

La Gaceta



DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS

La primera imprenta llegó a Honduras en 1829, siendo instalada en Tegucigalpa, en el cuartel San Francisco, lo primero que se imprimió fue una proclama del General Morazán, con fecha 4 de diciembre de 1829.



Después se imprimió el primer periódico oficial del Gobierno con fecha 25 de mayo de 1830, conocido hoy, como Diario Oficial "La Gaceta".

AÑO CXLVI TEGUCIGALPA, M. D. C., HONDURAS, C. A.

MARTES 21 DE MAYO DEL 2024.

NUM. 36,539

Sección A

Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social

ACUERDO No. SETRASS-160-2024

LA SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República de Honduras en su artículo 15 establece que “Honduras hace suyos los principios y prácticas del derecho internacional que propenden a la solidaridad humana, al respeto de la autodeterminación de los pueblos, a la no intervención y al afianzamiento de la paz y la democracia universal”.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República de Honduras establece que la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado y que todos tienen la obligación de respetarla, protegerla; y que todas las personas nacen libres e iguales en derechos, por lo que declara punible toda discriminación.

CONSIDERANDO: Que, según los numerales 1, 2 y 3 del Artículo 1 del Convenio de la Organización Internacional del

SUMARIO

Sección A
Decretos y Acuerdos

SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Acuerdo No. SETRASS-160-2024	A. 1 - 46
SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE DESARROLLO ECONÓMICO Acuerdo Ministerial No. 069-2024	A. 46-48

Sección B
Avisos Legales
Desprendible para su comodidad
B. 1 - 20

Trabajo sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, ratificado el 20 de junio de 1960, la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, y que para efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación, incluye tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

CONSIDERANDO: Que de conformidad con el artículo 2 y 3 del Convenio de la Organización Internacional del

Trabajo sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, ratificado el 20 de junio de 1960, el Gobierno de Honduras está obligado a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

CONSIDERANDO: Que el Artículo 12 del Código del Trabajo prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del Estado.

CONSIDERANDO: Que para asegurar la efectividad de las garantías y el ejercicio de los derechos se han promulgado diversos instrumentos jurídicos, entre otros: La Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, la Ley de Inspección del Trabajo, la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad

CONSIDERANDO: Que en el procedimiento de inspección realizado a través de las personas inspectoras de la Dirección General de Inspección del Trabajo, se evidencia la necesidad de la inclusión de la perspectiva de género para asegurar la no discriminación en el empleo y la ocupación, así como la necesidad de modernizar sus procesos para el cumplimiento de las obligaciones internacionales y velar que se cumplan

los fines y objetivos de la Ley para el Establecimiento de una Visión de País y la Adopción de un Plan de Nación para Honduras, en el marco de los derechos constitucionales.

POR TANTO:

En el ejercicio de las atribuciones que le otorga los artículos 247 y 255 de la Constitución de la República; 12, 28, 33, 36 numeral 8) de la Ley General de Administración Pública y su reforma mediante Decreto Legislativo 266-2013; 6, 16, 23, 24, 25, 64 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo; 1, 3, 19, 23, 24, 26, 27, 32 y 33 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

ACUERDA:

PRIMERO: Aprobar el presente: PROTOCOLO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO: DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

La Gaceta

DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS
DECANO DE LA PRENSA HONDUREÑA
PARA MEJOR SEGURIDAD DE SUS PUBLICACIONES

EDIS ANTONIO MONCADA
Gerente General

SULY YADIRA ANDRADE GUTIERREZ
Coordinadora y Supervisora

EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS
E.N.A.G.

Colonia Miraflores
Teléfono/Fax: Gerencia 2230-2520, 2230-1821
Administración: 2230-3026

CENTRO CÍVICO GUBERNAMENTAL

Contenido

I.PREAMBULO.....	3
A. Glosario.....	3
B. Siglas y Abreviaturas.....	6
C. Introducción.....	6
D. Justificación.....	7
E. Objetivo General.....	9
F. Objetivos Específicos.....	9
II. MARCO NORMATIVO.....	9
III. PROCESO DE INSPECCIÓN.....	15
A. Actos Preparatorios.....	15
B. Recopilación de Medios de Prueba por cada tipo de Discriminación de Género.....	18
C. Cuadro de Fundamentos Legales.....	19
IV. ANEXOS.....	19
Anexo 1. Denuncia por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación.....	19
Anexo 2. Formato de Entrevista de Persona Trabajadora por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación.....	22
Anexo 3. Ficha de datos de la persona empleadora por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación.....	30
Anexo 4. Ficha de datos de la persona trabajadora por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación.....	40
Anexo 5. Guía de autoevaluación para la persona empleadora por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación.....	44

I. PREAMBULO

A. Glosario

Acoso Laboral Horizontal: La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, un/a compañero/a en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a otro/a compañero/a, la humilla, ofende o amedrenta. Este tipo de discriminación se incluye dentro de los malos tratos que ofenden la dignidad de la persona trabajadora, artículo 96.9 del Código del Trabajo.

Acoso Laboral Vertical: Actos hostiles o despreciativos que se realizan contra otra persona de forma reiterada, sin llegar a constituir individualmente trato degradante y que provocan a la víctima una situación objetiva y gravemente humillante en el ámbito de cualquier relación laboral y aprovechándose de una relación de superioridad. Este tipo de discriminación se incluye dentro de los malos tratos que ofenden la dignidad de la persona trabajadora, artículo 96.9 del Código del Trabajo.

Brecha Salarial de Género: Es la diferencia en los salarios percibidos, comparativamente, entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos iguales y bajo iguales condiciones dentro de un mismo centro de trabajo. Este tipo de discriminación se fundamenta en el artículo 367 del Código del Trabajo.

Discriminación: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos prohibidos que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el género.

Discriminación contra la Mujer: Toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otro aspecto.

Discriminación en el Empleo y la Ocupación (Laboral): Situación en la que una persona trabajadora se ve perjudicada profesional, salarial o moralmente, respecto a las demás personas trabajadoras de la misma empresa, por motivos que no estén directamente relacionado con su desempeño laboral. Declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del Estado. El Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación. Los términos empleo y ocupación, incluye tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Estereotipo de Género: Una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Este

es un tipo de discriminación laboral que se incluye dentro en el artículo 46 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

Género: Los roles, conductas, actividades y atributos contruidos socialmente que una cultura determinada considera apropiados para hombres y mujeres.

Hostigamiento Sexual: Solicitud reiterada de favores de naturaleza sexual realizada por un individuo para sí o para un tercero, en el contexto de una organización o en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios, deportiva o religiosa, continuada o habitual, y con tal comportamiento provoca objetivamente en la víctima una situación gravemente intimidatoria, hostil o humillante en el correspondiente ámbito de relación. Este tipo de discriminación se incluye dentro de los malos tratos que ofenden la dignidad de la persona trabajadora, artículo 96.9 del Código del Trabajo.

Igualdad de Oportunidades: Condiciones similares que a la mujer se le debe proporcionar en los aspectos de selección, empleo, asignación de trabajo y promoción, así como en la formación, educación y capacitación; lo mismo que prohibir la discriminación de género en los recortes de personal y despidos.

Igualdad de Remuneración: Designación de las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo, por un trabajo de igual valor. Fundamentada en el artículo 367 del Código del Trabajo.

Inspector/a de Trabajo: La persona servidora pública nombrada por la Autoridad del Trabajo para practicar visitas o inspecciones en los Centros de trabajo de conformidad a los procedimientos establecidos en la

Ley. La persona inspectora de Trabajo es una persona ministra de fe pública. Para efectos de este Protocolo se denominará “Persona Inspectora”, a fin de utilizar lenguaje no binario.

Patrón: Es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de una o más personas trabajadoras, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Para efecto de este Protocolo se denominará “Persona Empleadora”, a fin de utilizar lenguaje no binario.

Segregación Laboral Horizontal: La separación por cuestiones de género dentro un sector laboral en los puestos de trabajo. Es decir, se habla de segregación horizontal cuando predomina un género en determinados puestos de trabajo. Este tipo de discriminación se incluye dentro del artículo 46 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

Segregación Laboral Vertical: Situación en que hombres y mujeres tienden a ocupar categorías diferentes dentro de un mismo trabajo (*cargos de dirección, coordinación de áreas, altos mandos y subordinados*), donde los hombres ocupan, por lo general, jerarquías más altas y con mejores salarios. Es una forma de discriminación laboral, que se encuentra en el artículo 46 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

Segregación Ocupacional de Género: Fenómeno por el cual las personas trabajadoras acceden al mercado de trabajo de manera diferenciada, esto es, tendiendo a concentrarse en diferentes sectores u ocupaciones en función de su sexo. Es una forma de discriminación laboral, que se encuentra en el artículo 46 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

Sesgo Implícito o Inconsciente: Cualquier conjunto de asociaciones sostenido inconscientemente, es una suposición, creencia o actitud adquirida sobre un grupo social. Los sesgos implícitos pueden dar como resultado la atribución de cualidades particulares a todos los individuos de ese grupo, también conocidos como estereotipos. Es una forma de discriminación laboral, que se encuentra en el artículo 46 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

Trabajador/a: Es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo. Para efecto de este Protocolo se denominará “Persona Trabajadora”, a fin de utilizar lenguaje no binario.

B. Siglas y Abreviaturas

DGIT	Dirección General de Inspección de Trabajo
DNI	Documento Nacional de Identificación
IT	Persona Inspectora de Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RIT	Reglamento Interno de Trabajo
SETRASS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

C. Introducción

El Protocolo de Inspección del Trabajo: Discriminación de Género en el Empleo y la Ocupación servirá para homologar a nivel nacional los criterios del acto de inspección, desde la perspectiva de género, que permitirá la implementación de los convenios internacionales sobre la igualdad en la remuneración y la discriminación, suscritos y ratificados por el Estado de Honduras; y el cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y el II Plan de Igualdad y Equidad de Género a favor de los derechos laborales de las personas trabajadoras. Esta herramienta permitirá informar y guiar a las personas inspectoras de trabajo para identificar,

abordar, investigar y sancionar una situación de discriminación de género.

El presente protocolo es el resultado de un análisis exhaustivo de leyes nacionales, además de manuales, guías y otros protocolos, y contó con la valiosa retroalimentación de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT) y las personas inspectoras de trabajo. La transversalidad de la perspectiva de género consiste en la incorporación de acciones encaminadas a lograr una igualdad sustantiva, es decir, alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades entre todas las personas, independientemente de sus características biológicas, sexuales y/o de sus identidades en la ocupación y el empleo.

Con este protocolo se pretende coadyuvar a la persona inspectora de trabajo a brindar un servicio de calidad a las personas trabajadoras. En este sentido, se espera que las actuaciones de las personas inspectoras al ejecutar el presente protocolo contribuyan con el propósito de ayudar a erradicar prácticas discriminatorias de las personas empleadoras, así como la violencia de género relacionadas con el trabajo. La misión primaria de cualquier sistema de inspección del trabajo es garantizar el cumplimiento de las leyes laborales pertinentes, entendiéndose por tales, el conjunto de normativa nacional destinada a proteger a todas las personas trabajadoras.

D. Justificación

La discriminación es el acto de separar o distinguir una cosa de la otra; legalmente hablando, constituye un trato de inferioridad a una persona o grupo de personas por varios motivos, incluyendo el género. Sin embargo, antes de hablar de discriminación por género, debemos entender que el género es el conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, que se construyen en cada cultura y momento histórico con base en la diferencia sexual. Contrario al concepto de prejuicio

que produce discriminación, se encuentra la tolerancia o respeto hacia los demás, no poner etiquetas a las personas según el grupo que creemos pertenecen, sino recordar que son individuos.

Honduras ha aprobado algunos convenios internacionales que protegen los derechos humanos y, en consecuencia, el principio de igualdad o no discriminación, así como también existen muchas declaraciones y normas consensuadas entre los Estados de la Organización de Estados Americanos (OEA) y de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) o sobre diversos temas relacionados que aplican a Honduras, como el Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Honduras en 1958.

Asimismo, la Constitución de la República declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana en su artículo 60. La Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, establece en su artículo 46: “El Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación.”

En el ámbito laboral, la discriminación constituye un peligro, pues existe una relación jerárquica que sitúa en desventaja a la persona trabajadora o potencial persona trabajadora, frente a las prácticas discriminatorias de la persona empleadora por un prejuicio arraigado manifestado a través de normas institucionales o en su conducta. Estas resultan en repercusiones contra las características naturales y/o adquiridas de un ser humano, las que a su vez constituyen discriminación prohibida por las normas y convenios nacionales e internacionales. Cada persona empleadora tiene distintos requisitos sobre sus personas trabajadoras enmarcados en un perfil de puesto, dependiendo de su giro y del grado de exigencia sobre su personal para el desempeño del trabajo, con base en las

necesidades de la empresa. Por esto hay tres etapas en las que una persona empleadora puede manifestar su discriminación: a) En la etapa de admisión y contratación, b) En la relación laboral; y, c) En la terminación del contrato de trabajo.

Por esto se considera indispensable la elaboración de un protocolo de inspección sobre la discriminación de género que permita fácilmente, a una persona inspectora independientemente del tipo de inspección o durante el momento de la denuncia identificar la discriminación por género, así como abordarla, investigarla y asegurar su remediación, evitando revictimizar a las personas trabajadoras y sin necesidad de consultar otro documento.

E. Objetivo General

Describir el procedimiento y los parámetros de inspección para verificar que en los centros de trabajo se sigan las normas laborales en materia de género, con apoyo de documentos, entrevistas, otra evidencia y actas en los centros de trabajo.

F. Objetivos Específicos

Objetivo 1: Unificar los procedimientos y parámetros para la detección de la discriminación de género en caso de atención de denuncias y en la ejecución de operativos especiales.

Objetivo 2: Unificar los procedimientos y parámetros para la detección de la discriminación de género en materia de condiciones generales de trabajo, de manera que sean complementarios a las inspecciones de trabajo.

II. MARCO NORMATIVO

El presente protocolo se fundamenta jurídicamente en el siguiente encuadre normativo, que es la base del desempeño de las personas inspectoras, en orden de jerarquía y cronología.

Año de Vigencia	Título	Artículos/Contenidos Relacionados
Normativa Primaria		
1982	Constitución de la República	Art. 16 – Honduras hace parte de su disposición interna los tratados internacionales. Art. 60 – Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. Art. 128 # 3 – Establece la igualdad salarial sin discriminación.
Tratado o Convenio Internacional		
1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos	Art. 23 # 2 – Sobre la igualdad salarial sin discriminación.
1966	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Art. 7 – Refiere el derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, igualdad de remuneración, condiciones de trabajo y promoción.
1951	OIT C100 Convenio sobre igualdad de remuneración	Art. 1 – Define el concepto igualdad de remuneración. Art. 3 – Promueve la evaluación objetiva del empleo.
1958	OIT C111 Convenio sobre la discriminación	Art. 1 – Define el concepto discriminación en el empleo y ocupación. Art. 3- Define los términos empleo y ocupación.
1983	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)	Art. 1 – Define el concepto de discriminación contra la mujer. Art. 2 – Establece la obligación de velar porque las autoridades e instituciones públicas se abstengan de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer. Art 11 – Establece el derecho a igual remuneración, igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.
1989	C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales	Art. 20 – Refiere que el gobierno debe evitar la discriminación entre las personas trabajadoras pertenecientes a los pueblos indígenas y tribales; y las demás personas trabajadoras (acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso, así como remuneración igual por trabajo de igual valor).
1995	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la	Art. 1- Define el concepto de violencia contra la mujer.

Año de Vigencia	Título	Artículos/Contenidos Relacionados
	Violencia contra la Mujer "Convención De Belem Do Para"	Art. 2 b) – Describe como violencia hacia la mujer el acoso sexual en el lugar de trabajo. Art. 6 – Otorga el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, incluyendo patrones estereotipados de comportamiento. Art. 7 – Establece la obligación de asegurar que los funcionarios se abstengan de prácticas de violencia contra la mujer, incluir en la legislación interna disposiciones para erradicar la violencia hacia la mujer, modificar practicas consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer y establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.
1998	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	Punto 2 – Relativa a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
2007	Declaración de Yogyakarta	Principio 2 – Derecho a la igualdad y a la no discriminación. Principio 12 – Derecho al trabajo
Legislación Nacional		
1959	Código de Trabajo	Art. 12 – Prohíbe la discriminación en el trabajo Art 96- Prohibiciones a las personas empleadoras. Art. 135-148 – Contiene provisiones a favor de la mujer (licencia de maternidad, licencia por aborto, periodo de lactancia, guarderías, protecciones en el embarazo) Art. 367 – Prohíbe la discriminación en el salario Art. 617 – Contiene obligaciones y facultades de las personas inspectoras
1999 Reformada 2015	Ley Especial sobre VIH/SIDA	Art. 52 reformado – Garantiza el derecho al trabajo, prohíbe a toda persona empleadora pública o privada, solicitar la prueba del VIH para ingresar o permanecer en el empleo. Art. 53 reformado – Permite ausentarse para recibir atención médica.

Año de Vigencia	Título	Artículos/Contenidos Relacionados
2000	Ley sobre Igualdad de Oportunidades para la Mujer	Art. 1 – Define el concepto de discriminación contra la mujer Art. 44-68 – Contiene disposiciones de igualdad de oportunidades en el trabajo y la seguridad social.
2000	Código Procesal Penal	Art. 269.1 – Obligación de los funcionarios públicos de denunciar delitos de acción pública
2001	Ley del Seguro Social	Art. 39-41 – Contiene disposiciones sobre la maternidad
2005	Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad	Art. 4 – Prohíbe la discriminación Art. 5 – Define la discriminación Art. 7 – Define la igualdad de oportunidades Art. 32 – Define la discriminación laboral
2007	Ley Integral de Protección al Adulto Mayor y Jubilados	Art. 5 – Contiene los derechos de los adultos mayores incluido a un trabajo digno y a no ser discriminado.
2007	Código de Conducta Ética del Servidor Público	Art. 6.19 – Obligación de los funcionarios públicos de denunciar delitos
2017	Ley de Inspección del Trabajo	Art. 13 # 6 – Obliga a los patronos a cumplir con el principio de eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación Art. 14-25 – Enumera las obligaciones y atribuciones de la DGIT y de las personas inspectoras Art. 27-58 – Contiene disposiciones adjetivas de realización de las inspecciones
2020	Código Penal	Contiene la definición y sanciona los siguientes delitos: Art. 294 – Acoso Laboral Vertical Art. 295 – Discriminación Laboral Art. 296 – Responsabilidad de las personas jurídicas con respecto a los delitos contra los derechos laborales Art. 256 – Hostigamiento Sexual
Políticas Públicas		
2010	II Plan De Igualdad Y Equidad De Género De Honduras (II PIEG)	Eje. 5. – Promoción, protección y garantía de derechos económicos, trabajo, empleo, acceso, uso y control de los recursos
2012	Política Pública sobre VIH y Sida en el Mundo del Trabajo	Lineamientos: 1. Reconocimiento del VIH y el sida como tema de abordaje en los lugares de trabajo 2. Igualdad entre hombres y mujeres 3. Eliminación de la estigmatización y la discriminación

Año de Vigencia	Título	Artículos/Contenidos Relacionados
		7.Pruebas de detección del VIH con fines de exclusión del trabajo 8. La Confidencialidad 9. Continuación de la relación de trabajo
2016	Política Publica contra el Racismo y la Discriminación Racial para el Desarrollo Integral de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (P-PIAH)	Eje 4. – Derecho a recursos patrimoniales ancestrales, con fines económicos, y al trabajo digno. Eje 6 – Garantizar el acceso y la protección jurídica de los sujetos de derechos en materia de igualdad y no discriminación.
Reglamentos		
2005	Reglamento de la Ley del Seguro Social	Art. 50-51 – Disposiciones sobre prestación de servicio al cónyuge e hijos menores Art. 59-76 – Disposiciones sobre servicios y subsidios por maternidad
2008	Reglamento de la Ley sobre Igualdad de Oportunidades para la Mujer	Art. 20 – Enuncia los derechos de la mujer a seguridad social y al trabajo en igualdad de condiciones que el hombre (servicios de guardería, licencias por prenatal, posnatal, lactancia, embarazo, aborto, enfermedad de menores hijos, igualdad de salarios, promociones, incrementos salariales en igualdad de condiciones, no ser discriminada, no estar sujeta a prueba de embarazo o VIH/SIDA)
2020	Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo	Art. 15 – Define la inspección Art. 29 – Habla sobre el objetivo de las inspecciones
2021	Reglamento de la Ley Especial sobre VIH/SIDA y su reforma	Art. 3 – Describe el principio de no discriminación Art. 51 – Obliga a SETRASS a implementar la Política Pública sobre VIH y Sida en el Mundo del Trabajo
Manuales y Guías		
2019	Guía de la Inspección Laboral en Honduras	Definición de hostigamiento o acoso laboral, acoso sexual, discriminación laboral, inclusión de personas con discapacidad (normativa violada, infracción y sanción, procedimiento) Define y describe los diferentes tipos de inspecciones: ordinarias, extraordinarias y de asesoría técnica Las actuaciones de la persona inspectora durante una inspección Contiene formatos actas de constatación para despido verbal, despido indirecto, despidos directos

Año de Vigencia	Título	Artículos/Contenidos Relacionados
		(que documentación solicitar o que extremos necesita averiguar)
2019	Manual de procesos de la DGIT	<p>Contiene obligaciones, facultades, obligaciones de vigilancia, autorización de ejecutar acciones</p> <p>Refiere la programación de las actividades de vigilancia y promoción del cumplimiento de la normativa laboral.</p> <p>Contiene flujograma de preparación previa a inspección, la ejecución de la inspección y resultados post inspección.</p> <p>Formatos utilizados</p>

III. PROCESO DE INSPECCIÓN

A. Actos Preparatorios

Los malos tratos y otras formas de discriminación de género se pueden identificar a través de todos los tipos de inspección que establece la Ley de Inspección de Trabajo y su reglamento.

En el caso de una inspección ordinaria o de asesoría técnica, la persona inspectora deberá aplicar la herramienta contenida en el Anexo # 5 denominada “**Guía de evaluación para la detección de malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación.**” La guía podrá aplicarse como una autoevaluación por la persona empleadora y por la persona inspectora al realizar las inspecciones mencionadas. Una vez encontrados indicios de malos tratos u otras formas de discriminación de género, se pueden utilizar el resto de las herramientas para entrevistar a la persona trabajadora afectada o personas que presenciaron el hecho, así como a la persona representante del patrono.

En el caso de las inspecciones extraordinarias que se instan por medio de una denuncia por malos tratos y otras formas de discriminación de género, pueden ser interpuestas por:

- Personas trabajadoras y/o sus representantes
- Personas empleadoras y/o sus representantes
- Sindicatos y/o sus representantes.

La referida denuncia se puede recibir por medio de:

- Herramienta digital de denuncia
- Correo electrónico asignado por SETRASS
- Personalmente ante una oficina regional
- Llamada telefónica a número asignado por SETRASS.

Una vez recibida la denuncia, se deberá transcribir al formato denominado: Formato Anexo # 1 denominado “**Denuncia por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación**”.

La persona supervisora inicia el proceso de inspección mediante las siguientes acciones:

1. Revisar diariamente en el sistema la programación de las acciones de la DGIT para valorar la carga de trabajo que tiene su equipo de personas inspectoras asignadas. En caso de que tenga asignada una inspección ordinaria o de asesoría técnica, debe llevar consigo las herramientas (en Anexos # 2, 3, 4 y 5) para identificar y constatar los malos tratos y otras formas de discriminación de género.
2. Al atender a las personas denunciantes, se debe analizar la pertinencia o no de la solicitud de Inspección por discriminación de género, una vez recibida, se ingresará al sistema, asignando automáticamente

el código a la solicitud y generando la carátula del expediente del caso para darle seguimiento y llevar control de los casos. Debe, además:

- a) Identificar si se trata de una consulta o una denuncia de malos tratos (por acoso laboral u hostigamiento sexual) u otra forma de discriminación de género. Si sólo es una mera violación de derechos debe tramitarse de acuerdo al Manual de Procesos de la DGIT.
 - b) Si se trata de una consulta por malos tratos (por acoso laboral u hostigamiento sexual) u otra forma de discriminación de género, se debe solventar y registrar en el sistema como consulta atendida, archivando diligencias.
 - c) Si la solicitud no es competencia de la DGIT, procede a registrarla en el sistema como consulta fuera de la competencia de la DGIT, realiza las gestiones para responder: "Sin lugar por incompetente de la Dirección" y archiva las diligencias.
 - d) Si la persona denunciante no cuenta con las pruebas necesarias, a petición de parte interesada, solicitará se asignará una persona inspectora para que programe la acción de inspección laboral, para efectos de constatar el hecho denunciado únicamente.
3. Si la denuncia por malos tratos y/u otra forma de discriminación de género posee las características de un delito: Hostigamiento sexual, discriminación laboral o acoso laboral vertical, la persona inspectora debe poner en conocimiento a su superior jerárquico para que notifique a las autoridades correspondientes y a la persona denunciante que si lo desea pueda avocarse al Ministerio Público a interponer la denuncia penal correspondiente. Asignada la denuncia por malos tratos u otras formas de discriminación de

género, para acción de inspección, se debe determinar si se realizará por:

- Inspección ordinaria: Para mantener la reserva del nombre de la persona denunciante, cuando se trate de un hecho de malos tratos u otras formas de discriminación de género, que afecte a una colectividad de personas trabajadoras dentro del centro de trabajo.
 - Inspección extraordinaria: Cuando se trate de malos tratos u otras formas de discriminación de género, que afecte a la persona trabajadora denunciante.
 - Inspección de asesoría técnica: Cuando la persona empleadora o denunciante, o por un programa de inspección se solicite verificación de que el centro de trabajo no existe infracciones al principio de no discriminación en el empleo y la ocupación y la DGIT exhorta su corrección.
4. La persona inspectora debe hacerle saber a la persona denunciante cuando procede la denuncia con reserva de su nombre, para que la persona denunciante decida si quiere realizar esta denuncia de manera anónima, haciendo la advertencia de que la persona empleadora tiene derecho a conocer su identidad, bajo juramento de no realizar acciones de represalia en su contra. Artículo 49 de la Ley de Inspección Laboral.
5. Una vez programada la inspección (independientemente de que se trate de una inspección ordinaria, extraordinaria o de asesoría técnica) y determinado el mal trato u otra forma de discriminación de género que se investigará, la persona inspectora deberá:
- Comunicar a la persona denunciante fecha y hora de la inspección, en caso de inspección extraordinaria
 - Portar una credencial vigente
 - Portar chaleco con los distintivos correspondientes
 - Contar con un permiso de salida

- Contar con un Expediente que contenga una carátula.
- Contar con una orden de inspección.
- Llevar una copia de los siguientes documentos (contenidos en el Anexo del presente protocolo):
 - **Anexo 2: Formato de Entrevista de Persona Trabajadora por malos tratos u otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación.**
 - **Anexo 3: Ficha de datos de la persona empleadora por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación.**
 - **Anexo 4: Ficha de datos de la persona trabajadora por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación.**
 - **Anexo 5: “Guía de evaluación para la detección de malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación” (se utiliza para inspecciones ordinarias y de asesoría técnica).**
- Llevar copia de las Herramientas de Trabajo: Código, Leyes, Manuales y Protocolos.
- Realizar un análisis de riesgo del centro de trabajo (por ubicación, horario de la inspección, método de transporte, antecedentes), previo a la ejecución de la inspección, para saber si es necesario el acompañamiento de la Policía Nacional Preventiva (PNP).
- Asegurar que la inspección se encuentre registrada en el sistema, especificando: nombre del centro de trabajo, ubicación exacta, persona de contacto y su respectivo número de teléfono, fecha y hora de la inspección.

B. Recopilación de Medios de Prueba por cada tipo de Discriminación de Género

El proceso de recolección de medios de prueba inicia con el llenado de la herramienta Anexo # 1 denominada “**Denuncia por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación**”, que contiene las acciones realizadas por la persona empleadora o sus representantes, así como por el Anexo # 5 “**Guía de evaluación para la detección de los malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación**”.

Toda persona inspectora debe recordar durante la recepción de la referida denuncia y del llenado de la referida guía de evaluación, lo siguiente:

- Para las inspecciones extraordinarias se usan los Anexos # 2, **Formato de Entrevista de Persona Trabajadora por malos tratos u otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación**, Anexo # 3 **Ficha de datos de la persona empleadora por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación** y Anexo # 4 **Ficha de datos de la persona trabajadora por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación**.
- Para las inspecciones ordinarias o de asesoría técnica se aplica el Anexo # 5 **Guía de evaluación para la detección de los malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación** y solo si hay malos tratos u otra forma de discriminación de género, se usan las herramientas Anexo # 2 **Formato de Entrevista de Persona Trabajadora por malos tratos u otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación**, Anexo # 3 **Ficha de datos de la persona empleadora por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la**

ocupación y Anexo # 4 Ficha de datos de la persona trabajadora por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación.

- La mayoría de las personas trabajadoras no conocen las definiciones correctas. Con la narración de hechos, se debe ayudar a identificar los malos tratos y otras formas de discriminación de género.
- Explicarle a la persona trabajadora que, dependiendo del caso, puede interponer una denuncia con reserva de identidad, advirtiéndole que la persona empleadora tiene derecho a conocer su identidad, bajo juramento de no represalia en su contra.
- La mayoría de las personas trabajadoras no cuenta con medios probatorios para acreditar su denuncia, es mediante el proceso de inspección que se pueden recopilar.

- Si la acción denunciada posee las características de un delito, se informa a la persona supervisora para poner en conocimiento a las autoridades correspondientes y a la persona trabajadora para que pueda presentar, además, una denuncia ante el Ministerio Público de la región donde ocurrió el hecho.
- Ser cuidadoso de sus gestos y lenguaje, ya que pueden desalentar a una persona a interponer o continuar un proceso de denuncia.
- Brindar una explicación amplia a la persona denunciante sobre cómo recopilar medios probatorios según el tipo de discriminación de género denunciada.
- La información recopilada mediante los Anexos es única y exclusivamente para la constatación de hechos.
- De existir motivos suficientes para iniciar un proceso administrativo sancionador, se tramitará de acuerdo al Manual de Procedimientos vigente

C. Cuadro de Fundamentos Legales

Discriminación en el otorgamiento de Permisos y licencias	Artículo 95.5 del Código de Trabajo
Discriminación en la capacitación	Artículo 46 y 48 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer
Malos Tratos por Acoso Laboral Vertical	Artículo 95.6 y Artículo 96.9 del Código del Trabajo y 294 del Código Penal
Malos Tratos por Hostigamiento Sexual	Artículo 95.6 y Artículo 96.9 del Código del Trabajo, Artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y 256 del Código Penal
Discriminación Laboral	Artículo 95.6 y Artículo 96.9 del Código del Trabajo, 295 del Código Penal
Discriminación por Segregación Laboral	Artículo 46, 48 y 49 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer

IV. ANEXOS

Anexo 1. Denuncia por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación

DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

SE INTERPONE DENUNCIA POR MALOS TRATOS Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

JEFE REGIONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

SU OFICINA.

Yo (nombres y apellidos completos), _____, de _____ años de edad, con DNI (nacionalidad hondureña) /Carne de Trabajo (nacionalidad extranjera) _____, con teléfono _____, y correo electrónico: _____ en mi condición _____, y de este domicilio, por este medio interpongo denuncia por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación, en base a los siguientes hechos:

En fecha: _____ del mes de _____ del año _____, a las _____ horas, en el centro de trabajo denominado _____, actividad del centro _____, ubicado en _____

_____ en el municipio de _____, departamento de _____, sufrí la siguiente acción _____

_____ por parte de (nombre de la persona agresora) _____, quien labora en el puesto de (cargo de la persona agresora) _____ en el centro de trabajo antes mencionado. Dicha acción fue presenciada por (nombre de la persona(s) testigo(s)) _____ y _____.

Este hecho lo denuncié ante Recursos Humanos o Gerencia de la empresa en fecha: _____ del mes de _____ del año _____ y a la fecha no he recibido respuesta/ no se ha rectificado la situación/se negaron a recibir la denuncia.

Adjunto los siguientes documentos (si tiene prueba sobre malos tratos y otras formas de discriminación de género, colóquelos aquí y adjúntelos en copia):

1. Copia de mi DNI
2. Copia de la denuncia ante Recursos Humanos o Gerencia de la empresa
3. _____
4. _____
5. _____

Artículo 80 de la Constitución de la República

A la Jefatura Regional de la Dirección General de Inspectoría del Trabajo pido: Admitir la presente denuncia junto con los documentos adjuntos, y darle el trámite de ley correspondiente. Me han hecho saber cuándo esta denuncia puede ser anónima y, bajo que mi nombre se revelará a la persona empleadora.

Lugar y Fecha: _____, de _____ del _____.

(f) _____

Firma o Huella digital de la persona denunciante

Nota: Cuando es un grupo de personas trabajadoras, colocar al pie de la hoja los nombres completos y apellidos, edad, número de DNI y número de teléfono de cada persona.

USO EXCLUSIVO DGIT

Expediente No. _____

Persona Inspectoradora Asignada: _____

Código de persona inspectora: _____

Tipo de Violación:

- Malos tratos () u otras formas de discriminación de género () en el empleo y la ocupación, de tipo: _____
- Otro tipo de violación laboral () de tipo _____
- Otro tipo de violación no laboral () de tipo _____

Se fundamenta en artículos _____

Tipo de servicio:

- Consulta ()
- Denuncia ()

Acción a realizar:

- Notificar a la persona denunciante que debe interponer una denuncia previa por escrito ante la empresa (), haciendo la advertencia de la prescripción **de dos meses para denunciar malos tratos/otras formas de discriminación de género, siempre que no implique que la persona trabajadora, quiere darse por despedida indirectamente, en cuyo caso sólo tiene un mes.**

Remitir a Inspección _____ para constatar el hecho denunciado, indicándole a la persona denunciante que su nombre o identidad se declarará bajo reserva solo si la persona denunciante así lo solicita, sin perjuicio del derecho de defensa que asista a la parte denunciada, previa declaración jurada de no represalia.

- Notificar a la persona denunciante que también puede denunciar ante el Ministerio Público, por contener características que indican la posible comisión delito por tratarse de un delito ()
- Archivar diligencias por: No es competencia DGIT () Evacuación de consulta ()

Otras personas denunciantes por la misma acción de discriminación de género o malos tratos:

Nombres y Apellidos	Edad	DNI/Carné de trabajo	Teléfono

Anexo 2. Formato de Entrevista de Persona Trabajadora por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación

DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

FORMATO DE ENTREVISTA DE PERSONA TRABAJADORA POR MALOS TRATOS Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Nombre Completo: _____

Número de Documento Nacional de Identificación/Carné de Residente: _____

Edad: _____ Estado Civil: _____ Nacionalidad: _____

Domicilio: _____

Centro de Trabajo: _____

Cargo: _____

Número de Carné de Trabajo (si aplica): _____

Celular: _____ Correo Electrónico (si aplica): _____
 En fecha: _____ del mes de _____ del año _____, a las _____ horas,
 en el centro de trabajo denominado _____,
 actividad del centro _____, ubicado
 en _____

 en el municipio de _____, departamento de _____, sufrí la
 siguiente acción _____

 _____ por
 parte de (nombre de la persona agresora) _____,
 quien labora en el puesto de (cargo de la persona agresora)
 _____ en el centro de trabajo antes mencionado. Dicha acción
 fue presenciada por (nombre de la persona(s) testigo(s))
 _____ y

Este hecho lo denuncié ante Recursos Humanos o Gerencia de la empresa en fecha: _____ del
 mes de _____ del año _____ y a la fecha sí () no () he recibido
 respuesta/ no se ha rectificado la situación/se negaron a recibir la denuncia.

A continuación, una serie de preguntas a realizar, según el tipo de malos tratos o discriminación
 de género, (únicamente pregunte las que apliquen)

Discriminación en el Proceso de Planificación de Puestos y Perfiles

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Qué competencias, habilidades o capacidades solicitaba el puesto?	N/A	N/A	
2	¿Algo más que agregar?			

Discriminación en la admisión al empleo y en el proceso de inducción

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Existe una política contra la discriminación laboral de la empresa? ¿Usted la conoce?			
2	¿Conoce el mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral de la empresa?			
3	¿Qué documentación le solicitaron entregar?	N/A	N/A	
4	¿Qué información personal y laboral le solicitaron?	N/A	N/A	
5	¿Qué competencias, habilidades o capacidades solicitaba el puesto?	N/A	N/A	
6	¿Cuál fue el ofrecimiento salarial que le hicieron?	N/A	N/A	
7	¿Le mencionaron en base a que le hicieron ese ofrecimiento?			
7	¿Qué tipo de pruebas o exámenes laboratoriales o médicas le solicitaron? ¿VIH/SIDA? ¿Embarazo? ¿Polígrafo?	N/A	N/A	
8	¿Realizaron preguntas sobre su la raza, etnia, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, religión o creencias, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad,			

	estado de salud, las características físicas y preferencias de ocio?			
9	¿Solicitaron fotografías?			
10	¿Solicitaron su domicilio exacto?			
11	¿Qué documentación le solicitaron firmar?	N/A	N/A	
12	¿Explicaron la política retributiva de la empresa?			
13	¿En el proceso de inducción hablan sobre la cultura organizacional? ¿Política de igualdad de oportunidades y trato? ¿Política de no discriminación? ¿Mecanismos de denuncia interna? ¿Sistema de retribución salarial? ¿Política de promociones (ascensos) y desarrollo profesional (capacitaciones)? ¿Derechos Laborales de las personas trabajadoras? ¿Permisos y licencias? ¿Evaluaciones de desempeño? ¿Política empresarial interna de inducción? ¿Reglamento Interno de Trabajo?			
14	¿Solicitaron retroalimentación del proceso de inducción?			
15	¿Algo más que agregar?			

Discriminación en el Período de Prueba

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Existe una política contra la discriminación laboral de la empresa? ¿Usted la conoce?			
2	¿Conoce el mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral de la empresa?			
3	¿Cuánto tiempo es su periodo de prueba?	N/A	N/A	
4	¿Trabaja horas extras?			
5	¿De qué manera le pagan las horas extras?	N/A	N/A	
6	¿De qué manera le piden trabajar esas horas extras?	N/A	N/A	
7	¿Cómo marca control de entradas y salidas?	N/A	N/A	
8	¿Conoce el sistema retributivo de la empresa?			
9	¿Ha recibido retroalimentación de desempeño en el periodo de prueba? ¿Qué canal de comunicación utilizan para brindarle retroalimentación?			
10	¿Le brindaron un proceso de inducción? ¿Sobre la empresa y sus políticas? ¿Sobre su puesto de trabajo? ¿Le sirvió la inducción para el desempeño del puesto?			
11	¿La empresa le ayudó a elaborar un plan anual de desarrollo personal y profesional?			
12	¿Ha recibido su pago adecuado para el perfil de su puesto? ¿Considera que para el pago de su salario han involucrado factores como raza, etnia, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, religión o creencias, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, estado de salud, las características físicas? ¿El pago se hizo en tiempo?			

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
12	¿Considera que ha recibido igual trato que las demás personas trabajadoras?			
13	¿Algo más que agregar?			

Discriminación por Brecha Salarial

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Sabe en qué consiste la brecha salarial? ¿Cómo se puede dar?			
2	¿Existe una política contra la discriminación laboral de la empresa? ¿Usted la conoce?			
3	¿Conoce el mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral de la empresa?			
4	¿Conoce el sistema retributivo de la empresa?			
5	¿Conoce la herramienta de evaluación de desempeño de la empresa?			
6	¿Recibe salario diferente por igual trabajo en puesto, jornada y condiciones de eficiencia y antigüedad, dentro de la misma empresa, también iguales?			
7	¿Conoce qué criterios utilizan para el pago de pago de premios, incentivos y bonificaciones? ¿En qué consisten esos criterios?			
8	¿Sabe si la empresa utiliza criterios de evaluación retributiva basada en etnia, nacionalidad, género, discapacidad?			
9	¿Algo más que agregar?			

Discriminación en Ascensos

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Existe una política contra la discriminación laboral de la empresa? ¿Usted la conoce?			
2	¿Conoce el mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral de la empresa?			
3	¿Por qué medio se dio a conocer la vacante? ¿Conoce los criterios de participación?	N/A	N/A	
4	¿Conoce la herramienta de evaluación de desempeño? ¿La aplicaron? ¿Conoce el resultado?			
5	¿Conoce la política de promociones y desarrollo profesional?			
6	¿Para el ascenso al empleo se toma en consideración información relativa a la raza, etnia, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, religión o creencias, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, estado de salud, las características físicas y preferencias de ocio de la persona candidata?			
7	¿Aplicaron pruebas de aptitudes, personalidad, conocimiento o habilidades?			

8	¿Cuenta con un plan anual de desarrollo personal y profesional?			
9	¿Algo más que agregar?			

Discriminación en Permisos y Licencias

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Existe una política contra la discriminación laboral de la empresa? ¿Usted la conoce?			
2	¿Conoce el mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral de la empresa?			
3	¿Conoce el sistema de clasificación de permisos con goce y sin goce de sueldo?			
4	Le conceden permisos para: ¿Atender emergencia por responsabilidades familiares (salud y educación de las personas dependientes)? ¿Para el cuidado de parientes de edad avanzada de la persona trabajadora? ¿Por motivos de estudio de la persona trabajadora? ¿Por salud a mujeres cuando se trate de problemas propios de su sexo (cólicos menstruales)?			
5	Le conceden permisos con goce de sueldo para: ¿Cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la Ley? ¿Atender situaciones de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada? ¿Desempeñar comisiones sindicales?; y ¿Asistir a consulta médica propia del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)?			
6	¿Para otorgarle los permisos y licencias se toma en consideración información relativa a la raza, etnia, color, estado civil, responsabilidades familiares, religión o creencias, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, estado de salud, las características físicas?			
7	¿Conceden permisos remunerados para asistir a los controles de embarazo?			
8	¿Informan el tiempo límite para notificar el embarazo? ¿De qué manera le informaron?			
9	¿Algo más que agregar?			

Discriminación en la Capacitación

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Conoce las políticas o normas sobre la capacitación?			
2	¿Para la capacitación toman en consideración información relativa a la raza, etnia, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, religión o creencias, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, estado de salud, las características físicas?			
3	¿Aplicaron pruebas de aptitudes, personalidad, conocimiento o habilidades?			

4	¿Aplicaron la herramienta de evaluación de desempeño? ¿Esa herramienta es libre de discriminación y estereotipos?			
5	¿Dónde brindan las capacitaciones? ¿Cómo definen quien asiste a las capacitaciones? ¿Cuáles son los temas de las capacitaciones? ¿Quiénes brindan las capacitaciones? ¿Existe un espacio adecuado dentro o fuera de la empresa para impartir las capacitaciones? ¿En qué horario se imparten? ¿Solicitaron retroalimentación de la capacitación? ¿Si no puede asistir a una capacitación en el tiempo programado, ofrecen alternativas? ¿Todas las personas trabajadoras tienen acceso a las mismas capacitaciones?	N/A	N/A	
6	¿Para las capacitaciones toman en cuenta sus necesidades y opiniones?			
7	¿Cuenta con un plan anual de desarrollo profesional?			
8	¿Con la capacitación mejoró su rendimiento? ¿Obtuvo nuevas habilidades?			
9	¿Ha recibido capacitaciones sobre género? ¿Discriminación en el empleo y la ocupación? ¿Acoso laboral? ¿Hostigamiento sexual?			
10	¿Ha recibido las mismas capacitaciones que las otras personas trabajadoras que desempeñan el mismo puesto que Usted?			
11	¿Algo más que agregar?			

Malos Tratos (por Acoso Laboral u hostigamiento sexual)

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Sabe en qué consisten los malos tratos ¿Cómo se puede dar?			
2	¿Existe una política contra el acoso laboral u hostigamiento sexual de la empresa? ¿Usted la conoce?			
3	¿Conoce el mecanismo de denuncia sobre malos tratos de la empresa?			
4	¿La empresa recibió su denuncia de malos tratos? ¿Quién le recibió la denuncia? ¿En qué fecha le recibieron la denuncia? ¿Investigaron la denuncia de malos tratos? ¿Cómo la investigaron? ¿A qué conclusión llevó la investigación? ¿Identificaron a la persona trabajadora agresora? ¿Identificaron personas que presenciaron el hecho de malos tratos? ¿Tomaron declaraciones de estas personas? ¿Se aplicó algún tipo de sanción a la persona trabajadora agresora? ¿En qué fecha? ¿Se realizó mediación a su favor? ¿De qué manera?			
5	¿La empresa ha realizado acciones o impartido charlas sobre la prevención de malos tratos posterior al incidente denunciado?			
6	¿La empresa le indicó que el acto de malos tratos por acoso laboral vertical u hostigamiento sexual lo			

	puede denunciar ante el Ministerio Público, por tratarse de un delito? ¿Cómo se lo comunicaron?			
7	¿Algo más que agregar?			

Discriminación Laboral (incluida la segregación laboral)

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Sabe en qué consiste la discriminación laboral? ¿Cómo se puede dar?			
2	¿Sabe en qué consiste la segregación laboral? ¿Cómo se puede dar?			
2	¿Existe una política contra la discriminación laboral de la empresa? ¿Usted la conoce?			
3	¿Conoce el mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral de la empresa?			
4	¿La empresa recibió su denuncia de discriminación laboral? ¿Quién recibió la denuncia? ¿En qué fecha se recibió la denuncia? ¿Investigaron la denuncia de discriminación laboral? ¿Cómo la investigaron? ¿Cuál es la evidencia que tienen de la investigación? ¿A qué conclusión llevó la investigación? ¿Identificaron a la persona trabajadora agresora? ¿Identificaron personas que presenciaron el hecho de discriminación? ¿Tomaron declaraciones de estas personas? ¿Se aplicó algún tipo de sanción a la persona trabajadora agresora? ¿En qué fecha? ¿Se realizó remediación a su favor? ¿De qué manera?			
5	¿La empresa ha realizado acciones o impartido charlas sobre la prevención de la discriminación laboral posterior al incidente denunciado?			
6	¿La empresa le indicó que el acto discriminación laboral lo puede denunciar ante el ministerio público, por tratarse de un delito? ¿Cómo se lo comunicaron?			
7	¿Algo más que agregar?			

Discriminación en el Despido Indirecto o verbal

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Existe una política contra la discriminación laboral de la empresa? ¿Usted la conoce?			
2	¿Conoce el mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral de la empresa?			
3	¿Denunció Usted motivos de discriminación relativa a la raza, etnia, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, religión o creencias, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, estado de salud, características físicas de su persona?			
4	¿Denunció Usted maltrato en contra de su persona?			

5	¿Quién recibió la denuncia? ¿En qué fecha se recibió la denuncia? ¿Investigaron la denuncia? ¿A qué conclusión llegó la investigación? ¿Se identificó la persona agresora?			
6	¿Se llevó a cabo entrevista de salida?			
7	¿Algo más que agregar?			

Lugar y fecha de entrevista: _____

Observaciones:

Firma o huella persona trabajadora

Firma persona Inspectora de Trabajo

Código: _____

Anexo 3. Ficha de datos de la persona empleadora por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación

DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

FICHA DE DATOS DE LA PERSONA EMPLEADORA POR

MALOS TRATOS Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Nombre del Centro de Trabajo y Razón Social:

la Persona Empleadora o su Representante:

Persona Entrevistada y su Cargo:

Exacta: Dirección

Negocio o actividad a que se dedica. Tel: _____

Número Total de Personas Trabajadoras: _____ Hombres: _____ Mujeres: _____
Nacionalidad hondureña: _____ Nacionalidad extranjera: _____ Menores de 18 años: _____
Mujeres embarazadas: _____ Mayores de 60 años: _____ Personas con discapacidad: _____
Tipo de discapacidades: _____

Rango de edad de los trabajadores. _____ A _____

¿Tienen carné de trabajo las personas trabajadoras extranjeras? Sí () No ().

¿Tienen autorización de trabajo los menores? Sí () No ().

¿Les conceden la hora de lactancia a las madres para amamantar a su hijo/a? Sí () No ().

Art. 140 del Código del Trabajo, ¿Tiene el centro de trabajo con más de 20 mujeres trabajadoras una sala de lactancia o lugar apropiado para cuidar al niño/a?, Sí () No ().

Art. 142 Código de Trabajo; ¿Tienen contrato, escrito con las personas trabajadoras en general? Sí () No ().

Art. 30 y 41 en relación con el 21 del Código de Trabajo, ¿Tienen Libro de Inscripción de Empleados? Sí () No ().

¿Llevan planillas de pago? Sí () No ().

¿Tiene Reglamento Interno de Trabajo? Cuando aplique según Art.88 del Código de Trabajo, Sí () No ().

¿Se solicita prueba de embarazo? Sí () No ().

¿Se aplica prueba del polígrafo? Sí () No ().

¿Se practica discriminación por edades al ingreso? Sí () No ().

¿Se solicita prueba del VIH/SIDA? Sí () No ().

¿Se trabaja tiempo extraordinario? Sí () No ().

¿Cómo es la forma de pago? _____.

¿Gozan del día de descanso? Sí () No ().

¿Son remunerados los días feriados? Sí () No ().

¿Gozan de vacaciones? Sí () No ().

¿Gozan del descanso por maternidad las mujeres? Sí () No ().

¿Están aseguradas las personas trabajadoras? Sí () No ().

¿Realiza la empresa exámenes pre, durante, post ocupaciones? Sí () No ().

Documentos Generales para todos los tipos de malos tratos y/o discriminación de género	Obligatorio		Solicitado		Entrega copia		Requerimiento para presentar		A la vista en el Centro de Trabajo	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Contrato Colectivo										
Contrato Individual de Trabajo de la persona trabajadora										
Denuncia según el tipo de maltrato y/o discriminación										X
Herramienta de evaluación de desempeño										
Hoja de vida de la persona candidata/trabajadora con documento soporte										X
Manual de descripción de puestos										X
Mecanismo de denuncia										
Organigrama del centro de trabajo										
Perfil de salarios										X
Plan anual de desarrollo profesional y personal de la persona trabajadora										X
Política contra el acoso laboral y hostigamiento sexual										
Política de promoción y desarrollo profesional										
Política interna de no discriminación y trato igualitario										
Política retributiva de la empresa										
Reglamento Interno de Trabajo										
Resultado de evaluación de desempeño de la persona candidata/ trabajadora										X

¿Tipos de capacitación?

Documentos Discriminación en el Proceso de Planificación de Puestos y Perfiles	Obligato-rio		Solicitado		Entrega copia		Requeri- miento para presentar		A la vista en el Centro de Trabajo	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Aviso de vacante publicado										
Formulario de acceso al empleo (también versión braille)										
Planilla de la empresa desagregada por sexo										X

Documentos Discriminación en el Proceso de Admisión al Empleo	Obligato-rio		Solicitado		Entrega copia		Requeri- miento para presentar		A la vista en el Centro de Trabajo	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Aviso de vacante publicado										
Comprobantes de pago a proveedores de servicios laboratoriales										X
Contratos de prestación de servicios con laboratorios, hospitales, clínicas privadas, etc.										X
Documento comparativo del proceso de evaluación de las personas candidatas										X
Documento comparativo entre personas candidatas, entrevistadas y personas que ingresaron a cada puesto.										X
Formulario de acceso al empleo (también versión braille)										
Impresiones de correo electrónicos enviados a las referencias de las personas candidatas										X
Impresiones de correos o cartas de las personas candidatas que no fueron contratadas										X
Planilla de pago desagregada por sexo										X
Resultados de prueba de personalidad, aptitud, conocimiento o habilidades de las personas candidatas.										X

Documentos Discriminación en el Proceso de Inducción	Obligato- rio		Solicitado		Entrega copia		Requeri- miento para presentar		A la vista en el Centro de Trabajo	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Documento de detección de necesidades de formación de la persona trabajadora										X
Documento de solicitud de retroalimentación del proceso de inducción										X
Temario de inducción										X

Documentos Discriminación en el Período de Prueba	Obligato- rio		Solicitado		Entrega copia		Requeri- miento para presentar		A la vista en el Centro de Trabajo	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Documento comparativo de personas que ingresan a periodo de prueba y personas que posteriormente quedan empleadas										X
Documento de detección de necesidades de formación de la persona trabajadora										X
Documento de retroalimentación del proceso de inducción										X
Herramienta de control de entradas y salidas										X

Documentos Discriminación por Brecha Salarial	Obligato- rio		Solicitado		Entrega copia		Requeri- miento para presentar		A la vista en el Centro de Trabajo	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Planillas de pago desagregado por sexo										X
Planillas de pago por horas extras										X

Documentos Discriminación en los Ascensos	Obligato- rio		Solicitado		Entrega copia		Requeri- miento para presentar		A la vista en el Centro de Trabajo	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Aviso de vacante publicado										
Documento comparativo de los procesos de evaluación de las personas candidatas										X

Documentos Discriminación en los Permisos y Licencias	Obligato- rio		Solicitado		Entrega copia		Requeri- miento para presentar		A la vista en el Centro de Trabajo	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Impresiones de correo de electrónico o notas físicas de solicitudes de permisos o licencias de las personas trabajadoras con documento soporte (prueba de embarazo, otorgamiento de beca, certificado médico y el acuso de recibido)										X
Planilla de personas trabajadoras inscritas en el seguro social										X

Documentos Discriminación en la Capacitación	Obligato- rio		Solicitado		Entrega copia		Requeri- miento para presentar		A la vista en el Centro de Trabajo	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Aviso de capacitaciones										
Carta de entendimiento o contrato con instituciones que ofrecen capacitaciones										X
Temario de capacitaciones										X

Documentos Malos Tratos (por Acoso Laboral)	Obligato- rio		Solicitado		Entrega copia		Requeri- miento para presentar		A la vista en el Centro de Trabajo	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Acta de audiencia de descargo por el incidente										X
Fotografías provenientes de videos de seguridad donde se han captado acciones de: tocamientos, empujones, golpes, escupitajos.										X
Impresiones de mensajes de texto, WhatsApp, redes sociales, correo electrónico, memorando, notas de llamados de atención, recibidos por la persona trabajadora mediante los cuales se ha realizado acciones de: insultos, humillaciones, burlas, piropos, comentarios sobre vestimenta (a menos que exista un código de vestimenta establecido y aprobado en el RIT), menosprecio, amenazas con respecto a la condición laboral, incremento o disminución desigual de carga laboral con respecto al resto de las personas trabajadoras, sanciones innecesarias,										X

Documentos Malos Tratos (por Hostigamiento Sexual)	Obligatorio		Solicitado		Entrega copia		Requerimiento para presentar		A la vista en el Centro de Trabajo	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Impresiones de mensajes de texto, WhatsApp, redes sociales, correo electrónico, memorando, notas de solicitudes de índole sexual o recepción de pornografía										X
Fotografías provenientes de videos de seguridad donde se han captado las acciones										X
Acta de audiencia de descargo por el incidente										X
retroalimentación no constructiva, evaluación de desempeño no objetiva, horarios excesivos o abusivos, negación injustificada de permisos o licencias										

Documentos Discriminación Laboral	Obligatorio		Solicitado		Entrega copia		Requerimiento para presentar		A la vista en el Centro de Trabajo	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Acta de audiencia de descargo por incidente										X
Impresiones de mensajes de texto, WhatsApp, redes sociales, correo electrónico, memorando, notas de llamados de atención, recibidos por la persona trabajadora mediante los cuales se ha realizado acciones de discriminación por cualquiera de los factores siguientes: la raza, etnia, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, religión o creencias, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, estado de salud, las características físicas										X

Documentos Discriminación (por Segregación Laboral)	Obligato-rio		Solicitado		Entrega copia		Requeri-miento para presentar		A la vista en el Centro de Trabajo	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Planillas de pago desagregadas por sexo										X

Documentos Discriminación en el Despido Indirectos o Verbales	Obligato-rio		Solicitado		Entrega copia		Requeri-miento para presentar		A la vista en el Centro de Trabajo	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Planillas salariales de la persona trabajadora										X

En el recorrido por las instalaciones se observó

Tipo de Discriminación/Verificar:	SI	NO
Discriminación en el Proceso de Planificación de Puestos y Perfiles		
<ul style="list-style-type: none"> • Instalaciones son accesibles y ergonómicas para personas con incapacidades de desplazamiento, adultos mayores y mujeres embarazadas 		
<ul style="list-style-type: none"> • Instalaciones señalizadas con braille 		

OBSERVACIONES:

f) _____
Persona empleadora/representante

f) _____
Persona inspectora del Trabajo

Anexo 4. Ficha de datos de la persona trabajadora por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación

DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

FICHA DE DATOS DE LA PERSONA TRABAJADORA POR MALOS TRATOS Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Nombre y apellidos: _____
 Edad: _____ años, Sexo: _____, Nacionalidad: _____, Puesto que desempeña: _____
 _____, Fecha de ingreso: _____, Posee algún tipo de discapacidad _____, Salario que devenga(_____), de que tipo: _____.

¿Tiene contrato individual de trabajo por escrito? Sí () No ().

¿Ha sido contratado por tiempo indefinido? Sí () No ().

¿Por tiempo definido? Sí () No ().

¿Por obra o servicios determinados? Sí () No ().

¿Cuál es la forma de pago? Mensual (), Quincenal (), Semanal (), Diario ().

¿Tiene día de descanso? Sí () No ().

¿Cuál es su día de descanso? _____.

¿Disfruta de los días feriados? Sí () No ().

¿Al laborar los días feriados, le pagan doble? Sí () No ().

¿Si trabaja su día de descanso, le pagan y le respetan su derecho de tomarlo otro día de la semana? Sí () No ().

¿Trabaja horas extras? Sí () No ().

¿Cuánto recibió por este concepto? _____.

¿Le pagaron aguinaldo el año anterior? Sí () No ().

¿Qué cantidad recibió por dicho concepto? _____.

¿Le pagaron décimo cuarto mes? Sí () No ().

¿Qué cantidad recibió por dicho concepto? _____.

¿Cuál es su horario de trabajo? De _____ a _____.

¿Cuánto tiempo tiene para ingerir alimentos? _____.

¿Le adeudan vacaciones? Sí () No ().

¿De qué período(s) son? _____.

¿Recibe malos tratos de físicos, de palabra, psicológicos, y/o en el desempeño de su trabajo? Sí () No ().

¿De parte de quién? _____.

¿Cargo de la persona agresora en la empresa? _____.

¿En qué lugar y Fecha se dieron los malos tratos? _____.

Expresé detalladamente en que consistieron los malos tratos _____

¿Cuenta con documentos que acrediten los malos tratos recibidos? Sí () No ().

¿Cuáles? _____

testigos de los malos tratos? Sí () No ().

¿Hay

¿Quienes? _____

¿Tiene hijos en nivel escolar? Sí () No ().

¿Se le pagó el bono escolar? Sí () No ().

Quando el Centro de Trabajo posee mas de _____ personas trabajadoras permanentes, ¿le exigieron prueba de VIH/SIDA? Sí () No ().

¿Se ha sometido al polígrafo? Sí () No ().

¿Recibe algun tipo de discriminación? Sí () No ().

¿De parte de quien? _____.

¿Cargo de la persona agresora en la empresa? _____.

¿En que lugar y Fecha? _____.

Expresé las acciones de discriminación: _____

¿Cuenta con documentos que acrediten la discriminación recibida? Sí () No ().

¿Cuales? _____

testigos? Sí () No ().

¿Hay

¿Quienes? _____

¿Conoce el Reglamento interno del Centro de Trabajo? Cuando aplique. Sí () No ().

¿Conoce el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales? Cuando aplique. Sí () No ().

¿Le suministran gratuitamente la ropa de trabajo? Sí () No ().

¿Le suministran implementos de protección personal? Sí () No ().

¿Están afiliados al IHSS? Sí () No ().

¿Le hacen deducciones de salario cuando asiste al IHSS? Si () No ().

¿Ha tenido algún tipo de enfermedad profesional o accidente de trabajo? Sí () No ().

¿Ha sido indemnizado/a? Sí () No ().

¿Se le pago conforme a Ley? Sí () No ().

¿Goza de algún plan médico privado? Sí () No ().

¿Tiene acceso a servicios sanitario separados por sexo: Sí () No ().

¿Tiene comedor provisto de sillas y mesas? Sí () No ().

¿Tienen suministros de agua potable de forma gratuita? Sí () No ().

¿Cuentan con botiquín de primeros auxilios? Sí () No ().

¿Le practican exámenes médicos? Sí () No ().

¿Con que frecuencia? _____.

Fecha de entrevista: _____.

Observaciones: _____

Firma o huella persona trabajadora

Firma persona Inspector de Trabajo

Codigo: _____

Anexo 5. Guía de evaluación para la detección de malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación

DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

GUIA DE EVALUACIÓN PARA LA DETECCIÓN DE MALOS TRATOS Y OTRAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Generalidades de la Persona Empleadora

1. Código de registro de empleador: _____

Fecha de envío: _____

2. Nombre de la empresa:

3. Razón social:

4. Actividad económica:

5. Fecha de inicio de operaciones:

6. Gerente:

7. Representante legal:

8. Responsable de salud y seguridad:

9. Personas Trabajadoras: Mujeres: _____

10. Rangos de edad: Hombres: _____

Mujeres: _____

Total: _____

	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
De 14 a 15 años			De 30 a 35 años	
De 16 a 17 años			De 36 a 44 años	
De 18 a 24 años			De 45 a 59 años	
De 25 a 29 años			De 60 y más	

Dirección

- Colonia
- Calle o avenida
- Número catastral

- Ciudad
- Municipio
- Departamento
- Teléfono
- Fax
- E-mail
- Código postal

Datos estadísticos

- Número Patronal IHSS
- Fecha último accidente
- Fecha último reporte
- Trabajadores promedios
- Accidentes de Trabajo

Discriminación en el Proceso de Planificación de Puestos y Perfiles

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Existe una política contra la discriminación laboral de la empresa?			
2	¿Existe mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral de la empresa?			
3	¿El Reglamento Interno de Trabajo cuenta con disposiciones sobre discriminación en el empleo y la ocupación?			
4	¿El manual de descripción de puestos es libre de estereotipos?			
5	¿Cómo se garantiza la admisión a las personas más capacitadas y preparadas para los puestos, indistintamente de su sexo?			
6	¿Cuenta con disposiciones estandarizadas de contratación? ¿Cuales?			
7	¿Cómo valoran las competencias deseadas para el desempeño óptimo del puesto?			

8	¿Por qué medio se dio a conocer la vacante?			
9	¿Existen puestos comúnmente ocupados por hombres? ¿Cuáles?			
10	¿Existen puestos comúnmente ocupados por mujeres? ¿Cuáles?			
11	¿Cuál es la diferencia entre las tareas y responsabilidades asignadas a mujeres y hombres en la empresa en un mismo puesto de trabajo? ¿Por qué?			
12	¿Para el acceso al empleo se toma en consideración información relativa a la raza, etnia, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, religión o creencias, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, estado de salud, las características físicas y preferencias de ocio de la persona candidata?			
13	¿Qué criterios se utilizan para asignar un salario a un puesto?			
14	¿Quiénes participaron en la elaboración de la descripción del puesto? ¿Recibieron capacitación en la elaboración de puestos y perfiles? ¿Recibieron capacitación en discriminación de género?			
15	¿Algo más que agregar?			

Discriminación en la Admisión al Empleo

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Existe una política contra la discriminación laboral de la empresa?			
2	¿Existe mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral de la empresa?			
3	¿Existen políticas o normas sobre selección y contratación del personal?			
4	¿Cuentan con un proceso de evaluación de personas candidatas? ¿Qué criterios se utilizan para evaluarlos? ¿Cómo se definen y se miden dichos criterios?			

5	¿Quiénes forman parte del equipo que selecciona personas candidatas? ¿Recibieron capacitación en la selección de personal? ¿Recibieron capacitación en discriminación de género?			
6	¿Qué criterios se utilizan para asignar un salario a un puesto?			
5	¿Tienen contratos de prestación de servicios profesionales con laboratorios, clínicas médicas u hospitalarias?			
8	¿Qué tipo de pruebas o exámenes laboratoriales o médicos solicitaron a las personas candidatas? ¿VIH/SIDA? ¿Embarazo?			
9	¿Qué documentos se pide que firmen a las personas candidatas cuando se integran a su puesto de trabajo?			
10	¿Se contactaron a las personas correspondientes para obtener referencias de las personas candidatas? ¿Qué preguntas se formulan para solicitar referencias de un candidato?			
11	¿Realizaron un proceso de notificación a las personas que no fueron contratadas? ¿De qué manera?			
12	¿Durante el proceso de selección le realizaron a la persona candidata preguntas sobre su raza, etnia, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, religión o creencias, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, estado de salud, las características físicas y preferencias de ocio?			
13	¿Se pregunta a las personas candidatas si padecen de algún tipo de enfermedad?			
14	¿Solicitan fotografías a las personas participantes en el proceso de reclutamiento?			
15	¿Solicitan dirección exacta de residencia de las personas participantes?			
16	¿Aplican pruebas de aptitudes, personalidad, conocimiento o habilidades?			
17	¿Se dan oportunidades de empleo para todas las personas, incluyendo las mayores de 60 años?			
18	¿Explicaron la política retributiva de la empresa?			
19	¿Algo más que agregar?			

Discriminación en el Proceso de Inducción

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Existe una política contra la discriminación laboral de la empresa?			
2	¿Existe mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral de la empresa?			
3	¿Hay políticas o normas sobre la inducción de personas trabajadoras?			
4	¿Quiénes formaron parte del equipo de capacitación? ¿Recibieron capacitación en procesos de inducción? ¿Y sobre discriminación en el empleo y la ocupación?			
5	¿Qué documentos se pide que firmen cuando se integra a su puesto de trabajo?			
6	¿En el proceso de inducción hablan sobre la cultura organizacional? ¿Política de igualdad de oportunidades y trato? ¿Política de no discriminación? ¿Mecanismos de denuncia interna? ¿Sistema de retribución salarial? ¿Política de promociones (ascensos) y desarrollo profesional (capacitaciones)? ¿Derechos Laborales de las personas trabajadoras? ¿Permisos y licencias? ¿Evaluaciones de desempeño? ¿Política empresarial interna de inducción?			
7	¿Solicitaron retroalimentación del proceso de inducción?			
8	¿Algo más que agregar?			

Discriminación en el Período de Prueba

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Existe una política contra la discriminación laboral de la empresa?			
2	¿Existe mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral de la empresa?			
3	¿Se realiza el período de prueba en los plazos estipulados por el Código de Trabajo?			
4	¿Trabajan horas extras? ¿De qué manera las compensan?			

5	¿Qué herramienta utilizan como control de entradas y salidas?			
6	¿Qué sistema retributivo utilizan para el pago de las personas trabajadoras en periodo de prueba?			
7	¿En los últimos seis meses de las personas que ingresan a periodo de prueba, cuantas quedan contratadas posteriormente?			
8	¿Cómo evalúan el desempeño de las personas trabajadoras en el periodo de prueba?			
9	¿Qué método y que canal de comunicación utilizan para dar retroalimentación a las personas trabajadoras en el periodo de prueba?			
10	¿Si el trabajo se realiza en turno, que método utilizan para asignarlos?			
11	¿Cuál es el salario promedio de los hombres? ¿Y el de las mujeres?			
12	¿En qué ocasiones se reciben incentivos no salariales? ¿El acceso a ellos es igual para hombres y mujeres? ¿Son igual de atractivos para ambos?			
11	¿Son acordes la evaluación del rendimiento, los aumentos salariales? ¿Se aplica efectivamente por igual a hombres y mujeres?			
12	¿Algo más que agregar?			

Discriminación por Brecha Salarial

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Existe una política contra la discriminación laboral de la empresa?			
2	¿Existe mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral de la empresa?			
3	¿Qué método o sistema utilizan para dar el valor de cada puesto de trabajo y permita asignarle una retribución?			
4	¿La persona o equipo que asigna el sistema retributivo tiene capacitación previa en políticas de no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato? ¿Si es un equipo está conformado por hombres y mujeres que representan la diversidad de la comunidad que se encuentra en la empresa?			

5	¿Para identificar posibles brechas salariales, hay criterios de evaluación retributiva basada en etnia, nacionalidad, género, discapacidad?			
6	¿El método o sistema retributivo es libre prejuicios y estereotipos a la hora de definir los factores de valoración, para evitar que los puestos ocupados tradicionalmente por mujeres se vean perjudicados al ser valorados con características atribuidas principalmente a los puestos asociados a hombres?			
7	¿Qué método utilizan para la evaluación de desempeño? ¿Qué criterios se utilizan para evaluarlos (productividad, puntualidad, actitud) ¿Cómo se definen esos criterios? ¿Cómo se miden? ¿Influyen las capacitaciones en este método?			
8	¿Se pagan salarios diferentes por igual trabajo en puesto, jornada y condiciones de eficiencia y antigüedad, dentro de la misma empresa, también iguales?			
9	¿Qué criterios utilizan para el pago de pago de premios, incentivos y bonificaciones?			
10	¿Algo más que agregar?			

Discriminación en los Ascensos

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Existe una política contra la discriminación laboral de la empresa?			
2	¿Existe mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral de la empresa?			
3	¿Cómo se garantiza el ascenso a las personas más capacitadas y preparadas para los puestos, indistintamente de su sexo o género?			
4	¿Por qué medio se dio a conocer la vacante? ¿Conocen las personas trabajadoras los criterios de participación?			
5	¿Existen puestos comúnmente ocupados por hombres? ¿Cuáles?			
6	¿Existen puestos comúnmente ocupados por mujeres? ¿Cuáles?			
7	¿Hay políticas o normas sobre la promoción del personal?			

8	¿Cómo valoran las competencias deseadas para el desempeño óptimo del puesto?			
9	¿Para el ascenso al empleo se toma en consideración información relativa a la raza, etnia, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, religión o creencias, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, estado de salud, las características físicas y preferencias de ocio de la persona candidata?			
10	¿Aplicaron pruebas de aptitudes, personalidad, conocimiento o habilidades?			
11	¿Aplicaron la herramienta de evaluación de desempeño? ¿Esa herramienta es libre de discriminación y estereotipos?			
12	¿Algo más que agregar?			

Discriminación en los Permisos y Licencias

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Existe una política contra la discriminación laboral de la empresa?			
2	¿Existe mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral de la empresa?			
3	¿Tienen un sistema de clasificación de permisos con goce y sin goce de sueldo?			
4	Conceden permisos para: ¿Atender emergencia por responsabilidades familiares (salud y educación de las personas dependientes)? ¿Para el cuidado de parientes de edad avanzada de la persona trabajadora? ¿Por motivos de estudio de la persona trabajadora? ¿Por salud a mujeres cuando se trate de problemas propios de su sexo (cólicos menstruales)?			
5	¿Conceden permisos con goce de sueldo a las personas que trabajan y lo solicitan para: ¿Cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la Ley? ¿Atender situaciones de grave calamidad doméstica, debidamente comprobada? ¿Desempeñar comisiones sindicales?; y ¿Asistir a consulta médica propia del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)?			

6	¿Para los permisos y licencias se toma en consideración información relativa a la raza, etnia, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, religión o creencias, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, estado de salud, las características físicas?			
7	Conceden licencias remuneradas para: ¿Período de lactancia? ¿Maternidad? ¿Paternidad? ¿Por adopción? ¿Enfermedad propia del embarazo o parto? ¿Por aborto?			
8	¿Conceden permisos remunerados a las personas trabajadoras para asistir a los controles de embarazo?			
9	¿Informan a las personas trabajadoras el tiempo límite para notificar el embarazo? ¿Qué canal de comunicación utilizan?			
10	¿Algo más que agregar?			

Discriminación en la Capacitación

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿Existe una política contra la discriminación laboral de la empresa?			
2	¿Existe mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral de la empresa?			
3	¿Hay políticas o normas sobre la capacitación del personal?			
4	¿Para la capacitación en el empleo se toma en consideración información relativa a la raza, etnia, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, religión o creencias, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, estado de salud, las características físicas y preferencias de ocio de la persona trabajadora?			
5	¿Aplicaron pruebas de aptitudes, personalidad, conocimiento o habilidades?			
6	¿Aplicaron la herramienta de evaluación de desempeño? ¿Esa herramienta es libre de discriminación y estereotipos?			
7	¿Dónde brindan las capacitaciones?			
8	¿Cómo definen quien asiste a las capacitaciones?			

9	¿Cuáles son los temas de las capacitaciones?			
10	¿Quién decide los temas?			
11	¿Quiénes brindan las capacitaciones?			
12	¿Existe un espacio dentro o fuera de la empresa para impartir las capacitaciones?			
13	¿En qué horario se imparten?			
14	¿Cómo se decide el horario?			
15	¿Solicitaron retroalimentación de la capacitación?			
16	¿Si alguien no puede asistir a una capacitación en el tiempo programado, ofrecen alternativas?			
17	¿Todas las personas trabajadoras tienen acceso a las mismas capacitaciones?			
18	¿Para las capacitaciones toman en cuenta las necesidades y opiniones de las personas trabajadoras?			
19	¿Elaboran planes anuales de desarrollo profesional para las personas trabajadoras?			
20	¿Con la capacitación buscan mejorar el rendimiento de las personas trabajadoras? ¿Qué obtengan nuevas habilidades?			
21	¿Imparten capacitaciones sobre género? ¿Discriminación en el empleo y la ocupación? ¿Acoso laboral? ¿Hostigamiento sexual?			
22	¿Algo más que agregar?			

Malos Tratos (por Acoso Laboral y Hostigamiento Sexual)

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿La empresa tiene una política contra malos tratos (acoso laboral y hostigamiento sexual)?			
2	¿La empresa tiene un mecanismo de denuncia de malos tratos?			
3	¿La empresa recibió denuncia de malos tratos por parte de la persona trabajadora? ¿Quién recibió la denuncia? ¿En qué fecha se recibió la denuncia? ¿Investigaron la denuncia de malos tratos? ¿Cómo la investigaron? ¿Cuál es la evidencia que tienen de la investigación? ¿A qué			

	conclusión llevó la investigación? ¿Identificaron a la persona trabajadora agresora? ¿Identificaron personas que presenciaron la acción de malos tratos? ¿Tomaron declaraciones de estas personas? ¿Se aplicó algún tipo de sanción a la persona trabajadora agresora? ¿En qué fecha? ¿Se realizó remediación para la persona trabajadora denunciante o agredida? ¿De qué manera?			
4	¿La empresa ha realizado acciones o impartido charlas sobre la prevención de malos tratos (por acoso laboral u hostigamiento sexual) posterior al incidente denunciado?			
6	¿Algo más que agregar?			

Discriminación Laboral (incluida la segregación laboral)

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿La empresa tiene una política contra la discriminación laboral?			
2	¿La empresa tiene un mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral?			
3	¿La empresa recibió denuncia de discriminación laboral por parte de la persona trabajadora? ¿Quién recibió la denuncia? ¿En qué fecha se recibió la denuncia? ¿Investigaron la denuncia de discriminación laboral? ¿Cómo la investigaron? ¿Cuál es la evidencia que tienen de la investigación? ¿A qué conclusión llevó la investigación? ¿Identificaron a la persona trabajadora agresora? ¿Identificaron personas que presenciaron el hecho de discriminación laboral? ¿Tomaron declaraciones de estas personas? ¿Se aplicó algún tipo de sanción a la persona trabajadora agresora? ¿En qué fecha? ¿Se realizó remediación para la persona trabajadora denunciante o agredida? ¿De qué manera?			
4	¿La empresa ha realizado acciones o impartido charlas sobre la prevención de la discriminación laboral posterior al incidente denunciado?			
5	¿En el empleo se toma en consideración información relativa a la raza, etnia, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, religión o creencias, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual,			

	identidad de género, edad, discapacidad, estado de salud, las características físicas de la persona candidata?			
6	¿La empresa ha realizado acciones o impartido charlas sobre la prevención de la segregación laboral posterior al incidente denunciado?			
7	¿Cuáles son los puestos predominantemente desempeñados por mujeres? ¿Por hombres?			
8	¿Algo más que agregar?			

Discriminación en el despido indirecto o verbal

No.	Pregunta	SI	NO	Explique
1	¿La empresa tiene una política contra la discriminación laboral?			
2	¿La empresa tiene un mecanismo de denuncia sobre discriminación laboral?			
3	¿Denunció la persona trabajadora motivos de discriminación relativa a la raza, etnia, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, religión o creencias, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, estado de salud, características físicas de la persona trabajadora?			
4	¿Denunció la persona trabajadora brecha salarial, denegación de permiso, ascenso, capacitación, discriminación laboral en contra de su persona?			
5	¿En el pago de compensación se toma en consideración información relativa a la raza, etnia, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, religión o creencias, opinión política, ascendencia nacional, origen social, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, estado de salud, las características físicas de la persona trabajadora?			
6	¿Se realizó el pago de compensación en todo o en parte? ¿Por qué? ¿El pago se realizó en tiempo?			
7	¿Por qué motivos terminó la relación laboral? ¿Se llevó a cabo audiencia de descargo previa? ¿En qué fecha?			
8	Si se trató de evaluación de desempeño, ¿Se aplicó una herramienta de evaluación estandarizada? ¿Qué criterios se utilizan para evaluarlos (productividad, puntualidad, actitud) ¿Cómo se definen esos criterios? ¿Cómo se miden? ¿Se brindó capacitación? ¿Se brindó retroalimentación constructiva?			
9	¿Se entregó una hoja de cálculo de compensación?			
10	¿Se llevó a cabo entrevista de salida?			
11	¿Algo más que agregar?			

OBSERVACIONES:

f) _____ Persona empleadora/representante

f) _____ Persona inspectora del Trabajo

*Nota: Utilizar este instrumento para las inspecciones ordinarias y de asesoría técnica. En el caso de hallazgos de malos tratos y otras formas de discriminación pasar al instrumento de **Entrevista de Persona Trabajadora por malos tratos u otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación**, para aplicar las interrogantes a las personas trabajadoras y al instrumento. **Ficha de datos de la persona empleadora por malos tratos y otras formas de discriminación en el empleo y la ocupación**, para solicitar documentación a la persona empleadora.*

SEGUNDO: El presente acuerdo entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, M.D.C., a los siete días del mes de mayo del año dos mil veinticuatro (2024).

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

LESLY SARAHÍ CERNA

Secretaría de Estado en los Despachos
de Trabajo y Seguridad Social

MARÍA UBALDINA MARTÍNEZ

Secretaria General

Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico

ACUERDO MINISTERIAL No. 069-2024

LA SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE DESARROLLO ECONÓMICO

CONSIDERANDO: Que el Artículo 321 de la Constitución de la República manda: “Los Servidores del Estado no tienen más facultades que las que expresamente les confiere la Ley. Todo acto que ejecuten fuera de la Ley es nulo e implica responsabilidad”.

CONSIDERANDO: Que corresponde a los Secretarios de Estado las atribuciones comunes previstas en la Constitución de la República y en la Ley; asimismo les corresponde el conocimiento y resolución de los asuntos del ramo, pudiendo delegar en los Subsecretarios de Estado el ejercicio de atribuciones específicas.

CONSIDERANDO: Que la Ley General de la Administración Pública establece que los Subsecretarios de Estado por un acto de delegación del señor Secretario de Estado del ramo podrán conocer y resolver sobre asuntos determinados o específicos.

CONSIDERANDO: Que mediante el Decreto Ejecutivo PCM- 086-2020 contentivo del Reglamento sobre Gobierno Electrónico, publicado en fecha 26 de septiembre de 2022 en el Diario Oficial “La Gaceta”, reconoce el derecho de los ciudadanos a relacionarse con la Administración Pública en

todos sus niveles por medios electrónicos y regula los aspectos básicos de la utilización de las tecnologías de la información y comunicaciones en la actividad administrativa y establece el marco legal, operativo y procesal en el cual se sustanciará el procedimiento administrativo electrónico en cumplimiento del mandato establecido en el párrafo segundo del artículo primero de la Ley de Procedimiento Administrativo.

CONSIDERANDO: Que en fecha 02 de noviembre de 2022, la Secretaría de Desarrollo Económico puso a disposición la plataforma SOL (Servicios al Ciudadano en Línea) para trámites 100% digitales de alta calidad, con acceso a servicios electrónicos y con mecanismos de seguridad a través de la implementación de firma electrónica, código QR, entre otros.

CONSIDERANDO: Que para efectos de importación de arroz comprendidos en las fracciones arancelarias 1006.10.90.00, 1006.20.00.00, 1006.30.10.00, 1006.30.20.00, 1006.30.90.00 y 1006.40.00.00, los importadores deberán contar con una licencia de importación válida y vigente, emitida por la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico y sus dependencias, la cual será solicitada de conformidad al procedimiento establecido en el Artículo 4 del Acuerdo Ministerial No. 020-2023, publicado en el Diario Oficial "La Gaceta" el 16 de febrero de 2023, reformado mediante el Acuerdo Ministerial No. 104-2023, publicado en el Diario Oficial "La Gaceta" el 30 de octubre de 2023.

CONSIDERANDO: Que para efectos de importación de carne de pollo comprendidos en las fracciones arancelarias 0207.11.00.00, 0207.12.00.00, 0207.13.91.00, 0207.13.92.00,

0207.13.93.00, 0207.13.94.00, 0207.13.99.00, 0207.14.91.00, 0207.14.92.00, 0207.14.93.00, 0207.14.94.00, 0207.14.99.00, 1602.32.10.00, y 1602.32.90.00, los importadores deberán contar con una licencia de importación válida y vigente, emitida por la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico y sus dependencias, la cual será solicitada de conformidad al procedimiento establecido en el Artículo 4 del Acuerdo Ministerial No. 021-2023, publicado en el Diario Oficial "La Gaceta" el 16 de febrero de 2023, reformado mediante el Acuerdo Ministerial No. 055-2023, publicado en el Diario Oficial "La Gaceta" el 17 de junio de 2023.

CONSIDERANDO: Que la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico (SDE) está implementado el proyecto de transformación digital, que tiene como principal objetivo mejorar la calidad de los servicios que se entregan a los ciudadanos a través de la reconfiguración de los modelos organizativos, la innovación, optimización de los procesos e implementación de nuevas tecnologías.

POR TANTO

El Secretario de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico en uso de las facultades que está investido y de conformidad con los Artículos 59, 247, 255, y 321 de la Constitución de la República; 33, 36 numeral 1, 6, 8 y Artículo 118 y 119 de la Ley General de la Administración Pública; Artículos 23, 24 del Reglamento de Organización, funcionamiento del Poder Ejecutivo; Decreto Legislativo 149-2013 contentivo de la Ley sobre firmas electrónicas, Decreto

Ejecutivo PCM-086-2020 contentivo del Reglamento sobre el Gobierno Electrónico, Acuerdo Ministerial No. 020-2023, publicado en el Diario Oficial “La Gaceta” el 16 de febrero de 2023, reformado mediante el Acuerdo Ministerial No. 104-2023, publicado en el Diario Oficial “La Gaceta” el 30 de octubre de 2023, Acuerdo Ministerial No. 021-2023, publicado en el Diario Oficial “La Gaceta” el 16 de febrero de 2023, reformado mediante el Acuerdo Ministerial No. 055-2023, publicado en el Diario Oficial “La Gaceta” el 17 de junio de 2023.

ACUERDA:

PRIMERO: Implementar la plataforma de Servicios al Ciudadano en Línea (SOL), para los trámites de emisión de Licencias de Importación de Arroz de conformidad al Acuerdo Ministerial No. 020-2023 y Acuerdo Ministerial No. 104-2023, así como para las Licencias de Importación de Carne de Pollo, establecida en el Acuerdo Ministerial No. 021-2023 y Acuerdo Ministerial No. 055-2023, con la finalidad de hacer más fluida, expedita la interconexión e interoperabilidad entre la ciudadanía y con otras instituciones públicas en los procesos de emisión de licencias de importación.

SEGUNDO: La firma electrónica de las Licencias de Importación de Arroz y Licencias de Importación de Carne de Pollo, será realizada por el Director(a), Subdirector(a) de la Dirección General de Integración Económica y Política Comercial o Coordinador(a) de la Unidad de Contingentes y Licencias Arancelarias.

TERCERO: La disposición contenida en el presente Acuerdo es de carácter obligatorio en los trámites electrónicos y/o digitales que conozca esta Secretaría de Estado referente a la emisión de las Licencias de Importación de Arroz y Licencias de Importación de Carne de Pollo, respectivamente.

CUARTO: Se instruye a la Secretaría General de la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico, para que comunique a la ciudadanía e instituciones vinculadas mediante los medios electrónicos disponibles la aprobación del presente Acuerdo para los efectos legales correspondientes.

QUINTO: El presente Acuerdo es efectivo a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa M.D.C., a los diez (10) días del mes de mayo del año dos mil veinticuatro (2024).

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

Abg. FREDIS ALONSO CERRATO V.

Secretario de Estado en el Despacho de Desarrollo
Económico

JOEL EDUARDO SALINAS LANZA

Secretario General

Sección "B"



Desarrollo Rural
y Urbano Sostenible
SAG-PRONADERS



AVISO LICITACION PUBLICA
PROGRAMA NACIONAL DE DESARROLLO
RURAL Y URBANO SOSTENIBLE
(PRONADERS)
LICITACION PUBLICA
Nº. PRONADERS-LPN- GC-008-2024-OBRAS
CONSTRUCCIÓN DE GRANJAS PARA EL
FORTALECIMIENTO DE LA PRODUCCIÓN
DE CERDOS EN EL DEPARTAMENTO DE EL
PARAISO.

1. El Programa Nacional de Desarrollo Rural y Urbano Sostenible, invita a las empresas PREVIAMENTE PRE CALIFICADAS interesadas en participar en la Licitación PUBLICA, a presentar ofertas para la ejecución del siguiente proyecto:

PRONADERS-LPN-GC-008-2024-OBRAS a presentar ofertas selladas para la **CONSTRUCCIÓN DE GRANJAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PRODUCCIÓN DE CERDOS EN EL DEPARTAMENTO DE EL PARAISO.**

2. El financiamiento para la realización del proyecto proviene exclusivamente de fondos nacionales.

3. El proceso de Licitación se efectuará conforme a los procedimientos de Licitación Pública Nacional (LPN) establecidos en la Ley de Contratación del Estado y su Reglamento.

4. Los interesados podrán adquirir los documentos de la presente Licitación Pública Nacional a partir del día 10 de mayo de 2024, mediante descarga en la plataforma

de HONDUCOMPRAS, www.honducompras.gob.hn, o mediante solicitud escaneada al siguiente correo, contrataciones@pronaders.gob.hn, para ser remitido, sin ningún costo.

1.1 Únicamente los Precalificados en PRONADERS en las categorías de Edificaciones e Infraestructura Productiva podrán participar. IAO 5.1 del Documento Base.

1.2 La visita de campo será el día viernes 17 de mayo de los corrientes.- Lugar aldea Santa Cruz, Municipio de El Paraíso, departamento de El Paraíso".- Hora: 10.00 a.m.; Coordenadas: X= 13.8686; Y= -86.6378

5. Las ofertas deberán de presentarse en sobre cerrado a la siguiente dirección: Centro Cívico Gubernamental, Torre 1, 5to. piso Departamento de Contrataciones y Adquisiciones a más tardar el día **miércoles 29 de mayo de dos mil veinticuatro (2024) a las 10:00 a.m.**, las ofertas que se reciban fuera de plazo serán rechazadas. Las ofertas se abrirán en presencia de los oferentes o sus representantes que deseen asistir a la dirección indicada. Todas las ofertas deberán de ser acompañadas de una Garantía y/o Fianza de mantenimiento de oferta por un monto equivalente al 2% del monto ofertado, con una vigencia de 120 días.

Tegucigalpa, M.D.C. 10 de mayo de 2024.

Ing. Diego Andrés Umanzor Saravia

Director Ejecutivo

Programa Nacional de Desarrollo Rural y Urbano
Sostenible
(PRONADERS)

21 M. 2024



AVISO DE LICITACIÓN

REPÚBLICA DE HONDURAS
SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE
SEGURIDAD (SEDS)

“ADQUISICIÓN DE EQUIPO Y MATERIAL PARA
QUE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE VIALIDAD
Y TRANSPORTE REALICE PRUEBAS DE
ALCOHOLEMIA”.

LPN No. SEDS-LPN-GA-2024-025

La SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE SEGURIDAD (SEDS), invita a las empresas interesadas en participar en la Licitación Pública Nacional No. SEDS-LPN-GA-2024-025, a presentar ofertas selladas para la “ADQUISICIÓN DE EQUIPO Y MATERIAL PARA QUE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE VIALIDAD Y TRANSPORTE REALICE PRUEBAS DE ALCOHOLEMIA”.

El financiamiento para la realización del presente proceso proviene exclusivamente de fondos nacionales del presupuesto del año Fiscal 2024.

1. La licitación se efectuará conforme a los procedimientos de Licitación Pública (LPN) establecidos en la Ley de Contratación del Estado y su Reglamento.
2. Los interesados podrán adquirir los documentos de la presente licitación, mediante solicitud escrita a la Gerencia

Administrativa en la dirección indicada al final de este aviso, a partir del 13 de mayo de 2024 en un horario de atención al público de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m., previo el pago de la cantidad no reembolsable de trescientos lempiras exactos (L.300.00), mediante recibo TGR1 cancelado en Instituciones del Sistema Financiero a Favor de la SEDS. Asimismo, los documentos podrán ser solicitados mediante correo electrónico a la dirección siguiente: licitaciones.seds@seguridad.gob.hn o examinados en el Sistema de Información de Contratación y Adquisiciones del Estado de Honduras “Hondocompras” www.hondocompras.gob.hn.

3. Las ofertas deberán presentarse en la siguiente dirección: **Gerencia Administrativa, edificio contiguo a Despacho Ministerial, Secretaría de Seguridad, Aldea El Ocotal, Francisco Morazán, antes del Campo de Parada Marte, a más tardar a las 9:50 a.m. del día 21 de junio del año 2024. Las ofertas que se reciban fuera de plazo serán rechazadas.**

4. Las ofertas se abrirán en presencia de los representantes de los Oferentes que deseen asistir en la dirección indicada anteriormente, **el día 21 de junio de 2024, a las 10:00 a.m.** Todas las ofertas deberán estar acompañadas de una Garantía y/o Fianzas de Mantenimiento de la Oferta por un monto equivalente al 2% del monto de su oferta.

Aldea El Ocotal, Francisco Morazán, 13 de mayo de 2024.

Dr. Héctor Gustavo Sánchez Velásquez
Secretario de Estado en el Despacho de Seguridad

21 M. 2024



Aviso de Licitación Pública Nacional

República de Honduras

Alcaldía Municipal de Danlí

CONSTRUCCION Y MEJORAMIENTO PLAZA SAN SEBASTIAN

LPU-AMD-UTM-003-2024

La Alcaldía Municipal de Danlí, departamento de El Paraíso, invita a las EMPRESAS CONSTRUCTORAS, con experiencia en este tipo de proyectos, legalmente constituidas y registradas e interesadas en participar en el proceso de Licitación Pública Nacional No. LPU-AMD-UTM-003-2024, a presentar ofertas selladas para **EL PROYECTO CONSTRUCCION Y MEJORAMIENTO PLAZA SAN SEBASTIAN**, conforme a las indicaciones estipuladas en el pliego de condiciones.

El financiamiento para la realización del presente proceso proviene exclusivamente de fondos propios municipales. La licitación se efectuará conforme a los procedimientos de Licitación Pública Nacional (LPN), establecidos en la Ley de Contratación del Estado y su Reglamento.

Los oferentes interesados en participar podrán adquirir el pliego de condiciones de la presente licitación de manera gratuita, descargándolos de la plataforma del Sistema de Información de Contrataciones y Adquisiciones del Estado de Honduras:

honducopras 1.0 www.honducopras.gob.hn, a partir del día lunes 13 de mayo del presente año, previa presentación de la solicitud escrita dirigida a **Sr. Abraham Kafati Díaz, Alcalde Municipal del Municipio de Danlí, Tel. 9623-6449** o haciendo entrega física de la misma a la dirección siguiente: **Despacho Sr. Alcalde Municipal, oficina N° 1 del palacio municipal, barrio El Centro, contiguo a museo municipal, Danlí, departamento de El Paraíso;** en un horario de 8:30 a.m., a 3:30 p.m., de lunes a viernes, o remitiendo una solicitud en formato digital a la dirección de correo electrónico: **akafatialcaldedanli2022@gmail.com**, remitiéndose por ese mismo medio el pliego de condiciones.

Las ofertas deberán presentarse conforme a las indicaciones estipuladas en el pliego de condiciones en la dirección **Despacho Sr. alcalde Municipal, oficina N° 1 del palacio municipal, barrio El Centro, contiguo a museo municipal, Danlí, departamento de El Paraíso**, a más tardar el día 30 del mes de mayo de 2024, en un horario de 8:00 a.m., hasta las **2:00 p.m.** Las ofertas que se reciban fuera de plazo serán rechazadas. Las ofertas se abrirán en presencia de los representantes de los oferentes que deseen asistir a la dirección antes indicada, a las **2:15 p.m.** hora oficial de la República de Honduras. Todas las ofertas deberán estar acompañadas de una Garantía y/o Finanzas de Mantenimiento de la Oferta por un monto equivalente de al menos a un dos por ciento (2%) del valor total de la oferta presentada y conforme a las indicaciones establecidas en el pliego de condiciones.

Sr. Abraham Kafati Díaz

Alcalde Municipal de Danlí

21 M. 2024

PODER JUDICIAL

JUZGADO DE LETRAS
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
República de Honduras

AVISO

El infrascrito, Secretario del Juzgado de Letras de lo Contencioso Administrativo, en aplicación del artículo cincuenta (50) de la Ley de esta jurisdicción, a los interesados y para los efectos legales correspondientes, **HACE SABER:** Que en fecha veinticinco (25) de septiembre del año dos mil veintitrés, compareció a este Juzgado la Abogada **NANCY DEL CARMEN MIRA COLINDRES**, quien actúa en condición de representante procesal de la señora **DAFNE CARIAS MOSSI**, incoando demanda personal con orden de ingreso número **0801-2023-01057**, contra el Estado de Honduras a través de la Secretaría de Salud (SESAL).- *"Para que se declare la nulidad de un Acto Administrativo de carácter particular consistente en un acto presunto por silencio negativo constituido por la Secretaría de Estado en el Despacho de Salud (sesal), al no resolver dentro del plazo establecido el reclamo administrativo de incrementos de salario. Se reconozca la situación jurídica individualizada y como medidas necesarias para el pleno restablecimiento del derecho subjetivo vulnerado se reconozca mediante sentencia el pago de los incrementos de salario y reajuste al mismo conforme establece la Ley del Estatuto del Médico Empleado en relación con la ley de reordenamiento del sistema retributivo del gobierno central, así como incentivo de salario bienal del 3.5%, reajuste y pago de salarios, decimotercer mes, decimocuarto mes de salario, bono de vacaciones y demás derechos a partir del 1 de enero del 2013, hasta la fecha que se ejecute la sentencia. Intereses. Costas. Se acompañan documentos. Habilidadación de días y horas inhábiles.- Delegación de poder. - En relación al Silencio Negativo constituido por la Secretaría de Estado en el Despacho de Salud (SESAL).*

VIKY MONTOYA
SECRETARIA, POR LEY

21 M. 2024

PODER JUDICIAL
JUZGADO DE LETRAS DE LO CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO

AVISO

La infrascrita, Secretaria, por Ley del Juzgado de Letras de lo Contencioso Administrativo, en aplicación del artículo 50 de la Ley de esta jurisdicción, a los interesados y para los efectos legales correspondientes, **HACE SABER:** Que en fecha dos (02) de noviembre del año dos mil veintitrés (2023), compareció a este Juzgado la señora **SANDRA XIOMARA LARA AVILA**, REPRESENTADO en juicio por el Abogado **DAVID GABRIEL ALVARADO LEITZELAR**, interponiendo demanda especial

en materia Personal, con número de ingreso **0801-2023-01179**, contra el **ESTADO DE HONDURAS**, a través de la **SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y LOS PATRIMONIOS DE LOS PUEBLOS DE HONDURAS**, para que se declare la nulidad de un Acto Administrativo. Declarar la ilegalidad del acto y su nulidad. Reconocimiento de una situación jurídica individualizada. Adopción de medidas para el pleno restablecimiento del derecho subjetivo violado. Costas. Poder. En relación al Acuerdo de Cancelación número 242-2023 de fecha 12 de octubre del año 2023.

ABG. TANNIA R. CASTILLO SIERRA
SECRETARIA, POR LEY

21M. 2024

JUZGADO DE LETRAS
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

AVISO

La infrascrita, Secretaria del Juzgado de Letras Contencioso Administrativo, en aplicación del artículo 50 de la Ley de esta jurisdicción, a los interesados y para los efectos legales correspondientes, **HACE SABER:** Que en fecha 10 de abril del año 2024, el señor **ERICK ALBERTO BARAHONA CARRANZA**, interpuso demanda ante este Juzgado con orden de ingreso **No.0801-2024-00307**, contra el Estado de Honduras a través del Instituto de la Propiedad. Se interpone demanda en materia de personal par que se decláre la nulidad de un Acto Administrativo de carácter particular por no ser conforme a derecho.- Reconocimiento de una situación jurídica individualizada por la cancelación ilegal de que fui objeto y como medida para el pleno restablecimiento de nuestros derechos solicito que se nos reintegre a nuestro puesto de trabajo en iguales condiciones y la indemnización de los daños y perjuicios consistentes en el pago de salarios dejados de percibir desde la fecha de nuestra cancelación hasta que se cumpla el reintegro ordenado.- Costas del Juicio.- Se acompañan documentos.- Se confiere poder. En relación al Acuerdo de Cancelación SE-IP-119-2024

MARGARITA ALVARADO GALVEZ
SECRETARIA ADJUNTA

21 M. 2024



UNAH

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS
UNAH

República de Honduras

INVITACIÓN A LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL
LPN No. 01-2024-SEAPI-UNAH“EDIFICIO DE AULAS Y LABORATORIO PARA DEPARTAMENTO DE AERONÁUTICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ESPACIALES, C.U.”

La Universidad Nacional Autónoma de Honduras, invita a las empresas precalificadas en las Categorías 1 a la 5 para la Especialidad de Edificación en General y Edificación Médico Hospitalaria en el Proceso de Precalificación No. 01-2023-SEAPI-UNAH, que estén interesadas en participar en la Licitación Pública Nacional LPN No. 01-2024-SEAPI-UNAH, financiada con Fondos Nacionales propios de la UNAH, a presentar ofertas para la ejecución del proyecto “EDIFICIO DE AULAS Y LABORATORIO PARA DEPARTAMENTO DE AERONÁUTICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ESPACIALES, C.U.”, ubicado en el área del Observatorio Astronómico de la Facultad de Ciencias Espaciales (FACES), al Norte de Ciudad Universitaria José Trinidad Reyes, UNAH, Tegucigalpa, M.D.C., departamento de Francisco Morazán.

El proyecto consiste en la construcción de un edificio de un nivel que incluirá dos aulas de 6 m x 8 m (área 48 m² cada una), capacidad para 30 alumnos, laboratorio de vientos de 8.3 m x 6 m (área 49.8 m²), capacidad para 20 alumnos, baños para estudiantes (área 37 m²), sala para maestros del Departamento de Aeronáutica (área 43 m²) y azotea (área 137 m²), haciendo un total de área de 362.8 m². Se acondicionarán espacios para la Dirección del Departamento, sala de maestros, sala de espera, cocineta y baños para el personal. La estructura del edificio está conformada por: muros de contención ciclópeos y de concreto armado, zapatas aisladas, zapatas corridas, traveses de cimentación, losa de entre piso sólida con vigas secundarias. La estructura del techo en el laboratorio de vientos está compuesta por perfiles de acero de ala ancha (w) y canaletas. El sistema eléctrico comprende la instalación de un transformador, postes de concreto, paneles de distribución, sistemas de iluminación y fuerza e instalación de fibra óptica. El sistema hidrosanitario incluye la construcción de la línea de conducción de agua potable de 425 metros lineales, ubicada desde los tanques elevados situados en el área de la Editorial Universitaria al sitio del proyecto. Así mismo, la instalación de tuberías de aguas residuales y de aguas lluvias.

NÚMERO DE LICITACIÓN	NOMBRE DEL PROYECTO	EMPRESAS A PARTICIPAR	FECHA Y HORARIO DE RETIRO DE PLIEGOS DE LICITACIÓN	LUGAR, FECHA, HORA DE PRESENTACIÓN Y APERTURA DE OFERTAS
LPN No. 01-2024-SEAPI-UNAH	Edificio de Aulas y Laboratorio para Departamento de Aeronáutica de la Facultad de Ciencias Espaciales, C.U.	Empresas precalificadas en las Categorías 1 a la 5 en la Especialidad de Edificación en General y Edificación Médico Hospitalaria en el Proceso de Precalificación No. 01-2023-SEAPI-UNAH.	A partir del día martes siete (7) de mayo de 2024, en horario de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 3:30 p.m., en las Oficinas de la Secretaría Ejecutiva de Administración de Proyectos de Infraestructura (SEAPI), localizadas en el Piso No. 10 del Edificio Alma Mater, Ciudad Universitaria José Trinidad Reyes, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Tegucigalpa, M.D.C.	Lugar: Salón de Reuniones No. 8 ubicado en el Piso No. 10 del Edificio Alma Mater, Ciudad Universitaria José Trinidad Reyes, Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Fecha: martes once (11) de junio de 2024. Hora: 10:00 am hora oficial de la República de Honduras.

Las empresas podrán adquirir el Pliego de Condiciones de la Licitación sin costo alguno, previa presentación de la solicitud por escrito a la Secretaría Ejecutiva de Administración de Proyectos de Infraestructura, SEAPI y la presentación de una memoria USB para hacer entrega de los Pliegos de Licitación, en un horario de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 3:30 p.m.

Las ofertas deberán presentarse personalmente o mediante representante debidamente acreditado por escrito, dirigidas al Doctor Odir Aarón Fernández Flores, Rector de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras; deberán estar acompañadas de una Garantía de Mantenimiento de Oferta, EN ORIGINAL, con una vigencia de ciento veinte (120) días calendario contados a partir del día de la apertura de las ofertas, por un monto en lempiras equivalente al dos por ciento (2%) del valor de la oferta global.

La visita al sitio de las obras está programada para el día martes catorce (14) de mayo de 2024 a las 10:00 a.m. El punto de reunión será en las oficinas de la SEAPI, en el Piso No. 10 del Edificio Alma Mater de la Ciudad Universitaria José Trinidad Reyes, UNAH, Tegucigalpa, M.D.C., departamento de Francisco Morazán.

Para consultas o información dirigirse a la Secretaría Ejecutiva de Administración de Proyectos de Infraestructura (SEAPI), Ciudad Universitaria, Tegucigalpa, Honduras, Tel. 2216 6100, 2216 5100, 2216 3000, 2216 7000, Extensiones 110423, 110448, 110452 y 110550.

ODIR AARÓN FERNÁNDEZ FLORES
RECTOR UNAH

21 M. 2024



UNAH

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS UNAH

República de Honduras

INVITACIÓN A LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL
LPN No. 02-2024-SEAPI-UNAH

“IMPERMEABILIZACIÓN DE LOSAS DE AZOTEA, REPARACIÓN DE TECHOS EN EDIFICIOS Y OBRAS COMPLEMENTARIAS CIVILES Y ELECTROMECAÑICAS, UNAH-VS”

La Universidad Nacional Autónoma de Honduras, invita a las empresas precalificadas en las Categorías 1 a la 5 para la Especialidad de Edificación en General y Edificación Médico Hospitalaria en el Proceso de Precalificación No. 01-2023-SEAPI-UNAH, que estén interesadas en participar en la Licitación Pública Nacional LPN No. 02-2024-SEAPI-UNAH, financiada con Fondos Nacionales propios de la UNAH, a presentar ofertas para la ejecución del proyecto “IMPERMEABILIZACIÓN DE LOSAS DE AZOTEA, REPARACIÓN DE TECHOS EN EDIFICIOS Y OBRAS COMPLEMENTARIAS CIVILES Y ELECTROMECAÑICAS, UNAH-VS”, ubicado en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en el Valle de Sula, UNAH-VS, ciudad de San Pedro Sula, departamento de Cortés.

El proyecto consiste en la impermeabilización de losas de azotea y la sustitución y/o reparación de techos de edificios de uso académico, administrativo y de servicio de la UNAH-VS. El área de intervención es de 13,453.59 m², desglosados de la siguiente manera: 8,929.60 m² de impermeabilización de losas de azotea de los Edificios No. 1, No. 2, No. 3, No. 4, No. 5, Edificio de la Escuela Universitaria de las Ciencias de la Salud (EUCS) y cuartos de control de instalaciones especiales; 2,618.85 m² de sustitución de techos y 1,905.14 m² de reparación de techos, según el caso de los Edificios No. 1, No. 3, No. 4, EUCS, Aulas Anexos, Ciencias Morfológicas, Compras y Suministros, Laboratorio de Ingeniería Civil y Centro de Innovación Tecnológica. Las obras complementarias civiles y electromecánicas asociadas varían según las necesidades de cada edificio e incluyen entre otras la limpieza de coladeras y bajantes de agua lluvia, tratamiento de juntas de construcción, sustitución y restauración de estructuras metálicas de techo, instalación y reparación de aleros, cielos falsos y canales de agua lluvia, instalación de escaleras marinerías de mantenimiento, construcción de obras exteriores varias (cunetas, aceras, cajas de agua lluvia, etc.); también se realizarán actividades en los sistemas de iluminación, fuerza y telecomunicaciones, como ser la instalación de luminarias tipo led, desmontaje y reinstalación de transformadores y acometidas, mejoramiento del centro de carga principal e instalación de nuevos tableros eléctricos.

NÚMERO DE LICITACIÓN	NOMBRE DEL PROYECTO	EMPRESAS QUE PODRÁN PARTICIPAR	FECHA Y HORARIO DE RETIRO DE PLIEGOS DE LICITACIÓN	LUGAR, FECHA, HORA DE PRESENTACIÓN Y APERTURA DE OFERTAS
LPN No. 02-2024-SEAPI-UNAH	Impermeabilización de Losas de Azotea, Reparación de Techos en Edificios y Obras Complementarias Civiles y Electromecánicas, UNAH-VS.	Empresas precalificadas en las Categorías 1 a la 5 para la Especialidad de Empresas en General y Edificación Médico Hospitalaria en el Proceso de Precalificación No. 01-2023-SEAPI-UNAH.	A partir del día jueves nueve (9) de mayo de 2024, en horario de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 3:30 p.m., en las Oficinas de la Secretaría Ejecutiva de Administración de Proyectos de Infraestructura (SEAPI), localizadas en el Piso No. 10 del Edificio Alma Mater, Ciudad Universitaria José Trinidad Reyes, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Tegucigalpa, M.D.C.	Lugar: Salón de Reuniones No. 8 ubicado en el Piso No. 10 del Edificio Alma Mater, Ciudad Universitaria José Trinidad Reyes, Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Fecha: viernes siete (7) de junio de 2024. Hora: 10:00 am hora oficial de la República de Honduras.

Las empresas podrán adquirir el Pliego de Condiciones de la Licitación sin costo alguno, previa presentación de la solicitud por escrito a la Secretaría Ejecutiva de Administración de Proyectos de Infraestructura, SEAPI, y la presentación de una memoria USB para hacer entrega de los Pliegos de Licitación, en un horario de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 3:30 p.m.

Las ofertas deberán presentarse personalmente o mediante representante debidamente acreditado por escrito, dirigidas al Doctor Odir Aarón Fernández Flores, Rector de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras; deberán estar acompañadas de una Garantía de Mantenimiento de Oferta, EN ORIGINAL, con una vigencia de ciento veinte (120) días calendario contados a partir del día de la apertura de las ofertas, por un monto en lempiras equivalente al dos por ciento (2%) del valor de la oferta global.

La visita al sitio de las obras está programada para el día viernes diez y siete (17) de mayo de 2024 a las 2:00 p.m. El punto de reunión será en el Portal de Acceso Peatonal, de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en el Valle de Sula, ciudad de San Pedro Sula, departamento de Cortés.

Para consultas o información dirigirse a la Secretaría Ejecutiva de Administración de Proyectos de Infraestructura (SEAPI), Ciudad Universitaria, Tegucigalpa, Honduras, Tel. 2216 6100, 2216 5100, 2216 3000, 2216 7000 Extensiones 110423, 110448, 110452 y 110550.

ODIR AARÓN FERNÁNDEZ FLORES
RECTOR UNAH

21 M. 2024



UNAH

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS
UNAH

República de Honduras

INVITACIÓN A LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL
LPN No. 03-2024-SEAPI-UNAH

“REMODELACIÓN DEL AUDITORIO DR. JORGE HADDAD QUIÑÓNEZ, FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS”

La Universidad Nacional Autónoma de Honduras, invita a las empresas precalificadas en las Categorías 1 a la 5 para la Especialidad de Edificación en General y Edificación Médico Hospitalaria en el Proceso de Precalificación No. 01-2023-SEAPI-UNAH, que estén interesadas en participar en la Licitación Pública Nacional LPN No. 03-2024-SEAPI-UNAH, financiada con Fondos Nacionales propios de la UNAH, a presentar ofertas para la ejecución del proyecto “REMODELACIÓN DEL AUDITORIO DR. JORGE HADDAD QUIÑÓNEZ, FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS”, ubicado en el Edificio No. 1, Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras UNAH, contiguo al Hospital Escuela, Tegucigalpa, M.D.C., departamento de Francisco Morazán.

El proyecto consiste en la remodelación de un área de 609.16 m², incluyendo mejoras de acabados, optimización del espacio, mobiliario adecuado, accesibilidad para personas con necesidades especiales, aplicación de criterios de isóptica, acústica, seguridad y funcionalidad; también incluye la intervención en los sistemas de instalaciones eléctricas e hidrosanitarias para el correcto funcionamiento de los mismos en toda el área a remodelar y nuevas instalaciones para el sistema de aire acondicionado.

NÚMERO DE LICITACIÓN	NOMBRE DEL PROYECTO	EMPRESAS A PARTICIPAR	FECHA Y HORARIO DE RETIRO DE PLIEGOS DE LICITACIÓN	LUGAR, FECHA, HORA DE PRESENTACIÓN Y APERTURA DE OFERTAS
LPN No. 03-2024-SEAPI-UNAH	Remodelación del Auditorio Dr. Jorge Haddad Quiñónez, Facultad de Ciencias Médicas	Empresas precalificadas en las Categorías 1 a la 5 en la Especialidad de Edificación en General y Edificación Médico Hospitalaria en el Proceso de Precalificación No. 01-2023-SEAPI-UNAH.	A partir del lunes trece (13) de mayo de 2024, en horario de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 3:30 p.m., en las Oficinas de la Secretaría Ejecutiva de Administración de Proyectos de Infraestructura (SEAPI), localizadas en el Piso No. 10 del Edificio Alma Mater, Ciudad Universitaria José Trinidad Reyes, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Tegucigalpa, M.D.C.	<p>Lugar: Salón de Reuniones No. 8 ubicado en el Piso No. 10 del Edificio Alma Mater, Ciudad Universitaria José Trinidad Reyes, Universidad Nacional Autónoma de Honduras.</p> <p>Fecha: viernes catorce (14) de junio de 2024.</p> <p>Hora: 10:00 am hora oficial de la República de Honduras.</p>

Las empresas podrán adquirir el Pliego de Condiciones de la Licitación sin costo alguno, previa presentación de la solicitud por escrito a la Secretaría Ejecutiva de Administración de Proyectos de Infraestructura, SEAPI y la presentación de una memoria USB para hacer entrega de los Pliegos de Licitación, en un horario de lunes a viernes de 8:00 a.m., a 3:30 p.m.

Las ofertas deberán presentarse personalmente o mediante representante debidamente acreditado por escrito, dirigidas al Doctor Odir Aarón Fernández Flores, Rector de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras; deberán estar acompañadas de una Garantía de Mantenimiento de Oferta, EN ORIGINAL, con una vigencia de ciento veinte (120) días calendario contados a partir del día de la apertura de las ofertas, por un monto en lempiras equivalente al dos por ciento (2%) del valor de la oferta global.

La visita al sitio de las obras está programada para el día lunes veinte (20) de mayo de 2024; a las 10:00 a.m. El punto de reunión será en el pasillo de acceso al Edificio No. 1, Facultad de Ciencias Médicas de la UNAH, contiguo al Hospital Escuela, Tegucigalpa, M.D.C., departamento de Francisco Morazán.

Para consultas o información dirigirse a la Secretaría Ejecutiva de Administración de Proyectos de Infraestructura (SEAPI), Ciudad Universitaria, Tegucigalpa, Honduras, Tel. 2216 6100, 2216 5100, 2216 3000, 2216 7000 Extensiones 110423, 110448, 110452 y 110550.

ODIR AARÓN FERNÁNDEZ FLORES
RECTOR UNAH

21 M. 2024



AVISO DE LICITACIÓN PÚBLICA

República de Honduras
Banco Central de Honduras

LICITACIÓN PÚBLICA No.15/2024

El **BANCO CENTRAL DE HONDURAS (BCH)**, invita a las empresas interesadas que operan legalmente en el país, a presentar ofertas de la Licitación Pública No.15/2024, para la contratación por lotes del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para la flota de vehículos y motocicletas del Banco Central de Honduras, con vigencia a partir del día hábil siguiente a la remisión al contratista del contrato aprobado por el Directorio del Banco Central de Honduras y hasta el 26 de enero de 2026, según el detalle siguiente: **Lote No.1:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para vehículos convencionales marca Toyota, administrados por el Departamento de Servicios Diversos del Banco Central de Honduras, ubicados en el Bulevar Fuerzas Armadas, en la capital de la República. **Lote No.2:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para vehículos tipo camión convencional marca Toyota, administrados por el Departamento de Servicios Diversos del Banco Central de Honduras, ubicados en el Bulevar Fuerzas Armadas, en la capital de la República. **Lote No.3:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para vehículos blindados marca Toyota, administrados por el Departamento de Servicios Diversos del Banco Central de Honduras, ubicados en el Bulevar Fuerzas Armadas, en la capital de la República. **Lote No.4:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para vehículos blindados marca Mercedes Benz y Freightliner, administrados por el Departamento de Servicios Diversos del Banco Central de Honduras, ubicados en el Bulevar Fuerzas Armadas, en la capital de la República. **Lote No.5:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y

correctivo para vehículo convencional marca Hyundai (Santa Fe), administrado por el Departamento de Servicios Diversos del Banco Central de Honduras, ubicados en el Bulevar Fuerzas Armadas, en la capital de la República. **Lote No.6:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para vehículos convencionales marca Nissan y Mazda, administrados por los departamentos de Gestión de la Información Económica del Banco Central de Honduras y Servicios Diversos, ubicados en el Bulevar Fuerzas Armadas, en la capital de la República. **Lote No.7:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para vehículos convencionales marca Toyota, administrados por la Sucursal del Banco Central de Honduras en la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. **Lote No.8:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para vehículo blindado marca Mercedes Benz, administrado por la Sucursal del Banco Central de Honduras, ubicada en la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. **Lote No.9:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para vehículos convencionales marca Nissan, administrados por el Departamento de Gestión de la Información Económica, la Sucursal del Banco Central de Honduras en la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. **Lote No.10:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para vehículo convencional marca Toyota, administrado por la Sucursal del Banco Central de Honduras, ubicada en la ciudad de La Ceiba, Atlántida. **Lote No.11:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para vehículo convencional marca Mazda, administrado por la Sucursal del Banco Central de Honduras, ubicada en la ciudad de La Ceiba, Atlántida. **Lote No.12:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para vehículo convencional marca Toyota, administrado por la Sucursal del Banco Central de Honduras, ubicada en la ciudad de Choluteca, Choluteca. **Lote No.13:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para vehículo convencional marca Mazda, administrados por la Sucursal del Banco Central de Honduras, ubicada en la ciudad de Choluteca, Choluteca. **Lote No.14:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para motocicletas marca Honda, administradas por el Departamento de Servicios Diversos del Banco Central de Honduras, ubicados en el Bulevar Fuerzas Armadas, en la capital de la República.

Lote No.15: Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para motocicletas marca Yamaha, administradas por el Departamento de Servicios Diversos del Banco Central de Honduras, ubicados en el Bulevar Fuerzas Armadas, en la capital de la República. **Lote No.16:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para motocicleta marca Yamaha, administrada por la Sucursal del Banco Central de Honduras, ubicada en la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. **Lote No.17:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para motocicleta marca Honda, administrada por la Sucursal del Banco Central de Honduras, ubicada en la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. **Lote No.18:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para motocicleta marca Honda, administrada por la Sucursal del Banco Central de Honduras, ubicada en la ciudad de La Ceiba, Atlántida. **Lote No.19:** Contratación del servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para Motocicleta marca Yamaha, administrada por la Sucursal del Banco Central de Honduras, ubicada en la ciudad de Choluteca, Choluteca.

El financiamiento para la realización del presente proceso proviene exclusivamente de fondos nacionales. La licitación se efectuará conforme a los procedimientos de Licitación Pública Nacional establecidos en la Ley de Contratación del Estado y su Reglamento.

Los interesados en obtener el pliego de condiciones de esta licitación, deben solicitar la emisión del formulario "Autorización para emisión de vale de efectivo" (UG-5) en el Departamento de Compras y Contrataciones, noveno (9no) piso del edificio del BCH en el Bulevar Fuerzas Armadas en la capital de República, posteriormente realizar el pago de doscientos lempiras (L200.00) no reembolsables, en las ventanillas del Departamento de Emisión y Tesorería, ubicadas en el primer (1er) piso del edificio antes indicado y con el recibo de pago extendido se entregará el pliego de condiciones en el Departamento de Compras y Contrataciones. **a partir del 13 de mayo de 2024, en horario de 9:00 a.m. a 3:00 p.m.**

Es de carácter obligatorio al momento de asistir al acto de apertura, presentar el Documento Nacional de Identificación (DNI) o carné de residente o pasaporte si fuera el caso y el vale de efectivo (UG-5), Los documentos de la licitación podrán ser examinados en el Sistema de Información de Contratación y Adquisiciones del Estado de Honduras (HonduCompras) en la dirección electrónica www.honducmpras.gob.hn y en la dirección electrónica www.bch.hn/acerca-del-bch/adquisiciones-y-contrataciones/adquisiciones. Las empresas interesadas en participar en el proceso, deberán comunicar por escrito y al correo electrónico adquisiciones@bch.hn el nombre de las personas que asistirán al acto de recepción de ofertas, indicado en el pliego de condiciones.

Los oferentes podrán remitir al BCH los sobres sellados de las ofertas, presentados según lo establecido en el pliego de condiciones del proceso en referencia; pudiendo utilizar para estos, los servicios de mensajería certificados; asimismo, podrán entregar al BCH las ofertas en sobres sellados siguiendo las medidas de bioseguridad establecidas.

Los sobres que contengan las ofertas se recibirán en el Edificio del BCH ubicado en el Bulevar Fuerzas Armadas, en la capital de la República, hasta el **20 de junio de 2024, a las 10:00 a.m.**, hora local. Las ofertas que se reciban fuera del plazo serán rechazadas. Las ofertas se abrirán en presencia de la Comisión de Compras y Evaluación del BCH, dependencias del BCH y de los oferentes o de sus representantes que asistan al acto, siguiendo para ello, las medidas de bioseguridad establecidas por el BCH.

Todas las ofertas deberán estar acompañadas de una Garantía de Mantenimiento de la Oferta por un monto no menor al cinco por ciento (5%) del valor de la oferta.

Tegucigalpa, M.D.C., 13 de mayo de 2024.

SUANY JUDITH LÓPEZ MÉNDEZ
GERENCIA

21 M. 2024

PODER JUDICIAL

JUZGADO DE LETRAS CIVIL DEL DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN

AVISO DE CANCELACION DE TÍTULO VALOR

El infrascrito, Secretario del Juzgado de Letras Civil del Departamento de Francisco Morazán, al público en general y para los efectos de ley **HACE SABER:** Que en el Expediente de Cancelación y Reposición de Título Valor que se registra bajo el Número **0801-2024-01777-CV**, este Juzgado de Letras Civil, compareció el Abogado **MANUEL ARTURO LOPEZ SAMRA**, actuando en su condición de Representante Procesal de los señores **JUAN CARLOS, PABLO ENRIQUE, RICARDO**, todos de apellidos **RUBIO PONCE**, y **MARCELA MARIA RUBIO SANDOVAL**, solicitando la cancelación y reposición de lo siguiente Títulos Valores: 1) Título de acción N°. E-6, con 207 acciones con valor de L 100.00 cada una. 2) Título de acción N°. F-3, con 102 acciones con valor de L 100.00 cada una. 3) Título de acción G-3, con 308 acciones con valor de L 100.00 cada una. 4) Título de acción H-2, con 617 acciones con valor de L 100.00 cada una, ambos títulos fueron emitidos por la Sociedad **ALUMINIOS NACIONALES S.A. DE C.V.**, a nombre del Señor **PABLO RENÉ RUBIO RODRIGUEZ** lo que se pone en conocimiento del público para los efectos de Ley correspondiente.

Tegucigalpa, M.D.C., 13 de mayo del 2024.

GUSTAVO ADOLFO ORTÉZ DIAZ
SECRETARIO ADJUNTO

21 M. 2024

Número de Solicitud: 2023-1429
 Fecha de presentación: 2023-03-09
 Fecha de emisión: 29 de febrero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
 Solicitante: **ULUA CONSTRUCTORES SOCIEDAD ANONIMA DE CAPITAL VARIABLE (ULCON S.A DE C.V)**.
 Domicilio: San Pedro Sula, departamento de Cortés, CP 21104, Honduras.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
 DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
IVON ALEXANDRA ROMERO REYES
E.- CLASE INTERNACIONAL (35)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

ULUA CONSTRUCTORES
G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege en su conjunto la denominación "ULUA CONSTRUCTORES"; sin dar exclusividad de los términos por separado. No se protegen los demás elementos denominativos incorporados en la etiqueta.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Suministro de personal humano para la ejecución de proyectos de obras civiles, de la clase 35.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS
Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2022-3970
 Fecha de presentación: 2022-07-05
 Fecha de emisión: 23 de abril de 2024
 Solicitud de registro de: **SEÑAL DE PROPAGANDA**

A.- TITULAR

Solicitante: **CARMAX S. DE R.L.**
 Domicilio: **BOULEVARD MORAZÁN, COLONIA SAN CARLOS, CONTIGUO A POLLO CAMPERO, Honduras.**

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

EDNA JULIETH MONTOYA HERNANDEZ

E.- CLASE INTERNACIONAL (39)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

CONDUCE TU PROPIO CAMINO

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Esta señal de Propaganda está ligada a la marca "CARMAX" con registro 154177.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios de transporte de vehículos, aparatos de locomoción terrestre, aérea o acuática, de la clase 39.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA
Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

LA EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS
no es responsable del contenido de las publicaciones, en todos los casos la misma es fiel con el original que recibimos para el propósito

Marcas de Fábrica

Número de Solicitud: 2022-4165
 Fecha de presentación: 2022-07-14
 Fecha de emisión: 18 de abril de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: LUMINOVA PHARMA CORPORATION GmbH.
 Domicilio: Dr. J. Bollag & Cie, AG, Unter Altstadt 10, 6302 Zug, Suiza.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Denominativa

D.- APODERADO LEGAL

DANIEL ROLANDO MATUTE MATUTE

E.- CLASE INTERNACIONAL (30)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

NUTRIMINIS

G.-

H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Café, té, cacao, a saber, cacao en polvo; arroz, pastas alimenticias y fideos; tapioca y sagú; harinas preparaciones a base de cereales, a saber, refrigerios a base de cereales, barras de cereales, barritas de cereales ricas en proteínas, copos de cereales secos / hojuelas de cereales secos; pan, productos de pastelería, a saber, macaron, masa de pastelería, mezclas pasteleras, pasteles de car, tortas, pastelitos de arroz y confitería, a saber, dulces blandos y duros; chocolate; helados cremosos, sorbetes; azúcar, miel, jarabe de melaza; levadura, polvos de hornear; sal, productos para sazonar, especias, a saber, jengibre, clavo, ajo, canela, orégano, pimienta, tonillo, anís, cúrcuma, laurel, hierbas en conserva, a saber, albahaca, tomillo, perejil; vinagre, salsas; hielo, de la clase 30.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FIDEL ANTONIO MEDINA CASTRO

Registro de la Propiedad Industrial

6, 21 M. y 5 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-2576
 Fecha de presentación: 2023-04-26
 Fecha de emisión: 19 de enero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**

A.- TITULAR

Solicitante: REENCAUCHE Y DISTRIBUCIÓN DE LLANTAS, S.A. DE C.V., (RENDILLANTAS S.A. DE C.V.)

Domicilio: Colonia Las Torres km3, Tegucigalpa, Francisco Morazán, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

DANIEL ROLANDO MATUTE

E.- CLASE INTERNACIONAL (35)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

FAMETIRE

G.-

FAMETIRE

H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios de venta minorista y mayorista de neumáticos, de la clase 35.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

JORGE ARTHURO SIERRA CARCAMO

Registro de la Propiedad Industrial

6, 21 M. y 5 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-3359
 Fecha de presentación: 2023-05-29
 Fecha de emisión: 26 de enero de 2024

Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: RETAIL BRANDS AMERICAS, INC.

Domicilio: Torre BICSA Financial Center, Piso 4, Avenida Balboa y Calle Aquilino de la Guardia, Panamá, Panamá.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

DANIEL ROLANDO MATUTE

E.- CLASE INTERNACIONAL (4)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

PLUS CON DYNAMAX+

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación en su forma conjunta "PLUS CON DYNAMAX+" sin dar exclusividad de "PLUS Y +".

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Aceites y grasas industriales; lubricantes; productos para absorber, regar y concentrar el polvo; combustibles (incluyendo gasolinas para motores) y materias de alumbrado; bujías y mechas para el alumbrado, de la clase 4.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS

Registro de la Propiedad Industrial

6, 21 M. y 5 J. 2024

Número de Solicitud: 2022-3333
 Fecha de presentación: 2022-06-13
 Fecha de emisión: 8 de abril de 2024
 Solicitud de registro de: **SEÑAL DE PROPAGANDA**

A.- TITULAR

Solicitante: ACEROS DE GUATEMALA S.A.

Domicilio: Avenida Las Américas 18-81, zona 14, edificio Columbus Center, 14 Nivel, Guatemala, Guatemala.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

Daniel Rolando Matute Matute

E.- CLASE INTERNACIONAL (6)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

DISTUN CALIDAD EN SU CONSTRUCCIÓN

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Esta señal de propaganda será vinculada a la marca DISTUN con solicitud 2022-2910.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Metales comunes y sus aleaciones; materiales de construcción metálicos; construcciones transportables metálicas; materiales metálicos para vías férreas; cables e hilos metálicos no eléctricos; cerrajería y ferretería metálica; tubos metálicos; cajas de caudales; productos metálicos no comprendidos en otras clases; minerales metalíferos, de la clase 6.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

ABOGADO FIDEL ANTONIO MEDINA CASTRO

Registro de la Propiedad Industrial

6, 21 M. y 5 J. 2024

Sección B Avisos Legales

REPÚBLICA DE HONDURAS - TEGUCIGALPA, M.D.C., 21 DE MAYO DEL 2024 No. 36,539

La Gaceta

Número de Solicitud: 2023-5013
 Fecha de presentación: 2023-08-08
 Fecha de emisión: 25 de marzo de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**

- A.- TITULAR**
 Solicitante: VANA, S.A. DE C.V.
 Domicilio: BOULEVARD MORAZÁN, AVENIDA LA PAZ, NOVACENTRO, PISO 9, Honduras.
- B.- PRIORIDAD:**
- C.- TIPO DE SIGNO**
 DISTINTIVO: Mixta
- D.- APODERADO LEGAL**
 DANIEL ROLANDO MATUTE
- E.- CLASE INTERNACIONAL (36)**
- F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN**
 VANA
- G.-**



- H.- Reservas/Limitaciones:**
- I.- Reivindicaciones:**
- J.- Para Distinguir y Proteger:** Servicios de seguros; negocios financieros; negocios monetarios; negocios inmobiliarios, de la clase 36.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-279
 Fecha de presentación: 2023-01-13
 Fecha de emisión: 22 de febrero de 2024
 Solicitud de registro de: **SEÑAL DE PROPAGANDA**

- A.- TITULAR**
 Solicitante: MORANO, S.A. DE C.V.
 Domicilio: Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, Honduras.
- B.- PRIORIDAD:**
- C.- TIPO DE SIGNO**
 DISTINTIVO: Mixta
- D.- APODERADO LEGAL**
 DANIEL ROLANDO MATUTE
- E.- CLASE INTERNACIONAL (44)**
- F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN**
 PETENTREGA EXPERTOS EN MASCOTAS
- G.-**



- H.- Reservas/Limitaciones:** Se protege la denominación únicamente en su conjunto, sin dar exclusividad de las palabras por separado. No se protege el nombre de dominio “.COM” presente en la etiqueta. Esta señal de propaganda se encuentra ligada a la Marca “PETENTREGA”, solicitud N°2023-178.
- I.- Reivindicaciones:**
- J.- Para Distinguir y Proteger:** Servicios médicos veterinarios; cuidados de higiene y belleza para animales, de la clase 44.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-176
 Fecha de presentación: 2023-01-11
 Fecha de emisión: 20 de febrero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

- A.- TITULAR**
 Solicitante: MORANO, S.A. DE C.V.
 Domicilio: Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, Honduras.
- B.- PRIORIDAD:**
- C.- TIPO DE SIGNO**
 DISTINTIVO: Mixta
- D.- APODERADO LEGAL**
 DANIEL ROLANDO MATUTE
- E.- CLASE INTERNACIONAL (31)**
- F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN**
 PETENTREGA
- G.-**



- H.- Reservas/Limitaciones:** No se protege el nombre de dominio “.COM” presente en la etiqueta.
- I.- Reivindicaciones:**
- J.- Para Distinguir y Proteger:** Animales vivos, especialmente perros, gatos, loros, peces, hámsteres, conejo y conejillos de indias; alimentos para animales, de la clase 31.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-277
 Fecha de presentación: 2023-01-13
 Fecha de emisión: 22 de febrero de 2024
 Solicitud de registro de: **SEÑAL DE PROPAGANDA**

- A.- TITULAR**
 Solicitante: MORANO, S.A. DE C.V.
 Domicilio: Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, Honduras.
- B.- PRIORIDAD:**
- C.- TIPO DE SIGNO**
 DISTINTIVO: Mixta
- D.- APODERADO LEGAL**
 DANIEL ROLANDO MATUTE
- E.- CLASE INTERNACIONAL (31)**
- F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN**
 PETENTREGA EXPERTOS EN MASCOTAS
- G.-**



- H.- Reservas/Limitaciones:** Se protege la denominación únicamente en su conjunto, sin dar exclusividad de las palabras por separado. No se protege el nombre de dominio “.COM” presente en la etiqueta. Esta señal de propaganda se encuentra ligada a la Marca “PETENTREGA”, solicitud N°2023-176.
- I.- Reivindicaciones:**
- J.- Para Distinguir y Proteger:** Animales vivos, especialmente perros, gatos, loros, peces, hámsteres, conejo y conejillos de indias; alimentos para animales, de la clase 31.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-3206
 Fecha de presentación: 2023-05-19
 Fecha de emisión: 7 de febrero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**

A.- TITULAR

Solicitante: IO-EPIK S.A.
 Domicilio: Blv. Morazán, Edificio Centro Morazán, Torre II, Tegucigalpa, CP 11101, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

Alberto Álvarez Suarez

E.- CLASE INTERNACIONAL (35)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

OYE

G.-



H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios de gestión de negocios comerciales, servicios de administración comercial, servicios de estudios de mercado, servicios de exportación, servicios de consulting profesionales en materia de negocios, servicios de contestación telefónica para abonados ausentes, servicios de transcripción de comunicaciones, servicios de información estadística de los servicios mencionados anteriormente, servicios de informes comerciales y de negocios, servicios de peritaje en materia de negocios, servicios de sondeo de opinión, servicios de publicidad; servicios de venta al por mayor y/o al por menor de productos en establecimientos y a través de redes mundiales de informática de equipos para el tratamiento de la información y ordenadores, de programas de ordenador grabados y registrados, de pantallas (de ordenador y de televisión), de teclados (informática), ratones (informática), de CD-ROM, de aparatos de telefonía, transmisores y receptores de imagen y sonido, de centrales telefónicas, de teléfonos, de repetidores telefónicos, de contestadores telefónicos, de extintores, de publicaciones electrónicas (descargables electrónicamente), de agendas electrónicas, de aparatos de intercomunicación, de interfaces (informática), de programas de juegos, de lápices electrónicos (para unidades de representación visual), de lectores (informática), de periféricos de ordenador, de tarjetas magnéticas, de aparatos de televisión, de mecanismos de previo pago para aparatos de televisión, de módems; promoción de ventas para terceros; servicios de venta al por menor y al por mayor en comercios y a través de redes informáticas mundiales de archivos digitales descargables autenticados por tokens no fungibles [NFT], de la clase 35.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-3207
 Fecha de presentación: 2023-05-19
 Fecha de emisión: 7 de febrero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**

A.- TITULAR

Solicitante: IO-EPIK S.A.
 Domicilio: Blv. Morazán, Edificio Centro Morazán, Torre II, Tegucigalpa, CP 11101, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

Alberto Álvarez Suarez

E.- CLASE INTERNACIONAL (38)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

OYE

G.-



H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Telecomunicaciones; servicios de telecomunicaciones; servicios de telecomunicación móvil; servicios de portal de telecomunicaciones; servicios de portal de Internet; servicios de redes de telecomunicaciones móviles; servicios de telecomunicaciones de línea fija; acceso a las telecomunicaciones por banda ancha; servicios de banda ancha; servicios de difusión de emisiones; servicios de difusión de programas de televisión; servicios de emisión relacionados con TV por protocolo de Internet; suministro de acceso a TV por protocolo de internet; servicios de acceso a internet; servicio de mensajería de textos y de correo electrónico; servicios de información relacionados con las telecomunicaciones, prestados por medio de redes de telecomunicaciones; servicios de un proveedor de red, en concreto alquiler y manipulación de tiempos de acceso a redes de datos y bases de datos, en particular internet; servicios de comunicaciones para acceder a bases de datos, arrendamiento financiero de tiempos de acceso a una base de datos informática, acceso a bases de datos informáticas, alquiler de tiempos de acceso a una base de datos informática; explotación de una red en forma de servicios de telecomunicaciones; servicios de información y de asesoramiento relacionados con cualquiera de los servicios mencionados; servicios de información y asesoramiento relacionados con los servicios mencionados prestados en línea desde una base de datos informática o internet; servicios de información y asesoramiento en relación con los servicios mencionados prestados a través de una red de telecomunicaciones, de la clase 38.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-3209
 Fecha de presentación: 2023-05-19
 Fecha de emisión: 7 de febrero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**

A.- TITULAR

Solicitante: IO-EPIK S.A.
 Domicilio: Blv. Morazán, Edificio Centro Morazán, Torre II, Tegucigalpa, CP 11101, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

Alberto Álvarez Suarez

E.- CLASE INTERNACIONAL (42)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

OYE

G.-



H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios de superservidor (página web) o servicios de alojamiento de sitios informáticos (sitios web), de creación y mantenimiento de páginas web para terceros, creación de una plataforma en internet para el comercio electrónico, suministro de motores de búsqueda para internet, servicios alojamiento de sitios Web; programación informática; información sobre equipos y programas informáticos; programación para el procesamiento electrónico de datos; diseño informático e ingeniería informática; gestión de proyectos informáticos (servicios de automatización); asesoramiento en materia de automatización y asesoramiento en relación con equipos y programas informáticos; análisis realizados por asesores en informatización para la reconstitución de bases de datos y para la instalación de software de ordenadores; servicios de diseño y desarrollo de ordenadores y software, diseño de sistemas informáticos, servicios de diseño y desarrollo de hardware, de elaboración de software para ordenadores, de instalación de software de ordenadores, de mantenimiento del software de ordenadores, de actualización de software, de duplicación de programas informáticos, programación para ordenadores, análisis para la implantación de sistemas de ordenador, reconstitución de bases de datos, conservación de datos o de documentos de un soporte físico a un soporte electrónico, servicios de conversión de datos y programas informáticos (no conversión física), servicios de alquiler de servidores Web, servicios de alquiler de ordenadores, de alquiler de software de ordenador, consultas en materia de ordenadores, servicios estudio de proyectos técnicos, investigación y desarrollo de nuevos productos (para terceros); servicios científicos y tecnológicos así como servicios de investigación y diseño relativos a ellos; servicios de análisis y de investigación industrial; facilitación de software en línea no descargable para la emisión de tickets de archivos digitales descargables autenticados por tokens no fungibles [NFT]; facilitación de software en línea no descargable para crear archivos digitales descargables autenticados por tokens no fungibles [NFT]; facilitación de software en línea no descargable para tramitar pagos sin contacto, de la clase 42.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2022-7512
 Fecha de presentación: 2022-12-12
 Fecha de emisión: 27 de octubre de 2023
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR
 Solicitante: RETAIL BRANDS AMERICAS, INC.
 Domicilio: Torre BICSA Financial Center, Piso 4, Avenida Balboa y Calle Aquilino de la Guardia, Panamá, Panamá.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
 DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
 DANIEL ROLANDO MATUTE
E.- CLASE INTERNACIONAL (32)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
PRONTO ICE
G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege en su conjunto la denominación "PRONTO ICE"; sin dar exclusividad de los términos por separado.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Granizados de frutas, de la clase 32.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-5363
 Fecha de presentación: 2023-08-22
 Fecha de emisión: 17 de febrero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**

A.- TITULAR
 Solicitante: ALOHA COMERCIAL INC.
 Domicilio: Salduba, Tercer Piso, Calle 53 Este, Marbella, Panamá, República de Panamá, Panamá.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
 DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
 DANIEL ROLANDO MATUTE
E.- CLASE INTERNACIONAL (42)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
PERGATEK BY PERGAMINOS
G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación en su conjunto y la apariencia de su etiqueta.

I.- Reivindicaciones: Se reivindica protección sobre los pantones #C5EA3F, #0836BB, #000000, #26C69C y #F5F5F5.

J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios de formación en línea (E-learning) y consultorías que comprende; transformación digital, ciberseguridad y nuevas tecnologías de información; automatización de procesos que comprende; estudio, análisis, diseño, implementación, digitalización de procesos e integración de inteligencia artificial; sistema de ruteo (tracking) que comprende; soluciones de posicionamiento global (GPS); desarrollo de sistemas informáticos que comprende; aplicaciones móviles, web y escritorio; representación, adquisición, distribución, diseño e implementación de; gestores documentales, sistemas de planificación de recursos empresariales (ERP), sistemas de gestión de relación con el cliente (CRM) y soluciones de infraestructura en nube, de la clase 42.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

MARIA LIDIA PAZ SALAS
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2022-5978
 Fecha de presentación: 2022-10-11
 Fecha de emisión: 6 de noviembre de 2023
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR
 Solicitante: LUMINOVA PHARMA CORPORATION GmbH
 Domicilio: Dr. J. Bollag & Cie. AG, Unter Altstadt 10, 6302 Zug, Suiza.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
 DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
 DANIEL ROLANDO MATUTE
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

STABELLA

G.-

H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Preparaciones farmacéuticas de uso humano para el control de peso, de la clase 5.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2019-13182
 Fecha de presentación: 2019-03-22
 Fecha de emisión: 20 de marzo de 2024
 Solicitud de registro de: **SEÑAL DE PROPAGANDA**

A.- TITULAR
 Solicitante: OSCAR ARMANDO MELARA FACUSSE.
 Domicilio: Penthouse del Edificio Torre Mayab, Colonia Lomas del Mayab, Avenida Republica de Costa Rica, Tegucigalpa, M.D.C., Honduras.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
 DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
 OSCAR ARMANDO MELARA FACUSSE.
E.- CLASE INTERNACIONAL (35)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

EL CAMBIO VIENE Y NADIE LO DETIENE

G.-

H.- Reservas/Limitaciones: Esta señal de propaganda será utilizada con la marca OSCAR MELARA con número de registro 25152.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Publicidad; gestión de negocios comerciales. administración comercial; trabajos de oficina, de la clase 35.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

MARIA LIDIA PAZ SALAS
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2021-845
 Fecha de presentación: 2021-02-24
 Fecha de emisión: 27 de febrero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
 Solicitante: Grupo Deware S.A.
 Domicilio: Comayagua, departamento de Comayagua, Honduras
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
 DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
 Sandra Yadira Amaya Valladares
E.- CLASE INTERNACIONAL (2)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

AMERICAN MEDI SHIELD

G.-
H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación únicamente en su conjunto, sin dar exclusividad de los términos por separado.
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Pinturas de la clase 2.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente.
 Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2022-2756
 Fecha de presentación: 2022-05-23
 Fecha de emisión: 21 de febrero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
 Solicitante: CMI IP HOLDING
 Domicilio: 20 rue Eugene Ruppert L-2453, Luxemburgo
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
 DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
 Sandra Yadira Amaya Valladares
E.- CLASE INTERNACIONAL (40)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

Evolta

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Producción de energía

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente.
 Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

MARIA LIDIA PAZ SALAS
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-4666
 Fecha de presentación: 2023-07-24
 Fecha de emisión: 22 de marzo de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
 Solicitante: CMI IP HOLDING
 Domicilio: 20 rue Eugene Ruppert L-2453, Luxemburgo
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
 DISTINTIVO: Figurativa
D.- APODERADO LEGAL
 Sandra Yadira Amaya Valladares
E.- CLASE INTERNACIONAL (30)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
G.-



H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Pastas de la clase 30.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente.
 Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

MARIA LIDIA PAZ SALAS
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2021-6453
 Fecha de presentación: 2021-11-22
 Fecha de emisión: 31 de enero de 2023
 Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
 Solicitante: LOTERÍAS ELECTRÓNICAS DE HONDURAS S.A. DE C.V.
 Domicilio: CIUDAD DE TEGUCIGALPA, Honduras.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
 DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
 Gabriel Andres Moncada Fuentes
E.- CLASE INTERNACIONAL (41)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
LA BARAJA DE LOS SUEÑOS
G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación únicamente en su conjunto sin darle exclusividad a los términos por separado.
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Servicio de casino, servicios de juegos de azar o apuestas; servicios de juegos disponibles en línea por una red informática, organización de loterías, de la clase 41.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente.
 Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2022-2911
 Fecha de presentación: 2022-05-30
 Fecha de emisión: 8 de abril de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: ACEROS DE GUATEMALA S.A.
 Domicilio: Avenida Las Américas 18-81, zona 14, Edificio Columbus Center, 14 Nivel, Guatemala, Guatemala.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

Daniel Rolando Matute Matute

E.- CLASE INTERNACIONAL (8)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

DISTUN

G.-

H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Herramientas e instrumentos de mano impulsados manualmente; artículos de cuchillería, tenedores y cucharas; armas blancas; navajas y maquinillas de afeitar, de la clase 8.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

ABOGADO FIDEL ANTONIO MEDINA
 Registro de la Propiedad Industrial

6, 21 M. y 5 J. 2024

Número de Solicitud: 2022-2910
 Fecha de presentación: 2022-05-30
 Fecha de emisión: 8 de abril de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: ACEROS DE GUATEMALA S.A.
 Domicilio: Avenida Las Américas 18-81, zona 14, Edificio Columbus Center, 14 Nivel, Guatemala, Guatemala.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

Daniel Rolando Matute Matute

E.- CLASE INTERNACIONAL (6)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

DISTUN

G.-

H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Metales comunes y sus aleaciones; materiales de construcción metálicos; construcciones transportables metálicas; materiales metálicos para vías férreas: cables e hilos metálicos no eléctricos; cerrajería y ferretería metálica; tubos metálicos; cajas de caudales; productos metálicos no comprendidos en otras clases; minerales metalíferos, de la clase 6.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

ABOGADO FIDEL ANTONIO MEDINA
 Registro de la Propiedad Industrial

6, 21 M. y 5 J. 2024

Número de Solicitud: 2022-3334
 Fecha de presentación: 2022-06-13
 Fecha de emisión: 8 de abril de 2024
 Solicitud de registro de: **SEÑAL DE PROPAGANDA**

A.- TITULAR

Solicitante: ACEROS DE GUATEMALA S.A.
 Domicilio: Avenida Las Américas 18-81, zona 14, Edificio Columbus Center, 14 Nivel, Guatemala, Guatemala.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

Daniel Rolando Matute Matute

E.- CLASE INTERNACIONAL (8)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

DISTUN CALIDAD EN SU CONSTRUCCIÓN

G.-

CALIDAD EN SU CONSTRUCCIÓN

H.- Reservas/Limitaciones: Esta señal de propaganda será vinculada a la marca DISTUN con solicitud 2022-2911.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Herramientas e instrumentos de mano impulsados manualmente; artículos de cuchillería; tenedores y cucharas; armas blancas; navajas y maquinillas de afeitar, de la clase 8.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

ABOGADO FIDEL ANTONIO MEDINA
 Registro de la Propiedad Industrial

6, 21 M. y 5 J. 2024

Número de Solicitud: 2022-6301
 Fecha de presentación: 2022-10-25
 Fecha de emisión: 9 de abril de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: ACEROS DE GUATEMALA S.A.
 Domicilio: Avenida Las Américas 18-81, zona 14, Edificio Columbus Center, 14 Nivel, Guatemala, departamento de Guatemala, Guatemala.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Figurativa

D.- APODERADO LEGAL

OSCAR ARMANDO MELARA FACUSSE

E.- CLASE INTERNACIONAL (6)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

G.-



H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Alambre Espigado, de la clase 6.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

ABOGADO FIDEL ANTONIO MEDINA CASTRO
 Registro de la Propiedad Industrial

6, 21 M. y 5 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-3105
 Fecha de presentación: 2023-05-17
 Fecha de emisión: 9 de enero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**

A.- TITULAR

Solicitante: Ivis Gissel Romero Antúnez
 Domicilio: Tegucigalpa, M.D.C., departamento de Francisco Morazán, CP 11101, Honduras.

B.- PRIORIDAD:**C.- TIPO DE SIGNO**

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

Luis Enrique Amaya Reyes

E.- CLASE INTERNACIONAL (41)**F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN**

SUPER CAMPEONES

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege únicamente la denominación "SUPER CAMPEONES" y la apariencia de su etiqueta, los demás elementos denominativos no se protegen.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Periódico y revista digital, que brinda información deportiva de ligas menores y liga femenina de fútbol, de la clase 41.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS
 Registro de la Propiedad Industrial

6, 21 M. y 5 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-940
 Fecha de presentación: 2023-02-15
 Fecha de emisión: 13 de marzo de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**

A.- TITULAR

Solicitante: INVERSIONES SEED CORPORATION SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA
 Domicilio: City Mall, Comayagüela, M.D.C., Honduras.

B.- PRIORIDAD:**C.- TIPO DE SIGNO**

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

CARMEN PATRICIA CORRALES

E.- CLASE INTERNACIONAL (36)**F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN**

Maple

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación "Maple" y la apariencia de la etiqueta, sin dar protección a la palabra "Empeños".

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Casa de empeño, de la clase 36.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA
 Registro de la Propiedad Industrial

6, 21 M. y 5 J. 2024

Número de Solicitud: 2022-2259
 Fecha de presentación: 2022-04-27
 Fecha de emisión: 6 de octubre de 2022
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: INVERSIONES SERRA
 Domicilio: Municipio de Tela, departamento de Atlántida, Honduras.

B.- PRIORIDAD:**C.- TIPO DE SIGNO**

DISTINTIVO: Mixta

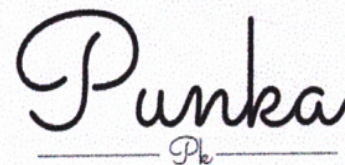
D.- APODERADO LEGAL

Nahum Eduardo Salgado Nuñez

E.- CLASE INTERNACIONAL (25)**F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN**

PUNKA

G.-

**H.- Reservas/Limitaciones:****I.- Reivindicaciones:**

J.- Para Distinguir y Proteger: Vestimenta (ropa), de la clase 25.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS
 Registro de la Propiedad Industrial

18 A, 6 y 21 M. 2024

Número de Solicitud: 2022-7584
 Fecha de presentación: 2022-12-15
 Fecha de emisión: 12 de junio de 2023
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: SATORI ENTERPRISE S. DE R.L.
 Domicilio: Colonia Trejo, 24 Avenida, 11 Calle, casa #45, S.O., CP 21104 Honduras.

B.- PRIORIDAD:**C.- TIPO DE SIGNO**

DISTINTIVO: Mixta

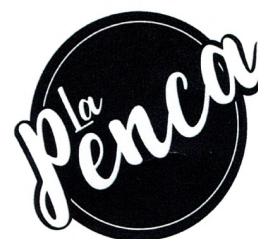
D.- APODERADO LEGAL

ABOGADO FREDY GEOVANNY GONZALES BANEGAS

E.- CLASE INTERNACIONAL (33)**F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN**

LA PENCA

G.-

**H.- Reservas/Limitaciones:****I.- Reivindicaciones:**

J.- Para Distinguir y Proteger: Bebidas Alcohólicas (con excepción de Cerveza) de la clase 33.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

Abogado FIDEL ANTONIO MEDINA
 Registrador Legal

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-2367
 Fecha de presentación: 2023-04-19
 Fecha de emisión: 17 de enero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR
 Solicitante: GENOMMA LAB INTERNACIONAL, S.A.B. DE C.V.
 Domicilio: Ciudad de México, México.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
 DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
 CLARIBEL MEDINA DE MALDONADO
E.- CLASE INTERNACIONAL (3)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

TIO NACHITO

G.-
H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación "TIO NACHITO" en su forma conjunta.
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Preparaciones de higiene; champús; jabones; aceites para bebés no medicinales, de la clase 3.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

JORGE ARTHURO SIERRA CARCAMO
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-2366
 Fecha de presentación: 2023-04-19
 Fecha de emisión: 17 de enero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
 Solicitante: GENOMMA LAB INTERNACIONAL, S.A.B. DE C.V.
 Domicilio: Ciudad de México, México.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
 DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
 CLARIBEL MEDINA DE MALDONADO
E.- CLASE INTERNACIONAL (3)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

TIO NACHITO BEBÉ REAL

G.-
H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación "TIO NACHITO BEBÉ REAL" en su forma conjunta.
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Preparaciones de higiene; champús; jabones; aceites para bebés no medicinales, de la clase 3.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

JORGE ARTHURO SIERRA CARCAMO
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2021-4045
 Fecha de presentación: 2021-08-06
 Fecha de emisión: 6 de febrero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR
 Solicitante: GENOMMA LAB INTERNACIONAL, S.A.B. DE C.V.
 Domicilio: Ciudad de México, México.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
 DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
 CLARIBEL MEDINA DE LEÓN
E.- CLASE INTERNACIONAL (8)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

GROOMEN PINK

G.-
H.- Reservas/Limitaciones: No se otorga exclusividad sobre la palabra "PINK".
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Maquinillas de afeitar eléctricas o no; hojas de afeitar/cuchillas de maquinillas de afeitar; cartuchos con hojas de afeitar; cuchillas para máquinas de afeitar eléctricas; maquinillas de afeitar; cuchillas de afeitar; maquinillas de afeitar desechables, de la clase 8.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-3364
 Fecha de presentación: 2023-05-29
 Fecha de emisión: 29 de enero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
 Solicitante: GENOMMA LAB INTERNACIONAL, S.A.B. DE C.V.
 Domicilio: Ciudad de México, México.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
 DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
 CLARIBEL MEDINA
E.- CLASE INTERNACIONAL (3)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

SILKA

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Productos Cosméticos, Cremas y Lociones; Aceites de tocador; Productos Cosméticos para el cuidado de la piel; Sueros Faciales de uso cosmético; Preparaciones de tocador no medicadas; Preparaciones para el cuidado de la piel; Aceites, Cremas y Lociones para la piel; Cosméticos; Maquillaje y Preparaciones para remover el maquillaje; Preparaciones para el cuidado de los labios; Mascarillas de Belleza; Paquetes para Limpieza Facial; Jabones. de la clase 3

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-1255
 Fecha de presentación: 2023-02-28
 Fecha de emisión: 8 de febrero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: WENLING A WT MACHINERY CO., LTD.
 Domicilio: EAST XINCHENG AVENUE, QIAOWU VILLAGE, ZEGUO TOWN, WENLING, TAIZHOU, ZHEJIANG PROVINCE, China.

B.- PRIORIDAD:**C.- TIPO DE SIGNO**

DISTINTIVO: Denominativa

D.- APODERADO LEGAL

CLARIBEL MEDINA DE LEON

E.- CLASE INTERNACIONAL (7)**F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN****AZZUNO****G.-****H.- Reservas/Limitaciones:****I.- Reivindicaciones:**

J.- Para Distinguir y Proteger: Electrodo para máquinas de soldar; sopletes de soldadura eléctrica; robots industriales; turbinas hidráulicas; máquinas para trabajar la piedra; trituradoras [máquinas] para uso industrial; máquinas perforadoras; bombas [máquinas]; aparatos de soldadura eléctrica; martillos eléctricos; gatos [máquinas]; máquinas de corte, de la clase 7.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

JORGE ARTHURO SIERRA CARCAMO
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2022-5424
 Fecha de presentación: 2022-09-13
 Fecha de emisión: 19 de febrero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: KOMATSU LTD.

Domicilio: 3-6, 2-CHOME AKASAKA, MINATO-KU, TOKYO, Japón.

B.- PRIORIDAD:**C.- TIPO DE SIGNO**

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

CLARIBEL MEDINA DE LEON

E.- CLASE INTERNACIONAL (9)**F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN**

KOMATSU

G.-**KOMATSU****H.- Reservas/Limitaciones:****I.- Reivindicaciones:**

J.- Para Distinguir y Proteger: Cintas métricas; cascos protectores para niños; cascos deportivos para niños; gafas protectoras; gafas de sol; cargadores de baterías portátiles; unidades flash USB; memorias USB; cargadores de baterías para automóviles; cargadores de baterías de teléfonos celulares para uso en vehículos; cargadores USB; cargadores de baterías; concentradores USB; altavoces inalámbricos; altavoces de audio inalámbricos; teclados para teléfonos inteligentes; audífonos; adaptadores USB; auriculares; ratón(mouse); cables de carga para teléfonos inteligentes; cubiertas de webcam; computadoras, terminales de computadoras, PC industriales, controladores lógicos programables, dispositivos electrónicos para medir el desgaste de los componentes de la parte inferior de la carrocería de maquinarias pesadas y sus partes y accesorios; máquinas, aparatos electrónicos y sus partes para sistemas de vigilancia a distancia; controles remotos inalámbricos para vehículos; controles remotos inalámbricos; máquinas y aparatos de telecomunicaciones y sus partes y accesorios; programas informáticos y equipos informáticos; programas de computadora; programas informáticos para el procesamiento de datos; programas informáticos para la reparación o el mantenimiento de máquinas y aparatos metalmecánicos, máquinas y aparatos de construcción, máquinas y aparatos de carga y descarga, máquinas y aparatos mineros, máquinas e implementos agrícolas, máquinas y aparatos forestales; programas informáticos para controlar la posición, la batería y el estado operativo y para proporcionar información sobre la gestión del mantenimiento de máquinas y aparatos

metalmeccánicos, máquinas y aparatos de construcción, máquinas y aparatos de carga y descarga, máquinas y aparatos mineros, máquinas e implementos agrícolas, máquinas y aparatos forestales; terminales de tabletas y sus partes y accesorios; terminales de tableta para recopilar, gestionar y analizar los datos de funcionamiento de las máquinas y aparatos metalúrgicos, las máquinas y aparatos de construcción, las máquinas y aparatos de carga y descarga, las máquinas y aparatos mineros, las máquinas e implementos agrícolas, las máquinas y aparatos forestales; asistentes digitales personales y sus partes y anexos; aparatos eléctricos de control, ensayo y vigilancia y sus partes y accesorios; baterías y celdas; cajas de baterías; condensadores; acumuladores [baterías]; terminales de batería; baterías de vehículos; cargadores de baterías para vehículos accionados por baterías y sus partes y accesorios; máquinas e instrumentos de medición o ensayo, así como sus partes y accesorios; máquinas e instrumentos de topografía y sus partes y accesorios; máquinas y aparatos de distribución o control de energía, así como sus partes y accesorios; monitores LCD; monitores de computadora; monitores de pantalla táctil; monitores de tabletas; paneles de visualización electroluminiscentes; monitores de pantalla de computadora; pantallas numéricas electrónicas; dispositivos de control eléctrico; controladores de carga eléctrica; controladores electrónicos de potencia; controladores electrónicos de velocidad; sensores de presión; condensadores; cajas de capacitancia; medios de almacenamiento grabados con programas informáticos; conectores [electricidad]; conectores electrónicos; alambres y cables eléctricos; cables eléctricos; sensores [aparatos de medición], distintos de los de uso médico; sensores ópticos; robots humanoides con inteligencia artificial; máquinas e instrumentos de telemedición por control remoto para robots industriales; aparatos de alerta antirrobo; fundas para smartphones; correas para teléfonos móviles; teléfonos móviles y sus partes y accesorios; teléfonos inteligentes y sus partes y accesorios; ropa para la protección contra accidentes, irradiación e incendio; programas de computadora, descargables; programas de computadora, grabados; aplicaciones de software informático, descargables; fundas para tabletas; guantes para la protección contra accidentes; alfombrillas de ratón(mouse); chalecos de seguridad reflectantes; reposamuñecas para usar con computadoras; aparatos e instrumentos de laboratorio; incubadoras de temperatura constante; máquinas e instrumentos automáticos de control de temperatura; convertidores termoeléctricos para convertir energía térmica en energía eléctrica; calzado industrial de protección; ropa de seguridad para la protección contra accidentes o lesiones; publicaciones electrónicas; archivos de música descargables; archivos de imagen y vídeo descargables; programas de juegos electrónicos; reglas [instrumentos de medición]; estuches con bolsillos para guardar tarjetas para teléfonos móviles y teléfonos inteligentes; rodilleras para trabajadores, de la clase 9.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

EDITH ROSALINDA AVILA CANALES
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2021-4050
 Fecha de presentación: 2021-08-06
 Fecha de emisión: 21 de enero de 2024
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: GENOMMA LAB INTERNACIONAL. S. A. B. DE C. V.

Domicilio: CIUDAD DE MEXICO, México.

B.- PRIORIDAD:**C.- TIPO DE SIGNO**

DISTINTIVO: Denominativa

D.- APODERADO LEGAL

CLARIBEL MEDINA DE LEON

E.- CLASE INTERNACIONAL (3)**F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN****TOUCH ME BY GROOMEN****G.-**

H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación en su conjunto, sin dar exclusividad de las palabras por separado.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Productos cosméticos, cremas y lociones; aceites de tocador; productos cosméticos para el cuidado de la piel; sueros faciales de uso cosmético; preparaciones de tocador no medicadas; preparaciones para el cuidado de la piel; aceites, cremas y lociones para la piel; cosméticos; maquillaje y preparaciones para remover el maquillaje; preparaciones para el cuidado de los labios; mascarillas de belleza; paquetes para limpieza facial; jabones, de la clase 3.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA
 Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-7267

Fecha de presentación: 2023-11-14

Fecha de emisión: 12 de marzo de 2024

Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**

A.- TITULAR

Solicitante: CENTRO DE ESPECIALIDADES DENTALES "SONRIE" SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.

Domicilio: Centro Comercial Esperanzano, primer nivel, local No. 8, Barrio Lempira, del municipio de Intibucá, departamento de Intibucá, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

ALEX ANNEMAN BEJARANO AGUILAR

E.- CLASE INTERNACIONAL (44)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

SONRIE

G.-

H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación "SONRIE" y la apariencia de su etiqueta los demás elementos denominativos no se protegen.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Tratamientos dentales en general; tratamientos dentales cosméticos; cirugías; endodoncias; ortodoncias; implantes; limpieza e higiene bucal; extracción y prótesis, de la clase 44.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

MARIA LIDIA PAZ SALAS
Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-4939

Fecha de presentación: 2023-08-02

Fecha de emisión: 18 de enero de 2024

Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: ALMACENES EL COMPADRE S DE R.L. DE C.V.
Domicilio: EL PROGRESO DEPARTAMENTO DE YORO SOBRE CARRETERA SALIDA A TELA, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

KAREN MARIBEL ERAZO VILLEDA

E.- CLASE INTERNACIONAL (25)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

T.T ST. THIAGO

G.-

H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación en su conjunto.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Ropa deportiva, formal, informal, de maternidad; trajes de baño; vestidos playeros de noche, de coctel, de novia, de punto, de piel de imitación; faldas, falda short, faldas plisadas, faldas deportivas; pantalones deportivos, vaqueros, impermeables, formales e informales, de piel, de trajes; camisetas deportivas, informales tipo polo, para trajes, manga larga, de pesca, manga corta; pijamas (bebés y niños), pijamas de adulto; calcetines de deporte, calcetines cortos y largos; medias, fajas, fajas (ropa interior), fajas de pecho en cuanto a lencería en general, calzoncillos; gorras; sombreros, de playa; zapatos informales de vestir, infantiles, para correr, para hombre, de baño, de mujer, para bailes, de salón, de playa; sandalias, de la clase 25.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS
Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2023-4942

Fecha de presentación: 2023-08-02

Fecha de emisión: 18 de enero de 2024

Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: ALMACENES EL COMPADRE S DE R.L. DE C.V.

Domicilio: EL PROGRESO, DEPARTAMENTO DE YORO SOBRE CARRETERA SALIDA A TELA, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

KAREN MARIBEL ERAZO VILLEDA

E.- CLASE INTERNACIONAL (3)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

VALE VALE

G.-

H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Polvos para la piel, mascarás para pestañas, delineadores, aceites corporales de coco, de Jasmín, de lavanda y en general de uso cosmético, ablandadores de cutículas, aceites para bebé, acondicionadores para cabello; aclarador de cabello; adhesivos para uñas postizas, para cabello, para uso cosmético; agentes de limpieza para manos, para lava vajillas y textiles; aerosoles perfumados, para interiores, para uso cosmético; agentes de cuidado del cabello; algodón para uso cosmético, impregnados de desmaquillar en forma de toallitas para uso cosmético, aguas perfumadas de tocador, oxigenadas, agentes para eliminar manchas, amoniaco de limpieza, aromas, antitranspirantes, champús, artículos de tocador, astringentes de uso cosmético, bálsamos capilares, bálsamos de pie no medicinales, bálsamos labiales barrera contra el sol, bases de maquillaje, baños de espuma para bebés, brillos de uña, brillos de labios y brillos faciales, de la clase 3.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA
Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024

Número de Solicitud: 2021-5106

Fecha de presentación: 2021-09-29

Fecha de emisión: 20 de noviembre de 2023

Solicitud de registro de: **NOMBRE COMERCIAL**

A.- TITULAR

Solicitante: SOCIEDAD INVERSORA 2020, S.A. DE C.V.

Domicilio: Parque Zip Choloma, Frente a Mall Las Américas, calle principal entrada a Colonia La Mora, Choloma, Cortés, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Denominativa

D.- APODERADO LEGAL

MELANIE GRISSELLE SEGURADO DIEK

E.- CLASE INTERNACIONAL ()

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

SOCIEDAD INVERSORA 2020

G.-

H.- Reservas/Limitaciones: Se protege en su conjunto la denominación "SOCIEDAD INVERSORA". sin dar exclusividad de los términos por separado.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Establecimiento dedicado a la construcción de todo tipo de edificaciones y de todo tipo de complejos residenciales, de la clase 50.

Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

JORGE ARTHURO SIERRA CARCAMO
Registro de la Propiedad Industrial

21 M., 5 y 20 J. 2024