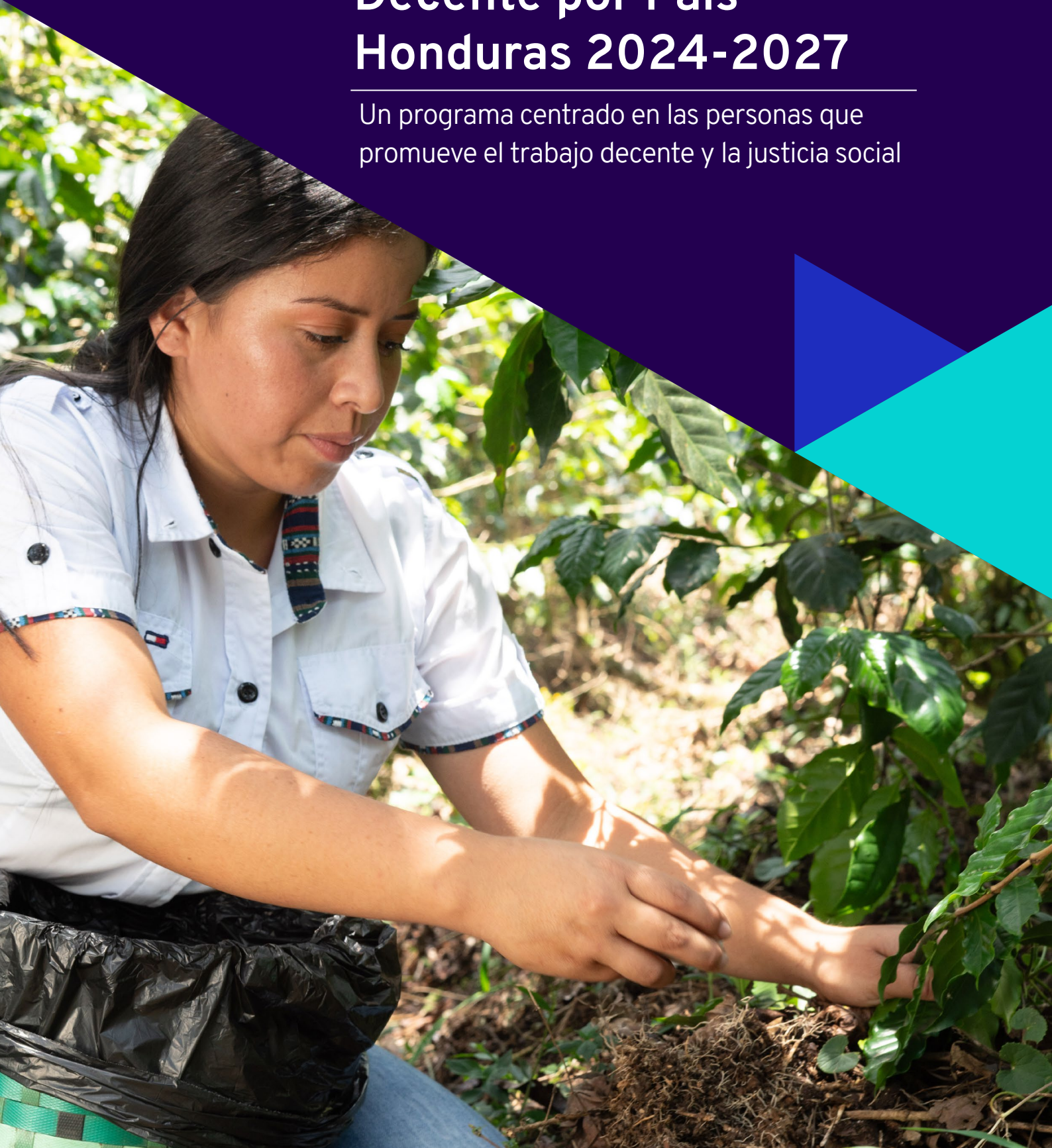




Organización
Internacional
del Trabajo

► Programa de Trabajo Decente por País Honduras 2024-2027

Un programa centrado en las personas que
promueve el trabajo decente y la justicia social



► Programa de Trabajo Decente por País Honduras 2024-2027

Un programa centrado en las personas que
promueve el trabajo decente y la justicia social



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licenses/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: *Programa de Trabajo Decente por País, Honduras 2024-2027: Un programa centrado en las personas que promueve el trabajo decente y la justicia social*. San José: Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2025.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220422564 (web PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/UJKI9450>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT 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 o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Tegucigalpa, Honduras

Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

Diseño y diagramación: Tatiana Castro Caamaño

Fotografía de Portada: © Elías Assaf / OIT. Proyecto Poner fin al trabajo infantil en las cadenas de suministro (Clear Supply Chains).

Reconocimiento

Se extiende un reconocimiento especial a la Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social, la Central General de Trabajadores de Honduras (CGT), la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH), la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH) y al Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) por el compromiso mostrado a lo largo del proceso de elaboración del Programa de Trabajo Decente de País de Honduras 2024-2027.

► Índice

Acrónimos	6
Memorando de Entendimiento para la puesta en marcha del Programa de Trabajo Decente por País Honduras 2024-2027	9
I. Introducción	16
II. Progreso de Honduras hacia el trabajo decente, la justicia social y el desarrollo sostenible	21
Situación general del país y avances hacia el trabajo decente	21
Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo	26
Diálogo social y tripartismo	27
III. Compromisos internacionales, alineamiento estratégico y ventaja comparativa de la OIT	29
Programa y Presupuesto 2024-2025	29
Marco de Cooperación de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en Honduras 2022-2026	31
Planes y compromisos nacionales	33
Ventaja comparativa de la OIT	34
Monitoreo de los ODS	34
IV. Prioridades estratégicas y resultados del programa por país	36
Prioridades estratégicas y teoría del cambio	36
V. Modalidades de gestión, implementación, seguimiento, presentación de informes y evaluación	50
Mecanismo de gobernanza del PTDP	50
Modalidades de implementación, seguimiento y presentación de informes	51
Examen y evaluación del PTDP	52
Riesgos y supuestos	52
VI. Plan de financiación	54
VII. Plan de promoción y comunicación	56
Anexo 1: Matriz de resultados del PTDP	58
Anexo 2: Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo referidos en el PTDP	80

► Acrónimos

ACTEMP	Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT
ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT
CCA	<i>Common Country Assessment</i> – Análisis Común de País
CdST	Comité de Seguimiento Tripartito del PTDP
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe de Naciones Unidas
CES	Consejo Económico y Social
CGT	Central General de Trabajadores
CN-ODS	Comisión Nacional de la Agenda 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible
COHEP	Consejo Hondureño de la Empresa Privada
CONASATH	Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores y las Trabajadoras de Honduras
COVID-19	Enfermedad por coronavirus de 2019
CUTH	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras
CSA	Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas
CSI	Confederación Sindical Internacional
CTH	Confederación de Trabajadores de Honduras
ENMR	Encuesta Nacional de Migración y Remesas
EPHPM	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples
G16+	Grupo de cooperación multilateral y de países para el desarrollo de Honduras
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
INE	Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras
INFOP	Instituto Nacional de Formación Profesional
LGBTIQ+	Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Travesti, Intersexual, Queer y otras identidades no incluidas en las anteriores
MiPyME	Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
MIRTI	Metodología de Identificación del Riesgo al Trabajo Infantil
OCR	Oficina del Coordinador Residente de la ONU
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PEA	Población Económicamente Activa

PIB	Producto Interno Bruto
PIAH	Pueblos Indígenas y Afro-Hondureños
PTDP	Programa de Trabajo Decente por País
P&P	Programa y Presupuesto de la OIT
SESAL	Secretaría de Salud
SETRASS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
SNU	Sistema de las Naciones Unidas
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
VIH-SIDA	Virus de inmunodeficiencia humana – Síndrome de inmunodeficiencia adquirida



► Memorando de Entendimiento para la puesta en marcha del Programa de Trabajo Decente por País Honduras 2024-2027



Organización
Internacional
del Trabajo



Trabajo
y Seguridad Social
Gobierno de la República



Memorando de Entendimiento para la puesta en marcha del Programa de Trabajo Decente por País Honduras 2024-2027

CONSIDERANDO

Que el Gobierno de la República de Honduras (en adelante, el Gobierno), representado por la **Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS)**; las organizaciones de empleadores, representadas por el **Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)**; las organizaciones de trabajadores, representadas por la **Central General de Trabajadores (CGT)**, la **Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH)**, y la **Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)**; y la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, representada por la **Oficina de Países de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana** (denominadas colectivamente, las Partes) desean colaborar para promover la agenda de trabajo decente de la OIT en la República de Honduras;

Que el Gobierno de la República de Honduras suscribió el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en Honduras 2022-2026, el cual determina la contribución colectiva a realizar por el Sistema de las Naciones Unidas en su acompañamiento al compromiso del Gobierno hacia el logro de la Agenda 2030 en materia de desarrollo sostenible; el sostenimiento de la paz y la prevención de conflictos; la garantía y el ejercicio pleno de los derechos humanos y la resiliencia, prevención y respuesta ante emergencias humanitarias en Honduras;

Que, por su parte, el objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan acceder a un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. La misión de la OIT implica la adopción de normas internacionales del trabajo y el suministro de orientación política, creación de capacidad y asistencia técnica a los mandantes tripartitos – gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores – para crear mayores oportunidades de acceso a empleos e ingresos dignos, mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social, promover y cumplir las normas, principios y derechos en el trabajo y fortalecer el diálogo social como medio para alcanzar un trabajo decente;

Que el programa de trabajo de la OIT en Honduras se enmarca en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada en 2019, la cual brinda herramientas eficaces para promover la recuperación de la crisis y construir un mejor futuro, en respuesta a las profundas transformaciones en el mundo del trabajo a raíz de la innovación tecnológica, la evolución demográfica, el cambio climático y la globalización;

Que tanto el Gobierno, como las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la OIT coinciden en que la articulación y coherencia de las normativas y las políticas económicas, sociales y laborales son de fundamental importancia para el desarrollo sostenible e inclusivo con justicia social, trabajo decente, empleo productivo y empresas sostenibles.

Las Partes **ACUERDAN** lo siguiente:

PRIMERO: En concordancia con el mandato de la OIT, las Partes afirman su compromiso de colaborar en la implementación del **Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) en Honduras durante el período 2024-2027**, entendiéndose éste como el marco de cooperación de la OIT para el país, en donde se establecen las prioridades y los resultados esperados de dicha cooperación.

SEGUNDO: El PTDP Honduras 2024-2027 se estructura en torno a cuatro prioridades acordadas de manera tripartita, luego de consultas y diálogos sostenidos para este fin:

1. **Garantizar los derechos en el trabajo:** Fortalecimiento, modernización y promoción de la normativa laboral, ratificación de los convenios fundamentales, aplicación y cumplimiento de la normativa nacional e internacional.
2. **Fomentar el tripartismo y el diálogo social:** Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes y fomento del diálogo social bipartito y tripartito con resultados medibles y eficaz
3. **Promover el empleo y las empresas sostenibles:** Diseño y generación de políticas de empleo pleno, incluyente y productivo con movilidad social para transiciones justas y empresas sostenibles en pro del crecimiento y desarrollo inclusivos y el trabajo decente, con igualdad de género como tema transversal
4. **Extender la protección social:** Protección en el trabajo para todos y protección social universal de manera gradual y progresiva.

TERCERO: El mecanismo de gobernanza del PTDP 2024-2027 estará constituido por un **Comité de Seguimiento Tripartito (CdST)** integrado por representantes de la **SETRASS, COHEP, CGT, CTH, CUTH y la Oficina de la OIT en San José.**

El Comité de Seguimiento Tripartito estará compuesto por igual número de miembros (tres titulares y tres suplentes) en representación del Gobierno, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores. La OIT, por su parte, estará representada por un titular y dos suplentes.

El Comité de Seguimiento Tripartito tendrá la responsabilidad de:

- Acordar el documento del PTDP y su plan de implementación;
- Proporcionar orientaciones de política a la Oficina de la OIT en San José y a los socios en la implementación del PTDP a fin de asegurar el logro de los

resultados propuestos y de adoptar los ajustes que fueran pertinentes de modo que el PTDP se mantenga alineado con las prioridades nacionales;

- Garantizar que las prioridades estratégicas, resultados esperados y metas establecidos en el PTDP se integren a otros esfuerzos nacionales y al Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible 2022-2026;
- Participar periódicamente en las diferentes instancias de seguimiento, monitoreo y evaluación del PTDP, incluida una evaluación final;
- Poner en marcha una estrategia de comunicación para difundir los resultados del PTDP a los constituyentes tripartitos, a los socios para el desarrollo y al público en general;
- Difundir el PTDP a funcionarios de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, organismos e instituciones gubernamentales, miembros de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el Sistema de Naciones Unidas, los socios para el desarrollo y otras partes interesadas a fin de crear mayor conciencia, comprensión y visibilidad y garantizar que el alcance del PTDP sea lo más amplio posible.

El Comité de Seguimiento Tripartito podrá conformar comisiones técnicas ad hoc para la definición de resultados esperados, productos e indicadores, que se deriven de las prioridades estratégicas acordadas.

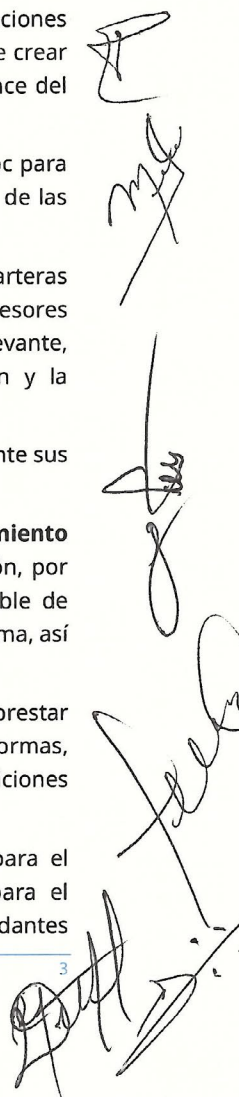
Asimismo, el Comité de Seguimiento Tripartito podrá invitar a participar a otras carteras y organismos de gobierno, al Sistema de Naciones Unidas, al sector académico, asesores expertos y otros socios para el desarrollo a fin de proporcionar información relevante, análisis y lecciones aprendidas que puedan retroalimentar la programación y la coherencia institucional.

El Comité se reunirá al menos tres veces al año o cuando lo consideren conveniente sus miembros.

La Oficina de la OIT en San José actuará como **Secretaría del Comité de Seguimiento Tripartito**, realizará las convocatorias correspondientes, con la debida antelación, por iniciativa propia o por pedido de alguno de sus miembros, y será responsable de preparar y someter informes periódicos y anuales de implementación del programa, así como las minutas, informes, acuerdos y demás material pertinente al Comité.

CUARTO: La OIT se compromete a ayudar a la movilización de recursos y prestar cooperación para el desarrollo en la implementación del PTDP, sujeta a sus normas, reglamentos, directivas y procedimientos, la disponibilidad de fondos y las condiciones que se acuerden por escrito.

A tal fin, la OIT promoverá la puesta en marcha de un Comité de Socios para el Desarrollo, integrado por representantes de la cooperación internacional para el desarrollo en el país y otros socios estratégicos, y con la participación de los mandantes



Memorando de Entendimiento (MdE)
Programa de Trabajo Decente por País de la OIT Honduras 2024-2027

tripartitos, a fin de movilizar recursos técnicos y financieros para la implementación del PTDP y de generar sinergias con otras iniciativas en curso. El Comité de Socios para el Desarrollo se reunirá al menos una vez al año. La Secretaría estará a cargo de la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, la cual realizará las convocatorias correspondientes.

QUINTO: En relación con los PTDP y con cualquier actividad conexas de la OIT en el país, el Gobierno aplicará a la Organización, a sus bienes y equipos, fungibles o no fungibles, a sus funcionarios y expertos y cualquiera persona designada por la OIT para participar en las actividades de la OIT, las disposiciones de la Convención sobre Prerrogativas e Inmunities de los Organismos Especializados y su Anexo I relativos a la OIT (en adelante, la "Convención de los Organismos Especializados"). Asimismo, el Gobierno tramitará y será responsable por toda reclamación o litigio que en relación con las operaciones contempladas en este memorando pudieran plantear terceros contra la OIT, sus funcionarios/as u otras personas que presenten servicios en su nombre, los cuales serán mantenidos inmunes a dichos litigios y reclamaciones.

SEXTO: El presente Memorando de Entendimiento podrá ser modificado por acuerdo entre las Partes.

SÉPTIMO: Nada de lo dispuesto en el presente Memorando de Entendimiento o relativo a él se interpretará como una renuncia a los privilegios e inmunidades ejercidos por la OIT.

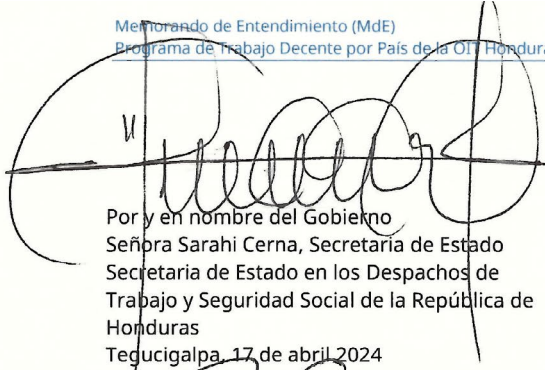
OCTAVA: Este PTDP, es un instrumento que orienta la cooperación de la OIT en el país, por lo que no debe utilizarse o invocarse para finalidad comerciales u otros fines ajenos a lo dispuesto en este Memorando de Entendimiento.

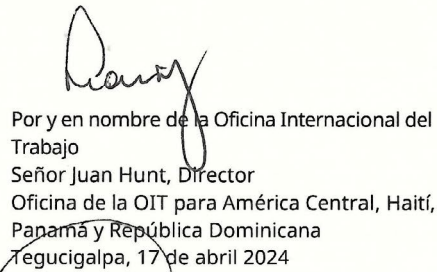
El documento del PTDP formará parte integral del presente Memorando de Entendimiento. En el caso que los términos contenidos en el documento del PTDP sean incompatibles con los términos del presente Memorando de Entendimiento, incluidas las disposiciones a que se hace referencia en el artículo quinto, éste regirá y prevalecerá.

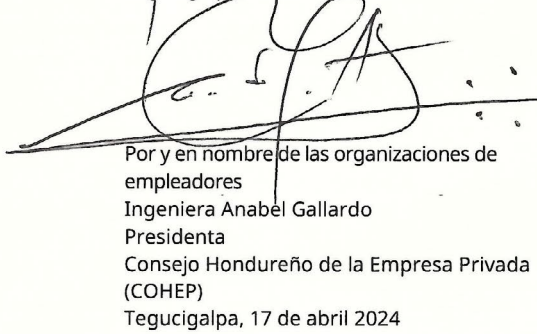
El original del Memorando de Entendimiento ha sido escrito y firmado en español. Si este documento se traduce a otro idioma, prevalecerá la versión en español.

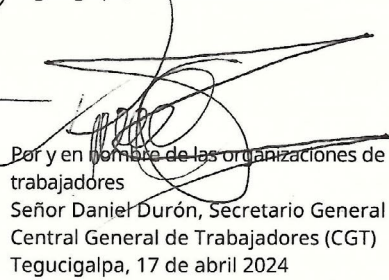
El presente Memorando de Entendimiento, que sustituye a todas las comunicaciones sobre este asunto entre las Partes, entrará en vigor a partir de su firma por los representantes autorizados de las Partes.

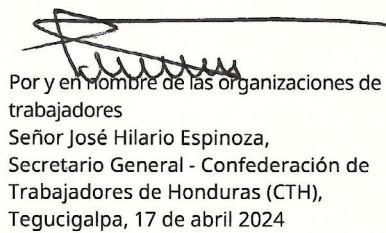
Memorando de Entendimiento (MdE)
Programa de Trabajo Decente por País de la OIT Honduras 2024-2027

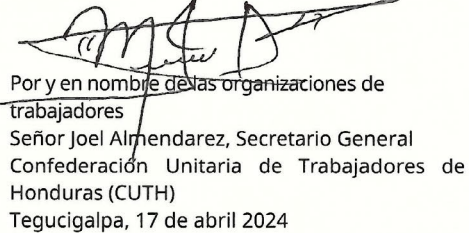

Por y en nombre del Gobierno
Señora Sarahi Cerna, Secretaria de Estado
Secretaria de Estado en los Despachos de
Trabajo y Seguridad Social de la República de
Honduras
Tegucigalpa, 17 de abril 2024

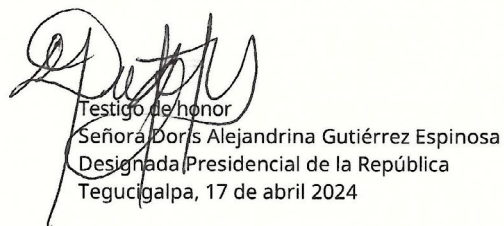

Por y en nombre de la Oficina Internacional del
Trabajo
Señor Juan Hunt, Director
Oficina de la OIT para América Central, Haití,
Panamá y República Dominicana
Tegucigalpa, 17 de abril 2024


Por y en nombre de las organizaciones de
empleadores
Ingeniera Anabel Gallardo
Presidenta
Consejo Hondureño de la Empresa Privada
(COHEP)
Tegucigalpa, 17 de abril 2024


Por y en nombre de las organizaciones de
trabajadores
Señor Daniel Durón, Secretario General
Central General de Trabajadores (CGT)
Tegucigalpa, 17 de abril 2024


Por y en nombre de las organizaciones de
trabajadores
Señor José Hilario Espinoza,
Secretario General - Confederación de
Trabajadores de Honduras (CTH),
Tegucigalpa, 17 de abril 2024


Por y en nombre de las organizaciones de
trabajadores
Señor Joel Almendarez, Secretario General
Confederación Unitaria de Trabajadores de
Honduras (CUTH)
Tegucigalpa, 17 de abril 2024


Testigo de honor
Señora Doris Alejandrina Gutiérrez Espinosa
Designada Presidencial de la República
Tegucigalpa, 17 de abril 2024

Programa de
Trabajo Decente
por País
Honduras 2024-2027



► I. Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como mandato fundacional promover la justicia social como condición necesaria para asegurar una paz universal y duradera. La misión de la OIT se agrupa en torno a cuatro objetivos estratégicos que conforman la Agenda de Trabajo Decente: promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos; mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social universal, y fortalecer el tripartismo y el diálogo social, con la igualdad de género como eje transversal.

El Programa de Trabajo Decente por País (PTDP) es el instrumento de planificación de la OIT a nivel nacional. Constituye el marco programático que, a partir de las prioridades de los mandantes tripartitos en el país, define las líneas de trabajo para la cooperación técnica de la OIT y se desarrolla y ejecuta con la participación plena del gobierno nacional, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. A su vez, la cooperación para el desarrollo es una pieza central del PTDP, ya que promueve alianzas estratégicas que movilizan y reúnen diversas fuentes de financiamiento para el logro de resultados conjuntos de mayor escala e impacto en favor de la justicia social y el trabajo decente.

En agosto de 2007 en Tegucigalpa, los mandantes tripartitos hondureños y la OIT firmaron el primer Programa Nacional de Trabajo Decente para Honduras 2008-2011, el cual se propuso como objetivo primordial promover el desarrollo económico y social a través de la generación de empleo en un marco de productividad, competitividad y justicia social. Esta prioridad fue adoptada a través del diálogo social tripartito entre la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), el Consejo Hondureño para la Empresa Privada (COHEP), la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), la Confederación General de Trabajadores de Honduras (CGTH) y la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH), facilitado por la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana.¹

Al finalizar el Programa en 2012, la Oficina de la OIT llevó a cabo una evaluación de este primer ejercicio de planificación en donde se concluyó que el desarrollo de un Programa de Trabajo Decente que contribuya a superar los retos que enfrenta el país en materia laboral, siempre será oportuno en vista de las numerosas necesidades y las valiosas oportunidades para articular acciones de cooperación. Como fortaleza del proceso, se reconoció el éxito del diálogo social para consensuar prioridades y la confianza de los constituyentes en las capacidades del equipo de especialistas y funcionarios de la OIT para implementar el Programa. Entre las lecciones aprendidas, se destacó la necesidad de contar con un mecanismo de seguimiento del PTDP, de fortalecer el rol de la OIT en el mismo, y de mejorar la articulación con el Sistema de las Naciones Unidas (SNU) en el país.²

El Gobierno de Honduras y los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores decidieron implementar un segundo Programa de Trabajo Decente para el período 2012-2015, intención que se plasmó en un Memorando de Entendimiento suscrito en 2012 en el cual establecieron cuatro prioridades estratégicas y los resultados esperados.³ Sin embargo, este compromiso expreso de los mandantes tripartitos no se concretó en un nuevo programa de cooperación.

¹ Programa Nacional de Trabajo Decente 2008-2011 (Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2007)

² *Country Programme Review* Honduras 2008-2011 Informe Final (Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2012)

³ Memorándum de Entendimiento para la puesta en marcha del Marco de Cooperación Técnica de la OIT: Programa de Trabajo Decente para la República de Honduras 2012-2015.



© Nancy Arroyo / OIT. Acto de firma del Memorando de Entendimiento del PTDP de Honduras, abril 2024.

Con base en las lecciones aprendidas y contando con las condiciones propicias, la SETRASS, COHEP y las organizaciones de trabajadores se reunieron en febrero de 2024 en Tegucigalpa, convocados por la OIT, con el objetivo común de impulsar un nuevo Programa de Trabajo Decente en Honduras. Como resultado de este proceso, el 17 de abril se firmó el Memorando de Entendimiento para la puesta en marcha del Programa de Trabajo Decente por País para el período 2024-2027, estructurado en torno a cuatro prioridades estratégicas que orientarán la cooperación de la OIT durante los próximos años. A su vez, se constituyó un Comité de Seguimiento Tripartito (CdST), como mecanismo de gobernanza del PTDP, integrado por representantes de la SETRASS, COHEP, CGT, CTH, CUTH y de la Oficina de la OIT en San José, de los cuales el 62% son hombres y el 38%, mujeres. A partir de este hito, se llevaron a cabo cuatro sesiones del CdST entre los meses de abril y septiembre de 2024 para acordar el documento del PTDP y su matriz de resultados.

Cabe destacar que el PTDP 2024-2027 contempla en su formulación las prioridades de política acordadas a nivel regional en la Declaración de Panamá adoptada durante la 19ª Reunión Regional Americana de la OIT (2018)⁴ y está alineado con las prioridades estratégicas del gobierno de la

4 <https://www.ilo.org/es/eventos-y-reuniones/reuniones-regionales/reuniones-regionales-americanas/19a-reunion-regional-americana-2-5-de-octubre-de-2018>



primera mujer presidente de Honduras, Xiomara Castro, plasmadas en el Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022-2026⁵, y representa la contribución de la OIT a los esfuerzos más amplios de las Naciones Unidas en el país dirigidos al logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.⁶ De esta manera, el PTDP se enmarca en los 10 compromisos asumidos por Honduras para avanzar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁷ y, más concretamente, en el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en Honduras (Marco de Cooperación) 2022-2026⁸, cuyas prioridades estratégicas son: renovar la confianza en el país y sus instituciones, sentar las bases para aprovechar las oportunidades estructurales del mañana, y construir conjuntamente el capital social de la próxima generación hondureña, con un eje transversal dirigido a alcanzar la Agenda 2030 a través de la reconstrucción resiliente e inclusiva ante las crisis de 2020.

La elaboración del Marco de Cooperación, coliderada por el Gobierno y la Oficina de la Coordinadora Residente de las Naciones Unidas (OCR), requirió de la valoración previa de la situación del desarrollo a través de un Análisis Común de País (CCA por sus siglas en inglés) que permitió analizar los avances en la implementación de los ODS e identificar las necesidades, brechas, prioridades, desafíos y oportunidades relacionadas. El CCA, desarrollado en noviembre de 2021⁹ bajo la conducción de la OCR, se basó en la recopilación y análisis de datos de documentación oficial nacional e internacional, consultas con el sector privado, sindicatos y gobierno, academia, grupos excluidos, sociedad civil y

5 Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022-2026 (Gobierno de Honduras, 2022). Disponible en: https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/PLAN-DE-GOBIERNO-XIOMARA-CASTRO_0.pdf Las prioridades han sido organizadas en cinco sectores y tres ejes transversales. Los sectores son: Participación y Democracia; Desarrollo Social; Desarrollo Económico; Desarrollo Ambiental; y, Seguridad y Justicia. Los ejes transversales se centran en la Defensa de los Derechos Humanos, el Género bajo el lema "nada sobre nosotras, sin nosotras" y el Desarrollo Territorial.

6 A/Res/70/1. Transformar Nuestro Mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (UNGA, 2014). Disponible en: <https://documents.un.org/symbol-explorer?s=A/RES/70/1>

7 Los 10 compromisos de Honduras son: reducir la pobreza en 15 puntos para el año 2027; procurar estabilidad económica e inserción laboral; abordar con urgencia la crisis en la educación; invertir en las capacidades y oportunidades de mujeres y niñas; fortalecer el Estado y combatir a la corrupción; fomentar una transformación digital inclusiva; mejorar el sistema de salud pública; establecer sistemas seguros de alimentación, agua y saneamiento; acelerar el acceso a la energía para todas y todos; y prevenir y reducir los riesgos de eventos extremos. Honduras en la Cumbre ODS 2023. (Naciones Unidas, 2023). Disponible en: <https://honduras.un.org/sites/default/files/2024-03/Dossier%20-%20Espa%C3%B1ol.pdf>

8 Marco de Cooperación de Naciones Unidas en Honduras (Naciones Unidas, 2022). <https://honduras.un.org/sites/default/files/2022-01/Marco%20Desarrollo%20Sostenible%20Naciones%20Unidas%20para%20el%20Desarrollo%20Sostenible%20%7C%20Honduras%202022%20-%202026.pdf>

9 Análisis Común de País, Noviembre 2021 (Naciones Unidas Honduras). <https://honduras.un.org/sites/default/files/2022-02/An%C3%A1lisis%20Com%C3%BAn%20de%20Pa%C3%ADs%20-%20LOW%20RES.pdf>

cooperación internacional y en la elaboración de un Repositorio de Datos. Dichas consultas incluyeron a los mandantes tripartitos de la OIT, en particular a las tres organizaciones de trabajadores y al COHEP, que fueron convocados a reuniones de consulta por la OCR.

La OIT, por su parte, participó activamente tanto de la elaboración del CCA (y su actualización en 2022¹⁰), como en el diseño del Marco de Cooperación. De la misma forma, el proceso de construcción del PTDP se desarrolló, desde sus inicios, en consulta y asesoría cercana con la OCR y el Equipo de País de Naciones Unidas en Honduras, lo que ha llevado a que la vinculación programática del PTDP con el Marco de Cooperación sea visible y específica en ambos instrumentos de planificación.

Adicionalmente, el apoyo de la cooperación internacional, alineada con las prioridades nacionales, es crucial en los esfuerzos por alcanzar los ODS, en especial a través de objetivos clave como son la creación de oportunidades de trabajo decente y la transformación en una economía sostenible. La OIT forma parte de una amplia red de socios para el desarrollo y tiene el mandato de promover el trabajo decente a nivel mundial. En la implementación de este PTDP, las alianzas se consideran esenciales para lograr que los cambios ocurran. A tal fin, se fomentarán las sinergias y respaldo a las acciones previstas, y se movilizarán recursos financieros, capacidad y experiencia técnica. De hecho, el actual contexto exige un esfuerzo constante de la OIT y sus constituyentes a nivel nacional para apoyar la movilización de recursos a fin de asegurar los fondos suficientes para la implementación completa del PTDP.

En esta línea, en febrero de 2024, la Oficina, junto con los actores tripartitos, presentaron el proceso de construcción del PTDP y las prioridades estratégicas consensuadas ante el grupo de cooperación multilateral y de países para el desarrollo de Honduras (G16+)¹¹. El G16+ mostró un alto interés en el PTDP y su potencial para articular la cooperación internacional para el desarrollo en torno a los temas del mundo del trabajo y sugirió dar seguimiento a este proceso. El Director de la OIT en San José se reunió asimismo con la Coordinadora Residente de Naciones Unidas, quien recalcó la importancia del diálogo para el logro de consensos en el país y reiteró el acompañamiento decidido del SNU para el fortalecimiento de este tipo de procesos que ayudan a encontrar acuerdos en una agenda en común.

10 Análisis Común de País, Actualización Resumen 2022 (Naciones Unidas Honduras). https://honduras.un.org/sites/default/files/2023-06/resumenCCA_2022_ONUHondurasLR_compressed_0.pdf

11 El Grupo de Seguimiento de la Declaración de Estocolmo (G16+) está integrado por representantes de 15 países, tres bancos de desarrollo y cuatro organismos multilaterales y opera bajo cuatro niveles: jefes de misión, jefes de cooperación, mesas técnico-sectoriales y un secretariado. En sus diferentes niveles, el grupo mantiene un diálogo político, económico y técnico con el gobierno, con la sociedad civil, el sector privado y la academia.





► II. Progreso de Honduras hacia el trabajo decente, la justicia social y el desarrollo sostenible

Situación general del país y avances hacia el trabajo decente

El Análisis Común de País (CCA) 2021¹² confirmó que Honduras enfrenta diversas crisis que se manifiestan y refuerzan de forma simultánea, tales como la pobreza, la desigualdad y la violencia, las cuales se vieron exacerbadas por la pandemia del COVID-19 y las tormentas tropicales Eta e Iota en noviembre de 2020.¹³

Pese a la recuperación económica en 2021 (crecimiento de 12,5% del PIB) después del devastador impacto de la pandemia en 2020 (caída del -9,0% del PIB) y el crecimiento positivo (aunque más lento) del PIB en 2022 y 2023, los indicadores claves del mercado laboral aún no logran alcanzar los niveles prepandemia.

La reducción de la pobreza es uno de los desafíos más apremiantes para Honduras. Para 2023, un 64% de los hogares se encontraba en situación de pobreza, de los cuales un 41,5% en condiciones de pobreza extrema, presentando una mayor afectación en zona rural (52,3%), que en zona urbana (33,4%).

Asimismo, a pesar de los avances para promover la igualdad y la no discriminación por razones de sexo y género, aún persisten brechas importantes en el ejercicio pleno de los derechos humanos, particularmente de las mujeres, niñas, niños, jóvenes, personas con discapacidad, personas LGBTIQ+, personas privadas de libertad, pueblos indígenas y afrodescendientes; así como personas desplazadas internas, migrantes, solicitantes de asilo y otras personas en el contexto de la movilidad humana.

Para 2024, la CEPAL estima que el PIB de Honduras crecerá un 3,5%. Aunque la economía se verá afectada por la desaceleración económica de los principales socios comerciales del país, se espera una evolución favorable del consumo y la inversión pública y privada, que compense los factores negativos externos. El déficit fiscal superará el 4% del PIB, ante la intensificación de la inversión pública y el gasto social. El déficit en cuenta corriente rondará el 3,0%. Se espera que la inflación se ubique dentro del rango meta establecido por el Banco Central (4%, con 1 punto porcentual de tolerancia en ambos sentidos).¹⁴

En relación con el **ODS 8**, que promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, se estima que en 2023 aproximadamente el 55,9% de la población en edad de trabajar hondureña estaba dentro de la fuerza de trabajo. Los hombres participan en mayor proporción que las mujeres en el mercado laboral: 74,6% vs 40,0% respectivamente. De los 3,6 millones de personas ocupadas en 2023, cerca de una cuarta parte (23,3%) se inserta laboralmente en el sector agrícola, un 27,0% en el sector comercio, 26,9% en servicios, 13% en la industria y 8,3% en la construcción. Seis de cada 10 ocupados tienen un empleo asalariado, 3 de cada 10 lo hace por cuenta propia.¹⁵

12 Análisis Común de País (Naciones Unidas Honduras, Noviembre 2021) y Análisis Común de País, Actualización 2022 (Resumen)

13 Informe de Desarrollo Humano de Honduras 2022. (PNUD, 2023). <https://www.undp.org/es/honduras/publicaciones/informe-de-desarrollo-humano-de-honduras>

14 Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe ■ 2023, CEPAL <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/4dab60c9-fd15-4df3-9667-5ae2e0ec1878/content#:~:text=Para%202024%2C%20la%20CEPAL%20estima,compense%20los%20factores%20negativos%20externos.>

15 INE Honduras. Encuesta Permanente de Hogares y Propósitos Múltiples (junio 2023).

El **desempleo** es uno de los problemas graves del mercado laboral. En 2023, la tasa de desocupación nacional total sigue por encima de la registrada en 2019 previo a la pandemia. Se caracteriza por ser mayoritariamente urbana y se concentra en la población joven menor de 25 años y de bajo nivel educativo. En junio de 2023, la tasa de desocupación nacional fue del 6,4% siendo mayor entre las mujeres (8,8%) que entre los hombres (5,0%).¹⁶ Las personas jóvenes son las más afectadas por el desempleo, dentro de estos, destaca la tasa de desocupación de las mujeres jóvenes (15 a 18 años) con un nivel de desocupación cercano al 20%. Además, la población en edad de trabajar (15 años y más) que no participa en el mercado laboral representa cerca del 44%, con una sobrerrepresentación de las mujeres: 3 de cada 4 personas fuera de la fuerza de trabajo son mujeres.¹⁷ Adicionalmente, de las personas fuera de la población activa, el 65,3% de las mujeres indica que es por razones de responsabilidades de cuidado frente al 5,7% de los hombres.¹⁸

El problema del **subempleo** es aún más grave y un desafío primordial del mercado laboral. En junio de 2023, el 19,1% del total de personas ocupadas se encontraban en subocupación por tiempo de trabajo. En el caso de los hombres esta subocupación afectaba al 17,6% y en el caso de las mujeres, al 21,6%.

La informalidad es también uno de los principales retos del país: 7 de cada 10 personas ocupadas son informales. En 2022, las mayores tasas de empleo informal se presentaron en los sectores más intensivos en mano de obra: actividades de los hogares (95,4%), agropecuario (94,3%), construcción (93,7%) y servicios (91,1%).¹⁹ La alta informalidad y los bajos niveles educativos limitan las oportunidades de trabajo decente.

Las micro, pequeñas y medianas empresas (**MiPyME**) desempeñan un papel importante en la economía, contribuyendo con alrededor del 70% del empleo total, además de su aporte a la producción y el crecimiento económico del país, principalmente en el sector de servicios, como comercio minorista, restaurantes, hospedaje, transporte y actividades profesionales. Sin embargo, a pesar de su importancia económica, alrededor del 70% de las MiPyME operan en la informalidad²⁰ y enfrentan dificultades para acceder a financiamiento, lo cual limita su capacidad para invertir, adaptarse a los cambios tecnológicos y mejorar su competitividad.²¹

Según el INE (2023), el 30% de las personas entre los 12 y 30 años no estudia ni trabaja, representando las mujeres el 72% de esta población. La insuficiente cobertura de centros de **formación profesional** en áreas rurales, la falta de recursos económicos, las responsabilidades de cuidados, o las dificultades en el acceso a la información sobre las opciones de formación disponibles representan barreras para el acceso a la formación, especialmente para las personas en condiciones de vulnerabilidad. Además, la falta de infraestructura adecuada limita la calidad de la formación y la preparación del estudiantado para el mundo laboral. Por otra parte, existe una falta de coordinación efectiva entre las instituciones educativas y las empresas, lo que dificulta la adaptación y actualización de los programas de formación

16 EPHM de junio 2024. Si bien se han publicado resultados de la base consolidada de la EPHM para 2023, los resultados no se desagregan para todas las aperturas necesarias para el texto (urbano-rural, sexo, edad).

17 Ídem.

18 Statistical Brief: The impact of care responsibilities on women's labour force participation. Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/impact-care-responsibilities-women%25s-labour-force-participation> (ILO, 2024)

19 INE. Boletín con indicadores. Informalidad Laboral septiembre 2022. Disponible en: [Informalidad Laboral septiembre 2022 - INE](https://inec.honduras.gob.hn/informalidad-laboral-septiembre-2022-ine)

20 Ídem.

21 En términos de productividad laboral, Honduras se ubica en promedio por debajo de la región. En 2022, la productividad laboral por persona trabajadora fue equivalente al 39% del promedio de América Latina. Fuente: Impulsando la Productividad en Honduras (OIT, 2022). Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_897628.pdf

a las necesidades del mercado laboral y, por ende, la inserción laboral de las personas graduadas.²² El Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) requiere, por lo tanto, mejorar y especializar su oferta, ampliar la cobertura e incrementar su capacidad para certificar las competencias de la fuerza laboral, particularmente de las mujeres, los jóvenes y la población retornada y desplazada.

A pesar de los avances y compromisos asumidos a nivel internacional, las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales que limitan su participación plena en el mundo del trabajo, con agravantes específicos para aquellas que se encuentran en mayores condiciones de vulnerabilidad. La organización social de las labores de cuidado que recae tradicionalmente en las mujeres, las limitaciones en el acceso a una educación de calidad y al empleo productivo, el cierre de la brecha salarial, la promoción del trabajo decente en la economía del cuidado y la erradicación de la violencia y el acoso son temas prioritarios para la OIT en el cierre de brechas de género para el avance de la agenda de trabajo decente.

Honduras enfrenta importantes desafíos con respecto a la **inserción laboral de las mujeres**.²³ Es uno de los países centroamericanos con menor participación femenina en la fuerza de trabajo (47,9%) y el 43,5% no cuentan con ingresos propios. En 2023, las brechas de género en la desocupación persisten a nivel nacional, urbano y rural, siendo uno de los factores el escaso desarrollo de **políticas de cuidado** y el insuficiente nivel de educación alcanzado. Según la CEPAL, las mujeres hondureñas dedican cerca del 17,3% de su tiempo a los quehaceres y cuidados domésticos no remunerados (alrededor de 13% más que los hombres). En términos de los estándares internacionales del trabajo, las licencias de maternidad no cumplen con las disposiciones del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) así como la normativa que regula el trabajo doméstico no cumple con lo dispuesto en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Si bien se cuenta con alguna legislación que incluye disposiciones relativas a los cuidados, en la práctica los servicios estatales de cuidados son puntuales y tienen una cobertura limitada.²⁴ La falta de un conjunto de políticas coherentes y medidas de cuidado, en línea con la recientemente aprobada Resolución de la OIT sobre el trabajo decente y la economía del cuidado²⁵, impacta de forma directa en las posibilidades de inserción laboral y acceso al trabajo decente de las mujeres.

En términos de **migración laboral**, en 2023, el porcentaje de personas desplazadas fue mayor entre la población urbana (3,8%) que en la zona rural (2,0%). Con respecto a la migración internacional, el 17,7% del total de los hogares a nivel nacional tienen historial migratorio (19,6% de los hogares en el área rural y 16,5% en el área urbana). Las personas que migran fuera de Honduras lo hacen en mayor medida a Estados Unidos (82,1%), España (10,4%) y México (4%).²⁶ La búsqueda de oportunidades de empleo sigue siendo la razón principal para migrar, seguida por los impactos de la violencia, la pobreza y los efectos de los desastres naturales.

22 Impulsando la Productividad en Honduras (OIT, 2022).

23 Honduras dispone de un marco legal orientado a promover la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, lo cual ha permitido una mayor representación de las mujeres en el campo político y laboral. Sin embargo, cuenta con limitada capacidad de operativizar la aplicación de las leyes a nivel local, por lo cual a pesar de los avances aún persisten brechas importantes en el derecho al empleo, ingresos y violencia de género.

24 El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189. (OIT, 2021). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_828455.pdf

25 Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado (OIT, 2024) – <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/ILC112-Resolution-V-%7BRELMEETINGS-240620-001%7D-Web-SP.pdf>

26 Fuente de los datos: Encuesta Nacional de Migración y Remesas en Honduras. (INE, 2023).

Adicionalmente, como país de tránsito, Honduras enfrenta una creciente crisis humanitaria debido a los flujos migratorios mixtos²⁷ que ingresan y transitan principalmente desde Sudamérica, el Caribe y otros países transcontinentales con destino a Norteamérica. El aumento en los movimientos migratorios ha sometido a las infraestructuras fronterizas y de acogida a una presión extrema, con centros de descanso temporal migratorios sobrepasados en su capacidad y generando desafíos en términos de gestión migratoria, salud, acceso a servicios básicos y protección. Según la Encuesta Nacional de Migración y Remesas (ENMR) de 2023, se estima que hay 36.586 personas inmigrantes en Honduras, lo que representa el 0,4% de la población total, de las cuales un 52,3% son mujeres.²⁸

Al mismo tiempo, las capturas y retornos en los puntos fronterizos, principalmente de México y Estados Unidos, incrementaron drásticamente. A diciembre de 2023, según el boletín del Observatorio Internacional de Migraciones en Honduras, 56.172 personas migrantes fueron retornadas (54% fueron hombres, 18% mujeres, y 28% menores de edad, de los cuales 17% niños y 11% niñas). Por ello, se hace necesario pensar políticas de inclusión laboral y productiva para las personas retornadas. El Servicio Integral de Empleo (SI EMPLEO) ha respondido desde su labor de intermediación laboral a la población migrante retornada y desplazada, sin embargo, es necesario reforzar sus capacidades técnicas e institucionales para dar servicios efectivos e inclusivos y gestionar políticas activas de mercado laboral.

Por otra parte, superar los desafíos que presenta el **trabajo infantil** es de importancia crítica para que Honduras alcance sus objetivos de desarrollo. La población infantil es de 2.519.255, y actualmente se identifican 1.022.550 menores de edad en situación de trabajo infantil.²⁹ La tasa de prevalencia del trabajo infantil en niñas y niños entre los 5 a 17 años dentro de la frontera general de producción es del 40,6%. La tasa de trabajo infantil en actividades económicas es del 21,08%, la mayoría trabajando en condiciones peligrosas, largas jornadas y/o turnos nocturnos. El 11,64% de las niñas y niños trabajan en una ocupación económica³⁰, y, por otro lado, el 27% de la población infantil realiza tareas domésticas de carácter peligroso y/o de larga duración. Es notable como las tasas de prevalencia del trabajo infantil desagregadas por sexo replican patrones de género en el tipo de tareas que realizan los niños (en ocupaciones relacionadas con la actividad económica y la producción agrícola y de bienes para el autoconsumo), y las niñas (en tareas domésticas en el hogar). Cabe mencionar que Honduras es miembro fundador de la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil y cuenta con un Plan de Acción para Acelerar la Erradicación del Trabajo Infantil.³¹ A su vez, es miembro de la Alianza 8.7 y se ha comprometido como “país pionero” a prevenir y eliminar el trabajo infantil con una “Hoja de Ruta para la eliminación del trabajo infantil 2021-2025”.³²

Honduras ratificó el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales, 1989 (número 169), el cual establece que los gobiernos deben garantizar el respeto a la identidad, cultura, tradiciones y derechos territoriales de los **pueblos indígenas** y tribales. Este convenio establece al gobierno la responsabilidad de desarrollar, en colaboración con los pueblos interesados, una acción coordinada y sistemática para

27 De acuerdo con la Agencia de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) El término “movimientos mixtos” se refiere a personas que viajan juntas (en general, de manera irregular), recorriendo las mismas rutas y utilizando los mismos medios de transporte, pero por razones distintas. Las personas que viajan de esta manera – sean mujeres, hombres, niñas o niños – tuvieron que abandonar su hogar por persecuciones o conflictos armados, o bien porque buscan mejores oportunidades de vida. Disponible en: <https://www.acnur.org/asilo-y-migracion>

28 Fuente de los datos: Encuesta Nacional de Migración y Remesas en Honduras. (INE, 2023).

29 De estas, 342,180 niñas y niños desempeñan actividades económicas exclusivamente; 472,983 niñas y niños realizan quehaceres domésticos peligrosos exclusivamente; y, 207,388 niñas y niños realizan ambas actividades (económicas y quehaceres domésticos peligrosos). Encuesta Nacional de Trabajo Infantil en Honduras (INE, 2023)

30 Según presentación de la ENTIH 2023, esta tasa de prevalencia es el único valor de trabajo infantil comparable con la Encuesta de Nacional Hogares que el Instituto Nacional de Estadísticas publica regularmente. En marzo 2023, la tasa de prevalencia fue de 11.5% y en junio 2023 fue de 8.9%.

31 Plan de Acción presentado en octubre 2023 en la IX Reunión Anual de la Iniciativa Regional.

32 Hoja de ruta para la eliminación del trabajo infantil en todas sus formas 2021-2025. (Gobierno de Honduras, 2020). Disponible en: <https://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2021/12/HOJA-DE-RUTA-APROBADA....pdf>

proteger sus derechos y garantizar el respeto a su integridad. A pesar de su impacto en la legislación y las políticas públicas de Honduras, la implementación del Convenio 169 ha sido limitada, enfrentando retos como conflictos territoriales y la falta de mecanismos adecuados para consultas previas.

Si bien la aportación de Honduras a las emisiones de gases de efecto invernadero globales es inferior a 0,05%, la **transición justa a una economía verde** es una oportunidad importante.³³ Según el Observatorio de la Sostenibilidad de Honduras (2022), se estima que el sector de energías renovables ha generado alrededor de 12.000 empleos directos e indirectos. Además, la promoción de prácticas agrícolas sostenibles puede representar una oportunidad para generar empleos en el sector rural.

Por último, el **sistema de protección social** de Honduras tiene una baja cobertura contributiva, cercana al 16,2% de la fuerza de trabajo³⁴ (14,5% en hombres y 19,1% en mujeres³⁵), vinculada a determinantes estructurales y, entre otros aspectos, a desafíos en la gestión y la gobernanza institucional. Las brechas de cobertura del seguro social impactan en los déficit del sistema de protección social y dificultan el avance progresivo hacia el cumplimiento de los ODS. En Honduras, solo el 30 por ciento de la población tiene acceso a una prestación de la seguridad social (Indicador 1.3.1 de los ODS).³⁶

En el ámbito de la protección social no contributiva, si bien el país ha creado algunas prestaciones de asistencia social, en algunos casos, éstas responden a programas ad hoc sin respaldo legal. La Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm.202) aconseja definir un conjunto de programas no contributivos que consolide un piso de protección social fundamentado en la legislación nacional.

Adicionalmente, en 2022, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Honduras declaró inconstitucional la Ley Marco de Protección Social, que había sido aprobada en 2015. Esta situación generó un vacío legal para el sistema de protección social, y, por tanto, se hace necesaria la aprobación de una nueva legislación que establezca un sistema integral y universal, los principios rectores de la seguridad social y que esté dirigida a la creación de un piso de protección social. Es indispensable que la revisión y fundamentación de la nueva ley de protección social agote las instancias nacionales de diálogo social, en particular con la participación del Consejo Económico y Social (CES), para garantizar así una reforma consensuada y duradera.

En materia de **seguridad y salud en el trabajo** Honduras contó con un Perfil Nacional y un Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2012-2015, en el marco de la Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores de Honduras (CONASATH), instancia consultiva tripartita especializada en seguridad y salud en el trabajo. Estos instrumentos técnicos necesitan ser revisados y actualizados, para lo cual se hace necesario reactivar la CONASATH.

En suma, el crecimiento económico de los últimos años no ha generado una reducción sustancial de la pobreza, persisten brechas importantes en áreas clave como la educación, el empleo, la producción, la protección social y la igualdad de género, y se requieren acciones encaminadas a reducir la violencia, el conflicto social, el desplazamiento interno forzado y la migración irregular y a promover la protección de los derechos humanos con enfoque de género.³⁷ El país presenta dificultades para garantizar empleo a personas de alta vulnerabilidad y más de la mitad de los trabajos son informales, de baja productividad

33 Actualización de la Contribución Nacional Determinada de Honduras (NDC, 2021).

34 Análisis de la gestión de los regímenes de seguro social de Instituto Hondureño de Seguridad Social (OIT, 2022).

35 Se destaca que las mujeres, a pesar de poseer una menor participación en el mercado de trabajo, presentan mayores indicadores de cobertura en todas las categorías de empleo asalariado que los correspondientes a los hombres.

36 ILO, 2024. World Social Protection Report 2024-26: Universal social protection for climate action and a just transition. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2024-26-universal-social-protection-climate>

37 Informe de avance cuatrienal sobre el progreso y los desafíos regionales de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en América Latina y el Caribe, CEPAL 2019

e ingresos. El limitado acceso al empleo se agudiza en el caso de las mujeres donde menos de la mitad de las mujeres en edad de trabajar se encuentran trabajando o trabajan sin remuneración.³⁸

Como contrapartida, existen fortalezas con el potencial para un mayor crecimiento y prosperidad compartida. Honduras ofrece un **entorno de negocios favorable** en varios aspectos. Su ubicación geográfica estratégica le brinda acceso a mercados cercanos como Estados Unidos y Centroamérica. Además, el gobierno, a través de la Ley de Inversiones, ofrece incentivos fiscales a las empresas que inviertan en determinados sectores, como turismo, manufactura y agricultura. El país cuenta con una creciente base industrial, esfuerzos continuos para diversificar sus exportaciones y una fuerza laboral joven, con potencial para la productividad y la innovación.

Ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo

La República de Honduras ha ratificado un total de 26 convenios, incluidos ocho de los diez convenios sobre los que descansan los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo:

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), ratificado en 1957;
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1956 (núm. 87), ratificado en 1960;
- Convenio sobre el derecho a la sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificado en 1956;
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), ratificado en 1956;
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), ratificado en 1958;
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ratificado en 1960;
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), ratificado en 1980;
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), ratificado en 2001.

Tras la adopción del Protocolo de 2014 al Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29), este instrumento de la OIT fue calificado como «fundamental». Asimismo, en junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En consecuencia, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) ha sido modificada³⁹ y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) se consideran ahora convenios fundamentales. Honduras tiene pendiente la adopción de estos tres nuevos instrumentos fundamentales.

El Consejo de Administración de la OIT también ha designado cuatro “convenios de gobernanza” como instrumentos prioritarios, dada su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo. Honduras ha ratificado tres de estos cuatro convenios, quedando pendiente la ratificación el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129):

38 Encuesta Permanente de Hogares con Propósitos Múltiples, 2019 INE Honduras

39 <https://www.ilo.org/es/resource/otro/declaracion-de-1998-de-la-oit-relativa-los-principios-y-derechos>

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), ratificado en 1955;
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm.122), ratificado en 1980;
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), ratificado en 1987.

A su vez, Honduras ha ratificado 15 de los 177 convenios técnicos que aún se encuentran en vigor, siendo el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada, ratificado en 2016, el de más reciente ratificación.

En la 107ª reunión (2018) de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Comisión de Aplicación de Normas abordó la implementación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87) en Honduras. La Comisión expresó gran preocupación por los actos de violencia antisindical y urgió al Gobierno a investigar de manera expedita los asesinatos de sindicalistas, sancionar a los responsables y garantizar la protección de los líderes y miembros sindicales amenazados. Asimismo, instó a crear un entorno seguro para el ejercicio de la libertad sindical y a revisar el Código del Trabajo, en consulta con los interlocutores sociales, para alinearlos con el Convenio, abordando temas como la prohibición de múltiples sindicatos en una misma empresa, los requisitos para formar sindicatos y las restricciones para integrar juntas directivas sindicales.

La Comisión también solicitó al Gobierno aceptar una Misión de Contactos Directos antes de la 108ª reunión en 2019. La misión visitó Honduras del 20 al 24 de mayo de 2019 y sus conclusiones subrayaron la necesidad de enfrentar la violencia antisindical, impulsar reformas legislativas, mejorar el ejercicio de la libertad sindical en la práctica y fortalecer el diálogo social.

El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), ratificado por Honduras, ha sido objeto de observaciones por parte del Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) en 2019, 2020 y 2021 sobre su implementación en la legislación y práctica del país. En junio de 2021, la Comisión de Aplicación de Normas instó al gobierno de Honduras a asegurar su cumplimiento en un entorno de diálogo social sin violencia ni intimidación. Además, se solicitó una Misión de Contactos Directos de la OIT, que se llevó a cabo del 16 al 19 de mayo de 2022. Las conclusiones de esta misión abordaron temas como violencia e impunidad, consulta y participación, la situación del pueblo Miskitu, tierras, capacitación y concientización.

Asimismo, la CEACR ha observado al país en el Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (núm.138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), solicitando por un lado información sobre la aplicación de la Hoja de Ruta para la eliminación del trabajo infantil 2021-2025, atendiendo situaciones particulares como la mayor deserción de las niñas y las adolescentes del sistema educativo y la atención a las niñas en situación de trabajo doméstico. De igual forma, se ha solicitado informar sobre la situación de la inspección de trabajo. El Plan de Acción para Acelerar la Erradicación del Trabajo Infantil y la Hoja de Ruta incluyen acciones para atender estas observaciones y posibilitar al país avanzar en el cumplimiento de los convenios relativos al trabajo infantil.

Diálogo social y tripartismo

El Consejo Económico y Social (CES) es la principal instancia de diálogo y concertación. Tiene su origen en el Acta Única y Definitiva de Concertación firmada por los representantes de los tres sectores (gobierno, empleadores y trabajadores) en octubre de 2000, en ocasión de la negociación del Salario Mínimo. Desde entonces, ésta instancia consultiva se ha convertido en un organismo de asesoría del Poder Ejecutivo, particularmente de los Gabinetes Económico y Social, con el potencial de estudiar y promover propuestas relacionadas con temas centrales del mundo del trabajo tales como la dimensión, continuidad y forma de las políticas salariales y de empleo, que permitan mejorar la

capacitación y formación profesional, incrementar la competitividad de las empresas, y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

El CES a su vez desarrolla procedimientos de consulta en el marco del Convenio sobre la Consulta Tripartita de la OIT, 1976 (núm. 144). A tal efecto, se han creado cuatro subcomisiones, siendo la más reciente la Mesa Sectorial de Prevención de Conflictos ante la OIT (MEPCOIT), que tiene por objeto revisar los casos sobre libertad sindical y negociación colectiva, antes de que pueda recurrirse a los órganos de control de la OIT. Además, se ha reactivado la Comisión contra la Violencia Antisindical, instancia tripartita dirigida a revisar los casos de afectación a las organizaciones sindicales.

Por su parte, a la Comisión Nacional de Salud de los Trabajadores y las Trabajadoras de Honduras (CONASATH), entidad tripartita rectora de la salud ocupacional, le corresponde la formulación y coordinación de las acciones a nivel nacional y la elaboración del Plan cuatrienal Nacional de Seguridad y Salud de los Trabajadores y las Trabajadoras (PLANSATH). Actúa bajo la coordinación de la Secretaría de Salud y la secretaria técnica de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) y está conformada por instituciones del Gobierno (Instituto Hondureño de Seguridad Social, Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente, Secretaría de Agricultura y Ganadería), la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores (COHEP). El último Perfil Nacional y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo fue adoptado en 2012 para el período 2012-2015.

El sector privado está representado por el Consejo Hondureño de la Empresa Privada, institución sin fines de lucro fundada en 1967 con el objetivo de contribuir al desarrollo socioeconómico nacional por medio del fortalecimiento de la libre empresa. La Política Institucional de Empresas y Derechos Humanos de COHEP, diseñada en consonancia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo y otros estándares internacionales, orienta la promoción y práctica de una Conducta Empresarial Responsable.

A su vez, el sector trabajador se encuentra representado por tres organizaciones de trabajadores, afiliadas a la Confederación Sindical Internacional (CSI):

- la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH), creada en 1992 como una organización social con la participación representativa de diferentes federaciones laborales, sectoriales, sociales y populares. Su propósito fundamental es el de contribuir a la unidad e integración de los trabajadores y trabajadoras de los movimientos populares hondureños. Está afiliada en el plano regional a la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA).
- la Confederación General de Trabajadores de Honduras (CGTH), creada en 1970, afiliada a la CSA. Tiene entre sus objetivos: coadyuvar en el proceso de transformación de la actual sociedad, caracterizada por la injusticia social, la opresión y el marginamiento de las grandes masas populares por una sociedad plenamente humanista y fraterna en la que el hombre se sienta realizado y luchar porque en el marco de la nueva sociedad de los trabajadores se haga realidad la auténtica liberación del ser humano.
- la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH), fundada en 1965 con la finalidad de mediar ante los problemas nacionales entre sociedad y Gobierno, es la primera central obrera que se organiza en el país. Tiene como objetivos: unificar a todos los trabajadores del país, del campo y de la ciudad con el fin de lograr su solidaridad y obtener su mejoramiento en el aspecto económico, cultural y social; consolidar un movimiento auténtico, democrático para establecer una base de justicia social; la defensa de la libertad y velar por la conservación de la clase trabajadora; y, condenar las convicciones que se opongan a la libertad.

► III. Compromisos internacionales, alineamiento estratégico y ventaja comparativa de la OIT

La **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** (Agenda 2030), adoptada en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, integra los cuatro pilares del trabajo decente como elementos centrales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), dándoles un lugar prioritario en el *ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico con el fin de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*⁴⁰ como catalizador para el desarrollo sostenible.

Por su parte, el **Programa y Presupuesto 2024-2025** establece los objetivos estratégicos y resultados esperados de la labor de la OIT en el bienio para promover la justicia social y el trabajo decente. Se sustenta en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 (Declaración sobre la Justicia Social), la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019 (Declaración del Centenario) y el Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente (Llamamiento mundial a la acción). El objetivo general es ayudar a los Estados Miembros, a través de los PTDP, a encontrar soluciones eficaces centradas en las personas que respondan a los retos y oportunidades que se plantean en el mundo del trabajo a raíz de las crisis actuales, el progreso tecnológico, el cambio climático y la evolución demográfica; y, al mismo tiempo, a avanzar en el logro de la Agenda 2030.⁴¹

Asimismo, durante la Cumbre sobre el Mundo del Trabajo «Justicia social para todos», celebrada en junio de 2023, el Consejo de Administración de la OIT acogió la iniciativa del Director General de forjar una **Coalicción Mundial para la Justicia Social**, con el objeto de promover un desarrollo eficaz, sostenible e inclusivo mediante una mayor solidaridad mundial, políticas coherentes y la acción concertada de una gran variedad de partes interesadas a fin de hacer avanzar la justicia social y el trabajo decente, en apoyo de las prioridades nacionales y de la Agenda 2030.⁴²

Finalmente, la **Declaración de Panamá para el centenario de la OIT**: por el futuro del trabajo en las Américas, de 2018⁴³ estableció 17 prioridades de política regional que se encuentran presentes en las cuatro prioridades estratégicas del presente documento.

Programa y Presupuesto 2024-2025

El Programa y Presupuesto para 2024-2025 tiene por objeto:

- modernizar, reforzar y difundir el modelo de buena gobernanza en el mundo del trabajo elaborado por la OIT, sobre la base de las normas internacionales del trabajo y del diálogo social y el tripartismo, como valor añadido distintivo de la Organización (resultados 1 y 2);
- apoyar a los mandantes para que establezcan políticas e instituciones del trabajo, o adapten las ya existentes, a fin de impulsar una recuperación centrada en las personas que genere empleos

40 A/Res/70/1. Transformar Nuestro Mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (UNGA, 2014). Disponible en: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n15/291/93/pdf/n1529193.pdf?token=btU3M3fiYTMhfATUfN&fe=true>

41 Programa y Presupuesto de la OIT para 2024-2025 (OIT, 2024). Disponible en: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n15/291/93/pdf/n1529193.pdf?token=btU3M3fiYTMhfATUfN&fe=true>

42 Coalición Mundial para la Justicia Social (OIT, 2023). Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/coalicion-mundial-para-la-justicia-social>

43 <https://www.ilo.org/es/eventos-y-reuniones/reuniones-regionales/reuniones-regionales-americanas/19a-reunion-regional-americana-2-5-de-octubre-de-2018>

decentes, garantice la igualdad y extienda la protección a todos los trabajadores (resultados 3, 4, 5, 6 y 7), y

- reforzar la coherencia de las políticas y aumentar las inversiones en favor de la justicia social y el trabajo decente tanto a nivel mundial como en los países, a través de una Coalición Mundial para la Justicia Social y de programas de acción prioritarios en esferas transversales clave: a) transiciones de la economía informal a la economía formal; b) transiciones justas hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles; c) trabajo decente en las cadenas de suministro; d) trabajo decente para responder a las crisis. (resultado 8).

Figura 1: Sinopsis del Programa y Presupuesto de la OIT para 2024-2025



Fuente: Documento de Programa y Presupuesto para 2024 y 2025 de la OIT.

Marco de Cooperación de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en Honduras 2022-2026

El Gobierno de Honduras y el Sistema de Naciones Unidas suscribieron, en agosto de 2021, el Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en Honduras para 2022–2026 (Marco de Cooperación), a través del cual se comprometen a aunar esfuerzos para asegurar el logro de los resultados esperados y avanzar hacia el cumplimiento de los ODS y la Agenda 2030.

El Marco de Cooperación, basado en el Análisis Común de País (CCA por sus siglas en inglés), establece que el país se encuentra en un momento clave del desarrollo, enfrentado a una serie de desafíos estructurales que requieren reformas profundas y un abordaje sistémico. Estas reformas deben estar acompañadas de una transformación en el capital social y humano del país, y no serán sostenibles si no se fomenta al mismo tiempo la cohesión social y la confianza en las instituciones. Estos retos se expresan en tres prioridades estratégicas, una prioridad transversal y nueve resultados esperados:

Prioridad 1 – Renovando la confianza en el país y en sus instituciones. Contribuirá a reconectar a los ciudadanos con las instituciones, reforzando el contrato y la cohesión social. Se logrará a través de: a) fortalecimiento del estado de derecho; b) participación inclusiva de la sociedad civil; y c) administración pública eficaz y eficiente.

Prioridad 2 – Sentando las bases para aprovechar las oportunidades estructurales del mañana. Permitirá a Honduras prepararse para aprovechar las oportunidades emergentes en un contexto globalizado y cambiante, a través de: a) la transformación digital y tecnológica y la innovación; b) la transformación de la economía y del sector laboral; y c) el fortalecimiento de la sostenibilidad y resiliencia de su desarrollo.

Prioridad 3 – Construyendo conjuntamente el capital social de la próxima generación hondureña, con igualdad de género, equidad y enfoque de derechos humanos. Contribuirá a avanzar hacia una Honduras que “no deje a nadie atrás”, garantizando el ejercicio pleno de los derechos, de todas y todos, en un ambiente libre de violencia. Para ello, perseguirá: a) la reducción de la violencia y conflictividad; b) la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; y c) la inclusión, la equidad y el pleno ejercicio de derechos.

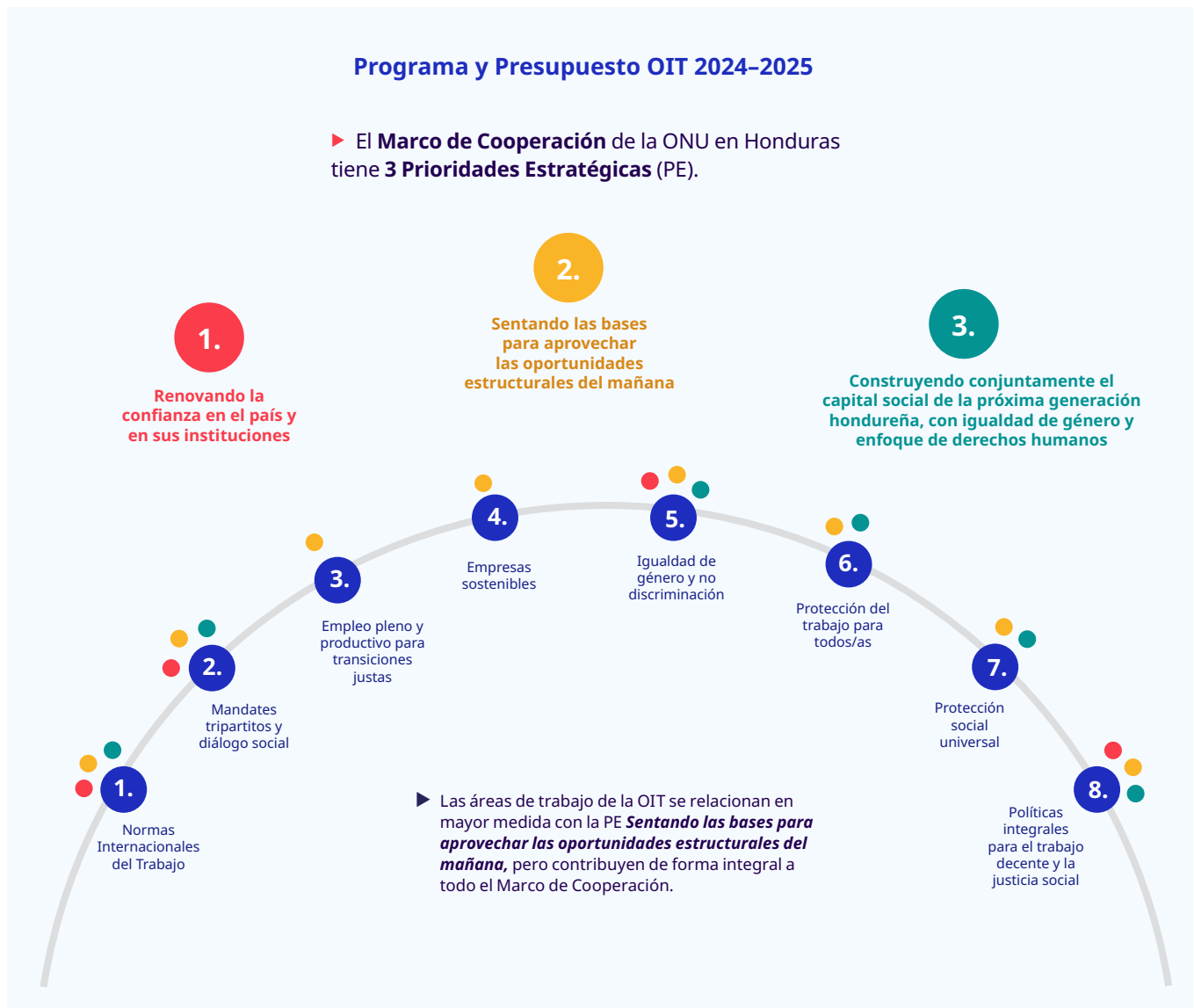
Prioridad transversal – Alcanzando la Agenda 2030 a través de la reconstrucción resiliente e inclusiva ante la crisis de 2020. Abordará el impacto en el mediano y largo plazo provocado por la COVID-19 y las tormentas tropicales Eta e Iota, en los ámbitos económico, social y ambiental, aprovechando para construir un mejor modelo de país sin dejar a nadie atrás.

Las prioridades estratégicas fueron identificadas bajo un enfoque orientado al mediano y largo plazo que apoye los cambios estructurales a nivel económico (prioridad 2) y social (prioridad 3) sentando las bases para aprovechar las oportunidades del futuro. La renovación de la confianza (prioridad 1) catalizará las transformaciones esperadas a través de las otras prioridades. De esta forma, las prioridades estratégicas llevarán al cambio deseado que sustenta la Teoría del Cambio del Marco de Cooperación: *Honduras une esfuerzos alrededor de un proyecto común de país que cataliza una transformación sostenible e inclusiva, sobre la base de una sociedad próspera y cohesionada, con igualdad, resiliente, justa, y en paz, donde se respete y garantice el pleno goce de los derechos humanos de todas y de todos, procurando el logro de la Agenda 2030.*

El PTDP contribuye directamente a las aspiraciones del cambio deseado del Marco de Cooperación, especialmente en lo que concierne a impulsar las transformaciones necesarias en el capital social y económico del país para aprovechar las oportunidades estructurales del mañana de manera sostenible (Prioridad 2), sin dejar de incidir igualmente en las demás prioridades y, de forma integral, en el

Marco de Cooperación. De hecho, el efecto directo 2.2 establece que para realizar una transformación económica adecuada e inclusiva se requiere impulsar el trabajo decente, y para esto es necesario: a) aumentar el conocimiento prospectivo sobre las futuras tendencias económicas y laborales; b) invertir en educación accesible y formación de calidad que doten a la fuerza laboral de las aptitudes demandadas por el mercado de trabajo; c) garantizar la igualdad de condiciones en el acceso al empleo y la protección social; d) construir economías dinámicas, sostenibles, innovadoras y centradas en las personas; y e) promover el empleo de las personas jóvenes y el empoderamiento económico de las mujeres, así como el trabajo decente para todas las personas. De esta manera, las prioridades estratégicas, resultados esperados y productos del PTDP son un recurso necesario para impulsar el Marco de Cooperación y avanzar así en el desarrollo sostenible en Honduras.

Figura 2: Alineación de los resultados programáticos de la OIT con el Marco de Cooperación de Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en Honduras 2022-2026.



Fuente: Elaboración propia.

De igual forma, las «seis transiciones para acelerar los ODS»⁴⁴, en vista de su potencial efecto catalizador y multiplicador, son una prioridad del Equipo de País de Naciones Unidas para acompañar al gobierno y actores sociales en el logro de respuestas integradas. El SNU ha identificado en la transición de empleo y protección social un eje de acción prioritario para el trabajo conjunto, asignándole a la OIT un rol de liderazgo estratégico como agencia especializada en el tema, con el mandato directo de incorporar a los ministerios de trabajo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores como socios implementadores del Marco de Cooperación, en su calidad de actores estratégicos para el desarrollo.

Planes y compromisos nacionales

La administración de la presidenta Xiomara Castro ha enfocado su Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022-2026⁴⁵ en enfrentar los desafíos provocados por el debilitamiento del Estado de Derecho y el surgimiento de crisis sociales, económicas, sanitarias y ambientales por medio de las siguientes líneas de acción: construcción del Estado socialista democrático; defensa de los derechos humanos; lucha contra la corrupción y el abuso de poder; salud; educación; seguridad ciudadana; migración; género; desarrollo agropecuario y soberanía alimentaria; protección del medioambiente; desarrollo industrial; turismo; política fiscal y monetaria; inversión pública; relaciones internacionales; ciencia, tecnología e innovación; estado abierto y república digital; adulto mayor; personas viviendo con discapacidad; niñez y juventud; pueblos indígenas y afrodescendientes; y personas LGBTIQ+. El Plan de Gobierno, alineado con los ODS, comparte el espíritu ambicioso, innovador y solidario de la Agenda 2030 y, por ende, de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT.

Asimismo, durante la Cumbre sobre los ODS en 2023, Honduras definió compromisos nacionales⁴⁶ en 10 áreas de transformación e inversión: a) reducir la pobreza en 15 puntos para 2027; b) acelerar el acceso a la energía para todas y todos; c) prevenir y reducir los riesgos de eventos extremos; d) fomentar una transformación digital inclusiva; e) mejorar el sistema de salud pública; f) establecer sistemas seguros de alimentación, agua, y saneamiento; g) procurar estabilidad económica e inserción laboral; h) abordar con urgencia la crisis en la educación; i) invertir en capacidades y oportunidades de mujeres y niñas; y, j) fortalecer el Estado y combate a la corrupción.

La implementación del PDTP, conjuntamente con los mandantes tripartitos de la OIT, contribuirá a la promoción, cumplimiento efectivo y control de las normas internacionales del trabajo; al fortalecimiento del diálogo social; al desarrollo empresarial y de políticas de empleo productivo e inclusivo; a la ampliación y mejora del sistema de protección social y a la promoción de la igualdad de género. Ello a su vez promoverá condiciones necesarias y habilitantes para lograr lo propuesto en el plan de gobierno y los compromisos nacionales asumidos, lo cual a su vez contribuye directamente al avance del Marco de Cooperación y de los ODS como hoja de ruta para el desarrollo de Honduras en el mediano plazo.

⁴⁴ Estas son: a) sistemas alimentarios, b) acceso a la energía y su asequibilidad, c) conectividad digital, d) educación, e) empleo y protección social y f) cambio climático, pérdida de biodiversidad y contaminación. Seis transiciones: vías de inversión para alcanzar los ODS. Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, septiembre de 2023. [https://unsdg.un.org/sites/default/files/2023-09/Six%20Transitions%20Spanish.pdf#:~:text=Entre%20ellos%20se%20incluyen%3A%20\(1.p%C3%A9rdida%20de%20biodiversidad%20y%20contaminaci%C3%B3n](https://unsdg.un.org/sites/default/files/2023-09/Six%20Transitions%20Spanish.pdf#:~:text=Entre%20ellos%20se%20incluyen%3A%20(1.p%C3%A9rdida%20de%20biodiversidad%20y%20contaminaci%C3%B3n)

⁴⁵ Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022-2026 (Gobierno de Honduras, 2022). Disponible en: https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/PLAN-DE-GOBIERNO-XIOMARA-CASTRO_0.pdf

⁴⁶ Honduras en la Cumbre ODS 2023. (Naciones Unidas, 2023). Disponible en: <https://honduras.un.org/es/264386-honduras-en-la-cumbre-ods-2023>

Ventaja comparativa de la OIT

A continuación, se resumen las ventajas comparativas del Sistema de Naciones Unidas en Honduras presentadas en el Marco de Cooperación 2022-2025:

- El alto nivel de credibilidad, legitimidad, confianza, transparencia e imparcialidad, en un contexto social caracterizado por la desconfianza y polarización, lo cual se declina en una reconocida capacidad de convocatoria y generación de alianzas del SNU que permite construir puentes con actores de diversa índole y contribuir a la apertura de espacios de diálogo.
- El trabajo conjunto de las Agencias, Fondos y Programas del SNU que permite el desarrollo de un enfoque sistémico y multisectorial para abordar problemáticas de desarrollo complejas como la pobreza, la desigualdad o la violencia, con una perspectiva integral y multidimensional.
- Los valores y principios del SNU, en particular el de “no dejar a nadie atrás” y el enfoque de derechos.
- Las capacidades técnicas y la experiencia en una amplia gama de sectores y temáticas ligadas al desarrollo, que permiten contribuir al abordaje de las principales problemáticas del país a través de una asistencia técnica de calidad.
- La dimensión global de las Naciones Unidas que permite contar con amplia experiencia y capacidades a nivel internacional, pudiendo trasladar lecciones aprendidas y buenas prácticas adquiridas en otros países. Este mismo aspecto contribuye a aportar una visión global basada en el multilateralismo y permite jugar un papel destacado en el monitoreo de los compromisos internacionales dada su ventaja comparativa en relación con las normas y estándares internacionales.
- La presencia y cobertura del SNU en Honduras, unido a las buenas relaciones desarrolladas con las comunidades y autoridades locales y a la experiencia y conocimiento a nivel local.
- Las buenas relaciones con las autoridades que, junto a las capacidades técnicas, permiten jugar un papel importante en el acompañamiento de políticas públicas tanto para su diseño, como la implementación y monitoreo de las mismas.

La OIT comparte las ventajas comparativas del SNU en Honduras en el apoyo a los mandantes tripartitos para enfrentar los principales desafíos relacionados con el trabajo decente y la justicia social. A estas ventajas se suman aquellas que hacen a los objetivos constitucionales de la OIT: la promoción, aplicación efectiva y control de las normas internacionales del trabajo; el tripartismo y el diálogo social. No menos importante es la existencia del Equipo Técnico de Trabajo Decente basado en San José de Costa Rica, que cubre de manera permanente y eficaz las necesidades de asesoría técnica de los mandantes de la OIT en Honduras.

Monitoreo de los ODS

Para implementar y dar seguimiento a los ODS se hace necesario contar con mecanismos efectivos de gobernanza para diseñar políticas públicas, impulsar la colaboración multi actor y promover la apropiación nacional y subnacional.

La institucionalidad para el seguimiento de la Agenda 2030 en Honduras recae en la Comisión Nacional de la Agenda 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (CN-ODS)⁴⁷, cuya secretaría técnica

⁴⁷ La Comisión Nacional de la Agenda 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (CN-ODS) fue creada en 2018 mediante Decreto PCM-064.

está a cargo de la Secretaría de Planificación Estratégica, y en un Comité Técnico para el Desarrollo Sostenible, del cual forma parte el Instituto Nacional de Estadística (INE).⁴⁸

Honduras ha presentado tres Informes Nacionales Voluntarios para los ODS (en 2017, 2020 y 2024) al Foro Político de Alto Nivel para el Desarrollo Sostenible, como muestra de su compromiso con los procesos nacionales de rendición de cuentas en el marco de la Agenda 2030.

Figura 3: Actividades relacionadas con los objetivos y los indicadores de ODS



Fuente: Monitoreo Estadístico Nacional – Honduras <https://agenda2030lac.org/estadisticas/perfil-estadistico.html?pais=hnd>

Para concluir, es oportuno mencionar que el presente documento, al igual que el Marco de Cooperación, se ha basado en información estadística nacional para la recopilación de datos cuantitativos. El relevamiento estadístico para la producción de algunos indicadores de los ODS sigue siendo un desafío, así como la efectividad del dato, por lo que esta información se ha completado con el análisis cualitativo del SNU y la información disponible en el portal de datos del Grupo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y otros informes relevantes de la OIT.⁴⁹

48 III Informe Nacional Voluntario Honduras 2024 https://hlpf.un.org/sites/default/files/vnrs/2024/VNR%202024%20Honduras%20Report_1.pdf

49 UN INFO: <https://uninfo.org/>

► IV. Prioridades estratégicas y resultados del programa por país

Prioridades estratégicas y teoría del cambio

Las prioridades estratégicas del PTDP, plasmadas en el Memorando de Entendimiento para la puesta en marcha del Programa de Trabajo Decente por País en Honduras para el período 2024-2027, han sido consensuadas en un proceso de diálogo tripartito con base en: a) un análisis de la situación del país (en cuanto concierne al mandato de la OIT); b) las prioridades que comparten los mandantes tripartitos de la OIT; y c) la ventaja comparativa de la OIT en el país.

El programa acordado entre los mandantes y la Oficina de la OIT está alineado con los resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto de la OIT para 2024-2025, lo que permitirá sacar el mejor provecho de las ventajas comparativas y los recursos de la OIT. Asimismo, se ha velado por la debida articulación entre las prioridades y resultados del PTDP y los efectos directos del Marco de Cooperación, potenciando así el aporte de la OIT para el desarrollo sostenible de Honduras.

Se describen a continuación las prioridades estratégicas del PTDP, la lógica de la cadena de resultados y una breve teoría de cambio para cada prioridad. La sección cierra con una breve descripción de riesgos y supuestos clave para la implementación del presente PTDP.

► Prioridad estratégica 1 – Garantizar los derechos en el trabajo

Fortalecimiento, modernización y promoción de la normativa laboral, ratificación de los convenios fundamentales, aplicación y cumplimiento de la normativa nacional e internacional.

Si bien Honduras cuenta con una legislación laboral amplia, las nuevas y cambiantes necesidades en los modelos de relaciones laborales, hacen necesario adecuar o crear nueva legislación a fin de dar cumplimiento a los convenios internacionales del trabajo, de forma que sea posible contar con un cuerpo normativo claro, sólido y actualizado que promueva y haga realidad los principios y derechos fundamentales del trabajo, y que contemple las necesidades actuales de las personas trabajadoras y de las empresas sostenibles. Esto implica además fortalecer las instituciones laborales y a los mandantes tripartitos para que cuenten con mejores herramientas para promover, aplicar y hacer cumplir la legislación laboral en las instancias correspondientes.

Para alcanzar este cambio deseado, los mandantes tripartitos han identificado tres áreas clave de trabajo: si se fortalecen las capacidades para la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, si se fortalece la capacidad de la SETRASS en materia de administración e inspección del trabajo, y si se incrementa la capacidad de los mandantes tripartitos para prevenir y eliminar el trabajo infantil y sus peores formas y proteger el trabajo adolescente legalmente permitido, entonces Honduras avanzará en el fortalecimiento, modernización y promoción de la normativa laboral, la ratificación de los convenios y principios fundamentales, y la aplicación y cumplimiento de la normativa nacional e internacional.

Siguiendo esta teoría de cambio, para 2027, **los mandantes tripartitos en Honduras incrementarán su capacidad para evaluar, promover e impulsar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, en particular de los principios y derechos**

fundamentales en el trabajo (Resultado 1.1). Para ello, será necesario fortalecer las capacidades técnicas de los mandantes tripartitos en temas tales como:

- la implementación y respeto pleno de los convenios sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación y sobre libertad sindical y negociación colectiva, tomando en cuenta las recomendaciones y sugerencias de los mecanismos de control de la OIT en particular la CEACR (C87 y C98);
- la ratificación e implementación de las normas internacionales del trabajo, en particular aquellas correspondientes a la nueva categoría de derechos fundamentales (C155 y C187);
- la adopción de medidas en pro de prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo (C190);
- la promoción de mejoras del marco legal y las condiciones de trabajo de los trabajadores del cuidado, incluidos los trabajadores domésticos (C189);
- la implementación de un mecanismo que garantice el Derecho de Consulta Previa en el marco del C169;
- la presentación en tiempo y forma de las Memorias y respuestas a los comentarios de la CEACR y el abordaje de temáticas relativas a la adopción de nuevas normas internacionales del trabajo.

Como un segundo resultado, **la SETRASS fortalecerá su capacidad en materia de administración e inspección del trabajo para promover y garantizar el cumplimiento de la normativa laboral nacional e internacional** (Resultado 1.2). Esto se hará efectivo mediante:

- el fortalecimiento de las capacidades de la Dirección General de Inspección del Trabajo para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral, y
- el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes tripartitos para promover la conciliación laboral como mecanismo de resolución de conflictos.

En tercer lugar, **los mandantes tripartitos incrementarán su capacidad para prevenir y eliminar el trabajo infantil y sus peores formas y proteger el trabajo adolescente legalmente permitido** (Resultado 1.3). A fin de que esto sea posible, se fortalecerán las capacidades técnicas de los mandantes tripartitos para:

- formular y reforzar políticas que aborden las causas fundamentales del trabajo infantil y el trabajo forzoso, con un enfoque transversal de la dimensión de género; y,
- abordar las causas profundas del trabajo infantil en la cadena de suministro del café y otros sectores, prestando especial atención a las mujeres y las niñas.

► **Prioridad estratégica 2 – Fomentar el tripartismo y el diálogo social**

Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y fomento del diálogo social bipartito y tripartito con resultados medibles y eficaz.

Fortalecer la confianza en las instituciones democráticas y el Estado de Derecho es uno de los principales desafíos para Honduras en sus aspiraciones de avanzar hacia el desarrollo sostenible. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores son fundamentales en la construcción de sociedades democráticas. Para una gobernanza eficaz del mercado de trabajo es necesario contar con organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes, independientes y democráticas, y con mecanismos de gobernanza institucionales eficaces, inclusivos y sujetos a la rendición de cuentas, que se basen en el diálogo social.

Dentro de este marco, y como fruto de la reflexión y el diálogo tripartito se han priorizado tres áreas de trabajo que impulsarán el avance hacia el cambio deseado bajo la siguiente teoría de cambio: si se fortalecen las capacidades de las organizaciones empresariales y de empleadores, si se mejoran las capacidades de las organizaciones de trabajadores, y si se fortalecen las instancias tripartitas y bipartitas de diálogo social, entonces Honduras contará con mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y fomentará el diálogo social bipartito y tripartito con resultados medibles y eficaz.

En esta línea, como un primer resultado se ha propuesto que para 2027 **las organizaciones empresariales y de empleadores incrementarán su capacidad institucional para ser fuertes, representativas e independientes** (Resultado 2.1). Para ello, se invertirán esfuerzos para que las organizaciones de empleadores:

- cuenten con sistemas de gobernanza mejorados y estrategias para ampliar la representación y mejorar la prestación de servicios; y,
- produzcan análisis sobre la evolución del entorno empresarial y lleven a cabo actividades de promoción con el fin de influir en la formulación de políticas.

Como segundo resultado, **las organizaciones de trabajadores incrementarán su capacidad a nivel institucional, técnico y de representación e incidencia en las políticas** (Resultado 2.2.). Para esto, se llevarán a cabo esfuerzos para que las centrales sindicales:

- adopten estrategias innovadoras para atraer a nuevos grupos de trabajadores y/o para mejorar sus servicios; y,
- sometan propuestas para ser examinadas en el seno de los mecanismos de diálogo social con miras a la formulación de políticas.

Un tercer resultado, **instancias tripartitas y bipartitas de diálogo social institucionalizadas fortalecidas, modernizando y mejorando los mecanismos para la construcción de consenso, fomentando la participación tripartita para la consulta, propuesta, seguimiento y evaluación de políticas públicas de orden socioeconómico y laboral** (Resultado 2.3). Para ello, se fortalecerán las capacidades de:

- el CES, en su calidad de organismo consultivo para atender los temas laborales, sociales y económicos del país en el marco del diálogo social tripartito, así como para promover el intercambio de información y consultas permanentes con los interlocutores sociales, desde la administración del trabajo y demás instituciones gubernamentales, en cumplimiento del C144;
- la CONASATH, como instancia de diálogo social tripartito especializada en seguridad y salud en el trabajo;
- la Comisión contra la Violencia Antisindical, para el seguimiento a las denuncias por violaciones a los derechos humanos de las personas trabajadoras y empleadoras;
- los mandantes tripartitos para participar de espacios de diálogo bipartito.

► Prioridad estratégica 3 – Promover el empleo y las empresas sostenibles

Diseño y generación de políticas de empleo pleno, incluyente y productivo con movilidad social para transiciones justas y empresas sostenibles en pro del crecimiento y desarrollo inclusivos y el trabajo decente, con igualdad de género como tema transversal.

Honduras continúa haciendo frente a una recuperación lenta y desigual de los efectos socioeconómicos de múltiples crisis y sus consecuencias en el empleo y el mercado de trabajo, especialmente para las mujeres y las personas jóvenes. Esto ha exacerbado diversas formas de desigualdad, que afectan a las personas trabajadoras y las empresas, en particular a las MiPyME y a las personas trabajadoras informales. En este sentido, se ha identificado la necesidad de contar con marcos integrales de políticas de empleo que tengan en cuenta las cuestiones de género, con perspectiva de futuro, centrados en las personas y que integren políticas pertinentes en materia de calidad del empleo, desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, y empresas sostenibles.

A estos efectos, los mandantes tripartitos definieron tres líneas de acción con base en la siguiente teoría de cambio: si se adopta un marco integral de políticas de empleo, programas de mercado de trabajo y salarios mínimos con base en el diálogo social tripartito; si se promueve un entorno de negocios favorable para los emprendimientos productivos; y si se fortalecen las capacidades para desarrollar competencias y sistemas de aprendizaje permanentes inclusivos, sostenibles y resilientes; entonces, Honduras contará con políticas de empleo pleno, incluyente y productivo con movilidad social para transiciones justas y empresas sostenibles en pro del crecimiento y desarrollo inclusivos y el trabajo decente, con la igualdad de género como tema transversal.

Como primer resultado, se acordó que para 2027, Honduras, **con base en el diálogo social tripartito, adoptará un marco integral de políticas de empleo, programas de mercado de trabajo y salarios mínimos, con particular énfasis en la promoción del trabajo decente y la igualdad de género** (Resultado 3.1). Para ello, la SETRASS se propone:

- la adopción, en consulta con los actores sociales, de una política nacional de empleo con enfoque integrado, sensible al género;
- la adopción y puesta en marcha de un Plan Nacional de Empleo Juvenil que permita el aumento de la empleabilidad y la efectiva incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral en condiciones de trabajo decente;
- el fortalecimiento del Servicio Integral de Empleo y los programas de mercado de trabajo, que faciliten transiciones justas hacia el trabajo decente, mediante mayor cobertura, en particular a personas en condición de vulnerabilidad, calidad y pertinencia de sus servicios;
- la puesta en marcha, en consulta tripartita, de una estrategia integrada para el tránsito de las unidades económicas de la economía informal a la economía formal (R204); y,
- la revisión de la Ley de Salario Mínimo y la actualización de los mecanismos de revisión y aplicación del salario mínimo.

Como una segunda área de trabajo, **el Gobierno, con apoyo de los empleadores, promueve un entorno de negocios favorable para los emprendimientos productivos, que incentive su nacimiento y operación** (Resultado 3.2). Para ello, se propone:

- la promoción, en el seno del CES, de un proyecto de ley de apoyo a las MiPyME que genere entornos propicios para la iniciativa empresarial, las empresas sostenibles, el trabajo decente y el crecimiento de la productividad;

- el fortalecimiento de las capacidades de los mandantes tripartitos para promover el desarrollo de empresas más resilientes y sostenibles en las cadenas de suministro y una conducta empresarial responsable en pro del trabajo decente, la igualdad de género y la inclusión;
- la promoción de modelos y programas de colaboración para la productividad, el emprendimiento y los negocios verdes.

En tercer lugar, para 2027, **los mandantes tripartitos incrementarán sus capacidades para desarrollar competencias y sistemas de aprendizaje permanente inclusivos, sostenibles y resilientes** (Resultado 3.3). Para ello, será necesario que:

- el Sistema Integral de Empleo y el INFOP atiendan las necesidades del mercado laboral por medio de la interlocución con los actores del mundo del trabajo y del impulso a la formación dual;
- los mandantes, en el marco del CES y en consulta con el INFOP, revisen del Sistema de Formación Profesional para que responda de manera efectiva a las necesidades del mercado laboral;
- las organizaciones de trabajadores y de empleadores incrementen las acciones formativas por medio de los convenios de formación con el INFOP para mejorar el mercado laboral y promover la igualdad de oportunidades.

► **Prioridad estratégica 4: Extender la protección social**

Protección en el trabajo para todos y protección social universal de manera gradual y progresiva.

En Honduras, la consecución de la protección social universal se ha visto ralentizada debido a barreras estructurales, altos niveles de informalidad y desigualdad, grandes desafíos en el financiamiento, la gestión y la gobernanza institucional. Los sistemas de protección laboral y protección social universal, que proporcionen una protección adecuada e integral y que sean sostenibles desde el punto de vista financiero, son esenciales para prevenir la pobreza, reducir las desigualdades, la exclusión social y la inseguridad, mantener los ingresos y los niveles de vida de las personas trabajadoras mientras sortean las transiciones vitales y laborales, aumentar la productividad y asegurar que las transformaciones de las economías y las sociedades sean inclusivas y socialmente justas.

Es por esta razón que los mandantes tripartitos han consensuado cuatro áreas de acción en las que se concentrarán las actividades de cooperación para lograr avances en esta prioridad estratégica con base en la siguiente teoría de cambio: si se cuenta con mayor capacidad para establecer estrategias, políticas y marcos jurídicos en el sistema de protección social; si el IHSS mejora su gobernanza administrativa y financiera para ampliar la cobertura y mejorar las prestaciones; si se fortalecen capacidades para promover y asegurar entornos de trabajo seguros y saludables; y si se fortalece la gobernanza de la migración laboral, entonces Honduras contará con protección en el trabajo para todas las personas y protección social universal de manera gradual y progresiva.

En esta línea, se ha definido como un primer resultado que para 2027 **Honduras contará con mayor capacidad del gobierno y de los actores sociales para establecer políticas, estrategias, y marcos jurídicos en el sistema de protección social que sean inclusivos y sostenibles y tengan perspectiva de género** (Resultado 4.1). Para ello, los mandantes tripartitos:

- fortalecerán sus capacidades para analizar la cobertura, la suficiencia, la sostenibilidad y el uso eficiente de los recursos del sistema de protección social;
- consensuarán y aprobarán la propuesta de una nueva normativa sobre el sistema de protección social, en el marco del CES, en cumplimiento de C102 y C144.

Como segundo resultado, para 2027 **el IHSS fortalecerá la gobernanza administrativa y financiera de los regímenes del seguro social para ampliar la cobertura y mejorar las prestaciones, en cumplimiento del C144 y C102** (Resultado 4.2). Para ello:

- el IHSS diseñará una estrategia de extensión de la cobertura del seguro social con enfoque de género, focalizada en grupos de difícil cobertura;
- el IHSS elaborará una hoja de ruta y un plan de inversiones que permitan fortalecer el sistema de recaudación;
- el IHSS implementará una hoja de ruta y un plan de inversiones que permitan fortalecer la gestión de tecnologías de información.

De igual forma, al finalizar el ciclo de cooperación del PTDP, **los mandantes tripartitos mejorarán sus capacidades para promover y asegurar entornos de trabajo seguros y saludables** (Resultado 4.3). Para esto,

- los mandantes tripartitos, bajo la coordinación de la SETRASS, elaborarán e implementarán un Perfil Nacional y un Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como instrumentos técnicos de política nacional.

Como un cuarto resultado **los mandantes tripartitos mejorarán su capacidad para gobernar la migración laboral y para brindar nuevos servicios o mejorar los existentes a través de la Estrategia Regional tripartita sobre migración laboral y movilidad humana** (Resultado 4.4.). Para ello, se fortalecerán:

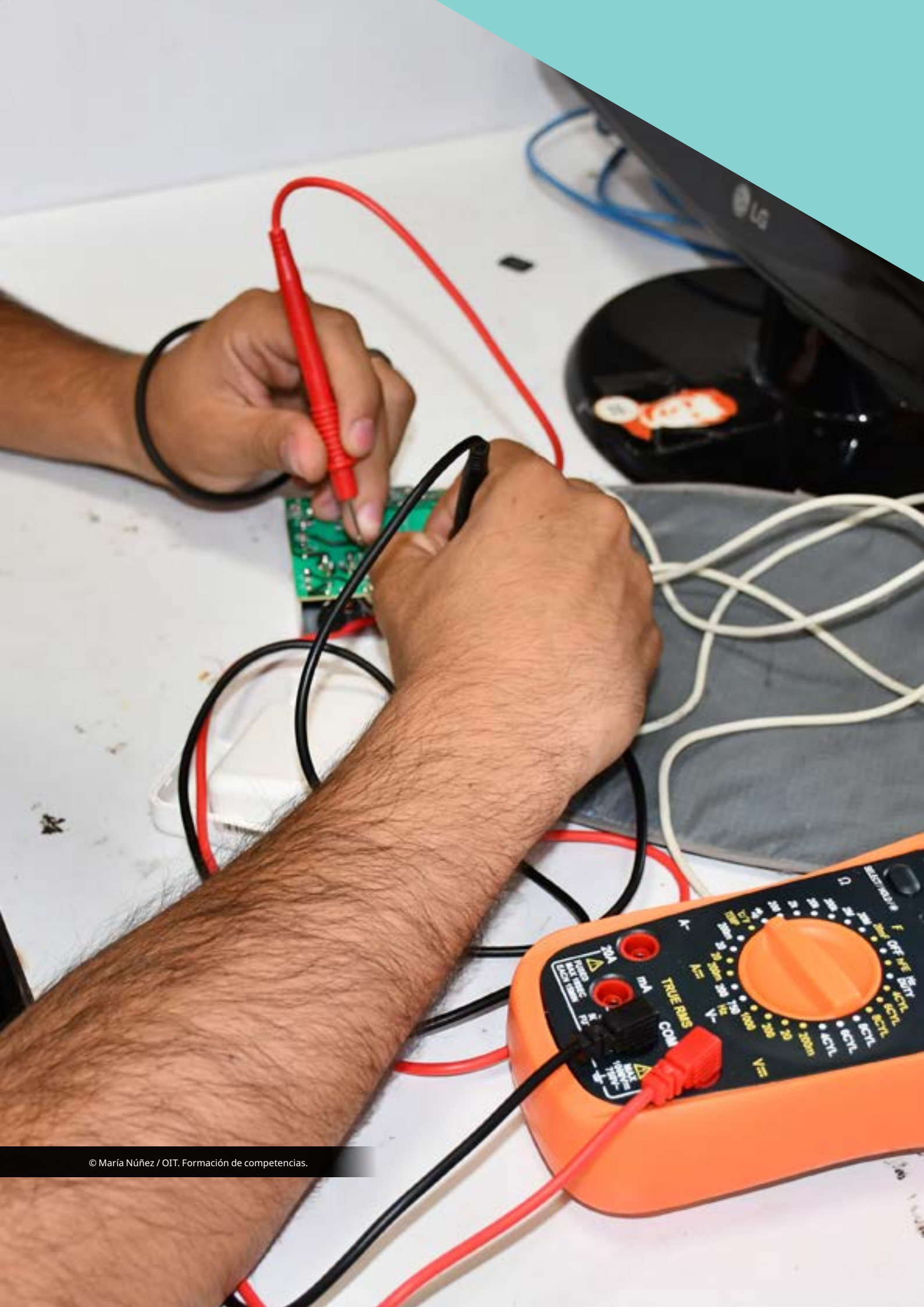
- los mecanismos institucionales para la protección de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas, impulsando la igualdad de género y la no discriminación;
- las capacidades de los mandantes tripartitos para la mejora y creación de servicios para proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas.

Figura 4: Alineación estratégica del PTDP con el Programa y Presupuesto 2024-2025, el Marco de Cooperación 2022-2026 y los ODS

Prioridad estratégica 1 – Garantizar los derechos en el trabajo Fortalecimiento, modernización y promoción de la normativa laboral, ratificación de los convenios fundamentales, aplicación y cumplimiento de la normativa nacional e internacional.	
Resultado 1.1 – Los mandantes tripartitos incrementan su capacidad para evaluar, promover e impulsar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, en particular de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.	
Resultado 1.2 – La SETRASS fortalece su capacidad en materia de administración e inspección del trabajo para promover y garantizar el cumplimiento de la normativa laboral nacional e internacional.	
Resultado 1.3 – Los mandantes tripartitos incrementan su capacidad para prevenir y eliminar el trabajo infantil y sus peores formas y proteger el trabajo adolescente legalmente permitido.	
Vínculo con Programa y Presupuesto 2024-2025	Productos 1.1, 1.3, 1.4, 2.4, 5.1, 5.2, 5.3
Alineación con Marco de Cooperación 2022-2026	Productos 1.1.3, 1.3.1, 2.2.2, 3.1.3, 3.3.1
Contribución a las metas de los ODS	8.7 y 8.8 



Prioridad estratégica 2 – Fomentar el tripartismo y el diálogo social	
Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y fomento del diálogo social bipartito y tripartito con resultados medibles y eficaz.	
Resultado 2.1 – Mayor capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores para ser fuertes, representativas e independientes.	
Resultado 2.2 – Las organizaciones de trabajadores incrementan su capacidad a nivel institucional, técnico y de representación e incidencia en las políticas.	
Resultado 2.3 – Fortalecidas las instancias tripartitas y bipartitas de diálogo social institucionalizadas, modernizando y mejorando los mecanismos para la construcción de consenso, fomentando la participación tripartita para la consulta, propuesta, seguimiento y evaluación de políticas públicas de orden socioeconómico y laboral.	
Vínculo con Programa y Presupuesto 2024-2025	Productos 2.1, 2.2, 2.3
Alineación con Marco de Cooperación 2022-2026	Productos 2.2.1, 2.2.2, 3.2.1
Contribución a las metas de los ODS	8.8, 16.7, 5.5 



Prioridad estratégica 3 – Promover el empleo y las empresas sostenibles

Diseño y generación de políticas de empleo pleno, incluyente y productivo con movilidad social para transiciones justas y empresas sostenibles en pro del crecimiento y desarrollo inclusivos y el trabajo decente, con igualdad de género como tema transversal.

Resultado 3.1 – El país, con base en el diálogo social tripartito, adopta un marco integral de políticas de empleo, programas de mercado de trabajo y salarios mínimos, con particular énfasis en la promoción del trabajo decente y la igualdad de género.

Resultado 3.2 – El Gobierno, con apoyo de los empleadores, promueve un entorno de negocios favorable para los emprendimientos productivos, que incentive su nacimiento y operación.

Resultado 3.3 – Los mandantes tripartitos incrementan sus capacidades para desarrollar competencias y sistemas de aprendizaje permanente inclusivos, sostenibles y resilientes.

Vínculo con Programa y Presupuesto 2024-2025

Productos 3.1, 3.2, 3.4, 3.5, 4.1, 4.2, 4.3, 6.2, 8.2

Alineación con Marco de Cooperación 2022-2026

Productos 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.3.1

Contribución a las metas de los ODS

4.3, 4.4, 8.2, 8.3, 8.6, 8.b





Prioridad estratégica 4 – Extender la protección social Protección en el trabajo para todos y protección social universal de manera gradual y progresiva.	
Resultado 4.1 – Mayor capacidad del gobierno y de los actores sociales para establecer políticas, estrategias y marcos jurídicos en el sistema de protección social que sean inclusivos y sostenibles y tengan perspectiva de género.	
Resultado 4.2 – El IHSS ⁵⁰ fortalece la gobernanza administrativa y financiera de los regímenes del seguro social para ampliar la cobertura y mejorar las prestaciones, en cumplimiento del C144 y C102 de la OIT.	
Resultado 4.3 – Los mandantes tripartitos mejoran sus capacidades para promover y asegurar entornos de trabajos seguros y saludables.	
Resultado 4.4 – Los mandantes tripartitos mejoran su capacidad en la gobernanza de la migración laboral para ofrecer nuevos servicios o mejorar los existentes a través de la Estrategia Regional sobre migración laboral y movilidad humana.	
Vínculo con Programa y Presupuesto 2024-2025	Productos 6.1, 6.4, 7.1, 7.2
Alineación con Marco de Cooperación 2022-2026	Productos 2.2.2
Contribución a las metas de los ODS	1.3, 8.8, 10.7 

La matriz de resultados adjunta (Anexo 1) contiene información sobre los resultados esperados y productos previstos, incluidos los indicadores de desempeño, metas, líneas de base y medios de verificación.

⁵⁰ Se adopta la referencia al "IHSS" en lugar de "la Junta Directiva del IHSS" en el entendido que la asistencia técnica de la OIT está dirigida tanto a los cuadros técnicos (a cargo de la elaboración de las propuestas técnicas) como a las autoridades políticas del IHSS.



► V. Modalidades de gestión, implementación, seguimiento, presentación de informes y evaluación

Mecanismo de gobernanza del PTDP

Para la OIT, el principio constitucional de la gobernanza tripartita es fundamental y es lo que la caracteriza como el único organismo tripartito de las Naciones Unidas. Esto supone que los mandantes de la OIT participen plenamente en el desarrollo, implementación, seguimiento y evaluación de los PTDP. También significa que las prioridades y procedimientos del PTDP deben estar basados en las políticas establecidas por la Organización, incluidas las normas internacionales del trabajo, las resoluciones y conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo y las decisiones del Consejo de Administración de la OIT.

En este sentido, el mecanismo de gobernanza del PTDP Honduras 2024-2027 estará constituido por un Comité de Seguimiento Tripartito (CdST) integrado por representantes de la SETRASS, COHEP, CGT, CTH, CUTH y la Oficina de la OIT en San José.

El Comité de Seguimiento Tripartito estará compuesto por igual número de participantes (tres titulares y tres suplentes) en representación del Gobierno, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores. La OIT, por su parte, estará representada por un titular y dos suplentes.

El Comité de Seguimiento Tripartito tendrá la responsabilidad de:

- Acordar el documento del PTDP y su plan de implementación;
- Proporcionar orientaciones de política a la Oficina de la OIT en San José y a los socios en la implementación del PTDP a fin de asegurar el logro de los resultados propuestos y de adoptar los ajustes que fueran pertinentes de modo que el PTDP se mantenga alineado con las prioridades nacionales;
- Garantizar que las prioridades estratégicas, resultados esperados y metas establecidos en el PTDP se integren a otros esfuerzos nacionales y al Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible 2022-2026;
- Participar periódicamente en las diferentes instancias de seguimiento, monitoreo y evaluación del PTDP, incluida una evaluación final;
- Poner en marcha una estrategia de comunicación para difundir los resultados del PTDP a los constituyentes tripartitos, a los socios para el desarrollo y al público en general;
- Difundir el PTDP a funcionarios de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, organismos e instituciones gubernamentales, miembros de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el Sistema de Naciones Unidas, los socios para el desarrollo y otras partes interesadas a fin de crear mayor conciencia, comprensión y visibilidad y garantizar que el alcance del PTDP sea lo más amplio posible.

El Comité de Seguimiento Tripartito podrá conformar comisiones técnicas ad hoc para la definición de resultados esperados, productos e indicadores, que se deriven de las prioridades estratégicas acordadas.

Asimismo, el Comité de Seguimiento Tripartito podrá invitar a participar a otras carteras y organismos de gobierno, al Sistema de Naciones Unidas, al sector académico, asesores expertos y otros socios para el desarrollo a fin de proporcionar información relevante, análisis y lecciones aprendidas que puedan retroalimentar la programación y la coherencia institucional.

El Comité se reunirá al menos tres veces al año o cuando lo consideren conveniente sus miembros.

La Oficina de la OIT en San José actuará como Secretaría del Comité de Seguimiento Tripartito, realizará las convocatorias correspondientes, con la debida antelación, por iniciativa propia o por pedido de alguno de sus miembros, y será responsable de preparar y someter informes periódicos y anuales de implementación del programa, así como las minutas, informes, acuerdos y demás material pertinente al Comité.

Modalidades de implementación, seguimiento y presentación de informes

El monitoreo regular del PTDP Honduras 2024-2027 se basará en un enfoque sistemático y estructurado, apoyado en herramientas clave como la matriz de resultados (Anexo 1), que incluye indicadores específicos y metas concretas para cada resultado esperado.

La Oficina de la OIT estará a cargo de preparar los informes de progreso anuales sobre la implementación del PTDP, para su presentación y discusión en el Comité de Seguimiento Tripartito. A su vez, dichos informes proveerán una evaluación actualizada de los logros alcanzados, los desafíos enfrentados y las áreas que requieran ajustes, permitiendo una adaptación oportuna del plan de implementación según las necesidades acordadas.

Los resultados que se reporten a nivel del país servirán de base para el informe bienal sobre la Aplicación del Programa de la OIT, que se presenta al Consejo de Administración y a la Conferencia Internacional del Trabajo en años pares. Dicho informe se complementa con el Cuadro interactivo de resultados sobre trabajo decente (*Decent Work Results Dashboard*)⁵¹ y el Panel de instrumentos de la cooperación al desarrollo de la OIT (*ILO Development Cooperation Dashboard*).⁵²

A su vez, los avances en los resultados del PTDP serán incorporados como reporte de la OIT en el Sistema de Información de Naciones Unidas (UN INFO), y consecuentemente en los Informes Anuales de Resultados de Naciones Unidas, en línea con el Plan de Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje del Marco de Cooperación.

De igual forma, los informes de progreso servirán como insumo para los informes nacionales de seguimiento a la Agenda 2030 que sean elaborados por la Comisión Nacional de la Agenda 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (CN-ODS).

51 <https://webapps.ilo.org/IRDashboard/>

52 <https://webapps.ilo.org/DevelopmentCooperationDashboard/#a3tbzki>

Evaluación del PTDP

Se realizarán dos evaluaciones internas a lo largo del ciclo del PTDP, lideradas por la OIT en estrecha colaboración con los mandantes tripartitos y socios estratégicos:

Evaluación interna de medio término

La evaluación interna de medio término permitirá analizar los avances hacia los resultados esperados, identificar lecciones aprendidas y ajustar estrategias en base a los cambios en el contexto nacional o las prioridades de los mandantes tripartitos. Este ejercicio incluirá consultas públicas para garantizar una visión amplia y participativa del progreso del PTDP.

Evaluación interna final

Esta evaluación se llevará a cabo al finalizar el período del PTDP, enfocándose en los logros alcanzados, los desafíos enfrentados y las lecciones aprendidas para sentar las bases del siguiente Programa. Asimismo, se evaluará el impacto de las intervenciones del PTDP en los resultados propuestos y su alineación con las prioridades nacionales y los ODS.

Ambas evaluaciones serán herramientas fundamentales para reflejar la lógica de la teoría de cambio y garantizar que las acciones implementadas respondan a las prioridades estratégicas.

Riesgos y supuestos

Honduras cuenta con las condiciones propicias para impulsar un Programa de Trabajo Decente, sin embargo, al mismo tiempo, el país que presenta diversas condiciones de riesgos que tienen sus raíces en problemáticas estructurales relacionadas con la pobreza y la desigualdad, las condiciones de exclusión de poblaciones en condición de vulnerabilidad, el debilitamiento de la confianza en las instituciones estatales, el lento proceso de recuperación económica, la lucha contra la violencia y la corrupción, y la vulnerabilidad ante los efectos de eventos climáticos. Esta situación de fragilidad presupone riesgos en la implementación plena del PTDP que podría llevar a eventos como el aumento de la polarización social, el debilitamiento institucional y falta de confianza en las instituciones, e impactos de crisis diversas que tendrían una afectación directa en la entrega efectiva del PTDP.

En línea con el Marco de Cooperación y el Programa y Presupuesto de la OIT, se han identificado algunos riesgos transversales que podrían poner en peligro el logro de los resultados esperados del PTDP, así como las estrategias de mitigación correspondientes:

- El Comité de Seguimiento orden compraOrdenTripartito no logra alcanzar un acuerdo sobre una cuestión clave.

→ **Mitigación:** La OIT seguirá manteniendo periódicamente una comunicación y un diálogo transparentes con los mandantes sobre las cuestiones en disputa. Adoptará medidas preventivas para detectar, prevenir y/o evitar posibles desacuerdos institucionales, que aplicará a través de sus funciones normativas, estudios de caso y datos empíricos para despolitizar las cuestiones, en la medida de lo posible.

- Los mandantes y socios para el desarrollo modifican su compromiso con la promoción de la justicia social y el trabajo decente. Se plantea como un supuesto la estabilidad y la voluntad política para el logro de este PTDP, considerando que se contará con el apoyo sostenido a lo largo del período cubierto de los mandantes tripartitos. El actual Gobierno tiene mandato hasta diciembre de 2025, lo que brinda una base de previsibilidad. Existe el riesgo de que un

cambio de orientación política en la próxima administración implique una revisión del PTDP y su estrategia de implementación para el último año de ejecución. Sin embargo, la permanencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, debería brindar una base de continuidad para las acciones estratégicas propuestas.

→ **Mitigación:** La OIT estará atenta a la evolución de la situación y responderá, según sea necesario: a) utilizando sus redes y herramientas de seguimiento estadístico y de políticas para alertar al Gobierno y a los interlocutores sociales de la evolución de las circunstancias; b) actuando con rapidez para adaptar el programa en función de las necesidades a fin de responder a las nuevas exigencias y demostrar, con los resultados y los efectos obtenidos, que los recursos se utilizan eficazmente; c) publicando estudios de investigación y emprendiendo actividades de promoción para demostrar la pertinencia y la rentabilidad social y económica de las inversiones realizadas en apoyo del trabajo decente, y d) estableciendo nuevas alianzas estratégicas y reforzando las existentes, especialmente en el marco de foros nacionales e internacionales sobre políticas.

► Debido a los desafíos en general que enfrenta el multilateralismo y el financiamiento de la cooperación internacional para el desarrollo, existe el riesgo de no disponer de recursos suficientes para financiar la asistencia técnica de la OIT. Aumentan las solicitudes de apoyo presentadas a la OIT situándose por encima de los recursos disponibles.

→ **Mitigación:** se desplegarán los mayores esfuerzos para asegurar el financiamiento del PTDP desde la OIT, con el apoyo del Sistema de Naciones Unidas y con la instalación de un Comité de Socios para el Desarrollo que brinde un foro permanente de diálogo y movilización de recursos con la cooperación.

► La información sobre la gestión y los datos de la OIT sobre sus actividades y la obtención de resultados duraderos, sostenibles y con el impacto previsto son insuficientes o poco convincentes.

→ **Mitigación:** La OIT seguirá reforzando su enfoque de gestión basada en los resultados, la transparencia y la rendición de cuentas, lo que dará lugar a mejoras en la programación, el seguimiento y el uso integrado de todos los recursos. El PTDP debería ser el punto de partida para lograr la coherencia de la cooperación para el desarrollo, la coordinación, la sinergia y el trabajo en equipo en las principales prioridades.

► Como consecuencia de cambios en la administración, se reemplaza un alto porcentaje de los funcionarios y funcionarias públicos, con la consecuente pérdida de capacidades desarrolladas.

→ **Mitigación:** apoyo sistemático de la OIT para el desarrollo de mecanismos, protocolos y políticas que persistan más allá de una administración concreta, y refuerzo continuo de capacidades.

► La capacidad de absorción por parte de las instituciones hondureñas se ve sobrepasada, afectando el transcurso de los proyectos y programas a implementar.

→ **Mitigación:** el PTDP tiene resultados y productos expresamente dirigidos al fortalecimiento de las capacidades institucionales de los mandantes tripartitos a nivel nacional.

► La implementación del PTDP puede verse afectada o alterada por procesos o situaciones de riesgo externos e imponderables que pueden irrumpir en el futuro y que supondrán la revisión de las prioridades y las modalidades de ejecución.

→ **Mitigación:** La OIT hará sus mejores esfuerzos para brindar una respuesta diferenciada y oportuna a necesidades específicas que requieran de un enfoque de intervención integral y colaborativo, que aproveche el potencial de los mandantes y las oportunidades de la reconstrucción.

► VI. Plan de financiación

En un contexto de creciente competencia por recursos y de cada vez más alianzas temáticas, la OIT desarrollará un enfoque estratégico para las asociaciones que promueva la consecución integrada a nivel nacional de los objetivos estratégicos de la OIT: el empleo y las empresas sostenibles, la protección social, el diálogo social y el tripartismo, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El Gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores harán todo lo posible por incluir las prioridades identificadas en el marco de este PTDP en sus respectivos presupuestos. Por su parte, la OIT trabajará con sus mandantes tripartitos a fin de utilizar eficazmente sus propios recursos para la asistencia técnica y la creación de capacidad.

Los mandantes tripartitos compartirán con la OIT la responsabilidad de movilizar recursos entre los socios para el desarrollo a fin de alcanzar las prioridades del PTDP. El apoyo de la cooperación internacional es crucial en los esfuerzos por lograr objetivos clave como son la creación de oportunidades de trabajo decente y la transformación de Honduras en una economía sostenible.

En la implementación de este PTDP, se fomentarán las sinergias y el respaldo a las acciones previstas, a la vez que se movilizarán recursos financieros, capacidad y experiencia técnica. De hecho, el contexto actual exige un esfuerzo constante de la OIT y sus constituyentes a nivel nacional para apoyar la movilización de recursos a fin de asegurar la implementación completa del PTDP. A su vez, la alineación del PTDP con el Marco de Cooperación y otros marcos normativos nacionales serán una buena base para incrementar los compromisos del Sistema de Naciones Unidas y de los socios para el desarrollo con el PTDP y obtener así financiamiento para programas más ambiciosos. La OIT buscará optimizar las ventajas sinérgicas de la programación conjunta de las Naciones Unidas en Honduras para lograr un impacto más dinámico y la reducción de costos generales de apoyo. La Coordinadora Residente de Naciones Unidas, por su parte, ha reiterado en distintas oportunidades el acompañamiento decidido del SNU para el fortalecimiento de este tipo de procesos, que ayudan a encontrar acuerdos en una agenda en común.

En esta línea, la Oficina, junto con los actores tripartitos, han mantenido informado al Grupo de cooperación multilateral y de países para el desarrollo de Honduras (G16+)⁵³ sobre el proceso de construcción y adopción del PTDP y las prioridades estratégicas consensuadas. El G16+ ha mostrado un alto interés en el PTDP y su potencial para articular la cooperación internacional para el desarrollo en torno a los temas del mundo del trabajo.

Al momento de inicio del PTDP, la OIT se encuentra implementando los siguientes proyectos de cooperación para el desarrollo⁵⁴, que abordan temas tales como protección social, pueblos indígenas, sistemas de cuidados, trabajo infantil, migración laboral, entre otros:

- Comercio al servicio del trabajo decente (Trade for Decent Work) (2018-2024);
- Valuación Actuarial de los tres Regímenes de Seguros del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS): Régimen del Seguro de Previsión Social; Régimen del Seguro de Atención de la Salud y el Régimen del Seguro de Riesgos Profesionales (2021-2024);

⁵³ El Grupo de Seguimiento de la Declaración de Estocolmo (G16+) está integrado por representantes de 15 países, tres bancos de desarrollo y cuatro organismos multilaterales y opera bajo cuatro niveles: jefes de misión, jefes de cooperación, mesas técnico-sectoriales y un secretariado. En sus diferentes niveles, el grupo mantiene un diálogo político, económico y técnico con el gobierno, con la sociedad civil, el sector privado y la academia.

⁵⁴ Fuente: ILO Development Cooperation Dashboard - <https://webapps.ilo.org/DevelopmentCooperationDashboard/#buppf7>

- Fortalecimiento de capacidades institucionales para la implementación de los principios de la contratación equitativa en Centroamérica (2022-2025);
- Estrategia integral de formación y promoción de espacios de interacción con pueblos indígenas y afrodescendientes, con un enfoque basado en derechos y participación social (2023-2024);
- Promoción de políticas y servicios de cuidado para mejorar las condiciones de acceso a empleo decente para las mujeres de dos departamentos de zona rural en Honduras (2023-2025);
- Poner fin al trabajo infantil en las cadenas de suministro: abordar las causas fundamentales del trabajo infantil en las cadenas de suministro mediante un enfoque basado en áreas (2023-2026);
- Programa conjunto ACTEMP-ACTRAV para mejorar la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores y organizaciones empresariales para promover e implementar políticas y prácticas sociales y ambientales (2024-2025).
- Asimismo, se encuentran en etapa de evaluación interna (appraisal) los proyectos que se enumeran a continuación y que se espera estarán activos en 2025:
- Emprendimientos sociales en comunidades de alto riesgo como espacios de protección (Duración prevista: 24 meses);
- Fortalecimiento de la gobernanza financiera actuarial del fondo de pensiones del Instituto Nacional de Previsión del Magisterio – INPREMA. (Duración prevista: 16 meses).

La combinación de los diferentes recursos presupuestarios disponibles será esencial para que la OIT pueda desarrollar sus estrategias de forma integrada, consiguiendo responder de forma exitosa a las prioridades del PTDP y contribuir así al Marco de Cooperación y por ende al logro de la Agenda 2030.

► VII. Plan de promoción y comunicación

El documento del PTDP es una herramienta importante para promover y comunicar el trabajo de la OIT a una gran variedad de actores, incluidos los socios para el desarrollo. Este PTDP es un documento público que se divulga en el sitio web de la OIT⁵⁵. La plataforma virtual de comunicación sobre trabajo decente del Departamento de Comunicación e Información Pública de la OIT proporciona acceso a herramientas y guías para informar sobre el trabajo decente. Para tener acceso a la plataforma, remítase a: <https://www.ilo.org/es/temas/plataforma-de-recursos-de-trabajo-decente-para-el-desarrollo-sostenible>

La OIT trabajará en estrecha colaboración con los mandantes tripartitos para aumentar la visibilidad de las acciones contempladas en el marco del PTDP, con el fin de apoyar el logro de los resultados. Las actividades de comunicación y promoción se centrarán en los mandantes de la OIT en Honduras, los socios para el desarrollo, otros sectores que se definan como prioritarios y periodistas de los medios de comunicación para mejorar la cobertura y la información que difunden relacionada con las actividades realizadas en el marco del PTDP. Adicionalmente, la OIT promoverá su difusión mediante publicaciones periódicas en los respectivos sitios web, redes sociales y boletines informativos de eventos y actividades clave.

La alineación del PTDP con el Marco de Cooperación crea un canal adicional a través del cual se pueden comunicar los avances del PTDP en Honduras. Los componentes de intercambio de conocimientos e información se incorporarán a las intervenciones dentro de cada prioridad estratégica para fortalecer la promoción. La OIT también se apoyará en el Grupo de Comunicaciones de Naciones Unidas para mostrar su trabajo.

El progreso del plan de promoción y comunicación será monitoreado por el equipo de comunicación de la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. El Comité de Seguimiento Tripartito colaborará para que las partes interesadas a nivel nacional se mantengan informadas sobre los avances del PTDP.

⁵⁵ <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/como-funciona-la-oit/gestion-basada-en-resultados/programacion-nivel-de-pais-en-la-oit#:~:text=Los%20Programas%20de%20Trabajo%20Decente,de%20resultados%20bajo%20dichas%20prioridades.>



► Anexo 1: Matriz de resultados del PTDP

Prioridad estratégica 1 – GARANTIZAR LOS DERECHOS EN EL TRABAJO

Fortalecimiento, modernización y promoción de la normativa laboral, ratificación de los convenios fundamentales, aplicación y cumplimiento de la normativa nacional e internacional.	
Impacto / Prioridades nacionales de desarrollo / Marcos regionales / ODS y metas de los ODS	
Vínculo con los resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto de la OIT 2024-2025 ⁵⁶	R1 – Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social (P 1.1, 1.3, 1.4) – HND826 y HND103 R2 – Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y diálogo social eficaz (P 2.4) – HND104 R5 – Igualdad de género e igualdad de trato y de oportunidades para todos (P 5.1, 5.2, 5.3) – HND826 y HN135
Alineación con las líneas de acción del Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022-2026 ⁵⁷	Derechos humanos (3.1 – Crear una cultura de derechos humanos en la institucionalidad pública), Relaciones internacionales (1.10 – Promoción y defensa de los derechos humanos, 1.11 – Cumplimiento de convenios internacionales), Género (3.1 – Impulsar reactivación económica y social para mujeres mediante estrategia de inserción y participación efectiva, 4.1 – Crear refugio para mujeres y niños víctimas/sobrevivientes de violencia), Desarrollo agropecuario y soberanía alimentaria (1.4 – Atender compromisos del C169 de la OIT)
Alineación con los Efectos Directos del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible Honduras 2022-2026 ⁵⁸	ED 1.1 – Estado de derecho (P 1.1.3), ED 1.3 – Administración pública eficaz y eficiente (P 1.3.1) ED 2.2 – Transformación económica y trabajo decente (P 2.2.2) ED 3.1 – Violencia y conflictividad (P 3.1.3), ED 3.3 – Exclusión, derechos, equidad (P 3.3.1)
Contribución a las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ⁵⁹	Trabajo decente y crecimiento económico (8.8, 8.7)

⁵⁶ <https://www.ilo.org/es/resource/programa-y-presupuesto-para-2024-2025>

⁵⁷ <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-de-gobierno-para-refundar-honduras-2022-2026-de-honduras>

⁵⁸ <https://honduras.un.org/es/168115-marco-de-cooperaci%C3%B3n-de-las-naciones-unidas-para-el-desarrollo-sostenible-honduras-2022-2026>

⁵⁹ https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review_Spa.pdf

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Resultado 1.1 – Los mandantes tripartitos incrementan su capacidad para evaluar, promover, e impulsar la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, en particular de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. <i>Especialista responsable: Blanca Peralta</i>	PTDP 1.1.1 – Nivel de cumplimiento de los derechos laborales (libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva) con arreglo a los textos de referencia de la OIT y la legislación nacional, desglosado por sexo y estatus migratorio (Indicador ODS 8.8.2).		Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (meta ODS 8.8).	ILOSTAT
Producto 1.1.1 – Mandantes tripartitos con capacidades mejoradas para evaluar, en el seno del CES, la adopción de las normas internacionales del trabajo con énfasis en aquellas correspondientes a la nueva categoría de derechos fundamentales (C155 y C187).	PTDP 1.1.1.1 – Número de ratificaciones de convenios fundamentales (Indicador P&P 1.1.1.a) PTPD 1.1.1.2 – Número de instituciones fortalecidas en materia de estándares internacionales de derechos fundamentales (Indicador MC 1.3.1.a)	8 convenios fundamentales ratificados 0 instituciones fortalecidas	10 convenios fundamentales ratificados 5 instituciones fortalecidas	Sistema de información de la OIT sobre las NIT (NORMLEX) Informe anual de progreso OIT
Producto 1.1.2 – Mandantes tripartitos representados en el CES con capacidades mejoradas para promover la adopción de medidas en pro de prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo; entre ellas la ratificación del C190.	PTDP 1.1.2.1 – El país adopta medidas en pro de la ratificación y aplicación del C190 y la R206. (Indicador P&P 5.3.1) PTPD 1.1.2.2 – Número de instituciones con capacidades fortalecidas en prevención, atención, protección y reparación en casos de violencia y acoso laboral. (Indicador MC 3.1.3.a)	0 0 instituciones fortalecidas	Al menos 3 medidas adoptadas para prevenir la violencia laboral C190 ratificado por Honduras 5 instituciones fortalecidas	Informes y documentos oficiales, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT. Sistema de información de la OIT sobre las NIT (NORMLEX) Informe anual de progreso OIT
Producto 1.1.3 – Mandantes tripartitos representados en el CES con mayor capacidad para promover mejoras del marco legal actual y las condiciones de trabajo de los trabajadores del cuidado, incluidos los trabajadores domésticos, en línea con el C189.	PTDP 1.1.3.1 – El país adopta leyes, políticas y medidas para mejorar los derechos laborales y condiciones de trabajo de los trabajadores del cuidado, incluidos los trabajadores domésticos. (Indicador P&P 5.2.2) PTPD 1.1.3.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0 0 instituciones fortalecidas	Al menos 3 medidas adoptadas en favor de los trabajadores del cuidado C189 ratificado por Honduras 5 instituciones fortalecidas	Informes y documentos oficiales, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT. Sistema de información de la OIT sobre las NIT (NORMLEX) Informe anual de progreso OIT

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Producto 1.1.4 – El Gobierno establece un espacio de diálogo permanente con los PIAH con miras a identificar sus prioridades de desarrollo y desarrollar una propuesta de mecanismo institucionalizado de consulta previa, en línea con el C169. ⁶⁰	PTPD 1.1.4.1 – El Gobierno adopta medidas para promover la igualdad de oportunidades y de trato para los pueblos indígenas y personas discriminadas por motivos de raza. (Indicador P&P 5.1.2)	0	Mecanismo de consulta previa en marcha, de conformidad con el C169.	Informes y documentos oficiales, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.
	PTPD 1.1.4.2 – Número de instituciones con capacidades fortalecidas para participar en espacios de diálogo y toma de decisiones de conformidad con el C169 (Indicador MC 3.3.1.a)	0	5 instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT
Producto 1.1.5 – Mandantes tripartitos representados en el CES con mayor capacidad para promover la implementación efectiva y el respeto pleno de los convenios sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación y sobre libertad sindical y negociación colectiva, tomando en cuenta las recomendaciones y sugerencias de los mecanismos de control de la OIT en particular la CEACR (C87 y C98).	PTPD 1.1.5.1 – Número de casos de avance en la aplicación de los convenios ratificados, que los órganos de control han señalado con satisfacción (Indicador P&P 1.2.1)	0	3 casos de avance	NORMLEX Informe anual de progreso OIT
	PTPD 1.1.5.2 – Número de instituciones fortalecidas en materia de estándares internacionales de derechos fundamentales (Indicador MC 1.3.1.a)	0	5 instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT
Producto 1.1.6 – Mandantes tripartitos con capacidades mejoradas para presentar, en tiempo y forma, las Memorias, brindar respuestas a los comentarios de la CEACR y abordar las temáticas relativas a adopción de nuevas normas internacionales del trabajo.	PTPD 1.1.6.1 – Porcentaje de memorias sobre aplicación de convenios ratificados recibidas dentro del plazo y que incluyen respuestas a los comentarios de los órganos de control. (Indicador P&P 1.3.1)	0	40%	NORMLEX
	PTPD 1.1.6.2 – Número de instituciones con capacidades fortalecidas para responder a los comentarios de la CEACR.	0	5 instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT
	PTPD 1.1.6.3 – Número de instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil u organizaciones del sector privado, cuyas capacidades han sido reforzadas con el apoyo del SNU. (Indicador MC 1.1.3.a)	0	Al menos 5 instituciones fortalecidas.	Informe anual de progreso OIT

60

Según lo acordado el 26 de septiembre de 2024 en el CdST, en julio de 2025 se revisará y actualizará la redacción del Producto 1.1.4 del PTDP, el cual en su versión actual queda vinculado al proyecto UN to UN “Estrategia integral de formación y promoción de espacios de interacción con pueblos indígenas y afrodescendientes, con un enfoque basado en derechos y participación social” (2023-2024).

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Resultado 1.2 – La SETRASS fortalece su capacidad en materia de administración e inspección del trabajo para promover y garantizar el cumplimiento de la normativa laboral nacional e internacional. <i>Especialista responsable: Fernando García</i>	PTDP 1.2.1 – Nivel de cumplimiento de los derechos laborales (libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva) con arreglo a los textos de referencia de la OIT y la legislación nacional, desglosado por sexo y estatus migratorio (Indicador ODS 8.8.2)		Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (meta ODS 8.8).	ILOSTAT
Producto 1.2.1 – La Dirección de Inspección del Trabajo de la SETRASS fortalece sus capacidades técnicas, metodológicas, financieras y tecnológicas para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral nacional y los convenios de la OIT ratificados por Honduras.	PTDP 1.2.1.1 – El país refuerza las políticas, las estrategias y las inspecciones del trabajo para mejorar el cumplimiento de la legislación laboral nacional. (Indicador P&P 2.4.2)	0	Estrategia Nacional de Inspección adoptada y en marcha. 2 planes sectoriales en marcha. 30 inspectores capacitados	Documentos e informes oficiales, incluidos los remitidos por las organizaciones de empleadores y de trabajadores e informes de los órganos de control de OIT.
	PTPD 1.2.1.2 – Número de instituciones fortalecidas en materia de estándares internacionales de derechos fundamentales (Indicador MC 1.3.1.a)	0	Al menos 5 entidades fortalecidas	Informe anual de progreso OIT
Producto 1.2.2 – La SETRASS, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores mejoran sus capacidades y organización para promover la conciliación laboral como mecanismo de resolución de conflictos.	PTDP 1.2.2.1 – Honduras mejora las políticas y marcos de administración laboral, entre otras cosas mediante la introducción de reformas en la legislación laboral. (Indicador P&P 2.4.1)	0	2 guías técnicas 15 conciliadores capacitados	Documentos e informes oficiales, incluidos los remitidos por las organizaciones de empleadores y de trabajadores e informes de los órganos de control de OIT.
	PTDP 1.2.2.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	5 entidades fortalecidas	Informe anual de progreso OIT

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Resultado 1.3 – Los mandantes tripartitos incrementan su capacidad para prevenir y eliminar el trabajo infantil y sus peores formas y proteger el trabajo adolescente legalmente permitido. <i>Especialista responsable: Lourdes Xirinachs</i>	Proporción y número de niños entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil, desglosados por sexo y edad (Indicador ODS 8.7.1)		Adoptar medidas inmediatas y eficaces para asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas (Meta ODS 8.7).	Estimaciones mundiales de la OIT sobre el trabajo infantil
Producto 1.3.1 – Mandantes tripartitos con las capacidades técnicas, los datos y conocimientos para formular y reforzar políticas que aborden las causas fundamentales del trabajo infantil y el trabajo forzoso, con un enfoque transversal de la dimensión de género, a fin de acelerar los progresos hacia la consecución de la meta 8.7 de los ODS.	PTDP 1.3.1.1 – Honduras, en calidad de país pionero de la Alianza 8.7, adopta medidas para luchar contra el trabajo infantil. (Indicador P&P 1.4.2)	0	Al menos 30 mandantes capacitados (10 por sector) Al menos 3 departamentos recopilan y procesan datos sobre trabajo infantil mediante el MIRTI Hoja de ruta 2026-2030 adoptada	Plataforma de información de la Alianza 8.7 e informes oficiales, compilados en el sistema de gestión estratégica de OIT.
	PTPD 1.3.1.2 – Número de instituciones fortalecidas en materia de estándares internacionales de derechos fundamentales (Indicador MC 1.3.1.a)	0	Al menos 3 instituciones han implementado cambios concretos en políticas relacionadas con el trabajo infantil.	Informe anual de progreso OIT
Producto 1.3.2 – Los mandantes tripartitos mejoran sus capacidades para abordar las causas profundas del trabajo infantil, en sus peores formas, en la cadena de suministro del café y otros sectores, prestando especial atención a las mujeres y las niñas, considerando buenas prácticas.	PTDP 1.3.2.1 – Honduras, en calidad de país pionero de la Alianza 8.7, adopta medidas para luchar contra el trabajo infantil. (Indicador P&P 1.4.2)	0	Plan Nacional de Aprendizaje en el sector cafetero 4 Comités Locales con planes de acción específicos contra el trabajo infantil Subcomisión Regional operativa, con reuniones regulares y un plan de acción para la erradicación del trabajo infantil 4 sistemas de monitoreo con datos consolidados sobre trabajo infantil	Plataforma de información de la Alianza 8.7 e informes oficiales, compilados en el sistema de gestión estratégica de OIT.
	PTPD 1.3.2.2 – Número de instituciones fortalecidas en materia de estándares internacionales de derechos fundamentales (Indicador MC 1.3.1.a)	0	Al menos 3 instituciones en la cadena de suministro que han adoptado políticas concretas contra el trabajo infantil	Informe anual de progreso OIT

Prioridad estratégica 2 – FOMENTAR EL TRIPARTISMO Y EL DIÁLOGO SOCIAL

Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes y fomento del diálogo social bipartito y tripartito con resultados medibles y eficaz.	
Impacto / Prioridades nacionales de desarrollo / Marcos regionales / ODS y metas de los ODS	
Vínculo con los resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto de la OIT 2024-2025 ⁶¹	R2 – Mandantes tripartitos fuertes, representativos e influyentes, y diálogo social eficaz (P 2.1, 2.2, 2.3) – HND801, HND802 y HND104
Alineación con las líneas de acción del Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022-2026 ⁶²	Democracia participativa (1.1 – Construir un sistema político que facilita la capacidad de los ciudadanos para asociarse y organizarse)
Alineación con los Efectos Directos del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible Honduras 2022-2026 ⁶³	ED 2.2 – Transformación económica y trabajo decente (P 2.2.1 y 2.2.2) ED 3.2 - Igualdad de género y empoderamiento de las mujeres (P 3.2.1)
Contribución a las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ⁶⁴	Trabajo decente y crecimiento económico (8.8), Igualdad de género (5.5)

61 <https://www.ilo.org/es/resource/programa-y-presupuesto-para-2024-2025>

62 <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-de-gobierno-para-refundar-honduras-2022-2026-de-honduras>

63 <https://honduras.un.org/es/168115-marco-de-cooperaci%C3%B3n-de-las-naciones-unidas-para-el-desarrollo-sostenible-honduras-2022-2026>

64 https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review_Spa.pdf

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Resultado 2.1 – Mayor capacidad institucional de las organizaciones empresariales y de empleadores para ser fuertes, representativas e independientes <i>Especialista responsable: Randall Arias</i>	Nivel de cumplimiento de los derechos laborales en los países (libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva) con arreglo a los textos de referencia de la OIT y la legislación nacional, desglosado por sexo y estatus migratorio (Indicador ODS 8.8.2)		Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (Meta ODS 8.8)	Por definir
Producto 2.1.1 – Las organizaciones de empleadores con sistemas de gobernanza mejorados y estrategias para ampliar la representación y/o mejorar la prestación de servicios.	PTDP 2.1.1.1 – Las organizaciones empresariales y de empleadores disponen de sistemas mejorados de gobernanza, estrategias para ampliar la representación y/o una mejor prestación de servicios. (Indicador P&P 2.1.1)	0	Por definir	Informes, actas, registros de servicios prestados/ formaciones impartidas, guías/manuales, y planes/ estrategias de actividad de las organizaciones empresariales y de empleadores; acuerdos de colaboración; artículos en medios de comunicación, u otros documentos oficiales.
	PTDP 2.1.1.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral. (Indicador MC 2.2.2.a)	0	Por definir	
Producto 2.1.2 – Las organizaciones empresariales y de empleadores de Honduras producen análisis sobre la evolución del entorno empresarial y llevan a cabo actividades de promoción con el fin de influir en la formulación de políticas.	PTDP 2.1.2.1 – Las organizaciones empresariales y de empleadores producen análisis sobre la evolución del entorno empresarial y llevan a cabo actividades de promoción a fin de influir en la formulación de políticas. (Indicador P&P 2.1.2)	0	Por definir	Informes, actas, registros de servicios prestados/ formaciones impartidas, guías/manuales, y planes/ estrategias de actividad de las organizaciones empresariales y de empleadores; acuerdos de colaboración; artículos en medios de comunicación, u otros documentos oficiales.
	PTDP 2.1.2.2 – Número de instituciones capacitadas para realizar análisis prospectivos en contextos económicos y laborales. (Indicador MC 2.2.1.a)	0	Por definir	
	PTDP 2.1.2.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral. (Indicador MC 2.2.2.a)	0	Por definir	

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Resultado 2.2 – Las organizaciones de trabajadores incrementan su capacidad a nivel institucional, técnico y de representación e incidencia en las políticas. <i>Especialista responsable: Maribel Batista</i>	Nivel de cumplimiento de los derechos laborales en los países (libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva) con arreglo a los textos de referencia de la OIT y la legislación nacional, desglosado por sexo y estatus migratorio (Indicador ODS 8.8.2)		Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (Meta ODS 8.8)	Por definir
	Proporción de mujeres en cargos directivos (Indicador ODS 5.5.2)		Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública (Meta ODS 5.5)	Por definir
Producto 2.2.1 – Las organizaciones sindicales adoptan estrategias innovadoras para atraer a nuevos grupos de trabajadores y/o para mejorar sus servicios.	PTDP 2.2.1.1 – Organizaciones de trabajadores adoptan estrategias innovadoras para atraer a nuevos grupos de trabajadores y/o para mejorar sus servicios. (Indicador P&P 2.2.1)	0	Al menos 3 organizaciones de trabajadores.	Informes de congresos o informes anuales de organizaciones de trabajadores; convenios colectivos; informes y publicaciones oficiales; artículos en medios de comunicación; políticas y legislación nacionales, regionales y multilaterales; acuerdos comerciales; comentarios e informes de los órganos de control de la OIT.
	PTDP 2.2.1.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	Al menos 3 organizaciones de trabajadores.	
	PTDP 2.2.1.3 – Número de procesos de fortalecimiento de capacidades para promover la participación y representatividad de las mujeres en instancias de toma de decisiones de la institucionalidad pública con enfoque de diversidad e interseccionalidad (Indicador MC 3.2.1.a)	0	Al menos 3 procesos.	
	PTDP 2.2.1.4 – Número de mujeres capacitadas para la participación en espacios públicos, políticos y sociales (Indicador MC 3.2.1.b)	0	Al menos 20 mujeres capacitadas.	

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Producto 2.2.2 – Las organizaciones de trabajadores someten propuestas para ser examinadas en el seno de los mecanismos de diálogo social con miras a la formulación de políticas.	PTDP 2.2.2.1 – Organizaciones de trabajadores que someten propuestas para ser examinadas en el seno de mecanismos de diálogo social con miras a la formulación de políticas. (Indicador P&P 2.2.2)	0	Al menos 1 organización	Informes de congresos o informes anuales de organizaciones de trabajadores; convenios colectivos; informes y publicaciones oficiales; artículos en medios de comunicación; políticas y legislación nacionales, regionales y multilaterales; acuerdos comerciales; comentarios e informes de los órganos de control de la OIT.
	PTDP 2.2.2.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	Al menos 3 organizaciones de trabajadores.	
Resultado 2.3 – Fortalecidas las instancias tripartitas y bipartitas de diálogo social institucionalizadas, modernizando y mejorando los mecanismos para la construcción de consenso, fomentando la participación tripartita para la consulta, propuesta, seguimiento y evaluación de políticas públicas de orden socioeconómico y laboral. <i>Especialista responsable: Fernando García</i>	Nivel de cumplimiento de los derechos laborales en los países (libertad de asociación y libertad sindical y negociación colectiva) con arreglo a los textos de referencia de la OIT y la legislación nacional, desglosado por sexo y estatus migratorio (Indicador ODS 8.8.2)		Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (Meta ODS 8.8)	
Producto 2.3.1 – El CES ejerce la función que legalmente le compete como organismo consultivo para atender los temas laborales, sociales y económicos del país en el marco del diálogo social tripartito, así como para promover el intercambio de información y procesos de consultas permanentes con los interlocutores sociales, desde la administración del trabajo y demás instituciones gubernamentales, en cumplimiento del C144 de OIT.	PTDP 2.3.1.1 – Número de instituciones y procesos de diálogo social creados o reforzados. (Indicador P&P 2.3.1)	0	Al menos 2.	Documentos e informes oficiales, con inclusión de los que remiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e informes de los órganos de control de la OIT.
	PTDP 2.3.1.2 – Número de instituciones capacitadas para realizar análisis prospectivos en contextos económicos y laborales (Indicador MC 2.2.1.a)	0	Al menos 2.	
	PTDP 2.3.1.3 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	Al menos 3.	

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Producto 2.3.2 – Los mandantes tripartitos propician, a través de la SESAL, la reactivación de la CONASATH como instancia de diálogo social especializada en seguridad y salud en el trabajo.	PTDP 2.3.2.1 – Número de instituciones y procesos de diálogo social creados o reforzados. (Indicador P&P 2.3.1)	0	Al menos 1.	Documentos e informes oficiales, con inclusión de los que remiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e informes de los órganos de control de OIT.
	PTDP 2.3.2.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	Al menos 3.	
Producto 2.3.3 – La Comisión de Violencia Antisindical, de carácter tripartita, reanuda y fortalece sus funciones de seguimiento a las denuncias por violaciones a los derechos humanos de las personas trabajadoras y empleadoras.	PTDP 2.3.3.1 – Honduras establece o reforma marcos regulatorios o institucionales para la prevención y solución eficaces de conflictos laborales. (Indicador P&P 2.3.3)	0	Por definir	Documentos e informes oficiales, con inclusión de los que remiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e informes de los órganos de control de OIT.
	PTDP 2.3.3.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	Por definir	
Producto 2.3.4 – Mandantes tripartitos mejoran sus capacidades para participar de espacios de diálogo bipartito	PTDP 2.3.4.1 – Número de instituciones y procesos de diálogo social creados o reforzados. (Indicador P&P 2.3.1)	0	Al menos 3.	Documentos e informes oficiales, con inclusión de los que remiten las organizaciones de empleadores y de trabajadores, e informes de los órganos de control de OIT.
	PTDP 2.3.4.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	Al menos 3.	

Prioridad estratégica 3 – PROMOVER EL EMPLEO Y LAS EMPRESAS SOSTENIBLES

Diseño y generación de políticas de empleo pleno, incluyente y productivo con movilidad social para transiciones justas y empresas sostenibles en pro del crecimiento y desarrollo inclusivos y el trabajo decente, con igualdad de género como tema transversal.	
Impacto / Prioridades nacionales de desarrollo / Marcos regionales / ODS y metas de los ODS	
Vínculo con los resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto de la OIT 2024-2025 ⁶⁵	R3 – Empleo pleno y productivo para transiciones justas (P 3.1, 3.5, 3.4 y 3.2) R4 – Empresas sostenibles en pro del crecimiento inclusivo y el trabajo decente (P 4.1, 4.2 y 4.3) R6 – Protección en el trabajo para todos (P 6.2) R8 – Respuestas de política e institucionales integradas para promover la justicia social a través del trabajo decente (P 8.2) – HND135
Alineación con las líneas de acción del Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022-2026 ⁶⁶	Desarrollo industrial (1.4 – Diseñar políticas sectoriales y geográficas, integrando sectorialmente y/o territorialmente distintos mecanismos de creación de empleo; 2.1 – Desarrollar programas de capacitación y formación técnica en conjunto con universidades y centros de formación profesional en áreas como comunicación, electrónica, tecnología, diseño, entre otras)
Alineación con los Efectos Directos del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible Honduras 2022-2026 ⁶⁷	ED 2.2 – Transformación económica y trabajo decente (P 2.2.1, 2.2.2 y 2.2.3) ED 2.3 – Sostenibilidad y resiliencia (P 2.3.1)
Contribución a las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ⁶⁸	Trabajo decente y crecimiento económico (8.3, 8.6, 8.b, 8.2), Educación de calidad (4.3, 4.4)

⁶⁵ <https://www.ilo.org/es/resource/programa-y-presupuesto-para-2024-2025>

⁶⁶ <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-de-gobierno-para-refundar-honduras-2022-2026-de-honduras>

⁶⁷ <https://honduras.un.org/es/168115-marco-de-cooperaci%C3%B3n-de-las-naciones-unidas-para-el-desarrollo-sostenible-honduras-2022-2026>

⁶⁸ https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review_Spa.pdf

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Resultado 3.1 – El país, con base en el diálogo social tripartito, adopta un marco integral de políticas de empleo, programas de mercado de trabajo y salarios mínimos, con particular énfasis en la promoción del trabajo decente y la igualdad de género <i>Especialista responsable:</i> <i>Gerson Martínez / Noemie Feix</i>	Proporción de empleo informal con respecto al empleo total, desglosada por sexo (indicador ODS 8.3.1).	Mujeres: 69,3% (2022) Hombres: 75,4% (2022) Total: 73% (2022)	Reducir la proporción del empleo informal con respecto al empleo total a partir de la línea de base (73% en 2022).	INE-EPHPM
			Implementar políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las MiPyME, incluso mediante acceso a servicios financieros (meta ODS 8.3).	ILOSTAT
	Tasa de ocupación (personas de 15 o más años de edad).	Mujeres: 36,5% (06/2023) Hombres: 70,9% (06/2023) Total: 52,3% (06/2023)	Incrementar la tasa de ocupación a partir de la línea base (52,3% en 06/2023). Reducir la brecha de género en las tasas de ocupación a partir de la línea de base.	ILOSTAT
	Proporción de jóvenes (de entre 15 y 24 años) que no cursan estudios, no están empleados ni reciben capacitación (indicador ODS 8.6.1).	Mujeres: 76,2% (06/2023) Hombres: 23,8% (06/2023) Total: 30,4% (06/2023) ⁶⁹	Reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación a partir de la línea de base (30,4% en 06/2023). Reducir considerablemente la proporción de mujeres jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación a partir de la línea de base (76,2% en 06/2023).	INE-EPHPM
	Honduras dispone de una estrategia nacional organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo (en base a indicador ODS 8.b.1)	Por definir	Desarrollar y poner en marcha una estrategia para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT.	Documentos e informes oficiales

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Producto 3.1.1 – La SETRASS, en consulta con los actores sociales, adopta una Política Nacional de Empleo con enfoque integrado, sensible al género.	PTDP 3.1.1.1 – Honduras cuenta con un marco integral de políticas de empleo. (Indicador P&P 3.1.1)	0	A 2025, Política Nacional de Empleo formulada en consulta con los actores sociales y adoptada e implementada por la SETRASS. A 2025, mecanismo tripartito de coordinación interinstitucional diseñado e implementado para el seguimiento de la Política Nacional de Empleo.	Informes y documentos oficiales, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.
	PTDP 3.1.1.2 – Número de instituciones de gobierno capacitadas para realizar análisis prospectivos en diversos contextos económicos y laborales (Indicador MC 2.2.1.a)	0	Funcionarios de 5 instituciones de gobierno capacitados.	Informe anual de progreso OIT
	PTDP 3.1.1.3 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	Funcionarios de 5 instituciones capacitados.	Informe anual de progreso OIT
Producto 3.1.2 – La SETRASS adopta y pone en marcha un Plan Nacional de Empleo Juvenil por medio del cual se asegura que las personas jóvenes aumentan su empleabilidad y su efectiva incorporación al mercado laboral en condiciones de trabajo decente.	PTDP 3.1.2.1 – Honduras dispone de programas integrados de empleo y desarrollo de competencias para los jóvenes, entre otros, centrados en los sectores verde, digital y del cuidado y otros sectores emergentes (Indicador P&P 3.5.1)	0	A 2026, Plan Nacional de Empleo Juvenil formulado en consulta con los actores sociales, adoptado y puesto en marcha.	Informes y documentos oficiales, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.
	PTDP 3.1.2.2 – Número de instituciones capacitadas para realizar análisis prospectivos en contextos económicos y laborales (Indicador MC 2.2.1.a)	0	Funcionarios de 5 instituciones capacitados.	Informe anual de progreso OIT
	PTDP 3.1.2.3 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	Funcionarios de 5 instituciones capacitados.	Informe anual de progreso OIT

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Producto 3.1.3 – La SETRASS fortalece el Servicio Integral de Empleo y los programas de mercado de trabajo, ampliando su cobertura, en particular a población en condición de vulnerabilidad, mejorando la calidad y pertinencia de sus servicios, que faciliten las transiciones justas hacia el trabajo decente.	PTDP 3.1.3.1 – Honduras dispone de servicios reforzados y eficaces de empleo y programas de mercado de trabajo para facilitar las transiciones hacia el trabajo decente, incluidas las de las mujeres, los jóvenes y las personas de edad. (Indicador P&P 3.4.1)	0	A 2026, Plan integral de mejora del Servicio de Empleo de la SETRASS formulado e implementado.	Informes y documentos oficiales, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.
	PTDP 3.1.3.2 – Número de instituciones capacitadas para realizar análisis prospectivos en contextos económicos y laborales (Indicador MC 2.2.1.a)	0	Funcionarios de 5 instituciones capacitados.	Informe anual de progreso OIT
	PTDP 3.1.3.3 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	Funcionarios de 5 instituciones capacitados.	Informe anual de progreso OIT
Producto 3.1.4 – El Gobierno en consulta tripartita, desarrolla y pone en marcha una estrategia integrada para el tránsito de las unidades económicas de la economía informal a la economía formal, en línea con la R204 de la OIT.	PTDP 3.1.4.1 – Honduras aplica una estrategia integrada o un enfoque integrado de formalización. (Indicador P&P 8.2.1)	0	A 2027, Estrategia Nacional para facilitar el tránsito de la economía informal a la economía formal, formulada en consulta con los actores sociales y adoptada, en línea con la R204 A 2027, mecanismo de coordinación interinstitucional y de seguimiento tripartito a la implementación de la Estrategia Nacional para Facilitar el Tránsito de la Economía Informal a la Economía Formal definido e implementado.	Informes y documentos oficiales, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.
	PTDP 3.1.4.2 – Número de instituciones capacitadas para realizar análisis prospectivos en contextos económicos y laborales (Indicador MC 2.2.1.a)	0	Funcionarios de 5 instituciones capacitados.	Informe anual de progreso OIT
	PTDP 3.1.4.3 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	Funcionarios de 5 instituciones capacitados.	Informe anual de progreso OIT

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Producto 3.1.5 – Los mandantes tripartitos revisan la Ley de Salario Mínimo y actualizan los mecanismos de revisión y aplicación del salario mínimo.	PTDP 3.1.5.1 – Los mandantes adoptan políticas o medidas salariales basadas en datos empíricos, en particular salarios mínimos adecuados, previstos por la ley o negociados. (Indicador P&P 6.2.1)	0	A 2027 se establecen procesos de fijación de salarios mínimos con evidencia validada sobre las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos; Al menos un ajuste a los salarios mínimos existentes, que se basan en las necesidades de los trabajadores y sus familias y en factores económicos; Al menos un estudio sobre los factores macroeconómicos que apoyan y posibilitan el crecimiento salarial, validados por gobierno y organizaciones de trabajadores y empleadores y difundidos a nivel nacional.	Informe anual de progreso OIT
	PTDP 3.1.5.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	5 instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT
Resultado 3.2 – El Gobierno, con apoyo de los empleadores, promueve un entorno de negocios favorable para los emprendimientos productivos, que incentive su nacimiento y operación. <i>Especialistas responsables: Rodrigo Mogrovejo</i>	Tasa de crecimiento anual del PIB real por persona empleada (indicador ODS 8.2.1)		Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en sectores con gran valor añadido y uso intensivo de mano de obra (meta ODS 8.2)	ILOSTAT
Producto 3.2.1 – Los mandantes tripartitos elaboran y promueven, de manera tripartita, un proyecto de decreto de apoyo a las MiPyME, con el acompañamiento del CES, a fin de crear entornos propicios para la iniciativa empresarial, las empresas sostenibles, el trabajo decente y el crecimiento de la productividad.	PTDP 3.2.1.1 – Honduras dispone de una estrategia o un plan de acción para mejorar las condiciones de un entorno propicio a la creación y el crecimiento de empresas sostenibles. (Indicador P&P 4.1.1)	0	1 proyecto de decreto de apoyo a las MiPyME propuesto	Informes y documentos oficiales, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.
	PTDP 3.2.1.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	3 instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Producto 3.2.2 – Los mandantes tripartitos fortalecen sus capacidades para promover el desarrollo de las empresas, incluyendo las de la economía social solidaria, más resilientes y sostenibles en las cadenas de suministro y una conducta empresarial responsable en pro del trabajo decente, la igualdad de género y la inclusión.	PTDP 3.2.2.1 – Honduras cuenta con políticas y medidas para promover una conducta empresarial responsable en favor del trabajo decente, incluidas las cadenas de suministro, sobre la base de las orientaciones proporcionadas por la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT. (Indicador P&P 4.2.1)	0	1 medida de CER implementada	Informes y documentos oficiales, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.
	PTDP 3.2.2.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	3 instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT
Producto 3.2.3 – Los mandantes tripartitos promueven modelos y programas de colaboración para la productividad, el emprendimiento y los negocios verdes.	PTDP 3.2.3.1 – Honduras lleva a cabo intervenciones efectivas para respaldar la productividad, el emprendimiento y los modelos de negocio verdes (Indicador P&P 4.3.1)	0	1 iniciativa	Informes y documentos oficiales, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.
	PTDP 3.2.3.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	3 instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT
	PTDP 3.2.3.3 – Número de iniciativas impulsadas para la promoción de una economía verde y circular (Indicador MC 2.3.1.a)	0	2 iniciativas	Informe anual de progreso OIT

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Resultado 3.3 – Los mandantes tripartitos incrementan sus capacidades para desarrollar competencias y sistemas de aprendizaje permanente inclusivos, sostenibles y resilientes. <i>Especialista responsable: Rodrigo Mogrovejo</i>	Tasa de participación de jóvenes y adultos en la enseñanza y formación académica y no académica en los últimos 12 meses, desglosada por sexo (Indicador ODS 4.3.1)	0	Asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria (Meta ODS 4.3)	
	Proporción de jóvenes y adultos con competencias en tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), desglosada por tipo de competencia técnica (Indicador ODS 4.4.1)	0	Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias en particular técnicas y profesionales para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento (Meta ODS 4.4)	
Producto 3.3.1 – La SETRASS, a través del Servicio Integral de Empleo (Sí Empleo) y el INFOP, atiende las necesidades del mercado laboral gracias a su funcionamiento articulado, en diálogo y colaboración con los interlocutores del mundo del trabajo, impulsando de manera conjunta la formación dual que garantice la empleabilidad de sus participantes.	PTDP 3.3.1.1 – Honduras cuenta con políticas, estrategias, sistemas y mecanismos de gobernanza más inclusivos en materia de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente. (Indicador P&P 3.2.1)	0	1 Estrategia de formación de formadores en empresas implementada por INFOP	Informes y documentos oficiales, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.
	PTDP 3.3.1.2 – Número de instituciones públicas con capacidades fortalecidas en materia de acceso al sistema de formación profesional (Indicador MC 2.2.3.b)	0	3 instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT
Producto 3.3.2 – Los mandantes, en el seno del CES, y en consulta con el INFOP, revisan el actual Sistema de Formación Profesional para que responda de manera efectiva a las necesidades del mercado laboral.	PTDP 3.3.2.1 – Honduras dispone de programas de desarrollo de las competencias innovadores, flexibles e inclusivos, reconocimiento de las competencias, aprendizajes y formación basada en el trabajo. (Indicador P&P 3.2.3)	0	2 programas de desarrollo de competencias innovadores	Informes y documentos oficiales, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.
	PTDP 3.3.1.2 – Número de instituciones públicas con capacidades fortalecidas en materia de acceso al sistema de formación profesional (Indicador MC 2.2.3.b)	0	3 instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT
Producto 3.3.3 – Las organizaciones de trabajadores y de empleadores incrementan las acciones formativas por medio de los convenios de formación con el INFOP para mejorar el mercado laboral y promover la igualdad de oportunidades.	PTDP 3.3.3.1 – Número de personas que se han beneficiado de servicios de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente con el apoyo de la OIT. (Indicador P&P 3.2.4)	0	300 personas	Iniciativa de la OIT relativa al seguimiento del desarrollo de competencias (<i>Skills Tracker</i>).
	PTDP 3.3.1.2 – Número de instituciones públicas con capacidades fortalecidas en materia de acceso al sistema de formación profesional (Indicador MC 2.2.3.b)	0	3 instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT

Prioridad estratégica 4 – EXTENDER LA PROTECCIÓN SOCIAL

Protección en el trabajo para todos y protección social universal de manera gradual y progresiva.

Impacto / Prioridades nacionales de desarrollo / Marcos regionales / ODS y metas de los ODS

Vínculo con los resultados en materia de políticas del Programa y Presupuesto de la OIT 2024-2025 ⁷⁰	R7 – Protección social universal (7.1, 7.2) – HND127 R6 – Protección en el trabajo para todos (6.1, 6.4) – HND102 y HND105
Alineación con las líneas de acción del Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022-2026 ⁷¹	Política fiscal: Gasto público (2.2 – Aumentar la cobertura de seguridad social, 2.3 – Ingreso único universal para la población vulnerable y tercera edad, 2.4 – Reorientar programas asistenciales para que lleguen a familias de menores ingresos) Inversión pública: Protección social (6.1 – Buena marcha de los institutos de previsión existentes, 6.2 – Reforma previsional amplia para que amplios sectores de la población se incorporen gradualmente a programas que permitan enfrentar los riesgos que el ciclo de vida impone, 6.3 – Ampliación y fortalecimiento de la protección social con programas de asistencia). Migración: Generación de empleo y nuevas oportunidades (2.1 – Generación de empleo inclusivo para juventudes y otros en desventaja, 2.3 – Garantía de seguridad jurídica en condiciones sociopolíticas estables)
Alineación con los Efectos Directos del Marco de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible Honduras 2022-2026 ⁷²	ED 2.2 – Transformación económica y trabajo decente (P 2.2.2)
Contribución a las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ⁷³	Fin de la pobreza (1.3), Trabajo decente y crecimiento económico (8.8), Reducción de las desigualdades (10.7)

70 <https://www.ilo.org/es/resource/programa-y-presupuesto-para-2024-2025>

71 <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-de-gobierno-para-refundar-honduras-2022-2026-de-honduras>

72 <https://honduras.un.org/es/168115-marco-de-cooperaci%C3%B3n-de-las-naciones-unidas-para-el-desarrollo-sostenible-honduras-2022-2026>

73 https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review_Spa.pdf

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Resultado 4.1 – Mayor capacidad del gobierno y de los actores sociales para establecer políticas, estrategias y marcos jurídicos en el sistema de protección social que sean inclusivos y sostenibles y tengan perspectiva de género. <i>Especialista responsable: Fabio Durán</i>	Proporción de población cubierta por sistemas o niveles mínimos de protección social, desglosada por sexo, distinguiendo entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, los recién nacidos, las víctimas de accidentes del trabajo, los pobres y los vulnerables. (Indicador ODS 1.3.1)	Por definir	Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y las personas vulnerables. (Meta ODS 1.3)	OIT, Informe Mundial sobre la Protección Social
Producto 4.1.1 – Los mandantes tripartitos, en el seno del CES, fortalecen sus capacidades para analizar la cobertura, la suficiencia y la sostenibilidad y el uso eficiente de los recursos del sistema de protección social.	PTDP 4.1.1.1 – Honduras adopta nuevas medidas de política o revisa las medidas existentes para reforzar la gobernanza o la financiación de los sistemas de protección social para que puedan ser sostenibles y proporcionar prestaciones adecuadas. (Indicador P&P 7.2.1)	0	Por definir	
	PTDP 4.1.1.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	Al menos 30 constituyentes capacitados (10 por sector)	Informe anual de progreso OIT
Producto 4.1.2 – Los mandantes tripartitos consensúan y aprueban la propuesta de una nueva normativa sobre el sistema de protección social, en el seno del Consejo Económico y Social, en cumplimiento de los C102 y C144.	PTDP 4.1.2.1 – Honduras adopta nuevas políticas de protección social o revisa las existentes con miras a ampliar la cobertura, ofrecer un conjunto completo de prestaciones o mejorar la adecuación de estas. (Indicador P&P 7.1.1)	0	Una propuesta aprobada tripartitamente en el seno del CES	Herramienta de seguimiento de los resultados en materia de protección social de la OIT e informes y documentos oficiales compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT
	PTDP 4.1.2.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	5 instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Resultado 4.2 – El IHSS⁷⁴ fortalece la gobernanza administrativa y financiera de los regímenes del seguro social para ampliar la cobertura y mejorar las prestaciones, en cumplimiento del C144 y C102 de OIT. <i>Especialista responsable: Fabio Durán</i>	Proporción de población cubierta por sistemas o niveles mínimos de protección social, desglosada por sexo, distinguiendo entre los niños, los desempleados, los ancianos, las personas con discapacidad, las mujeres embarazadas, los recién nacidos, las víctimas de accidentes del trabajo, los pobres y los vulnerables. (Indicador ODS 1.3.1)		Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y las personas vulnerables. (Meta ODS 1.3)	OIT, Informe Mundial sobre la Protección Social
Producto 4.2.1 – El IHSS diseña una estrategia de extensión de la cobertura del seguro social con enfoque de género, focalizada en grupos de difícil cobertura.	PTDP 4.2.1.1 – Honduras adopta nuevas medidas de política o revisa las medidas existentes para reforzar la gobernanza o la financiación de los sistemas de protección social para que puedan ser sostenibles y proporcionar prestaciones adecuadas. (Indicador P&P 7.2.1)	0	Una estrategia de extensión de cobertura adoptada por las autoridades del IHSS	Herramienta de seguimiento de los resultados en materia de protección social de la OIT e informes y documentos oficiales compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT
	PTDP 4.2.1.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	2 instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT
Producto 4.2.2 – El IHSS elabora una hoja de ruta y un plan de inversiones que permitan fortalecer el sistema de recaudación, el cual debe ser aprobado por la Junta Directiva.	PTDP 4.2.2.1 – Honduras adopta nuevas medidas de política o revisa las medidas existentes para reforzar la gobernanza o la financiación de los sistemas de protección social para que puedan ser sostenibles y proporcionar prestaciones adecuadas. (Indicador P&P 7.2.1)	0	Una hoja de ruta y un plan de inversiones adoptado para el fortalecimiento del sistema de recaudación del IHSS	Herramienta de seguimiento de los resultados en materia de protección social de la OIT e informes y documentos oficiales compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT
	PTDP 4.2.2.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	Al menos dos instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT

⁷⁴ Se adopta la referencia al "IHSS" en lugar de "la Junta Directiva del IHSS" en el entendido que la asistencia técnica de la OIT está dirigida tanto a los cuadros técnicos (a cargo de la elaboración de las propuestas técnicas) como a las autoridades políticas del IHSS.

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Producto 4.2.3 – El IHSS cuenta con e implementa una hoja de ruta y un plan de inversiones para fortalecer la gestión de tecnologías de información, el cual debe ser aprobado por la Junta Directiva.	PTDP 4.2.3.1 – Honduras adopta nuevas medidas de política o revisa las medidas existentes para reforzar la gobernanza o la financiación de los sistemas de protección social para que puedan ser sostenibles y proporcionar prestaciones adecuadas. (Indicador P&P 7.2.1)	0	Una hoja de ruta y un plan de inversiones adoptado para el fortalecimiento de la gestión de las tecnologías de información del IHSS	Herramienta de seguimiento de los resultados en materia de protección social de la OIT e informes y documentos oficiales compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT
	PTDP 4.2.3.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	Al menos dos instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT
Resultado 4.3 – Los mandantes tripartitos mejoran sus capacidades para promover y asegurar entornos de trabajos seguros y saludables. <i>Especialista responsable: Fernando García</i>	Tasas de frecuencia de accidentes del trabajo mortales y no mortales, desglosadas por sexo y estatus migratorio (indicador ODS 8.8.1).		Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (meta ODS 8.8).	ILOSTAT
Producto 4.3.1 – Los mandantes tripartitos bajo la coordinación de la SETRASS elaboran e implementan un Perfil Nacional de SST y un Plan Nacional de SST como instrumentos técnicos de política nacional	PTDP 4.3.1.1 – Honduras aplica una mejor gobernanza de la seguridad y salud en el trabajo a través de políticas y programas nuevos o de instituciones reforzadas. (Indicador P&P 6.1.1)	0	Por definir	Documentos e informes oficiales, compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.
	PTDP 4.3.1.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	5 instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT

Resultado / Producto / Entregable	Indicador de logro	Línea de base	Meta	Medio de verificación
Resultado 4.4 – Los mandantes tripartitos mejoran su capacidad en la gobernanza de la migración laboral para ofrecer nuevos servicios o mejorar los existentes a través de la Estrategia Regional sobre migración laboral y movilidad humana. <i>Especialista responsable:</i> <i>Noor Denkers / María Isabel Sánchez</i>	Costo de la contratación sufragado por el empleado en proporción a los ingresos mensuales percibidos en el país de destino (indicador ODS 10.7.1).		Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas (meta ODS 10.7)	
Producto 4.4.1 – La SETRASS, en consulta con el CES y en coordinación con los organismos pertinentes, mejora los mecanismos institucionales para la protección de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas, impulsando la igualdad de género y la no discriminación.	PTDP 4.4.1.1 – Honduras dispone de marcos para la migración laboral o de mecanismos institucionales que protegen los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas y promueven la coherencia con las políticas en materia de empleo, competencias, protección social y otras políticas pertinentes. (Indicador P&P 6.4.1)	0	1 marco o mecanismo	Informes y documentos oficiales compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.
	PTDP 4.3.1.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	3 instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT
Producto 4.4.2 – Los mandantes tripartitos cuentan con capacidades fortalecidas para la mejora y creación de servicios para proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas.	PTDP 4.4.2.1 – Honduras dispone de servicios de reciente creación o mejorados para proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras migrantes y refugiadas. (Indicador P&P 6.4.2)	0	3 servicios creados o mejorados	Informes y documentos oficiales compilados en el sistema de gestión estratégica de la OIT.
	PTDP 4.4.2.2 – Número de entidades con capacidades fortalecidas en relación a la transformación económica y laboral (Indicador MC 2.2.2.a)	0	3 instituciones fortalecidas	Informe anual de progreso OIT

► Anexo 2: Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo referidos en el PTDP⁷⁵

Convenios y protocolos fundamentales

- C087** – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- C098** – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- C029** – Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- P029** – Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- C105** – Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- C100** – Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- C111** – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- C138** – Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- C182** – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- C155** – Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)
- C187** – Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

Convenios de gobernanza (prioritarios)

- C081** – Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- C122** – Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- C129** – Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- C144** – Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

⁷⁵ Fuente: NORMLEX - Sistema de Información sobre las Normas Internacionales del Trabajo. Disponible en: <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es>



© Nancy Arroyo / OIT. De los 3,6 millones de personas ocupadas en 2023 en Honduras, cerca de una cuarta parte (23,3%) se inserta laboralmente en el sector agrícola, un 27% en el sector comercio, y en la industria el 13%.

Convenios técnicos mencionados en el texto

C102 – Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

C156 – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

C169 – Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

C189 – Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

MLC 2006 – Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada

Recomendaciones

R204 – Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015

R206 – Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019



ilo.org/honduras

Oficina de la OIT para América Central,
Haití, Panamá y República Dominicana

Sabanilla de Montes de Oca. De la UNED,
100 Este, 150 Suroeste.
San José, Costa Rica
Tel. (506) 2207 8700
Email: sanjose@ilo.org