



# **INFORME DE CUMPLIMIENTO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE  
RECURSOS NATURALES Y AMBIENTE (SERNA)**

**FECHA: JUNIO 2024**

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	3
Anexo 001- Reporte de Contratación Mínima de Personas con Discapacidad. ....	4
Anexo 002- Instrumento de Evaluación de Cumplimiento de Derechos a las Personas con Discapacidad en Instituciones del Sector Público. ....	5
Políticas y Procedimientos de Gestión del Talento Humano: .....	9
Identificación de Desafíos y Obstáculos .....	9
Recomendaciones y Sugerencias.....	10
Conclusiones y Anexos .....	10

## INTRODUCCIÓN

En el presente documento se informa el nivel de cumplimiento que la Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente (SERNA) reporta para el año 2024 en relación a las “Contrataciones Mínimas de Personas con Discapacidad” de acuerdo a la tabla establecida en el Artículo 35, Decreto 160-2005 Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad.

Así mismo, damos cumplimiento al Plan Anual de Trabajo del Comité de Control Interno Institucional, garantizando la implementación del Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI), para el ejercicio fiscal 2024.

Esta Secretaria de Estado reconoce la importancia de generar espacios laborales integrales y descentralizados, ubicando al personal con discapacidad contratado actualmente en varias áreas que conforman esta Institución.

## OBJETIVOS

1. Dar a conocer las condiciones de infraestructura con las que cuenta la Secretaria de Recursos Naturales y Ambiente para el personal con discapacidad.
2. Determinar el número de personal con discapacidad contratados por esta Secretaria de Estado y así mismo, conocer la situación actual de este tema a nivel institucional.
3. Mostrar el control de personal con discapacidad por parte de esta Secretaria de Estado.
4. Cumplir con lo establecido en Ley de Equidad y Desarrollo Integral para personas con discapacidad.
5. Construir un empoderamiento económico y social de las personas con discapacidad.

### Anexo 001- Reporte de Contratación Mínima de Personas con Discapacidad.

 					SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTE (SERNA)							Anexo 001-Serna-001						
REPORTE DE CONTRATACIÓN MÍNIMA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD																		
Número Total De Empleados De La Institución:					728							34%						
Número De Empleados A Contratar Según El Art.35 De La Ley De Equidad Y Desarrollo Integral Para Las Personas Con Discapacidad.					29													
Número Total De Empleados Contratados Con Discapacidad					10							SERNA						
					Rangos De Contratación Regulados De Acuerdo Al Artículo 35, Decreto 160-2008, Ley De Equidad Y Desarrollo Integral Para Las Personas Con Discapacidad : 1) De Veinte (20) A Cuarenta Y Nueve (49) Trabajadores, Una (1) Persona Con Discapacidad; 2) De Cincuenta (50) A Setenta Y Cuatro (74) Trabajadores, Dos (2) Personas Con Discapacidad; 3) De Setenta Y Cinco (75) A Noventa Y Nueve (99) Trabajadores, Tres (3) Personas Con Discapacidad; Y, 4) Por Cada Cien (100) Trabajadores, Cuatro (4) Personas Con Discapacidad.							Nivel De Cumplimiento:						
No.	Nombre	DNI	Sexo	Procedencia Étnica	Nivel Académico	Procedencia	Domicilio Actual	Unidad Administrativa	Cargo Institucional	Fecha De Ingreso O Contratación	Modalidad De Contratación		Tipo De Discapacidad	¿Cuenta Con Carat De Identificación De Discapacidad, Extenido Por La DIGEPEPI Bajo Su Nuevo Protocolo?	Salario	Teléfono	Correo Institucional	Observación/Comentario
											Permanente	Contrato						
1	David Eduardo Schiffan López	0801-1984-06529	Masculino	Si	Universidad	Francisco Morazán	Distrito Central	Zoológico Rosy Walther	Apoyo Técnico	3/5/2021		Contrato	Orgánica	No	16,400.00	9977-1561	No Tiene	
2	Fausto David Díaz Mejía	0801-1983-04734	Masculino	No	Universidad	Francisco Morazán	Distrito Central	Cooperación Externa	Apoyo Técnico	3/11/2008		Contrato	Física	No	22,500.00	8990-5237	<a href="mailto:fdiaz@serna.gob.hn">fdiaz@serna.gob.hn</a>	
3	Emilia D' Vicente	0609-1994-00204	Femenino	No	Maestría	Francisco Morazán	Distrito Central	Programa El Coyolar	Coordinadora Coyolar	1/7/2022		Contrato	Física	No	55,500.00	9473-2508	<a href="mailto:edvicente@serna.gob.hn">edvicente@serna.gob.hn</a>	
4	German Huete	0801-1987-02676	Masculino	Si	Primaria	Francisco Morazán	Distrito Central	CESCO	Auxiliar De Archivo	11/8/2015		Contrato	Física	No	16,400.00	3227-2152	No Tiene	
5	Aida Magdalena Aguilar	0709-1959-00088	Femenino	No	Primaria	Francisco Morazán	Distrito Central	Secretaria General	Aseadora	1/9/2010		Jornal	Física	No	16,638.60	9932-1770	No Tiene	
6	José Santos Canales	0611-1964-00079	Masculino	No	Primaria	Francisco Morazán	Distrito Central	Recursos Materiales Y Transporte	Jaulero	1/7/2022		Contrato	Física	Si	16,111.00		No Tiene	
7	Alejandro Josué Castro	0801-1989-05384	Masculino	Si	Primaria	Francisco Morazán	Distrito Central	Recursos Materiales Y Transporte	Vigilancia	11/10/2023		Contrato	Física	Si	16,111.00		No Tiene	
8	William Hernández	0801-1996-05704	Masculino	No	Primaria	Francisco Morazán	Distrito Central	Recursos Materiales Y Transporte	Auxiliar De Informática	3/10/2022		Contrato	Física	No	16,111.00		No Tiene	
9	Joel Manfredo Sierra Lizardo	0801-1984-12192	Masculino	Si	Primaria	Francisco Morazán	Distrito Central	Recursos Materiales Y Transporte	Soldador	27/10/2023		Contrato	Auditiva	Si	16,111.00		No Tiene	
10	Concepción Matute	0801-1956-01668	Femenino	Si	Primaria	Francisco Morazán	Distrito Central	Zoológico Rosy Walther	Cocinera	1/9/2015		Contrato	Física	No	16,111.00		No Tiene	
Elaborado Por: Karen Gómez Alvarado					Revisado Por: Sub-Gerencia De RRHH							Aprobado Por: Noel Gálvez, Subgerente RRHH						
 					 							 						
Fecha: 25 De Junio 2024					Fecha: 25 De Junio 2024							Fecha: 25 De Junio 2024						

## **Anexo 002- Instrumento de Evaluación de Cumplimiento de Derechos a las Personas con Discapacidad en Instituciones del Sector Público.**

La **Secretaría de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (STLCC)** a través de la **Oficina Nacional de Desarrollo Integral del Control Interno (ONADICI)** en coordinación con la **Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)** a través de la **Dirección General de Desarrollo para Personas con Discapacidad (DIGEDEPDI)**, tienen a bien compartirles los siguientes lineamientos para la evaluación de cumplimiento de los Derechos a Personas con Discapacidad en el marco del *Plan Anual para la implementación del Marco Rector del Control Interno Institucional de los Recursos Públicos (MARCI)* específicamente en el ítem: 40- *Remitir informe de la Contratación mínima de personas con discapacidad de acuerdo a la tabla establecida en el artículo 35, Decreto 160-2005 Ley de Equidad y Desarrollo Integral de Personas con Discapacidad*, Solicitan a las instituciones públicas que forman parte del Estado de Honduras responder el siguiente instrumento de evaluación de Cumplimiento de Derechos en Accesibilidad, Descuentos e Incentivos Fiscales y Empleabilidad.

**Nota:** A la persona que sea delegada para proveer esta información se le comunica que el siguiente instrumento de evaluación se usará de manera interna por la ONADICI y la DIGEDEPDI, y además se usarán de manera general los datos recabados para generar informes de cumplimiento y recomendaciones. Por favor remitir este formato debidamente firmado y sellado por la autoridad competente.

### **1 -Datos Generales**

1.1 Tipo de organización:

Pública:  Privada:

1.2. Nombre de la Institución: **SECRETARIA DE RECURSOS NATURALES Y AMBIENTE**

1.3. Máxima autoridad representante de la institución: **LUCKY HALACH MEDINA ESTRADA**

1.4. Fecha de llenado del instrumento: **25 DE JUNIO 2024.**

1.5. Dirección de la institución: **100 METROS AL SUR DEL ESTADIO NACIONAL.**

1.6. Contacto Oficial/Puesto-Cargo de la persona delegada para el instrumento: **SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS, 2239-9200- EXT 205.**

### **2. Accesibilidad**

**Nota: Accesibilidad** Para que la accesibilidad (y la igualdad) se conviertan en una realidad, hay que eliminar las barreras que impiden el disfrute efectivo de los derechos humanos por

las personas con discapacidad. La accesibilidad permite que las personas con discapacidad puedan vivir en forma segura, autónoma, independiente, para participar plenamente en todos los aspectos y ámbitos de la vida privada y pública.

Nro.	Ítem	Si	No	¿Por qué?	Observaciones
2.1	¿Cuenta con parqueos exclusivos para personas con discapacidad?		X		Únicamente en el Zoológico Rosy Walter.
2.2.	Si tiene, ¿va de acuerdo a la cantidad requerida?				
2.3.	Si tiene, ¿tiene las medidas correctas?				
2.4.	Si tiene, ¿es específico para personas con discapacidad? (Diferente a los de adulto mayor y de embarazadas)				
2.5	Si tiene, ¿se supervisa el uso adecuado?				
2.6	Si tiene, ¿se encuentra con la correcta señalización?				
2.7	¿Cuenta con rampas para poder ingresar?		X		Únicamente en el Zoológico Rosy Walter
2.8.	Si tiene, ¿la inclinación es adecuada y puede ser utilizada sin el apoyo de un acompañante?				
2.9.	¿El camino se encuentra sin obstáculos para el tránsito?	X			
2.10.	¿Cuenta con baños adecuados para usuarios de silla de ruedas, con las medidas establecidas universalmente?		X		

Nro.	Ítem	Si	No	¿Por qué?	Observaciones
2.11.	¿Tiene ajustes razonables? (Táctiles. P. ej Braille o Relieve)		X		
2.12	Si el local cuenta con segunda planta, ¿tiene ascensor?		X		
2.13	¿Las salidas de emergencia son adecuadas para personas con discapacidad?		X		El Zoológico Cuenta Con Salidas De Emergencia,
2.14	¿Las salidas de emergencia tienen las debidas notificaciones auditivas para las personas con <b>Discapacidad Visual?</b>	X			Centro Cívico Gubernamental (piso No. 7) y Zoológico Rosy Walter.
2.15	¿Las salidas de emergencia tienen las condiciones para personas con <b>Discapacidad Motriz?</b>	X			
2.16	¿Las salidas de emergencia tienen las debidas señalizaciones para personas con <b>Discapacidad Auditiva?</b> (Alarma con luces)	X			Centro Cívico Gubernamental (piso No. 7) Cuenta con Dispositivos de Emergencia.
2.17	¿El local presenta condiciones de accesibilidad de acuerdo al servicio que brindan?	X			

### **3. Descuentos e incentivos fiscales**

**Nota:** Si su institución **no vende ni** comercializa productos o servicios, por favor pase a la sección 4 de empleabilidad.

En cambio, si su institución se dedica a la venta y comercialización de productos o servicios, por favor llenar debidamente este apartado.

**Concepto:** Con el fin de promover el empoderamiento económico de las personas con discapacidad la ley 160-2005 establece en su artículo 53 una serie de descuentos que son aplicables a las personas con discapacidad, a su vez en el artículo 54 se refiere a los incentivos fiscales para las empresas privadas.

Nro.	Item\Cumple	Si	No	¿Por qué?	Observaciones
3.1	¿Se otorgan los descuentos para personas con discapacidad en sus compras?				
3.2	Si, la respuesta a la pregunta anterior es si, ¿el porcentaje correcto con respecto a la ley? Artículo 53.				
3.3	Si, la respuesta a la pregunta anterior es si, ¿este descuento está marcado en facturación específicamente para personas con discapacidad/existe ITEM etiquetado en Caja de Cobros?				
3.4	¿Tienen ventanilla fiscal?				
3.5	Posterior al otorgamiento de descuentos, ¿se le deduce del pago de impuestos que se reportan a la SAR?				

#### **4. Empleabilidad**

Concepto: Con el fin de promover el empoderamiento económico de las personas con discapacidad la ley 160-2005 establece en su artículo 35 una tabla de empleabilidad que todas las instituciones públicas y privadas deben de cumplir de acuerdo a la cantidad total de empleados y empleadas, representando el 4%.

**ARTÍCULO 35.- EMPLEOS.** Las entidades de la administración pública y las empresas de carácter privado están obligadas a contratar un número mínimo de personas con discapacidad de acuerdo con la tabla siguiente:

- 1) De veinte (20) a cuarenta y nueve (49) trabajadores, una (1) persona con discapacidad;
- 2) De cincuenta (50) a setenta y cuatro (74) trabajadores, dos (2) personas con discapacidad;
- 3) De setenta y cinco (75) a noventa y nueve (99) trabajadores, tres (3) personas con discapacidad; y,
- 4) Por cada cien (100) trabajadores, cuatro (4) personas con discapacidad.

4.1 Cantidad total de empleados y empleadas: **728**

4.2 ¿Cuántas PcD trabajan en la actualidad en su empresa? **10**

4.3 De acuerdo con la Tabla expuesta en el Art. 35 ¿Cuántas PcD deberían de estar trabajando en su institución para sumar el 4%?: **29**

Item\Cumple	Si	No	¿Por qué?
4.1 ¿Cumple con la cuota de contratación de Empleabilidad según la ley en el artículo 35?		X	No se presentan personal con discapacidad en plazas publicadas.
4.2 ¿Las personas con discapacidad reciben el mismo salario que otras personas con cargos similares que realizan las mismas funciones?	X		

### Políticas y Procedimientos de Gestión del Talento Humano:

1. La Contratación de personal con discapacidades se realiza de forma igualitaria con los demás tipos de contratación. Estas se organizan a partir de su edad, nivel académico y profesión a fin a sus intereses.
2. Todo el personal con discapacidad contratado en esta Secretaría de Estado es evaluado, premiado y tratado bajo el marco ético laboral de respeto, integridad y compromiso general que se expone a todos los colaboradores/as de este ente gubernamental.

### Identificación de Desafíos y Obstáculos

Las personas con discapacidad no aplican a las vacantes publicadas en los distintos medios de difusión, eso se convierte en un obstáculo para las Secretarías de Estado, que tienen la necesidad de contratación y de dar oportunidades de crecimiento económico.

Otro desafío es no contar con un edificio apto para personal con discapacidad por su antigüedad y estructura.

## **Recomendaciones y Sugerencias**

1. Ampliar los medios de difusión promoviendo campañas que motiven a las personas a aplicar a vacantes.
2. Crear más programas de capacitación e incentivo social.

## **Conclusiones y Anexos**

1. La Secretaría cumple con el 34% del personal con discapacidad.
2. El edificio principal no cuenta con las condiciones adecuadas para contratar personal con discapacidad, ya que es un edificio antiguo.
3. Seguir promoviendo y cumpliendo con lo que en ley corresponda.
4. Generar más espacios de adaptabilidad para el personal con discapacidad.