

CARLOS ARMANDO ZELAYA ROSALES
SECRETARIO

LUZ ANGÉLICA SMITH MEJÍA
SECRETARIA

Al Poder Ejecutivo

Por Tanto: Ejecútese.

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

IRIS XIOMARA CASTRO SARMIENTO
PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

EL SECRETARIO DE ESTADO EN LOS
DESPACHOS DE GOBERNACIÓN JUSTICIA Y
DESCENTRALIZACIÓN

Poder Legislativo

DECRETO No. 61-2024

EL CONGRESO NACIONAL,

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República de Honduras en su Artículo 59 establece que “**La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable**”. Todos tienen la obligación universal de respetarla y protegerla.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República de Honduras en su Artículo 145 establece que “**Se reconoce el derecho a la protección de la salud. Es deber de todos participar en la promoción y preservación de la salud personal y de la comunidad. El Estado conservará el medio ambiente adecuado para proteger la salud de las personas**”, en consecuencia todas las personas tienen el derecho inherente a recibir cuidados y servicios de salud adecuados; El reconocimiento de este derecho implica que los Estados y las instituciones deben garantizar el acceso a sistemas de salud de calidad, proporcionando los medios necesarios para que las personas puedan mantener y mejorar su salud.

CONSIDERANDO: Que en el Artículo 145 relacionado en el considerando precedente manifiesta que: “**Declarase el acceso al agua y saneamiento como un derecho humano ... Asimismo se garantiza a la preservación de las fuentes de agua a fin de que éstas no pongan en riesgo la vida y salud pública**”. Siendo que todas las personas, sin discriminación alguna, tienen el derecho de acceder a agua limpia y a instalaciones de saneamiento adecuadas, se reconoce este acceso como un derecho humano y que es esencial para vivir con dignidad y salud, debe ser garantizado y protegido por el Estado y la Comunidad Internacional.

CONSIDERANDO: Que la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) no refiere explícitamente el derecho a un medio ambiente sano, sin embargo, en los artículos sobre el derecho a la vida (Artículo 3) y a un nivel de vida adecuado (Artículo 25); éstos implican indirectamente la necesidad de un entorno saludable.

CONSIDERANDO: Que el Acuerdo de París busca adecuar un marco global, uniendo a todos los países en el esfuerzo común de combatir el cambio climático, reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero, promoviendo la adaptación a los impactos inevitables y apoyando a los países en desarrollo en esta transición, en función de esto Honduras debe ser un Estado comprometido con estos postulados.

CONSIDERANDO: Que en el mes de Octubre de año 2021, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó una resolución que reconoce formalmente el derecho humano a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible. Esta resolución es base para que este derecho sea del reconocimiento globalmente.

CONSIDERANDO: Que los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como parte de la Agenda 2030, buscan abordar una amplia gama de desafíos globales entre los cuales están: **ODS 6: Agua Limpia y Saneamiento:** Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos. Este objetivo incluye metas para mejorar la calidad del agua, reducir la contaminación, aumentar la eficiencia en el uso del agua y proteger y restaurar los ecosistemas relacionados con el agua; **ODS 11: Ciudades y Comunidades Sostenibles:** Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. Incluye metas para reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, mejorar la gestión de residuos y promover el acceso a espacios verdes seguros y accesibles; **ODS 13: Acción por**

el Clima: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. Incluye la mejora de la educación, la concienciación y la capacidad humana e institucional sobre la mitigación del cambio climático, la adaptación, la reducción de los impactos y la alerta temprana; **ODS 15: Vida de Ecosistemas Terrestres:** Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.

CONSIDERANDO: Que el derecho a un medio ambiente sano está cada vez más integrado en el marco de los derechos humanos internacionales y regionales. Reconocer este derecho implica que los Estados tienen la obligación de proteger el medio ambiente para garantizar la salud y el bienestar de su población, así como de implementar políticas que prevengan la contaminación y la degradación ambiental, esta conexión entre derechos humanos y medio ambiente refleja la creciente comprensión de que la salud del planeta es esencial para la realización plena de los Derechos Humanos.

CONSIDERANDO: Que el Estado, a través de sus instituciones, debe crear políticas públicas, actualizar su marco normativo en materia ambiental orientados a sensibilizar a la población sobre la importancia de conservar y restaurar el entorno natural; teniendo como objetivo principal el de fomentar una mayor conciencia y participación ciudadana en la protección del medio ambiente, asegurando que las comunidades entiendan y se involucren activamente en estas iniciativas, por tanto, el Estado como los individuos deben trabajar conjuntamente para garantizar que todos tengan la oportunidad de vivir una vida saludable, actuando de manera proactiva para prevenir enfermedades y promover el bienestar general.

CONSIDERANDO: Que conforme al Artículo 205, Atribución 1) de la Constitución de la República, es potestad del Congreso Nacional: Crear, decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes.

POR TANTO,

DECRETA:

LA SIGUIENTE:

**LEY DE CONCIENCIA Y ACCIÓN
CLIMÁTICA COMUNITARIA**

ARTÍCULO 1.- OBJETO. La presente Ley es de orden público y social, su objeto es la vinculación directa entre la población estudiantil, las organizaciones de la sociedad civil (OSC), la institucionalidad del Estado y el sector privado en todas las comunidades del territorio nacional, para fomentar conciencia y realizar acciones de preservación, restauración y protección de los ecosistemas locales.

ARTÍCULO 2.- ALCANCE. La presente Ley es aplicable en todo el territorio nacional y de ineludible cumplimiento, su ejecución será coordinada por el Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF), en colaboración con la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC).

ARTÍCULO 3.- Plan Nacional. Ordenar al Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo

Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF), para que en conjunto con la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC) diseñe, elabore y ejecute un Plan de Restauración Medio Ambiental Comunitario que contendrá prácticas de concientización poblacional, acciones de restauración de ecosistemas, sostenibilidad de recursos naturales, reducción de emisiones de carbono y reforestación del ambiente, estas acciones serán implementadas a nivel nacional con enfoque comunitario.

ARTÍCULO 4.- PLAN LOCAL. En seguimiento a los lineamientos del plan nacional cada comunidad y las instituciones nombradas deben crear y ejecutar un plan local de restauración medio ambiental comunitario, mismo que será coordinado por los directores de los centros educativos, sean públicos o privados, de cada comunidad, sin perjuicio del acompañamiento de los organismos y entes relacionados en el Artículo 5.

ARTÍCULO 5.- VINCULACIÓN. Para el cumplimiento del plan local regulado en la presente Ley, cada Director de centro educativo sea público o privado de nivel básico y media, en conjunto con las municipalidades deberá realizar los respectivos acercamientos y alianzas a fin de tomar todas las medidas necesarias para involucrar a la comunidad, empresa

privada, patronatos, fundaciones, asociaciones civiles, cajas rurales, juntas de agua, otras ONG e instituciones estatales.

ARTÍCULO 6.- CAPACITACIÓN. La Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC) y el Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF) son responsables de desarrollar el plan metodológico de restauración y capacitación medio ambiental comunitaria, a fin de realizar actividades de campo y actividades formativas para aumentar la conciencia ciudadana sobre la necesidad de preservar y restaurar el medio ambiente.

Asimismo, deben realizar guías multimedia con programas y proyectos para actividades de restauración y preservación ambiental, incluidas las técnicas de reforestación, reciclaje, conservación del agua y manejo de residuos.

Estas actividades deben ser complementarias a lo establecido en el Decreto No.117-2022, del 25 de Octubre de 2022, publicado en el Diario Oficial "La Gaceta" de fecha 21 de Noviembre de 2022, relativo a la Educación Ambiental y Cambio Climático en el Currículo Nacional Básico.

ARTÍCULO 7.- PLANIFICACIÓN PRESUPUESTARIA. Las instituciones antes relacionadas deben realizar la respectiva planificación presupuestaria en cada Ejercicio Fiscal para la correcta aplicación de la presente Ley.

Para tal fin la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas, transferirá al Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF) y a la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC), las provisiones presupuestarias equivalentes al presupuesto presentado, relacionado en el párrafo anterior, en el primer mes de cada trimestre de cada año fiscal, siendo responsable de realizar dichas transferencias para que el Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF) cumpla con lo ordenado en la presente Ley.

ARTÍCULO 8.- SUMINISTROS. Es responsabilidad del Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF), proporcionar el suministro de plantas, semillas, material didáctico, entre otros a las comunidades y centros educativos.

ARTÍCULO 9.- PUBLICIDAD. Para garantizar la efectiva difusión del Plan de Restauración Medio Ambiental Comunitario, los sistemas de televisión, radio y plataformas digitales,

propiedad del Estado, deben brindar cobertura en todas las actividades relacionada a la presente Ley.

ARTÍCULO 10.- MONITOREO Y SEGUIMIENTO.

Todas las actividades desprendidas del plan nacional y de los planes locales, deben ser monitoreados y darles el debido seguimiento por parte del Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF) en coordinación con la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC) para garantizar su sostenibilidad en el tiempo y resultados con enfoque en la justicia climática.

De forma conjunta, el Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF), en coordinación con la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC), elaborarán los instrumentos para la aplicación de controles y evaluaciones periódicas del Plan de Restauración Medio Ambiental Comunitario, éstas determinarán los avances cuantitativos y cualitativos. Los resultados de la evaluación anual serán hechos del conocimiento del pueblo y Gobierno de Honduras en el mes de Enero de cada año.

ARTÍCULO 11.- La presente Ley entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los treinta días del mes de mayo de dos mil veinticuatro.

LUIS ROLANDO REDONDO GUIFARRO
PRESIDENTE

LUZ ANGÉLICA SMITH MEJÍA
SECRETARIA

JOSUÉ FABRICIO CARBAJAL SANDOVAL
SECRETARIO

Al Poder Ejecutivo

Por Tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, M.D.C., 12 de junio de 2024.

IRIS XIOMARA CASTRO SARMIENTO
PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

EL SECRETARIO DE ESTADO EN EL
DESPACHO DE EDUCACIÓN

La Gaceta



DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS

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



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

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

MIÉRCOLES 24 DE JULIO DEL 2024.

NUM. 36,594

Sección A

Poder Legislativo

DECRETO No. 36-2024

EL CONGRESO NACIONAL,

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República de Honduras en su Artículo 59 establece que “*La persona humana es el fin supremo de la sociedad y el Estado*” por tal razón, el Estado de Honduras debe de implementar una normativa jurídica que permita el uso eficiente y racional de la energía como un bien público esencial y básico para la reducción de la pobreza orientada a tomar decisiones económicas acertadas y a evitar gastos innecesarios.

CONSIDERANDO: Que para contrarrestar los altos consumos de energía y disminuir los impactos ambientales, el Estado de Honduras suscribió la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la Setenta (LXX) Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), celebrada en Septiembre de 2015, que aborda las dimensiones sociales, económicas y medioambientales que se deben adoptar. Entre ellas se encuentra el ODS 7 Energía asequible y no contaminante, el cual procura “*Garantizar el acceso a una energía asequible, fiable, sostenible y moderna para todos*”.

SUMARIO

Sección A
Decretos y Acuerdos

PODER LEGISLATIVO
Decreto No. 36-2024

A. 1 - 12

Sección B
Avisos Legales
Desprendible para su comodidad

B. 1 - 28

CONSIDERANDO: Que, el Decreto Ejecutivo Número PCM-048-2017, del 7 de Agosto del año 2017, publicado en el Diario Oficial “La Gaceta”, de la misma fecha crea la Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN) como la Institución rectora del sector energético nacional y de la integración energética regional e internacional, encargada de proponer al Consejo Nacional de Energía la Estrategia Energética Nacional y las políticas relacionadas con el desarrollo integral y sostenible del sector energético; de igual forma está a cargo de la formulación, planificación, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de las estrategias y políticas del sector energético.

CONSIDERANDO: Que, la Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN), es la encargada de la planificación energética de corto, mediano y largo plazo del país, alineada a la política energética nacional; asimismo, de generar las estrategias para incrementar y garantizar el acceso

a las fuentes o servicios de energía a toda la población como un habilitador del desarrollo socioeconómico; de igual forma, le corresponde la emisión, administración y seguimiento de un marco normativo para un sistema energético eficiente y moderno y que comprenda al suministro de energía eléctrica como un recurso estratégico, de seguridad nacional y un derecho humano de naturaleza económica y social.

CONSIDERANDO: Que el incremento del precio internacional del petróleo y de sus derivados conlleva al aumento de todos los productos energéticos, el cual se prevé que continuará en el mediano y largo plazo, además de que los procesos de transformación y uso final de la energía generada con combustibles fósiles tienen adicionalmente un costo social por sus impactos negativos sobre el ambiente.

CONSIDERANDO: Que es deber del Estado, en coordinación con la empresa privada reducir el impacto económico y social del alza de los precios como de los efectos nocivos sobre el ambiente, deviniendo en la obligación de eficientar y racionalizar los procesos de transformación y uso final de la energía.

CONSIDERANDO: Que, los mercados de equipos de toda clase, así como el comportamiento de los productores y de los usuarios muestra gran resistencia a los cambios, por lo que se hace necesario educar a todos los involucrados en procesos energéticos y promover la introducción en el mercado de nuevas tecnologías que permitan el uso eficiente de la energía.

CONSIDERANDO: Que, los sistemas de precios de los diversos productos energéticos, así como los planes de subsidios para los pequeños consumidores, deben coordinarse entre sí, con el fin de asegurar que las señales económicas transmitidas por los precios y los subsidios induzcan al uso y sustitución eficiente de los productos energéticos.

CONSIDERANDO: Que, los mercados de equipos que consumen energía, así como la resistencia a los cambios en la forma de consumo de productores y usuarios, hace necesario educar a todos los involucrados en procesos energéticos y promover la introducción en el mercado de nuevas tecnologías que permitan el uso eficiente de la energía, la democratización de la generación de la misma y, el involucramiento en la generación de las comunidades, pueblos originarios y afrodescendientes, si ellos así lo consideran.

CONSIDERANDO: Que de acuerdo con el Derecho Comparado, para el año 2019, diez (10) países de la región de Latinoamérica y El Caribe ya tenían leyes vigentes de eficiencia energética o de uso racional y eficiente de energía, y hay otros seis (6) países que cuentan con un Proyecto de Ley de Eficiencia Energética que está en discusión. En Honduras se ha tratado en períodos anteriores de aprobar esta normativa sin culminar dicho proceso. Entre los países de América del Sur que ya cuentan con normativa de eficiencia energética se encuentran: Brasil, Colombia, Venezuela, Perú y Ecuador, en Centroamérica los países que ya aprobaron la Ley de Eficiencia Energética son: Panamá, Costa Rica y Nicaragua,

La Gaceta

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

EDIS ANTONIO MONCADA
Gerente General

SULY YADIRA ANDRADE GUTIERREZ
Coordinadora y Supervisora

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

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

CENTRO CÍVICO GUBERNAMENTAL

y finalmente en Norteamérica México, que ya cuenta con tal normativa.

CONSIDERANDO: Que conforme al Artículo 205, Atribución 1) de la Constitución de la República, es potestad del Congreso Nacional: Crear, decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes.

POR TANTO,

DECRETA

LA SIGUIENTE:

**LEY PARA EL USO RACIONAL Y EFICIENTE DE
LA ENERGÍA EN HONDURAS**

TÍTULO I

PARTE GENERAL

ARTÍCULO 1.- La presente Ley es de orden público e interés social, tiene por objeto fomentar el uso racional y eficiente de la energía, así como establecer sus competencias y actividades de planificación e implementación de la eficiencia energética, los mecanismos para el financiamiento y fomento, la gestión y sistematización de información en eficiencia energética, regulación técnica, procesos de verificación y vigilancia de su cumplimiento y las sanciones aplicables.

ARTÍCULO 2.- La Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN) junto a la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas

(SEFIN), deben establecer las regulaciones y las normas necesarias para el cumplimiento de la presente Ley.

ARTÍCULO 3.- Para efectos de la presente Ley, se enuncian las siguientes definiciones:

- 1) Acuerdo sobre Obstáculos Técnicos al Comercio (OTC):** Convenio promovido por la Organización Mundial del Comercio (OMC), para promover que los reglamentos técnicos, las normas y los procedimientos de evaluación de conformidad no sean discriminatorios y no creen obstáculos innecesarios al comercio internacional.
- 2) Auditoría Energética:** Estudio que comprende el análisis de los flujos de energía en una instalación, proceso o sistema, la identificación del nivel de consumo energético actual y la evaluación de potenciales de ahorro de energía y medidas, para lograrlos mediante la adopción de tecnologías o prácticas de gestión energética, sin que éstas afecten negativamente su desempeño.
- 3) Autoproductor:** Usuario que posee equipos de generación de energía eléctrica dentro de su propio domicilio o instalaciones internas, capaces de operar en paralelo con la red.
- 4) Comisión Interinstitucional de Información Energética**

(CIE): Instancia de coordinación interinstitucional en que se desarrollan acciones encaminadas a la discusión, fomento, promoción, base de datos, informes, reportes y otros tipos de información estadística relacionada con el sector energético.

5) Consejo Consultivo: Es el órgano asesor y de consulta de la Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN) y del Fondo.

6) Dirección General de Energía Renovable y Eficiencia Energética (DGEREE): Dirección general encargada de la aplicación de la presente Ley.

7) Eficiencia Energética: Es una cualidad que se genera a partir de acciones, incluidos los hábitos responsables y la adopción de tecnologías, que conlleven a una reducción en el consumo de energía por unidad de producto producido o de servicio prestado y que aseguren el mismo nivel de calidad o uno superior.

8) Estrategia Nacional para el Uso Racional y Eficiente de la Energía: Instrumento de planeación, fomento y política nacional para el desarrollo de actividades dirigidas al uso racional y eficiente de la energía.

9) Etiqueta de Eficiencia Energética:

Adhesivo adherido a un equipo, aparato o sistema disponible en el mercado, que proporciona información verificada y certificada sobre el consumo energético del mismo, su comparación con el consumo de equipos, aparatos o sistemas similares y su conformidad con normas o estándares aplicables.

10) Evaluación de la Conformidad:

Determinación del grado de cumplimiento de un equipo, aparato o sistema con las normas internacionales de eficiencia energética, las normas nacionales u otras especificaciones, prescripciones o características avaladas, emitidas o reconocidas en términos de la presente Ley, que incluirán, entre otros, los procedimientos de muestreo, prueba, calibración, certificación y verificación.

11) Fondo: Es el Fondo para el Uso Racional y Eficiente de la Energía (FUREE), destinado para el financiamiento de estudios, auditorías energéticas y proyectos de uso racional y eficiente de la energía.

12) Organismo Hondureño de

Acreditación (OHA): Entidad pública responsable de las actividades de evaluación y acreditación.

13) Organismo Hondureño de Normalización (OHN): Entidad pública responsable de desarrollar normas técnicas nacionales y adoptar normas internacionales.

14) Organismos Regulados de Sectores o Actividades que Efectúen Consumo Energético: Entidades públicas o privadas consumidoras de energía sujetas al cumplimiento de obligaciones legalmente vinculantes.

15) Proyectos Demostrativos: Aquellos que tienen por objeto probar los beneficios de la Eficiencia Energética.

16) Reglamentación: Disposiciones de la presente Ley desarrolladas mediante reglamentos junto con normativas técnicas específicas.

17) Secretaría: La Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN), creada mediante el Decreto Ejecutivo Número PCM-48-2017; del 7 de Agosto de 2017 y publicado en el Diario Oficial "La Gaceta", en esta misma fecha.

18) SIEN: Es el Sistema de Información Energética Nacional.

19) Sistema Nacional de la Calidad (SNC): Conjunto que conforman la infraestructura de la calidad,

integrado por tres (3) organismos, el Organismo Hondureño de Acreditación, Organismo Hondureño de Normalización y el Centro Hondureño de Metrología.

20) Uso Racional de la Energía: Es el aprovechamiento de la energía para realizar una actividad productiva o de servicio y que conlleve la optimización entre el consumo energético y los productos o servicios obtenidos.

TÍTULO II

COMPETENCIAS Y FACULTADES EN MATERIA DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

ARTÍCULO 4.- La Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN), a través de la DGEREE será la responsable de la aplicación de la presente Ley con las facultades que a continuación se enlistan de manera enunciativa más no limitativa:

1) En materia de promoción del uso racional y eficiente de la energía:

- a) Impulsar acciones para el fomento del uso racional y eficiente de la energía y la autoproducción; y,
- b) Identificar las mejores prácticas internacionales en cuanto a eficiencia energética y promover, cuando así se considere, su implementación en el territorio hondureño.

2) En materia de planeación:

- a) Elaborar con el apoyo del Consejo Consultivo, la Estrategia Nacional para el Uso Racional y Eficiente de la Energía, como un instrumento de planeación, fomento y el desarrollo de actividades; la cual tendrá una proyección de ocho (8) años y debe revisarse y actualizarse cada cuatro (4) años;
- b) Coordinar la ejecución de las acciones establecidas en la estrategia; y,
- c) Promover, en coordinación con las instituciones competentes, que en las edificaciones comerciales, industriales y residenciales, incluyan dentro de los requisitos el uso de tecnologías inteligentes para el control del consumo energético.

3) En materia de regulación:

- a) Emitir, en coordinación con las autoridades y dependencias competentes, los reglamentos técnicos en materia de eficiencia energética y evaluación, siguiendo las buenas prácticas regulatorias y respetando el Acuerdo sobre Obstáculos Técnicos al Comercio;
- b) Emitir el Reglamento para llevar a cabo las auditorías energéticas; y,
- c) Emitir otros reglamentos que se deriven de la presente Ley.

4) En materia de coordinación:

- a) Impulsar, en coordinación con el Instituto Hondureño de Transporte Terrestre (IHTT), las corporaciones municipales de mayor flujo vehicular en el país y la Secretaría de Estado en los Despachos de Recursos Naturales y Ambiente (SERNA), un Plan de Normalización en Eficiencia Energética para las unidades de transporte de personas, de uso personal y de carga;
- b) La Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN), en coordinación con el Instituto Hondureño de Transporte Terrestre (IHTT) deben promover la transición de las unidades de transporte público actuales a unidades de bajas emisiones;
- c) Establecer en coordinación con el Instituto Hondureño de Transporte Terrestre (IHTT), la Secretaría de Estado en los Despachos de Recursos Naturales y Ambiente (SERNA) y demás instituciones involucradas en el sector, los niveles de emisiones que deben cumplir los vehículos automotores de cualquier tipo, que se comercialicen en el país;
- d) La Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN) en coordinación con el Instituto Hondureño de Transporte Terrestre

(IHTT), deben establecer las condiciones y requisitos mínimos que deben cumplir los vehículos utilizados en el transporte público de personas y de carga, previo al otorgamiento de permisos, a fin de reducir el consumo de combustibles y emisiones de gases de efecto invernadero;

e) La Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN) en coordinación con la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación y el Consejo de Educación Superior, deben promover la incorporación en los planes de estudio de los niveles prebásico, básico, medio y universitario, contenidos en temas de eficiencia energética y energía renovable;

f) Promover la elaboración de normas técnicas relacionadas con el uso racional y eficiente de la energía, en coordinación con el Organismo Hondureño de Normalización (OHN), respetando los términos del Acuerdo sobre Obstáculos Técnicos al Comercio de la Organización Mundial del Comercio, las buenas prácticas de normalización establecidas por la Organización Internacional de Normalización;

g) Impulsar a través de los diferentes medios de comunicación, las

iniciativas de divulgación en materia del uso racional y eficiente de la energía;

h) La Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN), en coordinación con la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico (SDE) a través de la Dirección de Protección al Consumidor, serán los responsables de verificar y vigilar el cumplimiento de las normas técnicas nacionales e internacionales en materia de eficiencia energética;

i) La Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN), en coordinación con las Corporaciones Municipales serán responsables de la promoción de la eficiencia energética; y,

j) La Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN) en coordinación con las instituciones que conforman el Poder Ejecutivo, en acompañamiento del Poder Legislativo y el Poder Judicial, deben conformar Comités de Ahorro y Eficiencia Energética, con el fin de implementar la eficiencia energética.

5) En materia de Etiquetado:

a) La Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN)

establecerá las características de las etiquetas con base a las normas técnicas de eficiencia energética internacionales e incluidas en la reglamentación nacional; y,

- b) La Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN) en coordinación con la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico (SDE) a través de la Dirección de Protección al Consumidor, verificarán que las etiquetas de eficiencia energética cumplan con los parámetros y requisitos establecidos;

6) En materia de financiamiento:

La Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN), a través del Fondo y el Banco Hondureño para la Producción y Vivienda (BANHPROVI), gestionarán el financiamiento de estudios, auditorías energéticas, proyectos de uso racional y eficiente de la energía, la autoproducción, por medio de un préstamo a corto, mediano o largo plazo; con reglas claras y un mecanismo transparente para la asignación de los fondos.

TÍTULO III

DE LA REGULACIÓN TÉCNICA

ARTÍCULO 5.- A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley y su Reglamento los equipos, aparatos y sistemas nuevos que

utilicen energía eléctrica o combustible para su funcionamiento, que sean importados y comercializados en el país, deberán cumplir con las normativas técnicas correspondientes e incluir información verificada y certificada referente al consumo y desempeño energético mediante etiquetas de acuerdo con la reglamentación.

ARTÍCULO 6.- Las etiquetas deben ser visibles en los equipos, aparatos, sistemas en los puntos de exhibición y en el material publicitario utilizado para la comercialización en los sitios de ventas. En el caso que un equipo esté etiquetado en un idioma extranjero, el importador debe fijar al lado de la etiqueta original otra con la correspondiente traducción al idioma español. Los fabricantes e importadores serán responsables de la exactitud de la información contenida en la etiqueta.

ARTÍCULO 7.- La adopción de normas y regulación técnica relacionada con el uso racional de la energía y de eficiencia energética, se realizará respetando los términos del Acuerdo sobre Obstáculos Técnicos al Comercio de la Organización Mundial del Comercio (OMC) y las buenas prácticas de normalización internacionales.

ARTÍCULO 8.- Créase la Base de Datos de Indicadores de Eficiencia Energética dentro del Sistema de Información Energética Nacional (SIEN) a cargo de la Secretaría

de Estado en el Despacho de Energía (SEN), en coordinación con la Comisión Interinstitucional de Información Energética; la cual tiene por objeto registrar, organizar, actualizar y difundir la información en materia de uso racional y eficiente de la energía.

TÍTULO IV **AUDITORÍAS ENERGÉTICAS**

ARTÍCULO 9.- Aquellas entidades que tengan un consumo anual de energía superior al señalado por el Reglamento que se expida al efecto, están sujetas a la realización de una auditoría energética y a implementar la propuesta de mejoras derivada de la auditoría. Quiénes sean sujeto de una auditoría energética podrán gestionar ante el Fondo, el financiamiento de ésta e igualmente los recursos para la implementación de las propuestas de mejora. Las personas naturales o jurídicas que realicen auditorías energéticas deben registrarse en la Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN) a través de la DGEREE de conformidad a los requisitos establecidos para dicho registro.

ARTÍCULO 10.- Quiénes realicen las auditorías energéticas, sea persona natural o jurídica registradas por la Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN), están obligados a respetar las disposiciones legales previstas en la

Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y en tales términos a mantener clasificada como confidencial la información relacionada con las instalaciones y procesos de cualquier naturaleza de sus clientes.

TÍTULO V **FONDO PARA EL USO RACIONAL Y EFICIENTE DE LA ENERGÍA**

ARTÍCULO 11.- Créase el Fondo para el Uso Racional y Eficiente de la Energía (FUREE), administrado por la Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN). El objetivo del Fondo es el financiamiento de estudios, auditorías energéticas, proyectos e implementación de las propuestas de mejora relacionadas con la eficiencia energética y proyectos de autoproducción.

ARTÍCULO 12.- Los recursos económicos provenientes de las diferentes fuentes de financiamiento serán administrados a través de cuentas creadas en el Banco Central de Honduras (BCH) o a través de fondos de inversión con el Banco Hondureño para la Producción y la Vivienda (BANHPROVI).

ARTÍCULO 13.- Los recursos destinados a la eficiencia energética constituyen bienes inembargables y provienen de las fuentes siguientes:

- 1) Del Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República, de cada año fiscal, una partida de Veinte Millones de Lempiras (L.20,000,000.00);
- 2) Aportes del Gobierno Central, provenientes de programas que éste ejecute y que tengan relación con el tema de la presente Ley;
- 3) Cooperación externa de organismos bilaterales y multilaterales;
- 4) Banca multilateral;
- 5) Inversiones privadas;
- 6) Los aportes, asignaciones, donaciones, legados o transferencias por cualquier título provenientes de personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras;
- 7) Los ingresos percibidos por la imposición de las sanciones establecidas en el Reglamento de la presente Ley;
- 8) Por excepción hasta el diez por ciento (10%) de los recursos económicos referidos en el Artículo 17, será destinado a campañas de sensibilización, promoción y difusión de la eficiencia energética; y,
- 9) Otros que se asignen.

TÍTULO VI

DEL CONSEJO CONSULTIVO

ARTÍCULO 14.- Créase el Consejo Consultivo como instancia de carácter consultivo y asesor de la Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN).

ARTÍCULO 15.- El Consejo Consultivo se integrará por los siguientes representantes:

- 1) El titular de la Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN), quien lo presidirá;
- 2) Un representante de la Secretaría de Estado en los Despacho de Recursos Naturales y Ambiente (SERNA);
- 3) Un representante de la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN);
- 4) Un representante de la Secretaría de Estado en el Despacho de Educación (SEDUC);
- 5) Un representante de la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico (SDE);
- 6) Un representante del Instituto Hondureño de Transporte Terrestre (IHTT);
- 7) Un representante de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE);
- 8) Un representante del Sistema Nacional de Calidad (SNC);
- 9) Un representante de la Asociación de Municipios de Honduras (AMHON);

10) Un representante del Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP);

11) Un representante del Consejo de Educación Superior; y,

12) Un representante del Colegio de Ingenieros Mecánicos, Electricistas y Químicos de Honduras (CIMEQH).

Cuando lo considere conveniente, el Consejo podrá invitar a sus sesiones a personas titulares de otras dependencias o entidades del sector público, organizaciones profesionales, de la sociedad civil, del sector privado, expertos nacionales e internacionales y población en general.

Todas las personas representantes en el Consejo participarán de manera ad-honorem.

TÍTULO VII

INCENTIVOS

ARTÍCULO 16.- La Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN), identificará y reglamentará, el establecimiento de incentivos no fiscales, con el fin de impulsar la eficiencia energética y la autoproducción con sistemas de energía renovable y su almacenamiento. Para

ello, se trabajará en coordinación con las instancias correspondientes.

TÍTULO VIII

DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES

ARTÍCULO 17.- En el incumplimiento de las disposiciones de la presente Ley y en la imposición de sanciones, se deberá considerar la gravedad de la infracción, el daño causado, antecedentes y reincidencia del infractor. Las infracciones, se calificarán en leves, graves y muy graves y serán desarrolladas en el Reglamento de la presente Ley.

ARTÍCULO 18.- Una vez que la presente Ley y sus reglamentos entren en vigencia, así como las normativas y reglamentos relacionados al Uso Racional y Eficiente de la Energía adoptada por la Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN), estos son de carácter obligatorio y deben establecer los tiempos o términos prudenciales para la aplicación de estos.

TÍTULO IX

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 19.- Los distribuidores que cuenten con inventario de equipos, aparatos y sistemas, tendrán un plazo de Doce (12) meses para que los mismos sean etiquetados, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en la presente Ley y su Reglamento.

ARTÍCULO 20.- La Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN), debe emitir el Reglamento de la presente Ley en un plazo máximo de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de ésta. De igual manera emitirá y aprobará todas aquellas normativas relacionadas al uso racional y eficiente de la energía y la autoproducción.

ARTÍCULO 21.- Para el cumplimiento de la presente Ley, se debe fortalecer con recursos humanos, materiales, financieros y técnicos a la Secretaría de Estado en el Despacho de Energía (SEN), para lo cual, la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN), destinará los recursos financieros necesarios.

ARTÍCULO 22.- El presente Decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el Diario Oficial "La Gaceta".

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los dieciséis días del mes de abril de dos mil veinticuatro.

LUIS ROLANDO REDONDO GUIFARRO
PRESIDENTE

JOSUÉ FABRICIO CARBAJAL SANDOVAL
SECRETARIO

LINDA FRANCÉS DONAIRE PORTILLO
SECRETARIA

Al Poder Ejecutivo.
Por Tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, M.D.C., 26 de abril de 2024.

IRIS XIOMARA CASTRO SARMIENTO
PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

EL SECRETARIO DE ESTADO EN EL
DESPACHO DE ENERGÍA

La Gaceta



DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS

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



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

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

JUEVES 18 DE JULIO DEL 2024.

NUM. 36,589

Sección A

Poder Legislativo

DECRETO No. 60-2024

EL CONGRESO NACIONAL,

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República de Honduras en su Artículo 59 establece 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 Convención Americana de Derechos Humanos, consagra que el derecho a la vida, a la integridad personal y a la salud, reconocidos en los artículos 4, 5 y 26, respectivamente, están estrechamente relacionados con la protección del medio ambiente; en el sentido que la contaminación ambiental y otros daños al medio ambiente pueden afectar negativamente estos derechos, y que los Estados tienen la obligación de proteger, prevenir y remediar tales daños.

CONSIDERANDO: Que el compromiso del Estado con la protección del medio ambiente y estrechamente congruente

SUMARIO

Sección A

Decretos y Acuerdos

PODER LEGISLATIVO

Decretos Nos. 60-2024, 63-2024

A. 1 - 7

AVANCE

A. 8

Sección B

Avisos Legales

B. 1 - 32

Desprendible para su comodidad

con varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), específicamente El ODS número 15: Vida de Ecosistemas Terrestres y tiene como objetivo “Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar de manera sostenible los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad”.

CONSIDERANDO: Que los incendios forestales representan una seria amenaza para el medio ambiente y la salud humana. Estos devastadores eventos no solo destruyen la vida animal y vegetal, sino que, también tienen consecuencias significativas para la calidad del aire y la capa de ozono permitiendo que los

rayos solares gamma y ultravioleta penetren directamente en la piel humana, ésto puede aumentar el riesgo de desarrollar cáncer de piel, reducen la producción de oxígeno por lo que las personas presentan constantes problemas respiratorios y cardiovasculares y otros problemas de salud relacionados con la radiación solar.

CONSIDERANDO: Que el Estado tiene como fin primordial el compromiso con la protección del medio ambiente, siendo que éste no solo busca garantizar un entorno más saludable y sostenible para las generaciones presentes y futuras, sino también promover una conciencia de protección y conservación de éste; por lo cual, insta a la actualización del marco normativo en materia ambiental.

CONSIDERANDO: Que, de conformidad al Artículo 205 Atribución 1) de la Constitución de la República corresponde al Congreso Nacional: Crear, decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes.

POR TANTO,

DECRETA:

ARTÍCULO 1.- Se prohíbe el cambio de uso de suelo en áreas de bosque en donde los terrenos

resultasen afectados por efecto de plagas, enfermedades forestales, fenómenos naturales o de incendios forestales cuyo origen se desconozca o sea provocado de manera intensional, u otras causas de degradación o deforestación en un plazo de cincuenta (50) años a partir de la fecha del incendio o deforestación del bosque.

Esta prohibición está dirigida a toda clase de lotificación habitacional, residencial, comunal y cualquier otro tipo de construcción; incluyendo instalaciones comerciales e industriales, así como para actividades mineras, agricultura, ganadería y otras actividades productivas.

La Gaceta

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

EDIS ANTONIO MONCADA
Gerente General

SULY YADIRA ANDRADE GUTIERREZ
Coordinadora y Supervisora

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

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

CENTRO CÍVICO GUBERNAMENTAL

El Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF), la Secretaría de Estado en los Despachos de Recursos Naturales y Ambiente (SERNA) y las Corporaciones Municipales deben asegurarse del cumplimiento de lo establecido en el presente Decreto, sin perjuicio de la responsabilidad penal que el mismo conlleva para quien lo incumpla.

ARTÍCULO 2.- Se ordena al Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF), crear una base de datos que contenga la información completa de aquellas áreas afectadas por plagas, enfermedades forestales, actividades y explotación minera, fenómenos naturales, incendios forestales u otras causas de degradación o deforestación. Esta base de datos debe ser tomada en cuenta para la toma de decisiones administrativas y judiciales que las autoridades correspondientes deban realizar.

ARTÍCULO 3.- El Ministerio Público a través de la Fiscalía Especial del Medio Ambiente y en coordinación con el Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF) y la Procuraduría General de la República (PGR), deben crear los mecanismos, procedimientos o protocolos de actuación inmediata para realizar las medidas neutralizadoras, desalojos, evacuaciones y todas las actividades tendientes a evitar daños por deforestación de las áreas forestales, especialmente en áreas protegidas y aquellas áreas forestales productoras de agua de importancia para la vida silvestre.

Para tal fin, la Fuerza de Tarea Interinstitucional Contra el Delito Ambiental (FTIA) conformada por el Ministerio Público, Procuraduría General de la República (PGR), por las Fuerzas Armadas y que va ser coordinada por el Instituto Nacional

de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF), queda plenamente facultada para que dentro del marco de la Ley y el respeto a los Derechos Humanos, realice las acciones de neutralización de aquellas actividades prohibidas, cuya actuación será de forma inmediata, procediendo a frenar las actividades de deforestación o cambio de uso de suelo y la restauración de las áreas afectadas.

ARTÍCULO 4.- El presente Decreto entrará en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los veintinueve días del mes de mayo del año dos mil veinticuatro.

LUIS ROLANDO REDONDO GUIFARRO
PRESIDENTE

CARLOS ARMANDO ZELAYA ROSALES

SECRETARIO

LUZ ANGÉLICA SMITH MEJÍA

SECRETARIA

Al Poder Ejecutivo.

Por Tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, M.D.C., 06 de junio de 2024.

IRIS XIOMARA CASTRO SARMIENTO

PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

EL SECRETARIO DE ESTADO EN LOS

DESPACHOS DE RECURSOS

NATURALES Y AMBIENTE

La Gaceta



DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS

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



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

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

MIÉRCOLES 3 DE JULIO DEL 2024.

NUM. 36,576

Sección A

Poder Ejecutivo

ACUERDO NÚMERO 230-SEP-2024

LA SECRETARÍA DE ESTADO EN EL
DESPACHO DE LA PRESIDENCIA,

CONSIDERANDO: Que según el Artículo 247 de la Constitución de la República establece que, los Secretarios de Estado son colaboradores del Presidente de la República en la orientación, coordinación, dirección y supervisión de los órganos y entidades de la administración pública nacional, en el área de su competencia.

CONSIDERANDO: Que el Artículo 33 de la Ley General de la Administración Pública establece que: Los Secretarios de Estado son colaboradores del Presidente de la República en el Despacho de los asuntos públicos y en la orientación, coordinación, dirección y supervisión de los órganos de la Administración Pública Centralizada y la coordinación de las entidades y órganos desconcentrados o de las instituciones descentralizadas, en las áreas de su competencia.

SUMARIO

Sección A
Decretos y Acuerdos

PODER EJECUTIVO

Acuerdo Número 230-SEP-2024,
Acuerdo Ejecutivo No. 156-2024

A. 1 - 21

SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE GOBERNACIÓN, JUSTICIA Y DESCENTRALIZACIÓN

Acuerdos Ejecutivos Nos. 154-2024,
155-2024

A. 22-23

AVANCE

A. 24

Sección B

Avisos Legales

Desprendible para su comodidad

B. 1 - 44

CONSIDERANDO: Que de conformidad al Artículo 36 de la Ley General de la Administración Pública, son atribuciones y deberes comunes a los Secretarios de Estado, Numeral 6 "La emisión de los Reglamentos de Organización Interna de sus respectivos Despachos" Emitir los acuerdos y resoluciones en los asuntos de su competencia y aquellos que le delegue el presidente de la República".

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República de Honduras, en su Artículo 59 nos indica que la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen

la obligación de respetarla y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable. Asimismo, en su Artículo 60 párrafo tercero establece que, se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana.

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República de Honduras, en su Artículo 68 manda que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

CONSIDERANDO: Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA”. De la cual Honduras, ratificó mediante Decreto No. 72-95 por el Congreso Nacional, el 25 de abril de 1995. En su artículo 1 define la violencia contra la mujer, como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado. En el mismo orden de ideas en su artículo 2 de la misma Convención, establece el ámbito de aplicación que se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: Inciso b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo.

CONSIDERANDO: Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA”. En su artículo 7 menciona los deberes de los Estados Partes condenan todas las

formas de violencia contra la mujer y conviene en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia en llevar a cabo los siguiente: Inciso b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer. Inciso f. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometido a violencia, que incluya, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos.

CONSIDERANDO: Que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer “CEDAW”. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, del 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigor el 3 de septiembre de 1981. En su artículo 2 define que “los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, conviene en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto,

La Gaceta

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

EDIS ANTONIO MONCADA
Gerente General

SULY YADIRA ANDRADE GUTIERREZ
Coordinadora y Supervisora

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

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

CENTRO CÍVICO GUBERNAMENTAL

se comprometen a: Inciso b. Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de cualquier otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación con la mujer; c. Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d. Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación”.

CONSIDERANDO: Que la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, en su artículo 60 establece que, el acoso sexual cometido por el patrono o titular del Estado o de una empresa privada, faculta a la trabajadora o servidora pública en su caso para dar por terminada la relación de trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones e indemnizaciones legales como el caso del despido injusto. Cuando el que ejecutare el acoso, fuese un trabajador, deberá procederse a su despido inmediato sin responsabilidad para el patrono o institución estatal.

CONSIDERANDO: Que la Ley de Servicio Civil, en su artículo 38 establece que los servidores públicos protegidos por esta Ley y su Reglamentos gozarán de los derechos siguientes: Inciso i. A recibir un trato justo y respetuoso en el ejercicio de su cargo y a su dignidad personal. En el mismo cuerpo legal establece en su artículo 47 que los servidores públicos podrán ser despedidos de sus cargos por cualesquiera

de las siguientes causas: Numeral 6. Por todo acto de violencia, injurias, calumnias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el servidor durante sus labores, en contra de sus superiores o compañeros de trabajo.

CONSIDERANDO: Que el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, en su artículo 165 establece que los servidores públicos podrán ser despedidos de sus cargos, cuando conste acreditada cualquiera de las siguientes causas: Numeral 6. Todo acto de violencia, injurias, calumnias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el servidor durante sus labores, en contra de sus superiores o compañeros de trabajo.

CONSIDERANDO: Que el Código de Trabajo de Honduras, en su artículo 95 desarrolla las OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS en su numeral 6. De guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratos de palabras o de obra y actos que pudieran afectar su dignidad. De igual manera en su artículo 97 establece las OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES en su numeral 3. Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio. También en el mismo cuerpo legal en su artículo 112 establece cuales son las CAUSAS JUSTAS QUE FACULTAN AL PATRONO PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD DE SU PARTE. Inciso b. Todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo; inciso c. Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos, fuera del

servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o personal directivo, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte o que como consecuencia de ellos se hiciera imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo; y, l) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 97 y 98 o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional; este último en relación al artículo 60 de la precitada ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

CONSIDERANDO: Que el Reglamento Interno del Personal de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia, en su artículo 43 reconoce los DERECHOS DE LOS EMPLEADOS O SERVIDORES PÚBLICOS numeral 3. A recibir de sus compañeros de servicio, sus superiores en general, trato justo y respetuoso en sus funciones. Y de igual manera establece todas las OBLIGACIONES DE TODOS LOS EMPLEADOS O SERVIDORES DE LA SEP en su artículo 44 numeral 4. Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio, presentándose a desarrollar sus labores con la vestimenta apropiada, guardando en sus relaciones con el público y compañeros de servicio, la debida consideración y respeto, evitando comportamientos contrarios a la moral y buenas costumbres en su centro

de servicio. Asimismo, el artículo 48 del Reglamento en mención determina las FALTAS MENOS GRAVES: Inciso j. Falta de respeto o expresiones de comentarios degradantes de desempeño o actuaciones de sus compañeros y/o de las autoridades superiores; y, en el artículo 49 del mismo cuerpo legal sobre las faltas consideradas graves inciso n) Otras que por ley correspondan y que por su gravedad se tipifiquen como graves por su analogía con las faltas expresadas en el referido reglamento, este último en relación con el artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

CONSIDERANDO: Que el Plan de Gobierno para la refundación de la patria y construcción del Estado Socialista y Democrático- Honduras 2022-2026, la Presidenta Constitucional de la República, Iris Xiomara Castro Sarmiento, ha asumido la responsabilidad de desplegar todos los esfuerzos necesarios para la igualdad de género en el país, y en las instituciones públicas, con el fin de lograr la equidad y promover la erradicación de la discriminación por razón de género, así como cerrar la brecha de distinción entre hombres y mujeres específicamente en el Pilar 5 Género: Nada Sobre Nosotras, Sin Nosotras.

CONSIDERANDO: Que el Estado para poder lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres impulsará de manera transversal, la implementación de la Política Nacional de la Mujer y el Plan Nacional Contra la Violencia hacia las Mujeres, a través de la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de

políticas, planes y presupuestos de la Administración Pública. Para tal efecto y en cumplimiento al compromiso de la Presidenta Constitucional de la República, señora Xiomara Castro Sarmiento, de defender todos los derechos de las mujeres y a lo contenido en el Plan Bicentenario de Gobierno para Refundar Honduras, específicamente en el Pilar 5 Género: Nada Sobre Nosotras, Sin Nosotras, a fin de reducir las brechas de desigualdad y discriminación en nuestro país...”.

CONSIDERANDO: Que en fecha dieciocho de enero del año dos mil veinticuatro (18.01.2024), se publicó el Decreto Legislativo No. 62-2023 en el Diario Oficial La Gaceta número 36,437, en el cual se aprobó el “Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República y sus Disposiciones Generales, Ejercicio Fiscal 2024”, en su Capítulo VI MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, en el artículo 261 del mismo cuerpo legal establece *“El Presupuesto de Género es una herramienta democrática de acción afirmativa en la asignación de recursos destinados para poner en marcha acciones para cerrar la brecha de discriminación entre hombres y mujeres, garantizando que los fondos sean empleados de manera ecuánime desde la óptica de género...”*

CONSIDERANDO: Que en fecha ocho de noviembre del año dos mil veintidós (8.11.2022), se llevó a cabo la primera Encuesta Nacional Especializada sobre la Violencia Contra las Mujeres y Niñas (ENESVMN) realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), con el objetivo de obtener

información sobre la situación de violencia que enfrentan las mujeres y niñas de 15 años y más en Honduras, en diferentes ámbitos, en el ámbito público el cual abarca dimensiones laborales, educativas y comunitarias. Los resultados de la ENESVMN muestran que la mayor proporción de las manifestaciones de violencia experimentadas por las mujeres en el ámbito público ocurrieron en el ámbito laboral, donde un **25.7% de las mujeres manifestó que experimentó discriminación**, un **11.5% violencia psicológica** y un **9.5% violencia sexual**. En el ámbito laboral, el perpetrador de violencia más común fue el patrono representando el 64.8%, seguido por personas que ocupan cargos de jefatura con un 41.1% y los compañeros de trabajo con un 21.7%, lo cual hace necesaria la emisión de instrumentos como el que es objeto de análisis.

CONSIDERANDO: Que en fecha veintiocho de marzo del año dos mil veintitrés (28.03.2023), se practicó un instrumento de encuesta de clima organizacional a todo el personal de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia, con la intención de medir percepciones o actitudes, sobre los mecanismos de denuncia por acoso sexual. Mediante el cual se logró registrar puntos de importancia para la definición de un proceso claro frente al acoso sexual y se determinó la implementación de un protocolo de actuación institucional frente a casos de acoso sexual, con el que se pretende reducir el porcentaje del personal que desconoce los mecanismos de denuncia y que, aumente la capacidad de denuncia formal al respecto.

CONSIDERANDO: Que el protocolo se encuentra en consonancia con la normativa jurídica nacional y los tratados internacionales ratificados por el Estado de Honduras. A su vez, generando nuevos canales institucionalizados para la recepción de las denuncias. Contando con más vías de atención a las personas que sean víctimas de acoso sexual dentro de la institución, el cual atenta contra los derechos fundamentales de las personas, como el derecho a un entorno laboral seguro, saludable y libre de violencia. Implementar un protocolo específico demuestra el compromiso de la institución en proteger y promover los derechos de sus empleados.

POR TANTO:

En uso de las facultades que está investido y en aplicación de los Artículos 59, 60, 68 y 247 de la Constitución de la República; 33 y 36 de la Ley General de la Administración Pública; 1, 2 inciso b, 7 incisos b y f de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA”; 2 inciso b, c, y d de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer “CEDAW”; 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer; 38 inciso i y 47 numeral 6 de la Ley de Servicio Civil; 165 numeral 6 del Reglamento de la Ley De Servicio Civil; 95 numeral 6, 97 numeral 3, 112 incisos b, c y i del Código de Trabajo; y, 1, 43 numeral 3, 44 numeral 4, 48 inciso j y 49 inciso n del Reglamento Interno del Personal de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia y demás aplicables.

ACUERDA:

PRIMERO: Aprobar el **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL**, dentro del marco de la normativa General y reglamentos internos.

Protocolo de Actuación en Casos de Acoso Sexual

TÍTULO I.

DEL OBJETO Y LA NATURALEZA

Capítulo I. Objetivo General

El presente protocolo de actuación en casos de acoso sexual tiene como objetivo constituir un instrumento que garantice un entorno seguro y confiable, considerando que las diferentes formas de violencias ocurren en distintos ámbitos de la vida de las personas, el protocolo pretende establecer las bases para garantizar la seguridad de las y los servidores públicos en cumplimiento de sus funciones y mantener un clima laboral estable dentro de esta institución. Este se encuentra en consonancia con la normativa jurídica nacional y los tratados internacionales aplicables en la materia que hayan sido ratificados por el Estado de Honduras, a su vez, genera nuevos canales institucionalizados para la recepción de las denuncias a víctimas de acoso sexual y laboral.

El acoso es un hecho que atenta contra los derechos fundamentales de las personas, el cual afecta directamente el derecho a un entorno laboral seguro, saludable y libre de violencia. Implementar un protocolo específico en este tipo de

casos demuestra el compromiso de la institución de proteger y promover los derechos de sus empleados.

Como antecedente, la institución cuenta con un instrumento sobre clima organizacional¹, el cual fue socializado con todo el personal, en este instrumento se registran puntos de importancia para la definición de una ruta clara frente al acoso sexual. En el mismo se consultó al personal si en la institución el acoso sexual está explícitamente prohibido y si las reclamaciones relativas al acoso sexual se resuelven de forma rápida, justa y garantizando la confidencialidad. Ante esta consulta, el 86.4% del personal respondió estar de acuerdo con la afirmación y el 13.6% respondió no estar totalmente de acuerdo.

Referente al apartado de mecanismos frente al acoso sexual, se consultó al personal si *“han sido testigos de comentarios sexistas y comportamientos de acoso sexual dentro de la institución”*, un 84.1% respondieron que no han presenciado ese tipo de actos, frente a un 15.9% que expresa haber presenciado un acto de acoso sexual o comentarios sexistas. En el apartado que indica *“si yo fuera víctima de acoso sexual, sabría dónde y cómo denunciar y sé que se me escuchará, se me tratará con justicia, sin ningún tipo de represalias o sanciones”*. Un 79.5% respondió que sabrían dónde y cómo denunciar, sin embargo, se refleja en un 20.5% que el personal, tanto hombres como mujeres, respondieron no saber sobre diferentes mecanismos de denuncia.

¹ El instrumento fue un formato de escala tipo Likert diseñado para medir percepciones o actitudes.

Significativamente, una gran parte del personal muestra confianza frente a la capacidad de actuación de esta institución, sin embargo, con el protocolo establecido y debidamente socializado al personal, se pretende reducir el porcentaje de personal que desconoce los mecanismos de denuncia.

Capítulo II. Justificación

La Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia (SEP), como una institución comprometida con el respeto a los derechos humanos, a la igualdad y equidad de género, crea el presente protocolo en cumplimiento del **PLAN DE GOBIERNO PARA LA REFUNDACIÓN DE LA PATRIA Y CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO SOCIALISTA Y DEMOCRÁTICO-Honduras 2022-2026**, de la Presidenta Constitucional de la República, Iris Xiomara Castro Sarmiento, asume la responsabilidad de desplegar todos los esfuerzos necesarios, con el fin de lograr la igualdad y la erradicación de la discriminación de género en las instituciones públicas, así como cerrar la brecha de discriminación entre hombres y mujeres, específicamente en su pilar número cinco **“Género: NADA SOBRE NOSOTRAS, SIN NOSOTRAS”**.

De igual forma, en observancia de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, emitido mediante Decreto Legislativo No. 34-2000 de fecha 11 de abril del año 2000, publicado en el Diario Oficial La Gaceta el 22 de mayo del año 2000, en su artículo 60.

En fecha ocho de noviembre del año dos mil veintidós (8.11.2022), se llevó a cabo la primera Encuesta Nacional Especializada sobre la Violencia Contra las Mujeres y Niñas (ENESVMN), realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) de Honduras, con el objetivo de obtener información sobre la situación de violencia que enfrentan las mujeres y niñas de 15 años y más, específicamente en el ámbito público abarcó dimensiones laborales, educativas y comunitarias.

Los resultados de la ENESVMN muestran que la mayor proporción de las manifestaciones de violencia experimentadas por las mujeres en el ámbito público ocurrieron en el ámbito laboral, donde un **25.7% de las mujeres manifestó que experimentó discriminación**, un **11.5% violencia psicológica** y un **9.5% violencia sexual**. En el ámbito laboral, el perpetrador de violencia más común fue el patrono, representando el 64.8%, seguido por personas que ocupan cargos de jefatura con un 41.1% y los compañeros de trabajo con un 21.7%.

Asimismo, En fecha dieciocho de enero del año dos mil veinticuatro (18.01.2024), se publicó el Decreto Legislativo No. 62-2023 en el Diario Oficial la Gaceta número 36,437, en el cual se aprobó el “Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República y sus Disposiciones Generales, Ejercicio Fiscal 2024”, en su Capítulo VI MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, en el artículo 261 del mismo cuerpo legal establece *“El Presupuesto de Género*

es una herramienta democrática de acción afirmativa en la asignación de recursos destinados para poner en marcha acciones para cerrar la brecha de discriminación entre hombres y mujeres, garantizando que los fondos sean empleados de manera ecuánime desde la óptica de género...”

Capítulo III. Objetivos del Protocolo de Actuación de Casos de Acoso Sexual

1. Establecer las directrices y lineamientos de actuación de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia (SEP) ante posibles casos de acoso sexual que vinculen al personal.
2. Definir los mecanismos y procesos para orientar al personal frente a situaciones de acoso sexual.
3. Asegurar a la víctima una investigación justa e imparcial que no represente causal de represalias.
4. Promover un ambiente de trabajo confiable y seguro, en el cual el personal se sienta en un entorno de garantía y respeto.

TÍTULO II. SOBRE EL ALCANCE

Capítulo I. Alcance

El presente protocolo será aplicable en el centro de trabajo y está dirigido a todo el personal de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia, incluyendo al personal por Acuerdo y por Contrato de Servicios Profesionales.

TÍTULO III. DE LAS DEFINICIONES²

Capítulo I. Términos y Definiciones

1. **Acoso cibernético:** Cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el contexto del trabajo donde el resultado previsible de infligir estos actos es un daño físico o psicológico a una víctima o a un grupo de víctimas, con lo que a menudo se degradan las condiciones de trabajo de la víctima o las víctimas o del entorno de trabajo en general. Asimismo, el ciberacoso requiere que el comportamiento agresivo se produzca de forma regular durante un período razonable o que la incidencia de dicho comportamiento agresivo tenga un efecto perjudicial duradero.
2. **Acoso sexual:** Comentarios, insinuaciones, gestos o comportamientos sexuales no deseados que crean un ambiente laboral incómodo, intimidante o degradante para la persona afectada.

² Fuentes: Guillermo Cabanellas de Torres, Diccionario Jurídico Elemental, 2006. Código Penal de Honduras, aprobado mediante el decreto 130-2017 de fecha 18 de enero de 2018 y publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 34,940 de fecha 10 de mayo de 2019, firmado por el Poder Ejecutivo con fecha 31 de enero de 2019. Ley de Servicio Civil aprobado mediante el Decreto No. 126 de 1968. Reglamento de la Ley de Servicio Civil aprobado mediante Acuerdo Ejecutivo No. A-018-2009. Reglamento para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Probidad y Ética Pública, reformado mediante Pleno Administrativo del Tribunal Superior de Cuentas No. 08/2015, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 33,908 de fecha 14 de diciembre del 2015. Código Procesal Civil aprobado mediante Decreto No. 211-2006 publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 31,313 de fecha 26 de mayo de 2007. Ley Contra la Violencia Doméstica aprobado mediante Decreto No. 132-97 publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 28,414 de fecha 15 de noviembre de 1997. Ley General de la Administración Pública, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 25,088 del 29 de noviembre de 1986. Diccionario de la Real Academia Española (2023).

3. **Acta de Registro de Buzón Violeta:** Documento emanado de una autoridad, a efectos de consignar un hecho material, o un hecho jurídico con fines civiles, penales o administrativos. Por extensión, también se llama así el documento privado en que se deja constancia de un hecho.
4. **Autoridad Nominadora:** El Presidente de la República por medio de los respectivos Secretarios de Estado, y todo funcionario que tenga competencia para nombrar servidores públicos por atribución legal o por delegación de autoridad competente.
5. **Buzón Violeta:** Mecanismo para la recepción de denuncias por acoso sexual ubicado estratégicamente en la institución, de forma física con elementos propios del instrumento que garantiza la confidencialidad de la persona denunciante.
6. **Canales de Denuncia:** Medios establecidos por la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia, para que el personal interponga denuncias concernientes a acoso sexual.
7. **Declaración:** Manifestación formal que realiza una persona con efectos jurídicos, especialmente la que realizan las partes, testigos o peritos en un proceso. Acción y efecto de declarar o declararse. En este proceso se harán constar las declaraciones en un acta firmada.

8. **Denuncia:** Acto por el cual se da conocimiento a la autoridad por escrito o verbalmente sobre un acto contrario a las leyes o reglamento. La denuncia puede ser interpuesta a título personal o por cualquier funcionario o servidor público en calidad de tercero, la cual deberá ser formalizada por la víctima. El contenido de la denuncia y el nombre del denunciante serán de carácter reservado y confidencial.
9. **Denunciante:** Se refiere a la persona que presenta una denuncia formal o acusación, generalmente ante una autoridad o entidad competente, sobre un hecho que considera constituye acoso sexual a su persona.
10. **Discriminación Laboral:** Acto desigual en el ámbito laboral, público o privado, contra alguna persona por razones de ideología, religión o creencias, lengua, pertenencia a una etnia o raza, origen nacional, pueblo indígena o afrodescendiente, lugar de residencia, sexo, orientación sexual, identidad de género, razones de género, estado civil, situación familiar o económica, edad, enfermedad, discapacidad o embarazo.
11. **Documentación de Soporte:** Consiste en la demostración de la existencia de un hecho físico o jurídico, según las formas y condiciones exigidas por la Ley.
12. **Entrevistas:** Formato estructurado, con guía de preguntas que registra una conversación que se realiza en un espacio neutro, confortable y seguro entre dos personas, que constan de una nota aclaratoria previa, y consiste en tres tiempos; antes, durante y, post entrevista.
13. **Ejercicio Desigual de Poder:** Toda conducta dirigida a afectar, comprometer o limitar el libre desenvolvimiento de la personalidad de la mujer por razones de género.
14. **Hostigamiento Sexual:** Quien en el contexto de una organización o en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios, deportiva o religiosa, continuada o habitual, solicita reiteradamente para sí o para un tercero, favores de naturaleza sexual y con tal comportamiento provoca objetivamente en la víctima una situación gravemente intimidatoria, hostil, humillante en el correspondiente ámbito de relación.
15. **Violencia Contra la Mujer:** Quien, en el marco de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres basadas en género, ejerce violencia física o psíquica sobre una mujer.
16. **Violencia Física:** Toda acción u omisión que produce un daño o menoscabo a la integridad corporal de la mujer, no tipificada como delito en el Código Penal.
17. **Violencia Psicológica:** Toda acción u omisión cuyo propósito sea degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de la mujer, por medio de la intimidación, manipulación, amenaza

directa o indirecta, humillación, aislamiento, encierro o cualquier otra conducta u omisión que implique un perjuicio en la salud psicológica, el desarrollo integral o la autodeterminación de la mujer.

18. **Violencia Sexual:** Toda conducta que entrañe amenaza o intimidación que afecte la integridad o la autodeterminación sexual de la mujer, no tipificada como delito en el Código Penal vigente y sus reformas.

19. **Medios de Prueba:** Los diversos elementos que, autorizados por Ley, sirven para demostrar la veracidad o falsedad de los hechos controvertidos en juicio.

20. **Módulo de Atención de Primera Instancia:** Proceso de atención inmediata solicitado por el personal de la Secretaría de la Presidencia a la Unidad de Género de la misma institución, con la finalidad de obtener información sobre: En qué consiste el acoso sexual, sus tipos, movilidad, e información correspondiente a los procesos de denuncia.

21. **Persona Denunciada:** Funcionario o servidor público contra el cual se dirige una denuncia, o señalamientos por parte del denunciante.

22. **Servidor Público:** Cualquier funcionario o empleado de las entidades del Estado sujetas al Código de Ética del Servidor Público, de acuerdo con el Artículo 3 precedente, incluidos los que han sido electos,

nombrados o seleccionados, o contratados para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio de este, en todos los niveles jerárquicos.

23. **Testigos:** Persona fidedigna que puede manifestar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos que pudo haber escuchado o visto algo acerca del supuesto caso que se denuncia, de igual forma puede describir con propiedad la relación entre la persona que presenta el caso y la acusada.

24. **Trabajador:** Toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo.

TÍTULO IV. MARCO NORMATIVO APLICABLE

Capítulo I. Normativa Nacional:

A continuación, se enlista la normativa nacional mediante la cual se rige y dicta el proceso a seguir referente a las denuncias relacionadas con el acoso sexual.

Constitución de la República (CAPÍTULO I; DE LAS DECLARACIONES)

Artículo 59: La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla

y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable. Para garantizar los derechos y libertades reconocidos en esta Constitución, créase la Institución del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos. La organización, prerrogativas y atribuciones del Comisionado Nacional de los Derechos Humanos será objeto de una Ley Especial.

Artículo 60: Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. La Ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto.

Ley de Servicio Civil

Artículo 44: Para garantizar el buen servicio y el correcto desempeño de los servidores públicos en el ejercicio de sus cargos, se establecen las siguientes medidas disciplinarias:

- 1ª.- Amonestación privada, verbal o escrita;
- 2ª.- Suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por ocho días;
- 3ª.- Descenso a un cargo de clase o grado inferior.

Artículo 47: Los servidores públicos podrán ser despedidos de sus cargos por cualesquiera de las siguientes causas:

- 6) Por todo acto de violencia, injurias, calumnias, malos

tratamientos o grave indisciplina en que incurra el servidor durante sus labores, en contra de sus superiores o compañeros de trabajo.

Artículo 57: Los derechos y acciones contenidos en esta Ley, en favor del servidor público, prescribirán en el término de sesenta (60) días hábiles contados desde la fecha en que pudieren hacerse efectivos, salvo que tuvieren otro plazo especial para el efecto. Dicho término comenzará a contarse desde la fecha en que se hubiere notificado al servidor público la resolución que lo afecta.

Para la autoridad nominadora los derechos y acciones prescribirán en el término de treinta (30) días, sean estas acciones para imponer medidas disciplinarias o el despido que contempla la Ley. El término comenzará a contarse desde la fecha en que la autoridad nominadora tuvo conocimientos de la infracción.

Reglamento de la Ley de Servicio Civil

Artículo 165: Los servidores públicos podrán ser despedidos de sus cargos, cuando conste acreditada cualquiera de las siguientes causas:

- 6) Todo acto de violencia, injurias, calumnias o malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el servidor, durante sus labores, en contra de sus superiores o compañeros de trabajo.

Reglamento Interno del Personal de la Secretaría de Estado de la Presidencia

Artículo 48: Constituyen faltas menos graves

j) Falta de respeto o expresiones de comentarios degradantes, de desempeño o actuaciones de sus compañeros y/o de las autoridades superiores.

Artículo 50: Las medidas disciplinarias serán de tres tipos:

- a) Amonestación privada, verbal y escrita en el caso de faltas leves;
- b) Suspensión del trabajo sin goce de salario hasta por ocho días calendario en el caso de faltas menos graves;
- c) Descenso a un cargo de clase o puesto, tipo de grado o nivel inferior, sin perjuicio que proceda el despido, cuando de acuerdo con la gravedad de la falta, así resultare, en el caso de faltas graves.

Artículo 56: Para los empleados y servidores públicos amparados bajo el régimen de Servicio Civil, los derechos y acciones de las autoridades nominadoras para imponer medidas disciplinarias o el despido, prescriben en el término de (30) días hábiles, contados desde la fecha en que dichas autoridades tuvieron conocimiento de las respectivas infracciones.

Para los empleados contratados bajo la modalidad de contrato de servicios profesionales que no logren desvirtuar los cargos por los cuales se han incoado, proceso a criterio de la Subgerencia de Recursos Humanos, la misma en los (10) días

hábiles posteriores a la celebración de la audiencia, emitirá resolución interna y escrita que deberá notificar por escrito al empleado sobre la decisión y la medida disciplinaria a aplicar.

El empleado o el servidor tiene el derecho a solicitar y es obligatorio que se le conceda, revisión del caso y de la resolución emitida por la "SEP", previo dictamen que emitirá la dirección legal, que será solo ilustrativo, bien confirmando la sanción impuesta o bien recomendando la modificación de esta, lo que siempre será potestativo de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos y en caso de que decida modificación, de la sanción impuesta, emitirá nueva resolución interna.

Artículo 57: Toda medida disciplinaria será impuesta siguiendo los procedimientos establecidos en la ley, su reglamento, código y el reglamento interno, y se entenderá justificada y sin responsabilidad alguna para la "SEP".

Código de Ética del Servidor Público

Artículo 7. Son conductas contrarias a la ética pública:

1. Negar la información solicitada de conformidad a la ley. En los casos que deba guardarse reserva, confidencialidad, o secreto por razones legales, deberá señalarse claramente al solicitante la prohibición o circunstancia existente que legalmente impide dar a conocer la información pública solicitada;
2. Valerse de su cargo para influir sobre una persona con el objeto de conseguir un beneficio, indebido o ilegal,

sea este directo o indirecto para sí o para una tercera persona natural o jurídica;

3. Tomar indebidamente o apropiarse de dinero, bienes o servicios, ya sea en préstamo o bajo cualquier otra forma, de la institución de la cual preste sus servicios;
4. Intervenir directa o indirectamente, por sí o por medio de terceras personas, en la sustanciación o decisión de asuntos de los cuales anteriormente haya conocido el ejercicio profesional o tenga un interés personal, familiar, de amistad, o colectivo;
5. Usar un beneficio personal o de terceros información reservada o privilegiada de la que tenga conocimiento en el ejercicio de la función pública;
6. Utilizar la publicidad institucional o los recursos públicos en general, para la promoción personal del nombre, imagen, o responsabilidad del servidor público, cualquiera que sea su función o rango, o de terceras personas con interés de postularse a un cargo de elección popular, aunque no sean funcionarios públicos; y,
7. Cualquier otra contraria a las normas de comportamiento ético, establecidas en este código.

Código de Trabajo de la República de Honduras:

Artículo 112. Son causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidades de su parte:

b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores,

contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo, o los compañeros de trabajo.

c) Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio en contra del patrono, de los miembros de su familia, o de sus representantes y socios, o personal directivo, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata y suficiente de la otra parte, o que, como consecuencia de ellos, se hiciera imposible la convivencia o armonía para la realización del trabajo.

Artículo 114. Son causas justas que facultan al trabajador, dar por terminado el contrato de trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a prestaciones e indemnizaciones legales, como en el caso de despido injusto.

b) Todo acto de violencia, malos tratamientos, o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador, o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio, por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o la tolerancia de éste.

Código Penal de Honduras

Artículo 294. Acoso Laboral Vertical. Quien como en el ámbito de cualquier relación laboral y aprovechándose de una relación de superioridad, realiza contra otra persona de forma reiterada, actos hostiles o despreciativos, que como, sin llegar a constituir individualmente trato degradante, provocan a la víctima una situación objetiva y gravemente humillante,

en el correspondiente ámbito de relación, debe ser castigado con las penas de arresto domiciliario, de seis (6) meses a un (1) año, e inhabilitación especial por el doble del tiempo que dure la pena de prisión.

Artículo 295. Delito de Discriminación Laboral. Quien realiza una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por razones de ideología, religión o creencias, lengua, pertenencia a una etnia o raza, origen nacional, pueblo indígena o afrodescendiente lugar de residencia, sexo, orientación sexual, identidad de género, razones de género, estado civil, situación familiar o económica, edad, enfermedad, discapacidad o embarazo, debe ser castigado con las penas de prisión de uno (1) a dos (2) años, y una multa de cien (100) a doscientos (200) días. Si el culpable fuera funcionario público se le debe imponer, además, la pena de inhabilitación especial de cargo u oficio público por el doble de tiempo que dure la pena de prisión, en otro supuesto se debe aplicar la inhabilitación de profesión, oficio, industria o comercio por el mismo período de tiempo.

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer:

Artículo 3: Para efectos de esta Ley, se entiende por discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de

los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural y civil o en cualquier otro aspecto.

Artículo 46: El Estado no permitirá ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación. Se prohíbe a los empleadores solicitar prueba de embarazo como requisito previo para optar a un empleo.

Artículo 60. El acoso sexual cometido por el patrono o titular del Estado o de una empresa privada, faculta a la trabajadora o servidora pública en su caso, para dar por terminada la relación de trabajo sin preaviso y sin responsabilidad de su parte, conservando el derecho a las prestaciones indemnizaciones legales como en el caso del despido injusto. Cuando el que ejecutare el acoso, fuese un trabajador, deberá procederse a su despido inmediato sin responsabilidad para el patrono o institución estatal.

Capítulo II. Normativa Internacional

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer – CEDAW

Artículo 1: A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado

civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer – Convención de Belém Do Para.

Artículo 7. Los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- c. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
- f. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

TITULO V. PILARES RECTORES:³

Capítulo I. Pilares

- 1. Confidencialidad:** La información relativa a las denuncias sobre violencia de género y acoso sexual laboral debe mantenerse en estricta confidencialidad. Las autoridades que tengan conocimiento del caso están obligadas a proteger la información personal. La revelación de esta información debe limitarse a lo necesario para el desarrollo del procedimiento y solo a las personas legítimamente involucradas, de acuerdo con los términos de transparencia vigentes.
- 2. Dignidad y defensa de la persona:** Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte contra su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.
- 3. No revictimización:** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo, se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

³ Lineamientos para la construcción de una política interna para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo, Instituto Nacional de las Mujeres, San José, Costa Rica

4. Debida diligencia: Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco de este Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que establece el Reglamento Interno de Trabajo de la Secretaría de Estado de la Presidencia.

5. Protección contra represalias: Se deberá asegurar que los denunciantes y testigos no sufran represalias por su participación en el proceso de la denuncia.

6. Apoyo a las víctimas: Se proveerá apoyo emocional y psicológico a las víctimas de acoso laboral, procurando su bienestar en el entorno de trabajo.

Capítulo II. Canales de denuncia:⁴

Un canal de denuncia por acoso sexual es un mecanismo o medio a través del cual las personas pueden denunciar, de manera formal, confidencial y segura, situaciones de acoso sexual.

Con la finalidad de garantizar los pilares establecidos en este protocolo se establecen los siguientes canales de denuncia:

1. Buzón Violeta;
2. Unidad de Género como mecanismo canalizador de denuncia; y,
3. Sub-Gerencia de Recursos Humanos.

⁴ Canal de denuncia: medios establecidos para canalizar denuncias que son garantes de los pilares rectores del presente protocolo.

Capítulo III. Responsabilidades y competencias de los canales de denuncia para efectos del presente Protocolo.

1. La Autoridad Nominadora por medio de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos⁵:

1.1 Ente encargado de recibir denuncias, realizar entrevistas, la investigación y la aplicación de medidas disciplinarias en caso de la comisión de faltas;

1.2 Encargado de regir el proceso de investigación a delegación de la Autoridad Nominadora de la Institución y realizar las audiencias de descargo;

1.3 A instrucción de la Autoridad Nominadora la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, deberá notificar por escrito al denunciado los hechos que se le imputan, con indicación de las demás circunstancias a que se refiere el artículo 175 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, del lugar, fecha y hora en que se celebrará la audiencia para escuchar sus descargos y conocer de las pruebas que pueda aportar en su defensa;

1.4 Es el encargado de realizar las convocatorias a la Unidad de Género y a Dirección Legal para las revisiones al Buzón Violeta, que se realizarán cada 15 días calendario, dicha convocatoria deberá contener, fecha, hora y lugar, que se realizará el proceso de revisión de denuncias en casos de acoso sexual interpuestas mediante el Buzón Violeta.

⁵ Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo No. A-018-2009, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No.32,012 del 11 de septiembre de 2009.

1.5 La Sub-Gerencia de Recursos Humanos designará a una persona profesional de la psicología para atender, acompañar y dar seguimiento a la denuncia por parte de la persona servidora o funcionaria pública.

2. Unidad de Género:

2.1 Velar por el respeto de los pilares rectores del presente protocolo de actuación en casos de acoso sexual.

2.2 Llevar copia de las actas de registro del Buzón Violeta, cuyas originales estarán en custodia de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos.

2.3 Realizar veeduría permanente de los procesos relacionados con casos de acoso sexual sustanciados por la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, en cumplimiento del presente protocolo y la legislación aplicable.

2.4 Brindar información mediante el módulo de atención de primera instancia de oficio y a solicitud del personal.

2.5 De oficio la Unidad de Género podrá realizar las convocatorias para la revisión del Buzón Violeta, en el caso que la Sub-Gerencia de Recursos Humanos no la realicen en las fechas indicadas en este protocolo, y dejará constancia de su acción.

3. Dirección Legal:

3.1 Designar de manera permanente, a un Oficial Jurídico, para que actúe en condición de testigo a solicitud de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia.

3.2 El Oficial Jurídico deberá presenciar la revisión de denuncias interpuestas mediante el Buzón Violeta en casos de acoso sexual, en su condición de testigo para firma de acta de revisión.

3.3 El Oficial Jurídico asignado para este proceso, se compromete a cumplir con todos los principios rectores del presente protocolo, garantizando la confidencialidad de los procesos.

TÍTULO VI. PROCESOS DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL

Capítulo I. Procesamiento del acta de revisión del Buzón Violeta⁶

El proceso de acta de revisión del Buzón Violeta sobre presencia o ausencia de denuncias canalizadas mediante el Buzón Violeta se realiza: el primero y el último día de cada mes, en caso de que este día sea inhábil se traslada para el siguiente día hábil. La Sub-Gerencia de Recursos Humanos, con la veeduría de la Unidad de Género, convoca al Oficial Jurídico designado por Dirección Legal para comparecer en condición de testigo y como parte permanente al proceso.

Esta disposición podrá estar sujeta a cambios mediante directriz de la Dirección Legal la cual deberá constar por

⁶ Manual Interno de Funcionamiento, Comités de Probidad y Ética Públicas, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 33908 (sección B) de la fecha 14 de diciembre de 2015.

escrito en casos de ausencia del Oficial Jurídico o por casos fortuitos, que imposibiliten la presencia de este.

Una vez recibida la denuncia mediante el Buzón Violeta, la Sub-Gerencia de Recursos Humanos la registrará de acuerdo con su orden de recepción, asignándole una nomenclatura compuesta por el número correlativo de la denuncia, número de actas, el año en curso, las siglas de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos y la sigla de la Secretaría de la Presidencia. Por ejemplo; 001-2024-RRHH-SDP.

Dentro del contenido del Buzón Violeta, las partes con responsabilidad y competencia deben de verificar la existencia o inexistencia de denuncias con su consentimiento informado firmado. Las denuncias anónimas no serán aceptadas para el debido proceso de investigación y sanción.

Capítulo II. Módulo de Atención en Primera Instancia

El Módulo inicia cuando la parte interesada se aboca a la Unidad de Género solicitando información sobre el acoso sexual en el espacio laboral, el abordaje realizado por la Unidad de Género consiste en iniciar el Módulo de Atención en Primera Instancia, explicando que goza de confidencialidad y discreción. Seguidamente se procede a brindar información sobre los tipos de acoso sexual y se explican los procesos establecidos en el presente Protocolo, finalmente, la persona decidirá sobre la interposición o no de su denuncia.

El registro de atención se realizará con una nomenclatura compuesta, asignándole por el número correlativo de atención, número de atención, el año en curso, las siglas de la Unidad de Género, y la sigla de la Secretaría de la Presidencia. Por ejemplo; 001-2024-UG-SDP.

En ese momento se realiza el abordaje en dos vías, en caso de que opte por no denunciar, se archiva el registro de atención en la Unidad de Género. Si la persona opta por denunciar, se remite su caso para iniciar el proceso de interposición de denuncia en la Sub-Gerencia de Recursos Humanos.

La Sub-Gerencia de Recursos Humanos recibe la denuncia e informa a la Autoridad Nominadora para que esta última le instruya iniciar el proceso de investigación establecido por ley y siguiendo los procesos correspondientes según el caso, respetando los plazos establecidos.

Capítulo III. Recepción de Denuncia en Forma Verbal

La persona acude a interponer su denuncia de manera verbal a la Sub-Gerencia de Recursos Humanos como ente con competencia y responsabilidad en los casos de denuncia por acoso sexual.

La Unidad de Género es convocada por parte de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos en calidad de veeduría del proceso, mismo que se da inicio con el preámbulo de la preparación del espacio que garantice el Pilar Rector de la Confidencialidad y siguiendo los procesos establecidos

en el Anexo 4, el cual establece el adecuado proceso de entrevista, misma que será tomada por escrito por la Sub-Gerencia de Recursos Humanos mientras la persona hace su relato de hechos y finalmente, se comparte a la persona el consentimiento informado el cual establece el inicio del proceso de investigación.

Capítulo IV. Imposición de Medidas Disciplinarias o Despido/ Modalidad de Acuerdo

La Autoridad Nominadora tiene conocimiento de la infracción, posteriormente instruye a la Sub-Gerencia de Recursos Humanos iniciar el proceso de investigación, se dispone de 30 días hábiles para realizar la investigación, recopilando la documentación pertinente al caso, contados desde que la Autoridad Nominadora tiene conocimiento de la infracción; dentro de los 30 días establecidos, la Sub-Gerencia de Recursos Humanos debe citar a todas las partes a la audiencia de descargo, estableciendo hora, fecha y lugar a celebrarse.

En dicha audiencia de descargo presentan medios de prueba y ambas partes proponen testigos en cumplimiento al artículo 52 del Reglamento Interno del Personal de la Secretaría de Estado de la Presidencia. Durante el proceso se levanta un acta, misma que es firmada por todas las partes, en caso de que una parte se niegue a firmar el acta, se procede a dejar constancia.

Para emitir resolución de sanción, previamente se deben remitir las diligencias a la Unidad de Servicios Legal, solicitando la emisión de Dictamen Legal, el cual únicamente

es ilustrativo, o bien confirmando la sanción impuesta o bien recomendando la modificación de esta. Y finalmente se aplica la sanción pertinente al caso tal como lo establece la Ley.

Capítulo V. Imposición de Medidas Disciplinarias o Despido/Modalidad de Contrato de Servicios

Profesionales

En el caso del personal bajo la modalidad de Contrato de Servicios Profesionales, el proceso según el artículo 56 del Reglamento Interno del Personal de la Secretaría de Estado de la Presidencia, la audiencia de descargo es el mismo, y la única excepción al caso es que se desarrolla el proceso con base en el Código del Trabajo de la República de Honduras, el cual establece que las personas empleadas bajo la modalidad de contrato de servicios profesionales que no logren desvirtuar los cargos por los cuales se ha incoado un proceso a criterio de la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, la misma en los diez días hábiles posteriores a la celebración de la audiencia, emitirá resolución interna que deberá notificar y certificar por escrito al empleado sobre la decisión y la medida disciplinaria a aplicar.

TÍTULO VII. MEDIOS DE PRUEBA:⁷

1. Son medios de prueba admisibles en el proceso los siguientes:
 - a) Interrogatorio de las partes
 - b) Documentos públicos

⁷ Código Procesal Civil. Decreto No. 211-2006 publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 31,313 de fecha 26 de mayo de 2007.

- c) Documentos privados
- d) Medios técnicos de reproducción del sonido y de la imagen, e instrumentos técnicos que permitan archivar y conocer o reproducir palabras, datos, cifras y operaciones matemáticas llevadas a cabo con fines contables o de otra clase.
- e) Testifical.

2. Cuando exista una fuente de prueba que deba incorporarse al proceso y ninguno de los medios de prueba indicados anteriormente sea idóneo para ello, la Sub-Gerencia de Recursos Humanos, a instancia de parte, adaptará la prueba a los medios de prueba anteriores, de manera que se pueda lograr la finalidad que se pretende y lo admitirá para su práctica, que se ejecutará y valorará conforme a las normas generales.

TÍTULO VIII. DISPOSICIONES FINALES

Para los efectos de este protocolo, la persona titular de esta Secretaría de Estado (Autoridad Nominadora) velará porque se aplique y se respete el debido proceso en el abordaje de las denuncias, así como garantizar todos los medios para la operatividad de este.

TÍTULO IX. APROBACIÓN Y VIGENCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO

El protocolo entrará en vigor una vez sea aprobado mediante Acuerdo Ejecutivo por el Secretario de Estado en el Despacho

de la Presidencia y publicado en el “Diario Oficial la Gaceta”, el cual es un instrumento que constituye un apéndice del Reglamento Interno de Trabajo de la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia.

SEGUNDO: El presente Acuerdo es de ejecución inmediata y deberá publicarse en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la Secretaría de Estado en el Despacho de la Presidencia, en el municipio del Distrito Central, a los veintiséis (26) días del mes de junio del dos mil veinticuatro (2024).

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

RODOLFO PASTOR DE MARÍA CAMPOS

SECRETARIO DE ESTADO

SECRETARÍA DE ESTADO EN EL

DESPACHO DE LA PRESIDENCIA

BELKY JANETH JIMENEZ GUEVARA

SECRETARIA GENERAL

SECRETARÍA DE ESTADO EN EL

DESPACHO DE LA PRESIDENCIA

**Instituto Nacional de
Conservación Forestal,
Áreas Protegidas y Vida
Silvestre (ICF)**

ACUERDO NÚMERO 029-2024

**INSTITUTO NACIONAL DE CONSERVACIÓN Y
DESARROLLO FORESTAL, ÁREAS PROTEGIDAS
Y VIDA SILVESTRE**

CONSIDERANDO: Que constitucionalmente se establece que es de utilidad y necesidad pública la explotación técnica y racional de los recursos naturales de la Nación.

CONSIDERANDO: Que Honduras es signataria de la Convención Sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de Fauna y Flora Silvestres (CITES), a la que se adhirió el 13 de marzo de 1985 y entró en vigor el 13 de junio de 1985, siendo de obligatorio cumplimiento dentro del territorio nacional.

CONSIDERANDO: Que el Estado reconoce como principio ambiental la garantía de un modelo sustentable de desarrollo, ambientalmente equilibrado y respetuoso de la diversidad cultural, que conserve la biodiversidad y la capacidad de regeneración natural de los ecosistemas, asegurando la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes y futuras;

CONSIDERANDO: Que la diversidad de los ecosistemas, son un recurso estratégico para el desarrollo económico,

social y ambiental de Honduras, ya que coadyuvan a satisfacer las necesidades de energía, turismo, vivienda, alimentos y a la protección a la vida humana y de infraestructura nacional.

CONSIDERANDO: Que los principios de la Ley Forestal establecen el manejo sostenible de los recursos forestales, hídricos, biodiversidad, genéticos, recreativos, paisajísticos y culturales, se gestionará a través de planes concebidos en función de su categoría y los objetivos de racionalidad, sostenibilidad, integralidad y funcionalidad, así como la conservación y protección de las Áreas Protegidas y la Vida Silvestre, así como la protección de su potencial genético y los recursos hídricos.

CONSIDERANDO: Que dentro los objetivos de la Ley Forestal, son lograr y perpetuar los máximos beneficios directos o indirectos que puedan derivarse para la Nación; de la flora, fauna, las aguas y los suelos existentes en las áreas forestales que se definen y clasifican en la presente Ley; así como asegurar la protección de las Áreas Forestales, Áreas Protegidas y Vida Silvestre y mejoramiento de las mismas y racionalizar el aprovechamiento, industrialización y comercialización de los productos forestales.

CONSIDERANDO: Que la Ley Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre da la atribución al Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre de aprobar reglamentos internos, manuales e instructivos para realizar la gestión del Sector Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre.

CONSIDERANDO: Que de conformidad con la Ley la Veda Forestal, es la prohibición de aprovechamientos forestales en áreas donde previo estudios técnicos, viven o son sedes migratorias de especies de flora amenazadas o en peligro de extinción, necesarias para salvaguardar el hábitat de especies de fauna de alto valor o microcuencas productoras de agua.

CONSIDERANDO: Que de conformidad con el artículo 118 de la Ley Forestal, el manejo de aprovechamiento de la Flora en Peligro de Extinción, se hará de acuerdo a las políticas y estrategias dictadas por el Instituto Nacional de Conservación y Desarrollo Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre (ICF), las que estarán en concordancia con los Convenios y Tratados Internacionales suscritos y ratificados por Honduras.

CONSIDERANDO: Que de conformidad con la Convención sobre el Comercio Internacional de Especies Amenazadas de fauna y flora silvestres (CITES), la Caoba se encuentra en el apéndice II por estar amenaza a entrar en peligro extinción, por lo que es necesario que el Estado a través del ICF, tomen las medidas necesarias para evitar o disminuir la amenaza que pesa sobre dicha especie.

CONSIDERANDO: Que, de conformidad con la Ley Forestal. El ICF debe hacer la declaratoria de especies de flora amenazadas o en peligro de extinción declarando vedas y dictando las demás regulaciones técnicas que correspondan.

CONSIDERANDO: Que de conformidad con el artículo 118 de la Ley General de la Administración Pública, se emitirán por Acuerdo los actos de carácter general que se dicten en el ejercicio de las potestades reglamentarias, cuya motivación estará precedida por la designación de la autoridad que los emite y seguida por la fórmula "ACUERDA".

CONSIDERANDO: Que el Departamento Técnico del Departamento de Manejo y Desarrollo Forestal, ha emitido el Dictamen Técnico DMDF-177-2024; mediante el cual recomienda la, aprobación de la veda de la especie Caoba por encontrarse amenazada.

CONSIDERANDO: Que la Asistencia Legal de la Dirección Ejecutiva ha emitido opinión favorable para la aprobación del Presente Acuerdo contentivo de la veda de la Caoba, por ser una facultad del ICF.

POR TANTO: El Director Ejecutivo del ICF, en uso de sus facultades, tomando las recomendaciones técnicas y legales y con fundamento en los Artículos 80 y 340 de la Constitución de la República; Artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 14, 17, 18 y 19, 20, 118 y 211 de la Ley Forestal, Áreas Protegidas y Vida Silvestre; artículo 118 de la Ley General de la Administración Pública; artículos 1, 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 41 de la Ley de Procedimiento Administrativo; 409 del Reglamento General de la Ley Forestal y demás preceptos vigentes.

ACUERDA:

PRIMERO: DECLARAR VEDA de las especies *Swietenia macrophylla* y *swietenia humillis* (caoba) entendiéndose como tal, la prohibición de la corta de árboles y aprovechamiento de los productos y subproductos de las referidas especies, por un período de treinta (30) años, con el fin de proteger la especie, lograr su reproducción, subsistencia y protección forestal, lo anterior, por encontrarse amenazas y evitar que ingrese al Apéndice de las especies en peligro de extinción del Convenio CITES, del cual Honduras forma parte desde el 15 de marzo de 1985.

SEGUNDO: La veda de las especies *Swietenia macrophylla* y *Swietenia humillis* (caoba), es aplicable en todo el territorio nacional, indistintamente de la naturaleza jurídica del inmueble donde se encuentre la especie proveniente de bosque natural.

TERCERO: Se exceptúan de la presente veda, los aprovechamientos amparados en un Certificado de Plantación (CPLANTA), aprobado por el ICF.

CUARTO: Se instruye a las Jefaturas Regionales para que procedan a tomar las medidas necesarias, para asegurar el cumplimiento de lo establecido en el presente Acuerdo.

QUINTO: El presente Acuerdo entra en vigencia a partir de su fecha de publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, municipio de Distrito Central, a los veintiún días del mes de junio del año dos mil veinticuatro. **COMUNIQUESE Y PUBLÍQUESE.**

LUIS EDGARDO SOLIZ LOBO
DIRECTOR EJECUTIVO

DANIA MARIA RAMÍREZ NÁJERA
SECRETARIA GENERAL

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