conflictos colectivos resueltos	28	28	34	0	2																																																								
Porcentaje de resolución	96%	96%	96%	0	50%																																																								

18. Estos procedimientos son resueltos, conforme al Código de Trabajo, con la intervención de la STSS y precisan el acuerdo de las partes para su resolución.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
4. Recomendaciones regionales		
<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar recursos para funciones clave relacionadas con el cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo la inspección de trabajo y los servicios de mediación y conciliación. • Mejorar la capacitación del personal relacionado con el cumplimiento de la legislación laboral. • Mejorar la infraestructura, la tecnología de la información y la capacidad de manejo de casos. • Reorganizar las operaciones de los ministerios de Trabajo para identificar de forma eficaz las prioridades claves. • Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas encargadas de temas relacionados con la mujer en el lugar de trabajo y con el trabajo infantil. • Ampliar o establecer, según sea necesario, oficinas de abogados o defensores especiales para los derechos laborales que puedan proporcionar apoyo adicional a los trabajadores y empleadores sobre el efectivo cumplimiento de la legislación laboral. • Institucionalizar procedimientos mejorados de aplicación de la legislación laboral e iniciativas focalizadas en preocupaciones de alta prioridad, como el despido de trabajadores que realizan actividades sindicales legítimas, y discriminación de género, incluyendo pruebas ilegales de embarazo. 	<p>Presupuesto base de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>2.19. Monto del presupuesto anual de la STSS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El presupuesto de la STSS está clasificado en 5 programas presupuestarios, que a la vez está subdivididos en subprogramas y en proyectos, tal como se describe a continuación: <ul style="list-style-type: none"> • Programa 01-Actividades Centrales: <ul style="list-style-type: none"> - 001 Dirección y coordinación superior - 002 Servicios administrativos y contables - 003 Servicios de secretaría - 004 Auditoría interna - 005 Planeamiento y evaluación de gestión - 006 Modernización y reforma institucional - 007 Cooperación externa y movilización de recursos - 008 Comunicación institucional - 009 Servicios de coordinación regional • Programa 11 – Regulación de las relaciones laborales <ul style="list-style-type: none"> - 001 Conciliación de relaciones obrero-patronales - 002 Servicios de inspección de trabajo - 003 Servicios de procuraduría del trabajo - Proyecto 01 Programa Establecimiento de un servicio especializado de conciliación laboral • Programa 12 – Políticas de empleo y salarial <ul style="list-style-type: none"> - 001 Formulación y evaluación de políticas de empleo - 002 Formulación y evaluación de política salarial - 003 Políticas de empleo (línea creada en 2009) - 004 Políticas de empleo (línea creada en 2009) - Proyecto 01 – Programa de Educación media y laboral (tiene 4 componentes: 1) Entrenamiento para el empleo; 2) Servicio de intermediación laboral; 3) Modernización de la administración del trabajo; 4) Ejecución, monitoreo y evaluación). - Proyecto 02 – Nutrición y protección social - Proyecto * - Inserción laboral de personas con discapacidad (solo se registra como una modificación presupuestaria en 2005, pero no aparece en presupuesto inicial ni en presupuesto ejecutado de ningún otro año).

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
		<ul style="list-style-type: none"> • Programa 13 – Protección y fomento de la seguridad social <ul style="list-style-type: none"> - 001 Dirección y coordinación del programa - 002 Medicina, higiene y seguridad ocupacional - 003 Promoción social a mujeres y menores trabajadores - 004 Protección social a trabajadores - 005 Protección y ayuda a la infancia - Proyecto 01 Promoción de la seguridad ocupacional en Honduras • Programa 99 – Transferencias <ul style="list-style-type: none"> - 001 Apoyo financiero a instituciones descentralizadas y otros apoyos • Para efectos del proceso de verificación, se han excluido las siguientes líneas presupuestarias por considerar que no corresponden estrictamente a funciones laborales: Entrenamiento para el empleo (Programa 12, Proyecto de Educación media y laboral); Protección y ayuda a la infancia (Programa 13-005) y todo el programa 99 correspondiente a transferencias.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010						
		Presupuesto inicial (aprobado) de la STSS por programas y actividades. Periodo 2005-2010 (En lempiras)						
		Año	2005	2006	2007	2008	2009	2010
		Presupuesto total STSS	291.736.500	299.517.200	366.916.846	447.695.058	567.440.696	520.686.264
		Programas incluidos para verificación:						
		01 Actividades centrales	55.452.718	59.295.173	64.442.456	74.648.210	83.886.662	109.609.786
		01-001 Dirección y coordinación superior	2.873.933	2.864.252	4.042.821	4.429.712	6.518.858	6.185.666
		01-002 Servicios adm. y contables	23.731.508	24.945.618	25.949.642	31.496.112	35.707.292	56.238.213
		01-003 Servicios de secretaría general	1.196.873	1.226.597	1.353.949	1.710.484	1.882.175	1.844.221
		01-004 Auditoría interna	482.289	542.884	810.719	1.105.848	1.307.737	1.287.892
		01-005 Planeamiento y eval. de gestión	518.726	551.192	587.063	1.085.677	1.204.406	1.217.292
		01-006 Modernización y reforma inst.	547.989	569.902	589.460	642.074	663.292	698.353
		01-007 Coop. externa y mov. recursos	675.591	754.716	831.421	902.793	965.877	967.200
		01-008 Comunicación institucional	350.207	360.814	398.924	511.297	536.499	540.162
		01-009 Servicios de coordinación regional	25.075.602	27.479.198	29.878.457	32.764.213	35.100.526	40.630.787
		11-Regulación de relaciones laborales	11.671.188	10.973.512	8.921.323	20.180.801	25.183.833	18.104.046
		11-001 Conciliación rel. obrero-patronales	2.221.511	2.368.516	2.573.360	3.433.487	3.988.162	4.429.493
		11-002 Servicios de inspección de trabajo	8.320.696	7.438.344	5.089.154	5.785.798	6.685.057	7.385.796
		11-003 Servicios Procuraduría del trabajo	1.128.981	1.166.652	1.258.809	1.513.916	1.450.214	1.616.863
		11-01 Programa Servicio Conciliación	0	0	0	9.447.600	13.060.400	4.671.894
		12-Políticas de empleo y salarial	5.233.748	7.836.671	36.127.749	50.488.630	71.345.593	47.614.014
		12-001 Formulación y eval. política empleo	2.149.496	2.312.074	2.329.134	3.549.790	3.761.758	4.187.229
		12-002 Form. y evaluación política salarial	3.084.252	3.258.197	3.599.215	4.171.140	4.738.835	5.258.954
		12-01 Proy. educación media laboral	0	2.266.400	11.338.510	10.824.000	26.220.44	3.100.833
		12-02 Proy. nutrición y protección social	0	0	18.860.890	31.943.700	36.624.559	35.066.998
		12-* Proy. Inserción laboral pers. discap.	0	0	0	0	0	0
		13-Protección y fomento de seg. social	7.164.140	7.382.024	7.659.045	8.930.975	9.337.232	10.850.439
		13-001 Dirección y coord. del programa	2.121.265	2.216.711	2.553.622	3.062.418	2.903.668	3.031.383
		13-002 Medicina, higiene y seg. ocup.	3.985.717	4.047.598	3.987.209	4.704.615	5.168.856	6.175.966
		13-003 Promoción social a mujeres y menores trabajadores	352.039	375.751	406.891	488.797	533.976	687.691
		13-004 Protección social a trabajadores	705.119	741.964	711.323	675.145	730.732	955.399
		13-01 Promoción de salud y seg. ocup.	0	0	0	0	0	0
		Total para efectos proceso verificación	79.521.794	85.487.380	117.150.573	154.248.616	189.753.320	186.178.285
		Programas no incluidos para verificación:						
		12-01-01 Entrenamiento para el empleo		1.254.600	8.969.500	11.000.000	25.000.000	3.227.264
		13-005 Protección y ayuda a la infancia	4.632.006	5.168.450	6.238.773	7.260.442	8.731.376	10.117.540
		Apoyo financiero a instituciones descentralizadas y otros aportes	207.582.700	207.606.770	234.558.000	275.186.000	343.956.000	321.163.175
		Total excluido proceso verificación	212.214.706	214.029.820	249.766.273	293.446.442	377.687.376	334.507.979

Fuente: SEFIN. Dirección General de Presupuesto (DGP), del Programa 13 de Fomento y protección de la seguridad social se ha excluido los servicios de protección a la infancia. STSS, SGP.2005-2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
-------------------------	-----------	-----------------------------

- En la tabla siguiente se puede observar el incremento que ha tenido este presupuesto, que en términos corrientes, ha mostrado tasas positivas que oscilan entre 50% (presupuesto modificado en 2006) a 3,8% (presupuesto modificado en 2008). La excepción es 2010, año en que por primera vez en 6 años, se produce un decrecimiento del presupuesto inicial, tanto a nivel de presupuesto inicial (-1,9), como en el modificado (-17,5) y en el devengado (-7,4).
- En cuanto a las tasas de crecimiento reales, también se muestra esta tendencia positiva a excepción del presupuesto modificado de 2007 y 2008, así como en los presupuestos inicial, modificado y devengado de 2010.

Presupuesto anual* de la STSS sujeto a verificación. Período 2005 – Diciembre 2010

Año	Presupuesto inicial			Presupuesto modificado			Presupuesto devengado		
	lempiras	% incremento anual		lempiras	% incremento anual		lempiras	% incremento anual	
		corriente	real*		corriente	real*		corriente	real*
2005	79.521.794	-	-	101.960.415	-	-	95.631.475		
2006	85.487.380	7.5	1.8	153.591.937	50.6	42.7	109.065.611	14.0	8,0
2007	117.150.573	37.0	28.1	161.203.209	5.0	-1.9	135.884.938	24.6	16,5
2008	154.248.616	31.7	18.2	167.386.982	3.8	-6.8	153.668.467	13.1	1,5
2009	189.753.320	23.0	16.6	237.406.069	41.8	34.4	189.133.515	23.1	16,7
2010	186.169.585	-1.9	-6.3	195.169.707	-17.5	-21.9	175.064.331	-7.4	-11,6

* El Presupuesto inicial corresponde al aprobado por el Congreso Nacional de la República; el Presupuesto modificado se refiere al último presupuesto modificado y aprobado por el Congreso Nacional durante el año a partir de los ajustes en los diferentes reglones presupuestarios; y el Presupuesto devengado corresponde al monto ejecutado o gastado al final de año.

** Para el cálculo de este incremento se descuenta la inflación medida por el Índice de Precios al Consumidor (base diciembre de 1999), utilizando en cada año el índice promedio anual. Banco Central de Honduras.

Fuente: Secretaría de Finanzas (SEFIN). Dirección General de Presupuestos y STSS. 2005-2010.

- En cuanto al presupuesto dedicado a la aplicación de la legislación laboral, se tomó en consideración el Programa 11 relativo a la regulación de las relaciones laborales, así como el subprograma 002 (Medicina, higiene y seguridad ocupacional) del Programa 13 (Protección y fomento de seguridad social) puesto que en el mismo laboran 39 inspectores de los 118 con que cuenta la STSS. Si bien, el subprograma 13-003 (Promoción social mujeres y menores) cuenta con 2 trabajadoras sociales que realizan actividades de promoción y sensibilización en derechos laborales e inspectores de trabajo infantil, a nivel presupuestario no es posible hacer la separación debido a que están comprendidos en un solo presupuesto, por lo que en el siguiente cuadro no se incluye esa línea presupuestaria pese a que efectivamente con dichos recursos se realizan algunas labores relacionadas con la aplicación de la legislación laboral.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																																																																										
	2.20. Porcentaje del presupuesto anual institucional dedicado al cumplimiento de la legislación laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Las tasas de crecimiento corriente y real del presupuesto asignado a la aplicación de la legislación laboral muestran un comportamiento irregular, ya que durante los años 2006, 2007 y 2010 se registró un decrecimiento de la asignación, mientras que en los años 2008 y 2009, se dio un crecimiento significativo del presupuesto inicial. Esta tendencia también se observa en el presupuesto modificado, sin embargo, en el presupuesto devengado se muestra una tendencia más clara de incremento anual en términos corrientes entre 2007 y 2009. En los últimos años lo que se evidencia es una gran diferencia entre lo presupuestado y lo ejecutado, dicha diferencia se debe en parte, a las directrices presupuestarias emanadas del Gobierno Central. <p style="text-align: center;">Presupuesto anual de la STSS destinado a la aplicación de la legislación laboral. Período Diciembre 2005–diciembre 2010</p> <table border="1" data-bbox="842 589 1913 938"> <thead> <tr> <th rowspan="3">Año</th> <th colspan="3">Presupuesto inicial</th> <th colspan="3">Presupuesto modificado</th> <th colspan="3">Presupuesto devengado</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">lempiras</th> <th colspan="2">% incremento anual</th> <th rowspan="2">lempiras</th> <th colspan="2">% incremento anual</th> <th rowspan="2">lempiras</th> <th colspan="2">% incremento anual</th> </tr> <tr> <th>corriente</th> <th>real*</th> <th>corriente</th> <th>real*</th> <th>corriente</th> <th>real*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2005</td> <td>15.656.905</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>15.443.270</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>14.880.941</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>2006</td> <td>15.021.110</td> <td>-4.1</td> <td>-9.1</td> <td>15.624.649</td> <td>1.2</td> <td>-4.2</td> <td>14.777.314</td> <td>-0.7</td> <td>-5.9</td> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>12.908.532</td> <td>-14.1</td> <td>-19.6</td> <td>19.111.667</td> <td>22.3</td> <td>14.4</td> <td>15.691.603</td> <td>6.3</td> <td>-0.7</td> </tr> <tr> <td>2008</td> <td>24.885.416</td> <td>92.8</td> <td>73.0</td> <td>22.978.166</td> <td>20.2</td> <td>7.9</td> <td>17.452.152</td> <td>11.2</td> <td>-0.2</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>30.352.689</td> <td>22.0</td> <td>15.6</td> <td>31.655.443</td> <td>37.8</td> <td>30.6</td> <td>22.408.901</td> <td>28.4</td> <td>21.7</td> </tr> <tr> <td>2010</td> <td>24.280.012</td> <td>-20.0</td> <td>-23,6</td> <td>24.197.065</td> <td>-23,6</td> <td>-27,0</td> <td>21.204.362</td> <td>-5,4</td> <td>-9,6</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="814 966 1934 1008">* Para el cálculo de este incremento se descuenta la inflación medida por el Índice de Precios al Consumidor (base diciembre de 1999), utilizando en cada año el índice promedio anual.</p> <p data-bbox="814 1011 1608 1032">Fuente: Secretaría de Finanzas (SEFIN y SIAFI). Dirección General de Presupuestos y STSS. SGP. 2005-2010.</p> <p style="text-align: center;">Porcentaje de Presupuesto destinado a la aplicación de la legislación laboral respecto al Presupuesto de la STSS sujeto a verificación. Período 2005 – Diciembre 2010.</p> <table border="1" data-bbox="821 1149 1919 1248"> <thead> <tr> <th>Descripción</th> <th>2005</th> <th>2006</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> <th>2010</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Inicial respecto al inicial</td> <td>19,7</td> <td>17,6</td> <td>11,0</td> <td>16,1</td> <td>16,0</td> <td>13,0</td> </tr> <tr> <td>Devengado respecto al devengado</td> <td>15,6</td> <td>13,5</td> <td>11,5</td> <td>11,4</td> <td>11,8</td> <td>12,6</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="814 1284 1272 1305">Fuente: SEFIN. Dirección General de Presupuesto. 2005-2010.</p>	Año	Presupuesto inicial			Presupuesto modificado			Presupuesto devengado			lempiras	% incremento anual		lempiras	% incremento anual		lempiras	% incremento anual		corriente	real*	corriente	real*	corriente	real*	2005	15.656.905	-	-	15.443.270	-	-	14.880.941	-	-	2006	15.021.110	-4.1	-9.1	15.624.649	1.2	-4.2	14.777.314	-0.7	-5.9	2007	12.908.532	-14.1	-19.6	19.111.667	22.3	14.4	15.691.603	6.3	-0.7	2008	24.885.416	92.8	73.0	22.978.166	20.2	7.9	17.452.152	11.2	-0.2	2009	30.352.689	22.0	15.6	31.655.443	37.8	30.6	22.408.901	28.4	21.7	2010	24.280.012	-20.0	-23,6	24.197.065	-23,6	-27,0	21.204.362	-5,4	-9,6	Descripción	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Inicial respecto al inicial	19,7	17,6	11,0	16,1	16,0	13,0	Devengado respecto al devengado	15,6	13,5	11,5	11,4	11,8	12,6
Año	Presupuesto inicial			Presupuesto modificado			Presupuesto devengado																																																																																																					
	lempiras	% incremento anual		lempiras	% incremento anual		lempiras	% incremento anual																																																																																																				
		corriente	real*		corriente	real*		corriente	real*																																																																																																			
2005	15.656.905	-	-	15.443.270	-	-	14.880.941	-	-																																																																																																			
2006	15.021.110	-4.1	-9.1	15.624.649	1.2	-4.2	14.777.314	-0.7	-5.9																																																																																																			
2007	12.908.532	-14.1	-19.6	19.111.667	22.3	14.4	15.691.603	6.3	-0.7																																																																																																			
2008	24.885.416	92.8	73.0	22.978.166	20.2	7.9	17.452.152	11.2	-0.2																																																																																																			
2009	30.352.689	22.0	15.6	31.655.443	37.8	30.6	22.408.901	28.4	21.7																																																																																																			
2010	24.280.012	-20.0	-23,6	24.197.065	-23,6	-27,0	21.204.362	-5,4	-9,6																																																																																																			
Descripción	2005	2006	2007	2008	2009	2010																																																																																																						
Inicial respecto al inicial	19,7	17,6	11,0	16,1	16,0	13,0																																																																																																						
Devengado respecto al devengado	15,6	13,5	11,5	11,4	11,8	12,6																																																																																																						

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
-------------------------	-----------	-----------------------------

2.21. Proporción del presupuesto de la STSS con respecto al presupuesto nacional.

- El porcentaje de presupuesto inicial de la STSS sujeto a verificación respecto al Presupuesto Nacional ha mostrado una tendencia al aumento desde 2006 a 2009, pasando de 0,20% a 0,30%. Sin embargo, se redujo en el año 2010 a 0,27%.
- En relación al porcentaje de presupuesto de la STSS devengado respecto al Presupuesto Nacional, éste ha mostrado un comportamiento irregular, incrementándose entre 2005 y 2007, y entre 2008 y 2009, pero reduciéndose entre 2007 y 2008 y entre 2009 y 2010, tal como se observa en la siguiente tabla.

Porcentaje del presupuesto institucional de la STSS sujeto a verificación respecto al Presupuesto Nacional. Período 2005 – Diciembre 2010.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Inicial respecto a inicial	0,20	0,20	0,24	0,25	0,30	0,27
Devengado respecto a devengado	0,25	0,26	0,27	0,24	0,27	0,20

Fuente: Fuente: Secretaría de Finanzas.SEFIN.Dirección General de Presupuestos. 2005-2010.

Procedimientos en la aplicación de la legislación laboral

2.22. Número de reglamentos internos de trabajo aprobados.

- Los reglamentos de trabajo aprobados del año 2005 al 2010 alcanzan un total de 1.233, con una tendencia a incrementarse anualmente el número de reglamentos aprobados. Si bien no existe información para los años previos a 2008 sobre la cantidad de reglamentos recibidos y en trámite, para el año 2010, el 49% de los reglamentos recibidos están pendientes de aprobaciones.
- Se observa una disminución en el número de Reglamentos recibidos y aprobados en 2010 con respecto a 2009, incrementándose el número de los que se encuentran en trámite.

Número de Reglamentos Internos de Trabajo aprobados por la STSS. Período 2005-2010.

Indicador	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Reglamentos recibidos	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	318	292
Reglamentos aprobados	142	171	308	238	216	114
Reglamentos del año en trámite	s.d.	s.d.	s.d.	s.d.	24	178*

* 20 reglamentos están pendientes de trámite por parte de la DGT mientras que 158 fueron dictaminados por la DGT y enviados al Despacho Ministerial, quedando pendiente la aprobación por parte del Secretario de Estado.

Fuente: Memoria de gestión de la STSS, 2002-2005; UPEG, 2006,2007, 2008.DGT,Julio 2009, Diciembre 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
	<p>2.23. Número y tipo de acciones para mejorar los procedimientos de aplicación de la legislación laboral. Incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existencia y aprobación de leyes y reglamentos orientados a mejorar la aplicación de la legislación laboral. - Diseño de políticas, planes, procedimientos y protocolos - Divulgación de políticas, planes, procedimientos y protocolos por medio de manuales o capacitaciones. - Existencia y funcionamiento de oficinas de abogados o defensores especiales en materia laboral que brinden apoyo adicional a trabajadores y empleadores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Con el objetivo oficial de fomentar el empleo digno¹⁹, mantener puestos de trabajo existentes y evitar el mayor número de desempleados y sub-empleados en el país, se aprobó el Programa Nacional de Empleo por horas.²⁰ • Se creó la Secretaría de Justicia y Derechos Humanos, siendo una de sus responsabilidades, la promoción, coordinación, formulación, armonización, implementación y evaluación de políticas públicas del Poder Ejecutivo sobre acceso a la justicia entre otras.²¹ • La STSS realizó 1 jornada de monitoreo y evaluación de la gestión en la STSS en las oficinas regionales de San Pedro Sula, Puerto Cortés y Progreso, beneficiando a 145 participantes, que incluyó el personal de las oficinas regionales y los centros de cuidado infantil.²² • La STSS está desarrollando un proyecto piloto en Choluteca para fortalecer el sistema de administración del trabajo, que incluye el mejoramiento de los procesos y metodologías de aplicación de la legislación laboral. Dicho proyecto se inició con un diagnóstico de la localidad. Esta iniciativa se desarrolla con apoyo de OIT/Proyecto Verificación. Durante el período de verificación, se realizaron 2 jornadas de trabajo y de orientación para la formulación y lanzamiento de esta iniciativa, en las cuales participaron más de 100 representantes de la comunidad de Choluteca, provenientes del gobierno, los sectores trabajador y empleador, la sociedad civil y organismos cooperantes.²³ Como parte de esta iniciativa, entre agosto y diciembre de 2010, se emitieron por medio de una emisora local "Radio Paz" 48 programas sobre los derechos y obligaciones laborales de trabajadores y empleadores.²⁴

19. Con relación al tema del fomento del empleo, la CEACR de la OIT, en sus observaciones acerca del Convenio sobre la Política de Empleo (núm.122), invitó al Gobierno "a incluir en su próxima memoria informaciones sobre los resultados alcanzados para generar empleo productivo, en el marco del Programa Nacional de Trabajo Decente"; así como "datos actualizados sobre la magnitud y la distribución de la mano de obra, la naturaleza y extensión del desempleo como fase indispensable para ejecutar una política activa del empleo en el sentido del Convenio"; "las consultas efectuadas para diseñar y ejecutar una política activa del empleo que permita superar los efectos negativos de la crisis mundial"; "las medidas adoptadas para coordinar las políticas de enseñanza y formación profesional con la prospección de las oportunidades de empleo y mejorar la competitividad de la economía"; "el impacto que los acuerdos comerciales tienen en la generación de empleo productivo"; "la contribución de las zonas francas de exportación a la creación de empleo duradero y de calidad"; "el impacto del nuevo marco jurídico de las MIPYMES para generar empleo y reducir la pobreza"; "los programas para la inversión viable de las remesas enviadas por los trabajadores migrantes contribuyeron a la creación de empleo productivo"; y "los resultados alcanzados por la Política Nacional de la Juventud y el Plan de Acción de Empleo Juvenil 2009-2011"; entre otros aspectos. Ver: OIT/CEACR. Observación individual sobre el Convenio sobre la Política de Empleo (núm.122). Publicación 2011. Honduras.

20. CNH. Decreto No.230-2010. Programa Nacional de Empleo por Horas. 5 de noviembre de 2010.

21. CNH. Decreto No.177-2010. Reformar los artículos 28 y 29 del Decreto No.146-86 de fecha 27 de octubre de 1986, contentivo de la Ley General de la Administración Pública. Creación de la Secretaría de Justicia y Derechos Humanos. 7 de octubre de 2010.

22. STSS. UPEG. Informe de gira de trabajo del 15 al 19 de noviembre de 2010. En estas jornadas se revisaron los sistemas de información utilizados, la planificación y se oriento al personal técnico en la dinámica actual de la STSS. 30 de noviembre de 2010.

23. STSS. Proyecto Verificación. OIT. Informes de Trabajo, 2 de Agosto del 2010 y de 21 y 22 de octubre del 2010.

24. STSS. Regional de Choluteca, Informe, Febrero de 2011.

3. Tribunales laborales

Para garantizar a los y las trabajadoras una administración de la justicia laboral efectiva, los Estados deben asegurar la celeridad en los procesos, facilitar el acceso a la información y a los tribunales, brindar la asistencia legal a las partes que lo requieran, así como asegurar la idoneidad de los funcionarios responsables de impartir justicia. En este sentido, los Poderes Judiciales deben impulsar acciones, en coordinación con los otros Poderes del Estado, para contar con tribunales laborales especializados en todo el territorio nacional; brindar un programa permanente de capacitación de jueces y otros operadores de la justicia laboral en materia de convenios internacionales y legislación nacional vigente; así como desarrollar un modelo de gestión eficiente, que incluya sistemas de información adecuados y oportunos para la toma de decisiones.

En cuanto a los Tribunales Laborales, se menciona la necesidad de establecer un programa adicional de capacitación a jueces y otros funcionarios involucrados en la administración de la justicia laboral. Además, todos los gobiernos se comprometieron a incrementar los recursos destinados a dotar a los Tribunales de Justicia Laboral del personal capacitado, infraestructura y equipos para cumplir cabalmente con sus funciones.

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, la Escuela Judicial capacitó en materia de procedimientos y monitoreo de juicios laborales a 20 jueces, incorporando las innovaciones del nuevo Código Procesal Civil (CPC). Además, realizó 7 capacitaciones sobre diversos materiales, por ejemplo, procedimientos y monitoreo de juicios laborales; oralidad en el sistema de audiencias; y ejecución de sentencias según el CPC, entre otras. En estos eventos participaron 261 funcionarios y empleados judiciales.

Igualmente, se socializó el curso virtual “Introducción a las Técnicas de Conciliación” de la Escuela Judicial de Costa Rica; y la Sala de lo Laboral realizó 2 conversatorios con Magistrados y Jueces a fin de mejorar los procedimientos de aplicación de los principios del derecho laboral.

El presupuesto en materia laboral descendió en 2010 en 15,5% respecto a 2009 (de Lps.16 millones a Lps.13,6 millones), así como el peso de la materia laboral sobre el conjunto del presupuesto del Poder Judicial (pasó del 1,03% a 0,91% entre 2009 y 2010).

En cuanto a la cantidad de oficinas jurisdiccionales competentes en materia laboral, en 2010 uno de los 4 juzgados especializados fue convertido en un juzgado mixto, por lo que se redujo la cantidad de juzgados especializados y pasó a 35 los juzgados de letras mixtos. Se ha mantenido sin variación las Cortes de apelación especializadas (2) y las Cortes de apelación mixtas (5) desde 2005. El número de jueces en oficinas con competencia única laboral se mantiene en 18 desde 2009.

Respecto al volumen de trabajo, los juzgados especializados resolvieron en 2010 el 81% de los casos judiciales laborales resueltos en primera instancia.

Al terminar el año 2010, se mantenían 8.604 casos pendientes en primera instancia, 485 en segunda instancia y 516 en casación, registrándose un significativo crecimiento respecto al año anterior en todas las instancias.

El tiempo promedio de resolución de los casos laborales en primera instancia fue de 15,5 meses en el 2010 (en los juzgados especializados la duración promedio fue de 12 meses), habiéndose incrementado desde 2005 (en ese año el promedio era de 10 meses).

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Dar seguimiento al Plan Estratégico del Poder Judicial y evaluar el mismo con indicadores que permitan identificar el impacto de la capacitación en materia laboral y el cumplimiento de los plazos y trámites procesales.
- Implementar un plan de capacitación especializado para jueces y personal auxiliar en materia laboral.
- Brindar apoyo a las organizaciones de trabajadores y empleadores en materia de capacitación en conciliación laboral.
- Fortalecer el Centro Electrónico de Documentación e Información (CEDIJ) del Poder Judicial, específicamente en el área de estadística y análisis, para contar con datos precisos y actualizados que permitan la toma efectiva de decisiones.
- Extender el nuevo modelo de despacho judicial unificado en materia laboral, para contribuir a reducir la creciente mora judicial.
- Diseñar e implementar centros de conciliación adscritos a la Defensa Pública.
- Socializar y divulgar los manuales elaborados sobre el Código Procesal Civil y su supletoriedad respecto del Código del Trabajo.
- Elaborar una propuesta nacional para aportar al proceso de establecimiento de un centro regional sobre legislación laboral y capacitación.



Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
I. Capacitación		
<p>Reto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A pesar del importante avance logrado en la modernización y el mejoramiento de la administración de justicia laboral en Honduras, es necesario mejorar aun más el conocimiento que tienen los jueces/ fiscales civiles y laborales de las normas laborales e internacionales. <p>Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer un programa adicional de capacitación con la ayuda de la OIT para jueces y otros funcionarios implicados en la administración de la legislación laboral nacional e internacional. Este esfuerzo se podría apoyar en el programa cooperativo de formación que el Ministerio de Trabajo ha concertado con la Universidad de Honduras. 	<p>Creación de capacidades a operadores de justicia laboral</p> <p>3.1. Existencia de un programa permanente de capacitación a administradores de justicia laboral, que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un sistema permanente de seguimiento y evaluación de necesidades en materia de capacitación (indicar los resultados que se derivan del seguimiento y evaluación de las actividades). - Número y tipo de talleres, foros y actividades de capacitación y divulgación en la materia por año. - Número de funcionarios judiciales participantes en las capacitaciones. - Número de organizaciones académicas que participan en iniciativas de capacitación a operadores de justicia laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • La Escuela Judicial Salomón Jiménez Castro cuenta con un programa permanente de capacitación en todas las materias incluida la laboral, dirigido a funcionarios y técnicos de la Corte Suprema de Justicia (CSJ), universidades y el Colegio de Abogados. • En este período se capacitó en materia de procedimientos y monitoreo de juicios laborales a 20 jueces del sector noroccidental, incorporando contenidos de las innovaciones del nuevo Código Procesal Civil que entró en vigencia en noviembre del 2010.²⁵ • Se socializó el curso virtual “Introducción a las Técnicas de Conciliación” ofrecido por la Escuela Judicial Lic. Édgar Cervantes Villalta de Costa Rica.²⁶ • Además, se realizaron 7 capacitaciones en materia laboral en los temas siguientes: procedimientos y monitoreo de juicios laborales, manejo y uso de flujograma, oralidad en el sistema de audiencias, sobre las ejecuciones según el Código de Procedimientos Civiles (CPC), e introducción a las técnicas de conciliación, que benefició a 261 funcionarios y empleados judiciales.²⁶ • La Sala de lo Laboral llevó a cabo 2 conversatorios con Magistrados, Jueces y Juezas de los juzgados Contencioso Administrativo y Laboral en la zona noroccidental y central, tendente de identificar la problemática en materia laboral en cuanto a procedimientos, citaciones y emplazamientos, implementación efectiva de los principios del derecho laboral y seguimiento al informe de cumplimiento de los compromisos del Libro Blanco.²⁸

25. CSJ-OIT. Informes y listados de participantes. 30 de Agosto.2010.

26. CSJ. CEDIJ. Llevado a cabo el 6 de septiembre al 15 de octubre de 2010, dirigido a Magistrado(as) y jueces(zas) del área laboral.

27. CSJ. Escuela Judicial Francisco Salomón Jiménez Castro. Registro de Capacitaciones en materia laboral, civil y procesal civil.2010. Descripción de las capacitaciones: Jornada de capacitación en procedimientos, monitoreos y seguimientos a juicios laborales. Santa Cruz de Yojoa. CSJ y OIT.19 al 21 de agosto de 2010, asistieron 20 participantes; Manejo y usos de flujograma, 2 jornadas del 7 al 9 de octubre de 2010, en Tegucigalpa, CSJ. Asistieron 73 funcionarios y empleados; Oralidad en el sistema de audiencias, del 1 al 3 de noviembre de 2010, asistieron 49 participantes en Tegucigalpa y financiado por la CSJ y el 4 y 5 de noviembre, en San Pedro Sula asistieron 52 funcionarios. CSJ y el Centro de Estudios para las Américas, CEJA; Las ejecuciones en el CPC,2 cursos del 25 al 27 de noviembre de 2011, 38 participantes y del 2 al 4 de diciembre del 2010 asistiendo 29 participantes, ambos cursos financiados por el Poder Judicial.

28. CSJ. Boletines Relaciones Públicas, 28 de Agosto de 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																												
2. Recomendaciones regionales																														
<ul style="list-style-type: none"> Realizar inversiones adicionales en los tribunales laborales, en jueces y otro personal, y equipo. Incrementar la operatividad de los tribunales de trabajo. Establecer iniciativas comprensivas de capacitación sobre normas laborales para jueces, fiscales o procuradores, funcionarios de gobierno y otros involucrados en la administración de la legislación laboral. Involucrar a organizaciones académicas apropiadas en el establecimiento de una red de centros de capacitación sobre legislación laboral en cada país. Establecer un centro regional sobre legislación laboral que integre las mejores prácticas y que pueda apoyar en la armonización de la capacitación y otras prácticas en el área de administración de la legislación laboral. Establecer centros adicionales de resolución alterna de conflictos en los países que no los tengan y asegurar la disponibilidad de recursos y capacitación para que sean exitosos. 	<p>Fortalecimiento institucional de la justicia</p> <p>3.2. Monto de presupuesto operativo anual de los tribunales laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Para el año 2010, el costo que representó la materia laboral en las oficinas especializadas fue de Lps. 13,6 millones de lempiras, mientras que en el 2005 fue de Lps. 9,9 millones, lo que representa un incremento porcentual del 37,7%, porcentaje inferior al incremento experimentado por el presupuesto total del órgano judicial (52,2%). La proporción de presupuesto dedicado a la materia laboral respecto al total del presupuesto institucional ha fluctuado entre 1% en 2005 y 1,03% en 2009, con un mínimo del 0,73% en 2007, habiendo disminuido el presupuesto en materia laboral en 2010 con respecto a 2009. <p style="text-align: center;">Monto del presupuesto anual de los Juzgados de Letras especializados en materia laboral. Período 2005-2010 (en Lempiras)</p> <table border="1" data-bbox="871 652 1917 915"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Presupuesto Poder Judicial en Lps.</th> <th>Presupuesto materia laboral en Lps.</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2005</td> <td>986.631.100</td> <td>9.884.838</td> <td>1,00</td> </tr> <tr> <td>2006</td> <td>1.069.274.800</td> <td>10.262.589</td> <td>0,96</td> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>1.422.921.124</td> <td>10.344.500</td> <td>0,73</td> </tr> <tr> <td>2008</td> <td>1.507.228.300</td> <td>12.548.096</td> <td>0,83</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>1.570.847.527</td> <td>16.109.432</td> <td>1,03</td> </tr> <tr> <td>2010</td> <td>1.501.269.700</td> <td>13.609.460*</td> <td>0,91</td> </tr> </tbody> </table> <p><small>* En 2010 el Juzgado laboral de La Ceiba se fusionó con los Juzgados Seccional, de Familia y de Niñez y Adolescencia, por lo que no se consigna en el presupuesto los gastos de dicho juzgado. Fuente: Elaboración propia con base en la información de la CSJ, CEDIJ, Oficina de Acceso a la Información Pública y la SEFIN. 2010.</small></p>	Año	Presupuesto Poder Judicial en Lps.	Presupuesto materia laboral en Lps.	Porcentaje	2005	986.631.100	9.884.838	1,00	2006	1.069.274.800	10.262.589	0,96	2007	1.422.921.124	10.344.500	0,73	2008	1.507.228.300	12.548.096	0,83	2009	1.570.847.527	16.109.432	1,03	2010	1.501.269.700	13.609.460*	0,91
	Año	Presupuesto Poder Judicial en Lps.	Presupuesto materia laboral en Lps.	Porcentaje																										
2005	986.631.100	9.884.838	1,00																											
2006	1.069.274.800	10.262.589	0,96																											
2007	1.422.921.124	10.344.500	0,73																											
2008	1.507.228.300	12.548.096	0,83																											
2009	1.570.847.527	16.109.432	1,03																											
2010	1.501.269.700	13.609.460*	0,91																											
<p>3.3. Número de jueces laborales dedicados a resolver casos judiciales en materia laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> El número de jueces especializados en materia laboral se ha incrementado en 2 funcionarios, pasando de 10 jueces en el período 2005 – 2008 a 12 partir de 2009 <p style="text-align: center;">Número de jueces que ocupan plazas ordinarias en las oficinas jurisdiccionales con competencia única en materia laboral. Período 2005 – 2010.</p> <table border="1" data-bbox="896 1201 1858 1375"> <thead> <tr> <th>Tribunales</th> <th>2005</th> <th>2006</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> <th>2010</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jueces de letras especializados</td> <td>10</td> <td>10</td> <td>10</td> <td>10</td> <td>12</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Magistrados en cortes de apelaciones especializadas</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>16</td> <td>16</td> <td>16</td> <td>16</td> <td>18</td> <td>18</td> </tr> </tbody> </table> <p><small>Fuente: Elaboración propia con base en información suministrada por el CEDIJ, Poder Judicial, Oficina de Acceso a la Información Pública. Diciembre 2010.</small></p>	Tribunales	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Jueces de letras especializados	10	10	10	10	12	12	Magistrados en cortes de apelaciones especializadas	6	6	6	6	6	6	Total	16	16	16	16	18	18	
Tribunales	2005	2006	2007	2008	2009	2010																								
Jueces de letras especializados	10	10	10	10	12	12																								
Magistrados en cortes de apelaciones especializadas	6	6	6	6	6	6																								
Total	16	16	16	16	18	18																								

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010										
		<ul style="list-style-type: none"> Al año 2010, el número de Juzgados a nivel nacional que conocen de la materia laboral en primera instancia eran 38, de los cuales 3 son especializados, uno menos que en 2009, ya que el Juzgado de letras especializado de La Ceiba se fusionó con los Juzgados Seccional, de Familia y de Niñez y Adolescencia, convirtiéndose en un juzgado de letras mixto. De esta manera, eran 35 los juzgados mixtos competentes en materia laboral. Entre el 85% y el 87% de las demandas laborales ingresan en los Juzgados Especializados, a excepción de 2010, que registró un ingreso de 77%. En los juzgados mixtos la entrada conjunta anual ha variado entre 300 y 600 expedientes por año, a excepción de 2010 que se incrementó a 2.551 casos. La segunda instancia en materia laboral corre a cargo de siete Cortes de Apelación, de las cuales dos son especializadas (una en Tegucigalpa y otra en San Pedro Sula) y cinco mixtas (La Ceiba, Choluteca, Copán, Comayagua y Santa Bárbara). <p style="text-align: center;">Número de Juzgados competentes en materia laboral. Período 2005-2010</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th data-bbox="871 550 1547 586">Tribunales</th> <th data-bbox="1547 550 1690 586">Número</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="871 586 1547 621">Juzgados de letras especializados en materia laboral*</td> <td data-bbox="1547 586 1690 621">3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 621 1547 657">Juzgados de Letras Mixtos</td> <td data-bbox="1547 621 1690 657">35</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 657 1547 693">Cortes de apelaciones especializadas en materia laboral*</td> <td data-bbox="1547 657 1690 693">2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="871 693 1547 729">Cortes de Apelaciones Mixtas</td> <td data-bbox="1547 693 1690 729">5</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Juzgados de Letras especializados en materia laboral: Tegucigalpa, San Pedro Sula, La Ceiba y Puerto Cortes. Las Cortes de Apelaciones especializadas en materia laboral son: Tegucigalpa y San Pedro Sula; Cortes de Apelaciones mixtas, en segunda instancia son 5: La Ceiba, Choluteca, Copan, Comayagua y Santa Bárbara.</p> <p>• Fuente: Elaboración propia en base a Informe sobre los tribunales competentes en materia laboral.2005-2009 y las estadísticas del CEDIJ de la CSJ. Diciembre 2010.</p>	Tribunales	Número	Juzgados de letras especializados en materia laboral*	3	Juzgados de Letras Mixtos	35	Cortes de apelaciones especializadas en materia laboral*	2	Cortes de Apelaciones Mixtas	5
Tribunales	Número											
Juzgados de letras especializados en materia laboral*	3											
Juzgados de Letras Mixtos	35											
Cortes de apelaciones especializadas en materia laboral*	2											
Cortes de Apelaciones Mixtas	5											
	3.4. Número de expedientes activos en trámite y ejecución en las diferentes instancias.	<ul style="list-style-type: none"> Con el propósito de mejorar la gestión estadística de los casos judiciales en materia laboral, la Corte Suprema de Justicia realizó una jornada de monitoreo, orientación y manejo de la información en los tribunales seccionales de La Esperanza, Intibucá y Marcala en el departamento de La Paz. Dicha jornada contó con la participación de más de 20 funcionarios de juzgados mixtos, dedicados a atender diversas materias incluida la laboral.²⁹ Como se observa en el siguiente cuadro, la cantidad de casos entrados a los juzgados de primera instancia competentes en materia laboral, se ha incrementado significativamente en los dos últimos años, pasando de 2.208 casos en 2005 a 11.298 en 2010. Este aumento en la cantidad de demandas laborales obedece, de acuerdo con el CEDIJ, a reclamos por concepto de salarios mínimos. En segunda instancia, la cantidad de casos entrados también se incrementó de 932 en 2005 a 1820 en 2010. A nivel de la Sala de Casación se registró un aumento de 246 casos en 2005 a 613 en 2010. El aumento en el número de casos entrados y la relativa estabilidad en la cantidad de casos terminados tanto en primera como en segunda instancia (1.787 en 2005 frente a 2.694 casos en 2010, y 916 en 2005 frente a 1.337 en 2010), ha implicado un aumento significativo en la cantidad de casos activos o en trámite, que pasaron de 1.534 en 2005 a 8.604 casos en 2010 en primera instancia, y de 95 casos en 2005 a 485 en 2010 en segunda instancia. Situación contraria se registra a nivel de la Sala de Casación, cuyo circulante se ha reducido de 451 casos en 2005 a 43 en 2009, aumentando de nuevo en 2010 a 516 casos. 										

29. CSJ. OIT. Informes de actividades, 24 de noviembre de 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																																																																																																																																																																																																																				
		Número de casos entrados, terminados y en trámite al concluir el año. Período 2005-2010.																																																																																																																																																																																																																																																				
		<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Instancias y Competencias</th> <th colspan="3">2005</th> <th colspan="3">2006</th> <th colspan="3">2007</th> <th colspan="3">2008</th> <th colspan="3">2009</th> <th colspan="3">2010</th> </tr> <tr> <th>Entrados</th> <th>Terminados</th> <th>Activos</th> <th>Entrados</th> <th>Terminados</th> <th>Activos</th> <th>Entrados</th> <th>Terminados</th> <th>Activos</th> <th>Entrados</th> <th>Terminados</th> <th>Activos</th> <th>Entrados</th> <th>Terminados</th> <th>Activos</th> <th>Entrados</th> <th>Terminados</th> <th>Activos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="19" data-bbox="617 435 1934 459">Primera Instancia</td> </tr> <tr> <td>Juzgados Especializados</td> <td>1896</td> <td>1661</td> <td>1156</td> <td>2712</td> <td>1602</td> <td>1876</td> <td>2479</td> <td>1406</td> <td>2676</td> <td>2351</td> <td>2208</td> <td>2352</td> <td>3632</td> <td>1586</td> <td>3587</td> <td>8747</td> <td>2173</td> <td>6574</td> </tr> <tr> <td>Juzgados Mixtos</td> <td>312</td> <td>126</td> <td>378</td> <td>390</td> <td>180</td> <td>488</td> <td>403</td> <td>117</td> <td>774</td> <td>461</td> <td>125</td> <td>110</td> <td>610</td> <td>181</td> <td>945</td> <td>2551</td> <td>521</td> <td>1447</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>2208</td> <td>1787</td> <td>1534</td> <td>3102</td> <td>1782</td> <td>2364</td> <td>2882</td> <td>1523</td> <td>3450</td> <td>2812</td> <td>2333</td> <td>2462</td> <td>4242</td> <td>1767</td> <td>4532</td> <td>11298</td> <td>2694</td> <td>8604</td> </tr> <tr> <td colspan="19" data-bbox="617 662 1934 686">Segunda Instancia</td> </tr> <tr> <td>Cortes especializadas</td> <td>793</td> <td>835</td> <td>86</td> <td>821</td> <td>789</td> <td>133</td> <td>940</td> <td>849</td> <td>213</td> <td>977</td> <td>1079</td> <td>127</td> <td>911</td> <td>958</td> <td>87</td> <td>1822</td> <td>1337</td> <td>485</td> </tr> <tr> <td>Cortes Mixtas</td> <td>139</td> <td>81</td> <td>9</td> <td>114</td> <td>66</td> <td>16</td> <td>97</td> <td>57</td> <td>14</td> <td>74</td> <td>64</td> <td>8</td> <td>113</td> <td>98</td> <td>9</td> <td>sd</td> <td>sd</td> <td>sd</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>932</td> <td>916</td> <td>95</td> <td>935</td> <td>855</td> <td>149</td> <td>1037</td> <td>906</td> <td>227</td> <td>1051</td> <td>1143</td> <td>135</td> <td>1024</td> <td>1056</td> <td>96</td> <td>1822</td> <td>1337</td> <td>485</td> </tr> <tr> <td colspan="19" data-bbox="617 881 1934 906">Casación</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>246</td> <td>397</td> <td>451</td> <td>254</td> <td>293</td> <td>412</td> <td>303</td> <td>408</td> <td>307</td> <td>347</td> <td>497</td> <td>157</td> <td>340</td> <td>233</td> <td>43</td> <td>613</td> <td>540</td> <td>516</td> </tr> </tbody> </table>																		Instancias y Competencias	2005			2006			2007			2008			2009			2010			Entrados	Terminados	Activos	Entrados	Terminados	Activos	Entrados	Terminados	Activos	Entrados	Terminados	Activos	Entrados	Terminados	Activos	Entrados	Terminados	Activos	Primera Instancia																			Juzgados Especializados	1896	1661	1156	2712	1602	1876	2479	1406	2676	2351	2208	2352	3632	1586	3587	8747	2173	6574	Juzgados Mixtos	312	126	378	390	180	488	403	117	774	461	125	110	610	181	945	2551	521	1447	Total	2208	1787	1534	3102	1782	2364	2882	1523	3450	2812	2333	2462	4242	1767	4532	11298	2694	8604	Segunda Instancia																			Cortes especializadas	793	835	86	821	789	133	940	849	213	977	1079	127	911	958	87	1822	1337	485	Cortes Mixtas	139	81	9	114	66	16	97	57	14	74	64	8	113	98	9	sd	sd	sd	Total	932	916	95	935	855	149	1037	906	227	1051	1143	135	1024	1056	96	1822	1337	485	Casación																			Total	246	397	451	254	293	412	303	408	307	347	497	157	340	233	43	613	540	516
Instancias y Competencias	2005			2006			2007			2008			2009			2010																																																																																																																																																																																																																																						
	Entrados	Terminados	Activos	Entrados	Terminados	Activos	Entrados	Terminados	Activos	Entrados	Terminados	Activos	Entrados	Terminados	Activos	Entrados	Terminados	Activos																																																																																																																																																																																																																																				
Primera Instancia																																																																																																																																																																																																																																																						
Juzgados Especializados	1896	1661	1156	2712	1602	1876	2479	1406	2676	2351	2208	2352	3632	1586	3587	8747	2173	6574																																																																																																																																																																																																																																				
Juzgados Mixtos	312	126	378	390	180	488	403	117	774	461	125	110	610	181	945	2551	521	1447																																																																																																																																																																																																																																				
Total	2208	1787	1534	3102	1782	2364	2882	1523	3450	2812	2333	2462	4242	1767	4532	11298	2694	8604																																																																																																																																																																																																																																				
Segunda Instancia																																																																																																																																																																																																																																																						
Cortes especializadas	793	835	86	821	789	133	940	849	213	977	1079	127	911	958	87	1822	1337	485																																																																																																																																																																																																																																				
Cortes Mixtas	139	81	9	114	66	16	97	57	14	74	64	8	113	98	9	sd	sd	sd																																																																																																																																																																																																																																				
Total	932	916	95	935	855	149	1037	906	227	1051	1143	135	1024	1056	96	1822	1337	485																																																																																																																																																																																																																																				
Casación																																																																																																																																																																																																																																																						
Total	246	397	451	254	293	412	303	408	307	347	497	157	340	233	43	613	540	516																																																																																																																																																																																																																																				
		Fuente: Elaboración propia con base en información suministrada por el CEDIJ, Poder Judicial, Oficina de Acceso a la Información Pública. Mayo 2011.																																																																																																																																																																																																																																																				
	3.5. Porcentaje de casos laborales resueltos (tasa de resolución ³⁰). Incluir la tasa de pendencia ³¹ , la tasa de congestión ³² y	<ul style="list-style-type: none"> En cuanto al desempeño de los tribunales laborales de primera instancia, se observa una reducción de la tasa de resolución (a excepción del año 2008), pasando de 46,1 en 2006 a 24,8, en 2010 lo que significa que en 2006, de cada 100 casos, 48 quedaban pendientes de resolución al finalizar el año, mientras que en 2010, quedan pendientes 75 de cada 100. En segunda instancia, la tasa de resolución ha sido fluctuante, pasando de 83 en 2006 a 73,3 en 2010, con una tasa máxima en 2009 que alcanzó el 91,1. Respecto a la tasa de pendencia se ha elevado en 2010 hasta 27 de cada 100 casos. Finalmente, a nivel de casación, la tasa de resolución mostró una mejora entre 2006 y 2008, incrementándose de 41,6 a 76 durante ese período, sin embargo, se redujo en 2009 a 46,9. Para este último año, de cada 100 casos en casación, 53 quedaron pendientes de resolverse. 																																																																																																																																																																																																																																																				

30. La tasa de resolución se calcula de la siguiente manera: Tasa de resolución = Total de expedientes terminados durante el período / Total de carga de trabajo del período X 100. Indica la proporción entre expedientes pendientes y los terminados.

31. La tasa de pendencia indica el porcentaje de expedientes que están a la espera de ser tramitados y aquellos en los que se ha iniciado el trámite pero que no han logrado terminarse.

32. La tasa de congestión determina el grado de saturación o retraso existente. Si la tasa de congestión es mayor a 1, existe congestión en el despacho; si es igual a 1, no existe congestión. En este caso, si la congestión es de 2.2, indica que el despacho debió tramitar 2.2 veces más casos de los que se resolvieron para eliminar así el retraso.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
-------------------------	-----------	-----------------------------

la duración promedio en meses de los procesos según instancia.

Tasa de resolución de casos laborales según instancia. Período 2006 – 2010.

Instancia y tasas	2006	2007	2008	2009	2010
Primera instancia					
Tasa de resolución	46,1	35,0	46,4	29,5	24,8
Tasa de pendencia/	48,5	61,4	46,8	59,9	75,2
Tasa de congestión	2,2	2,9	2,2	3,4	3,1
Segunda instancia					
Tasa de resolución	83,0	76,4	89,4	91,1	73,3
Tasa de pendencia	14,5	19,1	10,6	8,3	26,7
Tasa de congestión	1,2	1,3	1,1	1,1	2,7
Casación					
Tasa de resolución	41,6	57,1	76,0	46,9	sd
Tasa de pendencia	58,4	42,9	24,0	53,1	sd
Tasa de congestión	2,4	1,8	1,3	2,1	sd

Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Unidad de Estadísticas, Centro Electrónico de Documentación e Información. Diciembre de 2010.

- Según la información proporcionada por la Unidad de Estadísticas del Poder Judicial, el tiempo promedio de resolución de los casos laborales en primera instancia fue de 15,5 meses en el 2010, donde los juzgados mixtos reportaron una duración promedio de 19 meses mientras que en los juzgados especializados, la duración promedio fue de 12 meses. Como se observa en el cuadro, la duración promedio de los casos se ha incrementado, en los últimos años, pasando de 10 meses en 2005 a más de 15 meses en 2010.
- En cuanto a la duración promedio en la Corte de Apelación del Trabajo, la duración promedio de un caso fue de 9 meses en 2010.

Duración promedio de los casos resueltos por los juzgados de primera instancia. Período 2005-2009

Año	Duración promedio
2005	10 meses
2006	19 meses
2007	13 meses
2008	11 meses
2009	16 meses
2010	15,5 meses

Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Unidad de Estadísticas, Centro Electrónico de Documentación e Información. 2005- 2010. Mayo 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																												
	<p>3.6. Número de casos atendidos y resueltos por medio del proceso de conciliación en sede judicial</p>	<ul style="list-style-type: none"> El porcentaje de casos laborales que terminan en una conciliación osciló entre el 4,7% y el 7% entre los años 2005 y 2009, mientras que en el año 2010 se incrementó a 11,7%. <table border="1" data-bbox="1041 306 1787 532"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>Casos terminados</th> <th>Casos conciliados</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2005</td> <td>1.787</td> <td>117</td> <td>6,5%</td> </tr> <tr> <td>2006</td> <td>1.782</td> <td>124</td> <td>7,0%</td> </tr> <tr> <td>2007</td> <td>1.523</td> <td>95</td> <td>6,2%</td> </tr> <tr> <td>2008</td> <td>2.333</td> <td>110</td> <td>4,7%</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>1.767</td> <td>116</td> <td>6,6%</td> </tr> <tr> <td>2010</td> <td>2.694</td> <td>319</td> <td>11,7%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: Elaboración propia con base en la información suministrada por la Unidad de Estadísticas, Centro Electrónico de Documentación e Información. 2005- Diciembre 2010.sd: Sin dato</p> <ul style="list-style-type: none"> La Sala de lo Laboral de la CSJ, en coordinación con la Cámara de Comercio e Industria de Cortés, COHEP, y la STSS, llevó a cabo la jornada de prevención y gestión del conflicto orientado a prevenir los conflictos laborales en la empresa. Participaron 200 personas. En Tegucigalpa el evento de esta misma naturaleza, se denominó "Conciliando ganamos todos" dirigido a organizaciones de trabajadores y empleadores; y tenía el objetivo de mejorar la conciliación laboral.³³ 	Año	Casos terminados	Casos conciliados	Porcentaje	2005	1.787	117	6,5%	2006	1.782	124	7,0%	2007	1.523	95	6,2%	2008	2.333	110	4,7%	2009	1.767	116	6,6%	2010	2.694	319	11,7%
Año	Casos terminados	Casos conciliados	Porcentaje																											
2005	1.787	117	6,5%																											
2006	1.782	124	7,0%																											
2007	1.523	95	6,2%																											
2008	2.333	110	4,7%																											
2009	1.767	116	6,6%																											
2010	2.694	319	11,7%																											
	<p>3.7. Existencia de un estudio de percepción sobre la respuesta institucional en materia laboral y estado de implementación de las recomendaciones de dicho estudio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> No se registró información al respecto. 																												

33. CSJ, Sala de lo Laboral. Informe de gestiones realizadas. Abril de 2011.

4. Género y discriminación

El derecho de las mujeres y de otros grupos discriminados, como las poblaciones indígenas, las minorías étnicas y las personas que viven con VIH/SIDA, a gozar de un trato igualitario, libre de discriminación por causa de su sexo, etnia, religión, opinión política, edad y otras razones que resultan irrelevantes para su desempeño laboral está consagrado en múltiples instrumentos de derecho internacional, tales como el Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (1951); el Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958); la Declaración de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo; y la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 34/180, 18 de diciembre de 1979). Con la ratificación de estos instrumentos, los Estados están obligados a formular y desarrollar políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación en el ámbito laboral.

En el ámbito de Género y Discriminación, el Libro Blanco identifica la necesidad de reforzar la implementación de la legislación por medio de *“programas de capacitación de jueces y otros funcionarios sobre la legislación que prohíbe la discriminación”* en el empleo y ocupación, así como *“desarrollar programas para educar a las mujeres trabajadoras sobre sus derechos laborales y los procedimientos disponibles para protegerlos”*. Además, a nivel regional, se destaca el establecimiento de un centro regional de igualdad en el empleo que suministre capacitación, material educativo e información orientada a apoyar los esfuerzos por eliminar la discriminación en el trabajo.³⁴

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010 la STSS desarrolló 4 eventos sobre género y no discriminación para 128 participantes de empresas privadas y sindicatos; y se inició la ejecución de un proyecto de formación e inserción laboral para mujeres y personas discapacitadas.

La STSS no reportó datos actualizados sobre los casos atendidos y sancionados por violación a los derechos laborales de las mujeres.

Respecto a otras poblaciones vulnerables a la discriminación laboral, la Secretaría de Relaciones Exteriores estableció un centro de llamadas para facilitar la comunicación entre los trabajadores migrantes y sus familias, realizó una campaña preventiva sobre la emigración; apoyó técnica y financieramente a los Centros de Atención al Migrante en Tegucigalpa y San Pedro Sula; y brindó asistencia a migrantes retornados.

En octubre de 2010, se creó la Secretaría para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes y Políticas de Igualdad Racial. Se aprobaron 9 planes estratégicos de desarrollo para pueblos indígenas; se formaron 678 capacitadores y 12.800 dirigentes comunitarios de los pueblos indígenas; y se otorgaron 110 becas para estudiantes indígenas y afrodescendientes a nivel universitario.

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) organizó la campaña “No más trata de personas”, habilitando una línea telefónica gratuita para atender consultas y denuncias.

34. Libro Blanco, páginas 72 y 73.

Finalmente, en relación con la prevención del VIH/SIDA, se inició un estudio sobre el tema en las empresas de maquilas y en la Empresa Nacional Portuaria; se realizaron 15 acciones de sensibilización y capacitación sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo y la Recomendación Núm. 200 de la OIT, en la que participaron 806 representantes de diversos sectores; y el sector privado otorgó el reconocimiento “Construyendo un mundo mejor” a 3 empresas, que promovieron la no discriminación laboral por razón del VIH/SIDA.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Establecer canales permanentes de coordinación entre la STSS y otras dependencias gubernamentales con el Poder Judicial sobre género y no discriminación en el empleo y la ocupación.
- Establecer indicadores de la evolución de la situación de la mujer en el ámbito laboral, dando seguimiento a los casos denunciados por discriminación, especialmente por causas de embarazo o lactancia.
- Desarrollar estudios sobre la situación particular de cada uno de los grupos vulnerables y sus condiciones de trabajo, de cara a su inserción en el mercado laboral.
- Evaluar los conocimientos de empleadores y trabajadores sobre el derecho a la no discriminación laboral.
- Diseñar e implementar campañas de sensibilización concretas con base en las situaciones prioritarias encontradas.
- Evaluar los programas y las capacitaciones periódicamente para asegurar el impacto.
- Incorporar las acciones positivas a favor de la igualdad en todas las estrategias institucionales relacionadas con el trabajo y el empleo.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
-------------------------	-----------	-----------------------------

I. Reforzar la implementación de las leyes laborales

<p>Reto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una necesidad de entrenar y capacitar a los jueces y demás funcionarios dedicados a la adecuada aplicación de la legislación que prohíbe la discriminación. • Existe también la necesidad de programas para educar a las mujeres trabajadoras sobre sus derechos laborales y los procedimientos de que disponen para protegerse. <p>Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementar programas de capacitación de jueces y otros funcionarios sobre la legislación que prohíbe la discriminación. • Desarrollar programas para educar a las mujeres trabajadoras sobre sus derechos laborales y los procedimientos disponibles para protegerlos. 	Sensibilización y capacitación a operadores de justicia	
	<p>4.1. Número y tipo de actividades de capacitación y divulgación sobre aplicación de la legislación que prohíbe la discriminación dirigido a operadores de justicia laboral (incluye el número de personas participantes, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No se registró información al respecto.
	Sensibilización y capacitación a mujeres	
	<p>4.2. Número y tipo de actividades de capacitación sobre derechos laborales dirigido a mujeres (incluye el número de personas participantes en las actividades realizadas por las instituciones públicas, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La STSS a través de la DGPS, llevó a cabo 2 jornadas de capacitación en género y no discriminación laboral y deberes y derechos laborales que benefició a 53 participantes de empresas privadas.³⁵ • Se realizaron 2 talleres sobre el tema de género, igualdad de oportunidades en la generación de empleo y la participación en los sindicatos, en los cuales participaron 75 representantes de las confederaciones de trabajadores de Honduras de San Pedro Sula y Choluteca.³⁶

35. STSS. DGPS. Capacitación en género y no discriminación laboral para 44 participantes de un hotel (17 de agosto de 2010); capacitación sobre deberes y derechos laborales que benefició a 9 trabajadores de una empresa productora de camas (13 de agosto del 2010).

36. Proyecto REAL-CARD. Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC). Informe de capacitación Taller de Generación de Empleo con Igualdad de Oportunidades. San Pedro Sula 26 de noviembre de 2010, Choluteca 29 de Noviembre de 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																				
	4.3. Número de casos denunciados, atendidos y sancionados por violación a derechos laborales de las mujeres.	<p style="text-align: center;">Casos atendidos y sancionados por violación a los derechos laborales de las mujeres. Período 2007-2010</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Casos denunciados/ Sancionados</th> <th>2007</th> <th>2008*</th> <th>2009</th> <th>2010</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Número de casos atendidos</td> <td>2.893</td> <td>3.824</td> <td>2.607</td> <td>s.d.</td> </tr> <tr> <td>Número de casos sancionados</td> <td>35</td> <td>52</td> <td>s.d.</td> <td>s.d.</td> </tr> <tr> <td>Tasa de sanción</td> <td>1,20%</td> <td>1,35%</td> <td>s.d.</td> <td>s.d.</td> </tr> </tbody> </table> <p style="font-size: small;">* La información proviene de los casos laborales denunciados y sancionados atendidos por las inspecciones generales y especiales. Fuente: STSS. DGPS. PMT. IGT 2007. DGPS. Identificación de Avances en la STSS, Agosto 2008-Enero y 17 de febrero 2009. IGT. Julio 2010.</p>	Casos denunciados/ Sancionados	2007	2008*	2009	2010	Número de casos atendidos	2.893	3.824	2.607	s.d.	Número de casos sancionados	35	52	s.d.	s.d.	Tasa de sanción	1,20%	1,35%	s.d.	s.d.
Casos denunciados/ Sancionados	2007	2008*	2009	2010																		
Número de casos atendidos	2.893	3.824	2.607	s.d.																		
Número de casos sancionados	35	52	s.d.	s.d.																		
Tasa de sanción	1,20%	1,35%	s.d.	s.d.																		

2. Recomendaciones regionales

	Sensibilización y capacitación sobre derechos laborales a otros grupos vulnerables	
<ul style="list-style-type: none"> Establecer un centro regional sobre la igualdad en el empleo que suministre capacitación, materiales educativos, información sobre mejores prácticas y otra información, así como apoyar otros programas enfocados en la eliminación de preocupaciones relacionadas con la discriminación en el empleo. Llevar a cabo iniciativas de apoyo focalizadas en capacitación y métodos efectivos de cumplimiento para los ministerios de trabajo en materia de estrategias de cumplimiento efectivas en casos de violaciones que puedan involucrar pruebas de embarazo o la explotación de trabajadores inmigrantes o indígenas. 	4.4. Número y tipo de actividades de capacitación y divulgación para población discapacitada, migrantes, minorías étnicas y población trabajadora mayor de 35 años sobre igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación (incluye el número de participantes en las actividades realizadas por las instituciones públicas, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).	<p>Población migrante:</p> <ul style="list-style-type: none"> La Secretaría de Relaciones Exteriores estableció un centro de llamadas en la sede de la Cancillería para facilitar la comunicación de migrantes y sus familias a través de 2 líneas telefónicas gratuitas que funcionan las 24 horas. También realizó una campaña preventiva sobre la migración fuera de Honduras y se proporcionó apoyo técnico y financiero a los Centros de Atención al Migrante en Tegucigalpa y San Pedro Sula, se inauguraron las oficinas de atención al migrante en Cortés y Valle; y se asistió a más de 49 mil retornados vía aérea y terrestre.³⁷ El INE en el año 2010 elaboró un tríptico sobre la caracterización de los migrantes hondureños por sexo, rangos de edad, nivel educativo, condición migratoria y país de destino.³⁸ <p>Minorías étnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> El 14 de octubre de 2010, se creó la Secretaría para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y Afrodescendientes y Políticas de Igualdad Racial, para atender la problemática de este sector y velar por la no discriminación. Se diseñó la estrategia para promover el acceso de las comunidades étnicas y afro hondureñas a la asistencia técnica y financiera, se elaboraron y aprobaron 9 planes estratégicos de desarrollo para pueblos indígenas, se formó a 678 capacitadores de comunidad y a 12.800 dirigentes comunitarios y otras personas de los pueblos indígenas. Además, en este período se otorgaron 110 becas para estudiantes indígenas y afrodescendientes a nivel universitario.³⁹ <p>Población con VIH/SIDA:</p> <ul style="list-style-type: none"> Durante el período a verificar, la OIT/Proyecto VIH-SIDA realizó 8 acciones de sensibilización sobre la problemática del VIH-SIDA en el mundo del trabajo, dirigidas al gobierno, organizaciones de empleadores y trabajadores, academia y sociedad civil, logrando una participación total de 773 personas.⁴⁰

37. Presidencia de la República de Honduras. Informe de logros de gobierno en el año 2010.

38. INE. Caracterización de los migrantes hondureños. Mayo 2010.

39. Presidencia de la República de Honduras. Informe de logros de gobierno en el año 2010.

40. Ídem. Las acciones de promoción son las siguientes: Día Mundial del VIH-SIDA. 1 de diciembre de 2010, apoyo en la dotación de trípticos; Reunión Asociación Hondureña de Maquiladores en San Pedro Sula, Cortés, 34 participantes; Reunión Fundación Llaves en San Pedro Sula, 3 participantes; Congreso Nacional de Enfermería, La Ceiba, 550 enfermeras, 25 de septiembre de 2010; Reunión en la UNAH, 3 participantes; STSS, Presentación del Proyecto a 153 funcionarios de la STSS incluidos Inspectores de Trabajo. UNAH, 30 participantes.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
		<ul style="list-style-type: none"> • Se está desarrollando un estudio sobre conocimientos, actitudes y prácticas del VIH-SIDA en las empresas de maquilas y en la Empresa Nacional Portuaria. • Se llevó a cabo 7 jornadas de capacitación sobre VIH-SIDA y la recomendación Núm. 200 de la OIT sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo, en las cuales participaron 133 personas, en su mayoría miembros de la Asociación Nacional de Personas viviendo con SIDA (ASONAPVSIDA), funcionarios de gobierno y trabajadores.⁴¹ • El COHEP y CHF otorgaron el reconocimiento "Construyendo un Mundo Mejor" a 3 empresas por promover políticas, iniciativas y campañas de información y prevención sobre el VIH/SIDA dentro de las empresas y centros de trabajo.⁴²
	4.5. Número de organizaciones integradas por personas discapacitadas y minorías étnicas fortalecidas para asumir el rol de agente promotor de igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación.	• El 10 de diciembre de 2010, la STSS inició la ejecución de un proyecto de formación e inserción laboral para mujeres y personas discapacitadas, identificándose probables beneficiarias. ⁴³
	Centro regional de equidad en el empleo	
	4.6. Número y tipo de acciones realizadas para establecer el centro regional, que incluye: - Número de actividades de coordinación para el diseño, establecimiento y funcionamiento del Centro Regional.	Durante el período se realizaron las siguientes actividades de coordinación e intercambio de experiencias a nivel regional: • La Comisión Regional Ampliada de Mujeres Sindicalistas de Centroamérica (CRAMS), la cual está integrada por representantes de todos los países de la región, llevó a cabo una reunión de trabajo para analizar y desarrollar propuestas concretas sobre el tema de género, especialmente respecto a la campaña sindical contra el acoso sexual y laboral en las trabajadoras de las maquilas que propuso el Instituto Sindical para América Central y el Caribe (ISACC) y que se ejecuta en Guatemala y El Salvador. ⁴⁴

41. Ídem. Las capacitaciones son las siguientes: Presentación de la normativa de la OIT sobre la no discriminación en el marco de trabajo decente, 25 y 26 de noviembre, 40 participantes; Apoyo al desarrollo de capacidades sobre acceso universal en VIH-SIDA. Red de Transexuales en San Pedro Sula, 13 de octubre de 2010, 13 participantes; Recomendación 200 de la OIT en el marco de la revisión de la Ley Especial sobre el VIH-SIDA. 15 participantes de la ASONAPVSIDA; Recomendación 200 de la OIT en el marco de la revisión de la Ley Especial sobre el VIH-SIDA. 15 participantes de la ASONAPVSIDA; a estudiantes del diplomado de VIH-SIDA en la UNAH; 13 participantes. 3 y 4 de septiembre de 2010; Recomendación 200 de la OIT en el marco de la revisión de la Ley Especial sobre el VIH-SIDA, Alumnos de la Maestría en Salud Pública. 22 participantes 19 y 20 de septiembre de 2010; Recomendación 200 de la OIT, 15 participantes de la ASONAPVSIDA.

42. COHEP. Boletín. Entrega "Contrayendo un mundo mejor", 10 de noviembre de 2010.

43. STSS. UPEG. Proyecto de formación e inserción laboral para mujeres discapacitadas. Diciembre 2010.

44. ISACC. Edición No. 3 Género y acción sindical. Agosto- Noviembre del 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de una propuesta conceptual, operativa y financiera sostenible para el Centro de Equidad en el Empleo. - El Centro Regional de Equidad en el Empleo en funcionamiento. - Existencia de acuerdos entre los países (informales o formales). 	<ul style="list-style-type: none"> • Se realizó un taller nacional de formadoras y formadores en Género y equidad en el mundo del trabajo, como parte de las actividades que implementa el Proyecto Incorporación de la equidad de género a la acción sindical de las organizaciones sindicales de América Central y el Caribe.⁴⁵

45. ISACC. Boletín Género y Sindicalismo, edición número 4 de noviembre del 2010-Febrero el 2011. Se llevó a cabo en Nicaragua del 24 al 27 de noviembre de 2010.

5. Peores formas de trabajo infantil

El Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil (1999) establece que los Estados están obligados a adoptar las medidas inmediatas y eficaces para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil, las cuales abarcan: a) la esclavitud o prácticas análogas, como la venta y la trata; el trabajo forzoso y el reclutamiento forzoso para su utilización en conflictos armados; b) la utilización de las personas menores de edad para actividades sexuales comerciales; c) su utilización en actividades ilícitas como la producción y el tráfico de drogas; y d) el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de las personas menores de edad. Al ratificar este convenio, así como el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la Edad mínima de Admisión al Empleo (1973) y otros instrumentos de protección a la niñez y adolescencia, los gobiernos se comprometen a implementar políticas de promoción de los derechos de las personas menores de edad, como el derecho a la educación, la salud y la protección contra los maltratos.

A nivel regional, todos los países se comprometieron a establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil para el final de la década.

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010, las Instituciones que conforman la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil continuaban ejecutando el II Plan de Acción Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil 2008-2015.

Además, se aprobó por decreto ejecutivo la Hoja de ruta nacional para hacer de Honduras un país libre de trabajo infantil y sus peores formas, la cual contempla 6 dimensiones: lucha contra la pobreza, educación, salud, marco normativo e institucional, sensibilización y movilización social y generación de conocimientos y seguimiento.

Dos de las tres instancias de coordinación en materia de trabajo infantil y sus peores formas se mantuvieron activas durante el período de verificación. El Consejo Técnico para la Erradicación del Trabajo Infantil se reunió en 2 ocasiones para formular, validar y socializar la Hoja de ruta. La Comisión Nacional contra la Explotación Sexual Comercial realizó 4 reuniones para discutir, entre otros temas, la trata de personas y la situación de la niñez en las áreas fronterizas.

Las acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas continuaban incorporadas en los planes operativos de 16 instituciones públicas.

El presupuesto asignado al Programa Mujer y Menor Trabajador en la STSS experimentó un incremento de 67,7% entre 2006 y 2010 y de 91,1% entre 2009 y 2010. Sin embargo, la STSS no proporcionó información precisa sobre el monto exacto asignado a trabajo infantil.

Durante este período de verificación se atendieron o retiraron del trabajo infantil y sus peores formas 7.212 niños, niñas y adolescentes; y 26 casos fueron procesados en materia de explotación sexual comercial y trata de personas (se lograron solamente 5 condenas). También se realizaron 4 actividades de formación sobre trabajo infantil, trata de personas y migración, en las que participaron 250 funcionarios, trabajadores y empleadores.

El Programa de Becas del IHNFA brindó apoyo a 211 personas menores de edad y el programa “Bono 10.000” otorgó transferencias monetarias a 150 mil familias en extrema pobreza en 2010, a fin de fomentar la matrícula y asistencia escolar de niños, niñas y adolescentes.

En términos generales, en el año 2010 se registró una reducción en la cantidad de personas de 5 a 17 años que trabajan, pasando de 391.195 en 2009 a 377.159 en 2010, con una tasa de incidencia de 14,7% y 14,3% respectivamente.

También se mejoró el acceso a la educación primaria o básica de la población entre 6 y 12 años, que pasó de 66,0% en 2005 a 89,5% en 2010; y se redujo la tasa neta de analfabetismo de 7,5% a 4,5% y se incrementó el promedio de años de estudio de la población de 4,5 a 4,9 años. Sin embargo, la tasa de permanencia en el sistema educativo a nivel de primaria continúa siendo baja, pese a que aumentó de 51,0% (2005) a 58,8% (2010).

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Continuar y perfeccionar la coordinación interinstitucional a objeto de implementar el II PAN, dotándolo de un presupuesto para la ejecución de sus acciones y un sistema de seguimiento de indicadores.
- Desarrollar una programación de la Hoja de Ruta y establecer los mecanismos necesarios para su ejecución, seguimiento y evaluación, realizando a su vez los necesarios cabildeos para obtener financiamiento.
- Realizar acciones de sensibilización sobre el tema trabajo infantil hacia los diferentes actores sociales y hacia las comunidades indígenas.
- Continuar con el esfuerzo de retirar niños y niñas del trabajo infantil y sus peores formas.
- Garantizar la permanencia de las personas menores de edad en el sistema educativo a través de becas, transferencias condicionadas y promoviendo políticas de empleo y salarios decentes.
- Mejorar el impacto de los programas de transferencias condicionadas, mediante el perfeccionamiento de los criterios de selección de los beneficiarios y del seguimiento de los mismos, entre otros.
- Mejorar la aplicación del proceso de inspección del trabajo infantil y realizar actividades de capacitación al conjunto de los inspectores de trabajo.
- Establecer los instrumentos técnicos que permitan conocer el monto que se asigna al trabajo infantil en el presupuesto del Programa Mujer y Menor trabajador en la STSS.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
-------------------------	-----------	-----------------------------

I. Recomendaciones regionales

<ul style="list-style-type: none"> • Establecer una zona libre de trabajo infantil consistente con el Convenio 182 de la OIT, para el final de la década. • Desarrollar calendarios viables, evaluación de necesidades y asignación de recursos para lograr este objetivo. 	Zona libre de trabajo infantil a nivel nacional y regional	
	<p>5.1. Existencia y estado de la implementación del o los planes nacionales sobre trabajo infantil y sus peores formas (fecha de formulación, porcentaje de financiamiento, principales resultados, existencia de evaluaciones periódicas).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se encuentra vigente el II Plan de Acción Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil 2008-2015, el cual está siendo ejecutado por las instituciones que conforman la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y su Consejo Técnico integrado por el Gobierno, las organizaciones de trabajadores y empleadores y la sociedad civil. • Se concluyó el proceso de construcción de la Hoja de Ruta Nacional para hacer de Honduras un país libre de Trabajo Infantil y sus peores formas⁴⁶ con el aporte de las instancias que conforman las distintas comisiones relacionadas con el tema. El documento final fue validado de manera cuatripartita (gobierno, empleadores, trabajadores y sociedad civil), y posteriormente fue presentado por la STSS ante el Consejo de Ministros. A través del Consejo, el Poder Ejecutivo lo aprobó como Política Nacional en materia de trabajo infantil, mediante el Decreto Ejecutivo PCM-011-2011.
	<p>5.2. Existencia y funcionamiento de los comités interinstitucionales sobre trabajo infantil y sus peores formas (incluir el nivel de participación tripartita en las reuniones, el número y tipo de acuerdos logrados, el nivel de cumplimiento de los acuerdos establecidos).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En Honduras existen y se mantienen en funcionamiento 3 instancias de coordinación relacionadas con el tema trabajo infantil y sus peores formas. A continuación el detalle de las sesiones realizadas durante el período: <ol style="list-style-type: none"> 1) Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil: está presidida por la Primera Dama y está conformada por 26 instituciones públicas y privadas vinculadas con los temas de niñez y adolescencia. Durante el período de verificación no se llevó a cabo ninguna reunión. 2) Consejo Técnico para la Erradicación del Trabajo Infantil: Se reunió en 2 ocasiones, en las cuales el tema de agenda fue la formulación, validación y socialización de la Hoja de Ruta para hacer de Honduras un país libre de trabajo infantil y sus peores formas.⁴⁷ 3) Comisión Nacional contra la Explotación Sexual Comercial: en este espacio participan representantes de 20 instituciones públicas y privadas. Durante este período se realizaron 4 reuniones de trabajo, y los temas de agenda fueron: la trata de personas, la niñez migrante, y la situación de la niñez en las áreas fronterizas, entre otros.⁴⁸

46. La Hoja de Ruta es una política pública que integra en un solo esfuerzo las iniciativas de entidades públicas y privadas con el fin de prevenir y erradicar el trabajo infantil y sus peores formas, así como proteger a las personas adolescentes trabajadoras. La Hoja de Ruta reordena la acción nacional para alcanzar las metas establecidas en la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente, y su marco estratégico comprende seis dimensiones -lucha contra la pobreza; educación; salud; marco normativo e institucional; sensibilización y movilización social; y generación de conocimientos y seguimiento- con sus respectivos objetivos, resultados, indicadores y metas y estrategias fundamentales para lograrlas.

47. STSS. DGPS. Reuniones de la Comisión Técnica de Trabajo Infantil: 29 de agosto y 14 de octubre de 2010.

48. CESC. Reuniones de trabajo realizadas: 6 de agosto, 8 de septiembre, 22 de octubre y 15 de noviembre en el año 2010.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010												
	5.3. Número de instituciones estatales que han incorporado acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil en sus planes anuales operativos.	<ul style="list-style-type: none"> Las acciones de prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas están incorporadas en los planes operativos de 16 instituciones: STSS, Secretaría de Educación, INAM, Instituto Hondureño de la Niñez y Familia (IHNFA), Instituto Hondureño de Formación Profesional, Secretaría de Salud, CSJ, Secretaría de Agricultura y Ganadería, Secretaría de Turismo, Secretaría de Gobernación y Justicia, Patronato Nacional de la Infancia, Ministerio Público, Ministerio de Seguridad, Programa de Asignación Familiar (PRAF), INE y el Instituto Hondureño de Alcoholismo Drogadicción y Fármaco Dependencia (IADFA).⁴⁹ 												
	5.4. Monto del presupuesto institucional de la STSS dedicado al tema de trabajo infantil.	<ul style="list-style-type: none"> El presupuesto asignado al Programa Mujer y Menor Trabajador en la STSS fue de Lps. 409.997 en el 2006, mientras que en 2010 aumentó a 687.691 lempiras, lo que implica un incremento de un 68%. Sin embargo, no es posible determinar el monto exacto que se dedica al tema de trabajo infantil. <p style="text-align: center;">Presupuesto anual operativo dedicado al Programa Mujer y Menor Trabajador. Período 2006 – 2010.</p> <table border="1" data-bbox="1018 706 1843 808"> <thead> <tr> <th>Año</th> <th>2006</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>2009</th> <th>2010</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Presupuesto anual (Lempiras)</td> <td>409.997</td> <td>456.083</td> <td>433.030</td> <td>359.867</td> <td>687.691</td> </tr> </tbody> </table> <p style="font-size: small;">Fuente: Secretaría de Finanzas. SEFIN. Sistema SIAFI. 2006, 2007, 2008 y 2009 y 2010. Presupuesto Vigente.</p>	Año	2006	2007	2008	2009	2010	Presupuesto anual (Lempiras)	409.997	456.083	433.030	359.867	687.691
Año	2006	2007	2008	2009	2010									
Presupuesto anual (Lempiras)	409.997	456.083	433.030	359.867	687.691									
	5.5. Número de personas menores de edad registradas como retiradas del trabajo infantil y sus peores formas por medio de las acciones de los planes nacionales existentes.	<ul style="list-style-type: none"> Aunque la tasa de incidencia de trabajo infantil en Honduras se ha reducido de 15,4 en 2002 a 14,3 en 2010, el número total pasó de 356.241 niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil a 377.158 en ese mismo período. En 2010 se redujo tanto el número total como la tasa con respecto a 2009, pasando de 391.195 (14,7%) a 377,159 (14,3%), aunque son datos más altos que los registrados en 2008, con 348.251 (13,1%). En la población menor de 14 años se ha dado una reducción tanto en la tasa de incidencia como en el número de personas que laboran, mientras que en el grupo de edad de 15 a 17 años, si bien hay una reducción importante de la tasa de incidencia (de 40,5 en 2002 a 34,8 en 2010), en números absolutos, la población trabajadora de este grupo de edad pasó de 185 mil a casi 220 mil en este período. 												

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																																	
		<p style="text-align: center;">Cantidad de personas menores de edad en trabajo infantil y tasa de incidencia. Período 2002-2010.</p> <table border="1" data-bbox="850 305 1923 613"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Grupo de edad</th> <th colspan="2">2002</th> <th colspan="2">2008</th> <th colspan="2">2009</th> <th colspan="2">2010</th> <th colspan="2">Diferencia entre 2002 - 2010</th> </tr> <tr> <th>Total</th> <th>Tasa</th> <th>Total</th> <th>Tasa</th> <th>Total</th> <th>Tasa</th> <th>Total</th> <th>Tasa</th> <th>Total</th> <th>Tasa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 a 9 años</td> <td>18.881</td> <td>2.0</td> <td>11.457</td> <td>1.2</td> <td>9.186</td> <td>1.0</td> <td>10.115</td> <td>1.1</td> <td>-8.876</td> <td>-0.9</td> </tr> <tr> <td>10 a 14 años</td> <td>152.115</td> <td>16.9</td> <td>132.955</td> <td>12.5</td> <td>160.860</td> <td>15.0</td> <td>147.331</td> <td>13.6</td> <td>-4.784</td> <td>-3.3</td> </tr> <tr> <td>15 a 17 años</td> <td>185.245</td> <td>40.5</td> <td>203.839</td> <td>33.6</td> <td>221.149</td> <td>34.9</td> <td>219.713</td> <td>34.8</td> <td>34.468</td> <td>-5.7</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>356.241</td> <td>15.4</td> <td>348.251</td> <td>13.1</td> <td>391.195</td> <td>14.7</td> <td>377.159</td> <td>14.3</td> <td>20.9178</td> <td>-1.1</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: INE. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2002, 2008, 2009 y 2010.</p> <ul style="list-style-type: none"> De acuerdo con los datos proporcionados por la DGPS, durante el período a verificar se atendieron o retiraron 7.212 niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil y sus peores formas.⁵⁰ En materia de explotación sexual comercial y trata de personas, las autoridades judiciales procesaron 26 casos, obteniéndose 5 condenas. 	Grupo de edad	2002		2008		2009		2010		Diferencia entre 2002 - 2010		Total	Tasa	Total	Tasa	Total	Tasa	Total	Tasa	Total	Tasa	5 a 9 años	18.881	2.0	11.457	1.2	9.186	1.0	10.115	1.1	-8.876	-0.9	10 a 14 años	152.115	16.9	132.955	12.5	160.860	15.0	147.331	13.6	-4.784	-3.3	15 a 17 años	185.245	40.5	203.839	33.6	221.149	34.9	219.713	34.8	34.468	-5.7	Total	356.241	15.4	348.251	13.1	391.195	14.7	377.159	14.3	20.9178	-1.1
Grupo de edad	2002			2008		2009		2010		Diferencia entre 2002 - 2010																																																									
	Total	Tasa	Total	Tasa	Total	Tasa	Total	Tasa	Total	Tasa																																																									
5 a 9 años	18.881	2.0	11.457	1.2	9.186	1.0	10.115	1.1	-8.876	-0.9																																																									
10 a 14 años	152.115	16.9	132.955	12.5	160.860	15.0	147.331	13.6	-4.784	-3.3																																																									
15 a 17 años	185.245	40.5	203.839	33.6	221.149	34.9	219.713	34.8	34.468	-5.7																																																									
Total	356.241	15.4	348.251	13.1	391.195	14.7	377.159	14.3	20.9178	-1.1																																																									
	<p>5.6. Número de casos sancionados por ocupar niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil y en sus peores formas (incluir los casos registrados por el STSS y los casos penales registrados por el Ministerio Público).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Durante el período de verificación se sancionaron 3 empresas por incumplimiento del Código de la Niñez y la Adolescencia y del Reglamento de Trabajo Infantil en la ciudad de Tegucigalpa.⁵¹ 																																																																	

50. DGPS. Reporte de niños, niñas y adolescentes retirados de trabajo infantil, 28 de febrero del 2011.

51. DGPS. Reporte sobre indicadores de trabajo infantil, 28 de febrero del 2011.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010																																																																													
	<p>5.7. Porcentaje de población menor de 18 años con acceso al sistema educativo, por rangos de edad y por sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> En cuanto al acceso de la población menor de edad al sistema educativo, se registra una mejora en todos los grupos de edad, tanto para hombres como para mujeres. En el nivel de Educación Pre-Básica, en el 2010 se logró una cobertura de alrededor de 45%, en la Educación Básica de un 90% y en la Educación Media de alrededor de 40% para los grupos de 13 a 15 años; en estas dos últimas con mejores porcentajes por parte de las mujeres que de los hombres. En el caso de la educación media en los grupos de 16 a 18 años, se observa una diferencia significativa entre la matriculación de los hombres y las mujeres, en donde los primeros tienen una tasa de acceso de 24,4 comparada con un 31,1 de las mujeres. <p style="text-align: center;">Población menor de edad con acceso al sistema educativo. Período 2005-2010.</p> <table border="1" data-bbox="877 540 1911 797"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Años Edades</th> <th colspan="2">2005</th> <th colspan="2">2006</th> <th colspan="2">2007</th> <th colspan="2">2008</th> <th colspan="2">2009</th> <th colspan="2">2010</th> </tr> <tr> <th>% H</th> <th>% M</th> <th>% H</th> <th>% M</th> <th>% H</th> <th>% M</th> <th>% H</th> <th>% M</th> <th>%H</th> <th>%M</th> <th>%H</th> <th>%M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5-6</td> <td>34,4</td> <td>31,3</td> <td>41,0</td> <td>41,7</td> <td>40,3</td> <td>39,8</td> <td>43,2</td> <td>43,9</td> <td>44,8</td> <td>44,2</td> <td>45,8</td> <td>43,1</td> </tr> <tr> <td>7-12</td> <td>68,7</td> <td>70,3</td> <td>88,2</td> <td>90,7</td> <td>88,8</td> <td>89,6</td> <td>89,9</td> <td>89,9</td> <td>89,2</td> <td>89,8</td> <td>89,0</td> <td>90,3</td> </tr> <tr> <td>13-15</td> <td>28,4</td> <td>33,0</td> <td>43,0</td> <td>47,8</td> <td>39,2</td> <td>41,9</td> <td>36,5</td> <td>41,4</td> <td>35,6</td> <td>41,1</td> <td>38,9</td> <td>40,1</td> </tr> <tr> <td>16-18</td> <td>15,1</td> <td>20,0</td> <td>22,3</td> <td>28,1</td> <td>25,9</td> <td>28,6</td> <td>22,2</td> <td>29,3</td> <td>22,4</td> <td>30,2</td> <td>24,4</td> <td>31,1</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="856 816 1944 862">Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, octubre del 2005, Septiembre 2006, Mayo de 2007, Septiembre de 2008 y Mayo 2009. Mayo de 2010. H= Hombre, M=Mujer.</p> <ul style="list-style-type: none"> La tasa neta de matrícula en la educación primaria de la población entre 6 y 12 años muestra un incremento de 23.5 puntos entre el año 2005 y el 2010, lo que indica una mejora en el acceso a la educación básica o primaria, sin embargo, la tasa de permanencia en el sistema educativo sigue siendo baja, pues de cada 10 personas matriculadas solamente 6 logran terminar la primaria. Pese a ello, se observa un incremento en la cantidad de años de estudio promedio de la población menor de edad, así como la reducción de la tasa de analfabetismo y del porcentaje de niños y niñas que trabajan y no estudian. 	Años Edades	2005		2006		2007		2008		2009		2010		% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	%H	%M	%H	%M	5-6	34,4	31,3	41,0	41,7	40,3	39,8	43,2	43,9	44,8	44,2	45,8	43,1	7-12	68,7	70,3	88,2	90,7	88,8	89,6	89,9	89,9	89,2	89,8	89,0	90,3	13-15	28,4	33,0	43,0	47,8	39,2	41,9	36,5	41,4	35,6	41,1	38,9	40,1	16-18	15,1	20,0	22,3	28,1	25,9	28,6	22,2	29,3	22,4	30,2	24,4	31,1
Años Edades	2005			2006		2007		2008		2009		2010																																																																			
	% H	% M	% H	% M	% H	% M	% H	% M	%H	%M	%H	%M																																																																			
5-6	34,4	31,3	41,0	41,7	40,3	39,8	43,2	43,9	44,8	44,2	45,8	43,1																																																																			
7-12	68,7	70,3	88,2	90,7	88,8	89,6	89,9	89,9	89,2	89,8	89,0	90,3																																																																			
13-15	28,4	33,0	43,0	47,8	39,2	41,9	36,5	41,4	35,6	41,1	38,9	40,1																																																																			
16-18	15,1	20,0	22,3	28,1	25,9	28,6	22,2	29,3	22,4	30,2	24,4	31,1																																																																			

**Indicadores educativos en el nivel básico de la población entre 6 y 12 años de edad.
Período 2005-2010**

Indicadores	2005	2010
Tasa neta en matrícula de educación primaria de la población entre 6 y 12 años ⁵²	66,0	89,5*
Tasa neta de la población indígena y afro descendiente entre 6 y 12 años	s.d.	70,0**
Tasa de asistencia bruta en el nivel básico	112,3	106,9
Tasa neta de asistencia escolar de la población con edades entre 6 y 12 años	89,5	89,0
Proporción de alumnos y alumnas que comienzan el primer grado y llegan al último de enseñanza primaria.	51,0	58,8*
Porcentaje de niñas y niños que trabajan y no asisten a un centro educativo	22,8	18,9
Tasa de analfabetismo de niños de 10- 17 años	7,5	4,5
Años de estudio promedio de la población de 5-17 años	4,5	4,9

* Objetivo de Desarrollo del Milenio. Tercer Informe de País. Honduras 2010

** Información del INE. EHPM para el año 2009. Información con base en los datos de la Secretaría de Educación y censo de datos estadísticos para los años indicados.

Fuente: Construcción propia e base a Información de SE. INE. 2009. INE-SISNAM.2010.EPT, 2010.

5.8. Número y tipo de acciones nacionales y regionales orientadas a establecer una zona libre de trabajo infantil para el final de la década.

Legislación y políticas públicas:

- En Honduras se aprobó como política pública nacional en materia de trabajo infantil, la Hoja de Ruta Nacional para hacer de Honduras un país libre de Trabajo Infantil y peores formas, la misma contempla 6 dimensiones: lucha contra la pobreza, educación, salud, marco normativo e institucional, sensibilización y movilización social, y generación de conocimientos y seguimiento. Además, se establecen como temas transversales el trabajo infantil en hogares de terceros, el trabajo infantil en pueblos indígenas, la migración laboral y trabajo infantil, y género y trabajo infantil.⁵³
- En los sistemas de información sobre la niñez, continúa implementándose el Sistema de Indicadores sociales Niñez, Adolescencia y Mujer (SISNAM) a través del Observatorio de los Derechos de la Niñez, el cual se desarrolla con apoyo de UNICEF, el INE y el IHNFA.⁵⁴

Divulgación sensibilización y capacitación:

- En este período de verificación se llevaron a cabo 4 actividades de capacitación dirigidas a funcionarios y técnicos de las instituciones operadoras de justicia en los temas de trabajo infantil, trata de personas y migración, con la participación de más de 250 participantes del gobierno, trabajadores, empleadores y sociedad civil.⁵⁵

Programas y proyectos de atención directa:

- El IHNFA, por medio de los Programas de Becas, benefició a 211 niñas, niños y adolescentes a nivel nacional.⁵⁶
- El Programa Presidencial Salud, Educación y Nutrición denominado "Bono 10.000", que otorga transferencias monetarias a los hogares en situación de pobreza y extrema pobreza, brindó apoyo a 150.000 hogares en 2010 a fin de fomentar la matrícula, la permanencia y la asistencia regular de las personas entre los 6 y 18 años.⁵⁷

52. Informe Nacional. El Desarrollo y el estado sobre el aprendizaje y la Educación de Adultos. Abril del 2008.

53. STSS. Decreto Ejecutivo PCM-011.2011. 15 de febrero del 2011

54. www.ine.gob.hn/SISNAM.htm

55. OIT/PEC. Informe de actividades en Honduras. Diciembre de 2010. Las capacitaciones impartidas fueron las siguientes: Foro sobre trata de personas, 100 participantes del gobierno, trabajadores, empleadores y sociedad civil. 18 de agosto de 2010; Foro sobre niñez migrante, dirigida a 40 funcionarios de las instituciones y ONG vinculadas al tema. Se llevó a cabo el 2 de septiembre del 2010; Taller de Validación Hoja de Ruta, dirigida a 30 participantes del gobierno, empleadores y trabajadores y sociedad civil. 14 de agosto de 2010; Encuentro binacional entre Honduras y Colombia sobre buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre la trata de personas. 95 participantes entre funcionarios públicos y representantes de las ONG vinculadas al tema. 15-17 de diciembre de 2010.

56. IHNFA. Boletín informativo 10 de diciembre del 2010. Las becas son por un valor de Lps. 1,500.00, el cual es entregado en 2 desembolsos al año.

57. Secretaría de la Presidencia de la República. Informe Anual 2010. Programa Presidencial Salud, Educación y Nutrición, "Bono 10.000".

6. Promoción de una cultura de cumplimiento

Para asegurar el cumplimiento de los derechos laborales se requiere una población informada, educada, sensibilizada y capacitada sobre los derechos y obligaciones y su aplicación en la vida diaria. Además, es necesario desarrollar conciencia en la sociedad para que exija el cumplimiento de los derechos y vele por su efectiva aplicación, tanto en el trabajo formal como en el informal. Para lograr esta cultura de cumplimiento, es fundamental la participación de todos los sectores sociales: instituciones públicas, medios de comunicación, sindicatos, organizaciones de empleadores, organizaciones no gubernamentales y otros actores sociales. Además, esta cultura es posible solamente si existe una base sólida de diálogo social, para lo cual es necesario fortalecer los consejos consultivos tripartitos de trabajo.

En el ámbito de Fomento de una Cultura de Cumplimiento se identifica la necesidad de “implementar un programa de capacitación y desarrollo del diálogo para miembros del Consejo Económico y Social (CES) para mejorar la eficacia del Consejo” y de “establecer un “Sistema Laboral Móvil” con el fin de ampliar el cumplimiento con las normas internacionales del trabajo en sectores clave de la economía con cobertura geográfica más amplia”.

Durante el período agosto 2010 – diciembre 2010 el CES sostuvo 2 reuniones ordinarias. Los acuerdos tomados se relacionaron con la programación de reuniones ordinarias y periódicas; la presentación de un estudio sobre la percepción de los actores sociales sobre la reinstitucionalización del CES y la fijación de una reunión de la Comisión Técnica Tripartita Permanente para la elaboración del decreto sobre trabajo temporal.

En materia de promoción de una cultura de cumplimiento, diversas instituciones públicas, privadas e internacionales ejecutaron o contribuyeron a la realización de actividades de capacitación en diversos temas como la sensibilización y consulta sobre los derechos laborales; negociación colectiva, diálogo social y relaciones laborales; no discriminación laboral; aplicación de modelos sobre protocolos y gestión de empresas familiares; legislación sindical nacional; buena gobernabilidad y reformas constitucionales; difusión de los derechos sindicales desde las organizaciones de trabajadores; y seguridad y salud ocupacional. En estos eventos participaron más de 5.000 personas.

La STSS atendió a 10.478 personas a través del Centro de Llamadas y de jornadas de promoción de los servicios de la institución. Además, el Sistema Laboral Móvil prestó servicios de consultas laborales solamente en 3 ocasiones al no contar con financiamiento.

Se elaboraron diversos materiales de difusión y manuales sobre derechos fundamentales en el trabajo, libertad sindical y negociación colectiva, y se dotó a las instituciones que desarrollan capacitación en derechos laborales de materiales didácticos en la materia.

Para lograr avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco, es importante que el país tome en consideración las siguientes sugerencias:

- Continuar fortaleciendo institucionalmente al CES y a la Comisión Técnica Tripartita, haciendo los esfuerzos necesarios para dotarlo de un presupuesto, de un equipo técnico, de una agenda regular y de las necesarias capacitaciones a sus integrantes. Igualmente se deberán establecer los mecanismos para asegurar el seguimiento y cumplimiento de los acuerdos que se adopten.
- Realizar talleres tripartitos a objeto de fortalecer la capacidad de diálogo entre los actores.
- Reactivar el Sistema Laboral Móvil con el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a objeto de que su funcionamiento no sea solamente ocasional.
- Elaborar y ejecutar, con la participación de los sectores empleador y trabajador, un programa permanente de capacitación y de divulgación de los derechos laborales.
- Diseñar una estrategia tendente a incluir en los programas regulares de estudios de la enseñanza secundaria y técnica el tema de los derechos fundamentales en el trabajo.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
I. Capacitación y diálogo		
<p>Reto:</p> <ul style="list-style-type: none"> Honduras ha hecho esfuerzos importantes en los últimos años para potenciar el diálogo social y la creación de consenso sobre cuestiones laborales a través del nuevo Consejo Económico y Social, pero podría progresar mas en el fortalecimiento del papel que desempeña y el impacto de esta instancia de diálogo. <p>Recomendaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementar un Programa de Capacitación y desarrollo de dialogo para miembros del Consejo Económico y Social para mejorar la eficacia del Consejo. Establecer un “Sistema Laboral Móvil” con el fin de ampliar el cumplimiento con las normas laborales internacionales en sectores clave de la economía con cobertura geográfica más amplia. 	Funcionamiento del Consejo Económico y Social	
	<p>6.1. Número de reuniones ordinarias y extraordinarias realizadas por el CES (incluir el nivel de participación tripartita en las reuniones, el número y tipo de acuerdos logrados en el CES, el nivel de cumplimiento de los acuerdos establecidos) y el número de eventos de divulgación y capacitación realizados por CES sobre el cumplimiento de normas laborales (incluir el nivel de participación tripartita, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).</p>	<ul style="list-style-type: none"> En el seno del CES, se llevaron a cabo 2 reuniones ordinarias.⁵⁸ Entre los principales acuerdos adoptados en estas reuniones se destaca: a) el establecimiento de reuniones periódicas y ordinarias del CES, b) definición de la reunión de la Comisión Técnica Tripartita Permanente para elaborar el decreto sobre el trabajo temporal, específicamente lo dispuesto en el artículo 123 del Programa Nacional Empleo por Horas; y c) la presentación del estudio sobre las percepciones de los actores sociales sobre la reinstitucionalización del CES.
	Sistema Laboral Móvil	
	<p>6.2. Estado de la implementación del Sistema Laboral Móvil a nivel de funcionamiento, calidad del servicio, presupuesto asignado a la operación del servicio, cobertura geográfica, número de consultas atendidas, y si existiera, los resultados de la evaluación de este sistema).</p>	<ul style="list-style-type: none"> El Sistema Laboral Móvil, cuenta con un perfil definido del servicio que presta, así como de la metodología, pero adolece de presupuesto para su financiamiento, por lo que en este período de verificación solamente prestó servicios de consultas laborales en 3 ocasiones.⁵⁹

58. CES. Acta No.3 de la reunión del 10 de noviembre de 2010, asistieron 10 participantes de todos los sectores y Acta No.4 del 1 de diciembre del 2010, asistieron 11 representantes de todos los sectores.

59. STSS. Sistema Laboral Móvil. Propuesta para implementación de unidades móviles de atención en la STSS. 2005. Entrevista Director de la UPEG. Las jornadas de promoción y divulgación de derechos laborales por medio de las unidades móviles se realizaron entre agosto y noviembre del 2010 en Tegucigalpa, San Pedro Sula, Choloma y Progreso, en las cuales el personal técnico de la Inspección del Trabajo de la STSS brindó asistencia legal a la población.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
2. Recomendaciones regionales		
<ul style="list-style-type: none"> • Implementar programas de capacitación comprensivos sobre derechos laborales para los trabajadores y empleadores • Fortalecer los consejos tripartitos laborales y hacer un uso más efectivo de sus aportaciones. 	<p>Divulgación de los derechos laborales</p> <p>6.3. Número y tipo de acciones de educación pública y sensibilización social sobre derechos laborales (incluir número de personas participantes en las actividades organizadas por instituciones públicas, sindicatos y organizaciones de empleadores, y si existiera, los resultados de la evaluación del evento o los programas de capacitación pertinentes).</p>	<p>Gobierno:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La STSS llevó a cabo 3 jornadas de promoción y sensibilización en derechos laborales que benefició a 4.672 participantes entre trabajadores, empleadores, gobierno, estudiantes y público en general en Tegucigalpa y San Pedro Sula. Estas jornadas se efectuaron en lugares públicos con la participación directa de técnicos y funcionarios de la STSS que proporcionaban de forma directa las consultas de las y los participantes que acudían a los kioscos informativos, utilizando también para la difusión los carros parlantes. • La DGT elaboró y publicó 15.000 trífolios y 1.500 ejemplares del Manual para el ejercicio de la libertad sindical y contratación colectiva⁶⁰, dirigido a dirigentes sindicales y a trabajadores los cuales son difundidos mediante entregas directas a los sindicatos. • La División Técnico-Docente del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) elaboró, socializó y validó el Programa modular: Derechos fundamentales en el trabajo, dirigido a formadores de dicha institución.⁶¹ Además, se realizó una jornada de orientación al personal técnico del INFOP para proporcionar información sobre la importancia de la elaboración de manuales educativos incorporando los derechos fundamentales en el trabajo.⁶² • La STSS, a través del Centro de Llamadas, atendió a 10.748 personas que solicitaron consultas y atención en materia laboral, las mismas son realizadas vía teléfono como también de manera directa a través de las jornadas de promoción de los servicios que proporciona el Centro de Llamadas de la STSS.⁶³ <p>Sector empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizó el taller nacional sobre negociación colectiva, diálogo social y no discriminación laboral, en el cual participaron 19 representantes del sector empleador.⁶⁴ • El COHEP, en el marco del Proyecto Familia Empresaria⁶⁵, elaboró un estudio sobre la caracterización básica de pequeñas y medianas empresas familiares en Honduras, que involucró encuestas a 1.200 empresas. Además, se sensibilizó a 300 empresas sobre protocolos de empresas familiares, se suscribieron 100 acuerdos para la implantación de modelos de protocolos familiares y se capacitó a 120 representantes de la academia y de organizaciones gremiales en relación con la aplicación de los modelos en gestión de empresas familiares.

60. STSS, OIT. Proyecto Verificación, Noviembre de 2010. Publicación del manual y los trífolios.

61. INFOP. Programa Modular Derechos Fundamentales en el Trabajo. Noviembre de 2010.

62. Idem.

63. STSS. UPEG. Informe de evaluación anual.2010.

64. OIT. Diálogo Social y Proyecto Verificación. Informe de evaluación y listados de participantes 4 y 5 de noviembre de 2010.

65. Este proyecto tiene el propósito de fortalecer la supervivencia, competitividad y crecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) en Honduras, promoviendo el uso de protocolos de familia y de los ámbitos de gobierno corporativo. Ver: www.cohep.com.

Retos y Recomendaciones	Indicador	Agosto 2010- Diciembre 2010
		<p>Sector trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La CUTH, a través de la Secretaría de Educación, realizó 7 capacitaciones orientadas hacia la negociación colectiva, la legislación sindical nacional, los sujetos sindicales, las técnicas de educación popular, la buena gobernabilidad y las reformas constitucionales, en las cuales participó un total de 164 representantes sindicales.⁶⁶ • La Confederación Sindical Internacional (CSI) en el marco de la promoción de las normas fundamentales del trabajo, elaboró un informe para el examen de la política comercial del Consejo General de la OMC con respecto a Honduras.⁶⁷ • Un grupo de representantes de las confederaciones de trabajadores participaron en el taller “Difundir los derechos laborales desde las organizaciones de trabajadores”, el cual les permitió a los representantes sindicales formular un plan de difusión de los derechos laborales orientado a la libertad sindical y negociación colectiva.⁶⁸ Este taller realizado el 6 de agosto de 2010, tuvo la participación de 20 representantes de las 3 centrales obreras de Honduras.⁶⁹ <p>Otros sectores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La OIT/Proyecto Verificación entregó a las instituciones que realizan acciones de capacitación directa en materia de derechos laborales 20 rota folios para capacitar en derechos fundamentales para el trabajo. Este material forma parte de la entrega del paquete de materiales sobre derechos fundamentales en el trabajo.⁷⁰ • El Proyecto Cultivar y el Centro de Desarrollo Humano (CDH), en alianza con la UNAH, llevaron a cabo el diplomado “Diálogo social, relaciones laborales y sistemas de gestión en Choluteca y San Pedro Sula”, dirigido a 32 representantes del sector empleador, trabajador, gobierno, y estudiantes y docentes de la UNAH.⁷¹ • El Proyecto Desarrollo Sostenible de la Seguridad y Salud Ocupacional (PRODESSO) realizó 4 capacitaciones en seguridad y salud ocupacional dirigida a 57 representantes de las Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad Ocupacional, así como 2 talleres sobre el mismo tema a sindicatos.⁷²
	6.4. Monto del presupuesto dedicado a realizar las acciones de educación y sensibilización en derechos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • La STSS no tiene información disponible al respecto.

66. CUTH. Capacitaciones impartidas: Dos talleres sobre buena gobernabilidad y reformas constitucionales (24 y 25 de septiembre, 29 y 30 de octubre de 2010, 34 participantes 34); Sujeto sindical (17 participantes, 24 de septiembre de 2010); 2 talleres sobre técnicas de educación popular (26 y 27 de noviembre, 34 participantes); Fundamentos legales y estructuras de las organizaciones sindicales (40 participantes, 11 de septiembre de 2010); La negociación colectiva como instrumento de lucha de la organización sindical (39 participantes, 16 de octubre de 2010).

67. CSI. Informe para el examen de Políticas Comerciales del Consejo General de la OMC con respecto a Honduras (20 y 22 de septiembre del 2010).

68. OIT. Proyecto Verificación. Informes de la Actividad. Agosto del 2010.

69. OIT. Proyecto Verificación de los Compromisos del Libro Blanco. 6 de Agosto de 2010 y 2 y 4 Febrero, 2011.

70. OIT. Proyecto Verificación. Entrega de 20 Rotafolios para capacitar en derechos fundamentales en el trabajo: CGT 3.CUTH, 3, COHEP4, IHNFA 1, DGT 1, DGPS 1, IGT 1, DGE 1 e INAM 1 y 1 Regional de Choluteca.

71. Proyecto Cultivar. Boletín Verano, 2010. El Diplomado tuvo una duración de 120 horas, entre teoría y práctica y se llevó a cabo en el marco del Proyecto CULTIVAR: “Avanzando los Derechos Laborales en la Agricultura”, auspiciado por el Departamento de Trabajo de Los Estados Unidos, mediante la ONG Social Accountability International (SAI), participaron 15 representantes de la Zona Sur y 17 de la Zona Norte.

72. PRODESSO. Informe de labores. Octubre del 2010.

III. Bibliografía

- CES. Acta No.3 de la reunión del 10 de noviembre de 2010 y Acta No.4 del 1 de diciembre del 2010
- CESC. Reuniones de trabajo realizadas: 6 de agosto, 8 de septiembre, 22 de octubre y 15 de noviembre en el año 2010.
- CSJ. Sala de lo Laboral. Informe de gestiones realizadas. Abril de 2011.
- CSJ. OIT. Informes de actividades, 24 de noviembre de 2010.
- CSJ-OIT. Informes y listados de participantes. Actividad de Capacitación.30 de Agosto.2010.
- CSJ. Escuela Judicial Francisco Salomón Jiménez Castro. Registro de Capacitaciones en materia laboral, civil y procesal civil.2010.
- CSJ. Boletines Relaciones Publicas.28 de Agosto.2010.
- CNH. Decreto No.177-2010. Creación de la Secretaría de Justicia y Derechos Humanos. 7 de octubre de 2010.
- CNH. Decreto No.230-2010. Programa Nacional de Empleo por Horas. 5 de noviembre de 2010.
- Consejo Técnico de Trabajo Infantil. Informe de Actividades. Diciembre del 2010.
- COHEP. Boletín. Entrega "Construyendo un mundo mejor", 10 de noviembre de 2010.
- CUTH. Capacitaciones impartidas. Febrero 2010.
- CSI. Informe para el examen de Políticas Comerciales del Consejo General de la OMC con respecto a Honduras.20 y 22 de septiembre del 2010.
- DGPS. Reporte sobre indicadores de trabajo infantil, 28 de febrero del 2011.
- ISACC. Edición No. 3 Género y acción sindical. Agosto- Noviembre del 2010.
- ISACC. Boletín Género y Sindicalismo, edición número 4 de noviembre del 2010-Febrero el 2011
- INE. Caracterización de los migrantes hondureños. Mayo 2010.
- IHNFA. Boletín informativo sobre las becas educativas para NNA. 10 de diciembre del 2010.
- INFOP. OIT. Programa Modular Derechos Fundamentales en el Trabajo. Noviembre 2010.
- OIT. Diálogo Social y Proyecto Verificación. Informe de evaluación y listados de participantes 4 y 5 de noviembre de 2010.
- OIT. Proyecto Verificación. Informes de la Actividad. Agosto del 2010.
- OIT. Proyecto Verificación. Lista de entrega de rotafolios.Agosto.2010.
- OIT/CEAR. Observación individual sobre el Convenio sobre la Política de Empleo (núm.122). Publicación 2011. Gobierno de Honduras.
- OIT/IPEC. Informe de actividades en Honduras. Diciembre de 2010.
- OIT/PROFIL. Propuesta de Proyecto de decreto ejecutivo Inspección del Trabajo.2009.
- OIT/PROFIL.Propuesta de documento de Código de Ética para la Inspección del Trabajo. Marzo 2011.
- PREAL. Informe Nacional. El Desarrollo y el estado sobre el aprendizaje y la Educación de Adultos. Abril del 2008.
- Secretaría de la Presidencia de Honduras. Informe de logros del gobierno de la Republica. 2010.
- PNUD.Objetivos de Desarrollo del Milenio. Tercer Informe de País. Honduras 2010.
- Proyecto Cumple y Gana. Registro de capacitaciones. Capacitaciones. Febrero 2011.
- PRODESSO. Informe de labores. Octubre del 2010.
- Proyecto Cultivar. Boletín Verano, 2010.
- Proyecto REAL-CARD. Plataforma Sindical Común Centroamericana (PSCC). Informe de capacitación Taller de Generación de Empleo con Igualdad de Oportunidades. San Pedro Sula 26 de noviembre de 2010, Choluteca 29 de Noviembre de 2010.
- Secretaría de Finanzas. SEFIN. Presupuesto Vigente. Sistema SIAFI. 2006, 2007,2008 y 2009 y 2010.
- STSS. UPEG. Informe de evaluación anual.2010.
- STSS. Sistema Laboral Móvil. Propuesta para implementación de unidades móviles de atención en la STSS. 2005.
- STSS. Dirección de Modernización Institucional. Manual de Procesos de la Inspección del Trabajo. Noviembre de 2010. Manual de Procedimientos de la Dirección General de Trabajo. Octubre 2010.
- STSS. DGPS. Reuniones de la Comisión Técnica de Trabajo Infantil: 29 de agosto y 14 de octubre de 2010.
- STSS. Dirección de Modernización Institucional. Manual de Procesos de la Inspección del Trabajo. Noviembre de

2010. STSS. DGT. Manual de Procedimientos de la Dirección General de Trabajo. Octubre 2010.
- STSS. DGT. Informe de labores. 31 de diciembre del 2010.
 - STSS. UPEG. Proyecto de formación e inserción laboral para mujeres discapacitadas. Diciembre 2010.
 - STSS. Decreto Ejecutivo PCM-011.2011. Hoja de Ruta para ser de Honduras un país libre de trabajo infantil y sus peores formas. 15 de febrero del 2011.
 - STSS. Informe, Regional de Choluteca, Febrero de 2011.
 - STSS. DGT. Oficio 186, Jornada de capacitación, 10 de mayo del 2011.

IV. Anexos

Anexo 1: Metodología de verificación

1- Objetivos de la verificación

- a) Identificar las acciones que han realizado los países durante el período Agosto 2010 – Diciembre 2010 en relación con las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco;
- b) Determinar el nivel de compromiso político y apropiación de las recomendaciones del Libro Blanco por parte del país, así como el nivel de efectividad de las acciones realizadas para lograr su cumplimiento;
- c) Proporcionar sugerencias a los países para acelerar la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco.

2- Población meta:

Los propios países, en especial los Ministerios de Trabajo, las organizaciones de trabajadores y de empleadores de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y República Dominicana.

3- Definiciones conceptuales y metodológicas.

A nivel metodológico, las “acciones que han realizado los países durante el período” incluyen las siguientes categorías:

- a) Acciones y medidas tomadas en cada país para implementar las recomendaciones del Libro Blanco, a nivel de un conjunto de actividades que generan un producto específico tangible y concreto.
- b) Resultados, ya sea a nivel de efectos o impactos, que se producen a partir de las acciones o medidas tomadas en los países o como consecuencia de cambios en el contexto socio-económico, político o cultural del país, y que significan un cambio visible o permanente en la situación inicial que se había identificado.

Debido a que algunos de los retos identificados en el Libro Blanco requieren medidas complejas para lograr su solución, o bien, las iniciativas desarrolladas para su atención son aun incipientes, es de esperar que una proporción importante de los progresos se refieran más a las acciones y medidas tomadas por los países que a los resultados alcanzados. Además, los avances a nivel de impacto suelen darse en el mediano y largo plazo, y su medición o constatación puede implicar procesos de recolección de datos o de investigación mucho más profundos, así como del establecimiento previo de una línea de base. En muchos de los casos, esa información de la línea de base no está disponible.

Para efectos de la valoración de las acciones incluidas en el proceso de verificación, es importante destacar los siguientes aspectos:

- a) El hecho de que una acción o medida tomada por el Estado o país sea reportada como un avance no implica que el reto o la recomendación esté cumplido en un 100%, pues puede ser que dicha acción es solamente un aporte al proceso de resolver la situación identificada, máxime si el reto se refiere a un problema de gran magnitud.
- b) Una acción o medida tomada por el Estado o país puede considerarse un avance para un sector, pero no necesariamente sea concebida de esta forma por otros sectores. El informe debe reflejar las posiciones existentes en torno a la recomendación, pero si dicha acción es consecuente con el enfoque de derechos y el marco normativo que establece los convenios fundamentales del trabajo, esta podría considerarse un avance.

- c) Un resultado positivo derivado de acciones desarrolladas antes del período a verificar también puede considerarse como un avance, pues muchos de los retos y recomendaciones identificados en el Libro Blanco se derivan de procesos que ya venían encaminados en los países, por lo tanto, es válido destacar los esfuerzos que los países han venido desarrollando a lo largo de los años.

El proceso de verificación implica la constatación de las medidas, acciones y resultados que se han dado en cada país con respecto a cada una de las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco. Además, el Equipo de Expertos en Verificación realizó una valoración global de las acciones desarrolladas por el país para establecer el nivel de compromiso político, y así sugerir algunas medidas en este sentido.

Para cada una de las áreas del Libro Blanco se han definido indicadores acordes con los compromisos adquiridos por cada país. La cantidad de indicadores por país se detalla en la siguiente tabla:

Indicadores	CR	ES	GT	HN	NI	RD	Total
Area 1	24	14	0	6	3	12	59
Area 2	12	14	19	23	13	16	97
Area 3	11	12	17	7	12	7	66
Area 4	4	5	11	6	4	5	35
Area 5	8	8	10	8	8	9	51
Area 6	4	6	3	4	5	3	25
Total	63	59	60	54	45	52	333

4- Estrategia metodológica

4.1. Descripción del proceso

Para la realización de la verificación del período Agosto 2010 - Diciembre 2010, se siguió el siguiente proceso:

1. Con base en los lineamientos metodológicos e indicadores de la verificación, los cuales fueron consultados previamente con los sectores gubernamental, empleador y trabajador, se elaboró un borrador de la matriz de verificación en la cual se sistematizaron las acciones registradas por el país para el período Agosto 2010 - Diciembre 2010. Las fuentes utilizadas para este borrador incluyen las instituciones estatales de los 3 poderes (Ejecutivo, Judicial y Legislativo), las organizaciones de trabajadores y empleadores, las ONG y los organismos de cooperación, especialmente los vinculados a las acciones relativas al Libro Blanco.
2. El borrador fue compartido con el Ministerio de Trabajo y las organizaciones de empleadores y trabajadores a fin de que aportaran la información que considerasen pertinente. A partir de estos aportes, la OIT elaboró una nueva versión del documento, el cual fue presentado en los talleres de análisis de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco para el período Agosto 2010 - Diciembre 2010, realizados entre el 28 de abril y el 19 de mayo de 2011 en los países de la región, con la participación de los sectores y del Equipo de Expertos en Verificación.⁷³

73. El Equipo de Expertos en Verificación está conformado por tres especialistas en el ámbito del derecho laboral, de las relaciones laborales y de la administración del trabajo, quienes provienen de fuera de la región centroamericana, y han sido propuestos por la Oficina Regional de la OIT, las organizaciones de trabajadores y de empleadores, a través de ACT/TRAV y ACT/EMP. Dichos verificadores son: Agustín Muñoz (Chileno): Politólogo y especialista en relaciones laborales y diálogo social; Octavio Carlos Racciatti (Uruguayo): Abogado, experto en Derecho del Trabajo y relaciones laborales; y Luis Carlos Parra (Español): Abogado, experto en relaciones laborales, negociación colectiva y relaciones con los empleadores.

3. Durante los talleres de análisis (se adjunta la agenda), cada sector abordó y expuso sus puntos de vista sobre determinados temas, con base en la siguiente guía de preguntas:

- ¿Cuáles son los 3 principales obstáculos para lograr más avances en su área de análisis, para avanzar en la Implementación del Libro Blanco?
- ¿Cuáles son las 3 prioridades de acción, que sean relevantes y realistas, que deberían desarrollarse en su opinión a futuro para avanzar en esta área?
- ¿Qué puede hacer mi sector para apoyar estas iniciativas?
- ¿Qué tipo de asistencia se requerirá para ejecutar las acciones planeadas?
- ¿Qué tipo de seguimiento a nivel nacional propondría para monitorear la implementación del Libro Blanco?
- ¿Hay acciones que no han sido mencionadas o datos imprecisos en la Matriz del Informe de Verificación?

TALLER DE ANALISIS DE LA IMPLEMENTACION DE LAS RECOMENDACIONES DEL LIBRO BLANCO. AGOSTO 2010 – DICIEMBRE 2010

Objetivos del taller:

1. Propiciar el diálogo social sobre las prioridades de acciones a realizar para implementar el Libro Blanco.
2. Informar a los demás sectores sobre las acciones que el sector desearía que se implementen a favor de la implementación del Libro Blanco.
3. Transferir insumos para el análisis de los resultados y las prioridades futuras en la implementación y seguimiento del Libro Blanco al Equipo de Verificación.

Resultados esperados:

1. Los sectores han podido expresar y escuchar las opiniones sobre los resultados en la implementación del Libro Blanco.
2. Los sectores han informado sobre las acciones prioritarias que desearían que se desarrollen a futuro para la implementación y seguimiento del Libro Blanco
3. Los sectores han brindado insumos para los Informes de Verificación.

AGENDA

08:30 – 09:00 am	Palabras de apertura
09:00 – 09:05 am	Objetivo y agenda del taller
09:05 – 10:00 am	Presentación de temas relevantes para el proceso de verificación del Libro Blanco
10:00 – 10:15 am	Refrigerio
10:15 – 12:00 md	Trabajo por sector sobre los resultados y acciones relevantes en la implementación del Libro Blanco
12:00 – 02:00 pm	Almuerzo
02:00 – 03:15 pm	Presentación de los trabajos grupales sectoriales (35 minutos por sector)
03:15 – 04:15 pm	Preguntas y comentarios generales sobre actividades programadas y sugeridas para el siguiente semestre
04:30 – 05:00 pm	Clausura y refrigerio

4. El Equipo de Expertos de Verificación completó el borrador de los Informes de Verificación a partir de los insumos proporcionados por los sectores presentes en los talleres tripartitos, procurando garantizar el consenso en torno al contenido vertido en los informes con base en fuentes verificables. En los talleres de consulta participaron un total de 281 personas de todos los sectores (147 del Gobierno, 101 del sector de trabajadores y 33 del sector empleador).⁷⁴
5. La versión final del Informe de Verificación fue enviada a los representantes del Gobierno (Ministerio de Trabajo), de los trabajadores y de los empleadores que asistieron al taller de análisis, con el objeto de que ratificaran las opiniones vertidas en dicho taller tripartito. Se les invitó a que enviaran, en un plazo de dos semanas, un documento con un máximo de 700 palabras (2 páginas) que se agregaría al Informe de Verificación como parte de los anexos.

74. La participación en cada país fue de 36 en Costa Rica, 68 en El Salvador, 36 en Guatemala, 43 en Honduras, 34 en Nicaragua y 64 en República Dominicana.

Honduras
COHEP

“... me permito remitir el informe contentivo de algunas recomendaciones, que no fueron consideradas en el Informe de Verificación...”

b) Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

Nueva Ley de Competencia: Se considera necesario establecer que para lograr la modernización y reorganización de la Inspectoría se requiere un incremento en la asignación presupuestaria de ese departamento en particular, a fin de lograr la modernización de la Secretaría de Estado en los Despachos del Trabajo y Seguridad Social y mejorar la calidad de los servicios brindados.

Inspección: Asimismo, se debe incorporar la necesidad imperante de capacitar inspectores polivalentes.

Mediación y Conciliación: No se recogen en este informe los últimos avances realizados y la necesidad de continuar fortaleciendo el Programa de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales.

d) Género y Discriminación

Reforzar la Implementación de las Leyes: Consideramos necesario incorporar la recomendación de fortalecer las diversas Comisiones creadas para velar por los derechos de los grupos vulnerables.

e) Peores Formas de Trabajo Infantil:

Consideramos necesario incorporar la recomendación de evaluar y fortalecer el funcionamiento de los entes públicos encargados de la implementación de la política en materia de Trabajo Infantil.”

Firmado por

Armanto Urtecho López

Yasmina Banegas Ortega

Yoleth Lainez Calderón

Anexo 3: Taller “Análisis de los Avances en la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco para el Informe de Verificación Agosto 2010- Diciembre 2010”.

Tegucigalpa, Honduras, 5 de mayo de 2011

Nombre	Puesto	Institución
Representantes de las instituciones públicas		
Allan Cruz	Director de la Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)
Aracely Mendoza	Técnico de la Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión, UPEG	
Isidora Bonilla	Sub Directora de Previsión Social	
Laura Elisa Buck	Sub Gerente de Presupuesto	
Leslie Barrientos	Técnico de la Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión	
Paola Bautista	Técnico de la Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión,	
Selvin Ramón Martínez	Inspector General	
Thania Láinez	Secretaría General	
Zenia Alvarado Díaz	Directora de Cooperación Externa	
Representantes de la Corte Suprema de Justicia		
Adela Kafaty	Magistrada de la Corte de Apelaciones del Trabajo	Corte Suprema de Justicia
Rosa Paz Hazlan	Magistrada de la Sala de lo Laboral	
Luz Carias Velásquez	Jueza del Trabajo, Francisco Morazán	
Humberto Figueroa	Técnico especialista del CEDIJ	
José María Díaz	Asistente de la Sala de lo Laboral	
Juan Carlos Bustillo	Técnico especialista del CEDIJ	
Luis Gerardo Enríquez	Analista de Presupuesto	
Tania Zelaya Segura	Digitadora	
Representantes de los Empleadores		
Mara Rodríguez	Asistente de Asesoría Legal, del COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)
Marcela Herrera	Técnica de Asesoría legal	
Yasmina Banegas	Técnica de Asesoría legal	
Yoleth Láinez	Técnica de Asesoría legal	
Representantes de Organizaciones de Trabajadores		
Delia Elvir	Representante de la CTH	Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH)
Henry Bardales	Representante de Trabajadores de la Secretaría de Obras Públicas, Transporte y Comunicaciones (SITRASOPTRAVI)	
Julio Hernández	Representante de Trabajadores de la Secretaría de Obras Públicas, Transporte y Comunicaciones (SITRASOPTRAVI)	
Laura López	Representante del Sindicato de Correos de Honduras (SITRAHONDUCOR)	
Melvin Sierra	Representante de Trabajadores de la Secretaría de Obras Públicas, Transporte y Comunicaciones (SITRASOPTRAVI)	

Nombre	Puesto	Institución
Olga Lidia García	Representante del Sindicato de Correos de Honduras (SITRAHONDUCOR)	Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH)
Ricardo A. Landa	Representante de Trabajadores de la Secretaria de Obras Públicas, Transporte y Comunicaciones (SITRASOPTRAVI)	
Roberto Sevilla	Representante del Sindicato de Trabajadores del Magisterio de Honduras, SITRAIMPRESA	
Víctor Valladares	Representante de Trabajadores de la Secretaria de Obras Públicas, Transporte y Comunicaciones (SITRASOPTRAVI)	
Wendy Amador Zúniga	Representante de la CTH	
Ada Luz Izaguirre	Representante del Sindicato del Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia, SITRAINHFA.	Central General de Trabajadores (CGT)
Delia Rosa Reyes	Representante de la CGT.	
Denia Maria Ávila	Representante de la Central General de Trabajadores	
Gregorio Godoy Ramos	Representante del Sindicato del Instituto Hondureño de la Niñez y la Familia, SITRAINHFA.	
José García	Representante de la Central de Trabajadores de Honduras	
Maria Isabel Durón	Representante de la Central General de Trabajadores	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)
Alicia Cecilia Martínez	Representan ante del Sindicato de la Alcaldía Municipal.	
Daysi Rodríguez	Representante de la Confederación de Trabajadores de Honduras, CUTH	
Francisco Zelaya	Sindicato de Trabajadores del Instituto Hondureño de Seguridad Social, STRAIHSS	



Organización
Internacional
del Trabajo

Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco
OIT Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana
Dirección: Carretera a Sabanilla, de la UNED 200 Este y 150 Suroeste. Montes de Oca, San José.
Apartado postal: 502-2050, Montes de Oca, San José, Costa Rica
Teléfonos: + (506) 2207-8700 • Fax: + (506) 2280-6991
Sitio web: <http://www.oit.or.cr/verificacion>

Con el apoyo financiero del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL)