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.

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

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

AÑO CXLIV TEGUCIGALPA, M. D. C., HONDURAS, C. A. JUEVES 5 DE MAYO DEL 2022. NUM. 35,915

Sección A

SUMARIO

Sección A
Decretos y Acuerdos

	SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Acuerdos Nos. STSS-282-2022, 233-2022, 317-2022, 002-2022	A. 1-75
	AVANCE	A. 76

Sección B
Avisos Legales B. 1 - 24
Desprendible para su comodidad

Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social

ACUERDO No. STSS-282-2022

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

En uso de las facultades que fue investida mediante Acuerdo Ejecutivo 25-2022 de fecha 27 de enero del año 2022 y en aplicación de los artículos 246, 247 de la Constitución de la República, 11, 12, 28, 33, 36, 116, 118, 119 y 122 de la Ley General de la Administración Pública.

ACUERDA:

PRIMERO: Cancelar a partir del lunes 14 de marzo de 2022 al ciudadano **Juan Manuel Borjas Ávila** en el cargo de **Inspector General de Trabajo** (Cargo Excluido), Institución 130 Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, Programa; 012 Supervisión y Control de Condiciones Laborales, Sub-Programa 00, Actividad/Obra 002, Unidad; Dirección y Coordinación, Número de Puesto; 1420, Grupo 00, Nivel 00, último sueldo **devengado Lps. 41,050.00** (Cuarenta y Un Mil Cincuenta Lempiras Exactos)

SEGUNDO: Autorizar el pago de Prestaciones e indemnizaciones Laborales a que tiene derecho por el tiempo desempeñado en esta Secretaría de Estado.

TERCERO: Agradecer al ciudadano **Juan Manuel Borjas Ávila**, por los servicios prestados a la Institución.

CUARTO: El presente acuerdo debe publicarse en el Diario Oficial "La Gaceta" **COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE**.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, MDC., a los catorce (14) días del mes de marzo de dos mil veintidós (2022).

LESLY SARAHÍ CERNA
SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD

MARIA UBALDINA MARTÍNEZ MOLINA
SECRETARIA GENERAL

Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social

ACUERDO No. STSS-233-2022

07 de marzo de 2022

CONSIDERANDO: Que mediante Acuerdo N°. STSS-201-2022 de fecha veinticuatro (24) de enero del año 2022, se aprobó a partir del tres (03) de enero al veintiséis (26) de enero del año dos mil veintidós (2022), el Contrato de Servicios, suscrito con el ciudadano **CESAR LUIS LANZA ELVIR**, como **"COORDINADOR DEL SERVICIO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO",** Puesto No. 207, en la oficina principal, ubicada en la Ciudad de Tegucigalpa, Departamento de Francisco Morazán

CONSIDERANDO: Que según **MEMORANDO N°. 284-2022** de fecha 24 de febrero del 2022, la Sub Gerente de Recursos Humanos, solicita el acuerdo de Rescisión, efectivo a partir del 26 de enero de 2022 del Contrato de Servicios suscrito con esta Secretaría de Estado, en el cual el ciudadano prestará sus servicios del tres (03) al veintiséis (26) de enero del año 2022, como **"COORDINADOR DEL SERVICIO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO",** Puesto No. 207, en la oficina principal, ubicada en la Ciudad de Tegucigalpa, Departamento de Francisco Morazán.

POR TANTO: LA SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, EN USO DE LAS FACULTADES QUE LA LEY LE OTORGA.

ACUERDA:

No renovar el Contrato de Servicios, suscrito con el ciudadano **CESAR LUIS LANZA ELVIR**, como **"COORDINADOR DEL SERVICIO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO",** Puesto No. 207, en la oficina principal, ubicada en la Ciudad de Tegucigalpa, Departamento de Francisco Morazán. Vencido el veintiséis (26) de enero de dos mil veintidós (2022).

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 los Despachos de Trabajo y Seguridad Social

ACUERDO No. STSS-317-2022

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

CONSIDERANDO (1): Que ante los desafíos y los compromisos de país, en facilitar mecanismos de gestión, para controlar de una forma más expedita el cumplimiento del trabajo adolescente y la prevención del trabajo infantil, se propone la adopción de un **SELLO DE CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA DE TRABAJO INFANTIL** que incentive a los sectores productivos del país a implementar buenas prácticas y a continuar cumpliendo con las normas nacionales e internacionales aplicables y los compromisos de agenda 2030.

CONSIDERANDO (2): Que es necesario realizar acciones de promoción desde el enfoque de los derechos humanos y

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

JORGE ALBERTO RICO SALINAS
Coordinador y Supervisor

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

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

CENTRO CÍVICO GUBERNAMENTAL

laborales, proponiendo en la agenda de los centros de trabajo una estrategia de responsabilidad social empresarial de acuerdo a los estándares que se ajusten a la norma nacional e internacional. Para alcanzar lo anterior, se pretende implementar Programas Preventivos de Trabajo Infantil y de Reconversión Laboral para Adolescentes en Zonas Rurales.

CONSIDERANDO (3): Que el Sello de Cumplimiento de Normativa de Trabajo Infantil, es una modalidad de carácter voluntario y gratuito que se quiere implementar y organizar en los centros de trabajo, para impulsar el cumplimiento de los derechos laborales e impulsar estrategias de política de prevención en trabajo infantil. La no contratación de mano de obra infantil en las diferentes áreas del proceso productivo, protección del adolescente trabajador y las buenas prácticas de responsabilidad social son los objetivos que se persiguen al respecto.

CONSIDERANDO (4): Que el Sello de Cumplimiento de Normativa de Trabajo Infantil, tiene como objetivo promover una cultura de cumplimiento de derechos laborales realizando un trabajo coordinado con todos aquellos sectores que participan en el cuidado y protección de la niñez; así como en la prevención del trabajo infantil. El sello es una guía de orientación y una herramienta de carácter voluntario que contiene toda la información requerida para participar y constituirse en un centro de trabajo con un Sello de Cumplimiento de Normativa de Trabajo Infantil.

CONSIDERANDO (5): Que la prevención de trabajo infantil es regulado por las principales leyes aplicables en Honduras siendo: la Constitución de la República, el Código de Trabajo, Código de la Niñez y Adolescencia, así los diferentes Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Honduras como ser: Convención sobre los Derechos del Niño, C138 - Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (núm. 138) C182 - Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (núm. 182) y la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030, protocolos, reglamentos y reformas para la prevención y erradicación de Trabajo Infantil, como ser: Hoja de Ruta para la Eliminación del Trabajo Infantil en Todas sus Formas 2021-2025, Decreto de la Comisión Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil, Ley Contra la Trata de Personas, Reforma de la Lista de Trabajos Peligrosos, Protocolo de Organización, Capacitación y Legalización de los Comités de Prevención Contra el Trabajo Infantil, Reglamento de Trabajo Adolescente Protegido, entre otros.

POR TANTO:

En uso de las facultades que fue investida por la Presidente de la República mediante Acuerdo Ejecutivo N°. 025-2022 de fecha veintisiete (27) de enero del año dos mil veintidós (2022) y en aplicación de los artículos 119, 123, 124, 126, 235, 245 atribuciones 5 y 11, 321 de la Constitución de la República; 36 numeral 08, 116, 118, 119, 122 de la Ley General de la Administración Pública; 16, 17, 23, 24, 25 del Reglamento de Organización y Competencias del Poder Ejecutivo.

ACUERDA:

PRIMERO: Aprobar **EL SELLO DE CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA DE TRABAJO INFANTIL** el cual se leerá de la siguiente manera**:**

SELLO DE CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA DE TRABAJO INFANTIL

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.-Objetivo General: Reconocer y distinguir mediante la entrega de un sello de cumplimiento a los centros de trabajo que han adoptado y aplican en sus áreas de trabajo y cadena productiva estrategias para la protección de los derechos de la niñez, prevención del trabajo infantil y protección al adolescente trabajador.

Artículo 2.- Objetivo Específico: Promover entre los centros de trabajo del país, la adopción de Programas Preventivos de Trabajo Infantil y de Reconversión Laboral para Adolescentes en Zonas Rurales y otras buenas prácticas que eviten la utilización de mano de obra infantil y fomenten el respeto de los marcos jurídicos normativos vigentes en la materia con el fin último de obtener el "Sello de Cumplimiento Normativa de Trabajo Infantil".

Artículo 3.-Finalidad: El sello de cumplimiento tiene por finalidad:

a) Reconocer el cumplimiento de las leyes laborales vigentes, y todas aquellas buenas prácticas implementadas por los centros de trabajo como ser: políticas institucionales de prevención y erradicación de trabajo infantil, políticas de cuidado y prevención del trabajo infantil en beneficio de los hijos/as de familias trabajadoras; medidas para verificar y asegurar la no contratación de mano de obra infantil en ninguna de sus áreas y procesos, medidas para la protección de las y los adolescentes trabajadores, prácticas de responsabilidad social en el tema de niñez en general.

b) Mejorar el posicionamiento y la ventaja competitiva de los centros de trabajo, promoviendo la mayor demanda de su producto en el mercado nacional e internacional por garantizar la no utilización de mano de obra infantil en sus procesos productivos.

CAPÍTULO II

Ámbito de Aplicación

Artículo 4.- Ámbito de Aplicación: El Sello de Cumplimiento Normativa de Trabajo Infantil aplica para todo Centro de Trabajo del territorio nacional.

Artículo 5. - Autoridad Competente: La Autoridad competente para otorgar el Sello de Cumplimiento Normativa de Trabajo Infantil es la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, mediante la Dirección General de Previsión Social.

CAPÍTULO III

Salud y Seguridad Laboral

Artículo 6: Los Centros de trabajo que se postulen para obtener el Sello de Cumplimiento Normativa de Trabajo Infantil, además de cumplir con el procedimiento de trabajo Adolescente Protegido y la erradicación de trabajo infantil, deben cumplir con lo estipulado en el Código de Trabajo en sus artículos 402, 403, 404, 410, Ley de Inspección y su Reglamento, Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales Reformado, Reglamento General de la Ley del Seguro Social en su Título I Art 4 y 7 y Acuerdo Ejecutivo No. STSS 053-04.

Artículo 7: La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, mediante la Dirección General de Inspección de Trabajo, realizará las evaluaciones correspondientes para determinar si los centros de trabajo se encuentran cumpliendo lo establecido en la normativa indicada en el artículo anterior.

CAPÍTULO IV

Solicitud, Requisitos y Registro

Artículo 8: Solicitud: Los Centros de trabajo con la intención de participar de forma voluntaria, deberán llenar el formato de solicitud y presentarlo ante la Presidencia de la Comisión Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil en la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, asignándole a la misma un número, para control y seguimiento.

Artículo 9: Requisitos: Para la obtención del Sello de Cumplimiento de la Normativa de Trabajo Infantil, el Centro de Trabajo debe presentar junto con el formato de solicitud los siguientes requisitos obligatorios:

1. Acreditar que el Centro de Trabajo opera en territorio nacional.
2. Número de Registro Patronal del Instituto Hondureño de Seguridad Social**.**
3. El Centro de Trabajo debe estar constituido e inscrito en el ente correspondiente.
4. Representación legal del solicitante.
5. Acreditar la existencia de comités de prevención del trabajo infantil, y comisiones mixtas de higiene y seguridad ocupacional.
6. Mutuo acuerdo para realizar las inspecciones y monitoreo correspondientes.

Asimismo, de contar con otras acciones a favor de la protección y prevención de trabajo infantil y adolescente protegido como ser:

- Política de Protección de la niñez y prevención en materia de trabajo Infantil diseñada por los Centros de trabajo en el cumplimiento de la ley vigente.
- Plan de trabajo para realizar acciones en materia de protección de la niñez y prevención del trabajo infantil.

Artículo 10: Registro: Una vez que se haya cumplido y verificando lo señalado en los artículos anteriores, se dará inicio al procedimiento por los entes competentes como ser la Dirección General de Inspección de Trabajo y la Dirección General de Previsión Social de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, para otorgar el Sello de Cumplimiento.

CAPÍTULO V

DE LAS ACCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PREVISIÓN SOCIAL Y LA DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO PARA EL PROCEDIMIENTO Y OTORGAMIENTO DEL SELLO

Artículo 11: De las acciones de la Dirección General de Previsión Social: Recibida la solicitud y documentación de respaldo por parte del centro de trabajo, la Dirección de Previsión Social iniciará con el proceso de calificación.

Artículo 12: La solicitud debe ser presentada a la Secretaría Administrativa, quien emitirá auto de entrada y posteriormente se trasladarán dichas actuaciones al Departamento de Mujer y Menor Trabajador.

Artículo 13: La Secretaría Administrativa, remitirá a la Dirección General de Inspección del Trabajo, la solicitud de evaluación previa a otorgar Sello de Cumplimiento al Centro de Trabajo, con las indicaciones específicas a evaluar, para posteriormente enviar el informe correspondiente al Departamento de Mujer y Menor Trabajador, para que continúe con el trámite legal correspondiente.

Cuando la Dirección de Previsión Social lo estime pertinente, solicitará al centro de trabajo, complemente las evidencias con que se sustenta alguna de las actividades como ser:

- Revisión de la documentación/evidencia entregada por el centro de trabajo
- Asistencia técnica en materia de trabajo infantil a los centros de trabajo/o justificar si la tiene de forma externa.
- Reconocimiento de terreno/ Revisión Cadena Productiva, conforme a fichas ya establecidas.
- Monitoreo y verificación virtual o presencial de acuerdo a guías preestablecidas.

Artículo 14: De las acciones de la Dirección de Inspección de Trabajo: Recibida la solicitud, la Inspección del Trabajo en el término de cinco (5) días realizará las respectivas inspecciones de las cuales emitirá un informe de las actuaciones realizadas, el cual se enviará a la Dirección de Previsión Social y ésta a su vez al Departamento de Mujer y Menor Trabajador.

CAPÍTULO VI

DE LA NOTIFICACIÓN Y DURACIÓN DEL SELLO

Artículo 15: Notificación de resultados: Después de la revisión de documentos, inspecciones y monitoreo para la obtención del Sello, se determinará si se cumple con los requisitos requeridos y se notificará al Centro de Trabajo el resultado positivo o negativo de adjudicación del Sello de Cumplimiento.

- En caso de que fuese positivo, los Centros de Trabajo podrán exhibir el Sello de Cumplimiento en sus productos, ofertas o servicios.

Artículo 16: Duración del Sello: La vigencia del sello de cumplimiento será de dos (2) años, con monitoreo semestral a los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional, caso contrario se aplicará lo estipulado en el artículo 17 de este Reglamento.

En este paso es donde los Centros de trabajo voluntarios deben presentar las evidencias de las acciones realizadas para mantener el Sello.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 17: Suspensión del Sello: Una vez que sea otorgado el Sello de Cumplimiento Libre de Trabajo Infantil, el mismo podrá ser suspendido por las autoridades de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, por el incumplimiento o interrupción de las buenas prácticas, políticas, programas, procesos y acciones que hicieron acreedor del Sello al Centro de Trabajo.

Artículo 18: Renovación: La renovación del Sello de Cumplimiento se solicitará con tres meses de anticipación a la fecha de vencimiento de los dos (2) años, presentando solicitud de renovación ante la Comisión Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil, de acuerdo a las exigencias del mismo.

Artículo 19: Revisión: Este Reglamento queda sujeto a cualquier reforma revisión u otro proceso de actualización, solicitado por la Comisión Nacional para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil, de acuerdo a las exigencias del mismo.

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 seis (06) días del mes de abril del año dos mil veintidós (2022).

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

ABOG. LESLY SARAHI CERNA
Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social

ABOG. MARIA UBALDINA MARTINEZ MOLINA
Secretaría General

Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social

ACUERDO No. STSS-002-2022

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

CONSIDERANDO: Que el Estado de 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 el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva es un derecho fundamental consagrado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1919 y reafirmado como tal en la Declaración de la OIT de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

CONSIDERANDO: Que el Estado de Honduras ha adoptado los Convenios número 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconociendo el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, como un medio clave, mediante el cual los empleadores y los sindicatos pueden establecer salarios y condiciones de trabajo justos y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

CONSIDERANDO: Que Honduras ratificó el 17 de febrero de 1981 el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, el cual establece en su artículo 8, el compromiso de los Estados parte en garantizar el derecho de todas las personas a formar sindicatos, federaciones y confederaciones y afiliarse a ellos libremente.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República de Honduras establece en su artículo 59, que la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República de Honduras consagra como garantías y derechos individuales y sociales: La protección de la salud y acceso a los servicios de salud, el derecho al trabajo y la protección laboral, la libertad de asociación y la seguridad social, con énfasis en la protección de todos los grupos de la población en condiciones de vulnerabilidad.

CONSIDERANDO: Que en su artículo 128, la Constitución de la República de Honduras establece que, los trabajadores y los patronos tienen derecho conforme a ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económico-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales y el artículo 138 por su parte, establece que con el fin de hacer efectivas las garantías y leyes laborales, el Estado vigilará e inspeccionará las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la Ley.

CONSIDERANDO: Que para asegurar la efectividad de las garantías y el ejercicio de los derechos se han promulgado diversos instrumentos jurídicos, entre otros: el Código de Trabajo (Decreto No. 189-59), Ley General de la Administración Pública (Decreto No.146-86), Ley Marco del Sistema de Protección Social (Decreto No. 56-2015), Ley de Inspección de Trabajo (Decreto No. 178- 2016).

CONSIDERANDO: Que de acuerdo al artículo 591, del Código de Trabajo (Decreto No. 189-59), corresponde a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, entre otras funciones, autorizar y hacer cumplir las leyes y reglamentos relativas al ramo laboral, el mejoramiento de condiciones de vida y de trabajo de los obreros, la vigilancia e inspección respecto al debido cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las relaciones obrero-patronales; así como armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

CONSIDERANDO: Que la Ley de Inspección de Trabajo aprobada mediante Decreto No. 178-2016, en su artículo 5 define a la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), como el órgano dependiente de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, responsable de coordinar el Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, cuyo propósito es vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, incluyendo lo referente a las relaciones laborales, seguridad social y a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo; deduciendo en algunos casos las responsabilidades correspondientes en caso de infracción o incumplimiento en los centros de trabajo.

POR TANTO:

En el ejercicio de las atribuciones que le otorga los artículos 247 y 255 de la Constitución de la República; artículo 12, 16, 28, 33, 34, 35, 36 numeral 8) de la Ley General de Administración Pública y su reforma mediante Decreto Legislativo 266-2013; 6, 16, 17, 23, 24, 25, 64 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo; 1, 3, 19, 23, 24, 26, 27, 32, 33, 41 y 42 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

ACUERDA

PRIMERO: Aprobar el siguiente **Protocolo de Libertad de Asociación y Negociación Colectiva:**

Protocolo de Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

I. Propósito y alcance

El propósito de este Protocolo es brindar una guía y recomendaciones metodológicas y técnicas a los funcionarios de la Inspección del trabajo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras para la investigación de casos de posibles violaciones a los derechos a la libertad sindical y negociación colectiva. El Protocolo ofrece métodos y técnicas que el inspector puede incorporar y utilizar en su trabajo de investigación, los cuales le pueden ayudar a captar información que puede servir en la formación para mejorar sus criterios.

Este protocolo no es un documento normativo, no pretende imponer ni reemplazar las obligaciones legales correspondientes a los Inspectores del Trabajo en su labor de investigación y fiscalización contenidas en la Ley de Inspección del Trabajo. Más bien, propone una serie de pasos o procedimientos que el Inspector del Trabajo puede seguir durante la investigación, que le permitan construir un contexto más completo para dar soporte a sus criterios, tomando en cuenta la autonomía con la que el Inspector del Trabajo realiza sus funciones. Las situaciones de denuncia de violación a la libertad sindical y negociación colectiva son muchas veces complejas, conflictivas y difíciles de verificar. Este protocolo propone algunas maneras en que puede abordar la investigación en esos casos.

Capítulo I

Marco conceptual

Derechos Humanos y Libertad de Asociación

Según el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Son derechos de aplicación universal sin distinción alguna, interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

Todos los derechos humanos tienen la finalidad de alcanzar y proteger la dignidad humana. Dada su fuerza imperativa “erga omnes”, es universalmente obligatoria la aplicación y

cumplimiento de estos derechos, por lo que, tienen un carácter de exigibilidad ante los Estados.

La Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23 establece que el derecho al trabajo es un derecho humano:

"1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2, 3., ***4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses"***.

La libertad de asociación y la negociación colectiva son dos derechos fundamentales en el trabajo, considerados dentro de lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido como el conjunto de derechos básicos en el trabajo. El derecho a la asociación – incluyendo la formación de sindicatos - es el derecho que tienen todos los trabajadores/as y empleadores de formar organizaciones con el propósito de defender sus derechos.

El derecho de asociación es el derecho que tienen los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones, incluyendo sindicatos con el propósito de defender sus derechos e intereses. Esto implica la posibilidad de que los trabajadores y los empleadores puedan afiliarse como desafiliarse a esas organizaciones, participar en su gobernanza y su plan de acción.

Este derecho está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia (1944) y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y es reconocido y desarrollado principalmente por los Convenios 87 y 98 de la OIT, la Constitución Política de Honduras, el Código del Trabajo, La ley de Inspección del Trabajo.

Al respecto, la Constitución Política de Honduras en el artículo 128 establece que, "los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad económico-social, organizando sindicatos o asociaciones profesionales" y el artículo 138 por su parte establece que "Con el fin de hacer efectivas las garantías y leyes laborales, el Estado vigilará e inspeccionará las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la Ley".

Derecho a la libertad y seguridad de las personas

El derecho a la libertad y seguridad de las personas no es más que el ejercicio de la ciudadanía, que constituye la protección de la vida y la integridad física, el derecho a circular libremente, a tomar decisiones de índole personal y grupal y de reunirse de forma pacífica para lograr sus intereses particulares o grupales.

Así mismo, incluye el derecho a ser protegido de cualquier agresión o actuación arbitraria ejercida por autoridades que representan al Estado en cualquier índole y en cualquier espacio.

En el contexto de la Libertad Sindical, la OIT y sus órganos de control han reconocido que "para funcionar adecuadamente,

dichos colectivos deben poder llevar a cabo sus actividades en un clima general de libertad y seguridad".

La libertad sindical para su pleno reconocimiento requiere que las personas que integran los sindicatos y organizaciones gocen de la protección personal y la libertad ciudadana. En Honduras este derecho está reconocido por la Constitución Política en sus artículos: 61, 65, 68, 69.

Derechos económicos sociales y culturales

Son los derechos vinculados a la satisfacción de las necesidades socioeconómicas, es decir orientados a lograr adecuadas condiciones de vida y acceso a bienes materiales y culturales, que permitan alcanzar una calidad de vida aceptable y digna.

Una expresión de los DESC son los Derechos Laborales y Sindicales, con su ejercicio se materializan los Derechos Civiles y Políticos, a la vez que se contribuye al desarrollo de los Derechos Colectivos o de Solidaridad.

El PIDESC firmado por Honduras y ratificado el 17 de febrero de 1981, establece en su Artículo 8 el compromiso de los Estados a garantizar el derecho de todas las personas a formar sindicatos, federaciones y confederaciones y afiliarse a ellos libremente y que estos estarán sujetos únicamente a sus estatutos y a la ley. Así mismo establece una protección contra la injerencia y contra cualquier restricción en interés de la seguridad nacional o del orden público que no esté contemplada en la constitución y leyes internas.

De los derechos humanos del trabajo se desprende el derecho a la Libertad Sindical, como lo hemos dicho antes, forma parte de los derechos humanos y ha sido recogido expresamente en los Convenios 87 y 98 de la OIT, el cual es imposible desarrollar sin la garantía y pleno goce de los derechos civiles y políticos y los demás derechos económicos, sociales y culturales.

Derechos colectivos o de solidaridad

Los derechos de la solidaridad, conocidos también como derechos colectivos son de titularidad colectiva como el derecho al desarrollo, al medioambiente, a la autodeterminación de los pueblos, a la paz. Estos derechos logran su pleno desarrollo y esplendor en la colectividad en la medida en que los derechos civiles y políticos y los derechos económicos sociales y culturales se desarrollen plenamente.

Una sociedad que logra garantizar a sus habitantes los derechos humanos a nivel personal como el derecho a la vida, a la salud, al trabajo decente y a la seguridad social (a manera de ejemplo y sin excluir otros), podrá gozar y desarrollar los derechos colectivos de forma más fácil y fluidamente.

Importancia del derecho a la Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Para los trabajadores:

El derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva es un derecho humano, forma parte del conjunto de derechos

del trabajo y de los derechos económicos, sociales y culturales. Permite a los trabajadores la búsqueda constante del mejoramiento de las condiciones de trabajo y de su desarrollo económico y social. Se convierte en el espacio dentro del cual se pueden resolver los conflictos a través del diálogo constructivo, es una oportunidad para resolver las condiciones desiguales de trabajo y las brechas hacia el trabajo decente.

Para la sociedad:

La libertad sindical y de negociación colectiva constituye un elemento integral de la democracia, promueve la paz y la justicia social, es fundamental para hacer realidad todos los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Para los empleadores:

Las empresas se enfrentan a numerosas incertidumbres en un mercado global en rápida evolución. Entablar un diálogo sincero con representantes de los trabajadores libremente elegidos permite a los trabajadores y a los empleadores comprender sus respectivos problemas y encontrar mejores soluciones. La seguridad de la representación contribuye a desarrollar la confianza de ambas partes. La libertad sindical y de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva proporcionan oportunidades para el diálogo constructivo y la resolución de los conflictos, lo que canaliza la energía necesaria para encontrar soluciones que son beneficiosas para la empresa y la sociedad en general. Por último le permite lograr la certificación de cumplimiento de la normativa laboral establecida en la Ley y evitar sanciones pecuniarias[1].

Principios del Derecho del trabajo

Principio protectorio: Es el principio más importante del Derecho laboral. Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra.

El principio protector contiene tres reglas:

- Regla de la Norma más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
- Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
- Regla in dubio pro-operario: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

Principio de irrenunciabilidad de derechos: El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Cualquier renuncia de derechos está viciada de nulidad absoluta.

Principio de estabilidad laboral: Es la inamovilidad en el cargo, sino es por una alguna causa válida y justa que permita ponerle término al contrato de trabajo.

Principio de primacía de la realidad: En cuanto a que en materia laboral prima lo fáctico sobre lo formal, los hechos prevalecen sobre lo pactado en el contrato.

Principio de razonabilidad: Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo con razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno.

Principio de buena fe: El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

Principio de Libertad Sindical: consistente en los tres derechos a favor de los trabajadores organizados:

1) Derecho a la organización: todo trabajador tiene derecho a organizarse en sindicatos o en cualquier otra forma válida y reconocida por los estados, conforme a lo dispuesto en el artículo constitucional

2) Derecho a la negociación colectiva: los trabajadores organizados en sindicato tienen derecho a negociar mejores y mayores condiciones de trabajo, por medio de la negociación colectiva, a través del diálogo social referente del derecho Colectivo del Trabajo.

3) Derecho a la contratación colectiva: es el derecho que tienen los trabajadores organizados a suscribir contratos colectivos que superen los derechos a su favor contenidos en el derecho legislado.

Entre otros derechos:

- Toda persona que trabaja tiene derecho a la libertad de asociación, esto implica asociarse libremente en organizaciones sociales, a afiliarse y a renunciar a ellas cuando lo consideren conveniente.
- Los empleadores no deben interferir en los asuntos internos de las organizaciones sociales, ni favorecer a un grupo dentro de la organización ni favorecer a un grupo de trabajadores (as) por encima del otro.
- Los trabajadores pueden elegir libremente a sus propios representantes con plena libertad.
- Las personas trabajadoras tienen derecho a no organizarse o a no pertenecer a una organización. Las personas trabajadoras no están obligadas a permanecer en una organización, su ingreso debe ser libre y sin presiones.
- Las organizaciones sociales deben poder realizar sus actividades en un clima de libertad y seguridad.
- Las organizaciones sociales tienen por objeto el fomento de los intereses económicos y sociales de sus afiliados y a la mejora de las relaciones de trabajo.
- Ninguna persona puede ser objeto de discriminación en el empleo, ni en el proceso de contratación, a causa de su actividad sindical, por su intención de organizarse, o a causa de su afiliación legítima a las organizaciones sociales.
- Los trabajadores deben tener acceso a la información sobre las organizaciones sociales. Los representantes sindicales deben poder dialogar con sus representados y con los empleadores.

- Los sindicatos tienen el derecho de presentar pliegos de peticiones a sus empleadores para mejorar las condiciones sociales y económicas de los/las trabajadores/as y los empleadores están obligados a negociar con ellos colectivamente.

Participación de la Organización Administrativa del Trabajo

1. La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social busca el respeto irrestricto de las leyes, disposiciones y derechos laborales establecidos en la Constitución de la República y los Convenios Internacionales suscritos y ratificados por Honduras.

El convenio 98 en su artículo 3 establece la obligación del Estado de crear organismos adecuados para garantizar el respeto al derecho de sindicación. Por lo que, corresponde al Estado la vigilancia, control y protección de los derechos derivados de la libertad de asociación y negociación colectiva. De esta forma la STSS busca fomentar el desarrollo del movimiento sindical en forma armónica y ordenada, por todos los medios legales que juzgue convenientes. (Art. 549 Código del Trabajo).

La STSS tiene la obligación de tomar medidas necesarias y apropiadas para la protección del derecho sindical y asegurar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho sindical. La STSS busca el cumplimiento de los derechos, la prevención de infracciones y evitar sanciones y multas por incumplimientos de la ley laboral.

2. La STSS busca inspirar y educar a la población en una cultura de respeto por los derechos humanos. A través de las dependencias de la STSS, la sociedad puede conocer los valores que la institución aporta a la sociedad y la contribución al bienestar general y particular de los trabajadores.

Empleadores, trabajadores y sociedad en general deben percibir la Seguridad Jurídica deseada por parte del Estado a través de la activación y resultados de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, que Permita interactuar con las empresas y trabajadores en un marco de respeto e igualdad ante la ley, por lo que los funcionarios, particularmente los Inspectores del Trabajo deben compartir estos valores institucionales.

Temas prioritarios sobre Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

El principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la OIT: Está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).

Los temas prioritarios para tratar sobre la libertad sindical y negociación colectiva son:

1. La libertad de Organización.

La ausencia de un sindicato no es ne*c*esariamente el resultado de una acción antisindical. El fin último del Derecho a la libertad de asociación es el cumplimiento efectivo y completo

de los demás derechos laborales, por lo que, si los trabajadores no encuentran la necesidad de organizarse y no es su deseo, no se puede interpretar dicha ausencia como una infracción a la libertad de organización.

La libertad de organización tiene tres dimensiones:

1. Sin distinción alguna,
2. Sin autorización previa y
3. Afiliación libremente elegida.

"Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas". Convenio núm. 87, artículo 2.

Sin distinción alguna:

Aplicable a todas las categorías de trabajadores y de empleadores, no caben distinciones por razones de profesión, sexo, color, raza, credo, nacionalidad, u opinión política. Actualmente la Convención Americana incluye otras distinciones como condición de salud, orientación sexual y discapacidad.

Sin autorización previa:

Los requisitos para la constitución de las organizaciones y para su funcionamiento no deben tener por efecto coartar la libertad sindical.

Afiliación libremente elegida:

Ni la normativa ni la práctica deben menoscabar la estructura y la composición de la organización; el pluralismo sindical; la seguridad sindical. El trabajador es libre de pertenecer a un sindicato de base, de industria, gremiales o de oficios varios, entrar o renunciar a ellos.

2. Discriminación antisindical

Concepto: Discriminación antisindical es toda acción u omisión que busque de cualquier forma perjudicar a personas trabajadoras que promuevan la organización de un sindicato, a causa de su afiliación sindical, o se ejerzan represalias en razón de actividades sindicales de las personas trabajadoras, con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos de sindicalización o de su actividad sindical.

Normativa: Convenio 98 artículo 1; los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. Código del Trabajo artículo 10: Se prohíbe tomar cualesquiera

clases de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

Constitución de la República de Honduras artículo 60; Ley de Inspección del Trabajo artículo 82.

Otros artículos del Código del Trabajo: 517, 516, 467, 367, 579.

3. Injerencia en la función de sindicatos

Concepto: Se consideran actos de injerencia las medidas que tiendan a fomentar la intromisión en los asuntos internos de las organizaciones sindicales como la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente o en otra forma a las organizaciones de trabajadores, interferir sus comunicaciones, retener cuotas sindicales, promover a directivos de la empresa en cargos de junta directiva sindical, entre otras, con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Normativa: *C*onvenio 87 artículo 3, Convenio 98 artículo 2; Código del Trabajo artículo 511, Ley de Inspección del trabajo artículo 90.

El artículo 511 del Código del trabajo anula la elección de cualquier representante de la empresa en cargos de dirección o representación sindical (como un caso típico de injerencia), sin embargo, la protección del artículo 2 del Convenio 98 es mucho más amplia que la del artículo 511 del Código del Trabajo: …Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

4. Negativa a negociar colectivamente. Incumplimiento de convenios colectivos.

Concepto: La negociación colectiva es el derecho de trabajadores y empleadores de negociar mejores condiciones de trabajo (incluyendo salarios, jornadas y otras condiciones de trabajo) por encima de lo que establece la legislación laboral, y de acuerdo con necesidades específicas del sector o del lugar de trabajo. El resultado de la negociación colectiva es el convenio colectivo, el cual tiene fuerza de ley.

Normativa: Convenio 87 artículo 3; Recomendación 163; Constitución Política artículo 128 N°. 15; Código del Trabajo artículos 52-86; Ley de Inspección del trabajo artículo 90 Párrafo 4.

El artículo 54 del Código de Trabajo establece la obligación de todo empleador que tenga sindicato en su empresa a celebrar contratos colectivos cuando los trabajadores lo soliciten.

Prácticas antisindicales más comunes, identificadas por los trabajadores sindicalistas en Honduras.

El siguiente cuadro puede ayudar al Inspector de Trabajo a clasificar y ubicar en el contexto legal las denuncias recibidas.

TEMA PRIORITARIO	PRÁCTICAS ANTISINDICALES
Obstrucción de libertad de organización sindical	- Acoso de los superiores al trabajador sindicalizado. - Amenazas de despido a representantes de trabajadores o a trabajadores no sindicalizados para evitar que se afilien a la organización. - Amenaza de limitar los aumentos, pluses y ascensos si se organiza un sindicato en la empresa. - Amonestaciones injustificadas o desproporcionadas a organizadores del sindicato (miembros fundadores) por razón de su actividad sindical. - Obstrucción al acto de Notificación (artículo 517 Código de Trabajo) - Coacción para que se renuncie al trabajo los trabajadores sindicalizados. - Despidos sin autorización judicial (violación al fuero sindical) - Despidos a trabajadores que aún no cuentan con la protección del Estado, pero han manifestado su interés de sindicalizarse.
Discriminación antisindical	- Hostigamiento, intimidación a trabajadores no sindicalizados para persuadirlos a no afiliarse. Represalias. - Aumento de beneficios directos e indirectos a los no sindicalizados con muestra fehaciente de distinción o discriminación. - Aumento salarial condicionado a la desafiliación o la no afiliación - Denegación de licencias para representar a los trabajadores en congresos internacionales y capacitaciones. - Denegación de asensos, No promoción a los directivos sindicales o trabajadores con actividad sindical. - Denuncias falsas ante autoridades contra sindicalistas de su empresa. - Desmejoramiento de las condiciones de trabajo de sindicalistas o representantes de los trabajadores como represalia por su actividad sindical. Impedir o negarse a que los empleados de mandos medios, supervisores jefaturas se sindicalicen. “Listas negras” Limitación para ingreso al empleo. Mala referencia sobre ex trabajadores sindicalizados Medidas disciplinarias no estipuladas o desproporcionadas aplicadas a sindicalistas o representantes. Negar permisos para participar en capacitaciones y asambleas Negar a los Representantes de los Trabajadores el ingreso a áreas de la empresa o negarse a que los representantes tengan acceso a los trabajadores.

	Limitar a los representantes de los trabajadores el uso de teléfono local o celular para limitar sus funciones sindicales. Retiro de facilidades a los Representantes Solucionar asuntos laborales solo a los no sindicalizados Tolerancia y minimización de actos de violencia antisindical Traslados, Cambios de horario a los directivos del sindicato o a trabajadores sindicalizados por causa de su actividad sindical. Restringir el uso de mensajes de comunicación y signos externos del sindicato dentro de la empresa (Negar facilidades a la comunicación del sindicato). Violación del fuero sindical
Negativa a negociar colectivamente Violación de Contrato Colectivo	Brindar información falsa o errónea a los trabajadores sobre el estado financiero de la empresa Cambiar abruptamente y consecutivamente a los negociadores Boicotear las comisiones negociadoras que representan a los trabajadores Dilatar o postergar las reuniones de negociación sin justificación. Estipular condiciones contrarias al Contrato Colectivo en los contratos individuales de trabajo. Fingir una situación imprevista y grave alteración de la normalidad económica para obligar la revisión del Contrato Colectivo. Celebrar pactos con trabajadores no sindicalizados con condiciones mejores que el Contrato colectivo. Dar relevancia a la negociación de pacto colectivo por encima de la negociación colectiva Impedir o negarse a incluir a los empleados de mandos medios, supervisores jefaturas en la lista de beneficiarios del Contrato Colectivo. Mala fe en la interpretación de cláusulas del Contrato Colectivo.
Injerencia en las organizaciones	Fomentar organizaciones paralelas con el apoyo del empleador “Sindicatos amarillos”, o sea aquellos que no son representativos de los trabajadores, sino que están influenciados por los empleadores. Celebrar contratos colectivos paralelos con grupos sindicalizados y que estén bajo la influencia del empleador. Inducir o promover la elección de directivos de la empresa en cargos directivos del sindicato. Generar división por privilegios a trabajadores sindicalizados para mantenerlos influenciados a favor del empleador. Ofrecimiento de dinero o ascensos para que renuncie al cargo sindical Negarse a la retención de la cuota sindical.
	Interferir o interceptar la correspondencia del sindicato. Sostener económicamente al sindicato o a los directivos sindicales Intento de soborno a la Junta Directiva de Sindicato

Capitulo II. Pautas generales:

Perfil de un Inspector del Trabajo

El Inspector del Trabajo es el servidor público nombrado por la Autoridad del Trabajo para practicar visitas o inspecciones en los centros de trabajo de conformidad a los procedimientos establecidos en la ley. Para todos los efectos el Inspector de Trabajo es un ministro de fe pública (artículo 2 N°. 4 Ley de Inspección del Trabajo).

La primera obligación de un Inspector de Trabajo establecida en la ley es actuar con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia y confidencialidad.

Para ser un Inspector de Trabajo competente se requiere además conocimientos, habilidades y actitudes específicas.

Los Inspectores deben ser capaces de llevar a cabo, en la práctica y con éxito sus actividades, integrando sus conocimientos, habilidades y competencias interpersonales en el contexto de los objetivos de la institución.

1. Habilidades duras:

Conocidas como habilidades técnicas o de conocimientos. Son todas aquellas competencias o herramientas personales del Inspector que le sirven para realizar con mayor pericia su labor de Inspector. Están integradas por los conocimientos, y la experiencia.

Conocimientos: Nivel educativo, cursos, capacitaciones, manejo de la legislación, manejo de información actualizada relacionada con la Libertad sindical y negociación colectiva.

Experiencia: Es el cúmulo de conocimientos y vivencias experimentadas durante la labor inspectora que le permiten al Inspector mejorar sus competencias en cada momento. La experiencia le permite al Inspector realizar su labor cada vez mejor y evitar errores ya cometidos por él/ella o por sus compañeros.

Un Inspector de Trabajo se encuentra dentro de la categoría de funcionario público y como tal debe tener una actitud rigurosa y competente dentro de sus investigaciones, demostrando un alto nivel de tecnicidad.

Se necesita que sea ético, objetivo, que posea un gran conocimiento sobre derechos laborales y realidades del país. Su impericia o negligencia podrían ocasionar graves perjuicios tanto a empleadores como a trabajadores. En el caso de la Libertad sindical podría afectar a todo el grupo de trabajadores sindicalizados o con intención de sindicalizarse.

2. Habilidades Blandas

El Inspector del Trabajo debe poner en práctica constantemente un conjunto de competencias interpersonales, relacionadas con el contacto y la interacción con empleadores y trabajadores, que complementan las competencias técnicas.

Actitudes: se definen como las capacidades que tiene una persona, para lograr de manera confiable los resultados esperados de la relación que se establece con los demás.

Destrezas: es la aptitud innata, talento, habilidad o capacidad que ostenta el Inspector para llevar a cabo y con éxito, la labor inspectora.

Empatía, responsabilidad social y ética, son algunos ejemplos de competencias interpersonales, que resultan de la forma y el tipo de relaciones que el Inspector del Trabajo

establece con las personas. Anexo1, Competencias técnicas e interpersonales del Inspector del Trabajo.

Recomendaciones sobre las competencias y habilidades del Inspector

El Inspector de Trabajo tiene como responsabilidad cumplir una serie de obligaciones las cuales son cruciales para realizar su trabajo de manera correcta y efectiva. Las cuales son:

- Tener secreto profesional y máxima discreción
- Ser imparcial, tener independencia y honradez
- Tener una gran responsabilidad y actitud de servicio.

El secreto profesional es la obligación legal que tienen ciertas profesiones o funcionarios de mantener en secreto la información que han recibido de sus clientes o interlocutores. El Inspector no debe develar información clasificada que haya llegado a su haber tenga o no tenga que ver con las personas involucradas en su investigación. Se trata de que, si esa información es vital para alguna de las partes, pero no afecta directamente al asunto investigado no debería ser ventilada. El Inspector debe actuar con discreción.

Imparcialidad: Significa estar libre de prejuicios, es decir, abstraerse de consideraciones subjetivas y centrarse en la objetividad de un asunto, al realizar una investigación juicio o resolución. Ser imparcial implica no tener favoritismos personales - o interés - entre dos o más opciones objetivas, es imparcial cuando «no tiene ningún interés en el objeto del proceso ni en el resultado del proceso. Este concepto no debe confundirse con "neutral" el inspector debe ser imparcial pero no neutral, ya que tiene la facultad legal de señalar las violaciones o faltas a la ley laboral de forma directa y contundente.

Responsabilidad: Tienen que ver con la importancia del desempeño y la trascendencia de las acciones del Inspector hacia otras personas. El Inspector debe comprender que de la forma correcta de su desempeño y de la calidad de su trabajo dependen la salud, la seguridad y bienestar de muchas personas.

Honestidad: La Honestidad cobra relevancia por la percepción que tiene la sociedad y particularmente los empleadores y trabajadores respecto a los Inspectores. En la medida en que la transparencia, la honradez y la ausencia de corrupción prevalezcan en la labor inspectora, en esa medida crecerá la confianza y respeto por el funcionario y la institución. Pero la honradez no sólo se trata de ausencia de corrupción, sino también de realizar su labor de forma completa, inmediata y con buena actitud.

Actitud de servicio: El Inspector de Trabajo debe considerarse siempre como un servidor público que continuamente debe poner en práctica su vocación de servicio, la cual se manifiesta por la disposición a dar propuestas, ideas y opiniones que puedan mejorar el ambiente de trabajo y la productividad.

Además, todo funcionario que investigue una infracción a la libertad sindical debe:

- Conocer con detalle la norma y actualizar permanentemente sus conocimientos técnicos.

- Actuar siempre con ética y valores, anteponiendo el cumplimiento estricto de sus funciones ante cualquier intento de soborno.
- Ejercer un liderazgo propositivo ante empleadores y trabajadores, para que el cumplimiento de la norma sea una fortaleza de la empresa.
- Demostrar con su actitud y comportamiento los valores de la institución.
- Crear un ambiente de cordialidad desde el primer contacto, demostrando que su presencia es para ayudar y no para sancionar.

Funciones de la actividad inspectora en el marco de la Libertad de Asociación y la Negociación Colectiva

Nota: No deseamos que se confundan las obligaciones, funciones y facultades de los Inspector del Trabajo contenidas en los artículos 12 y 13 de la Ley de Inspección del Trabajo con las actividades de la función inspectora, por lo que se enumeran claramente cada una de ellas:

Obligaciones relacionadas con la libertad sindical: (Art 12,14, 16 de la Ley de Inspección del Trabajo, Código del Trabajo)

- Vigilar que los actos tanto empleadores y trabajadores estén apegados a las normas del trabajo y se cumplan los mandatos de los convenios 87 y 98.
- Realizar Inspecciones ordinarias y extraordinarias.
- Cumplir puntualmente las instrucciones de sus superiores en relación con sus funciones.
- Actuar con legalidad: Apegar sus actuaciones a las disposiciones normativas, lineamientos, protocolos, criterios o alcances de los programas de inspección.
- Levantar actas del resultado de sus inspecciones.
- Reportar las actas y sus actuaciones a sus superiores.
- Realizar las diligencias de notificación y emplazamientos, relacionados con la práctica de inspección.
- Verificar la existencia de huelga o suspensiones de trabajo.
- Vigilar que los patronos adecúen sus empresas y funcionamiento a lo dispuesto en la ley, reglamentos y normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Vigilar que se cumplan las disposiciones relacionadas con la discriminación en el empleo y ocupación.
- Vigilar que se cumplan los reglamentos internos de cada empresa.
- Comunicar su presencia al sujeto inspeccionado o su representante y al trabajador o su representante a menos que considere que dicha comunicación pueda perjudicar la eficacia de sus funciones.
- Identificarse con sus credenciales como funcionario de la Inspección del Trabajo.
- Brindar información y asesoramiento a los trabajadores y empleadores respeto a la libertad sindical y negociación colectiva.
- Aplicar las sanciones respectivas en caso de violaciones a la libertad sindical y negociación colectiva.

Facultades: (Art. 13 y 15 de la Ley de Inspección del Trabajo, Código del Trabajo)

- Revisar libros de contabilidad, salarios, planillas, constancias de pago y cualesquiera otros documentos que eficazmente les ayuden a desempeñar su cometido.

- Los Inspectores de Trabajo deben cuidar especialmente que se respeten todos aquellos preceptos cuyo cumplimiento garanticen las buenas relaciones entre patronos y trabajadores.
- Ingresar libremente en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto de inspección a cualquier hora del día o de la noche.
- Hacerse acompañar en sus inspecciones por los trabajadores y representantes sindicales, peritos o técnicos que se requieran.
- Practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesaria para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente, en particular para:
  - Requerir información documental, testifical o de cualquier otra naturaleza, solo o ante testigos, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales supuestamente infringidas.
  - Entrevistar a solas a los trabajadores sin la presencia de los patronos o sus representantes.
  - Solicitar formalmente la presencia del empleador o sus representantes, del trabajador o sus representantes en el centro de trabajo inspeccionado.
  - Examinar la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la normativa laboral, relacionada con el hecho investigado.
  - Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectora.
  - Solicitar la colaboración de las entidades públicas, policial o de seguridad del Estado en caso de obstrucción a la labor inspectora.
  - Intervenir en las dificultades o conflictos de trabajo.
  - Cuidar que se respeten todos los preceptos cuyo cumplimiento garantice las buenas relaciones entre patronos y trabajadores.
  - Interrogar solo(a) o ante testigos a las y los trabajadores y a las y los patrones sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo para determinar el nivel de cumplimiento por parte de los centros de trabajo.

Actividades de la función inspectora

Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación para vigilar el cumplimiento de la normatividad laboral.

Exigir la presentación de libros, registros y otros documentos a que obliguen las normas de trabajo para constatar la correcta vigilancia de la normatividad laboral.

Observar todos los elementos (método científico) que le permitan verificar o constar la violación a la libertad sindical y expresarlo de forma veraz, seria y formal posible en el acta.

Requerir la rectificación de las violaciones a las libertades sindicales.

Brindar asesoría y orientación a las y los trabajadores y a las y los empleadores respecto a los lineamientos y disposiciones relativas a la libertad sindical y negociación colectiva.

Explicar los pasos del procedimiento, tanto empleadores y trabajadores deben conocer qué pasos siguen después de la inspección. Explicar las consecuencias de no cumplir con las normas relacionadas con la libertad sindical y otras.

¿A quién está dirigida la inspección? Posibles tipos.

La labor inspectora está dirigida tanto a empleadores como a trabajadores, sin embargo, cuando se trata de infracciones a la ley relacionadas con la libertad sindical casi siempre están dirigidas a empleadores y los centros de trabajo, por ser el lugar donde se puede interrogar a los involucrados y por encontrarse las pruebas documentales y circunstancias relacionadas con el tema.

El Inspector de Trabajo puede encontrarse con diferentes circunstancias y clases de interlocutores (Trabajadores/ sindicalistas y empleadores).

Con todos los perfiles, el funcionario público debe ser respetuoso y exigir respeto, debe ser abierto y sincero, insistente hasta lograr su objetivo, pacífico, pero con autoridad.

Ninguna empresa es igual a otra, por lo que el inspector, antes de realizar la inspección de verificación de infracción a la libertad sindical u otra diligencia de inspección, debe investigar los antecedentes de la empresa, si cumple con los derechos, si ha recibido multas, si antes había sido sancionada por violentar los derechos de libertad sindical. Podría revisarse el acta de inspección más reciente y el tema de que se trató.

Posibles Tipos de interlocutores	Recomendación al Inspector de Trabajo
Colaborador, accesible, respetuoso	Lograr acuerdos y compromisos, aprovechar el ambiente de diálogo respetuoso, felicitar al interlocutor.
Indiferente, pasivo, evasivo	Tener inteligencia emocional, ser entusiasta, insistir en el objetivo, hacer saber las consecuencias del incumplimiento.
Agresivo, amenazante, prepotente	Poner su propia seguridad e integridad personal en primer lugar. No discutir. Constatar el incidente. Actuar con firmeza y respeto. Hacer la advertencia del incumplimiento. Reportar el incidente al superior. Interponer la denuncia.
Manipulador, uso de influencias políticas.	Constatar el incidente. Presentar el asunto ante superiores. Hacer la advertencia de su incumplimiento.

Preguntas que debe hacerse sobre el empleador a visitar:

- ¿Cuál es su giro, qué produce o qué servicio presta?
- ¿Cuál es su tamaño, cuántos trabajadores tiene?
- ¿Cumple habitualmente con la norma?
- ¿Si tiene sindicato o no?
- ¿Ha sido sancionada anteriormente por infracciones por libertad sindical?
- ¿Cómo es su cultura organizacional?
- ¿Cómo es su imagen ante la sociedad?
- ¿Tiene Reglamento Interno de Trabajo?
- Ubicación exacta de la empresa, ubicación de su representante.

Así mismo, los representantes de los trabajadores y los trabajadores son diferentes, en ocasiones requieren con vehemencia que el Inspector esté de su lado, o exigen que se dé por cierto sus alegatos. El Inspector debe explicar que su criterio obedece a la verificación de los hechos y debe realizar la investigación correctamente sin adelantar criterios. Debe verificar los antecedentes del sindicato y tomar en cuenta los hechos históricos para entender las circunstancias.

Preguntas que debe hacerse sobre el sindicato interviniente:

- ¿Está legalmente constituido o en formación?
- ¿han denunciado anteriormente discriminación antisindical o injerencia?
- ¿Tienen contrato colectivo registrado o están en proceso?
- ¿Ha sido sancionado anteriormente por incumplimiento de la ley laboral?

Como interactúa el Inspector de Trabajo con otras instituciones.

En materia de libertad sindical, la Inspección del Trabajo interactúa con otras dependencias de la STSS e instituciones clave para lograr la vigilancia en la aplicación del derecho de libertad sindical.

Estas vinculaciones, articulaciones y comunicaciones están basadas en la Ley de Administración Pública y el Código del Trabajo.

Reglas generales: Las coordinaciones para efectos de constatar documentos, aportaciones, solicitar colaboraciones para cualquier investigación de infracciones a la libertad sindical podrá realizarla el Inspector de Trabajo en atención a la autonomía de la que goza en los casos asignados.

Cuando se requiera la colaboración institucional de la Fuerza Pública para apoyar la labor inspectora, puede realizarla el inspector personalmente o por cualquier otro medio. Cuando se presuma la comisión de delitos el inspector debe constatarlo en el acta y debe notificar a la Jefatura Regional o Dirección General de Inspección para su debido trámite.

Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS):

- Para efectos de constatar aportaciones del trabajador y empleador.
- Para constatar incapacidades temporales o permanentes.

Ministerio Público

- La Jefatura Regional o la Dirección General de Inspección tiene la obligación de denunciar al

Ministerio Público los hechos que se sospeche son constitutivos de delito.

- Solicitar información relacionada con investigaciones de agresiones o violaciones a la libertad y seguridad de los directivos sindicales o trabajadores sindicalizados y que tengan relación con su actividad sindical.
- Conocer si hay alguna denuncia infundada de empleadores contra los trabajadores sindicalizados.
- El Ministerio Público intervendrá en nombre del Estado y en guarda de la ley, cuando el Ministerio de Trabajo se lo solicite en los juicios relativos a asociaciones profesionales y a calificación de huelgas.

Policía Nacional

- Durante una huelga, la DGIT debe garantizar, el número de trabajadores indispensables, a juicio del respectivo Inspector del Trabajo, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones, se podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, a fin de que otros trabajadores presten estos servicios si los huelguistas se niegan a hacerlo.
- Si existe negativa a la labor inspectora la Inspección del Trabajo puede requerir el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida el cumplimiento de sus deberes.

Comisionado de DDHH

- Dar a conocer las denuncias por violaciones a los derechos humanos relacionados con la libertad sindical y negociación colectiva efectuadas por autoridades de la República.
- Coordinar acciones conjuntas cuando las denuncias impliquen violación a las libertades y seguridad de directivos sindicales o trabajadores sindicalizados.

Procuraduría General de la República

- Remisión de caso de infracción (resolución firme) relacionada con la libertad sindical o negociación colectiva, para cobro de sanción.

Procuraduría del Trabajo

- Remitir a la Procuraduría del Trabajo a los trabajadores que necesiten la asistencia en materia laboral la cual podrá ser prestada judicial o extrajudicialmente, según el caso. Esta asistencia será absolutamente gratuita y se contraerá a las reclamaciones de los trabajadores en materia laboral.
- Remitir a la Procuraduría del Trabajo las consultas que respecto de casos concretos formulen los obreros o agrupaciones obreras, en relación con sus conflictos.
- Donde no exista oficina de la DGT la Procuraduría del Trabajo será responsable de recibir el documento elaborado por el Inspector del Trabajo como consecuencia de la notificación de los trabajadores a su empleador de su deseo de constituirse en sindicato. La Procuraduría del Trabajo además emitirá en la misma fecha de las diligencias de notificación un documento donde se establezca que los trabajadores han quedado bajo la protección especial del Estado a partir del acto de notificación al empleador.

Dirección General del Trabajo

- Coordinar con la DGT cuando haya sido presentada ante la DGIT la manifestación escrita de dar por terminado un contrato colectivo de trabajo.

- La Inspección del Trabajo realizará una inspección de constatación cuando se haya presentado denuncia del Contrato Colectivo para verificar el proceso de celebración del contrato. Esta investigación busca indagar si los trabajadores tienen conocimiento sobre la negociación colectiva, su contenido, si es procedente o no, si los trabajadores o comisión negociadora fue transparentemente constituida.
- Coordinar con la DGT cuando sea solicitada la revisión de convenciones colectivas.
- La DGT debe comunicar a la DGIT cuando un Contrato Colectivo haya sido registrado, por corresponderle la vigilancia del cumplimiento de los mismos.
- Los Inspectores de Trabajo podrán solicitar a la DGT todos los registros que obren en su poder relacionados con Juntas directivas de sindicatos, federaciones y confederaciones, estatutos, periodos de vigencia de Juntas Directivas, Registros de libros, Reglamentos de Trabajo, Contratos Colectivos, Denuncias de Contratos Colectivos, etc.
- La DGT será responsable de recibir el documento elaborado por el Inspector como consecuencia de la notificación de los trabajadores a su empleador de su deseo de constituirse en sindicato. La DGT además emitirá en la misma fecha de las diligencias de notificación un documento donde se establezca que los trabajadores han quedado bajo la protección especial del Estado.
- La DGIT realiza una inspección previa al registro de Contrato Colectivo, para identificar si hay alguna violación relacionada.

Técnicas de Inspección

Las violaciones al derecho de libertad de asociación y de negociación colectiva no siempre son fáciles de comprobar, por ello, es indispensable que los Inspectores de Trabajo apliquen todos los mecanismos y técnicas que les permitan encontrar la verdad de los hechos y les faciliten formarse un criterio objetivo basado en fundamentos técnicos legales para reducir al máximo el margen de error y discrecionalidad.

Hay muchas técnicas para la inspección, sin embargo, para los efectos de investigar las infracciones por libertad de asociación y negociación colectiva las principales son:

Inspección ocular del entorno:

Durante la visita a las instalaciones, el Inspector del Trabajo debe constatar las circunstancias tanto del entorno, las personas, el ambiente de trabajo y condiciones laborales que le permitan después concluir si existe o no discriminación, injerencia o violaciones a los contratos colectivos que se relacionen con la denuncia investigada.

Esta técnica es indispensable para constatar cambios de espacio físico contra los sindicalizados, cuando se han eliminado facilidades para los directivos sindicales o cuando se han desmejorado las condiciones laborales de trabajadores que tienen actividad sindical.

Si los trabajadores no encuentran la necesidad de organizarse y no es su deseo, no se puede interpretar dicha ausencia como una infracción a la libertad de organización.

Las entrevistas a los sujetos intervinientes:

Durante el proceso de inspección, se realizarán las entrevistas que los Inspectores crean necesarias, tanto con los empleadores o sus representantes, trabajador o su representante como con otras personas que estime conveniente.

Se recomienda que el entrevistador se presente, mire a los ojos, evite distracciones (pe. Celular), registre los datos del entrevistado.

Estas entrevistas deben ser profesionales, serias y concretas. No debe entrarse en discusiones y la persona entrevistada debe poder responder con seguridad a las preguntas que se le formulen relacionadas con la supuesta infracción a la libertad sindical y negociación colectiva.

La entrevista a la persona/s (trabajador/a) afectada/s debe hacerse en privado, la presencia del empleador o su representante puede inhibirle de dar alguna información que podría ser relevante para la investigación.

La persona a entrevistar debe ser la idónea, el Inspector debe indagar si la persona a entrevistar conoce del asunto o puede darle la información que busca. Se recomienda que el inspector seleccione a la persona a entrevistar tanto de los trabajadores o empleador.

La entrevista no es un interrogatorio, debe tratarse a la persona con respeto, inspirarle confianza, no contradecirle.

El inspector debe poner atención detallada y registrar cada dato de prueba relevante. Se recomienda ir de lo general a lo específico y brindarle la confianza de que la información que le sea confiada y su testimonio serán usados sólo por la Inspección del Trabajo para esclarecer los hechos.

Adicionalmente, se recomienda registrar las entrevistas en folios separados del acta de Inspección, que individualicen la información recibida de cada uno de los testigos.

Se debe explicar a la persona entrevistada que sus aportes o información es indispensable para verificar, reparar y sancionar las violaciones a la Libertad Sindical.

Examen de documentos y registros:

La información obtenida durante las entrevistas debe ser contrastada con otra información de apoyo, tales como documentos, registros, actas del sindicato, expedientes personales, planillas de pagos y resultados de inspecciones anteriores, entre otras. En particular, se ha de revisar la documentación de la empresa respecto a las políticas de acceso al empleo, políticas de salarios e incentivos, Reglamento de Trabajo y Contratos Colectivos.

Los documentos que le sean presentados por las partes ya sea para demostrar la infracción como para desvirtuarla deben ser oficiales o documentos propios de la empresa, validos legalmente que cuente con firmas o sellos que le den formalidad, que tengan fecha y lugar de emisión.

También pueden observarse documentos de otras instancias como el IHSS, la Fuerza Pública, la DGT, la PT, entre otros.

En el Acta de Inspección debe registrarse todos los documentos relevantes que hayan sido observados y que le permitan al Inspector obtener una conclusión o verificación del acto antisindical.

Recomendaciones para la Inspección

Antes de la Inspección:

1. Conozca sus funciones y responsabilidades en relación con la inspección a realizar.
2. Solicite y analizar la información necesaria sobre la empresa a investigar y su relación con el sindicato en caso de que exista.
3. Determine y conozca la legislación de aplicación relativa a la libertad sindical y negociación colectiva.

Durante la Inspección:

1. Porte sus propias herramientas de trabajo (papel, lápiz, calculadora, celular, Código del Trabajo, Ley de Inspección, etc.).
2. Demuestre seguridad, capacidad y entusiasmo por colaborar con la empresa y con los trabajadores.
3. Siga las normas de seguridad de la empresa para el ingreso, es posible que se le solicite uso de casco o mascarilla si va a entrevistar a trabajadores o verificar algunas condiciones.
4. Tome en cuenta lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley de Inspección de Trabajo relacionada con la reprogramación de la inspección en caso de que no se pueda realizar por motivos ajenos a la empresa y a los trabajadores.
5. Utilice sus conocimientos teóricos para explicar de manera clara y precisa dar orientación y resolver el problema.
6. No pierda de vista el objetivo de la inspección.
7. Recuerde que la STSS a través de la DGIT debe garantizar el respeto por los derechos de libertad sindical y que requieres la colaboración de ambas partes para constatar los hechos ya que se busca rectificar cualquier posible violación a estos derechos.
8. Acepte todos los aportes e ideas, opiniones y comentarios.
9. Use su posición como autoridad para dar certidumbre y confianza, si hay dudas, leerles las disposiciones de la ley es muy conveniente. No confronte ni intimide.
10. De respuestas concretas y pertinentes, no evada las preguntas, fundamente sus respuestas con la ley y convenios internacionales.
11. Recuerde que la empresa puede escoger entre cumplir la norma o pagar las multas y sanciones. Debe dejarle esto claro.
12. Controle su tiempo, marque un plazo para lograr su objetivo, incluya el tiempo suficiente para observar documentos y hacer entrevistas. Deje claro a las partes que la visita del inspector es un momento que deben aprovechar para expresarse y demostrar sus argumentos.
13. Elabore sus actas con tal precisión, técnica, pericia y seriedad considerando que el expediente puede elevarse a una apelación o presentarse como prueba ante

un tribunal. Refleje todo lo verificado a través de las técnicas de inspección en el acta respectiva.

14. En algunas ocasiones se debe hablar con los trabajadores/as fuera de la presencia de los representantes de la gerencia de la empresa.

15. Se pueden realizar entrevistas individuales o en grupo, dependiendo de la sensibilidad del tema y la disposición de los/as trabajadores/as.

16. Puede ser necesario realizar entrevistas acerca de estos temas fuera del lugar de trabajo, como por ejemplo en la oficina del sindicato, en la sede de una organización comunitaria o en la comunidad misma donde viven los trabajadores/as.

17. Se debe conocer el sistema de evaluación de los trabajadores/as en la empresa para determinar que se realizan con base en criterios objetivos y no discriminatorios.

18. Se recomienda brindar los datos de la oficina de Inspección (teléfono, dirección, correo electrónico) para solicitar información sobre el expediente. El Inspector no debería brindar su teléfono personal o dirección personal a menos que el teléfono sea propiedad de la STSS y pagado por la oficina.

Después de la Inspección:

1. **Garantice** que se han evaluado todos los aspectos relacionados con la denuncia.

2. **Revise** en el procedimiento los pasos a seguir e informe a sus superiores o solicite orientación en caso de ser necesario.

3. **Determine** si las supuestas infracciones han sido verificadas conforme a la legislación laboral y asegúrese de que coinciden con las pruebas aportadas, evidencias y razones apropiadas.

Lo que no debe hacer un Inspector del Trabajo:

1. Darse por vencido a la primera negativa. La palabra NO es una respuesta automática para muchas personas, recuérdele las ventajas del cumplimiento de la ley a la persona que se entrevista.

2. Desanimarse al recibir poco interés. El inspector tiene la responsabilidad de realizar una inspección con un propósito, ya sea el de constatar una violación a la libertad sindical o cualquier otro motivo, no puede irse del lugar sin haber logrado una inspección con contenido.

3. Desviarse del tema central de la inspección. No debe distraerse con otros asuntos, por ejemplo, si es una empresa hotelera o turística, no pregunte por los paquetes de vacaciones, esto dará mala imagen.

4. Hacer comparaciones con empresas competidoras. Filtrar información o ser infidente.

5. Dejar que lo intimiden con actitudes de prepotencia.

6. Demostrar nerviosismo, titubear o caer en contradicciones.

7. Recomendar al empleador o trabajador los servicios de alguien para que le resuelva el problema.

8. Tomar partido por alguna de las dos partes. El inspector debe centrarte en la infracción cometida.

9. Cometer errores intencionalmente u obviar información para perjudicar a alguna de las partes.

10. Asentar en las actas hechos falsos o con argumentos de soporte insuficiente para beneficiar o perjudicar a alguien.

11. Los Inspectores no pueden involucrarse en asuntos internos sindicales. Si existe un sindicato en una empresa y este está registrado correctamente de acuerdo con los requisitos legales, deben considerarlo como representante de los trabajadores.

12. Entrar en discusiones teóricas o legales con empleadores o trabajadores o sus representantes.

13. Intentar resolver por su cuenta los conflictos de democracia interna de los sindicatos, las deficiencias internas o problemas de organización y liderazgo deben ser resueltos por los sindicatos mismos a través de procedimientos distintos a los de las infracciones.

14. Aceptar regalías o favores de las partes. Es importante que si se brindan algunas facilidades para los efectos de la inspección no generen compromiso de ninguna forma, por ejemplo: Imprimir el acta en la oficina del empleador o del sindicato, traslado del inspector, prestar insumos como papel y lápiz, uso de la computadora de alguna de las partes.

15. Asumir o basar sus criterios en interpretaciones personales y no en el marco de las leyes.

Conflicto de Intereses.

Los principios establecidos en el artículo 3 de la Ley de Inspección del Trabajo enumeran algunos que tienen relación directa con la transparencia, algunos de ellos son: Imparcialidad, Equidad, Honestidad, Probidad Ética, Responsabilidad y la Transparencia misma.

La ley define el Principio de Transparencia como el acto de mantener informados a los empleadores, trabajadores y otros actores sociales sobre sus derechos y obligaciones, lo que se espera de ellos bajo el mandato de la ley y lo que pueden esperar de los servicios de la DGIT.

Así mismo se entiende por Transparencia: al conjunto de normas, procedimientos y conductas que definen y reconocen como un bien de dominio público toda la información generada o en posesión de entidades públicas o por aquellas del ámbito privado que ejerzan funciones que sean de interés público. La transparencia se sustenta en el derecho a la libre expresión y en el uso de la información.

En coherencia con lo anterior y en estricta relación con la función inspectora de la libertad sindical y la acción de mediador, se requiere que los funcionarios que realizan estas funciones no tengan conflicto de intereses al momento de realizar acciones de inspección o funciones de mediador.

Se reconoce que existe potencial conflicto de intereses debido a los múltiples roles que juegan las personas e instituciones alrededor de las relaciones obrero -patronales. Para prevenir y evitar incurrir en dichos conflictos se enumeran los siguientes lineamientos:

1. La DGIT tiene la obligación de prevenir los conflictos de interés, siendo abordados de la una manera transparente para que no se traduzcan en inequidades, ineficiencias o cualquier otra acción u omisión que redunde en perjuicio de las partes. Además, promover la imparcialidad, responsabilidad, transparencia y confianza pública son parte de su quehacer.

2. El conflicto de interés reconoce que las facultades de una persona, aun actuando con la mejor intención,

pueden verse disminuidas cuando sus propios intereses o los de miembros de su familia, asociados, allegados, o una institución con la cual estén afiliadas, son afectados positiva o negativamente por el trabajo que realizan.

¿Qué se considera Conflicto de Intereses en materia de Inspección y mediación relacionada con la Libertad Sindical?

- Existe conflicto de interés cuando las personas vinculadas a la Inspección del trabajo, tengan alguna relación directa o indirecta (a través de familiares directos o de filiación) con la empresa o centro de trabajo a investigar o con el sindicato o trabajador relacionado con el caso y esta relación genere riesgo de hacer uso indebido de su posición, para anteponer sus intereses personales o institucionales, de tal modo que se podría favorecer a unos y excluir a otros, o se perjudica la eficacia de las acciones de inspección o mediación.
- Cuando las personas que participan como inspectores o mediadores tienen lazos laborales, de consanguinidad y/o afinidad hasta el cuarto grado, con el empleador, representantes del empleador, proveedores de la empresa, trabajadores, Directivos sindicales, de la institución o empresa investigada o en etapa de mediación, debe reportarlo como un conflicto de interés.
- Haber laborado en la empresa a investigar.
- Haber sido miembro activo del sindicato denunciante.
- Haber manifestado públicamente su parcialidad política o religiosa y esto se contraponga o coincida con la política o filiación religiosa de la empresa.

¿Qué hacer?

- Todo funcionario que le sea asignado un caso ya sea de Inspección o mediación, que advierta que podría tener algún conflicto de interés, debe reportarlo por escrito y fundamentado a sus superiores antes de realizar cualquier acción en dicho caso.
- Que un funcionario reporte de forma escrita y fundamentada que podría tener un conflicto de Intereses con el caso asignado, debe verse como un acto de probidad y de alta responsabilidad del funcionario.
- El posible conflicto de intereses también puede advertirlo el supervisor, jefe regional, trabajador afectado, denunciantes (sindicato), empleador.
- La DGIT debe analizar el caso y se debe aplicar una Política de Conflicto de Intereses y resolver conforme a la misma.
- En todo caso, una vez advertido un posible conflicto de interés, el Inspector de Trabajo queda relegado del caso a fin de que el mismo le sea asignado a otro Inspector.
- El mecanismo de "posible conflicto de interés" no debe invocarse sin fundamento sólo con el objeto de evadir el caso, el Inspector de Trabajo debe ser honesto y transparente.

Capítulo III. Notificación al empleador de la intención de un grupo de trabajadores de organizarse en sindicato.

Protección especial del Estado

El Código del Trabajo en su artículo 517 establece la protección del Estado para los trabajadores que hayan notificado a su empleador de la intención de organizarse en sindicato (Fuero sindical). De tal forma que ninguno de los trabajadores puestos bajo esa protección podrá ser despedido, desmejorado o

sometido a ninguna clase de discriminación por razón de su actividad sindical desde la fecha de dicha notificación hasta que reciban la personalidad jurídica de la organización sindical (Código de Trabajo, artículos 516 y 517).

Es importante señalar que la notificación al empleador deben hacerla los trabajadores y el rol del Inspector del Trabajo es dejar constancia del acto de notificación y orientar a los trabajadores a fin de que el procedimiento de protección se complete.

Debe entenderse que el artículo 72 de la Ley de Inspección del Trabajo (Fe de erratas) no modifica el artículo 517 del Código del Trabajo, sino que incluye la comunicación vía correo electrónico a la DGT como un medio para agilizar y extender la "constancia de protección". La protección del Estado, como tal, surte efecto a partir de la notificación hecha al empleador.

Paso N°1

a) Los trabajadores elaborarán por escrito y por duplicado la notificación que entregarán al empleador, la que deberá contener como mínimo los siguientes requisitos:

- El nombre del empleador o su representante completo.
- Indicación clara del propósito de organizar un sindicato.
- Lugar y fecha.
- Nombre completo y firma de cada uno de los promotores de la organización sindical.

a) Solicitud presentada por los trabajadores ante la Inspección del Trabajo pidiendo el acompañamiento de un Inspector del Trabajo en la diligencia de notificación al empleador, con el fin de facilitar y dejar constancia de la práctica de la misma.

b) Auto de Admisión y asignación de Inspector del trabajo que dará fe del acto de Notificación.

Paso N°2

Los trabajadores, en compañía del Inspector del Trabajo, deben presentarse en el centro de trabajo y realizar la entrega de la notificación al empleador. Una copia será adjuntada al Acta. Dicho acto pone de forma inmediata a dichos trabajadores bajo la protección especial del Estado.

Paso N°3

Practicada la notificación al empleador, el Inspector del Trabajo dejará constancia de esa circunstancia en el acta correspondiente. El Inspector del Trabajo proporcionará a los trabajadores copia del acta de notificación.

Paso N°4

Los trabajadores presentarán ante la Dirección General del Trabajo el acta de notificación extendida por el Inspector, la misma podrá enviarse vía correo electrónico a la DGT con copia al empleador.

Paso N°5

En la misma fecha, la Dirección General del Trabajo extenderá a los trabajadores interesados la certificación donde se indica que los firmantes de la notificación gozan de la Protección Especial del Estado. Esta certificación se extenderá también de forma automática por la DGT a través del correo electrónico.

Dado que la tutela de esta protección especial es responsabilidad de la STSS, a estos pasos se recomienda la fluida comunicación

de la Dirección General de Inspección con la Dirección General del Trabajo o la Procuraduría del Trabajo, a fin de garantizar que todos estos actos se realicen en la misma fecha y con la debida coordinación de todos los responsables. Para lograr este cometido deben utilizarse todo lo disponible en la tecnología actual.

La DGIT y la DGT continuarán dando asesoría y acompañamiento a los trabajadores en proceso de sindicalizarse, en atención a lo dispuesto en el Código del Trabajo y los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Recomendaciones

1. El Inspector del Trabajo debe orientar, revisar que el documento de notificación está bien elaborado, dar fe del acto de notificación y redactar el documento respectivo que llevarán los trabajadores a la Dirección General de Trabajo.

2. Por ser un acto delicado en el cual deben prevenirse actos de discriminación, el Inspector de Trabajo debe procurar de todas las formas posibles que el proceso de notificación se realice en la misma fecha. Esto implica que sus actos de comunicación deben ser inmediatos, ágiles y muy discretos, cuidando en todo momento que sus actos no den lugar a filtración de información.

3. Aunque el rol del Inspector es de acompañar a los trabajadores, no debe olvidar que es una autoridad del trabajo y por lo tanto puede ingresar a los centros de trabajo con su identificación. Aunque la negativa del empleador a permitir su entrada es una obstrucción a la labor inspectora, la misma se interpretará como una violación a la libertad de asociación debido a que dicha negativa está obstruyendo el acto de notificación establecida en el artículo 517 del Código del Trabajo.

4. La notificación se puede comprobar no sólo a través de la intervención de Inspector, puede comprobarse a través de la intervención de un Notario Público, Juez, Alcalde, quienes deben sujetarse a las formalidades establecidas en la ley.

Capítulo IV. Pasos para el abordaje de infracciones a la libertad sindical. Procedimiento Administrativo Sancionador.

Descripción de pasos, responsable, consideraciones y recomendaciones

1. **Conocimiento del asunto**. La denuncia puede ser presentada a la Inspección del Trabajo directamente por el Presidente de la Junta Directiva del Sindicato (JD); cualquier miembro de la JD, cualquier trabajador afectado o puede ser conocida de oficio por la Inspección del Trabajo a través de alguna Inspección rutinaria o por ser del conocimiento público.

2. **Apertura del expediente (auto de recibido y auto de admisión)** A pesar de que no está establecido en la ley, es un paso que la Secretaría Administrativa considera apropiado hacerlo, su ausencia no invalida el procedimiento, lo puede realizar el Auxiliar Jurídico o el Supervisor.

3. **Asignación del Inspector.** Lo hace el Supervisor o Jefe Regional. En este momento el Inspector del Trabajo asignado analiza de qué tipo de infracción se trata. Indaga el tipo de empresa y antecedentes tanto de la

empresa o del sindicato, si lo hay, o si ha habido antecedentes de violaciones a la libertad sindical dentro de la empresa. En este momento debe consultarse la legislación y bases conceptuales. Si existiere posible conflicto de interés, el Inspector debe señalarlo en este momento.

4. **Inspección de verificación y constatación de la infracción:** Debe ser realizada por el Inspector de Trabajo.

El Inspector de Trabajo tiene una serie de atribuciones las cuales debe manejar de manera responsable y con gran integridad personal, como lo es el derecho al acceso libre a cualquier empresa para llevar a cabo las investigaciones.

Se debe tomar en cuenta el artículo 47 sobre la reprogramación de la inspección por una sola vez en caso de que la inspección haya sido imposible por causas ajenas al empleador o al trabajador.

La negativa del empleador al ingreso del Inspector de Trabajo debe registrarse e interpretarse como infracción a la libertad sindical dado que se está obstruyendo la investigación, con base en el artículo 46 de la Ley de Inspección de Trabajo, si hubiere obstrucción se darán por ciertos los hechos que se denuncian.

¿Cómo hacer la inspección circunstanciada?

Dado que es una inspección de verificación o constatación de una supuesta infracción relacionada con la libertad sindical o negociación colectiva deben conocerse las disposiciones del Convenio 87 y 98. Se recomienda hacer lo siguiente:

a) Detecte cuál es el incumplimiento de la normatividad. No siempre los denunciantes son claros al clasificar la infracción. Debes identificar si la denuncia es por coartar el derecho de asociación, si es por discriminación antisindical, por injerencia, por violación al derecho de negociación colectiva o violación al Contrato colectivo existente.

b) Hacerse acompañar de la parte denunciante.

c) Salude, rompa el hielo, explique que está ahí para coadyuvar a mejorar las relaciones laborales y que agradece las facilidades para ingresar al centro de trabajo libremente como lo establece la ley.

d) Explique el motivo de la Inspección.

e) Explique la denuncia y los fundamentos legales que califican la infracción.

f) Explique que esta inspección es el momento administrativo oportuno para que el empleador se exprese sobre el asunto y aporte todas las pruebas necesarias que desvirtúen la denuncia.

g) De la palabra a las partes en igualdad de condiciones.

h) Si bien, la carga de la prueba en casos de discriminación corresponde al trabajador agraviado, no siempre es posible que éste cuente con los documentos o elementos que prueben los actos antisindicales. En estos casos los Inspectores puede indagar y solicitar información que le permita un mejor juicio y aclarar o fundamentar su conclusión.

i) Verifique todas las circunstancias relacionadas con el hecho, tanto físicas, verbales, documentales etc.

j) Solicite que le muestren los documentos relacionados con la supuesta infracción que te permitan constatar si la infracción se dio o no. Por ejemplo, en el caso de despido de un trabajador con cargo directivo del sindicato o fuero sindical sin que se haya solicitado previamente la autorización judicial, debes solicitar la nota de despido, la autorización judicial para proceder al despido, el registro ante la DGT de la Junta Directiva del Sindicato y donde consta el cargo del trabajador o el acta de elección de la junta directiva donde consta el nombre del trabajador, entre otros documentos. Verifique que los documentos sean originales y tengan validez legal (auténtica y verificable). Se recomienda no solicitar información o documentación que no aporte elementos al tema de investigación.

k) Explique al empleador que en este acto puede rectificar la infracción, que de no rectificar la Ley de Inspección del Trabajo establece una sanción, que la Ley de Inspección prepondera el acto de reparación o rectificación por encima de la multa.

l) Recomiende y eduque.

1. Elaboración de acta de verificación

a) El acta debe ser expresa, veraz, descriptiva, objetiva, clara y concreta.

b) Elaborar el acta con letra clara y conforme a la ley.

c) Debe hacer constar que se le explicó al empleador que ese es el momento oportuno para desvirtuar la infracción. Es el espacio más importante para pronunciarse sobre los hechos denunciados.

d) Constate en el acta todos los testimonios (folios separados), expresar haber tenido a la vista de documentos, vista de lugar de trabajo y las circunstancias del entorno y lo sucedido (Acta circunstanciada) exponer la documentación presentada por el sindicato o trabajador, etc. El Inspector del Trabajo no sólo debe darles la palabra a ambas partes, debe entrevistar a otros relacionados, tener a la vista documentos y manifestar expresamente haber constatado o no los hechos denunciados.

e) Dé el espacio para que las partes revisen el acta antes de proceder a las firmas.

f) Dé el espacio por si quieren agregar algún otro dato al acta.

g) Dé lectura íntegra al acta y procede a las firmas del acta.

h) Si alguna de las partes no quiere firmar, hágalo constar en el acta.

i) Hacer saber que el Acta es un documento público y se da copia de la misma a cada una de las partes.

j) Retírese dando las gracias y animándoles a mantener el dialogo abierto y respetuoso.

k) Si se constató que no existe la violación al derecho de libertad sindical se solicita archivo administrativo de las diligencias.

l) Si la infracción fue verificada, se procede a realizar el emplazamiento (paso 6).

2. Requerimiento, emplazamiento, notificación. Debe ser documental (escrito) a través de un Acta de emplazamiento que debe ser firmada por ambas partes

(empleador y trabajador o sus representantes) y por el Inspector. La ley establece que los plazos (3 días a un mes) para corregir las diferencias deben establecerse tomando en cuenta la rama de actividad, escala económica de la empresa, grado de riesgo, número de trabajadores, riesgo que representa la infracción y la dificultad para subsanar. Dado que las violaciones a la libertad sindical y negociación colectiva no requieren más que la voluntad del empleador para subsanar la situación, el plazo establecido es el mínimo (3 días), a diferencia de las infracciones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo que requieren más tiempo para ser subsanadas.

Si los trabajadores están bajo la protección del Estado, en esta Acta de requerimiento el Inspector debe requerir el reintegro de los trabajadores y líderes sindicalizados o despedidos o la rectificación y restitución de derechos de los trabajadores que hayan sido trasladados o desmejorados de sus condiciones de trabajo por su actividad sindical.

3. **Inspección de comprobación.**

Vencido el plazo de 3 días, el Inspector de Trabajo debe personarse a la empresa para comprobar si se corrigió la infracción en los términos que establece el acta de requerimiento y emplazamiento. Si se corrigió la infracción debe ordenarse el archivo definitivo del expediente. Si no se corrigió, se continúa con el procedimiento. De todo lo actuado el Inspector del Trabajo debe levantar acta respectiva.

4. **Solicitar el Inicio de procedimiento administrativo sancionador.**

Si de la inspección de comprobación y a mérito de las actas se desprende que no se corrigió la infracción, el Inspector de Trabajo debe solicitar el inicio del procedimiento administrativo sancionador al Jefe de Inspección Regional.

5. **Auto donde se autoriza iniciar procedimiento sancionador.**

El Jefe de Inspección Regional autoriza iniciar el procedimiento sancionador.

6. **Emplazamiento al patrono o su representante legal para descargos y ofrezca pruebas pertinentes sobre la rectificación o restitución.**

El Inspector de Trabajo debe emplazar por escrito al patrono indicándole fecha, hora y lugar de la audiencia para que en el plazo máximo de 5 días formule sus descargos y pruebas pertinentes de haber subsanado la infracción.

El Acta de Emplazamiento para descargos debe estar firmada por las partes y el Inspector de Trabajo. Así mismo, en este acto debe hacerse el **apercibimiento** que de no comparecer el día, hora y lugar señalado se seguirá el procedimiento en rebeldía (sin su presencia y teniéndose por ciertos los hechos que se le imputan).

7. **Audiencia y acta de descargo**.

Llegado el día y hora señalados en el emplazamiento para descargos, se instaura la audiencia con las formalidades del caso. Se verifica que las partes que están presentes sean el empleador y el trabajador o sindicato agraviado o sus representantes debidamente acreditados. El Inspector debe estar debidamente documentado e informado de los

antecedentes y dar apertura a la audiencia. En este momento puede suceder que: a) el empleador demuestre de forma fehaciente que la infracción ha sido subsanada, de esto el Inspector debe hacer constar lo valorado. En este caso, se elabora acta y Auto ordenando el archivo del expediente. b) el empleador no demuestre fehacientemente que haya sido subsanada o rectificada la infracción a la libertad sindical o negociación colectiva. En este caso se continúa con el procedimiento sancionador. Junto con el Acta de la Audiencia de Descargo se elabora Auto de Cierre en el cual se da por concluida la investigación.

8. **Traslado a la Jefatura Regional para elaboración de Resolución**.

El Inspector da traslado mediante Auto a la Jefatura Regional para que se proceda a la elaboración de la resolución de sanción.

9. **Resolución** elaborada por la Jefatura Regional, con base en las pruebas se mantiene la sanción.

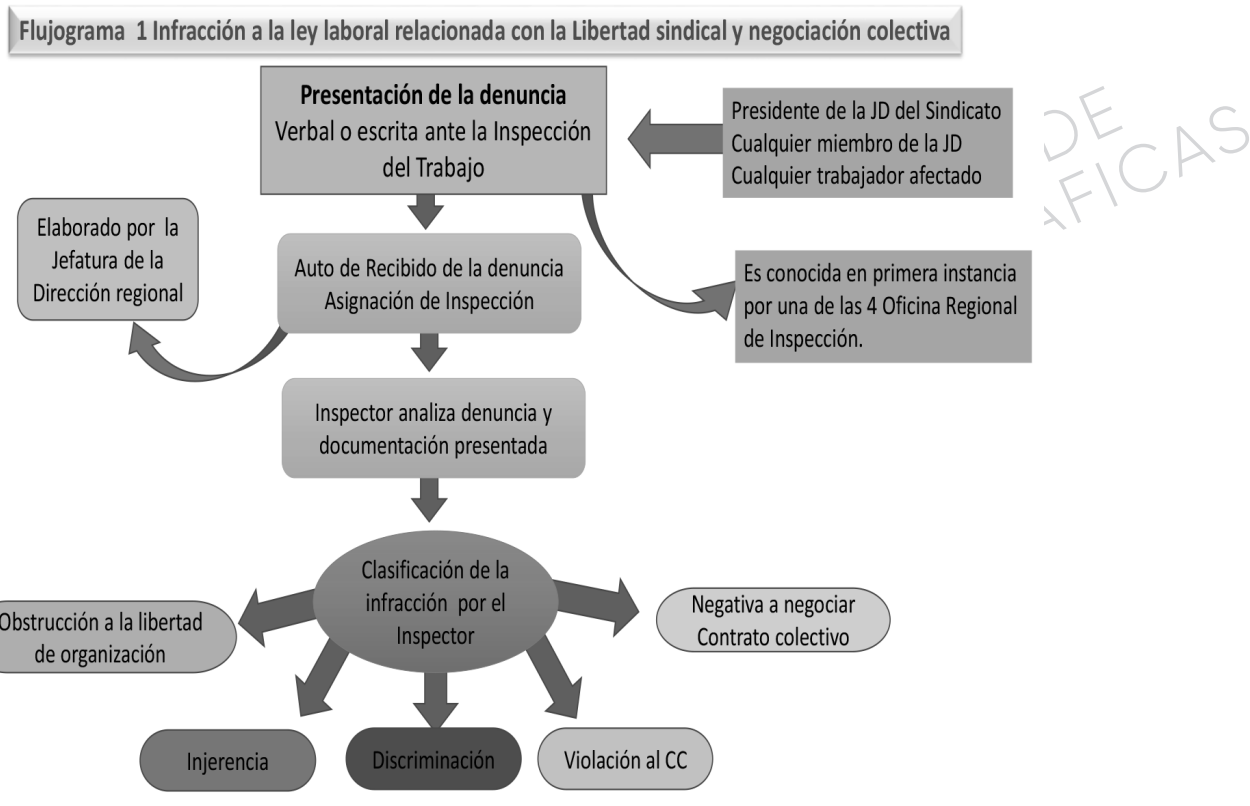
10. **Notificación de la resolución**

La Secretaría de la Inspección realiza la notificación a las partes. Se establece plazo para apelar. Si dentro del plazo de 10 días el empleador corrige la infracción, se verifican los extremos, se omite la multa y se archivan las diligencias.

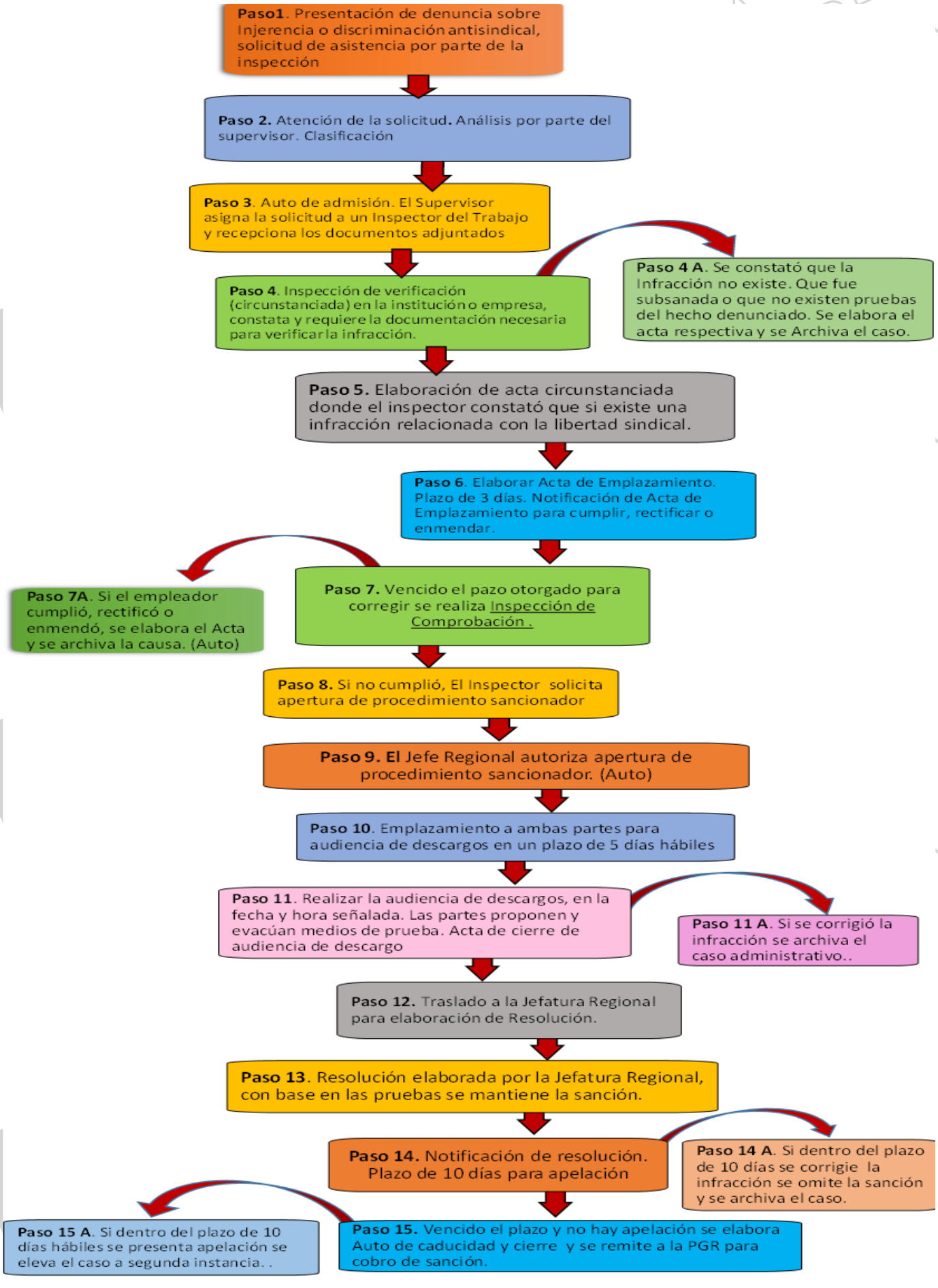
11. **Auto de caducidad** del plazo de 10 días para presentar apelación lo que da firmeza legal a la Resolución. **Comunicación a la Procuraduría General de la República para cobro de sanción**. Si se presenta apelación dentro del plazo de 10 días, se admite y se eleva a segunda instancia para que sea resuelta dicha apelación.

Flujogramas de casos:

Caso de discriminación antisindical, Injerencia, Violación al Contrato Colectivo y Negación de negociar Contrato colectivo.



Flujograma 2. Procedimiento administrativo por Infracción a la ley laboral relacionada con Discriminación antisindical o Injerencia



Capítulo V. Pasos para el abordaje de la negociación colectiva.

Las relaciones colectivas de trabajo son el conjunto de normas jurídicas, de regulación estatal y producto de la autonomía colectiva que regulan las relaciones entre los sindicatos u otras organizaciones colectivas de representación de los trabajadores, de una parte, y otros sujetos, sean empresarios, asociaciones de empresarios o administraciones públicas, de otra. El Derecho colectivo de trabajo tiene, entonces, tres componentes, el sindicato, el convenio colectivo y la huelga (conflicto).

La negociación colectiva constituye una actividad central de las asociaciones sociales, de acuerdo a su finalidad de promover y defender los intereses de los trabajadores y de los empleadores, según el caso, mediante la regulación de las condiciones de trabajo. Regulación que tiene su manifestación culminante en el establecimiento de los convenios colectivos, o sea, de carácter general, aplicables incluso a los no afiliados.

Principios de la negociación colectiva

- La Inspección del Trabajo es la autoridad administrativa de aplicación de todo contrato colectivo registrado, y a ella competerá la vigilancia del cumplimiento de los mismos. Artículo 82 del Código del Trabajo.
- El convenio 98 de la OIT establece que el Estado debe adoptar medidas adecuadas para estimular y fomentar entre los empleadores y organizaciones de trabajadores, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.
- El artículo 83 del Código del Trabajo establece que las infracciones a los contratos colectivos, debidamente comprobadas, serán penadas por la Inspección General del Trabajo, lo cual se recoge en el artículo 90 de la Ley de Inspección del Trabajo.
- Los contratos colectivos obligan a los firmantes, así como a las personas en cuyo nombre o representación se celebran. Las disposiciones de los contratos colectivos se aplicarán a todos los trabajadores/as de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas en los contratos a menos que el mismo contrato previere lo contrario. (Artículo 60 del Código de Trabajo)
- Así mismo el Convenio 81 en su artículo 27 establece que la expresión “disposiciones legales” incluye, además de la legislación, los laudos arbitrales y los contratos colectivos a los que se confiere fuerza de ley y por cuyo cumplimiento velen los Inspectores del Trabajo.
- Aun cuando la instancia responsable de conciliar los conflictos individuales y colectivos es la DGT, la Inspección del Trabajo también puede coadyuvar en esta función, particularmente en la mediación una vez cumplida la fase de Arreglo directo, en la práctica, los Inspectores del trabajo realizan funciones de mediador en una negociación colectiva. (Artículo 597 del Código de Trabajo)
- No puede existir más de un contrato colectivo de trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varios vigentes, se entenderá que la fecha del primero es la de la convención única para todos los efectos legales. Los posteriores contratos que se hubieren firmado

se consideraran incorporados en el primero, salvo estipulación en contrario.

- Se entiende que los trabajadores oficiales de las instituciones o empresas públicas o semipúblicas pueden negociar colectivamente en los mismos términos que los demás trabajadores (Artículo 536 del Código de Trabajo).

- Las negociaciones deben ser progresivas y no pueden establecer condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes al momento de entrar en negociación.

- Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes lo hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.

- Las Recomendaciones de la OIT relativas a la libertad sindical y negociación colectiva pueden ser recogidas tanto en los Contratos colectivos de trabajo como en los Reglamentos de Trabajo.

Definición: Contrato colectivo de trabajo es todo convenio escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo celebrado entre un patrono, un grupo de patronos o una o varias organizaciones de patronos, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones de trabajadores, los representantes de los trabajadores de una o más empresas o grupos de trabajadores asociados transitoriamente. También se tendrán como convenciones colectivas de trabajo las resoluciones de las juntas de conciliación, cuando fueren aceptadas por las partes. (Artículo 53 del Código del Trabajo)

Obligación de celebrar Contratos Colectivos: Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo soliciten, un contrato colectivo. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores de la negociación, en el concepto de que dicho contrato no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos vigentes dentro de la misma empresa. (Artículo 54 Código de Trabajo)

Los contratos colectivos tienen por objeto establecer las condiciones generales de trabajo en un establecimiento, en varios establecimientos o en una actividad económica determinada. (Artículo 55 Código del Trabajo)

Por condiciones generales de trabajo se entenderá todo lo relativo a jornadas de labor, descanso semanal, vacaciones anuales, salarios, régimen disciplinario, seguridad e higiene, condiciones generales de empleo, así como todo lo concerniente a deberes, derechos o prestaciones de cada parte. Se entenderá, en general, que el contrato colectivo puede recaer sobre cualquier materia con tal que su objeto sea lícito. No es necesario para la validez del contrato colectivo que este recaiga sobre todas las condiciones de trabajo. El contrato colectivo podrá tener por objeto, en parte o únicamente, la reglamentación del aprendizaje y el trabajo de mujeres y menores. (Artículo 56 Código de Trabajo)

Reglas básicas de la negociación colectiva:

1. La negociación de convenios colectivos se debe hacer de buena fe.

2. Se debe hacer el máximo esfuerzo para llegar a un acuerdo, sin demoras innecesarias.

3. Deben existir propuestas y contra propuestas flexibles y posibles.

4. Las propuestas y contrapropuestas siempre deben buscar el mejoramiento de las condiciones ya reconocidas en la ley o en contratos anteriores.

Principales funciones de la Inspección relacionadas con Contratos colectivos

- Vigilar el cumplimiento de los Contrato colectivos.
- Inspeccionar las condiciones y extremos de las denuncias de Contratos colectivos. Inspección circunstanciada.
- Inspeccionar las condiciones y extremos del fracaso del arreglo directo y las demás etapas de la negociación colectiva.
- Conocer las solicitudes de revisión de Cláusulas de Contratos colectivo.
- Inspeccionar y constatar la negativa del empleador a negociar Contrato colectivo, incluyendo las acciones u omisiones que signifiquen obstaculizar o atrasar el arreglo directo.
- Servir de mediador, una vez declarada fracasada la etapa de arreglo directo (Inspector o cualquier funcionario de la STSS que cumpla el perfil y no tenga conflicto de intereses)
- Constatar la declaratoria de huelga y que la misma se realice de forma ordenada y pacífica.
- Coadyuvar a través de los servicios de Inspección con la STSS en el proceso de declaratoria de ilegalidad de una suspensión colectiva del trabajo.

Denuncia del Contrato Colectivo

Sobre la denuncia (intención de dar por terminado el Contrato colectivo) el Código del Trabajo establece que a menos que se hayan pactado normas diferentes en el contrato colectivo, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darlo por terminado el contrato se entiende prorrogado por periodos sucesivos de un (1) año, que se contaran desde la fecha señalada para su terminación. De lo contrario si alguna de las partes desea negociar un nuevo Contrato Colectivo debe hacerse una denuncia.

- La denuncia del Contrato colectivo debe ser por escrito. (tres copias)
- Ante el Inspector del Trabajo.
- La Inspección debe hacer el recibido de la denuncia colocando hora, lugar y fecha del mismo y hacer llegar una copia (Visita de entrega) a su destinatario que pude ser el empleador o el sindicato.
- Una copia será para la DGT y la otra para el denunciante.
- El Contrato Colectivo denunciado continuará vigente hasta que se firme un nuevo Contrato Colectivo, esto implica que a partir de la denuncia del Contrato Colectivo inicia una nueva etapa de elaboración y negociación de Contrato Colectivo.
- La inspección asignará un Inspector del Trabajo para que constate:

- El proceso de celebración de nuevo contrato colectivo. Esta investigación busca indagar si los trabajadores

tienen conocimiento sobre la negociación colectiva, su contenido, si es procedente o no, si los trabajadores o comisión negociadora fue transparentemente constituida.

Revisión de Cláusulas de Contratos Colectivos

- Las convenciones colectivas son revisables cuando sobrevengan imprevistos y graves alteraciones de la normalidad económica.
- Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, la Inspección del trabajo constatará este extremo y le corresponderá a la justicia del trabajo decidir sobre ellas: y entre tanto estas convenciones siguen en todo su vigor.

Arreglo Directo

- Es una etapa interna entre empleador y sindicato (Representantes de trabajadores).
- Durante el arreglo directo la Inspección del Trabajo debe abstenerse de intervenir. Solamente serán evacuadas las consultas e inspecciones de asesoría técnica que establece el artículo 36 de la Ley de Inspección de Trabajo.
- A partir del Arreglo Directo se puede alcanzar un acuerdo parcial o total, en caso último se firmará la convención colectiva o el pacto y se registrará ante el Ministerio de Trabajo. (CT Art. 793)
- La inspección del trabajo deberá investigar si en esta etapa se han cometido infracciones relacionadas con la negativa a negociar y proceder conforme lo establece la Ley y Reglamento de Inspección.
- Si el Arreglo Directo entre las partes fracasa, a petición de parte la Inspección debe Constatar los extremos y levantar el acta respectiva.
- Las partes o alguna de ellas solicitará a la Inspección del Trabajo que se dé apertura a la etapa de mediación.
- La inspección del Trabajo admite la solicitud y con arreglo a lo solicitado y con base en los extremos del expediente se ordena nombramiento de mediador.

Negativa a celebrar contratos colectivos

- Las infracciones denunciadas por negativa del empleador a negociar contrato colectivo no deben confundirse con la falta de acuerdo en el "Arreglo Directo" período en el cual las partes deben procurar llegar a un acuerdo sin la intervención de la autoridad del trabajo.
- Sin embargo, durante ese período pueden suscitarse infracciones relacionadas con la negativa a negociar, que deben ser investigadas. La investigación entonces debe centrarse en la infracción (negativa de negociar) y el Inspector no debe referirse en sus apreciaciones a la fase de "Arreglo Directo"
- Todo empleador que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo soliciten, un contrato colectivo.
- Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes lo hayan celebrado o se adhieran posteriormente a ellos.
- Corresponde a la Inspección del Trabajo la vigilancia del cumplimiento de los Contratos Colectivos y el

conocimiento y seguimiento a las infracciones relacionadas con ellos, así como, vigilar que se hayan celebrado conforme a la Ley.

La Mediación

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social podrá, en cualquier momento, promover la aplicación de los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje establecidos en el Código del Trabajo, cuando considere que la falta de solución de las diferencias puede comprometer las relaciones normales entre patronos y trabajadores o la normalidad del trabajo.

La STSS debe contar con un servicio integrado y estructurado de mediación, conciliación y arbitraje.

Las principales etapas de la mediación

- Presentación de la solicitud de mediación, una vez acreditado el fracaso de la etapa de arreglo directo.
- Nombramiento del mediador por el/la Secretario de Estado.
- Notificación a las partes del nombramiento de mediador propietario y suplente.
- Contactos iniciales entre el mediador y las partes
- Organización de la primera reunión. Establecimiento de las reglas básicas del procedimiento: "Reglamento de debates"
- Compilación de información e identificación de las cuestiones litigiosas.
- Acuerdo sobre un primer intercambio de documentos. Si no hay acuerdo el mediador gestionará con las partes para que presenten sus pretensiones ante la comisión de empleadores y trabajadores.
- Si la Comisión de empleadores y trabajadores lo solicita el mediador puede dar su asesoría.
- Puede suceder que no exista dicha comisión, en ese caso el mediador tratará de resolver el conflicto, para lo cual solicitará el pliego de peticiones por duplicado a la parte que se considere perjudicada.
- El mediador realizará un examen para analizar si se trata o no de un conflicto de trabajo (económico o condiciones de trabajo). Si a juicio del mediador no se trata de un conflicto de trabajo lo rechazará, explicando a los interesados las razones que tiene para ello.
- Si se tratara de un conflicto jurídico, las partes deberán ocurrir a la autoridad judicial competente. Si se trata de un conflicto económico, iniciará un expediente con uno de los ejemplares del pliego y entregará el otro a la parte contraria, para que, dentro del término que fije el mediador, según el caso, presente su contestación.
- Presentado el pliego de contestación, también por duplicado, el mediador agregará un ejemplar al expediente, y entregará el otro a la parte que hizo peticiones.
- Búsqueda de soluciones posibles y presentación y discusión con las partes: Dentro de los tres (3) días siguientes si la contestación no fuere favorable, el mediador deberá iniciar pláticas conciliatorias; a continuación, recibirá y practicará pruebas y efectuará cuantas diligencias crea convenientes, según su

leal saber y entender y sin sujeción a formas legales; procurando conjuntamente con las partes la solución amistosa del conflicto. Para este efecto, el mediador deberá proponer los arreglos que crea del caso, agotando todos los medios que estén a su alcance. Podrá realizar reuniones individuales con las partes y evaluación de las soluciones posibles.

- Conclusiones, Firma de acuerdos: Inmediatamente después de terminada su gestión, el mediador comunicará el resultado a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social.

Perfil de un mediador.

El Código del Trabajo (Artículo 796) establece los requisitos formales para ser mediador:

1. Ser hondureño, mayor de veinticinco (25) años y de notoria honorabilidad; y,
2. Tener instrucción suficiente, conocimiento de los problemas laborales de la región, y reunir condiciones personales que lo hagan digno de la confianza de patronos y trabajadores.

El mediador, además de cumplir con el perfil del Inspector, debe ser:

- Observador
- Audaz/Sagaz
- Objetivo
- Imparcial
- Conciliador
- Analítico
- Persuasivo
- Estratégico
- Buena actitud
- Buen administrador del tiempo
- No tenga conflicto de Intereses

Atribuciones de los mediadores:

1. Mantenerse en contacto con patronos y trabajadores de la región o con sus organizaciones, para llegar a conocer a fondo sus problemas, a fin de prevenir y resolver los conflictos de trabajo;
2. Procurar el desarrollo de la negociación colectiva, a fin de que llegue a ser el procedimiento normal para establecer las condiciones de trabajo;
3. Propiciar el establecimiento de comisiones de patronos y trabajadores en principales centros de trabajo, para la discusión y resolución amigable de problemas laborales que le conciernen;
4. Asesorar a patronos y trabajadores, o a sus organizaciones respectivas en todo lo concerniente a sus relaciones recíprocas;
5. Practicar investigaciones o encuestas para los fines de su misión, pudiendo hacerlo por sí o por medio de los Inspectores de Trabajo, haciéndose acompañar, en caso necesario, de los peritos o técnicos que el asunto requiera; y,
6. Encomendar a los Inspectores de Trabajo la práctica de comisiones o diligencias que se requieran para el mejor resultado de la mediación. Los mediadores deberán, además, dar a las juntas de conciliación y arbitraje los informes que éstas les soliciten. (Código del Trabajo artículo 797)

Recomendaciones para el mediador

Formación. Es de vital importancia que el mediador conozca los temas relacionados con derechos laborales, condiciones de trabajo, libertad sindical, negociación colectiva y situación socioeconómica del país, particularmente de la empresa y de los trabajadores; esa formación específica dotará de salidas a situaciones complicadas y le permitirá afrontar resoluciones de conflictos de forma satisfactoria.
La mediación no es impuesta, es voluntaria. Las partes afectadas por un conflicto deben mantener la voluntad en el proceso de mediación, pues de ello depende, en gran medida, el éxito de lo que llegue a acordarse. La STSS (DGIT, PT y DGT) ofrece este servicio, pero sin olvidar su carácter voluntario.
Ser imparcial. El mediador debe hacer una revisión constante de su persona para equilibrar las posiciones de las partes, por ejemplo, dándoles el mismo tiempo para expresarse, legitimando, ponderando. No debe parcializarse, lo que no significa que no pueda señalar cuando una de las partes esté equivocada.
El mediador no toma las decisiones. La función del mediador consiste más bien en ayudar a que las partes lleguen a tomar soluciones propias para poner fin a la discrepancia. Solo verbaliza el conflicto y ayuda a acordar los pactos, pero no se sitúa a favor de ninguno. Es importante parafrasear para asegurar los acuerdos.
Establecer y respetar las normas de la mediación. Antes de iniciar la sesión es conveniente acordar una pauta de comportamiento para el desarrollo de la mediación, como pueden ser la posibilidad de tutearse, no interrumpir mientras uno está hablando, no gritarse, no faltarse al respeto. Sabemos que unas son más costosas de seguir que otras y que las partes, por la vivencia de su conflicto, pueden saltárselas en determinadas situaciones, pero eso no es impedimento para que el mediador se mueva dentro de las reglas marcadas.
Poner en práctica la escucha activa y dejar que las partes se expresen a su modo. No excedernos en los interrogatorios. De lo escuchado, se debe parafrasear y reconfirmar que las partes están de acuerdo.
Respetar los silencios. En mediación, el silencio es también una respuesta, es el momento de fijarnos en la postura de la parte para ver qué emoción transmite y partir de ahí.
No minimizar los problemas planteados. Colocarlos en su justa dimensión. Las partes presentan los problemas porque para ellos son importantes y lo viven de manera diferente. Lo que para nosotros puede ser algo sin sentido para alguno de ellos puede ser muy importante.
El mediador no es el actor principal, es un personaje secundario, las protagonistas son las partes, y alrededor de ellas gira la mediación.
Consultas privadas de las partes. A lo largo de la mediación, es muy posible que las partes quieran hablar en privado con el mediador, o quieran mantener consultas en privado con sus expertos o asesores para estudiar las soluciones posibles.
No todo se resuelve en la mediación. En la mediación es posible que se resuelvan muchas de las discrepancias, el mediador no debe sentir que fracasó porque no se hayan resuelto todas las discrepancias. Lo no resuelto debe dejarse para otro proceso (Conciliación y Arbitraje)

La conciliación

Al haberse recibido el informe del Mediador, dando por agotada la etapa de mediación, La Secretaría de Trabajo, haciendo el análisis respectivo de los acuerdos firmados por las partes y el informe del Mediador, nombrará la junta de Conciliación la cual tendrá un presidente y al menos dos miembros más. Las partes deberán precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos ante la junta de conciliación.

El presidente de la junta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y de demanda y excepciones, que tendrá lugar dentro de los tres días siguientes a más tardar, apercibiendo al demandado de tenerle por inconforme con todo arreglo si no comparece.

Al hacerse la notificación se entregará al demandado copia de la demanda que hubiere acompañado la parte actora, en su caso. Cuando el demandado, por cualquier motivo no pueda ser citado en el lugar donde radica la junta será aumentado dicho plazo a razón de un (1) día por cada veinte (20) kilómetros de distancia o fracción.

El día y hora señalados al efecto, el patrono y trabajadores interesados comparecerán ante la junta, personalmente o por medio de representantes legalmente autorizados.

El acto de conciliación se celebrará en la forma siguiente:

1. Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide, y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándole lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestaciones de los fundamentos legales que la apoyen;
2. Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;
3. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contra replicar, si quieren;
4. Si no hay avenencia entre ellos, la junta procurará avenirlos, como un componedor amigable, y para el efecto, el presidente consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectas alegaciones; y,
5. Si las partes llegan a un acuerdo la solución propuesta pondrá término al conflicto.
6. Si no hubiere acuerdo, dentro de los seis (6) días siguientes a la terminación de la audiencia la junta de conciliación resolverá lo que crea conveniente para solucionar el conflicto y convocará inmediatamente a los representantes de las partes para notificarles lo resuelto. Las decisiones de la junta se tomarán por mayoría. Si hay conformidad con la resolución ésta se considerará como un convenio colectivo entre las partes. Si no la hubiere, la junta convocará a las partes o a sus representantes a una audiencia inmediata. En la que les invitará a someter el conflicto a arbitraje, consignando en el acta el resultado de esta gestión.

El Arbitraje.

Los patronos y los trabajadores podrán estipular que las controversias que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo sean dirimidas por arbitradores, para lo cual debe

elaborarse una cláusula compromisoria, la que deberá hacerse constar siempre por escrito, bien en el contrato individual, en el contrato colectivo, en la convención colecta, o en cualquier otro documento otorgado posteriormente.

Las partes podrán designar uno (1) o varios árbitros, como a bien lo tengan, y comprometer en corporaciones nacionales de cualquier clase. Si las partes no hubieren acordado la manera de hacer la designación, cada una de ellas nombrará un árbitro, y estos, como primera providencia, designarán un tercero que con ellos integre el tribunal. Si los dos árbitros escogidos por las partes no se pusieren de acuerdo en el término de veinticuatro (24) horas, será tercero el respectivo Inspector de trabajo y, en su defecto, el alcalde del lugar. Si la parte obligada a nombrar árbitro no lo hiciere o se mostrare renuente, el juez de trabajo del lugar, previo requerimiento de tres (3) días, procederá a designarlo.

En caso de falta o impedimento de alguno de los árbitros se procederá a reemplazarlo en la misma forma en que se hizo la designación. Si una de las partes se mostrare renuente a reemplazar al árbitro que le corresponde, los dos restantes, previo requerimiento a la parte renuente con un término de tres (3) días, procederán a hacer tal designación.

El árbitro o los árbitros señalarán día y hora para oír a las partes, examinar los testigos que presenten, enterarse de los documentos que exhiban y de las razones que aleguen.
Los árbitros proferirán el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del tribunal. Las partes podrán ampliar este plazo.

El laudo arbitral (Fallo o resolución dictada por los árbitros) se extenderá a continuación de lo actuado y deberá acomodarse en lo posible a las sentencias que dicten los jueces en los juicios del trabajo.

Cuando en una convención colectiva las partes estipulan el establecimiento de tribunales o comisiones de arbitraje de carácter permanente, se estará a los términos de la convención, en todo lo relacionado por su constitución, competencia y procedimiento para decisión de las controversias correspondientes. Sólo a falta de disposición especial se aplicarán las normas del presente capítulo.

El fallo arbitral se notificará personalmente a las partes, pasará a ser cosa juzgada y sólo será susceptible del recurso de homologación.

¿En qué se diferencia la mediación, la conciliación y el arbitraje?

En una mediación, las partes conservan la responsabilidad y el control respecto de la controversia y no transfieren el poder de toma de decisiones al mediador.

En la mediación, cualquier resultado se determina por voluntad de las partes. Las partes pueden tomar en cuenta una serie más amplia de normas, y en particular, sus intereses comerciales respectivos.

En el arbitraje, el resultado se determina de conformidad con una norma objetiva, la ley aplicable mediante laudo arbitral. Por ello, se dice con frecuencia que la mediación es un procedimiento basado en intereses, mientras que el arbitraje es un procedimiento basado en derechos.

En la conciliación, la Junta recoge todos los puntos donde hay discrepancias y propone a las partes posibles maneras

de resolverlo, procurará avenirlos, como un componedor amigable. Si no hay acuerdo, la Junta presenta soluciones que deben ser aprobadas o rechazadas.

Declaratoria de Huelga

Consideraciones:

- Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en la ley.

- Según la legislación nacional los sindicatos de servicios públicos y trabajadores oficiales que presten servicios esenciales no puedan declarar o hacer huelga.

- Algunos sindicatos han ejercido su derecho de libre reunión y protesta, el Comité de Libertad Sindical (CLS) se ha referido a que los principios de la Libertad Sindical también han contribuido a limitar las restricciones aplicables a los objetivos de la huelga, a las modalidades de su ejercicio y a la obligación de dar un preaviso de paro laboral. Concretamente, se han formulado principios acerca de:

  - Las huelgas políticas; "Las huelgas de carácter puramente político y las huelgas decididas sistemáticamente mucho antes de que las negociaciones se lleven a cabo no caen dentro del ámbito de los principios de la libertad sindical. Pero, "si bien las huelgas de naturaleza puramente política no están cubiertas por los principios de la libertad sindical, los sindicatos deberían poder organizar huelgas de protesta, en particular para ejercer una crítica contra la política económica y social del gobierno. Recopilación del CLS de 1996, párrafos 481 y 482.

Funciones del Inspector de Trabajo durante la Huelga

- Corresponde al Sindicato declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la ley.
- El Inspector de Trabajo debe constatar los extremos de la Huelga. Verificar que la misma ha sido declarada conforme a lo establecido en la ley.
- El Inspector de Trabajo debe verificar el objeto de la huelga:
  - Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
  - Obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del contrato y de las convenciones colectivas de trabajo; y,
  - Exigir la revisión en su caso del contrato y convenciones colectivas de trabajo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que este código establece. (551 CT)
- Además, verificar si se agotaron los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje;
- Que la huelga haya sido declarada por lo menos, por las dos terceras partes de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate;
- Que se cumplan los demás requisitos establecidos en el Código del Trabajo.

- El Inspector debe constatar qué servicios y con cuántos trabajadores sigue funcionando la empresa o si está totalmente cesante.
- El Inspector asignado debe fijar el número de trabajadores que deban continuar en sus labores, cuando la importancia y urgencia del servicio haga necesaria esta medida.

Recomendaciones:

- Se sugiere que el Inspector proponga un "Período de reflexión" que es el período entre la convocatoria de una huelga y el inicio de una huelga. Normalmente lo que se pretende es reducir las tensiones entre las partes implicadas en un conflicto laboral y permitir que prosigan las negociaciones.
- Si la huelga desencadena en actos violentos o de desorden público, el Inspector debe constatarlo en el acta y retirarse del lugar, informando tanto a sus superiores como a la autoridad correspondiente.

Pasos para declarar la Huelga

Antes de declararse la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declarare la huelga, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.
- Los trabajadores dirigirán al patronato un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la misma, citando la fracción del artículo 551 en que estuviere comprendido.
- El aviso deberá darse por lo menos, con seis (6), días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez (10) días cuando se trate de servicios públicos.
- El plazo se contará desde el momento en que el patrono haya sido notificado. La notificación tendrá, además, como consecuencia la de constituir al patrono, por todo el término del aviso, en depositario o interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos.
- El escrito de peticiones será presentado a la junta de conciliación y arbitraje, acompañándolo de una copia que el presidente de dicha junta hará llegar al patrono, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba.
- El patrono o su representante, también por conducto de la junta de conciliación y arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas vigentes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima; y, si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el receptivo lugar.
- La autoridad que en cualquiera de los (2) casos anteriores reciba el pliego de peticiones, bajo su más estricta responsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrono; y después de dar vista a los trabajadores de la contestación tan pronto como la reciba, o si el patrono

no contestare en el término de cuarenta y ocho (48) horas, por la vía más rápida remitirá el expediente a la junta de conciliación y arbitraje.

- La declaración de la huelga requiere que sea aprobada en votación secreta por las dos terceras partes de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de la asamblea general del sindicato de empresa o base a que estén afiliados más de la mitad de aquellos trabajadores.
- Una vez declarada la huelga, los trabajadores deben abandonar el lugar de trabajo.
- La huelga terminará: 1o.-por arreglo entre patronos y trabajadores; 2o.- por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y, 3o.- por laudo de la junta de conciliación y arbitraje respectiva.

El Paro

Paro legal es la suspensión temporal, parcial o total del trabajo ordenada por un (1) o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales. Cuando se trate de personas jurídicas, el paro ha de ser ordenado por la junta directiva o por los socios administradores. (Artículo 574 CT)

El paro es legal cuando han agotado los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje.
Los empleadores deben dar a todos sus trabajadores un aviso con un (1) mes de anticipación para el solo efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes.

Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se entenderán suspendidos el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan dado por terminados los mismos. En ningún caso podrán estos reclamar el pago de salarios e indemnizaciones correspondientes al periodo de cesación del trabajo.

La reanudación de los trabajos se realizará de la siguiente forma:

1. La reanudación de los trabajos debe notificarse a la STSS por el patrono, sus representantes o causahabientes para el solo efecto de dar por terminados sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los treinta (30) días siguientes a aquel en que la mencionada entidad recibió el respectivo aviso escrito.
2. El Ministerio comunicará la reanudación de los trabajos al sindicato correspondiente, o a los trabajadores. Para facilitar esta notificación, el patrono, sus representantes o causahabientes deberán dar todos los datos pertinentes que se les pida. El ministerio hará uso de cuantos medios tenga a su alcance para hacer del conocimiento de los trabajadores interesados la reanudación de las labores. Si por cualquier motivo el ministerio no logra localizar en el término de tres (3) días, a partir de la fecha en que recibió los datos a que alude el inciso anterior, a uno o más trabajadores, mandará a publicar inmediatamente la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se insertará por tres (3) veces consecutivas en el Diario Oficial “La Gaceta”, y en otro de vasta circulación, y en este caso el término de treinta (30) días comenzará a correr para dichos trabajadores a partir de la fecha de la primera publicación.

Capítulo VI. Sinopsis:

Cuadro 1. Problemas que podrían enfrentarse

Durante la visita al empleador podría encontrarse con algunos posibles problemas

Problema	**¿Qué hacer?**
Que no se le proporcione la información relacionada con la infracción por libertad sindical.	Plantee preguntas inteligentes que le permitan entender lo que sucede en realidad. Consulte dónde están estos documentos. Explique qué constatará en el acta que no pudo tener acceso a la documentación. Considerar la documentación proporcionada por la parte denunciante.
El empleador muestra que no tiene interés en el asunto, No le interesa cumplir.	Rescate las ventajas económicas que tiene el cumplimiento de la norma De ejemplos de consecuencias de no cumplir. Enfatice que la observancia de la norma es obligatoria y está regulada en artículos específicos, menciónalos y siga el procedimiento correspondiente.
Desconocimiento total del empleador sobre la infracción y la violación a la norma	Explique la norma de la forma más concreta y sencilla, explique que el cumplimiento es obligatorio y que si se constata el incumplimiento el empleador puede rectificar o ser multado, que la decisión es de él/ella. Ofrézcale toda su ayuda para que pueda entender de qué se trata la infracción cometida.
Riesgo de perder el control de la inspección por que se acusan ambas partes o se desvían del tema.	Nunca pierda de vista el objetivo de la inspección. Solicite respeto por su investidura y por el acto de la inspección el cual es un acto serio y formal. Evite que las personas involucradas divaguen o insistan en otros asuntos. Muéstrese seguro.
El empleador o los trabajadores le brindan una atención excesiva durante la inspección: regalos, invitaciones, etc.	Explicar claramente y con amabilidad cuáles son sus funciones y las de ellos durante la inspección.

	No genere compromisos con ninguno de los involucrados en la inspección. Mantenga su posición de autoridad.
El empleador o los trabajadores le ofrecen directamente soborno de algún tipo (dinero, regalos, premios, facilidades, etc.) a cambio de que omitas inspeccionar asuntos relacionados con la libertad sindical.	No acepte, estaría comprometiendo su puesto de trabajo, está poniendo en riesgo los derechos de trabajadores o la estabilidad de la empresa. Estaría incurriendo en actos sancionables en la vía laboral y penal.
El empleador le pide al Inspector de Trabajo que le ayude a resolver el incumplimiento pagándole como un trabajo extra o le pide que le recomiende a algún conocido para tal fin.	Le explica que no puede ser juez y parte, que usted es un funcionario ético y subordinado a los valores de su institución. Su posición no le permite involucrarse ni directa ni indirectamente.
El empleador trata de que los trabajadores no tengan participación y no puedan expresarse, o al revés, los trabajadores no aceptan la intervención del empleador.	Explique que la normatividad es para que la cumplan tanto empleadores como trabajadores, que ambas partes deben tener igualdad de condiciones. Es su obligación hacer que esto se cumpla durante la inspección.
Tratan de engañarte con documentación falsa.	Revise cada documento para constatar que es verídico y confiable. Pedir documentación original.
Intentan obstruirle y confundirle durante la inspección ocular.	Repita la observación, si alguien insiste en obstruir, ejerza su autoridad como funcionario y levante el reporte correspondiente en el acta respectiva.
El empleador recurre a terceras personas (asesores de la empresa)	Identifique y acredite plenamente a estas personas, deje claro que su participación no le quita responsabilidad al empleador.
Fricción o controversia entre las partes. Hay reacciones agresivas de alguna parte.	Conserve la calma, asuma el papel de moderador, exija que nadie pierda de vista el objetivo de la inspección.
La Inspección y el acta no están completas, le falta información básica y elementos descriptivos.	Ampliar la inspección, con acompañamiento de un supervisor, con acta ampliada.

Cuadro 2. Áreas de infracción y como atenderlas

Posible área de infracción: Obstrucción a la libertad sindical.

Despido o desmejora a trabajadores que intentan formar un sindicato			
Normativa: Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 20 y 23 N°4. Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre Artículo XXII. PIDCP Art.22; PIDESC Art. 8.3; CADH Art. 16; Convenio 87 Art 2, 9 y 11; Convenio 98 Art 1; Convenio 135 (no ratificado) Articulo 1; Constitución Política Art 128 N° 14; Código del trabajo Art.460, 467, 468, 469, Art. 517 Fuero sindical. Ley de Inspección del Trabajo Art. 72 y 73, Art 90 Párrafo 2. Convenio 81 Art 3.			
Asunto a verificar	**Forma de verificación**	**Tener en cuenta**	**Preguntas que puede hacer el funcionario**
Que se despida, suspenda o de cualquier forma se perjudique a personas trabajadoras que promuevan la organización de un sindicato. Verificar que los trabajadores realizaron la notificación y están bajo la protección del Estado y proceder a constatar la acción antisindical. Verificar que los trabajadores tuvieron la intención de constituirse en sindicato y el empleador realizó actos discriminatorios.	a) En dependencias de la STSS: verificar procedimiento de Protección Especial del Estado. b) En la empresa Observación de documentos: expedientes personales, notas de despido, Verificar las nóminas o comprobantes de pago: verificar si hubo algún cambio de salario al comenzar	1. Los Inspectores deben tener en cuenta que puede ser difícil determinar si la participación en actividades sindicales es de hecho la causa de las acciones de discriminación. 2. Aunque no esté completada la protección del estado, los actos de discriminación antisindical están prohibidos y son sancionados en cualquier momento, la intención de organizarse en sindicato es suficiente para que se active la protección contra todo acto de discriminación antisindical. 3. Es necesario tener en cuenta las disposiciones del Código del Trabajo sobre el fuero sindical. Conocer el procedimiento administrativo para la notificación de la intención de trabajadores de formar sindicato, procedimiento de constatación de infracción y sanción. 4. Si la protección especial del Estado no está completa, es decir, que no se realizó el acto de notificación al empleador, es posible que el reintegro de los trabajadores no sea viable, sin embargo, en aplicación de la ley si procede la sanción al	**A los empleadores, gerentes o supervisores:** ¿Hay algún motivo para el despido? ¿Es comprobable ese motivo? ¿Se siguió algún procedimiento valido? ¿Porque el despido fue masivo (bloque o grupo)? ¿Cómo se evaluaron a los trabajadores/as despedido/disciplinados? **A los trabajadores:** ¿Hay alguna organización a través de la cual los/as

	su actividad sindical. Cambios en horas de trabajo u horas extras. Revisar los procedimientos disciplinarios tanto escritos como prácticos. c)Entrevistas a las partes, Entrevista a terceros.	empleador por actos discriminatorios.	trabajadores/as puedan plantear sus intereses a la gerencia? ¿Cómo se formó? ¿Hubo algún intento de formar sindicato? ¿Qué pasó? ¿Hay un proceso de evaluación de los trabajadores/as? ¿Qué criterios se utilizan para evaluarlos (productividad, puntualidad, "actitud")? ¿Cómo se definen esos criterios? ¿Cómo se miden? ¿Coincide temporalmente y circunstancialmente la intensión de organizarse con los despidos?

Posible área de infracción: Discriminación antisindical			
Normativa: Convenio 98 Art 1; 2.; Código del Trabajo Art. 10; Constitución Política Art 60; Ley de inspección del trabajo Art 82; Otros artículos del Código del Trabajo: 517, 516, 467, 367, 579, Recomendación sobre los representantes de los trabajadores N. 143 Art 5-15			
Asunto a verificar	**Forma de verificación**	**Tener en cuenta**	**Preguntas que puede hacer el funcionario**
Las acciones u omisiones del empleador que en efecto perjudiquen a personas trabajadoras que promuevan la organización de un sindicato, a causa de su afiliación sindical, o se ejerzan como represalias en razón de actividades sindicales de las personas trabajadoras, con el propósito de	a) Inspección Ocular de las circunstancias y condiciones de las relaciones laborales. b) Revisión y/o cotejo de documentos Correos electrónicos, cartas de despido, expedientes de personal, amonestaciones, procedimientos de evaluación y sanción de trabajadores. Nómina de pagos: -Si el trabajador sufrió algún cambio de salario cuando comienza su actividad sindical -Si se percibe un cambio en las horas de trabajo y horas extras c) Entrevista a ambas partes Entrevista a terceros. Establecer la relación temporal y circunstancial entre la supuesta acción antisindical y la actividad sindical del trabajador.	Los procedimientos disciplinarios vigentes en un centro de trabajo pueden ser indicativos del contexto general del trato a los trabajadores. Un procedimiento disciplinario claro, transparente, y basado en criterios objetivos puede ayudar a que las medidas disciplinarias contra los trabajadores se ejerzan de manera justa y progresiva. Un procedimiento disciplinario poco claro y con criterios subjetivos puede dejar a los trabajadores expuestos a acciones arbitrarias o discriminatorias por parte de los supervisores y gerentes. Conocer perfectamente lo dispuesto en el Código del trabajo, la Ley de Inspección, Reglamento de la ley de inspección y Convenios de la OIT sobre la discriminación antisindical es vital. Asegurar que la inspección y el acta reflejen la verificación de la infracción. Asegurar que el empleador recibió la información relacionada con el procedimiento de sanción y la oportunidad de rectificar la violación.	**A los empleadores, gerentes o supervisores:** ¿Por qué se decidió dejar cesante a los trabajadores/as? ¿Cuáles fueron las causas? ¿El trabajador/a conoce el procedimiento disciplinario? ¿Existen evaluaciones del trabajador/a que reflejan razones de despido, degradación o cualquier otro cambio que esté relacionado o no con su actividad sindical? ¿Existe evidencia escrita de medidas de disciplina al trabajador/a (amonestaciones o avisos verbales o escritos) y sus razones? ¿Cómo se evaluaron a los trabajadores/as

impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos de sindicalización o de su actividad sindical.			despedido/disciplinados? ¿Cuáles son las causas más comunes por las cuales tiene que disciplinar a los/las trabajadores/as? ¿Por qué se decidió dejar cesantes a trabajadores/as? ¿Cuáles fueron las causas? ¿Cómo se determina a quien se deja cesantes? ¿Cuáles son los criterios? ¿Los trabajadores/as conocen estos criterios? ¿Cómo se les informó a los trabajadores/as que se iba a dejar cesantes a trabajadores/as? ¿Con cuánta anticipación? ¿El (la) trabajador(a) recibió la compensación económica estipulada por ley? Determinar si el trabajador/a dejado cesantes tenía actividad sindical **A los trabajadores:**

			Si hay mecanismos confidenciales para presentar quejas de los trabajadores y si se ha respetado la confidencialidad - Si hay evidencia de quejas del trabajador/a. ¿Qué quejas se han presentado recientemente por los trabajadores? ¿Fueron presentadas a través de un proceso que garantizara la confidencialidad y la no retribución? ¿Qué acciones se tomaron para abordarla y encontrar una solución? En los anuncios de puestos de trabajo, ¿se menciona algo acerca de actividad sindical? En las entrevistas o formularios a potenciales trabajadores, ¿se les pregunta acerca de su actividad sindical?

Posible área de infracción: Casos de discriminación antisindical en la contratación			
Normativa: Convenio 111 No discriminación en el empleo y ocupación Arts. 1 y 2; Convenio 98 Art 1; 2.; Código del Trabajo Art. 10; Constitución Política Art 60; Ley de inspección del Trabajo Art 82; Otros artículos del Código del Trabajo: 517, 516, 467, 367, 579			
Asunto a verificar	**Forma de verificación**	**Tener en cuenta**	**Preguntas que puede hacer el funcionario**
Criterios subjetivos para la contratación. La existencia de listas de sindicalistas a los cuales se les señala para la no contratación.	Revisar Políticas y procedimientos de contratación. Si los avisos de anuncio de puestos de trabajo hacen mención de actividad sindical. Si los cuestionarios de entrevistas, o formularios para potenciales trabajadores incluyen preguntas acerca de actividad sindical. Compromisos firmados por trabajadores donde se comprometen a renunciar al sindicato o no afiliarse a un sindicato como condición de ser contratado o de permanecer en su empleo.	Esta práctica, es muy difícil de comprobar y verificar en la empresa, ya que los criterios objetivos de contratación no siempre son claramente discernibles de los criterios subjetivos del empleador. El término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en 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; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.(Art 1, Convenio 111)	**A los empleadores, gerentes o supervisores:** ¿Qué información se solicita de personas cuando se presentan a puestos? ¿Se les pregunta por su actividad sindical en el pasado? ¿Qué documentos se pide que firmen los trabajadores/as cuando se integran a su puesto de trabajo? **A los trabajadores:** Cuándo se presentaron a su puesto de trabajo, ¿se le preguntó sobre actividades sindicales? ¿Qué documentos firmó cuando se integró a su puesto de trabajo? ¿Se le pidió que renuncie a actividades sindicales cuando se incorporó a su puesto de trabajo?

Posible área de infracción: Injerencia en la función de sindicatos			
Normativa: Convenio 87 Art 3, Convenio 8 Art 2; Código del Trabajo. Artículo 511; Ley de Inspección del trabajo Art. 54, Art 90 párrafo 2. Ley de inspección del trabajo Art 82; Otros artículos del Código del Trabajo: 517, 516, 467, 367, 579.			
Asunto a verificar	**Forma de verificación**	**Tener en cuenta**	**Preguntas que puede hacer el funcionario**
Se consideran actos de injerencia las medidas que tiendan a fomentar la intromisión del empleador en los asuntos internos de las organizaciones sindicales como la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de	a) Observación de documentos: Registros de reuniones entre gerencia y sindicato. Registros de reuniones con sindicatos y con otros grupos. Registro y minutas de reuniones de negociación colectiva. Evidencia de material escrito con mensaje antisindical. Política de libertad sindical, e información de inducción, capacitación, etc. acerca del derecho a la libertad sindical y negociación colectiva. Política de comunicaciones de la empresa. Planillas que demuestren o no la retención de cuotas sindicales. b) Entrevistas: Consultar sobre: -Promoción de representantes de la empresa en cargos directivos. Pagos de bonos a directivos sindicales Pagos de cuentas del sindicato.	Los Inspectores no pueden involucrarse en asuntos internos sindicales. Algunas acciones de injerencia como los pagos especiales a los dirigentes sindicales son delicados, no agradará la investigación ni a empleador ni a directivos sindicales, sin embargo, debe investigarse.	**A los empleadores, gerentes o supervisores:** ¿Qué grupos representan a los trabajadores/as en la empresa? ¿Cada cuánto tiempo se reúnen con cada uno? ¿Qué temas se discuten en las reuniones? ¿Se organizaron actividades para los trabajadores financiados por la empresa?

empleadores, o a sostener económicamente o en otra forma, organizaciones de trabajadores, interferir sus comunicaciones, retener cuotas sindicales, promover a directivos de la empresa en cargos de junta directiva sindical, entre otras, con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.			¿Qué tipo de actividades? ¿Se permite a los líderes sindicales tener acceso a los trabajadores/as de la empresa? ¿Se informa a los trabajadores acerca de sus derechos a la libertad sindical y negociación colectiva? ¿Tiene alguna planilla de pagos para directivos sindicales? ¿Qué gastos del sindicato asume la empresa? **A los trabajadores:** El Inspector debe procurar

			entrevistar a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. ¿Qué grupos representan a los trabajadores en la empresa? ¿Se reúnen con la gerencia? ¿Cada cuánto tiempo? ¿Qué temas se discuten en las reuniones? ¿Conocen a su sindicato (nombre, representantes)? ¿Cómo se eligieron a los representantes sindicales? ¿Conocen el convenio

			colectivo y cómo se negoció? ¿El sindicato se reúne con los representantes de la empresa para negociar el convenio colectivo? Si se suspenden o posponen las reuniones, ¿cuáles son las razones? ¿Hay algún trato diferencial de la gerencia hacia un grupo de trabajadores sobre otro? ¿Cómo se da ese trato diferencial? ¿Hubo actividades para los trabajador

ENAG EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS

			es financiados por la empresa? ¿Qué tipo de actividades? ¿Se permite que los líderes sindicales tengan acceso a los trabajadores/as? ¿Hay directivos del sindicato que representen al empleador? Política de comunicación de la empresa, ¿Cómo es?
Posible área de infracción: Negación de negociar colectivamente. Incumplimiento de convenios colectivos			
Normativa: Convenio 87 Art 3; Recomendación 163; Constitución Política Art. 128 N° 15; Código del Trabajo Arts 52-86; Ley de Inspección del trabajo Art 90 Párrafo 4, Art.11 N°1 y 5°, Artículo 82; Acuerdo N°STSS-196-2015. Recomendación sobre la Negociación Colectiva N.163 Art 2-8			
Asunto a verificar	**Forma de verificación**	**Tener en cuenta**	**Preguntas que puede hacer el funcionario**

Que se posponga n, suspendan , dilaten, o prolongue n más de lo necesario el comienzo de las sesiones de negociació n del convenio colectivo que puedan interpreta rse como negativa a negociar. Que una de las partes no respete las obligacion es asumidas en el convenio colectivo. Que las personas que no son miembros del sindicato no se beneficien de las	Revisión de documentos: Convenio colectivo y sus cláusulas. Pliegos de peticiones. Registros, agendas y minutas de reuniones entre gerencia y el sindicato (fechas y regularidad de reuniones; personas participantes; temas cubiertos en las negociaciones; temas presentados en los pliegos de peticiones; resoluciones) Acta de elección de junta negociadora. Denuncia de Contrato colectivo. Acta de aprobación de pliego de peticiones. Calendario de reuniones. Actas de reuniones. Motivos de la suspensión de reuniones. Entrevistas a empleadores, trabajadores sindicalizados y directivos.	Las infracciones denunciadas por negativa del empleador a negociar contrato colectivo no deben confundirse con la falta de acuerdo en el "Arreglo Directo" período en el cual las partes deben procurar llegar a un acuerdo sin la intervención de la autoridad del trabajo. Sin embargo, durante ese período pueden suscitarse infracciones relacionadas con la negativa a negociar, que deben ser investigadas. La investigación entonces debe centrarse en la infracción (negativa de negociar) y el Inspector no debe referirse en sus apreciaciones a la fase de "Arreglo Directo"	**A los empleadores, gerentes o supervisores:** • ¿Cuándo se reunieron con el sindicato para negociar el convenio colectivo? Fecha, lugar, personas que participaron en la negociación. Si se han suspendido reuniones de negociación, ¿cuáles fueron las razones? ¿La comisión negociadora es permanente? ¿Ha sido cambiada, Por qué? De las cláusulas del Contrato Colectivo ¿hay alguno que alguna de las partes no cumple? ¿Cuál? ¿Porque? ¿Qué mecanismos dentro de la empresa se han utilizado

cláusulas del convenio colectivo. Que se proponga n propuesta s menos favorables para los trabajador es que las condicione s contenida s en los contratos vigentes.			para hacer que se cumpla? **A los trabajadores:** ¿Cuándo se reunieron con la gerencia para negociar en convenio colectivo? Fecha, lugar, personas que participaron en la negociación. ¿Las negociaciones se dieron en las fechas acordadas? Si no, ¿cuáles fueron las razones? ¿Cuál fue el clima en las negociaciones (tenso, conflictivo, cordial)? ¿La comisión negociadora es permanente? ¿Ha sido cambiada, Por qué? ¿Qué cláusulas del Contrato colectivo han sido incumplidas? ¿Por qué? ¿Qué mecanismos
			dentro de la empresa se han utilizado para hacer que se cumpla?

Roles

En materia de Libertad de Asociación y Negociación Colectiva, además del rol de los empleadores y sus organizaciones, los trabajadores y sus organizaciones, intervienen los actores de la STSS que son determinantes para garantizar el respeto por este conjunto de derechos.

Su rol en los procesos debe estar lo más claro posible y dependerá de las estructuras de las Oficinas Regionales o Centrales y del recurso humano disponible en cada oficina. Sin embargo, dichos roles siempre serán realizados funcionalmente por el personal disponible.

El Inspector del Trabajo:

- Es el responsable de realizar la investigación de la supuesta violación a la libertad sindical y negociación colectiva.
- Debe levantar el acta circunstanciada, de su investigación depende el rumbo del caso, su papel es el más determinante en el proceso.
- Clasifica e identificar de qué tipo de infracción se trata.
- Solicita al Jefe Regional la apertura del proceso sancionador.
- Emplaza a las partes.
- Da fe de la notificación al empleador de la intención de organizar un sindicato por parte de los trabajadores.
- Notifica el pliego de peticiones.

Supervisor o Coordinador:

- Recibe la solicitud o denuncia
- Elabora Auto de Admisión y asigna el Inspector
- Asegurarse de que el Inspector cumplió el objetivo y asesorar en todo el proceso al Inspector.
- Sustituir al Inspector en caso de que aquél no pueda continuar con el proceso.

Asistente Técnico:

- Apoya técnicamente el proceso y al Inspector
- Elabora la autorización, revisa y califica si procede el proceso sancionador.
- Colabora con la elaboración de la resolución.
- Registra y Archiva el expediente.
- Recepción de documentos
- Mantiene comunicación con las oficinas regionales.

Auxiliar Jurídico

- Recibe la solicitud o denuncia. Apertura el expediente.
- Da vista del expediente a alguna autoridad.

- Analiza jurídicamente el expediente.
- Elabora borrador de Resolución.
- Analiza la presentación de apelación: plazos, contenido, etc., para elevar a segunda instancia.
- Elabora autos, denegatorias. Colabora con las fundamentaciones.
- Notifica resoluciones.

Secretario Administrativo

- Revisa y firma Resoluciones en segunda y última instancia
- Revisa el contenido y procedimiento del expediente.
- Notifica a las partes las resoluciones o autos.

Jefe Regional

- Asegura la eficacia de las labores de inspección
- Autoriza el procedimiento administrativo sancionador
- Emite las resoluciones administrativas
- Solicita el auxilio y colaboraciones a la seguridad pública y otras instituciones para lograr el éxito de las labores de inspección
- Mantiene la comunicación efectiva con la Inspección General del Trabajo y otras instancias de la STSS

Inspección General de Trabajo

- Resolver en segunda instancia los recursos de apelación
- Delega funciones a los Jefes Regionales
- Orienta la función Inspectora.

Dirección General de Trabajo

- Conocer el procedimiento administrativo de aprobación de las organizaciones sociales.
- Registrar las Juntas Directivas de las organizaciones
- Registrar los Contratos colectivos
- Facilitar la información relacionada con las organizaciones, sus juntas directivas, movimientos y contratos colectivos a la DGIT.
- Apoyar la mediación y conciliación de los conflictos colectivos de trabajo.
- Extiende certificación de la protección especial del Estado

Procuraduría del Trabajo

- Extiende certificación de la protección especial del Estado
- Representa jurídicamente a los trabajadores sindicalizados para el reintegro o pagos a los trabajadores y sindicatos en el marco del fuero sindical.

Anexo 1
Competencias técnicas e interpersonales del Inspector del Trabajo

Habilidades duras	Habilidades Blandas	
Conocimientos	**Destrezas**	**Actitudes**
Educación superior idónea. Amplia educación general. Conocer la situación actual del país. Conocimiento en investigación Conocimientos básicos en computación. Materias relacionadas con el empleo y el trabajo decente: trabajo infantil, VIH, Equidad de Género, Ley de Inspección, Código del Trabajo, Constitución de la República, Ley del IHSS Conocimiento de matemática básica Conocimiento específico adecuado en el ámbito de la libertad sindical y negociación colectiva y convenios de la OIT Conocimientos detallados sobre procedimientos administrativos. Conocimientos sobre la Contratación colectiva	Capacidad de trabajar individualmente y en equipo. Habilidad para lograr sus objetivos bajo presiones Capacidad de manejar y resolver conflictos en el lugar de trabajo. Conciliar, mediar. Habilidad para preguntar y re-preguntar Habilidad para interpretar y tipificar o clasificar las infracciones Capacidad de comunicarse oralmente. Capacidad de resumen Capacidad de investigar y recopilar información. Capacidad de informar por escrito y redactar textos. Excelente redacción y ortografía Disposición para la formación. Autoridad, presencia Toma decisiones con base a evidencia Saber escuchar	Dominio propio: aplomo, serenidad, tranquilidad, auto control. Prudente Paciente Actitud positiva Proactivo Sereno Imparcial Equidad Honesto Responsable Organizado Planificado Tolerante Acucioso Diligente Dinámico Empático Saber escuchar/hablar Liderazgo Ético Estudioso Eficiente Eficaz Confiable Respetuoso Precavido Cauteloso Persuasivo Elocuente

Conocimientos sobre las infracciones a la ley laboral, sus sanciones y procedimiento para aplicar sanciones. Antecedentes de la empresa y sindicato de que se trate la inspección. Conocimientos básicos sobre los Tratados de libre comercio Ley de Servicio Civil Derechos Humanos Requisitos para la certificación Reglamento interno de trabajo de la empresa a investigar		

Recomendación: Reafirmar sus competencias interpersonales y ponerlas en práctica durante sus actividades de inspección, le ayudarán a mejorar su imagen como Inspector de Trabajo.

Anexo 2

Lista de chequeo para el Inspector de Trabajo

Elementos a revisar	
Conocimiento de sus funciones y responsabilidades en relación con la inspección a realizar	
Lectura y estudio de Código del Trabajo, convenios 87 y 98 y ley de Inspección del Trabajo	
Revisión del Protocolo sobre Libertad Sindical	

Edificio Centro Cívico Gubernamental, "José Cecilio del Valle" Edificio Cuerpo Bajo "B"
Boulevard Juan Pablo Tegucigalpa, Honduras, Centro América *II www*. trabajo.gob.hn / info@trabajo.gob.hn

Rosy

Revisión de antecedentes de la empresa y su relación con el sindicato en caso de que exista.	
Revisión de antecedentes del sindicato	
Revisión de posible conflicto de Intereses	
Clasificación de la Infracción	
Identificación de fundamentos legales	
Revisión de documentos aportados por la parte denunciante	
Entrevista con las partes	
Entrevista con terceros que aporten información	
Revisión de documentos en la empresa	
Revisión de documentos en el sindicato	
Coordinación y comunicación con la DGT, PT y otras	
Revisión de posibles formas de solución	
Revisión de flujograma para verificar pasos a seguir	
Utilización de formularios oficiales	
se han evaluado todos los aspectos relacionados con la denuncia	
Informa a sus superiores o solicitar orientación en caso de ser necesario.	

Glosario

Abogar: Interceder a favor de alguna persona u organización. Hablar positivamente de algún concepto.

Actitud: Estado de disposición física y mental, que ejerce influencia directa sobre las respuestas que ofrece un individuo a diferentes situaciones. La actitud se forma y modifica continuamente a través de la experiencia, el conocimiento y la madurez de las personas.

Actitud de servicio: Como Inspector del Trabajo debe considerarse siempre como un servidor público, que, si bien tiene funciones y obligaciones definidas por supuesto, también está continuamente en contacto con centros de trabajo que demandan opciones para mejorar sus condiciones de salud y seguridad. La actitud de servicio es una competencia que se manifiesta por la disposición a proporcionar a las empresas un valor agregado en forma de propuestas, ideas y opiniones que puedan mejorar el ambiente de trabajo y la productividad.

Afiliación libremente elegida: Ni la normativa ni la práctica deben menoscabar la estructura y la composición de la organización; el pluralismo sindical; la seguridad sindical. El trabajador es libre de pertenecer a un sindicato de base, de industria, gremiales o de oficios varios, entrar o renunciar a ellos.

Aplomo: Serenidad, tranquilidad que se demuestra en especial cuando las situaciones externas son adversas.

Arbitraje: Medio para resolver conflictos laborales fuera de los tribunales, con la intervención de una terna neutral, la junta de arbitraje estará integrada por la STSS, un representante de los trabajadores y un representante de los empleadores. El arbitraje se considera vinculante, las partes están obligadas a acatar su decisión. Se entiende por arbitraje *obligatorio* cuando el proceso no se inicia voluntariamente a petición de ambas partes, sino que está dispuesto por la ley o decidido por las autoridades.

Asertividad: Capacidad de expresar sentimientos, ideas y opiniones de manera libre, clara y sencilla, comunicándolos en el momento justo y a la persona indicada. Capacidad para desenvolverse eficazmente en un medio social y laboral.

Autoridad administrativa / autoridad jerárquica: Facultad de mandar y hacerse obedecer con base en la posición de una persona dentro de una organización. Capacidad de mando que

le confiere a una persona exclusivamente el puesto que tiene dentro de un organigrama.

Coerción: Presión ejercida sobre alguien para forzar su voluntad o su conducta. Incluye represión, inhibición y restricción.

Cohecho: Delito que comete un funcionario cuando emite un dictamen favoreciendo a alguien a cambio de un soborno.

Comisión bipartita: Órgano electo que representa a los trabajadores/as y empleadores en un centro de trabajo. Mantiene comunicaciones y consultas con el empleador en relación con las condiciones de trabajo y cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad. También puede hacer referencia a un comité conjunto compuesto por representantes de trabajadores y del empleador para tratar a nivel del lugar de trabajo determinadas cuestiones de interés común.

Competencias interpersonales: Conocimientos, habilidades y actitudes que, de manera general y por su nivel de responsabilidad, deben tener los Inspectores del Trabajo para la interacción con todas las personas que se involucran en el desempeño de sus funciones; atendiendo a la urgencia de cumplir correctamente con sus responsabilidades y obligaciones.

Competencias técnicas: Conocimientos y habilidades de carácter especializado que son requeridos para el desempeño de las funciones propias de un puesto.

Comportamiento: Son las acciones de las personas en relación con su entorno y los estímulos que reciben. Puede ser consciente o inconsciente, público u oculto, voluntario o involuntario, según las circunstancias que lo afecten.

Comunicación organizacional: Conjunto de recursos, procedimientos, acciones y valores que una organización utiliza para mantener un intercambio constante de información entre sus miembros con el propósito de crear un ambiente propicio para el desempeño sano y propositivo, orientado al logro de metas y objetivos.

Conducta: Conjunto de comportamientos observables en una persona que define la forma en que interactúa con su entorno.

Conflicto: Un conflicto de trabajo o conflicto laboral es una situación de desacuerdo referente a una cuestión o conjunto de cuestiones con relación a la cual existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores. Disputa entre trabajadores/as y empleadores en relación con las condiciones de trabajo y los términos de empleo.

Contrato de trabajo: Acuerdo entre dos personas en el que una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios bajo la dirección de otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución "garantizada", esto es, ajena a los riesgos de la empresa. En el contrato de trabajo se fijan las características de su prestación: Actividad laboral que debe desarrollarse, Jornada laboral (horario) y salario (en términos brutos).

Convenio colectivo: Acuerdo, generalmente por escrito, que incorpora los resultados de una negociación colectiva entre representantes de trabajadores y empleadores. También contrato colectivo.

Convocatoria de huelga: Anuncio remitido por un sindicato al empleador y/o a una agencia gubernamental indicando que los trabajadores harán huelga en una fecha y hora específicas. Suele estar seguida de un período de reflexión.

Cultura organizacional: Conjunto de valores y normas que son compartidos por las personas dentro de una organización y que controlan la manera que interaccionan unos con otros y con el exterior. Son creencias e ideas sobre el tipo de objetivos y el modo apropiado en que se deberían conseguir, desarrollan guías y expectativas que determinan los comportamientos apropiados en situaciones particulares.

Debido proceso: El desarrollo de un proceso legal aplicándose reglas, normas y principios justos y debidamente establecidos. Demeritar: Despreciar las cualidades de algo o alguien, muchas veces a consecuencia de un prejuicio.

Denunciante: Trabajador(a) que denuncia un acto ilegal infracción a la libertad sindical por parte de la empresa en la que trabaja.

Derecho laboral: Es la rama del derecho que regula las relaciones individuales y colectivas que se desarrollan en el ámbito profesional y que tienen su origen en el trabajo prestado de forma voluntaria, personal, por cuenta ajena, retribuida y en dependencia del empresario.

Diálogo social: Discusión y cooperación entre los interlocutores sociales respecto a cuestiones de interés común, como la política económica y social. Incluye la participación del Estado cuando se practica el tripartidismo.

Discriminación antisindical: 1. Discriminación antisindical es toda acción u omisión de los empleadores o sus representantes que busque de cualquier forma perjudicar a personas trabajadoras que promuevan la organización de un sindicato, a causa de su afiliación sindical, o se ejerzan represalias en razón de actividades sindicales de las personas trabajadoras, con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos de sindicalización o de su actividad sindical.

Discriminación antisindical: 2. Cualquier práctica que sitúe en condición de desventaja a un grupo de trabajadores/as a causa de su pertenencia pasada, presente o futura a un sindicato, por llevar a cabo actividades sindicales legítimas, o por utilizar los servicios de un sindicato. Puede tratarse de despidos, descensos de categoría, acoso, etc.

Entorno laboral: Conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta, la satisfacción y la productividad.

Ética: Conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad, institución o servicio.

Factible: Que se puede hacer, que está dentro del alcance de quien pretende un objetivo.

Ficticio: Aparente, que tiene apariencia de ser real pero que no existe.

Flexibilización laboral: "En términos muy generales y en el ámbito del derecho del trabajo, la flexibilidad puede ser definida como la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad -real o presunta- de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa". EN: Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. Ermida, O. Lima: OIT, 2000. (DT/124)

Gestión de recursos humanos: El término gestión de recursos humanos se puede aplicar respecto al conjunto de políticas y estrategias formuladas en el ámbito político y a la regencia de recursos humanos para acciones desarrolladas en la esfera operacional.

Globalización: "Globalización es el término que se utiliza, cada vez más, para designar el modelo de desarrollo que predomina en la actualidad. Entre sus rasgos distintivos están el fomento de la integración de las economías y la valoración de la iniciativa privada. Si bien no se trata de un modelo homogéneo en todo el mundo, sus expresiones concretas tienden a dejar al margen a importantes segmentos de la población e incluso a economías enteras debido a factores tales como el conocimiento o la disponibilidad de recursos financieros y el acceso a las modernas tecnologías de la comunicación y la información." Fuente: Globalización y trabajo decente en las Américas. Lima: OIT, 2003. 76 p.

Homologar: En general, consentir o confirmar. Dar las partes firmeza de cosa juzgada al fallo de los árbitros, en virtud del consentimiento tácito, por haber dejado pasar el término legal sin apelar la resolución.

Consiste en una resolución expresa, declarativa, cuya forma expresiva se resume del modo siguiente: "homologase la precedente convención colectiva realizada entre... ", O "declarase homologada la convención colectiva de trabajo suscripta por...

Honestidad: La honestidad adquiere particular importancia ante una sociedad que mira a los funcionarios públicos con una percepción general de corrupción y abuso de sus puestos para beneficio personal. La honestidad es una exigencia indiscutible para el ejercicio de funciones que tienen que ver con aspectos tan delicados como la salud y la seguridad de los trabajadores, que de ninguna manera, deben verse comprometidos a causa de un acto de corrupción o favoritismo.

Huelga: Suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en la ley.

Huelga con ocupación: Forma de acción industrial en que los trabajadores/as ocupan sus lugares de trabajo, pero no realizan trabajo alguno.

Huelga de brazos caídos: Forma de acción industrial en la que los trabajadores/as reducen deliberadamente su cadencia de trabajo o limitan la producción. También denominada huelga pasiva.

Huelga general: Paro laboral concertado por una parte substancial de los trabajadores en una ciudad, una región o un país.

Huelga política: Acción de huelga que pretende influir en las políticas o la gestión del Gobierno.

Incipiente: Lo que apenas está empezando, reciente, que tiene poca existencia.

Indemnizaciones pendientes: Salarios o beneficios adeudados a un trabajador por un empleo previo. Muchas veces se concede cuando el empleado ha sido despedido de manera improcedente. No debe confundirse con pago retroactivo (pago atrasado de un trabajo prestado con anterioridad y aplicando una tasa salarial inferior).

Injerencia en la función de sindicatos: Se consideran actos de injerencia las medidas que tiendan a fomentar la intromisión del empleador en los asuntos internos de las organizaciones sindicales como la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente o en otra forma, organizaciones de trabajadores, interferir sus comunicaciones, retener cuotas sindicales, promover a directivos de la empresa en cargos de junta directiva sindical, entre otras, con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Interacción: Acción que se ejerce de forma recíproca entre dos o más sujetos, objetos, agentes, fuerzas o funciones. En el caso de personas, se refiere a cualquier relación entre dos o más en donde se establece un intercambio de ideas, conceptos, opiniones y que puede conducir a la toma de decisiones o a la ejecución de una actividad.

Interlocutores sociales: Sindicatos y empleadores o las organizaciones que los representan.

Jornada laboral: Es el tiempo comprendido entre el momento de llegada al lugar de trabajo y el abandono de éste.

Libertad sindical: El derecho a establecer y afiliarse a un sindicato libremente escogido, además del derecho de los sindicatos a funcionar libremente y llevar a cabo sus actividades sin interferencia indebida. Manipulación. Intervención con medios hábiles y, a veces arteros, para obligar a una persona a cambiar su comportamiento o modo de pensar, con el fin de obtener beneficios de dicho cambio, aun a costa de la persona manipulada.

Lista negra: Lista de trabajadores/as elaborada y puesta en circulación entre los empleadores, donde se identifican los miembros y activistas sindicales para así poder impedir su empleo o penalizarlos por otros medios.

Mejores (buenas) prácticas: Conjunto de acciones, dentro de los procesos de una organización, que han rendido buen o excelente resultado en un determinado momento y contexto y que se espera que, en situaciones parecidas, rindan de manera similar. Son producto de la experiencia y en ocasiones se transmiten por el ejemplo de un trabajador a otro, o entre distintas áreas.

Negociación colectiva: es el derecho de trabajadores y empleadores de negociar mejores condiciones de trabajo (incluyendo salarios, jornadas y otras condiciones de trabajo) por encima de lo que establece la legislación laboral, y de acuerdo con necesidades específicas del sector o del lugar de trabajo. El resultado de la negociación colectiva es el convenio colectivo, el cual tiene fuerza de ley.

Negociar de buena fe: Intento sincero y honesto de llegar a un acuerdo aceptable mutuamente en la negociación colectiva, que queda patente, por ejemplo, por la voluntad de compartir información, mantenimiento de reuniones regulares, y un pliego de reivindicaciones razonables. No obliga a ninguna de las partes a estar de acuerdo con ninguna propuesta específica. La negociación de mala fe se caracteriza por ser todo lo opuesto a la negociación de buena fe.

Nómina: El cobro del salario pactado o convenido, constituye un derecho fundamental de los trabajadores. Su abono o pago debe documentarse en un recibo individual que se denomina "recibo de salarios u nómina".

Normas internacionales del trabajo: Normas y principios relativos a cuestiones laborales, codificadas esencialmente en los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Incluyen derechos sindicales básicos como la libertad sindical y el derecho de sindicalización, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga, incorporados en los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Organización patronal: Asociación de empleadores para la protección y promoción colectiva de sus intereses. Pueden participar en la negociación colectiva con sindicatos u organizaciones sindicales.

Paro: Es la suspensión temporal, parcial o total del trabajo ordenada por un (1) o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales. Cuando se trate de personas jurídicas, el paro ha de ser ordenado por la junta directiva o por los socios administradores.

Pacto colectivo: Los pactos colectivos son los acuerdos firmados entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, aplicado solamente a quienes lo celebren o adhieran posteriormente ellos.

Período de reflexión: Período acordado entre la convocatoria de una huelga y el inicio de una huelga. Normalmente lo que se pretende es reducir las tensiones entre las partes implicadas en un conflicto laboral y permitir que prosigan las negociaciones.

Prestaciones no salariales: Beneficios que recibe un empleado de su empleador aparte del salario, por ejemplo, el pago de gastos de desplazamiento, seguro o vacaciones remuneradas.

Pliego de peticiones: La solicitud por escrito con fines económicos o profesionales que realizan los trabajadores pertenecientes o no a una organización sindical a un empleador, con la clara relación de las aspiraciones o reclamaciones solicitadas por los trabajadores. Es un documento escrito que presentan los trabajadores al patrono en el cual les formulan las peticiones relativas a las condiciones de trabajo, o las diferencias que no estén sometidas por ley o por convención a un procedimiento distinto.

Precarización del empleo: Proceso de deterioro progresivo de uno o más aspectos asociados a la calidad del empleo (estabilidad y duración de la relación laboral, acceso y cobertura de la seguridad social, nivel de ingreso, etc.) Fuente: Programa Modular de Capacitación e Información sobre Género, Pobreza y Empleo. Guía para el lector. -- Santiago: OIT, 2001. p. xi

Proactividad: Actitud en la que un sujeto asume el pleno control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias de la vida.

Punitivo: Perteneciente o relativo al castigo.

Queja: Protesta formal ante un empleador, presentada por un trabajador, un grupo de trabajadores o un sindicato, respecto a las condiciones de trabajo, las políticas o prácticas del empleador, o violaciones de un convenio colectivo. Peso económico. Importancia valuada en el dinero que genera, de un aspecto dentro de la organización. Tal generación de recursos puede obedecer a utilidades por producción o ahorro de costos.

Recorte de plantilla/planilla: Reducción del número de trabajadores/as en una empresa, generalmente con objeto de reducir costos y mejorar la eficiencia.

Relación laboral: *S*on aquellas relaciones que implican un trabajo personal, voluntario, por cuenta ajena, retribuido y bajo la dependencia o subordinación al empresario o empleador. Están reguladas por el Derecho Laboral.

Requerimiento judicial/mandato judicial: Orden dictada por un tribunal prohibiendo o impidiendo la realización de alguna acción, como por ejemplo la convocatoria o continuación de una huelga.

Responsabilidad: Tiene que ver con la aceptación de la importancia de tu desempeño y de la trascendencia que tus acciones tienen hacia otras personas y la sociedad en general. Como Inspector del Trabajo debes comprender que, de la forma correcta de tu desempeño, dependen la salud, la seguridad y el bienestar de muchas personas.

Retención en nómina: Sistema mediante el cual las cuotas de afiliación son deducidas automáticamente por el empleador de la nómina de los trabajadores/as, siendo remitidas al sindicato correspondiente.

Sensibilizar: Crear en una persona o un conjunto de personas, la percepción de la importancia de un concepto abstracto.
Servicios esenciales: Servicios cuya interrupción puede poner en peligro la vida, la seguridad personal o la salud de la totalidad o parte de la población. Pueden estar incluidos el sector hospitalario, los servicios de suministro de agua y electricidad, y el control del tráfico aéreo. Las huelgas están restringidas en los sectores esenciales.

Servicios mínimos: Operaciones que resulta imprescindible mantener en una empresa pública o privada durante una huelga, normalmente para no poner en peligro la vida o las necesidades básicas de la población u ocasionar daños irreversibles.

Sin autorización previa: Los requisitos para la constitución de las organizaciones y para su funcionamiento no deben tener por efecto coartar la libertad sindical.

Sin distinción alguna: Aplicable a todas las categorías de trabajadores y de empleadores, no caben distinciones por razones de profesión, sexo, color, raza, credo, nacionalidad, u opinión política. Actualmente la Convención Americana

incluye otras distinciones como condición de salud, orientación sexual y discapacidad.

Sindicato: El sindicato es una organización permanente de trabajadores asalariados para la representación y defensa de los intereses económicos y sociales, frente a los del empresario y sus organizaciones y, eventualmente, frente a los de cualquier otro sujeto privado o público.

Sindicalización: El proceso de establecer o afiliarse a un sindicato, o incitar a otros trabajadores a establecer o afiliar uno.

Sindicato amarillo: Sindicato establecido y/o controlado por el empleador, para impedir el establecimiento de una organización sindical genuina.

Sindicato más representativo: Sindicato que representa a la amplia mayoría de los trabajadores en una unidad de negociación. Puede concedérsele representación exclusiva, en cuyo caso se convertiría en el único sindicato autorizado a representar a los trabajadores/as a efectos de la negociación colectiva.

Sinergia: Integración de elementos que da como resultado algo más grande que la simple unión de éstos, es decir, cuando dos o más elementos se unen sinérgicamente crean un resultado que aprovecha y maximiza las cualidades de cada uno de los elementos.

Sondear: Hacer preguntas inteligentes para averiguar información valiosa que puede proporcionar una persona respecto a un asunto en particular.

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 cinco (05) días del mes de enero del año dos mil veintidós (2022).

CÚMPLASE

OLVIN ANÍBAL VILLALOBOS VELÁSQUEZ
Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social

MARYLIN ANDERSON VALLE
Secretaria General

La **EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS**
le ofrece los siguientes servicios:

LIBROS	*TARJETAS DE PRESENTACIÓN*
FOLLETOS	*CARÁTULAS DE ESCRITURAS*
TRIFOLIOS	*CALENDARIOS*
FORMAS CONTINUAS	*EMPASTES DE LIBROS*
AFICHES	*REVISTAS.*
FACTURAS	

Avance

Próxima Edición

Pendiente Próxima Edición.

EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRAFICAS

CENTROS DE DISTRIBUCIÓN:

TEGUCIGALPA	*SAN PEDRO SULA*
Col. Miraflores Sur, Centro Cívico Gubernamental, contiguo al Poder Judicial.	Salida a Puerto Cortés, Centro Comercial, "Los Castaños", Teléfono: 2552-2699.

La Gaceta está a la vanguardia de la tecnología, ahora ofreciendo a sus clientes el servicio en versión digital a nivel nacional e internacional en su página web www.lagaceta.hn
Para mayor información llamar al Tel.: 2230-1339 o al correo: gacetadigitalhn@gmail.com
Contamos con:

- Servicio de consulta en línea.

El Diario Oficial La Gaceta circula de lunes a sábado

Tels.: 2230-1120, 2230-4957, 2230-1339

Suscripciones:

Nombre: _____
Dirección: _____
Teléfono: _____
Empresa: _____
Dirección Oficina: _____
Teléfono Oficina: _____

Remita sus datos a: Empresa Nacional de Artes Gráficas
precio unitario: Lps. 15.00
Suscripción Físico y Digital Lps. 2,000.00 anual, seis meses Lps. 1,000.00

Empresa Nacional de Artes Gráficas
(E.N.A.G.)
Colonia Miraflores Sur, Centro Cívico Gubernamental

Sección "B"

ADDENDUM No. 2
República de Honduras
Banco Central de Honduras

LICITACIÓN PÚBLICA NO. 04/2022

El **Banco Central de Honduras (BCH),** invita a las empresas interesadas en participar en la **Licitación Pública No.04/2022,** para la contratación del suministro, instalación, configuración, puesta en funcionamiento y capacitación de una (1) solución denominada Next Generation Security, Information and Event Management (SIEM), para colectar, almacenar y analizar eventos o bitácoras de servidores, equipo de telecomunicación, base de datos, equipos de seguridad y aplicaciones del Banco Central de Honduras, que el pliego de condiciones ha sido modificado según detalle siguiente:

Sección II. Datos de la Licitación (DDL)

B. Contenido de los documentos de licitación

IAO 7.2 e IAO 8.3: Se incorporó redacción relacionada con las aclaraciones y ampliaciones al pliego de condiciones de información que se considere reservada.

Sección VI. Lista de Requisitos
3. Especificaciones Técnicas

3.3. Servicio de mantenimiento y reparación durante el período de garantía y posterior al mismo que deben especificar en la oferta

3.3.2: Se modificó la palabra "cuatrimestralmente" por "trimestralmente", relacionado con la periodicidad de los mantenimientos preventivos de los equipos en garantía.

Asimismo, deberán tomarse en consideración las fechas siguientes:

- **IAO 20.1 de los Datos de la Licitación:** Las ofertas deberán tener una validez mínima de ciento veinte (120) días hábiles, contados a partir de la fecha de recepción de la documentación y apertura de la oferta económica indicadas en el aviso y/o invitación a licitar, es decir del **30 de mayo de 2022 al 21 de noviembre de 2022.** En los casos en que fuere estrictamente necesario, el BCH podrá solicitar a los oferentes la ampliación del plazo antes mencionado.

- **IAO 21.1:** La vigencia de la Garantía de Mantenimiento de Oferta será del **30 de mayo de 2022 al 21 de noviembre de 2022.**

- **IAO 24.1 y 27.1:** La recepción y apertura de las ofertas económicas se realizará el **30 de mayo de 2022 a las 10:00 a.m., hora local.** Las ofertas que se reciban fuera del plazo serán rechazadas. Las ofertas se abrirán en presencia del Comisión de Compras y Evaluación del BCH, dependencias del BCH y de los oferentes o de sus representantes que deseen asistir al acto, siguiendo para ello las medidas de bioseguridad establecidas, debiendo presentar el carné que lo acredite que ha completado el esquema de vacunación contra el Covid-19.

Nota: El pliego de condiciones modificado puede ser solicitado al correo electrónico adquisiciones@bch.hn, a partir de esta fecha; asimismo dicho documento podrá ser examinado en la dirección electrónica: https://www.bch.hn/acerca-del-bch/adquisiciones-y-contrataciones/adquisiciones.

Tegucigalpa, M.D.C., 28 de abril de 2022.

JORGE OVIEDO IMBODEN
GERENCIA

5 M. 2022.

RESOLUCIÓN No.168-4/2022.- Sesión No.3964 del 7 de abril de 2022.- EL DIRECTORIO DEL BANCO CENTRAL DE HONDURAS,

CONSIDERANDO: Que de conformidad con la Constitución de la República y la Ley del Banco Central de Honduras (BCH), corresponde a esta Institución formular, desarrollar y ejecutar la política monetaria, crediticia y cambiaria del país.

CONSIDERANDO: Que esta Institución utiliza las operaciones de mercado abierto como uno de sus instrumentos de política monetaria, a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Programa Monetario vigente.

CONSIDERANDO: Que mediante Resolución No.50-2/2016, emitida por el Directorio del BCH el 11 de febrero de 2016, se autorizó la emisión de Bonos del BCH para ser utilizado en operaciones de mercado abierto.

CONSIDERANDO: Que con el propósito de continuar retirando gradualmente los excedentes de liquidez mediante una mayor absorción y a su vez fortalecer el canal de trasmisión de la política monetaria, la Comisión de Operaciones de Mercado Abierto (COMA) aprobó una nueva estrategia de colocación de valores del BCH que privilegia los plazos más largos.

CONSIDERANDO: Que para alcanzar los saldos de valores del BCH derivados de la nueva estrategia de colocación, la COMA, según Sesión No.195/28-3-2022 del 28 de marzo de 2022, decidió someter a consideración del Directorio de esta Institución la aprobación de tres (3) nuevas emisiones de Bonos del BCH en moneda nacional con un plazo al vencimiento de setecientos treinta y un (731) días, por un monto de seis mil millones de lempiras (L6,000,000,000.00) cada una.

POR TANTO: Con fundamento en los artículos 342 de la Constitución de la República; 2, 6, 16, 23 y 43 de la Ley del Banco Central de Honduras; 4 del Reglamento de la Comisión de Operaciones de Mercado Abierto y 3 y 12 del Reglamento de Negociación de Valores Gubernamentales,

R E S U E L V E:

1. Autorizar tres (3) emisiones nuevas de Bonos del Banco Central de Honduras en Moneda Nacional para ser utilizadas en operaciones de mercado abierto, en las condiciones y características siguientes:

EMISOR:	Banco Central de Honduras.
MONTO:	Seis mil millones de lempiras(L6,000,000,000.00).
PLAZO:	Setecientos treinta y un (731) días.
DENOMINACIÓN:	Bonos en Moneda Nacional, mínimo de colocación de cien mil lempiras (L100,000.00) y múltiplos integrales de un mil lempiras (L1,000.00) para montos superiores.
CAPITAL:	Pagadero al vencimiento.
INTERESES:	La base de cálculo de los intereses será Actual/Actual ICMA, es decir los pagos de cupones serán exactamente iguales y pagaderos semestralmente.
TASA DE INTERÉS:	Fija.
FECHA DE EMISIÓN:	La que determine la Comisión de Operaciones de Mercado Abierto.
FORMA DE NEGOCIACIÓN:	Serán negociados mediante subasta pública, negociación directa o utilizando cualquier otro mecanismo que apruebe el Directorio a propuesta de la COMA.
FORMA DE PRESENTACIÓN:	Anotación en cuenta, en el registro que para tal efecto lleve el Banco Central de Honduras, quien reconocerá como titular al que aparezca inscrito en la Depositaria de Valores del Banco Central de Honduras (DV-BCH).
FORMA DE IDENTIFICACIÓN:	Mediante un Código ISIN que será asignado por la Comisión Nacional de Bancos y Seguros.
NEGOCIABILIDAD:	Los valores pueden ser negociados en el mercado secundario y su transferencia se hará de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de la Depositaria de Valores del Banco Central de Honduras (DV-BCH).
TRATAMIENTO FISCAL:	Sujetos al régimen tributario vigente.

2. Comunicar esta resolución a la Comisión Nacional de Bancos y Seguros para su correspondiente inscripción en el Registro Público del Mercado de Valores y a la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas para los fines pertinentes.

3. La presente resolución entrará en vigencia a partir de esta fecha y deberá publicarse en el Diario Oficial *La Gaceta*.

HUGO DANIEL HERRERA CARDONA
Secretario

5 M. 2022.

INVERSIONES ELTEL, S. DE R.L.

CONVOCATORIA

Los suscritos, socios que representan más de la tercera parte del capital social de la sociedad mercantil denominada, **INVERSIONES ELTEL SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA (INVERSIONES ELTEL, S de R.L),** con instrucciones de los socios que representan más de la tercera parte del capital social de la misma, por este medio **CONVOCA** a todos sus socios a la Asamblea General que tratara asuntos de carácter **Ordinario y Extraordinario,** como ser: **1)** Dividir a favor de cada uno de los Herederos de la Parte Social. **2)** Discutir, aprobar, modificar o reprobar el balance general del periodo 2020, 2021 a Abril del 2022. **3)** Nombrar y remover el Gerente General y **4)** Nombrar y designar Junta Directiva de la Sociedad Mercantil de conformidad a los artículos 82, 84, 168 y 169 del Código de Comercio vigente en la República de Honduras, dicha asamblea se llevará a cabo el día sábado veintiuno (21) de Mayo del año dos mil veintidós, a las nueve de la mañana (9:00 a.m.) en la Residencial Los Hidalgos, Circuito #2 Bloque i, casa 20, de esta la ciudad de Comayagüela, M.D.C.

Si no se reuniese quórum legal en esta oportunidad, la Asamblea se celebrará con los socios que asistan, el día calendario, a la misma hora en el mismo lugar.

Tegucigalpa M.D.C., 5 de mayo del 2022.

NOLVIA GRISSEL SAGASTUME AREVALO
JEFFERSON OSMANY SAGASTUME AREVALO
NICOLE ALEJANDRA SAGASTUME AREVALO -
NOLVIA PAULINA AREVALO ZUNIGA
Socios que Representan más de la Tercera
Parte del Capital Social.
INVERSIONES ELTEL, S. DE R.L.

5 M. 2022.

PODER JUDICIAL

Republica de Honduras

JUZGADO DE LETRAS CIVIL DEL DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN

AVISO DE CANCELACIÓN Y REPOSICIÓN DE TITULO VALOR

La infrascrita, Secretaria del Juzgado de Letras Civil del departamento de Francisco Morazán, al público en general y para los efectos de ley, **HACE SABER:** Que en la Solicitud de Reposición y Cancelación de Título Valor con número de entrada **0801-2021-05855-CV,** promovida por la señora **MARÍA DEL ROSARIO VELASQUEZ FLORES,** para solicitar la Cancelación y Reposición por extravió de un título de capitalización con número 1021184339, por un monto del título de Lps. 150,000.00, con fecha de apertura 12 de febrero del año dos mil veinte (2020) y fecha de vencimiento 17 de febrero del año dos mil veintiuno (2021), con la siguiente descripción títulos generados 987253-787282, emitido por el Banco Davivienda.-

Tegucigalpa, M.D.C., 25 de marzo de 2022.

ELISA BANEGAS
SECRETARIA ADJUNTA

5 M. 2022.

Aviso de Licitación Pública

República de Honduras

SECRETARIA DE ESTADO EN LOS DESPACHO DE GESTIÓN DE RIESGOS Y CONTINGENCIAS NACIONALES COPECO

CONTRATACION PARA LA CONSTRUCCION DE 35 VIVIENDAS EN LA ISLA DE GUANAJA, ISLAS DE LA BAHIA

COPECO-LP-GC-0121-2022

1. La Secretaria de Estado en los Despachos de Gestión de Riesgos y Contingencias Nacionales COPECO, invita a las empresas interesadas en participar en la Licitación Privada Nacional No. COPECO-LP-GC-0121-2022 a presentar ofertas selladas para Contratación PARA LA CONSTRUCCION DE 35 VIVIENDAS EN LA ISLA DE GUANAJA, ISLA DE LA BAHIA

2. El financiamiento para la realización del presente proceso proviene de Fondos Externos BCIE.

3. La 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, mediante solicitud escrita a la Unidad de Compras, en la dirección indicada al final de este Llamado de 09:00 a.m. a 05:00 p.m., previo el pago de la cantidad no reembolsable de (sin costo). Los documentos de la licitación también podrán ser examinados en el Sistema de Información de Contratación y Adquisiciones del Estado de Honduras, "HonduCompras", (www,honducompras.gob.hn).

5. Las ofertas deberán presentarse en la siguiente dirección Aldea el Ocotal 500 Mts. adelante del Hospital Militar a más tardar 12 de mayo 2022 a las 11:00 a.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 en la dirección indicada, a las 11:15 a.m. el 12 de mayo 2022. Todas las ofertas deberán estar acompañadas de una Garantía de Mantenimiento de la oferta por el valor y la forma establecidos en los documentos de la licitación.

Tegucigalpa, M.D.C. 27 de abril del 2022

Mario Sauceda

Director Administrativo y Financiero

COPECO

5 M. 2022

Poder Judicial
Honduras

JUZGADO DE LETRAS DE FAMILIA
DEL DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN

AVISO

La infrascrita, Secretaria Adjunta del Juzgado de Letras de Familia, del departamento de Francisco Morazán, en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 176 del Código de Familia reformado por Decreto Legislativo No. 137-87, para los efectos legales, al público en general, **HACE SABER:** Que ante este juzgado se ha presentado por la señora **RACHEL MORGAN ROBERTS,** mayores de edad, nacionalidad estadounidense, solicitando autorización Judicial para adoptar al menor **STEVEN ALEJANDRO MEJIA LOPEZ,** se hace del conocimiento al público en general para el efecto de que cualquier persona con interés contrario a la presente adopción, pueda comparecer ante este juzgado antes de dictarse sentencia, exponiendo las razones de su inconformidad.

Tegucigalpa, veinte de abril del año dos mil veintidós.

WENDY JACKELINE MONCADA LAGOS
SECRETARIA ADJUNTA

5 M. 2022

Poder Judicial
Honduras

JUZGADO DE LETRAS DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZAN

AVISO
Ex 0801-2021-03577

El infrascrito, Secretario Adjunto del Juzgado de Letras de Familia, del departamento de Francisco Morazán, en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 176 del Código de Familia reformado por Decreto Legislativo No. 137-87, para los efectos legales, al público en general, **HACE SABER:** Que ante este Juzgado se han presentado los señores **JOHN RANDALL CARSON Y TERRYN MICHAEL CARSON**, mayores de edad, casados, de nacionalidad estadounidense, solicitando autorización Judicial para adoptar al menor **ANGELITO JAFETH HERNÁNDEZ.-** Se hace del conocimiento al público en general para el efecto de que cualquier persona con interés contrario a la presente adopción, pueda comparecer ante este juzgado antes de dictarse sentencia, exponiendo las razones de su inconformidad.

Tegucigalpa, M.D.C.; a los dieciséis días del mes de marzo del año dos mil veintidós.

EDYS DONAY ARGUETA
SECRETARIO ADJUNTO

5 M. 2022

Poder Judicial
Honduras

JUZGADO DE LETRAS DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN

AVISO
Ex 0801-2022-00318

El infrascrito, Secretario Adjunto del juzgado de Letras de Familia, del departamento de Francisco Morazán, en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 176 del Código de Familia reformado por Decreto Legislativo No. 137-87, para los efectos legales, al público en general **HACE SABER:** Que ante este juzgado se han presentado los señores **JESÚS ALEXANDER PON COREA Y MARLA NOELIA ARRAZOLA FONSECA,** mayores de edad, casados, de nacionalidad española, solicitando autorización judicial para adoptar a la menor **PAULA VALENTINA.-** Se hace del conocimiento al público en general para el efecto de que cualquier persona con interés contrario a la presente adopción, pueda comparecer ante este juzgado antes de dictarse sentencia, exponiendo las razones de su inconformidad.

Tegucigalpa, diecisiete de marzo del año dos mil veintidós.

EDYS DONAY ARGUETA
SECRETARIO ADJUNTO

5 M. 2022

Poder Judicial
Honduras

JUZGADO DE LETRAS DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZÁN

AVISO

El infrascrito, Secretario Adjunto del Juzgado de Letras de Familia, del Departamento de Francisco Morazán, en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 41 de la Ley Especial de Adopción, para los efectos legales, al público en general, **HACE SABER:** Que ante este Juzgado se ha presentado el señor **DANIEL CARL DYER,** mayor de edad, casado, de nacionalidad estadounidense, solicitando Autorización Judicial para adoptar a la menor **GIANNA NICOLE SUAZO DIAZ.-** Se hace del conocimiento al público en general para el efecto de que cualquier persona con interés contrario a la presente adopción, pueda comparecer ante este Juzgado antes de dictarse sentencia, exponiendo las razones de su inconformidad.

Tegucigalpa, veinticuatro de febrero del año dos mil veintidós.

BRALLAN LOPEZ SOSA
SECRETARIO ADJUNTO

5 M. 2022

Poder Judicial
Honduras

JUZGADO DE LETRAS DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZAN
AVISO
EXP. 0801-2022-00399

La infrascrita, Secretaria adjunta del Juzgado de Letras de Familia del departamento de Francisco Morazán, en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 176 del Código de Familia, reformado por Decreto Legislativo no. 137-87, para los efectos legales al público en general **HACE SABER:** que ante este Juzgado se ha presentado la señora **RACHEL MORGAN ROBERTS,** mayor de edad, soltera, de nacionalidad estadounidense, solicitando autorización judicial para adoptar a la menor **OLIVIA ALEXANDRA MARTINEZ PEREZ** la cual es representada en las presentes diligencias por la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia (DINAF).- Se hace del conocimiento al público en general para el efecto de que cualquier persona con interés contrario a la solicitud de adopción de mérito, pueda comparecer ante este Juzgado antes de dictarse sentencia exponiendo las razones de su inconformidad.

Tegucigalpa, M.D.C., veintiocho de marzo del año dos mil veintidos.

WENDY MONCADA LAGOS
SECRETARIA ADJUNTA
jas

5 M. 2022

Poder Judicial
Honduras

JUZGADO DE LETRAS DE FAMILIA DEL DEPARTAMENTO DE FRANCISCO MORAZAN

AVISO
EXP. 0801-2022-00397

La infrascrita, Secretaria adjunta del Juzgado de Letras de Familia del departamento de Francisco Morazán, en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 176 del Código de Familia, reformado por Decreto Legislativo No. 137-87, para los efectos legales al público en general **HACE SABER:** que ante este Juzgado se ha presentado la señora **RACHEL MORGAN ROBERTS,** mayor de edad, soltera, de nacionalidad estadounidense, solicitando autorización judicial para adoptar al menor **REMI THEODORE** la cual es representada en las presentes diligencias por la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia (DINAF).- Se hace del conocimiento al público en general para el efecto de que cualquier persona con interés contrario a la solicitud de adopción de mérito, pueda comparecer ante este Juzgado antes de dictarse sentencia exponiendo las razones de su inconformidad.

Tegucigalpa, M.D.C., dos de marzo del año dos mil veintidós.

CLAUDIA MARADIAGA
SECRETARIA ADJUNTA

5 M. 2022

REPÚBLICA DE HONDURAS
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y GANADERÍA
SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD E INOCUIDAD AGROALIMENTARÍA DIRECCIÓN TECNICA DE SANIDAD VEGETAL, DEPARTAMENTO REGULATORIO DE INSUMOS AGRICOLAS

AVISO DE RENOVACION Y MODIFICACION DE REGISTRO -GER DE PLAGUICIDAS Y SUSTANCIAS AFINES

Al comercio, agroindustria y público en general y para efectos de ley correspondiente se **HACE SABER:** que en esta dependencia se ha presentado solicitud de **Renovación y Modificación de Registro** de Plaguicidas o Sustancia afín.

El Abg. **BERNABE SOTO RODRIGUEZ**, actuando en representación de la empresa: **FERTILIZANTES DEL NORTE S.A. DE C.V.** tendiente a que autorice el Registro del producto de nombre comercial: **BASAMID 97 MG**, compuesto por los elementos: 97% DAZOMET
Toxicidad: **"4"**
Grupo al que Pertenece: DITIOCARBAMATO
Estado Físico: SOLIDO
Tipo de Formulación: MICRO GRANULADO (MG)
Formulados y País de Origen: BASF AG /ALEMANIA- / NANTONG SHIZHUANG CHEMICAL COMPANY LTD. /CHINA
Tipo de Uso: BIOCIDA, FUMIGANTE
EXPEDIENTE N. 2202-0315

Cualquier interesado puede oponerse cuando existan causales técnicas y/o científicas que demuestre la existencia de riesgos inaceptables para la salud y el ambiente, contando para ello con un plazo de diez (10) días hábiles después de la publicación de este **AVISO,** para ejercer la acción antes mencionada.

Fundamento Legal: Ley Fitozoosanitaria, Decreto No. 157-94. Reglamento Sobre el Registro, Uso y Control de Plaguicidas y Sustancias Afines, Acuerdo No. 642-98 y la ley de Procedimientos Administrativos.

TEGUCIGALPA, M.D.C. 27 DE ABRIL DEL 2022
"ESTE AVISO TIENE VALIDEZ DE TRES MESES A PARTIR DE LA FECHA"

MODIFICACION: POR AMPLIACIÓN DE LA PRESENTACIÓN COMERCIAL DE 454 GRAMOS

ING. JUAN VICENTE BARRIOS ALEMAN
JEFE DEL DEPTO. REGULATORIO DE INSUMOS AGRICOLAS (DRIA)

5 M. 2022

Número de Solicitud: **2021-4476**
Fecha de presentación: **2021-08-30**
Fecha de emisión: **18 de marzo de 2022**
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: GUTIS LTDA.
Domicilio: San José, Costa Rica, avenida, tercera, calle veintiocho, Costa Rica.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
JOSÉ ANTONIO TORO ZUNIGA
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

BELLALUZ

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Productos farmacéutico de uso humano, para cardiologia y sistema nervioso, de la clase 5.-

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

Abogado **JORGE ARTHURO SIERRA CARCAMO**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: **2020-24441**
Fecha de presentación: **2020-12-08**
Fecha de emisión: **8 de septiembre de 2021**
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: BOOTY BAR & CARIBBEAN RESTAURANT.
Domicilio: Calle principal, West End, zona viva, Roatán, Islas de la Bahía, Estados Unidos de América.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixto
D.- APODERADO LEGAL
JOHEL EDGARDO GUILLEN MARADIAGA
E.- CLASE INTERNACIONAL (43)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
BOOTY BAR
G.-

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones: No se da protección a la palabra "WEST END ROATAN".
J.- Para Distinguir y Proteger: "Servicios de bar y restaurante, preparación de alimentos y bebidas para el consumo del público", de la clase 43.

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

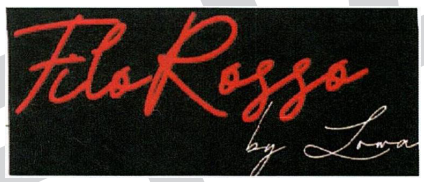
Abogado **FRANKLIN OMAR LÓPEZ SANTOS**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

GOBIERNO DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS
EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS ENAG
PORQUE UNA PRIMERA IMPRESIÓN ES IMPORTANTE
GACETITA
NUESTROS SERVICIOS
SERVICIO DE DISEÑO GRÁFICO
AGENDAS PERSONALIZADAS
PLASTIFICACIÓN DE CARÁTULAS
QUEMADO DE PLANCHAS CTP
IMPRESIÓN LITOGRÁFICA
OFFSET
LIBROS
REVISTAS
AFICHES
TRIFOLIOS
HOJAS VOLANTES
CALENDARIOS
PAPEL MEMBRETADO
ETIQUETAS
CUADERNOS
AGENDAS
TIPOGRAFÍA
TALONARIOS
CARNÉ
TARJETAS DE BODA
TARJETAS DE RELOJ
FOLDER Y CARPETAS
BOLSAS MANILA
CAJAS PARA PASTEL
LETRAS DE CAMBIO
CARÁTULAS DE ESCRITURA
TROQUELADOS
EMPASTE FINO
LIBROS
PAPELERAS
ROMBOS
CARPETAS
SOBRES
OFICINA
AÉREOS
BLANCOS
CON VENTANILLAS
BOLSAS MANILA
NOS ESPECIALIZAMOS EN FULL COLOR
gacetadigital@enag.gob.hn
enag_tegucigalpa@hotmail.com
lagacetahn@gmail.com
Teléfono: Teg. (504) 2230-1120/ SPS. 2552-2699

Marcas de Fábrica

Número de Solicitud: 2020-20935
Fecha de presentación: 2020-07-24
Fecha de emisión: 15 de noviembre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: LOWA S.A. DE C.V.
Domicilio: Tegucigalpa, Honduras
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixto
D.- APODERADO LEGAL
CLAUDIA ELIZABETH RAMOS
E.- CLASE INTERNACIONAL (33)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
FILO ROSSO BY LOWA
G.-



H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones: FONDO NEGRO/LETRAS ROJAS, DISEÑO DE CALIGRAFIA
J.- Para Distinguir y Proteger: Bebidas alcohólicas específicamente vino, 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 **JORGE ARTHURO SIERRA CARCAMO**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-4456
Fecha de presentación: 2021-08-27
Fecha de emisión: 24 de marzo de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: GUTIS LTDA
Domicilio: San José, Costa Rica, avenida tercera, Calle veintiocho, Costa Rica
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
JOSE ANTONIO TORO ZUNIGA
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

SAVIR

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Producto farmacéutico de uso humano, para cardiología y sistema nervioso, de la clase 5.

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

Abogado **JORGE ARTHURO SIERRA CARCAMO**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-4923
Fecha de presentación: 2021-09-22
Fecha de emisión: 27 de diciembre de 2021
Solicitud de registro de: **DENOMINACIÓN DE ORIGEN**
A.- TITULAR
Solicitante: MANUEL GIRALDO MENDEZ ABDALA
Domicilio: KM 1 CARRETERA A VALLE DE ANGELES, TEGUCIGALPA, M.D.C., Honduras.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
AMOR MEDINA CARRANZA
E.- CLASE INTERNACIONAL (3)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

WONDER SENSE

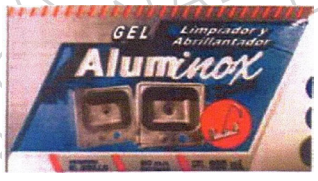
G.-
H.- Reservas/Limitaciones: La marca se protegerá en su conjunto sin dar exclusividad de uso de forma separada de los elementos denominativos que la conforman.
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Aguas perfumadas, champús, jabones, cremas y lociones para uso cosmético y perfumes, de la clase 3.

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

Abogado **MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-6956
Fecha de presentación: 2021-12-10
Fecha de emisión: 24 de marzo de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: QUIMICAS DE CENTROAMERICA S. DE R.L.
Domicilio: KILÓMETRO 7.5, CARRETERA A DANLÍ, FRANCISCO MORAZÁN, Honduras.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
IRIS LILI ORDOÑEZ NUÑEZ
E.- CLASE INTERNACIONAL (3)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
ALUMINOX
G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación ALUMINOX los demás elementos denominativos que aparecen en los ejemplares de etiquetas no se protegen.
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Gel desmanchador y abrillantador de aluminio, acero inoxidable y cromo, limpia griferías de baños, lavamanos, bañeras, lavatrastos, servicios sanitarios; elimina manchas provocadas por los minerales contenidos en el agua, residuos de jabón y los hongos en aluminio, de la clase 3.

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

Abogada **MARIA LIDIA PAZ SALAS**
Autorizado mediante acuerdo de Delegación de firma.
No. 004-2021 de fecha 17 de diciembre del 2021

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-6793
Fecha de presentación: 2021-12-06
Fecha de emisión: 12 de febrero de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: SUPERTIENDAS DETODO, S.A. DE C.V.
Domicilio: KM 1 CARRETERA A VALLE DE ANGELES, TEGUCIGALPA, M.D.C., Honduras.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
AMOR MEDINA CARRANZA
E.- CLASE INTERNACIONAL (28)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
DT PARTY
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Artículos de cotillón, artículos de broma, figuras, juguetes, globos para fiestas, juegos, máscaras, piñatas, pistolas de juguete y sombreros de papel para fiestas, de la clase 28.

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

Abogado **CLAUDIA JACQUELINE MEJIA ANDURAY**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-6792
Fecha de presentación: 2021-12-06
Fecha de emisión: 12 de febrero de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: MENDEZ COMPAÑIA DE COMERCIO, S.A. DE C.V
Domicilio: KM 1 CARRETERA A VALLE DE ANGELES, TEGUCIGALPA, M.D.C., Honduras
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
AMOR MEDINA CARRANZA
E.- CLASE INTERNACIONAL (35)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
MENDEL´S WEB WEEK
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Publicidad; gestión, organización y administración de negocios comerciales; 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.

Abogado **CLAUDIA JACQUELINE MEJIA ANDURAY**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-4878
Fecha de presentación: 2021-09-20
Fecha de emisión: 17 de noviembre de 2021
Solicitud de registro de: **SEÑAL DE PROPAGANDA**
A.- TITULAR
Solicitante: MENDEZ COMPAÑIA DE COMERCIO, S.A. DE C.V
Domicilio: KM 1 CARRETERA A VALLE DE ANGELES, TEGUCIGALPA, M.D.C., Honduras
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixto
D.- APODERADO LEGAL
AMOR MEDINA CARRANZA
E.- CLASE INTERNACIONAL (35)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
DESDE MENDEL´S HASTA TU HOGAR
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
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.

Abogado **MANUEL ANTONIO RODRIGUEZ RIVERA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-5755
Fecha de presentación: 2021-10-29
Fecha de emisión: 20 de enero de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: MENDEZ COMPAÑIA DE COMERCIO, S.A. DE C.V
Domicilio: KM 1 CARRETERA A VALLE DE ANGELES, TEGUCIGALPA, M.D.C., Honduras
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
AMOR MEDINA CARRANZA
E.- CLASE INTERNACIONAL (25)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
ACTIVE ACA JOE
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Prendas de vestir y calzado para personas, de la clase 25.

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

Abogado **FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-4156
Fecha de presentación: 2021-08-12
Fecha de emisión: 21 de diciembre de 2021
Solicitud de registro de: **SEÑAL DE PROPAGANDA**
A.- TITULAR
Solicitante: MANUEL GIRALDO MENDEZ ABDALA
Domicilio: KM 1 CARRETERA A VALLE DE ANGELES, TEGUCIGALPA, M.D.C., Honduras
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixto
D.- APODERADO LEGAL
AMOR MEDINA CARRANZA
E.- CLASE INTERNACIONAL (3)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
SEVEN HOME CARE LIMPIA Y TE CUIDA!
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Aceites de limpieza, productos de limpieza, preparaciones químicas de limpieza para uso doméstico, quitamanchas, productos para dar brillo, productos desengrasantes que no son para proceso de fabricación, preparaciones para el baño, de la clase 3.

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

Abogada **MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-3217
Fecha de presentación: 2021-06-28
Fecha de emisión: 3 de septiembre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: Rivian IP Holdings, LLC
Domicilio: 13250 N. Haggerty Road, Plymouth, Michigan 48170, Estados Unidos de América.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Figurativo
D.- APODERADO LEGAL
RICARDO ANIBAL MEJÍA M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (39)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
G.-

H.- Reservas/Limitaciones: Corporación organizada bajo las leyes de Delaware. Se adjunta copia cotejada de documento de poder.
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Transporte; embalaje y almacenamiento de mercancías; organización de viajes; arrendamiento de vehículos de motor; servicios de uso compartido de automóviles; servicios de viajes compartidos; transporte y almacenamiento de vehículos; alquiler de vehículos; servicios de conducción de vehículos; remolque de vehículos; servicios de alquiler de vehículos; reserva de vehículo de alquiler; servicios de asistencia en carretera de emergencia, a saber, servicios de remolque, cabrestante y entrega de llaves; planificación de rutas de viaje, de la clase 39.

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

Abogado **MANUEL ANTONIO RODRIGUEZ RIVERA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-3067
Fecha de presentación: 2021-06-22
Fecha de emisión: 20 de septiembre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: PriceSmart, lnc.
Domicilio: 9740 Scranton Road, San Diego, CA 92121, Estados Unidos de América.
B.- PRIORIDAD: Se otorga prioridad Nº. 90522020 de fecha 10/02/2021 de Estados Unidos de América
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
RICARDO ANIBAL MEJÍA M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (43)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

PRICESMART FRESHKITCHEN

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones: Se protege en su forma conjunta sin darle exclusividad de uso a las palabras de forma separadas.
J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios de restauración, a saber, provisión de alimentos y bebidas para el consumo dentro y fuera de las instalaciones; servicios de restauración, incluyendo servicios de restaurante de comida para llevar; servicios de restauración, incluyendo servicios de restaurante de comida para consumo fuera del lugar; servicios de comida deli y para llevar; servicios de snack bar; servicios de cafetería, de la clase 43.

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

Abogado **MANUEL ANTONIO RODRIGUEZ RIVERA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2020-23618
Fecha de presentación: 2020-10-20
Fecha de emisión: 2 de agosto de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: PSA AUTOMOBILES SA
Domicilio: 2-10 Boulevard de l'Europe, 78300 Poissy, Francia
B.- PRIORIDAD: Se otorga prioridad Nº. 204641639 de fecha 23/04/2020 de Francia
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
RICARDO ANIBAL MEJÍA M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (35)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

STELLANTIS

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Publicidad; gestión de empresas; administración de negocios, trabajo de oficina; promoción de ventas para terceros; servicios de venta al por menor y agrupamiento para terceros de vehículos y vehículos usados para la conveniencia de los clientes para ver y comprar; servicios de agrupamiento de vehículos y vehículos usados, sus partes y accesorios para la conveniencia de los clientes para ver y comprar; exhibición de vehículos y vehículos usados, sus partes y accesorios en cualquier medio de comunicación de minorista; organización de exhibiciones para propósitos comerciales o publicitarios, de la clase 35.

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

Abogado **FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-4742
Fecha de presentación: 2021-09-13
Fecha de emisión: 15 de noviembre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: SAMSUNG ELECTRONICS CO., LTD.
Domicilio: 129, Samsung-ro, Yeongtong-gu, Suwon-si, Gyeonggi-do, República de Corea
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
RICARDO ANIBAL MEJÍA M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (9)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

Odyssey Neo

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones: La marca está escrita en forma estilizada con la letra "O" en mayúscula seguida de las letras "dyssey" escritas en minúscula y con la letra "N" en mayúscula seguida de las letras "eo" escritas en minúscula.
J.- Para Distinguir y Proteger: Ordenadores; monitores de ordenadores, de la clase 9.

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

Abogado **MANUEL ANTONIO RODRIGUEZ RIVERA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-5177
Fecha de presentación: 2021-10-01
Fecha de emisión: 22 de diciembre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: ICE KRISKAS
Domicilio: San Pedro Sula, Departamento de Cortés, Honduras
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixto
D.- APODERADO LEGAL
RICARDO ANIBAL MEJÍA M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (35)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
Ice Kriskas
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios de venta; venta de helados; venta de helados en carritos (food trucks), de la clase 35

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

Abogado **MANUEL ANTONIO RODRIGUEZ RIVERA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-5420
Fecha de presentación: 2021-10-15
Fecha de emisión: 24 de marzo de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Actagro, LLC.
Domicilio: 4516 N. Howard Avenue, Kerman, CA 93630, Estados Unidos de América.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
GRACIELA SARAHI CRUZ RAUDALES
E.- CLASE INTERNACIONAL (1)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
EVOLUTION
G.-

EVOLUTION

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Composiciones químicas utilizadas en la agricultura, la horticultura y la silvicultura, nutrientes y fertilizantes para plantas; alimentos para plantas; preparados para la nutrición de plantas; aditivos para el suelo, de la clase 1.

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

Abogada **CLAUDIA JACQUELINE MEJIA ANDURAY**
Registro de la Propiedad Industrial

20 A., 5 y 20 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-6684
Fecha de presentación: 2021-12-01
Fecha de emisión: 14 de febrero de 2022
Solicitud de registro de: **NOMBRE COMERCIAL**
A.- TITULAR
Solicitante: MAREVALLEY CORP
Domicilio: PANAMA, DISTRITO DE PANAMA, PROVINCIA PANAMA, Panamá.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
GRACIELA SARAHI CRUZ RAUDALES
E.- CLASE INTERNACIONAL ( )
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

INSTACREDIT

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Establecimiento Comercial para prestación de servicios en el rubro de negocios financieros, de la clase 50.

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

Abogada **CLAUDIA JACQUELINE MEJIA ANDURAY**
Registro de la Propiedad Industrial

20 A., 5 y 20 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-5413
Fecha de presentación: 2021-10-15
Fecha de emisión: 23 de noviembre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Novartis AG.
Domicilio: 4002 Basel, Suiza
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
GRACIELA SARAHI CRUZ RAUDALES
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

NILUSYN

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Preparaciones farmacéuticas, a saber, antidiabéticos, de la clase 5.

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

Abogada **MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA**
Registro de la Propiedad Industrial

20 A., 5 y 20 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-5417
Fecha de presentación: 2021-10-15
Fecha de emisión: 19 de noviembre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Novartis AG.
Domicilio: 4002 Basel, Suiza
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
GRACIELA SARAHI CRUZ RAUDALES
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

ROTHROM

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Preparaciones farmacéuticas, a saber, medicamentos cardiovasculares, de la clase 5.

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

Abogado **MANUEL ANTONIO RODRIGUEZ RIVERA**
Registro de la Propiedad Industrial

20 A., 5 y 20 M. 2022.

Número de Solicitud: **2022-709**
Fecha de presentación: **2022-02-04**
Fecha de emisión: **22 de febrero de 2022**
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Boerhringer Ingelheim International GmbH
Domicilio: 55218 Ingelheim, Alemania
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
LEONARDO CASCO FORTIN
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
JUNNBRY
G.-

JUNNBRY

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Preparaciones farmacéuticas para la prevención y el tratamiento de enfermedades trastornos del tracto alimentario y del metabolismo y de la sangre y órganos formadores de sangre; preparaciones farmacéuticas para la prevención y el tratamiento de enfermedades y trastornos del sistema cardiovascular, sistema musculo-esquelético, sistema nervioso central, sistema nervioso periferíco, sistema genitourinario y sistema respiratorio, preparaciones farmacéuticas para la prevención y el tratamiento de enfermedades y trastornos dermatológicos piel y tejidos dañados; preparaciones farmacéuticas para la prevención y el tratamiento de inflamaciones y enfermedades y trastornos inflamatorios; preparaciones para la prevención y el tratamiento de enfermedades y trastornos oftalmológicos; preparaciones farmacéuticas para el tratamiento y la prevención de enfermedades y trastornos hormonales; farmacéuticas para el tratamiento y la prevención de enfermedades y trastornos infecciosos e infecciones víricas; preparaciones farmacéuticas para la prevención y el tratamiento de enfermedades y trastornos oncológicos y autoinmunes; terapias inmunológicas basadas en células para el tratamiento del cáncer, tratamiento de enfermedades inmunológicas y el tratamiento de enfermedades infecciosas, de la clase 5.

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

Abogado **DENIS OMAR TURCIOS HERRERA**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022

Número de Solicitud: **2021-5963**
Fecha de presentación: **2021-11-05**
Fecha de emisión: **12 de febrero de 2022**
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: Apple Inc.
Domicilio: One Apple Park Way, Cupertino, California 95014, Estados Unidos de América
B.- PRIORIDAD:
Se otorga prioridad N° 83235 de fecha 04/05/2021 de Jamaica
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
LEONARDO PABLO CASCO ALVARADO
E.- CLASE INTERNACIONAL (42)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
AirTag
G.-

AirTag

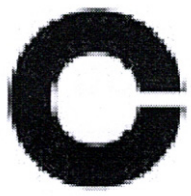
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Diseño y desarrollo de hardware, software, periféricos y juegos informáticos y de vídeo; servicios de consultoría de hardware y software informáticos; programación de computadoras; diseño de bases de datos informáticas; almacenamiento de datos electrónicos; servicios de computación en la nube; alquiler de hardware, software y periféricos informáticos; suministro de software en línea no descargable; servicios de consulta para desarrollar sistemas informáticos, bases de datos y aplicaciones; consultoría en seguridad informática y seguridad de datos; servicios de cifrado de datos; suministro de información de hardware o software en línea; mantenimiento, reparación y actualización de hardware, software, periféricos y aplicaciones informáticas; servicios de soporte técnico, diagnóstico y resolución de problemas de hardware y software informáticos y servicios de mesa de ayuda informática; servicios de creación, diseño y mantenimiento de sitios web; servicios de alojamiento de sitios web; suministro de motores de búsqueda para obtener datos a través de internet y otras redes de comunicaciones electrónicas; creación de índices de información en línea, sitios y otros recursos disponibles en internet y otras redes de comunicaciones electrónicas; servicios de cartografía y mapeo; acceso a un portal de internet que permite a los usuarios obtener una vista previa y descargar libros, publicaciones y otros documentos electrónicos; acceso a un portal de internet que permite a los usuarios obtener una vista previa y descargar libros, publicaciones y otros documentos. de la clase 42.

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

Abogada **CLAUDIA JACQUELINE MEJIA ANDURAY**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022

Número de Solicitud: **2021-7214**
Fecha de presentación: **2021-12-22**
Fecha de emisión: **23 de marzo de 2022**
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: Coinbase, Inc.
Domicilio: 100 Pine Street, #1250, San Francisco, California 94104, Estados Unidos de América
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Figurativa
D.- APODERADO LEGAL
LEONARDO PABLO CASCO ALVARADO
E.- CLASE INTERNACIONAL (36)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
G.-



H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Administración financiera de negociación bursátil de acciones y otros valores financieros en mercados financieros; intercambio financiero; servicios de asesoramiento e información financiera; procesamiento de información financiera; información financiera proporcionada por medios electrónicos en el ámbito de los activos alternativos; servicios financieros, principalmente, ente, servicios de negociación financiera electrónica, compensación y conciliación de transacciones financieras a través de internet y redes de comunicaciones electrónicas, gestión de activos financieros, gestión de carteras de inversión, fondos de inversión, fondos indexados y fondos negociables en bolsa, servicios de asesoría de inversiones sobre vehículos de inversión agrupados, inversión de fondos, consultas de inversión e inversión de fondos para terceros; servicios financieros, principalmente, negociación de instrumentos financieros para terceros en forma de valores, opciones, futuros, derivados, instrumentos de deuda y comodidades; servicios de comercio de criptomonedas; servicios de intercambio de criptomonedas; consultas financieras en el ámbito de los activos digitales, específicamente, criptomoneda, moneda virtual, tokens digitales, moneda digital, tokens de aplicaciones descentralizadas y activos basados en blockchain; procesamiento de pagos con criptomonedas; servicios de intermediación financiera para el comercio de criptomonedas; servicios de negociación financiera electrónica del tipo de servicios de negociación algorítmica; transferencia electrónica de activos digitales en forma de monedas virtuales; concesión de préstamos con fines comerciales financieros; concesión de préstamos comerciales; facilitación de servicios de pago entre pares; suministro de información financiera en el ámbito de la criptomoneda, moneda digital y moneda virtual; servicios de ejecución comercial, específicamente, servicios de ejecución comercial de valores para servicios de ejecución comercial de moneda virtual; servicios de verificación de pagos basados en cadena de bloques; servicios de intercambio de criptomonedas con tecnología en cadena de bloques. de la clase 36.

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

Abogada **CLAUDIA JACQUELINE MEJIA ANDURAY**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022

Número de Solicitud: **2021-5803**
Fecha de presentación: **2021-11-01**
Fecha de emisión: **22 de marzo de 2022**
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Bayer Aktiengesellschaft
Domicilio: Kaiser Wilhelm-Allee, 51373 Leverkusen, Alemania
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
LEONARDO PABLO CASCO ALVARADO
E.- CLASE INTERNACIONAL (10)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
PICLEO
G.-

PICLEO

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Aparatos e instrumentos quirúrgicos y médicos; jeringas para la inyección de medicamentos para uso humano; jeringas y agujas para inyección suministradas como un kit para la inyección de medicamentos para uso humano, de la clase 10.

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

Abogada **CLAUDIA JACQUELINE MEJIA ANDURAY**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022

Número de Solicitud: **2021-4916**
Fecha de presentación: **2021-09-21**
Fecha de emisión: **20 de abril de 2022**
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Corteva Agriscience LLC
Domicilio: 9330 Zionsville Road, Indianápolis, Indiana 46268, Estados Unidos de América
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
LEONARDO PABLO CASCO ALVARADO
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
PASTARXT
G.-

PASTARXT

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Pesticidas, preparaciones para destruir animales dañinos, fungicidas, herbicidas y insecticidas, de la clase 5.

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

Abogada **MARÍA LIDIA PAZ SALAS**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022

Número de Solicitud: **2021-5644**
Fecha de presentación: **2021-10-22**
Fecha de emisión: **6 de abril de 2022**
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Univision Digital IP Holdings, LLC
Domicilio: 5999 Center Drive, Los Angeles, California, Estados Unidos de América
B.- PRIORIDAD:
Se otorga prioridad No. 97057572 de fecha 03/10/2021 de Estados Unidos de América.
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
LEONARDO PABLO CASCO ALVARADO
E.- CLASE INTERNACIONAL (9)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
VIX+
G.-

VIX+

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Software de ordenador descargable para uso en la transmisión de contenidos audiovisuales de vídeo bajo demanda, de la clase 9.

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

Abogada **CLAUDIA JACQUELINE MEJIA ANDURAY**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022

Número de Solicitud: **2021-5654**
Fecha de presentación: **2021-10-22**
Fecha de emisión: **6 de abril de 2022**
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Alimentos Maravilla, Sociedad Anónima
Domicilio: La Tercera Avenida Norte Final Finca El Zapote, zona dos, Guatemala
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Figurativa
D.- APODERADO LEGAL
LEONARDO PABLO CASCO ALVARADO
E.- CLASE INTERNACIONAL (32)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Bebidas a base de manzana, de la clase 32.

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

Abogada **CLAUDIA JACQUELINE MEJIA ANDURAY**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022

Número de Solicitud: **2021-5653**
Fecha de presentación: **2021-10-22**
Fecha de emisión: **6 de abril de 2022**
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Alimentos Maravilla, Sociedad Anónima
Domicilio: La Tercera Avenida Norte Final Finca El Zapote, zona dos, Guatemala
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Figurativa
D.- APODERADO LEGAL
LEONARDO PABLO CASCO ALVARADO
E.- CLASE INTERNACIONAL (32)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Bebidas a base de uva, de la clase 32.

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

Abogada **CLAUDIA JACQUELINE MEJIA ANDURAY**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022

ENAG EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRAFICAS

Número de Solicitud: **2021-3810**
Fecha de presentación: **2021-07-27**
Fecha de emisión: **3 de septiembre de 2021**
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: SERVICIOS CONDUMEX, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPTAL VARIABLE.
Domicilio: Lago Zürich No. 245, edificio Frisco, piso 6, Col. Ampliación Granada, Demarcación Territorial Miguel Hidalgo, C.P. 11529, Ciudad de México, México.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
JOSE ROBERTO TIJERINO INESTROZA
E.- CLASE INTERNACIONAL (37)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

NACEL

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Construcción; construcción de infraestructuras de distribución y drenaje de agua, construcción de plantas de tratamiento de aguas; construcción, operación, mantenimiento de acueductos; construcción de vivienda, edificios y plazas comerciales, construcción de centros comerciales; construcción de hospitales, construcción de plataformas de perforación petrolera construcción de plantas y plataformas de telecomunicaciones; construcción de oleoductos, gasoductos y líneas de distribución de gas, petróleo y agua; construcción de plantas eléctricas, hidroeléctricas y eólicas; construcción y mantenimiento de infraestructura eléctrica, hidroeléctrica y eólica; construcción de puentes, construcción de puertos y aeropuertos; construcción de carreteras; construcción de túneles: construcción submarina; construcción de fábricas: aislamiento de construcciones; información sobre construcción: información sobre reparaciones; perforación de pozos de agua; perforación de pozos petroleros y de yacimientos de gas; consultoría sobre construcción; reparación de líneas eléctricas; colocación de cables y de tendido eléctrico de alta, media y baja tensión; construcción y mantenimiento de redes de fibra óptica, cobre, HFC (híbrido de fibra coaxial), microondas, radiobases y cualquier otra tecnología para la transmisión de voz, datos y vídeo; asfaltado; instalación, mantenimiento y reparación de máquinas y equipos de oficina; instalación, reparación y mantenimiento de redes de cableado y equipo de telecomunicaciones, de la clase 37.

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

Abogada **MARTHA MARÍTZA ZAMORA ULLOA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: **2021-3821**
Fecha de presentación: **2021-07-27**
Fecha de emisión: **31 de agosto de 2021**
Solicitud de registro de: **NOMBRE COMERCIAL**
A.- TITULAR
Solicitante: SERVICIOS CONDUMEX, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPTAL VARIABLE.
Domicilio: Lago Zürich No. 245, edificio Frisco, piso 6, Col. Ampliación Granada, Demarcación Territorial Miguel Hidalgo, C.P. 11529, Ciudad de México, México.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
JOSE ROBERTO TIJERINO INESTROZA
E.- CLASE INTERNACIONAL (50)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

NACEL

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Empresa o establecimiento que se dedica a la construcción; construcción de infraestructuras de distribución y drenaje de agua; construcción de plantas de tratamiento de aguas; construcción, operación, mantenimiento de acueductos; construcción de vivienda, edificios y plazas comerciales, construcción de centros comerciales, construcción de hospitales, construcción de plataformas de perforación petrolera, construcción de plantas y plataformas de telecornunicaciones; construcción de oleoductos, Gasoductos y líneas de distribución de gas, petróleo y agua; construcción de plantas eléctricas, hidroeléctricas y eólicas; construcción de puentes, construcción de puertos y aeropuertos; construcción de carreteras, construcción de túneles; construcción submarina, construcción de fábricas; aislamiento de construcciones, información sobre construcción, información sobre reparaciones, perforación de pozos de agua; perforación de pozos petroleros y de yacimientos de gas; provisión de servicios de consultoría sobre construcción, reparación de líneas eléctricas; colocación de cables y de tendido eléctrico de alta, media y baja tensión; construcción de redes de fibra óptica para la transmisión a alta velocidad de voz, datos y video; asfaltado; instalación, mantenimiento y reparación de máquinas y equipos de oficina; instalación, reparación y mantenimiento de redes de cableado y equipo de telecomunicaciones; prestación de servicios de ingeniería; servicios de investigación química, servicios de análisis para la explotación de yacimientos petrolíferos; consultoría sobre arquitectura; elaboración de planos para la construcción; realización de estudios de proyectos técnicos; planificación urbana; peritajes [trabajos de ingenieros]; prestación de servicios de arquitectura y diseño de infraestructuras de distribución y drenaje de agua, de plantas de tratamiento de aguas, de acueductos, de vivienda, edificios y plazas comerciales, de centros comerciales, de hospitales, de plataformas de perforación petrolera, de plantas y plataformas de telecomunicaciones, de oleoductos, gasoductos y líneas de distribución de gas, petróleo y agua, de plantas eléctricas, hidroeléctricas y eólicas, de puentes, de puertos y aeropuertos, de carreteras, de túneles, de construcción submarina, de construcción y mantenimiento de fábricas y de redes de fibra óptica, cobre, HFC (híbrido de fibra coaxial), microondas, radiobases y cualquier otra tecnología para la transmisión de voz, datos y video, de la clase 50

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

Abogada **MARTHA MARÍTZA ZAMORA ULLOA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: **2021-3812**
Fecha de presentación: **2021-07-27**
Fecha de emisión: **3 de septiembre de 2021**
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: SERVICIOS CONDUMEX, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPTAL VARIABLE.
Domicilio: Lago Zürich No. 245, edificio Frisco, piso 6, Col. Ampliación Granada, Demarcación Territorial Miguel Hidalgo, C.P. 11529, Ciudad de México, México.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
JOSE ROBERTO TIJERINO INESTROZA
E.- CLASE INTERNACIONAL (42)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

NACEL

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Ingeniería, investigación química; análisis para la explotación de yacimientos petrolíferos; consultoría sobre arquitectura; elaboración de planos para la construcción; realización de estudios de proyectos técnicos; planificación urbana, peritajes (trabajos de ingenieros); servicios de arquitectura, ingeniería y diseño de infraestructuras de distribución y drenaje de agua, de plantas de tratamiento de aguas, de acueductos, de vivienda, edificios y plazas comerciales, de centros comerciales, de hospitales, de plataformas de perforación petrolera, de plantas y plataformas de telecomunicaciones, de oleoductos, gasoductos y líneas de distribución de gas, petróleo y agua, de plantas eléctricas, hidroeléctricas y eólicas, de puentes, de puertos y aeropuertos, de carreteras, de túneles, de construcción submarina, de construcción de fábricas y de redes de fibra óptica, cobre, HFC (híbrido de fibra coaxial), microondas, radiobases y cualquier otra tecnología para la transmisión de voz, datos y video, de la clase 42.

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

Abogada **CLAUDIA JACQUELINE MEJÍA ANDURAY**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

ENAG EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRAFICAS

Número de Solicitud: **2021-3677**
Fecha de presentación: **2021-07-20**
Fecha de emisión: **22 de septiembre de 2021**
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: GEMAR SRL.
Domicilio: VIA COLLE MARRACONE SNC, 03034 CASALVIERI-Frosinone, Italia.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
RICARDO ANIBAL MEJÍA M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (28)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

GEMAR

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Globos; figuras de juguete de plástico modeladas; juguetes inflables; jugetes de impresión; bombas especialmente adoptadas para su uso con pelotas para juegos y globos; juguetes inflables con dibujos decorativos; decoraciones y adornos para árboles de Navidad; figuras de juegos; serpentinas de papel, de la clase 28.

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

Abogado **MANUEL ANTONIO RODRIGUEZ RIVERA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: **2021-2418**
Fecha de presentación: **2021-05-21**
Fecha de emisión: **13 de agosto de 2021**
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: FERRETERIA MONTERROSO, S.A. (FERREMOSA).
Domicilio: Barrio Concepción, 4 Ave. 2-3 calle S.E., P.O. BOX 2153, San Pedro Sula, Honduras.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
RICARDO ANIBAL MEJÍA M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (19)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

DURAGRES

G.-
H.- Reservas/Limitaciones: Sociedad organizada bajo las leyes de Honduras. Se adjunta copia cortejada de documento de poder. La marca es un término de fantasía que no tiene traducción.
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Cerámicas de pisos y paredes, de la clase 19.

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

Abogado **MANUEL ANTONIO RODRIGUEZ RIVERA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: **2021-6829**
Fecha de presentación: **2021-12-07**
Fecha de emisión: **15 de febrero de 2022**
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Alticor Inc.
Domicilio: 7575 Fulton Street East, Ada, Michigan, 49355, Estados Unidos de América.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
RICARDO ANIBAL MEJÍA M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (14)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
NUTRILITE
G.-

nutrilite

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Prendedores ornamentales, de la clase 14.

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

Abogado **FRANKLIN OMAR LÓPEZ SANTOS**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: **2021-3648**
Fecha de presentación: **2021-07-19**
Fecha de emisión: **17 de septiembre de 2021**
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Industria La Popular, S.A.
Domicilio: Vía 3 5-42 de la zona 4, Ciudad de Guatemala, Guatemala.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixto
D.- APODERADO LEGAL
RICARDO ANIBAL MEJÍA M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
OLIMPO
G.-

olimpo

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Jabones desinfectantes, jabones antibacteriales, desinfectantes y productos de higiene personal que no sean de tocador, de la clase 5.

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

Abogado **MANUEL ANTONIO RODRIGUEZ RIVERA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: **2021-3647**
Fecha de presentación: **2021-07-19**
Fecha de emisión: **13 de diciembre de 2021**
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Industria La Popular, S.A.
Domicilio: Vía 3 5-42 de la zona 4, Ciudad de Guatemala, Guatemala.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixto
D.- APODERADO LEGAL
RICARDO ANIBAL MEJÍA M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (3)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
OLIMPO
G.-

olimpo

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Productos para la limpieza de la ropa, del hogar, incluyendo todo tipo de jabones de la lavandería y de manos, cloro, suavizantes y detergentes, de la clase 3.

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

Abogado **MANUEL ANTONIO RODRIGUEZ RIVERA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: **2021-1918**
Fecha de presentación: **2021-04-28**
Fecha de emisión: **5 de enero de 2022**
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: G.V. Cosmetics LTD.
Domicilio: 34 BEN ZION GALIS ST. SEGULA, PETACH TKVA, 4927934, Israel.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixto
D.- APODERADO LEGAL
LUCIA DURON LÓPEZ
E.- CLASE INTERNACIONAL (3)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
BIOTOP PROFESSIONAL
G.-

BIOTOP
PROFESSIONAL

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones: El tipo de letra
J.- Para Distinguir y Proteger: Productos para el cuidado del cabello; champús para el cabello; acondicionadores para el cabello; mascarillas para el cabello; sueros capilares no medicinales; cremas para el cabello; geles, ceras, aerosoles, espumas y bálsamos para el peinado y el cuidado del cabello; aceites capilares; preparaciones para la reparación del cabello, cremas y aceites; preparaciones para el cuidado del cabello, de la clase 3.

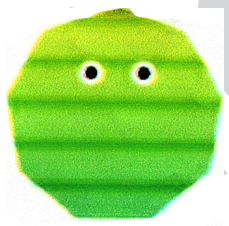
Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

Abogado **FIDEL ANTONIO MEDINA CASTRO**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: **2021-3173**
Fecha de presentación: **2021-06-25**
Fecha de emisión: **27 de septiembre de 2021**
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: UPL Corporation Ltd.
Domicilio: 5TH FLOOR, NEWPORT BUILDING, LOUIS PASTEUR STREET, PORT LOUIS, Mauricio.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Figurativo
D.- APODERADO LEGAL
LUCIA DURON LÓPEZ (BUFETE DURON)
E.- CLASE INTERNACIONAL (42)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

G.-



H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones: Color verde
J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios científicos y tecnológicos e investigación y diseño relacionados con los mismos en el ámbito de la agricultura y la sostenibilidad; servicios de análisis e investigación industrial; diseño y desarrollo de hardware y software informática en el ámbito de la agricultura y la sostenibilidad, de la clase 42.-

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

Abogada **CLAUDIA JACQUELINE MEJÍA ANDURAY**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: **2021-3181**
Fecha de presentación: **2021-06-25**
Fecha de emisión: **27 de septiembre de 2021**
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: UPL Corporation Ltd.
Domicilio: 5TH FLOOR, NEWPORT BUILDING, LOUIS PASTEUR STREET, PORT LOUIS, Mauricio.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixto
D.- APODERADO LEGAL
LUCIA DURON LÓPEZ (BUFETE DURON)
E.- CLASE INTERNACIONAL (42)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
NPP
G.-

NPP

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones: Tipo de Letra
J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios científicos y tecnológicos e investigación y diseño relacionados con los mismos en el ámbito de la agricultura y la sostenibilidad; servicios de análisis e investigación industrial; diseño y desarrollo de hardware y software informática en el ámbito de la agricultura y la sostenibilidad, de la clase 42.-

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

Abogada **MARTHA MARÍTZA ZAMORA ULLOA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: **2021-3341**
Fecha de presentación: **2021-07-02**
Fecha de emisión: **28 de septiembre de 2021**
Solicitud de registro de: **SEÑAL DE PROPAGANDA**
A.- TITULAR
Solicitante: The Coca-Cola Company
Domicilio: One Coca-Cola Plaza, Atlanta, Georgia 30313, Estados Unidos de América.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixto
D.- APODERADO LEGAL
LUCIA DURON LÓPEZ
E.- CLASE INTERNACIONAL (32)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
CLASICOS LOCALES
G.-

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones: Colores Rojo, Azul y Blanco
J.- Para Distinguir y Proteger: Aguas minerales y gaseosas y otras bebidas no alcohólicas; jarabes y otras preparados para hacer bebidas, de la clase 32.

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

Abogada **MARTHA MARÍTZA ZAMORA ULLOA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: **2020-24677**
Fecha de presentación: **2020-12-18**
Fecha de emisión: **25 de marzo de 2022**
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: HERBONIZ AG.
Domicilio: Rheinstrasse 30, 4302 Augst BL, Switzerland, Suiza.
B.- PRIORIDAD:
Se otorga prioridad No. 750590 de fecha 10/08/2020 de Suiza
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
LUCIA DURON LÓPEZ.
E.- CLASE INTERNACIONAL (31)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

HERBONIS

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Alimentos para animales y bebidas 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.

Abogado **MANUEL ANTONIO RODRIGUEZ RIVERA**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-5533
Fecha de presentación: 2021-10-20
Fecha de emisión: 2 de marzo de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: UNIVISION COMMUNICATIONS INC.
Domicilio: 5999 Center Drive, Los Angeles, California 90045, Estados Unidos de América
B.- PRIORIDAD:
Se otorga prioridad N°. 90645412 de fecha 14/04/2021 de Estados Unidos de América
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
Leonardo Casco Fortín
E.- CLASE INTERNACIONAL (38)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
UNIVISA
G.-

UNIVISA

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios de transmisión de televisión; servicios de medios móviles en la naturaleza de transmisión electrónica, difusión y entrega de contenido de entretenimiento de audio, vídeo y multimedia, incluyendo archivos de texto, datos, imágenes, audio, vídeo y audiovisuales a través de Internet, comunicación inalámbrica, redes de comunicaciones electrónicas y redes informáticas; servicios de radiodifusión, Internet y radiodifusión inalámbrica, principalmente, transmisión de audio y vídeo de eventos en directo y pregrabados por radiofrecuencias, redes informáticas mundiales y dispositivos de comunicación inalámbrica de la clase 38.

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

Abogada **Claudia Jacqueline Mejía Anduray**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022.

Número de Solicitud: 2021-2278
Fecha de presentación: 2021-05-17
Fecha de emisión: 18 de marzo de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: RECKITT BENCKISER VANISH B.V.
Domicilio: Siriusdreef 14, 2132WT, Hoofddorp, Holanda, Reino de los Países Bajos
B.- PRIORIDAD:
Se otorga prioridad N°. UK00003556593 de fecha 17/05/2021 de Reino Unido.
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
Emma Rosario Valle Reaños
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
Vanish
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Detergentes antibacteriales y antisépticos para el lavado; impulsores antibacteriales e antisépticos para el lavado; abrillantador antibacterial y antiséptico para el lavado; quitamanchas antibacterial y antiséptico para el lavado; limpiadores y champús para alfombras antibacteriales y antisépticos; quitamanchas antibacterial y antiséptico para alfombras de la clase 5.

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

Abogada **Maria Lidia Paz Salas**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022.

Número de Solicitud: 2021-7082
Fecha de presentación: 2021-12-15
Fecha de emisión: 8 de febrero de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: Sinking Ship Entertainment INC
Domicilio: 1179 King Street West, Suit 302, Toronto, Ontario, Canadá M6K3C5, Canadá
B.- PRIORIDAD:
Se otorga prioridad N°. 2116094 de fecha 23/06/2021 de Canadá
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
Leonardo Pablo Casco Alvarado
E.- CLASE INTERNACIONAL (41)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
DINO DANA
G.-

DINO DANA

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios de entretenimiento en forma de películas distribuidas a través de medias de audio y vídeo, específicamente televisión, satélite, cable y redes informáticas mundiales; servicios de entretenimiento del tipo de series de televisión para niños distribuidas a través de medios de audio y vídeo, específicamente, redes informáticas mundiales; actuaciones en vivo con personajes de una serie de televisión para niños; servicios de entretenimiento para niños a través de Internet o redes informáticas, específicamente, programas de televisión y producciones cinematográficas en el ámbito de entretenimiento para niños; servicios de producción, específicamente, producción de películas animadas y de programas de televisión; servicios de entretenimiento en forma de series de televisión para niños distribuidos a través de medias de audio y vídeo, específicamente, redes de televisión, satélite y cable; proveer información educativa de interés general para niños en el campo de la ciencia a través de Internet o redes informáticas de la clase 41

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

Abogado **Franklin Omar López Santos**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022.

Número de Solicitud: 2021-7212
Fecha de presentación: 2021-12-22
Fecha de emisión: 23 de marzo de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Coinbase, Inc.
Domicilio: 100 Pine Street, #1250, San Francisco, California 94104, Estados Unidos de América
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Figurativa
D.- APODERADO LEGAL
Leonardo Pablo Casco Alvarado
E.- CLASE INTERNACIONAL (9)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Software descargable para su uso en comercio electrónico, almacenamiento, envío, recepción, aceptación y transmisión de moneda digital y gestión de transacciones de cambio y pago de moneda digital; software descargable para procesar pagos electrónicos y transferir fondos desde y hacia terceros; software de autenticación descargable para controlar el acceso y las comunicaciones con ordenadores y redes informáticas; tarjetas de crédito codificadas magnéticamente; tarjetas de identificación magnéticas; software de aplicaciones móviles descargables para facilitar transacciones financieras; software de aplicaciones móviles descargables para su uso en la gestión de información comercial y empresarial; software descargable para permitir a los inversores para apostar sus activos digitales, votar para apoyar eventos de gobernanza de la red, crear activos digitales y ejecutar transacciones de activos digitales; software descargable para gestionar y verificar transacciones de criptomonedas en la cadena de bloques; software descargable para gestionar y validar transacciones de criptomonedas utilizando contratos inteligentes basados en cadenas de bloques; software descargable para acceder, leer y rastrear información en la cadena de bloques de la clase 9.

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

Abogada **Claudia Jacqueline Mejía Anduray**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022.

Número de Solicitud: 2021-5806
Fecha de presentación: 2021-11-01
Fecha de emisión: 3 de marzo de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: BANCO INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANONIMA
Domicilio: 7ª. Avenida 5-10, zona 4 Centro Financiero, Torre I, Ciudad de Guatemala, Guatemala.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
Leonardo Casco Fortín
E.- CLASE INTERNACIONAL (36)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
ebi
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios bancarios y financieros de la clase 36.

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

Abogado **Jorge Arthuro Sierra Carcamo**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022.

Número de Solicitud: 2021-7215
Fecha de presentación: 2021-12-22
Fecha de emisión: 17 de marzo de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: Coinbase, Inc.
Domicilio: 100 Pines Street, #1250, San Francisco, California 94104, Estados Unidos de América.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Figurativa
D.- APODERADO LEGAL
Leonardo Pablo Casco Alvarado
E.- CLASE INTERNACIONAL (41)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios educativos, principalmente, clase en línea, tutoriales, seminarios y talleres en los campos de las finanzas, moneda digital, criptomonedas y activos digitales de la clase 41.

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

Abogado **Jorge Arthuro Sierra Carcamo**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022.

Número de Solicitud: 2021-6726
Fecha de presentación: 2021-12-02
Fecha de emisión: 7 de marzo de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Bayer Intellectual Property GmbH
Domicilio: Alfred-Nobel-Str. 10, 40789 Monheim am Rhein, Alemania
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
Leonardo Pablo Casco Alvarado
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
QUICKBAIT
G.-

QUICKBAIT

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones: Pais de Origen: Unión Europea Código de País: EU
J.- Para Distinguir y Proteger: Preparaciones para destruir animales dañinos; fungicidas, herbicidas de la clase 5.

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

Abogado **Jorge Arthuro Sierra Carcamo**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022.

Número de Solicitud: 2021-5805
Fecha de presentación: 2021-11-01
Fecha de emisión: 4 de marzo de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: BANCO INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANONIMA
Domicilio: 7a. Avenida 5-10, zona 4 Centro Financiero, Torre I, ciudad de Guatemala, Guatemala.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
Leonardo Casco Fortín
E.- CLASE INTERNACIONAL (36)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
CORPORACIÓN BI
G.-

H.- Reservas/Limitaciones: No se concede el uso exclusivo del término "CORPORACIÓN".
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios bancarios y financieros de la clase 36.

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

Abogado **Jorge Arthuro Sierra Carcamo**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022.

Número de Solicitud: 2021-2318
Fecha de presentación: 2021-05-18
Fecha de emisión: 4 de abril de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: OM Pharma SA
Domicilio: 22, rue du Bois-du-Lan, 1217 Meyrin/Geneva, Suiza
B.- PRIORIDAD:
Se otorga Prioridad No. 16540/2020 de fecha 20/11/2020 de Suiza.
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
Emma Rosario Valle Reaños
E.- CLASE INTERNACIONAL (10)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
OM PHARMA
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: "Aparatos e instrumentos quirúrgicos y médicos para ser utilizados en la administración o aplicación de preparaciones farmacéuticas recipientes para la aplicación de medicamentos" de la clase (10).

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

Abogada **Maria Lidia Paz Salas**
Registro de la Propiedad Industrial

5, 20 M. y 6 J. 2022.

Número de Solicitud: 2021-5209
Fecha de presentación: 2021-10-11
Fecha de emisión: 22 de noviembre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: FCA US LLC
Domicilio: 1000 Chrysler Drive, City of Auburn Hills, State of Michigan 48326, Estados Unidos de América
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
Lucía Durón López (Bufete Durón)
E.- CLASE INTERNACIONAL (8)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

MOPAR

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Herramientas e instrumentos manuales, gatas para automóviles 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 **Franklin Omar López Santos**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-5199
Fecha de presentación: 2021-10-01
Fecha de emisión: 10 de noviembre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: FCA US LLC
Domicilio: 1000 Chrysler Drive, City of Auburn Hills, State of Michigan 48326, Estados Unidos de América
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
Lucía Durón López (Bufete Durón)
E.- CLASE INTERNACIONAL (11)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

MOPAR

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Faros y reflectores, sistemas de calefacción, ventilación y refrigeración para vehículos de la clase 11.

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

Abogado **Franklin Omar López Santos**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-5189
Fecha de presentación: 2021-10-01
Fecha de emisión: 16 de noviembre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: UPL Corporation Ltd.
Domicilio: 5TH FLOOR, NEWPORT BUILDING, LOUIS PASTEUR STREET, PORT LOUIS, Mauricio
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
Lucía Durón López (Bufete Durón)
E.- CLASE INTERNACIONAL (1)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

AKIZON

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Productos químicos para uso en la industria, así como en la agricultura, la horticultura y la silvicultura; resinas artificiales sin procesar, plásticos sin procesar; sustancias para curtir pieles y cueros de animales; abonos, estiércol, fertilizantes; preparaciones biológicas para uso en la industria y la ciencia de la clase 1.

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

Abogado **Franklin Omar López Santos**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-5185
Fecha de presentación: 2021-10-01
Fecha de emisión: 22 de noviembre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: UPL Corporation Ltd
Domicilio: 5TH FLOOR, NEWPORT BUILDING, LOUIS PASTEUR STREET, PORT LOUIS, Mauricio
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
Lucía Durón López (Bufete Durón)
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

KADMA

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Herbicidas, pesticidas, insecticidas, fungicidas, vermicidas, raticidas, herbicidas, preparaciones para matar malas hierbas y destruir animales dañinos de la clase 5.

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

Abogado **Franklin Omar López Santos**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-5069
Fecha de presentación: 2021-09-28
Fecha de emisión: 2 de febrero de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: JM ESTRADA, S.A.
Domicilio: Carrera 50 # 40-05 Medellin, Colombia
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
Lucía Durón López
E.- CLASE INTERNACIONAL (7)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
JM ESTRADA
G.-

H.- Reservas/Limitaciones: Únicamente se protege la denominación JM ESTRADA. No se protegen las siglas, S.A., ni la frase FERRETERIA AMAGA fundada en 1865, que aparecen en la etiqueta.
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Maquinaria y equipos agrícolas, despulpadoras de café; clasificadoras de café, secadoras de café; trilladoras de café, tostadoras de café, trapiches, picapastos; molinos de la clase 7.

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

Abogado **Franklin Omar López Santos**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-5932
Fecha de presentación: 2021-11-05
Fecha de emisión: 12 de febrero de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: F. Hoffmann-La Roche AG
Domicilio: Grenzacherstrasse 124, 4070 Basilea, Suiza
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
Ricardo Anibal Mejía M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

KUDOCETRO

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Preparaciones farmacéuticas para su uso en inmunología de la clase 5.

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

Abogada **Claudia Jacqueline Mejía Anduray**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-4423
Fecha de presentación: 2021-08-26
Fecha de emisión: 26 de enero de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: BIMEDA Animal Health Limited
Domicilio: First Floor, The Herbert Building, The Park, Carrickmines; Dublin; D18K8Y4, Irlanda.
B.- PRIORIDAD:
Se otorga prioridad N° 01847561 de fecha 26/02/2021 de Unión Europea
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
Ricardo Anibal Mejía M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

MOXISOLV

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones: Se emite Aviso en base al Artículo 11 del Régimen de Propiedad Intelectual.
J.- Para Distinguir y Proteger: Preparaciones y sustancias veterinarias farmacéuticas; preparaciones y sustancias farmacéuticas veterinarias para el tratamiento de ectoparásitos y endoparásitos de la clase 5.

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

Abogada **Claudia Jacqueline Mejía Anduray**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-6493
Fecha de presentación: 2021-11-23
Fecha de emisión: 9 de diciembre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Target Brands, Inc.
Domicilio: 1000 Nicollet Mall, Minneapolis, Minnesota 55403, Estados Unidos de América
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixto
D.- APODERADO LEGAL
Ricardo Anibal Mejía M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (8)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
ROOM ESSENTIALS
G.-

room essentials

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Cortadores de queso, cortadores de pizza, peladores de frutas y verduras manuales; pinzas, tenedores, cucharas; herramientas de barbacoa, a saber, tenedores y pinzas, cubertería, a saber, cuchillos para cenar, cucharas para cenar, tenedores para cenar, cuchillos para servir, cucharas para el té, cucharas para el azúcar, cuchillos para la mantequilla, cuchillos para pasteles y tenedores para postre; cubertería: cuchillos de cocina; herramientas de mano para la cocina, a saber, pinzas, abrelatas. cortadores de pizza 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 **Manuel Antonio Rodriguez Rivera**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-6653
Fecha de presentación: 2021-11-26
Fecha de emisión: 12 de febrero de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: CONSORCIO COMEX, S.A. DE C.V.
Domicilio: Boulevard Manuel Avila Camacho No. 138, Penthouse 1 y 2, Colonia Reforma Social, Delegación Miguel Hidalgo, 11650, D.F., México
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
Stephanie Cruz Anderson
E.- CLASE INTERNACIONAL (35)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

BROCHAZOS

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Administración y gestión de un programa de fidelización de socios que proporciona servicios de distribución al por menor y al por mayor en relación con pinturas, suministros de pintura y artículos diversos, materiales y suministros de construcción: servicios de fidelización de consumidores con fines comerciales, promocionales y publicitarios, programas de premios de incentivos mediante la emisión y tramitación de puntos de fidelización para la compra de bienes y servicios de una empresa de la clase 35.

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

Abogada **Claudia Jacqueline Mejía Anduray**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-4398
Fecha de presentación: 2021-08-24
Fecha de emisión: 26 de octubre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: LG ELECTRONICS INC.
Domicilio: 128, Yeoui-daero, Yeongdeungpo-gu, Seoul, 07336, República de Corea
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
Ricardo Anibal Mejía M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (11)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

Punch 3

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Aires acondicionados; aparatos de aire caliente, a saber, aparatos de aire caliente para calentar espacios; humidificadores; deshumidificador eléctrico para uso doméstico; cocinas eléctricas; purificadores de agua para uso doméstico; ionizadores de agua para uso doméstico; aparatos de membranas en forma de filtros para purificar agua; colectores solares térmicos (calefacción); purificadores de aire; aparatos de ventilación (aire acondicionado) para calentar, iluminación de diodos emisores de luz (led); cocinas de gas; hornos de cocina eléctricos; aparatos o instalaciones para cocinar; refrigeradores eléctricos; secadoras de ropa eléctricas; máquinas de gestión de ropa eléctricas para secar ropa para uso doméstico; máquinas de gestión de ropa eléctricas que tienen la función de desodorizar, esterilizar y vaporizar prendas para uso doméstico; máquinas de secado de ropa eléctricas con funciones de esterilización, desodorización y tratamiento resistente a las arrugas para uso doméstico; campanas de ventilación; campanas de ventilación para hornos de la clase 11.

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

Abogado **Manuel Antonio Rodriguez Rivera**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-3208
Fecha de presentación: 2021-06-28
Fecha de emisión: 30 de agosto de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: Rivian IP Holdings, LLC
Domicilio: 13250 N. Haggerty Road, Plymouth, Michigan 48170, Estados Unidos de América
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
Ricardo Anibal Mejía M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (40)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

RIVIAN

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Tratamiento de materiales, reciclaje de desperdicios y basura; purificación de aire y tratamiento de agua; servicios de impresión; conservación de alimentos y bebidas; arrendamiento de aparatos eléctricos de batería conectados de forma inalámbrica con software y firmware integrados que se actualizan de forma remota para el almacenamiento y la descarga de la electricidad almacenada para estabilizar y satisfacer las demandas de electricidad y los objetivos de uso, acabados acrílicos de vehículos de la clase 40.

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

Abogado **Manuel Antonio Rodríguez Rivera**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2020-7129
Fecha de presentación: 2020-02-13
Fecha de emisión: 18 de enero de 2022
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: HYUNDAI MOTOR COMPANY
Domicilio: 12, HEOLLEUNG-RO, SEOCHO-GU, SEOUL, República de Corea
B.- PRIORIDAD:
Se otorga prioridad N° 40-2019-0189945 de fecha 06/12/2019 de República de Corea
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
Ricardo Anibal Mejía M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (25)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
GENESIS
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Zapatos de golf; clavos para zapatos de golf; tacos para zapatos de golf; bolsas especialmente adaptadas para zapatos de golf; tacos de golf; zapatos de conducir. jerséis de golf; camisas de golf; faldas de golf; pantalones de golf; chalecos de golf; ropa de golf; gorras de golf; calzado; ropa; sombreros; cinturones [ropa], calcetines; mascarillas de invierno (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.

Abogado **Franklin Omar López Santos**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2020-7108
Fecha de presentación: 2020-02-13
Fecha de emisión: 14 de agosto de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: HYUNDAI MOTOR COMPANY
Domicilio: 12, HEOLLEUNG-RO, SEOCHO-GU, SEOUL, República de Corea
B.- PRIORIDAD:
Se otorga prioridad N° 40-2019-0189930 de fecha 06/12/2019 de Corea.
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixto
D.- APODERADO LEGAL
Ricardo Anibal Mejía M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (3)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
GENESIS Y DISEÑO
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Crema para manos; difusores carrizos; difusor aromático; mechas emisoras de fragancias para interiores; aromáticos para uso doméstico; pulido de automóviles; cera de pulido de carnauba para uso en automóviles: cera para automóviles; cera de camauba para uso automotriz; desengrasantes para automóviles. aromáticos para su uso en automóviles; preparaciones de molienda para automóviles; productos cosméticos; perfumes de la clase 3.

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

Abogado **Manuel Antonio Rodríguez Rivera**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2020-7110
Fecha de presentación: 2020-02-13
Fecha de emisión: 9 de agosto de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: HYUNDAI MOTOR COMPANY
Domicilio: 12, HEOLLEUNG-RO, SEOCHO-GU, SEOUL, República de Corea
B.- PRIORIDAD:
KR 40-2019-0189932 06/12/2019
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixto
D.- APODERADO LEGAL
Ricardo Anibal Mejía M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (6)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
GENESIS Y DISEÑO
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Placas de matrícula hechas de metal; tapones hechos de metal para botellas/sostenedores hechos de metal para botellas/cierres hechos de metal para botellas de la clase 6.

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

Abogada **Martha Maritza Zamora Ulloa**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-4828
Fecha de presentación: 2021-09-16
Fecha de emisión: 22 de octubre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: LG ELECTRONICS INC.
Domicilio: 128, Yeoui-daero, Yeongdeungpo-gu, Seoul, 07336, República de Corea
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
Ricardo Anibal Mejía M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (7)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

Measured Fill

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Lavadoras de ropa eléctricas; lavavajillas automáticos; aspiradoras eléctricas; manguera para aspiradoras eléctricas; bolsa para aspiradoras eléctricas; aspiradoras de varilla; robots para uso industrial; robots que ayudan con las tareas diarias para uso doméstico; robots para limpieza, sistema modular que consiste de portadores de paletización robotizados; mecanismos de control para máquinas robóticas; sopladores rotativos eléctricos; bombas de aire comprimido, compresores rotativos; compresores para refrigeradores, secadores de centrifugado [sin calentar]; mezcladores eléctricos para uso doméstico; aspiradoras robóticas; procesadores de alimentos eléctricos, limpiadores a vapor para uso doméstico; aspiradoras de mano: aspiradoras eléctricas para uso doméstico y, ropa de cama de la clase 7.

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

Abogado **Manuel Antonio Rodríguez Rivera**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-6497
Fecha de presentación: 2021-11-23
Fecha de emisión: 9 de diciembre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Target Brands, Inc.
Domicilio: 1000 Nicollet Mall, Minneapolis, Minnesota 55403, Estados Unidos de América
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixto
D.- APODERADO LEGAL
Ricardo Anibal Mejía M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (14)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
ROOM ESSENTIALS
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Relojes de la clase 14.

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

Abogado **Manuel Antonio Rodriguez Rivera**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2019-51410
Fecha de presentación: 2019-12-16
Fecha de emisión: 21 de febrero de 2022
Solicitud de registro de: **SEÑAL DE PROPAGANDA**
A.- TITULAR
Solicitante: WALMART APOLLO, LLC
Domicilio: 702 SOUTHWEST 8TH STREET, BENTONVILLE, ARKANSAS 72716, Estados Unidos de América
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
Ricardo Anibal Mejía M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (35)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
ESTE ES EL LUGAR Y DISEÑO
G.-

H.- Reservas/Limitaciones: Se usará con la marca WALMART, clase 35, registro No. 28544.
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Desarrollo de carrera para empleados, a saber, proporcionar información sobre oportunidades de interconexión para personas que buscan empleo, promover la conciencia de los problemas e iniciativas de desarrollo profesional individual; servicios de carrera, a saber, contratación de empleo, reclutamiento, colocación y contratación de personal de la clase 35.

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

Abogado **Franklin Omar López Santos**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

Número de Solicitud: 2021-6498
Fecha de presentación: 2021-11-23
Fecha de emisión: 9 de diciembre de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Target Brands, Inc.
Domicilio: 1000 Nicollet Mall, Minneapolis, Minnesota 55403, Estados Unidos de América
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixto
D.- APODERADO LEGAL
Ricardo Anibal Mejía M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (16)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
ROOM ESSENTIALS
G.-

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Estantes para cartas, soportes para libros de cocina; juegos de escritorio; bandejas para expedientes de escritorio, organizadores de escritorio, pizarras magnéticas, pizarras de tachuelas, organizadores personales; cajas de expedientes para el almacenamiento de registros comerciales y personales, bandejas de expedientes; recipientes de almacenamiento de papel o cartón; estuches para lápices; lápices; bolígrafos de gel, planificadores diarios de la clase 16.

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

Abogado **Manuel Antonio Rodriguez Rivera**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.

1/ Solicitud: 19589-20
2/ Fecha de presentación: 09/07/20
3/ Solicitud de registro de: MARCA DE FÁBRICA
A.- TITULAR
4/ Solicitante: FERRING B.V.
4.1/ Domicilio: Polarisavenue 144, NL-2132 JX Hoofddorp, PAISES BAJOS
4.2/ Organizada bajo las Leyes de: PAISES BAJOS
B.- REGISTRO EXTRANJERO
5/ Registro Básico:
5.1/ Fecha:
5.2/ País de Origen:
5.3/ Código País:
C.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
Tipo de Signo: Nominativa
6/ Denominación y 6.1/ Distintivo: REKOVELLE

REKOVELLE

6.2/ Reivindicaciones:
7/ Clase Internacional: 10
8/ Protege y distingue:
Instrumentos, aparatos y dispositivos quirúrgicos y médicos en el área terapéutica de la fertilidad y/o salud reproductiva.
D.- APODERADO LEGAL
9/ Nombre: Ricardo Anibal Mejía M.
E.- SUSTITUYE PODER
10/ Nombre:

USO EXCLUSIVO DE LA OFICINA
Lo que se pone en conocimiento público para efectos de ley correspondiente. Artículo 88 de la Ley de Propiedad Industrial.

11/ Fecha de emisión: 11-10-2020.
12/ Reservas:

Abogado **Franklin Omar López Santos**
Registrador de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2021.

Número de Solicitud: 2020-9758
Fecha de presentación: 2020-02-28
Fecha de emisión: 17 de agosto de 2021
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: KENDRA SCOTT
Domicilio: 3800 N. Lamar Blvd., Suite 400, Austin, Texas 78756, Estados Unidos de América
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativo
D.- APODERADO LEGAL
Ricardo Anibal Mejía M.
E.- CLASE INTERNACIONAL (35)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

KENDRA SCOTT

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios de tiendas minoristas y tiendas minoristas en línea para joyería, estuches de joyería, bolsos de joyería, platos de joyería, sostenedores de joyería, exhibidores de organizadores de joyas, joyeros, dijes, metales preciosos, relojes de pared, relojes, perfumes, velas y extintores de velas, marcos para cuadros, espejos, esmalte de uñas, preparaciones para el cuidado de las uñas, utensilios para bebidas, platos, vajillas, utensilios para servir, pinzas para servir, cucharas y tenedores para servir, cucharones para servir, cucharas para servir, platos para servir, utensilios para hornear, platos, utensilios de cocina, reposa-cucharas, contenedores aislados para alimentos y bebidas, posavasos para bebidas, vajillas, jarrones, servilleteros, palillos para cócteles, tarteras, cubiteras, abrebotellas, cierres de botellas, bandejas de exhibición, estantes de exhibición, gabinetes de exhibición, bandejas para servir, bandejas para uso doméstico, decoraciones para el hogar, pesas de papel, muebles, obras de arte, ropa, accesorios de vestir, telas, artículos de cuero, carteras y bolsos, accesorios para interiores, productos para mascotas, accesorios de iluminación, hardware, artículos para el hogar, cosméticos, brochas cosméticas, productos de belleza; cuadernos, diarios, papelería, calendarios y agendas; servicios de cumplimiento de pedidos, a saber, procesamiento administrativo de pedidos de compras, compras en línea, publicidad, mercadeo de la clase 35.

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

Abogado **Manuel Antonio Rodriguez Rivera**
Registro de la Propiedad Industrial

1, 20 A. y 5 M. 2022.