



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



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

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

MARTES 21 DE MAYO DEL 2024.

NUM. 36,539

Sección A

Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social

ACUERDO No. SETRASS-160-2024

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

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

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

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

SUMARIO

Sección A Decretos y Acuerdos	
SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Acuerdo No. SETRASS-160-2024	A. 1 - 46
SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE DESARROLLO ECONÓMICO Acuerdo Ministerial No. 069-2024	A. 46-48
Sección B Avisos Legales Dispensable para su comodidad	
	B. 1 - 20

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

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

I. PREAMBULO**A. Glosario**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B. Siglas y Abreviaturas

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

C. Introducción

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

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

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

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

D. Justificación

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

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

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

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

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

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

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

E. Objetivo General

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

F. Objetivos Específicos

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

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

II. MARCO NORMATIVO

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

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

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

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

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

LESLY SARAHÍ CERNA

Secretaría de Estado en los Despachos
de Trabajo y Seguridad Social

MARÍA UBALDINA MARTÍNEZ

Secretaria General

Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico

ACUERDO MINISTERIAL No. 069-2024

LA SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE DESARROLLO ECONÓMICO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

POR TANTO

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

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

ACUERDA:

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

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

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

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

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

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

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

Abg. FREDIS ALONSO CERRATO V.

Secretario de Estado en el Despacho de Desarrollo
Económico

JOEL EDUARDO SALINAS LANZA

Secretario General