



CONVENIO TRIPARTITO PARA LA CREACION DE UN OBSERVATORIO DE MERCADO LABORAL EN HONDURAS.

SUSCRITO ENTRE SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL(STSS), INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA(INE), CONSEJO HONDUREÑO DE LA EMPRESA PRIVADA(COHEP), CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE HONDURAS(CTH) CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES(CGT) Y CONFEDERACION UNITARIA DE TRABAJADORES(CUTH)

Los suscritos, Rixi Moncada Godoy, Abogada, con tarjeta de identidad No.0824-1965-00062, y de este domicilio, actuando en carácter de Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social(STSS), nombrada mediante acuerdo del Poder Ejecutivo número 002-2006, Sergio J. Sánchez S., Abogado con tarjeta de identidad número 1503-1954-00281 de este domicilio, actuando en su calidad de Director Ejecutivo del Instituto Nacional de Estadística(INE), Mario Miguel Canahuati Canahuati, mayor de edad, Ingeniero y de este domicilio, con tarjeta de identidad número 0501-1955-031188 actuando en su condición de Presidente del Consejo Hondureño de la Empresa Privada(COHEP), Rosa Altagracia Fuentes, con tarjeta de identidad número 0503-0043-00047 y de este domicilio en su condición de Secretaria General de la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH), Daniel Antonio Durón con identidad número 0801-1958-07971 en calidad de Secretario General de la Central General de Trabajadores (CGT), Israel Salinas, con tarjeta de identidad número 0703-1944-00641 y de este domicilio actuando en carácter de Secretario General de la Confederación Unitaria de Trabajadores(CUTH), celebramos el presente CONVENIO TRIPARTITO, a fin de implementar a nivel nacional un Observatorio de Mercado Laboral (OML), que se registrá por las cláusulas siguientes:

CLAUSULA PRIMERA ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIONES

- 1.1 La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 88 sobre el Servicio de Empleo, promueve que para garantizar la eficacia de la contratación y de la colocación de trabajadores el servicio de empleo, entre otras, debe tomar medidas pertinentes para recoger y analizar, preferiblemente en colaboración, con otras autoridades, empleadores y sindicatos, toda la información disponible sobre la situación del mercado del empleo y su probable evolución en lo que se refiere al país, diferentes industrias, profesiones o regiones y poner sistemática y rápidamente dicha información a disposición de las autoridades públicas, de las

organizaciones interesadas de trabajadores y de empleadores y del público en general.

- 1.2 En el Taller de Sensibilización sobre el Observatorio de Mercado Laboral promovido por el Programa de Fomento a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (PROMYPE/GTZ) en mayo 2005, las instituciones participantes, coincidieron en la importancia de establecer un Observatorio de Mercado Laboral(OML) en Honduras, que contribuya a conocer de manera amplia como funciona el mercado de trabajo y sus efectos en las condiciones de vida de la población. En lo que respecta a su conformación fueron del parecer que convendría ser integrado por los principales actores institucionales en este tema, entre ellos Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Consejo Hondureño de la Empresa Privada(COHEP) y Centrales de Trabajadores (CTH, CGT, CUTH); coordinado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
- 1.3 El Plan de Acción para la implementación de la Declaración para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centroamérica y República Dominicana, suscrita entre trabajadores, empleadores y gobierno el 26 de agosto de 2005, en su actividad 6.6 planifica que cada país ponga en marcha un sistema nacional de información de empleo y recursos humanos (Observatorio de Mercado de Trabajo), en cumplimiento del acuerdo 7 de dicha Declaración.
- 1.4 Que para una mejor comprensión de los problemas de empleo y pertinencia de la formación del recurso humano, es esencial disponer de la imagen integral, clara y precisa del mercado de trabajo a fin de apoyar la toma de decisiones oportunas y acertadas sobre la materia, reconociendo objetivamente interrelaciones e impactos en el desarrollo económico y social del país.

CLAUSULA SEGUNDA : OBJETIVO DEL CONVENIO

- 2.1 Desarrollar una iniciativa conjunta entre instituciones gubernamentales, organizaciones legítimas y mayoritariamente representativas de empleadores y trabajadores, con el objeto de: I) Fijar las bases para la creación de un OML en el país; II) Identificar los objetivos del OML; III) Definir su estructura organizativa; IV) Enlistar las funciones o roles de cada una de las instituciones que integran el OML; y V) Apuntar lineamientos que incidan en la institucionalidad y sostenibilidad del mismo.

CLAUSULA TERCERA: NATURALEZA DEL OML

- 3.1 Se concibe el OML como un órgano técnico de información y consulta sobre temas relacionados con el mercado de trabajo, que ofrezca información pertinente y oportuna sobre la realidad socioeconómica, laboral y formativa, exponga aproximaciones sobre su posible evolución y

formule propuestas a fin de apoyar la toma de decisiones por parte de los actores que corresponda; armónico con los principios siguientes: funcionalidad, investigación-acción, calidad técnica y accesibilidad a los productos generados, capacidad de respuesta ante las necesidades de los usuarios, articulación interinstitucional, aprovechamiento de capacidades personales e institucionales ya instaladas y sostenibilidad.

Su meta principal, ser un instrumento de conocimiento permanente y actualizado del mercado de trabajo.

3.2 **Sus objetivos:**

General:

Contribuir a la toma de decisiones acertadas referentes al mercado de trabajo, facilitando la producción, recolección, análisis y difusión de información sobre el mercado de trabajo, incluidas entre otras, las referentes al empleo, las migraciones laborales, la formación profesional, los salarios, la seguridad social, las normas regulatorias de los mercados de trabajo y las políticas y programas públicos que traten respecto a estas áreas temáticas.

Específicos:

- a) Consolidar y sistematizar información laboral producida por instituciones públicas y privadas que realicen investigaciones, relevamientos y análisis de los temas laborales, a los efectos de aprovechar al máximo capacidades ya instaladas.
- b) Desarrollar investigaciones, relevamientos y análisis de los temas a los efectos de generar diagnósticos y propuestas técnicas y promover su implementación.
- c) Crear, mantener y divulgar una base de información e indicadores puesta a disposición de organismos gubernamentales y no gubernamentales, públicos y privados, así como a los demás interesados.
- d) Efectuar alianzas con instituciones que realizan investigaciones, relevamientos, mapeos u otras actividades afines al objeto de interés y acción del Observatorio.
- e) Facilitar a los sectores públicos y privados el conocimiento de estudios e informaciones sobre los resultados de las políticas y programas relacionados al área del trabajo.
- f) Analizar las repercusiones sobre el empleo de políticas, programas y proyectos de acción gubernamental o privada sobre el área del trabajo.
- g) Apoyar el proceso de formación de opinión pública respecto al desempeño de los mercados laborales.
- h) Realizar otras actividades, relacionadas a las ya citadas, para consolidar y medir técnicamente la interrelación entre mercado de trabajo y pobreza.

**CLAUSULA CUARTA:
RESPONSABILIDADES CONJUNTAS**

- 4.1 Participar activamente en el diseño, puesta en marcha y seguimiento del OML en Honduras.
- 4.2 Preparar un Plan de Trabajo para la operalización del OML, solicitando para este propósito, cooperación a PROMYPE/GTZ, el cual deberá estar listo en 30 días hábiles a partir de la fecha de suscripción del presente convenio. Adoptando como tarea prioritaria la concertación y validación del documento de propuesta del OML.
- 4.3 Promover y apoyar las gestiones necesarias para canalizar recursos financieros provenientes de la cooperación externa y fondos nacionales, para establecer el OML y alcanzar su sostenibilidad en el mediano plazo. Con este propósito, se solicitará asistencia técnica y financiera en el marco estratégico y operativo de la Mesa de Cooperantes en Empleo y Trabajo (MECOEMPLEO).
- 4.4 Definir estrategias y plataformas de coordinación para el manejo de información objeto del OML.

**CLAUSULA QUINTA :
RESPONSABILIDADES (Roles) DE LAS PARTES**

SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (STSS)

- 5.1 Asumir la coordinación del OML y consecuentemente las responsabilidades siguientes:
 - Coordinar lo relativo a la convocatoria de las instituciones integrantes.
 - Velar por la ejecución y cumplimiento de las actividades contenidas en el plan de trabajo del OML.
 - Asegurar la difusión de los informes, resultados y lecciones aprendidas de la ejecución de las actividades derivadas del mismo, garantizando la conservación de la información y seguimiento de las potenciales estrategias y/o políticas. Lo anterior en el marco de la disponibilidad presupuestaria de la Institución o con recursos financieros de la cooperación nacional o externa que se perciba para el OML.
 - Gestionar fondos nacionales y externos para el OML.

CONSEJO HONDUREÑO DE LA EMPRESA PRIVADA (COHEP)

- 5.2 Facilitar gratuitamente el acceso a la información relativa a la demanda de recurso humano proveniente del sector empresarial, actuando entre otros, en los aspectos siguientes:
 - Definir el perfil del personal requerido para cubrir sus vacantes.
 - Vincular con el OML el accionar del Centro de Investigaciones Económicas y Sociales(CIES) del COHEP.

- Implementar estrategias orientadas a viabilizar el acceso de información generada en el Sector Empleador asociada al mercado de trabajo.
- Identificación de necesidades de recurso humano calificado en respuesta a requerimientos de mercado, procesos de apertura comercial y nuevos retos.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA (INE)

5.3 Asegurar el suministro de estadísticas oficiales sobre el mercado de trabajo, en concordancia a disponibilidad y funcionalidad institucional, actuando entre otros, en los aspectos siguientes:

- Recopilar, procesar y difundir información referente al mercado de trabajo, tomando en consideración las propuestas del OML.
- Suministrar al Observatorio del Mercado Laboral, en forma gratuita información estadística confiable, consistente y oportuna requerida para el cumplimiento de sus objetivos.

CENTRALES OBRERAS

5.4 Brindar desde su perspectiva, información sobre la naturaleza, características y dificultades de incorporación del sector trabajador al mercado de trabajo en el país, actuando entre otros, en los aspectos siguientes:

- Definir perfiles de la oferta laboral, mano de obra disponible.
- Implementar estrategias orientadas a viabilizar el acceso de información generada en el Sector Trabajador asociada al mercado de trabajo.
- Identificación de necesidades de capacitación del recurso humano de frente a las prioridades establecidas para el desarrollo del país y tratados de libre comercio.

CLAUSULA SEXTA: PROCESO ORGANIZATIVO

6.1 Vincular el OML al Consejo Económico y Social(CES), para que este actúe como instancia de cabildeo y consulta en lo concerniente a productos o propuestas que se generen en el OML.

6.2 Articular a nivel operativo la participación y nivel de intervención de las diferentes entidades a través de la constitución de una Comisión Técnica (STSS, INE, COHEP y Centrales Obreras) integrada por un representante de cada entidad, que planifica, diseña, contribuye a elaborar productos y valora los resultados.

6.3 El representante designado por cada entidad como miembro de la Comisión Técnica, será preferentemente un profesional ejerciendo funciones en áreas de interés y acción del OML, mismo que se constituye en el canal de coordinación y comunicación con la entidad que lo designó.

- 6.4 En lo relativo a aspectos operativos y de seguimiento derivados de la coordinación del OML, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social designa a la Dirección General de Empleo como apoyo técnico.

**CLAUSULA SEPTIMA:
INSTITUCIONALIDAD Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES**

- 7.1 En el mediano plazo, lograr que el OML sea incorporado en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, firmante del presente Convenio, reflejando esta acción mediante el reconocimiento y aprovisionamiento de estructura interna, asignación de personal y recursos.
- 7.2 Adoptar, medidas orientadas a potenciar la capacidad técnica del recurso humano en materia de generación de estadísticas, investigación y análisis de mercado de trabajo, inicialmente de las instituciones firmantes del presente Convenio. En este sentido, se prepara la propuesta para un Diplomado en Investigación de Mercado de Trabajo.

**CLAUSULA OCTAVA:
RESOLUCION DE CONTROVERSIAS**

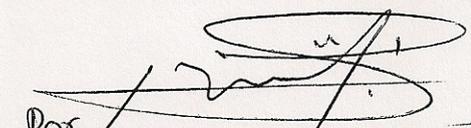
- 8.1 Las partes acuerdan que ante cualquier controversia o conflicto que surja entre ellas relacionado directa o indirectamente con el presente Convenio, ya sea de su naturaleza, aplicación, ejecución, interpretación, cumplimiento o terminación del mismo, se resolverá de mutuo acuerdo.

**CLAUSULA NOVENA:
DISPOSICIONES FINALES**

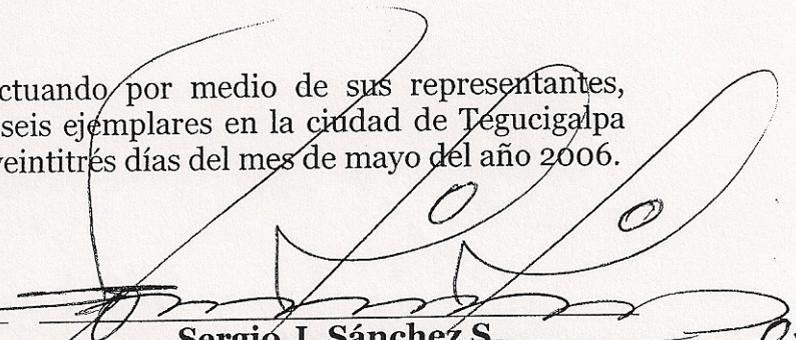
- 9.1 El presente Convenio podrá ser modificado a petición de parte, realizando las mismas en un marco de concertación y respeto y dejando constancia por escrito.
- 9.2 Las partes podrán dar por terminado el presente Convenio de Cooperación por las causas siguientes:
- Por el incumplimiento de las partes de una de las cláusulas de este Convenio, debiéndolo notificar por escrito a las partes interesadas, con treinta (30) días de anticipación.
 - Por voluntad de cualquiera de las partes, en cuyo caso la parte que desee terminar el Convenio deberá notificar a la otra por escrito, con sesenta (60) días de anticipación.
 - Por acuerdo mutuo entre las partes.
- 9.3 El presente Convenio entrará en vigencia a partir de su suscripción y se mantendrá hasta que cuatro de las partes firmantes manifiesten su voluntad de rescindirlo.

En fe de lo anterior, las partes actuando por medio de sus representantes, firmamos el presente Convenio, en seis ejemplares en la ciudad de Tegucigalpa Municipio del Distrito Central a los veintitrés días del mes de mayo del año 2006.

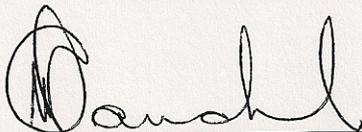
Por


Rixi Moncada Godoy

Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS)


Sergio J. Sánchez S.

Director Ejecutivo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE)



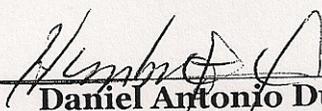
Mario Miguel Canahuati

Presidente del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)



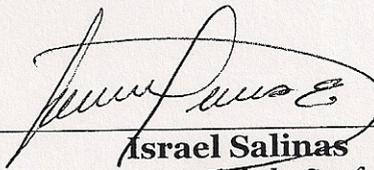
Rosa Altágracia Fuentes

Secretaria General de la Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH)



Daniel Antonio Durón

Secretario General de la Central General de Trabajadores (CGT)



Israel Salinas

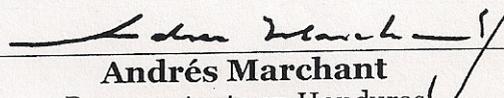
Secretario General de la Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)

TESTIGOS HONORIFICOS



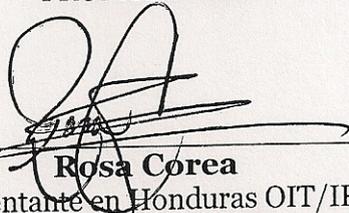
Doris Becker

Directora Programa de Fomento para la Micro y Pequeña Empresa PROMYPE-GTZ



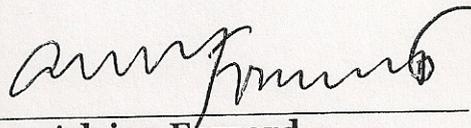
Andrés Marchant

Representante en Honduras Banco Interamericano de Desarrollo (BID)



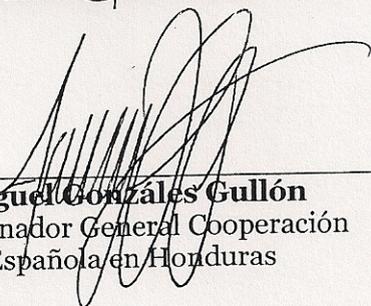
Rosa Corea

Representante en Honduras OIT/IPEC



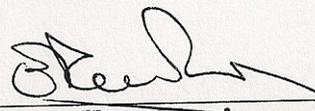
Adrian Fozzard

Representante Residente Banco Mundial (BM)



Miguel Gonzales Gullón

Coordinador General Cooperación Española en Honduras



Dolly Moruja

Directora Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) en Honduras