



Organización
Internacional
del Trabajo

Honduras:

Programa Piloto de **Fortalecimiento
del Sistema de la Administración del Trabajo**



Choluteca: La armonía laboral,
un puente al desarrollo



Honduras:

Programa Piloto de Fortalecimiento del Sistema de la Administración del Trabajo

En Choluteca, y en concertación con los representantes de las instituciones públicas y privadas, desde el año 2010 se ha venido llevando a cabo un Programa Piloto de Fortalecimiento de la Administración del Trabajo, el cual tiene como tema central la promoción del cumplimiento de la ley laboral. Los objetivos del programa son los siguientes:

- Disminuir los conflictos laborales.
- Incrementar el número de inspecciones generales y las re-inspecciones, conciliaciones individuales y colectivas realizadas por la Secretaría de Trabajo.
- Mejorar el nivel de empleo y de ingresos de las y los trabajadores destinatarios del programa.
- Capacitar a actores clave en materia de la legislación laboral para mejorar el conocimiento y la aplicación de la ley laboral.
- Investigar la situación laboral de las y los trabajadores en diferentes actividades económicas de la localidad.

Las acciones prioritarias del plan estratégico del Programa Piloto de Fortalecimiento de la Administración del trabajo fueron orientadas a:

- Fortalecer a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, en este caso a la Regional de Trabajo de Choluteca, en su papel rector del sistema de la administración del trabajo en razón del cual tiene como campo de acción el Departamento de Choluteca y Valle. El propósito de los esfuerzos es fortalecer su capacidad de gestión, planificación y monitoreo y evaluación.
- Llevar a cabo experiencias de divulgación, sensibilización, formación y capacitación sobre temáticas laborales encaminadas a promover trabajo decente.
- Promover el desarrollo de espacios de diálogo social, con participación de empleadores y trabajadores, orientados a la búsqueda de propuestas para enfrentar los problemas locales del mercado laboral.
- Implementar estrategias, desarrollo de procesos y procedimientos de servicio efectivos y de acercamiento a los usuarios (empleadores, trabajadores, Mipymes y población en general).

El Programa Piloto, se ha venido llevando a cabo bajo la coordinación de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y en alianza estratégica con los mecanismos institucionales locales organizados y la colaboración de organizaciones públicas, privadas y/o proyectos afines a esta experiencia. Esto, con el apoyo técnico y financiero del Proyecto Verificación de la OIT.

COMPONENTES DEL PROGRAMA PILOTO

- *Fortalecimiento de la Regional del Trabajo de Choluteca de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social*
- *Relaciones laborales y diálogo social*
- *Comunicación, movilización social y capacitación*
- *Investigación laboral*



RESULTADOS OBTENIDOS

EN EL PROGRAMA PILOTO DE FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO

COMPONENTE I:

Fortalecimiento de la Regional del Trabajo de Choluteca de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

- Se realizó un diagnóstico de la regional de Choluteca, identificando procesos de la estructura funcional.
- Se realizó un diagnóstico especial en el campo de la inspección del trabajo.

MEJORA EN INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGÍA

- Se mejoró la infraestructura física de la oficina regional y se acondicionó el espacio para usos múltiples.
- Se acondicionaron los espacios para las oficinas del personal de la Regional del Trabajo.
- Se implementó y desarrolló herramientas tecnológicas tendientes a mejorar las capacidades del personal en el manejo de la información. (Uso de internet y de paquetes informáticos de comunicación interna y externa).

INSPECCIONES DEL TRABAJO

Las inspecciones de oficio¹

- En relación con la vigilancia para el cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de los trabajadores, se desarrollaron 782 inspecciones de oficio que permitieron cubrir a más de 50,000 trabajadores. (En el Plan Estratégico del Programa de Fortalecimiento de la Administración del Trabajo

¹ Inspecciones de Oficio son aquellas que se realizan en las empresas de forma planificada y cubre de manera completa a todos los trabajadores de las empresas, abarcando la inspección de las normas de todas las condiciones generales de trabajo (Salarios, salud ocupacional, horas extras vacaciones, decimo cuarto mes de salarios y otros.)

se contempló realizar 189 inspecciones integrales de oficio en las empresas de la zona sur). Esto es, se logró aumentar las inspecciones de oficio en más de un 100%.

- El número de las inspecciones individuales fue 2,050 que cubrió a 7,867 trabajadores.
- Se Programaron 56 re-inspecciones para los 2 años de duración del Programa Piloto, en las actividades de la agricultura, industria, comercio y servicios; se lograron realizar 203 y que beneficio a 7.705 trabajadores.

PROCESO DE DESCONCENTRACIÓN EN LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Se llevó a cabo la asistencia técnica para el proceso de desconcentración de la inspección laboral, identificando, de acuerdo con el marco jurídico, todos los procesos administrativo-laborales. La misma fue discutida, analizada y aprobada tanto por el nivel político como técnico de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

CAPACITACIÓN AL PERSONAL DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

El personal de la Inspección de Trabajo de Choluteca fue capacitado, en más de 8 jornadas, en los temas de planificación, función de la inspección del trabajo en el marco de la administración del trabajo, procesos de la inspección, desconcentración, unificación de criterios de la inspección laboral, salud ocupacional, herramientas y técnicas de evaluación de riesgos en el trabajo en la agricultura y MIPYMES; así como en herramientas tecnológicas de manejo de la información.

ENFOQUE PREVENTIVO EN LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Se implementó la modalidad de inspecciones preventivas, promoviendo y realizando las visitas a los centros de trabajo, lo que permitió la revisión e identificación de obstáculos y limitaciones a la aplicación de la ley laboral y por tanto el desarrollo de acciones precisas en los temas de derecho laboral de parte del personal de la Regional de Trabajo. Esta iniciativa, permitió generar un acercamiento para mejorar las relaciones laborales y el diálogo social



entre los empleadores y trabajadores y por ende un mayor acercamiento a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

FORTALECIMIENTO A LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS



En el área de empleo se realizó un acompañamiento orientado a proporcionar asistencia técnica y financiera a las Asociación de Mujeres del Sur en Acción (AMUSISA) que aglutina a más de 300 mujeres microempresarias las cuales se dedican a diferentes actividades económicas, tendentes a :

- Apoyar la formalización de dos MIPYMES para que puedan acceder a recursos económicos y al mercado interno. Para ello se gestionó la obtención de personerías jurídicas según el tipo de organización.
- Dar capacitación en el tema de derechos laborales y, salud ocupacional.
- Apoyar la búsqueda de alianzas estratégicas para mejoría técnico, gerencial-administrativo y de gestión de recursos entre otras en las siguientes instituciones: Banco Mundial, Instituto Nacional de la Mujer, Programa de Asignación Familiar, PRAF, Secretaria del Interior, Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Empleo, Secretaria de Industria y Comercio, Cámara de comercio.

COMPONENTE II:

Relaciones laborales y diálogo social

MECANISMOS O ESPACIOS DE DIÁLOGO SOCIAL

Se logró la organización de dos mecanismos de interlocución para el abordaje de temas laborales:

- El Comité de Apoyo a la Implementación del Programa Piloto de Fortalecimiento de la Administración del Trabajo, integrado por trabajadores, empleadores, gobierno y organizaciones no gubernamentales, el cual fue partícipe y beneficiario directo del Programa Piloto. Su participación fue fundamental para el logro de resultados aquí referidos.
- El Subconsejo Técnico Regional de Trabajo Infantil, el cual está integrado por trabajadores empleadores, instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales del nivel local. Este elaboró su plan de trabajo y se capacitó en la normativa nacional e internacional sobre trabajo infantil y sus peores formas.

CONCILIACIONES INDIVIDUALES

En el marco de las funciones del departamento de Conciliación Laboral de la Dirección General del Trabajo, se logró elevar las conciliaciones individuales a un 85% efectuándose 800 de las mismas (se tenía planificadas 700 solicitudes).

LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Más de 200 trabajadores representantes de las organizaciones públicas y privadas de Choluteca, fueron capacitados en 5 seminarios – sobre temas como libertad sindical, negociación colectiva, técnicas de negociación colectiva, derechos fundamentales en el trabajo, comunicación social, no discriminación laboral. Esto se logró con el acompañamiento de las centrales obreras a nivel central.



TALLERES BIPARTITOS DE RELACIONES LABORALES Y DIÁLOGO SOCIAL

- La Regional de Trabajo de Choluteca, en coordinación con organizaciones locales, llevó a cabo más de 8 seminarios talleres, dirigidos a 182 trabajadores y empleadores sobre relaciones laborales y dialogo social. En dichas actividades los participantes conocieron información básica de la normativa nacional así como los procedimientos laborales contemplados en el Código de Trabajo, lo que permitió un mayor acercamiento entre ambos sectores.
- Se llevaron a cabo 2 diplomados de relaciones laborales y diálogo social en el que participaron 40 representantes tanto del sector trabajador como empleador, los cuales adquirieron la calidad de capacitadores y como efecto multiplicador de la capacitación recibida, ambos actores capacitaron a más de 200 trabajadores y empleadores.

Las y los beneficiarios se ubican en:

El sector de Larvicultura, Grupo Granjas Marinas San Bernardo (que está compuesta a la vez por las siguientes empresas: CADELPA, Camaronera San Lorenzo, Granjas Marinas); sindicatos departamentales del sector salud, Medicina y Similares; Sindicatos Municipales y de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica.

En el sector micro financiero se capacitó a la Fundación para el Desarrollo de la Vivienda Rural y Urbana FUNDEVI, y en el sector de construcción, a la Ferretería PROMACO.

- En el marco del diálogo social y en coordinación el gobierno y el Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP) se realizaron el Foro "Productividad y competitividad a través de la agenda de trabajo decente en los temas de trabajo infantil y salud ocupacional". El COHEP promovió sus líneas políticas en estos temas. Asimismo, el gobierno resaltó la implementación de la política de trabajo infantil y sus peores formas a más de 70 empleadores que asistieron a este foro.



COMPONENTE III:

Comunicación, movilización social y capacitación

COMUNICACIÓN

- La sensibilización a la población en materia de derechos laborales en los temas para promover trabajo decente fue una acción permanente del Programa Piloto. Esto se llevó a cabo con el apoyo de los medios de comunicación radiofónicos y televisivos de Choluteca, los cuales ofrecieron sus espacios de forma gratuita. Lo anterior permitió la realización de más de 80 programas radiofónicos y 15 programas televisivos de parte del Comité de Apoyo a la Implementación del Programa Piloto de Fortalecimiento a la Administración del Trabajo, sensibilizando a más de un 60% de radioescuchas de diferentes comunidades de la zona sur.
- 16 comunicadores sociales, de diferentes medios de información, participaron en taller sobre derechos fundamentales del trabajo. Esto les permitió conocer los convenios fundamentales del trabajo y reflexionar sobre el papel que pueden jugar, desde sus espacios, para promover los mismos y así contribuir a generar cultura de cumplimiento laboral.



MOVILIZACIÓN SOCIAL

Se realizaron 2 campañas masivas de promoción y sensibilización en el tema de trabajo infantil y sus peores formas, en el Día Mundial contra el Trabajo Infantil, orientadas a más de 2000 personas entre estudiantes de educación primaria y secundaria y docentes.

Se llevaron a cabo 6 Jornadas de trabajo de concientización, sobre problemas laborales y formas de resolución de conflicto, que beneficiaron a más de 1,034 personas, entre estudiantes y docentes de las siguientes instituciones: Universidad Católica, Universidad Metropolitana, Instituto Ideal Adventista, Monseñor Marcelo Garín, Instituto Choluteca, Escuela Cristo de Esquipulas y Centro Básico Francisco Rodríguez.

CAPACITACIÓN

Formadores de formadores

En el año 2012, se capacitó a la población trabajadora, empleadora, gobierno e instituciones vinculadas con la materia laboral, en el tema de salud ocupacional. Estos esfuerzos permitieron que 43 participantes de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), tuvieran acceso a contenidos y herramientas metodológicas prácticas de salud ocupacional y adquirieran la calidad de formadores de formadores en este tema.



En el sector de la agricultura, se capacitaron 25 representantes de trabajadores, empleadores y gobierno, los cuales son formadores de formadores en el tema de salud ocupacional recibiendo los mismos las metodologías apropiadas para promover este tema.

Se capacitaron 20 promotores laborales para que puedan proporcionar asesoría y acompañamiento a trabajadores, para la defensa de sus derechos laborales.

COMPONENTE IV: Investigación laboral

Se realizaron 14 estudios sobre riesgos higiénicos en empresas de Choluteca, mediante el reconocimiento, detección, identificación, evaluación y estimación de los diferentes factores de riesgo generados en cada una de las áreas de trabajo del proceso productivo de la empresa.



CHOLUTECA

Honduras cuenta con 18 departamentos a nivel nacional, uno de estos es el departamento de Choluteca el cual está conformado por 16 municipios y 194 aldeas y una población estimada de 420,530 habitantes. Este departamento tiene una superficie de 4,360 km² con una densidad de 96.4 habitantes por km².

El Departamento de Choluteca tiene 6 municipios, su cabecera departamental con el mismo nombre presenta los mayores índices de desarrollo siendo caracterizada actualmente por el gobierno como la región piloto de Honduras. Esta cabecera departamental cuenta con una población estimada de 145,000 habitantes, el 49% son hombres y el 51% son mujeres, representando el 34.48% en población del departamento; un 36% de la población vive en el área urbana y el 64 % en el área rural.

La actividad predominante en Choluteca lo constituye en primer lugar el comercio, le siguen la agroindustria y los servicios. En el sector primario de la economía se destacan la agricultura, acuicultura y ganadería y de éstos dos rubros ocupan el primer lugar en generación de divisas al municipio a través de la exportación de sus productos como el camarón, el melón, la sandía y el azúcar.







Con el apoyo del Proyecto Verificación de la OIT