

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 CXLVIII TEGUCIGALPA, M. D. C., HONDURAS, C. A.

VIERNES 25 DE SEPTIEMBRE DEL 2026.

NUM. 37,255

Sección A

Comisión para la Defensa y Promoción de la Competencia (CDPC)

REGLAMENTO INTERNO

TRANSCRIPCIÓN

TR. -DGT-RIT-352-2026

El infrascrito, Secretario Administrativo de la Dirección General del Trabajo de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, transcribe la Resolución que literalmente dice: DIRECCION GENERAL DE TRABAJO.- SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.- Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán a los veinticinco (25) días del mes de agosto del año dos mil veintiséis (2026).

VISTA: Para dictar Resolución en la solicitud de la Reforma de la Aprobación y Registro del Reglamento Interno de Trabajo de la Institución Autónoma denominada "COMISIÓN PARA LA DEFENSA Y PROMOCIÓN

SUMARIO

Sección A

Decretos y Acuerdos

COMISIÓN PARA LA DEFENSA
Y PROMOCIÓN DE LA
COMPETENCIA (CDPC)
Reglamento Interno de Trabajo

A. 1 - 52

Sección B

Avisos Legales

Desprendible para su comodidad

B. 1 - 20

DE LA COMPETENCIA", del domicilio de la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán, presentado por el Abogado ENRIQUE ANTONIO IZAGUIRRE RODAS, en su condición de Apoderado Legal de la expresada Institución.

CONSIDERANDO: Que, en fecha veintidós (22) de julio del dos mil veintiséis (2026), se presentó la solicitud de Aprobación y Registro del Reglamento Interno de Trabajo de la Institución Autónoma "COMISIÓN PARA LA DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LA COMPETENCIA", acompañando para tales efectos, del acta de negociación y aprobación del proyecto de Reglamento Interno, suscrita por los trabajadores y EL PATRONO.

CONSIDERANDO: Que, en fecha del veintiuno (21) días del mes de agosto del año dos mil veintiséis (2026), la

Dirección General de Trabajo tuvo por recibido la solicitud con los documentos acompañados y ordenó su traslado al Departamento de Reglamentos Internos de Trabajo, para que, de conformidad con la Ley, se efectúe un examen de las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo y se formulen las observaciones a que hubiere lugar en derecho y emita el informe correspondiente a la Dirección en mención.

CONSIDERANDO: Que, en cumplimiento de lo proveído, con fecha veinticuatro (24) de agosto del año dos mil veintiséis (2026), el Oficial Jurídico I del Departamento de Reglamentos Internos de Trabajo de la Dirección General de Trabajo, emitió el informe pertinente, manifestando que los artículos del Reglamento Interno de Trabajo de la Institución Autónoma “COMISIÓN PARA LA DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LA COMPETENCIA”, concertado en fecha seis (06) de julio del año dos mil veintiséis (2026), por los trabajadores y la Institución Autónoma ya nominada en su condición de PATRONO, no vulnera ningún derecho de los trabajadores de la expresada Institución, en función que sus disposiciones reúnen los requisitos que establecen los artículos 87, 88 y 89 del Código del Trabajo.- No obstante, recomienda que en pleno uso de las facultades que esta investida por Ley la Dirección General de Trabajo, oficiosamente incorpore al Reglamento a ser aprobado a la Institución solicitante disposiciones adicionales relativas a las obligaciones y prohibiciones que corresponden al PATRONO, el pago, horas extraordinarias, pago de séptimo día, el pago del bono educativo, prescripciones de orden y seguridad, trabajo de menores y mujeres, disposiciones finales, y todo capítulo que forme parte del reglamento cuando no estén establecidas

ampliamente en el proyecto sometido a aprobación, con la sola finalidad de cumplir pertinentemente los expresados apartados dentro de la estructura del reglamento.

CONSIDERANDO: Que, de conformidad con la Ley, todo PATRONO que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales o más de diez (10) en empresas industriales, está obligado a tener un Reglamento Interno de Trabajo, con el fin de determinar, las normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse EL PATRONO y los trabajadores en la prestación del servicio de que se trate.

CONSIDERANDO: Que, es facultad de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, aprobar los Reglamentos de Trabajo, igualmente sus reformas, luego de escuchar a las partes interesadas, por medio de los representantes que al efecto designen, tal como ha acontecido el caso, según consta en autos y siendo que se ha escuchado la opinión favorable del

La Gaceta

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

ABG. JUAN MANUEL GÁLVEZ ORDOÑEZ
Gerente General

DIOSSANA GUADALUPE FLORES LEIVA
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

Departamento de Reglamentos de Trabajo, en relación con lo solicitado por el compareciente.

POR TANTO: La Dirección General del Trabajo, en uso de las atribuciones de que está investida y en aplicación de los artículos 87, 88, 89, 92, 93, 94, 591 numeral 6) del Código del Trabajo; 120 y 122 de la Ley General de Administración Pública; 30 numeral 6) del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo; 4 y 5 de la Ley de Procedimiento Administrativo, **RESUELVE: PRIMERO:** Aprobar la Reforma Parcial del Reglamento Interno de Trabajo de la Institución Autónoma **“COMISIÓN PARA LA DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LA COMPETENCIA”**, concertado en fecha seis (06) de julio del año dos mil veintiséis (2026), por los trabajadores y la Institución ya nominada en su condición de PATRONO, quedando redactado y aprobado el mismo, en la forma siguiente:

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA SOCIEDAD MERCANTIL “COMISIÓN PARA LA DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LA COMPETENCIA”

PREÁMBULO

La Institución Autónoma, **“COMISIÓN PARA LA DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LA COMPETENCIA”**, que de aquí en adelante se denominara **“EL PATRONO”** y sus trabajadores, con el objeto de dar cumplimiento al contenido del Título II, capítulo V, 87, 88, 89, 90 y 91 del Código del Trabajo, reconocen que en sus relaciones de trabajo están en la obligación de proceder en forma justa y armoniosa, dando

estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Constitución de la República, el Código del Trabajo, las diferentes leyes que rigen las relaciones Obrero- Patronal, Decreto Legislativos, Convenios Internacionales y el presente Reglamento, el cual será observado y cumplido por el patrono a y sus trabajadores, en todas sus actuaciones.

EL PATRONO, “COMISIÓN PARA LA DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LA COMPETENCIA” fue constituida de conformidad con la legislación de Honduras mediante Decreto Legislativo No. 357-2005 contentivo a la **LEY PARA LA DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LA COMPETENCIA**, de fecha 29 de diciembre del año 2005. **EL PATRONO, “COMISIÓN PARA LA DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LA COMPETENCIA”**, tiene como actividad principal: Corresponde a la Comisión adoptar las resoluciones, elaborar los reglamentos y las demás disposiciones pertinentes para asegurar la correcta aplicación de la **“LEY PARA LA DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LA COMPETENCIA”** y su Reglamento.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección I

Artículo 1. CARÁCTER VINCULANTE DE LAS NORMAS: El presente Reglamento, Es un instrumento normativo de carácter laboral, que tiene por finalidad establecer las condiciones, derechos y obligaciones laborales a las que deben sujetarse la Comisión para la Defensa y

Promoción de la Competencia, y los trabajadores, en armonía con las disposiciones legales vigentes. EL PATRONO prescribe el siguiente Reglamento Interno de Trabajo, que constituye el conjunto de normas obligatorias que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono, sus representantes y los trabajadores, en lo concerniente a la prestación del servicio, en virtud de lo establecido en artículo 87 del Código de Trabajo. Estas normas serán aplicables a todos los trabajadores.

El presente Reglamento Interno formará parte integral del contrato Individual de Trabajo celebrado con cada trabajador y sus disposiciones son de carácter obligatorio.

Artículo 2. DEFINICIÓN DE PATRONO: Para los efectos del presente Reglamento, las leyes de trabajo y todo lo que derive de la relación laboral, “EL PATRONO” será la Institución Autónoma denominada “COMISIÓN PARA LA DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LA COMPETENCIA”, quien en sus relaciones ante terceras personas naturales y jurídicas, será representada por Gerencia General, o por la persona a quien se designe, quien tendrá el carácter de representante del PATRONO, y como tal será responsable del funcionamiento ejecutivo y administrativo de la Institución.

Artículo 3. ATRIBUCIONES DEL PATRONO: Son atribuciones privativas del PATRONO y sus representantes, la administración, dirección y control de sus operaciones. En este entendido corresponderá exclusivamente al PATRONO formular el cuerpo de disposiciones normativas de orden

técnico y administrativo para la ejecución y dirección de sus servidores, tanto en dichas funciones como en la organización y reorganización de sus actividades y sistemas de trabajo, así como en la aplicación de reglamentos, procedimientos, tareas y normas de trabajo. No tendrá más limitaciones que las establecidas en las leyes.

Artículo 4. DEFINICIÓN DE TRABAJADOR: El trabajador y a efectos de aplicar el presente reglamento, será aquella persona natural que preste al PATRONO servicios físicos, materiales, intelectuales, técnicos, de forma temporal, permanente o continua mediante el pago de una remuneración y en cumplimiento de un contrato de trabajo o relación de trabajo, ya sea en su sede principal o en cualquier otro lugar del territorio nacional en donde exista sucursal.

Artículo 5. SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA DE LOS TRABAJADORES AL PATRONO: Los Trabajadores, en todo lo que se refiere a trabajo, estarán bajo la continua dependencia y subordinación del PATRONO, ejercida por medio de sus representantes, obligándose a acatar órdenes y someterse a su dirección, y a realizar las funciones que le indique que sean afines a sus labores.

Artículo 6. Los trabajadores prestarán sus servicios al PATRONO en el centro de trabajo indicado en el contrato, desempeñando sus actividades en forma exclusiva, a tiempo completo y no pueden ocupar otro cargo o ejercer actividades profesionales remuneradas o ad honorem, con excepción de las docentes, siempre y cuando no se afecte por esto el desempeño

regular de su trabajo. EL PATRONO se responsabiliza de notificar con anticipación a los trabajadores cuando vayan a ser objeto de traslado en cuyo caso deben ponerse de acuerdo al menos en lo siguiente: Bono de transporte, bono de vivienda y revisión salarial, sin perjuicio de lo que dispone este reglamento en su artículo 88 párrafo segundo.

Artículo 7. El trabajador ejecutará su labor de conformidad con lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo, Contrato Individual de Trabajo, y de acuerdo a las instrucciones y funciones especiales que le sean asignadas, siempre que no afecte la dignidad humana, ni cause perjuicio o se ponga en peligro la vida del trabajador, ni sea incompatible con las funciones de su cargo.

Artículo 8. Las relaciones laborales entre EL PATRONO y los trabajadores, se regirán por las disposiciones del presente Reglamento, y supletoriamente por las del Código de Trabajo y demás disposiciones aplicables.

Artículo 9. El presente reglamento se aplicará en los establecimientos o lugares designados por EL PATRONO y demás que pudieren establecerse en país, son centros de trabajo: Locales comerciales, oficinas, departamentos, secciones, talleres, bodegas y sitios comprendidos en el establecimiento y sus dependencias, y en los que el trabajador desarrollará sus labores en la categoría de trabajo, salario y contrato; también deberá entenderse que todas las sucursales creadas en el territorio nacional forman parte de los establecimientos de trabajo.

PERSONAL EXCLUIDO

Sección II

Artículo 10. Se considera personal excluido de la aplicación de este Reglamento:

- a) Los Comisionados de la Comisión para la Defensa y Promoción de la Competencia elegidos por el Congreso Nacional de la República, de conformidad con lo que establece el Código de Trabajo;
- b) Los que fueren contratados para prestar servicios profesionales o técnicos por tiempo determinado;
- c) Los que fueren contratados para prestar servicios de consultoría de conformidad con sus propios términos de referencia;
- d) En lo pertinente, los que fueren objeto de una contratación temporal.

DE LA ORGANIZACIÓN DE LA COMISIÓN

Sección III

Artículo 11. De conformidad con la Ley para la Defensa y Promoción de la Competencia, la Dirección Superior de la CDPC, está a cargo del PATRONO, integrada por tres comisionados que constituyen el pleno de la misma. EL PATRONO contará con un Secretario General, así como con las unidades técnicas y administrativas necesarias para el ejercicio de sus funciones.

La representación legal del PATRONO está a cargo de su Presidente.

Artículo 12. EL PATRONO contará con la estructura organizativa y técnica necesaria y requerida para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 13. Al frente de cada unidad administrativa y/o técnica estará a cargo un Director, el cual desempeñará las funciones de dirección, coordinación y supervisión propias del cargo.

Artículo 14. El canal regular de comunicación entre el Pleno de la Comisión y las diferentes unidades administrativas y/o técnicas será a través de sus respectivos Directores; sin perjuicio del mecanismo de comunicación que estime más conveniente el Pleno de la Comisión.

Artículo 15. Los servidores que ejerzan supervisión de personal, además de la responsabilidad de cumplir con las funciones propias de su cargo, tienen la obligación de mantener un alto nivel de responsabilidad, eficiencia, moralidad, honestidad y disciplina entre sus servidores subalternos. También estarán a cargo de asignarles por escrito las funciones inherentes a sus cargos y velar por el uso racional de los recursos disponibles.

DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Sección IV

Artículo 16. La Jefatura de Recursos Humanos, será el órgano ejecutivo de la administración del personal del PATRONO, de conformidad con el ordenamiento jurídico aplicable.

Artículo 17. El trabajador tendrá la oportunidad de competir a través de concurso a otro puesto de mayor complejidad, jerarquía y remuneración. Los ascensos se fundamentarán en los criterios y las disposiciones que establezcan el ordenamiento jurídico vigente, así como las leyes que se crean al efecto.

Artículo 18. Ningún trabajador podrá ejercer el cargo para el cual ha sido contratado o ascendido hasta tanto no se formalice su contratación o ascenso, atendiendo los procedimientos respectivos. Para los efectos fiscales, la remuneración se hará efectiva, a partir de la fecha de la firma del contrato y/o toma de posesión del cargo, sin perjuicio de lo establecido en el Código de Trabajo.

El trabajador una vez haya tornado posesión del cargo será objeto del proceso de inducción y corresponde al superior inmediato del trabajador suministrarle por escrito las funciones básicas e instrucciones específicas del cargo.

Artículo 19. EL PATRONO brindará oportunidades de formación y desarrollo a los trabajadores a través de la capacitación interna o externa, nacional e internacional, de conformidad con los manuales y/o procedimientos que se crean al efecto.

CAPÍTULO II

DE LA ADMISIÓN Y CONTRATACIÓN

Artículo 20. DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO: El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) Por tiempo indefinido cuando no se especifica fecha para su terminación.
- b) Por tiempo limitado cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la construcción de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso se debe considerar la actividad del trabajador como objeto del contrato, y no del resultado de la obra.
- c) Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyen, considerando el resultado del trabajo, o sea la obra realizada, aunque el trabajador reciba anticipos a cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse por obra determinada si reúne las condiciones indicadas en el párrafo anterior. El contrato para obra o servicios determinados durará hasta la total ejecución de la una o hasta la total prestación de los otros. A falta de plazo expreso se entenderá por duración del contrato la establecida por la costumbre.

A requerimiento del PATRONO o el trabajador, la modalidad contractual se podrá sujetar a Teletrabajo.

Artículo 21. DEL PROCESO DE CONTRATACIÓN:
OBLIGACIONES DEL PATRONO: EL PATRONO está

obligado durante el proceso de contratación, a crear perfiles de puestos de trabajo que definan competencias, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar el cargo.

Todo trabajador tendrá necesariamente que estar amparada por un contrato individual de trabajo escrito, este deberá contener todo lo establecido en los artículos 20, 25, y 37 del Código del Trabajo, el cual se firmará al inicio de la relación de trabajo en tres (3) ejemplares de un mismo contenido literal, de los cuales conservará uno (1) cada parte y el otro se remitirá a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, cumplimiento a lo establecido en el artículo 312 del Código del Trabajo.

Artículo 22. REQUISITOS DE ADMISIÓN: Todas las personas que vayan a ser contratadas para EL PATRONO deberán cumplimentar los procedimientos de selección y contratación, diseñados sobre la base de un sistema de concurso que garantice los principios de publicidad, transparencia y contradicción; así como mecanismos de selección que incluya: Méritos, conocimientos, experiencia laboral y académica, integridad personal y ética. A la solicitud o expresión de interés deberán acompañar los documentos siguientes:

- a) Currículo Vitae actualizado con fotografía reciente.
- b) Acreditar y presentar fotocopia de los siguientes documentos:
 - Documento Nacional de Identificación (DNI);
 - Registro Tributario Nacional;
 - Carné del Instituto Hondureño de Seguridad Social

(IHSS), en caso de que esté inscrito; ☐ Títulos o diplomas correspondientes que acrediten sus estudios de formación profesional; ☐ Carné de Colegiación, en caso de que el cargo lo requiera.

- c) Hoja de antecedentes penales vigentes.
- d) Autorización escrita del representante legal y autoridad competente, si se trata de un menor al que la ley le permite el trabajo;
- e) Carné de trabajo, extendido por la Secretaría del Trabajo y Seguridad Social, cuando se trate de personas de nacionalidad distinta a la hondureña, que presten sus servicios profesionales de manera permanente en la Comisión; y,
- f) Cualquier otro documento que acredite su competencia e idoneidad.

Artículo 23. No podrán ser trabajadores del PATRONO, aquellas personas que se encuentren en alguna de estas circunstancias: Quien mediante sentencia firme fuere sancionado con inhabilitación para ejercer cargo público. Quien se encuentre suspendido para ejercer su profesión, mediante resolución del Colegio Profesional respectivo. Los de conducta notoriamente indecorosa. Personas que estén comprendidas por parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de los Comisionados y demás servidores. Los que por cualquier causa fueren legal o judicialmente incapaces.

Artículo 24. Los candidatos que hayan satisfecho los requerimientos para la obtención del empleo, se someterán a una entrevista en la que participará una Comisión de Selección

compuesta por: Dos (2) Comisionados, el Director Técnico, el Jefe de Recursos Humanos, y el Director o Jefe inmediato correspondiente. Una vez concluido el proceso de entrevistas, la Comisión de Selección hará saber su opinión al Pleno. Dicha opinión podrá ser manifestada a través de los medios de comunicación interna disponibles.

Artículo 25. En caso que sea seleccionado y no esté comprendido en las categorías establecidas en el artículo número 6 de este reglamento, EL PATRONO celebrará un contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento, el Código de Trabajo y demás leyes laborales aplicables.

Artículo 26. En los Casos de suspensión a que se refieren los numerales 7, 8, 9, 11 y 12 del Artículo 100 del Código de Trabajo, EL PATRONO, podrá contratar trabajadores temporales los que adquirirán los derechos establecidos en el mismo Código del Trabajo. - El retorno del servidor sustituido implica la terminación del contrato de trabajo del temporal sin responsabilidad para EL PATRONO.

Artículo 27. En lo no comprendido en el presente capítulo, se estará sujeto a lo dispuesto en la Política sobre el “Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal de la CDPC” aprobada por EL PATRONO.

CAPÍTULO III

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 28. El objeto del período de prueba será para comprobar por parte del PATRONO, si el trabajador en el

ejercicio de sus funciones tiene las aptitudes profesionales o técnicas y habilidades personales para continuar en el cargo; y por parte del trabajador, para conocer las condiciones de trabajo y evaluar la conveniencia de continuar en el mismo de forma permanente.

Artículo 29. El período de prueba no podrá exceder de sesenta (60) días calendario, y será estipulado por escrito, en caso contrario los servicios de trabajo se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato de trabajo por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna, debiéndose cumplir con lo estipulado en los artículos 49, 50, 51 y 52 del Código de Trabajo. Los trabajadores en periodo de prueba gozan de todas las prestaciones, a excepción del preaviso y la indemnización por despido.

Artículo 30. Por lo menos cinco (05) días hábiles previos a la finalización del periodo de prueba, la Dirección de Recursos Humanos, consultará al jefe inmediato del trabajador sobre su desempeño durante ese periodo, quién a su vez informará al Pleno de la Comisión sobre su continuidad o no con la institución.

CAPÍTULO IV

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 31. El contrato de aprendizaje, deberá de celebrarse por escrito, el cual se ajustará a las normas y disposiciones

contenidas en la ley y sus reglamentos emitidos por el Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP), Código de la Niñez y la Adolescencia, capítulo denominado “De la Protección de los Niños contra la Explotación Económica”; Capítulo V sección I, II, III sean aplicables del Decreto Ley No. 121 de 18 de abril de 1974 así como sus reformas; el Reglamento sobre Trabajo Infantil, el Reglamento de Trabajo del Menor Protegido, Acuerdo Ejecutivo STSS 578-2020, el Acuerdo Ejecutivo No. 317-2022, publicado el 05 de mayo de 2022 (Adopción del Sello de Cumplimiento de la Normativa de Trabajo Infantil), lo estipulado en el Código del Trabajo, Ley del Salario Mínimo y demás normas aplicables.

La remuneración efectuada en el Contrato de Aprendizaje no podrá ser inferior al salario mínimo vigente en la época de contratación del aprendiz y será de forma proporcional a las horas trabajadas de acuerdo al artículo 40 del Reglamento sobre Trabajo Infantil en Honduras.

Artículo 32. DURACIÓN DE LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE: Los contratos de aprendizaje no podrán exceder de un año, a menos que la respectiva autoridad de trabajo autorice por escrito la ampliación de dicho término, pero en ningún caso la duración del aprendizaje podrá pasar de tres (3) años, aplicándose también lo prescrito en el Código de la Niñez y la Adolescencia, y sus reformas y su Reglamento. Así como lo estipulado al respecto en la Ley del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) y el Código del Trabajo.

CAPÍTULO V**DE LOS TRABAJADORES ACCIDENTALES O
TRANSITORIOS**

Artículo 33. DE LOS TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS. EL PATRONO podrá contratar los servicios de los trabajadores accidentales o transitorios, siempre que así lo exija la naturaleza de los servicios que se van a prestar o de la obra que se va a ejecutar. Los contratos por tiempo limitado o para obra o servicios determinados, terminarán al expirar el plazo, al ejecutar la obra o hasta la total prestación de los servicios, sin responsabilidad para EL PATRONO. También serán transitorias las que, según las normas legales, no se presten por tiempo indefinido ejemplo para sustituir a las personas en período de vacaciones, licencia por maternidad y/o paternidad, personas en periodo incapacidad por enfermedad.

CAPÍTULO VI**HORARIOS DE TRABAJO, DÍAS DE FERIADOS,
ASUETOS, INCAPACIDADES Y HORAS EXTRAS**

Artículo 34. DEFINICIÓN: La **JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA** es la que convengan las partes sin que producto del consenso se violenten la máxima legal de ocho (8) horas establecidas en el artículo 128 numeral 1 de la Constitución de la República de Honduras y 322 del Código del Trabajo.

HORARIOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA: La Jornada ordinaria de trabajo será de lunes a viernes en un horario de 9:00 a.m. a 5:00 p.m., con un receso máximo de

60 minutos dentro de esa jornada, para tomar el almuerzo, el que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 35. INICIO DE LA JORNADA: Las jornadas comenzarán desde el momento en que el trabajador esté a las órdenes del PATRONO en los lugares en que va a ejecutar el trabajo. Terminarán cuando el trabajador deje de estar a la orden del PATRONO, de acuerdo con los honorarios establecidos, costumbres, naturaleza y condiciones de trabajo.

Artículo 36. CONTROL DE ASISTENCIA: Al PATRONO implementará como mecanismo de control de asistencia mediante relojes de marcadores manuales o biométricos. Es obligación del personal marcar las horas de entradas y salidas en la respectiva tarjeta para el control de asistencia. En los lugares en que no se cuente con los relojes de control de asistencia, la persona encargada o responsable de supervisar y dirigir el trabajo en tales lugares, controlará las entradas y salidas mediante los libros de registro de asistencia que para tal efecto utilice y autorice al PATRONO.

Artículo 37. DÍA DE DESCANSO: Los trabajadores tendrán dos (2) días remunerables de descanso, por cada cinco (5) días de trabajo. Estos días serán sábado y domingo.

No obstante, puede estipularse a favor de los trabajadores un periodo íntegro de veinte y cuatro (24) horas consecutivas de descanso, en día distinto a cambio del descanso dominical en los siguientes casos:

- a) Por la evidente y urgente necesidad de realizar trabajos cuya interrupción no sea posible, porque

el carácter técnico o práctico de ellos requieran su continuidad, por producciones, surtidos, fechas especiales o demanda especial de productos.

- b) Por el rubro comercial al cual se dedica el PATRONO.
- c) Porque las interrupciones de tales trabajos durante los domingos pueden ocasionar graves perjuicios al interés o a la salubridad pública. Esta disposición es aplicable también cuando se pretenda habilitar como laborable un día de feriado, o de fiesta nacional. En todo caso deberá quedar asegurada para el trabajador el descanso semanal.
- d) Ninguna excepción respecto a la obligación del descanso dominical será aplicable a los menores de dieciocho (18) años.

Artículo 38. EL PATRONO podrá aprobar cambios en los horarios de entrada y salida, cuando por circunstancias especiales así lo ameriten, respetando los límites establecidos para las jornadas de trabajo, con acuerdo de los trabajadores y con la aprobación de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, según el artículo 319 del Código de Trabajo.

Artículo 39. MÁXIMAS JORNADAS PERMITIDAS:

- a) Trabajo diurno. Es el que se ejecuta entre las cinco horas (5:00 a.m.) a las diecinueve horas (7:00 p.m.) la duración máxima de la jornada diaria será de ocho horas (8) diarias; la jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de cuarenta y cuatro horas (44) a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas (48) de salario,

- b) Trabajo nocturno. El que se realiza entre las diecinueve horas 7:00 p.m. y las cinco horas (5:00 a.m.), la jornada nocturna será de seis horas (6) diarias y no podrá exceder de treinta y seis horas (36) a la semana con pago equivalente a cuarenta y ocho horas(48) de salario,
- c) Jornada mixta. La que comprende períodos de tiempos de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el período nocturno abarque menos de tres (3) horas, caso contrario se reputará como jornada nocturna; la duración de la jornada mixta será de siete (7) horas diarias; la jornada mixta no podrá exceder de cuarenta y dos (42) horas a la semana, con pago equivalente a cuarenta y ocho (48) horas de salario.

Artículo 40. RECARGO DEL TRABAJO NOCTURNO:

El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunerará con un recargo del veinte y cinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo diurno. Con el mismo recargo se pagarán las horas trabajadas durante el período nocturno en la jornada mixta.

Artículo 41. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, convenida por las partes, constituye jornada extraordinaria que será remunerada así:

- a) Con un veinte y cinco (25%) de recargo sobre el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período diurno.
- b) Con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre

el salario de la jornada diurna cuando se efectúe en el período nocturno.

- c) Con un setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario de la jornada nocturna cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de aquella.
- d) Las horas extras siempre se laborarán con el consentimiento del trabajador y previa autorización por escrito del PATRONO.

Artículo 42. JORNADAS EXTRAORDINARIAS: El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada convenida por las partes, constituye jornada extraordinaria. Para autorizar los trabajos extraordinarios es preciso contar con la aprobación previa y escrita de la Dirección respectiva y conocimiento de la Dirección Superior.

Todo trabajador podrá por evidente necesidad del PATRONO, trabajar jornadas extraordinarias de hasta cuatro (4) horas diarias, y con un límite de cuatro (4) veces por semana, sin embargo, este tiempo extraordinario podrá excederse cuando por siniestro o riesgo inminente peligren personas, establecimientos, máquinas, vehículos, instalaciones, obras o los productos, y que sin evidente perjuicio no puedan sustituirse los trabajos o suspenderse las labores de los que están trabajando, y cuando por estas causas sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las dependencias de la empresa en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del negocio llegue a sufrir una grave perturbación.

EL PATRONO está obligado a ocupar tantos grupos formados por los trabajadores distintas como fueren necesarias para la

realización de trabajo en jornada que no excedan de los límites que fija la ley.

El patrono deberá consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separadas de los que se refieren a trabajos ordinarios lo que a cada una de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario.

Artículo 43. Cuando el trabajador incurra en gastos en concepto de transporte y alimentación por la realización de trabajos durante jornada extraordinaria, EL PATRONO cubrirá los mismos.

Artículo 44. HORAS EXTRAORDINARIAS NO REMUNERADAS: No serán remuneradas a los trabajadores, las horas cuando el trabajador las ocupe en subsanar errores imputables a ella cometidos durante la jornada ordinaria.

Artículo 45. SELECCIÓN DEL PERSONAL QUE TRABAJARÁ JORNADAS EXTRAORDINARIAS: EL PATRONO tendrá la libertad para escoger a los trabajadores que desempeñarán el tiempo extraordinario, sujetándose ésta a efectuar el pago correspondiente según lo estipulan los artículos 329 y 330 del Código de Trabajo.

Artículo 46. EXCLUSIONES DE LA REGULACIÓN SOBRE JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO: Quedan excluidos de la regulación anterior sobre jornada extraordinaria de trabajo y sin sujeción a horarios los siguientes trabajadores:

- a) Las que desempeñan cargos de dirección, confianza o de manejo.
- b) Las que realizan labores que por su naturaleza no estén sometidos a jornadas de trabajo.
- c) Las personas que conduzcan vehículos para particulares y las que presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración.
- d) Los trabajadores remunerados en base a comisión y los trabajadores similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento o lugar de trabajo.

Sin embargo, no estarán obligadas a permanecer más de doce (12) horas diarias en su trabajo, y tendrán derecho en la jornada a un descanso mínimo de hora y media (1-1/2) que puede fraccionarse en períodos menores de treinta (30) minutos, según lo establecido en el artículo 325 del Código del Trabajo.

No están comprendidos en las exclusiones anteriores los trabajadores que desempeñen el cargo de vigilancia o guardia, quienes por disposición expresa de la Ley están sujetos a las disposiciones legales sobre jornadas ordinarias y extraordinarias de trabajo. Todo lo que tenga relación con los trabajadores referidos, en cuanto a la jornada extraordinaria se regulara por las disposiciones de los artículos 322, 330, 332 y 333 del Código del Trabajo; igualmente tales personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo incluidas las horas extras, esto para garantía de los mismos y de las personas a quienes se presta el servicio profesional de seguridad.

Artículo 47. Los trabajadores descansarán los días feriados o de fiesta nacional que establece el Código de Trabajo y los que determinen otras leyes.

Artículo 48. DÍAS FERIADOS O DE FIESTA NACIONAL:

EL PATRONO pagará los siguientes días feriados o de fiesta nacional: 1º. de enero, 14 de abril, 1º. de mayo, 15 de septiembre, 3, 12 y 21 de octubre y 25 de diciembre y aunque caigan en domingo; el jueves, viernes y sábado de la Semana Santa.

Los días lunes, martes y miércoles de Semana Santa se conceden como asueto sujeto a compensación de horas laboradas previamente en jornadas ordinarias.

Cuando coincidan los feriados con un día inhábil, se entenderá cumplida la obligación, pagando el patrono a los trabajadores un (1) día feriado o de fiesta nacional, conforme el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que hubiere devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al día feriado o de fiesta nacional; los feriados que coincidan con sábado o domingo no serán transferidos a día hábil.

Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el párrafo anterior el patrono suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiere realizado.

Artículo 49. RECARGOS: Si en virtud de convenio se trabajare durante los días de descanso, o los días feriados o de fiesta nacional se pagarán con el duplo del salario,

correspondiente a la jornada ordinaria en proporción al tiempo trabajado sin perjuicio del derecho del trabajador a cualquier otro día de descanso en la semana conforme al artículo 340, del Código del Trabajo.

Dicho descanso le será concedido cuando éste lo solicite por escrito, contando con la autorización del jefe inmediato superior, con conocimiento de la Dirección Superior.

CAPITULO VII

LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 50. Se considera licencia, la ausencia temporal del trabajador en el puesto que desempeña, y permiso, la breve ausencia del trabajador dentro de una jornada diaria.

Artículo 51. Todo trabajador tendrá derecho a Licencias con goce de salario por las causas justificadas, se estará a lo dispuesto en el numeral cinco (5) del artículo 95 del Código del Trabajo, así como a las especificaciones siguientes:

1. Por enfermedad, maternidad, accidentes y otros, se otorgarán Licencias conforme a lo estipulado por el Código de Trabajo, la Ley del Seguro Social y demás leyes conexas.
2. Por duelo familiar, tendrá derecho a cinco (05) días laborables si el fallecido fuere uno de sus padres, hijos, hermanos o el cónyuge.
- Los demás familiares comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, se tendrá derecho a tres (03) días laborables.

- Para ambos casos, si el fallecido reside en lugar distinto al del centro de trabajo, la duración de la Licencia podrá ser ampliada/extendida hasta tres (03) días laborables adicionales.
- 3. Por matrimonio y nacimiento de un hijo, se otorgará licencia por cinco (05) días laborables.
- 4. En casos calificados, tales como: Graves asuntos familiares; enfermedad, convalecencia o tratamiento de sus padres, hijos, hermanos o cónyuge, siempre que se presente a la Dirección de Recursos Humanos, una declaración médica en que conste lo imprescindible de la presencia del servidor. Dicha Licencia no podrá exceder de diez (10) días laborables.
- 5. Por asuntos académicos puntuales, hasta por tres (3) días laborables.
- 6. Por calamidad doméstica, caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada ante la Dirección de Recursos Humanos, se concederá licencia por tres (3) días laborables, prorrogables de persistir la situación que provocó la licencia original
Las Licencias mencionadas en los numerales anteriores, podrán ser aprobadas por el jefe inmediato superior o por la Dirección de Recursos Humanos con conocimiento de la Dirección Superior.
- 7. Por becas y/o programas de estudios, pasantías, seminarios y programas de capacitación, se otorgará licencia de conformidad a la duración del evento académico, pero en ningún caso será superior a dos (2) años. Para el caso de licencias mayores a seis (6) meses, el trabajador se comprometerá a laborar para

el PATRONO por un periodo equivalente al otorgado mediante licencia, al vencimiento de la misma, en los términos que se acuerde en el compromiso que para esos efectos suscriba con EL PATRONO. Dicha Licencia será aprobada por EL PATRONO.

8. Para los abortos, o pre y post natal se estará a lo dispuesto en el Artículo 136 del presente reglamento y las leyes laborales aplicables.
9. Para que puedan cumplir con las obligaciones de carácter público impuestas por la Ley, pero el patrono no está obligado a reconocer por estas causas más de dos (2) días con goce de salario en cada mes calendario y en ningún caso más de quince (15) días en el mismo año.
10. Para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia u órgano administrativo, siempre que se ventile un asunto en el que el trabajador tenga interés o sea legalmente citado y emplazado.
11. En casos de guerra, terremotos, huracanes, inundaciones u otra calamidad pública, cuando el trabajador preste servicios de socorro o ayuda, la Gerencia General concederá los días de licencia en consideración a la gravedad del caso.
12. En el caso de aquellas incapacidades que se prolonguen producto de un mismo diagnóstico o por un diagnóstico relacionado a la primera situación dentro de los treinta y cinco (35) días calendario siguientes a la finalización de la primera incapacidad, será considerada que forma parte del mismo período de incapacidad al tenor de lo establecido en el artículo

61 del Reglamento de Incapacidad Temporal del Instituto Hondureño de Seguridad Social resolución CI IHSS-RSAS No. 1335/05-12-2019.

Artículo 52. Los permisos para ausentarse de las labores durante la jornada de trabajo, podrán ser concedidos, entre otros, en los casos siguientes:

1. Cuando ejerza cargos de docencia, investigación o actividades afines.
2. Para asistir a clases a centros de estudios, debiendo acreditar el aprovechamiento académico.
3. Para asistir a las exequias y entierro de sus compañeros y los familiares de los mismos.
4. Para atender responsabilidades familiares (salud y educación de los dependientes).
5. Para el cuidado de parientes de edad avanzada del trabajador (padre, madre, abuelo y abuela).

Dichos permisos serán autorizados por el jefe inmediato, o en su defecto, por la Jefatura de Recursos Humanos, con conocimiento de la Dirección Superior, quien para otorgarlos deberá primero verificar si la ausencia del trabajador no perjudica la operación de su empresa, siempre y cuando se procuren otorgar de manera equitativa, sin discriminar a una persona con respecto a otra(s) en situaciones similares.

Artículo 53. AUSENCIAS INJUSTIFICADAS O ABANDONO DE TRABAJO: No será permitida la ausencia del trabajador de sus labores sin causa justa o permiso del PATRONO. Así mismo no estará permitida la interrupción de las labores y el abandono del trabajo, ya

sean por asuntos personales del trabajador sin que medie de por medio autorización de la Gerencia para su retiro del centro. En estos casos EL PATRONO estará amparada para realizar el procedimiento legal oportuno. Se levantará un acta circunstanciada de la cual se enviará copia a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 54. AUSENCIAS JUSTIFICADAS Y POR

ENFERMEDAD: Los trabajadores deberán dar aviso por escrito a la persona superior inmediata o en su defecto a la Jefatura de Recursos Humanos de la Comisión, con la debida anticipación, cuando el hecho que originó la ausencia sea previsible. En los casos no previstos del trabajador está obligado a dar aviso a la persona superior inmediata por el medio más rápido y justificar por escrito a su regreso la necesidad de la ausencia por este motivo. Las ausencias por enfermedad deberán justificarse mediante certificado de incapacidad del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), por certificado médico especial en los casos de excepción y refrendado por el IHSS. Sin embargo, cuando la duración del certificado de incapacidad por médico especial tenga una vigencia no mayor a tres (3) días, tendrá validez por sí misma ante el patrono y no necesitará ser refrendada o ratificada por el IHSS.

Los trabajadores están obligada a notificar EL PATRONO su estado de enfermedad, haciéndolo por escrito o por conducto de algún otro trabajador o cualquier otro medio hábil y en el tiempo más rápido posible. EL PATRONO se reservará el derecho de investigar y comprobar la veracidad de las

notificaciones que sus trabajadores les causen por enfermedad o cualquier otro motivo y en caso de no poderse comprobar la veracidad de las mismas, el patrono las considera como ausencias injustificadas y no estará obligada a pagar dichas ausencias.

EL PATRONO podrá exigir por su cuenta un reconocimiento médico con el doctor o institución médica, que la misma designe, para comprobar el motivo de la ausencia. EL PATRONO concederá permisos sin goce de salario por razones distintas a las mencionadas anteriormente sin embargo siempre deberán ser justificadas y no podrán ser más de treinta (30) días en el año.

Toda inasistencia que, por los motivos señalados en presente artículo, haya sido notificada por el trabajador al jefe inmediato superior, éste deberá de informar de dicho evento a la Jefatura de Recursos Humanos, o viceversa.

Artículo 55. El trabajador tiene derecho a licencia sin goce de salario por asuntos de su interés, cuando éste no exceda de un (1) año. Los plazos mayores debidamente sustentados podrán ser autorizados por EL PATRONO.

Artículo 56. Al vencimiento de cualquiera de las licencias, el trabajador debe reincorporarse al ejercicio de sus funciones, el día hábil posterior al vencimiento. De no poder reincorporarse deberá justificar la razón de su ausencia o en su defecto podrá solicitar a la Dirección Superior, antes de su vencimiento y por una sola vez, la prórroga de la licencia.

CAPÍTULO VIII**VACACIONES**

Artículo 57. VACACIONES: Todos los trabajadores tendrán derecho a vacaciones remuneradas por adelantado, de conformidad con la Ley, después de haber cumplido cada año de servicios continuos. Las fechas de vacaciones serán distribuidas de tal forma que no se entorpezca la labor ordinaria del PATRONO. La Gerencia General velará porque esta disposición sea cumplida antes de autorizar la solicitud de vacaciones.

Artículo 58. PERIODO DE VACACIONES REMUNERADO-GOCE DE VACACIONES POR ANTIGÜEDAD: El período de vacaciones remuneradas, a que tiene derecho el trabajador después de cada año de servicios continuos al patrono, es el siguiente:

- a) Por el primer (1) año de servicio continuo, diez (10) días hábiles;
- b) Por el segundo (2) año de servicio continuo, doce (12) días hábiles;
- c) Por el tercer (3) año de servicio continuo, quince (15) días hábiles;
- d) Por el cuarto (4) año de servicio continuo, veinte (20) días hábiles.

Los trabajadores del PATRONO que tengan ocho (8) años de antigüedad, tendrán derecho a treinta (30) días hábiles en concepto de bonificación.

El periodo de vacaciones será señalado por EL PATRONO a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha

que se tiene derecho a las vacaciones y ellas tienen que ser concedidas a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El patrono dará a conocer al trabajador con diez (10) días de anticipación la fecha que le concederán las vacaciones las cuales serán pagadas con tres (3) días antes de comenzar a gozarlas.

Artículo 59. PROHIBICIÓN DE LABORAR DURANTE LAS VACACIONES:

Durante el período de vacaciones el trabajador beneficiado no puede dedicarse a trabajar en ninguna forma por cuenta ajena.

Artículo 60. CÁLCULO DEL CÓMPUTO DE LAS VACACIONES: Para calcular el cómputo de las vacaciones se tomará como base el salario ordinario devengado en los últimos seis (6) meses o fracción de tiempo menor cuando no haya trabajado durante aquel lapso.

Artículo 61. PROHIBICIÓN DE ACUMULAR VACACIONES: Queda prohibido acumular vacaciones, pero podrán hacerlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas que dificulten especialmente su reemplazo. En los casos apuntados la acumulación será hasta por dos (2) años.

Artículo 62. Los trabajadores que hubieren adquirido derecho a vacaciones y que antes de disfrutar de estas cesen en su trabajo por cualquier causa, recibirán el importe correspondiente en dinero, igualmente cuando el contrato de trabajo termina antes del tiempo que da derecho a vacaciones por causas imputables al PATRONO, el servidor tendrá derecho a que se le pague la

parte proporcional de la cantidad que debía habersele pagado por vacaciones, en relación con el tiempo trabajado.

Artículo 63. SUSPENSIÓN DE LAS VACACIONES: Los trabajadores deben de gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero por urgente necesidad del PATRONO, esta podrá requerir al trabajador a suspender estas y reintegrarse a su trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho a reanudarla. Los gastos en que incurra el trabajador para reintegrarse correrán a cuenta del PATRONO.

CAPÍTULO IX

SALARIOS: PAGO DEL SÉPTIMO DÍA, DÉCIMO TERCER MES DE SALARIO, DÉCIMO CUARTO MES DE SALARIO, BONO EDUCATIVO, BONO A LA EXCELENCIA

Sección I

Artículo 64. El salario o sueldo es la retribución que la Comisión, debe pagar al trabajador en virtud de un contrato de trabajo, o de la relación de trabajo vigente.

El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al salario mínimo de acuerdo a las prescripciones legales. El salario deberá pagarse en moneda de curso legal en el país, siendo prohibido el pago con pagarés, fichas, cupones, vales o cualquier otro signo representativo con que pretenda sustituir la moneda.

Artículo 65. No constituye salario la suma que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el servidor de la Comisión, como primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero o en especie, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, gastos por viáticos, medios de transportes, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales.

Artículo 66. FORMA DE CANCELAR EL SALARIO:

Para efectos de su pago, el salario mensual convenido en los respectivos contratos de trabajo, se calculará por unidad de tiempo medido en semanas, al tenor del artículo 364 del Código del Trabajo.

A los fines de su cumplimiento, la mitad del salario mensual se pagará cada dos (2) semanas, durante el transcurso del año; en el entendido que el pago de la primera mitad del salario mensual se hará efectiva el segundo viernes de enero de cada año. El pago deberá hacerse efectivo, en moneda nacional de curso legal y podrá realizarse a través de una Institución del Sistema Financiero Nacional.

En Caso que el día de pago coincidiera con un día feriado o de fiesta nacional, el pago se efectuará el día hábil inmediatamente anterior.

Artículo 67. Los salarios no sufrirán más deducciones que las fundamentadas en Ley, las ordenadas por los Tribunales de la República, y las autorizadas voluntariamente por el servidor

Artículo 68. EL PATRONO, pagará únicamente a los trabajadores el salario pactado correspondiente al trabajo realizado, en la cantidad, periodo y condiciones fijadas en el contrato de trabajo y Reglamento Interno de Trabajo.

Artículo 69. A QUIEN SE DEBERÁ PAGAR EL SALARIO: El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona que ella designe o autorice por escrito ante dos personas que sirvan de testigos, o a quien designe en acta levantada por la Autoridad competente.

Artículo 70. FORMAS DE PACTAR LA REMUNERACIÓN: EL PATRONO podrá pactar el cálculo de la remuneración para los efectos del pago en la forma siguiente:

- a) Por unidad de tiempo (Mes, Quincena, Semana, Día y Hora);
- b) Por unidad de obra (Piezas, Tarea, Precio alzado o a Destajo);
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga EL PATRONO.

Artículo 71. En las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el trabajo, cuando la persona interesada haya trabajado 200 días en el año.

Artículo 72. PAGO DEL SÉPTIMO DÍA, DÉCIMO TERCER Y DÉCIMO CUARTO MESES EN CONCEPTO DE SALARIO: Se reconoce el derecho de los trabajadores al

pago de séptimo día, los trabajadores permanentes recibirán además el pago del décimo tercer y décimo cuarto meses de salario. EL PATRONO hará el pago del séptimo día, Décimo tercer mes, Décimo cuarto mes y el Bono Educativo, conforme a los decretos establecidos.

Artículo 73. CÁLCULO DEL SÉPTIMO DÍA: El pago del séptimo día será equivalente a una jornada ordinaria de trabajo y en su cálculo no se tomará en cuenta las horas extraordinarias. Estas mismas disposiciones rigen también el pago del décimo tercer mes en concepto de aguinaldo.

El trabajador que no labore la semana completa sin causa justificada, no tiene derecho al pago del séptimo día. En el caso que el trabajador justifique su ausencia, tendrá derecho al pago completo de su salario.

Artículo 74. CÁLCULO DEL SÉPTIMO DÍA PARA LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR UNIDAD DE OBRA: Los trabajadores contratados por unidad de obra, pieza, tarea, precio alzado o al destajo, el monto del salario será equivalente por lo menos al de una semana del salario mínimo de la zona, más la suma correspondiente al séptimo día, para las personas trabajadoras que tengan un salario mixto, o sea una parte fija y otra variable, el pago del séptimo día se calculará con base en la parte fija.

Artículo 75. DERECHO DE LOS TRABAJADORES PERMANENTES A RECIBIR EL PAGO DEL DÉCIMO TERCER MES: Los trabajadores permanentes tendrán

derecho al pago del décimo tercer mes en concepto de aguinaldo. Se pagará a más tardar el 20 de diciembre de cada año, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Legislativo Número 112 del 28 de octubre de 1982 y las Reformas del Decreto Número 179-97 y Decreto 51-2007 del 3 de mayo del año 2007.

El pago del décimo tercer mes de salario en concepto de aguinaldo el cual se hará efectivo por el equivalente del cien por ciento (100%) del salario ordinario mensual cuando el trabajador hubiere laborado un año continuo y cuando no hubiere laborado el año completo tendrá derecho al pago proporcional en relación con el tiempo trabajado. Los trabajadores que al treinta y uno de diciembre de cada año no hayan cumplido doce meses de servicios continuos para EL PATRONO, tendrán derecho al pago proporcional del décimo tercer mes en concepto de aguinaldo de conformidad al tiempo trabajado.

Artículo 76. DEL DÉCIMO CUARTO MES EN CONCEPTO DE COMPENSACIÓN SOCIAL: Será pagado a más tardar el 30 de junio de cada año y equivaldrá al cien (100%) por ciento de su salario nominal si el trabajador hubiese cumplido un año de trabajo continuo para EL PATRONO al treinta (30) de junio o de la proporción del este, de conformidad al tiempo trabajado si a la referida fecha el trabajador no hubiese cumplido doce (12) meses de servicio continuo con EL PATRONO; de conformidad al Decreto No. 135-94 del 12 de octubre de 1991 y su Reglamento de aplicación contenido en el Acuerdo Ejecutivo No. 02-95

publicado el 23 de febrero de 1995 y lo establecido en el Decreto No. 74-95 publicado el 18 de mayo de 1995.

CÁLCULO DEL DÉCIMO TERCER MES, DÉCIMO CUARTO MES, PROPORCIONAL EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:

El décimo tercer mes en concepto de aguinaldo y décimo cuarto mes de salario en concepto de compensación social, en caso de renuncia, despido injustificado o justificado, será pagado proporcionalmente al tiempo trabajado a la fecha de la finalización del contrato laboral. Si se le hubiere dado un porcentaje anticipado se tomará en cuenta y será deducible al momento de hacer efectivo el pago de su liquidación.

Artículo 77. DEL PAGO DEL BONO EDUCATIVO: Se hará de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 43-97 del 28 de abril de 1997 y el Reglamento para el Pago del Bono Educativo N°. STSS 154-2000 del 05 de octubre del 2000, tomando como base los comunicados anuales emitidos por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en los cuales proporciona las tablas de valores del Bono Educativo de acuerdo con las estratificación y número de los trabajadores de las empresas, cancelándose en los niveles de kínder, primaria y secundaria. De acuerdo con la ley, el Bono Educativo no constituye parte del salario mensual del trabajador para el cálculo de las prestaciones laborales, ni para el pago del décimo tercer y décimo cuarto mes de salario.

Artículo 78. Para hacer efectivo el pago del Bono Educativo, los trabajadores deberán presentar y acreditar ante el

Departamento de Recursos Humanos o Gerencia de los trabajadores lo siguiente:

- a) Certificación de Acta de nacimiento o cualquier otro documento fehaciente que acredite parentesco de sus dependientes.
- b) Constancia de la matrícula (indicando el nivel educativo del Centro de Educación).
- c) Constancia de haber cursado el primer bimestre o trimestre.
- d) Su pago será por familia (en el caso de que ambos trabajen en el mismo lugar) no importa el número de hijos en edad escolar de cualquier nivel.

Artículo 79. El Bono Educativo deberá pagarse a más tardar en el mes de mayo de cada año de la siguiente forma:

- a) Equivalente a un cien por ciento (100%) del bono educativo para aquellos trabajadores que al treinta (30) de mayo hayan cumplido un año de prestar servicios continuos.
- b) A la parte proporcional del tiempo trabajado, cuando no hayan laborado un año completo y continuo para el trabajador.

Para efectos de este derecho se entiende que es el trabajador permanente aquella que ya cumplió su periodo de prueba y continúa laborando para el patrono

Artículo 80 BONOS A LA EXCELENCIA. La Comisión para la Defensa y Promoción de la Competencia (CDPC) con

base a su disponibilidad presupuestaria en Fuente 12 y una vez aprobadas las presentes reformas al Reglamento Interno de Trabajo por el Pleno de Comisionados, podrá de forma discrecional otorgar anualmente a los trabajadores por su desempeño, "*Bonos a la Excelencia*".

El cálculo del monto y demás condiciones para la asignación de estos bonos podrá realizarlo el Pleno de Comisionados de forma discrecional, tomando en cuenta la disponibilidad presupuestaria.

El pago de los Bonos se podrá realizar de forma trimestral.

Dichos bonos poseen una naturaleza jurídica no salarial, por tanto, quedan excluidos de la base de cálculo para determinar prestaciones laborales, indemnizaciones, vacaciones, décimo tercer y décimo cuarto mes, así como cualquier otro derecho derivado de la remuneración ordinaria.

DEL ASCENSO Y AUMENTO SALARIO

Sección II

Artículo 81. El ascenso consiste en la promoción a puesto de mayor jerarquía, responsabilidad y sueldo. Podrán aspirar a el los trabajadores que ejerzan sus funciones con diligencia y eficiencia, a criterio del Comité de Reclutamiento y Selección que se conformará para tales efectos.

Artículo 82. El trabajador evaluado positivamente será inscrito en el registro que al efecto lleve la Jefatura de Recursos Humanos.

Artículo 83. Se gozará de ajustes y aumentos de salario, en los casos siguientes:

1. Un ajuste salarial anual, atendiendo el costo de vida, calculado mediante la variación interanual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) publicado por el Banco Central de Honduras (BCH). Este ajuste deberá aplicarse a partir del primer pago de cada año.
2. Aumento salarial atendiendo la productividad laboral que resulte de evaluaciones periódicas para cada servidor.

No obstante, lo anterior, se entiende que los ajustes y aumentos de salario arriba especulados se aplicarán, sin perjuicio de la nivelación salarial que corresponda de acuerdo al puesto y la función que desempeñan los servidores de la Comisión.

CAPÍTULO X
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES
DE LAS PARTES
Sección I

Artículo 84. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES: Además de las contenidas en el artículo 97 del Código de Trabajo, en sus Reglamentos y en las Leyes de Seguridad Social son obligaciones del trabajador:

- a) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular les impartan EL PATRONO o su representante, según el orden establecido.

- b) Ejecutar por sí mismo su trabajo, con la mayor eficiencia, cuidado y esmero, en el tiempo, lugar y condiciones convenidas.
- c) Observar buenas costumbres y conducta ejemplar durante el servicio.
- d) Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del PATRONO y de sus compañeros de trabajo.
- e) Integrar los organismos que establecen las leyes y reglamentos de trabajo.
- f) Restituir a la Institución los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo; no incurriendo en responsabilidad, si el deterioro se originó por el uso natural, por caso fortuito, fuerza mayor, por mala calidad o defectuosa construcción de estos objetos.
- g) Comunicar al PATRONO o a su representante, las observaciones que hagan para evitar daños y perjuicios a los intereses y vida de sus compañeros o de la Institución.
- h) Acatar medidas preventivas y de higiene que acuerden las autoridades competentes y las que indique EL PATRONO para la seguridad y protección personal de los trabajadores y lugares de trabajo.
- i) Abstenerse de cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o las de otras personas.
- j) El trabajador deberá prestar sus servicios donde y como sea ordenado por EL PATRONO observando

las recomendaciones especiales impartidas de acuerdo con la naturaleza del trabajo.

- k) Guardar rigurosa confidencialidad sobre las operaciones, gestiones, asuntos administrativos y en general, sobre todas las actividades cuya divulgación pueda causar perjuicio al PATRONO.
- l) Asistir al lugar de trabajo vestido apropiadamente, sin ir en contra del orden público y la moral o que se menoscabe el prestigio del PATRONO;
- m) Marcar diariamente su asistencia al trabajo mediante el sistema de control ya establecido y cumplir estrictamente con el horario de trabajo.
- n) Participar en los programas de capacitación y desarrollo de personal cuando EL PATRONO lo solicite.
- o) Cumplir con otras funciones impartidas por su superior inmediato.

Artículo 85. PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES:

Además de las contenidas en el artículo 98 del Código de Trabajo, en sus Reglamentos y en las Leyes de Seguridad Social son obligaciones del trabajador:

- a) Ausentarse del trabajo, o abandonarlo en horas laborables, sin justa causa o sin permiso de su jefe inmediato;
- b) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo la influencia de drogas estupefacientes, o cualquier otra condición anormal análoga;
- c) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados

debidamente por las leyes, o cuando se traten de instrumentos punzantes, cortantes o punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

- d) Sustraer del establecimiento, los útiles de trabajo y los materiales de oficina sin permiso del PATRONO;
- e) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a su declaración y mantenimiento, sea que se participe o no en ellas;
- f) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en el o retirarse;
- g) Usar los útiles o herramientas suministradas por EL PATRONO para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados;
- h) Hacer durante las horas de trabajo propaganda política electoral o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución o ejecutar actos que signifiquen coacción de la libertad de conciencia que la misma establece, lo mismo que hacer colectas o suscripciones en las horas de trabajo;
- i) Cometer fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones o servicios que le encomiendan EL PATRONO, en sus actividades diarias;
- j) Incurrir durante las labores en faltas de honradez, probidad, actos de violencia, contra los representantes del PATRONO, sus compañeros de trabajo o terceras personas que tengan relación con EL PATRONO;

- k) Utilizar el nombre del PATRONO, el de los Comisionados, directores y otros trabajadores para obtener créditos, préstamos y otros beneficios;
- l) Sustraer cualquier información clasificada como confidencial, mediante listados o cualquier medio magnético o electrónico fuera de las instalaciones del PATRONO, sin la respectiva autorización, según sea el caso;
- m) Fumar dentro del centro de trabajo.

Artículo 86. OBLIGACIONES DEL PATRONO: Además de las contenidas en el artículo 95 del Código de Trabajo, en sus Reglamentos y en las Leyes de Seguridad Social son obligaciones del patrono:

- a) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos en el Reglamento Interno, o por el contrato de trabajo o en su defecto por la costumbre.
- b) Pagar al servidor el salario correspondiente al tiempo que dejare de trabajar por causas imputables al PATRONO.
- c) Proporcionar oportunamente a los servidores los útiles, instrumentos, materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, los cuales deben ser de buena calidad y repondrá tan pronto como dejen de ser eficientes.
- d) Proporcionar local seguro, para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que aquellos deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al PATRONO retenerlos a título de indemnización o garantía.

- e) Guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto, absteniéndose de malos tratos de palabra o de obra y de actos que pudiera afectar su dignidad.
- f) Adoptar medidas adecuadas para crear y mantener EL PATRONO las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.
- g) Permitir y facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo, sanitarias y administrativas deban practicar EL PATRONO y darle los informes que a ese efecto sean indispensables cuando los soliciten en cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes.
- h) Tomar las medidas indispensables y las que fijen las leyes para prevenir accidentes en el uso de maquinarias, instrumentos o materiales de trabajo y mantener una provisión de medicinas y útiles indispensables para atención inmediata de los accidentes que ocurran.
- i) Cubrir las indemnizaciones por los accidentes que sufran los trabajadores con motivo del trabajo o a consecuencia de el, y por las enfermedades profesionales que los mismos contraigan en el trabajo que ejecuten, o en el ejercicio de la profesión que desempeñen.
- j) Hacer las deducciones que por cuotas sindicales ordinarias soliciten los sindicatos. Estos comprobarán que en las cuotas cuyo descuento piden son las que establecen sus estatutos. Asimismo, deberán hacer las deducciones que fija el artículo 60-A del Código de Trabajo a los trabajadores no sindicalizados que en el se especifican, las pondrán a disposición del sindicato sin necesidad de solicitud ni requerimiento.

- k) Establecer un escalafón que rijan los ascensos y demás cambios en el personal, tomando en cuenta fundamentalmente la capacidad y eficiencia del servidor y en igualdad de condiciones, su antigüedad dentro de la Institución. La capacidad y eficiencia de los trabajadores debe ser apreciada por un organismo compuesto de trabajadores y por la parte patronal y, cuando no se lograse acuerdo, con la intervención de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
- l) Someterse a la jurisdicción del Instituto Hondureño del Seguro Social y otros seguros que se consideren pertinentes para cubrir los riesgos (indemnizaciones) por los accidentes que sufran los servidores con motivo del trabajo o a consecuencia de este, y por las enfermedades profesionales que los servidores contraigan en el trabajo que ejecuten, o en el ejercicio de la profesión que desempeñen.
- m) Respetar la individualidad del trabajador y motivarle haciendo uso de las mejores relaciones humanas para que desempeñe sus tareas de la manera más eficiente.
- n) Atender las sugerencias y los reclamos que le presenten los servidores.
- o) Mantener un ambiente de armonía y cordialidad en el centro de trabajo.
- p) Mantener un sistema de control de asistencia de entrada y salida de los servidores al centro de trabajo.
- q) Garantizar al servidor discapacitado el derecho al trabajo de forma útil y productiva, respetando el derecho del mismo a recibir tratamientos conforme a la discapacidad y acatando las recomendaciones de las instituciones de salud correspondientes.
- r) Cumplir con las demás obligaciones que le imponga el Código de Trabajo, las leyes y reglamentos aplicables.
- Artículo 87. PROHIBICIONES DEL PATRONO:** Además de las contenidas en el artículo 96 del Código de Trabajo, en sus Reglamentos y en las Leyes de Seguridad Social son obligaciones del PATRONO:
- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo o de cualquier clase a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero, u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se le admita en el trabajo o por cualquier concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) Despedir o perjudicar en alguna otra forma a sus servidores a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales lícitas;
- d) Influir en las decisiones políticas o en las convicciones religiosas de sus trabajadores;
- e) Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda al trabajador, sin autorización previa escrita de estos para cada caso, sin mandamiento judicial, o sin que la Ley, el contrato o el reglamento lo autoricen;
- f) Establecer listas negras o índices que puedan restringir las posibilidades de colocación a los trabajadores o afectar su reputación;

- g) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus servidores, salvo de que se trate de las impuestas por la Ley;
- h) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; o permitir personas en esa condición dentro de los centros de trabajo;
- i) Ejecutar o autorizar cualquier acto que directa o indirectamente vulnere o restrinja los derechos que otorgan las leyes a los trabajadores, o que ofendan la dignidad de éstos;
- j) Despedir a sus trabajadores o tomar cualquier otra represalia contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación de las leyes laborales;
- k) Exigir la realización de trabajos que ponen en peligro la salud o la vida del trabajador, cuando dicha condición no esté expresamente convenida;
- l) Despedir, sancionar, degradar o disminuir en su salario a sus trabajadores por su condición de infectados por el VIH/SIDA;
- m) Obligar a sus trabajadores a someterse a exámenes de sangre para detectar el VIH/SIDA, u otras enfermedades sin el consentimiento de los mismos;
- n) Imponer a los trabajadores penas o sanciones que no hayan sido autorizadas por las leyes vigentes, o por este reglamento.
- o) Inducir al servidor, por cualquier medio o mecanismo, para que realice acciones contrarias a la Ley o coartar la libertad de pensamiento.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**Sección II**

Artículo 88. Los trabajadores tienen el derecho de gozar de estabilidad laboral dentro del PATRONO, en consecuencia, no podrán ser despedidos, sino por las causas que facultan al PATRONO a despedirlo sin responsabilidad de su parte, ni tampoco podrán ser trasladados de sede o a otro puesto de trabajo, a excepción de que medie el consentimiento expreso favorable del trabajador o en el caso de la excepción contemplada en el numeral 6) artículo 124 del presente Reglamento.

En caso de despido injustificado, o en el que el trabajador no consienta su traslado, tendrá derecho al 100% de las indemnizaciones y prestaciones laborales que se establecen en el presente Reglamento Interno, el Código de Trabajo y en las demás leyes vigentes en la República de Honduras.

Artículo 89. Los trabajadores gozarán de los beneficios de la seguridad y previsión social de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 90. Además de los derechos mencionados en el artículo anterior, tendrá el derecho de gozar de un seguro médico hospitalario y de vida por el tiempo que ejercen sus funciones EL PATRONO.

Artículo 91. Todo trabajador tiene derecho a renunciar a su cargo por cualquier motivo, de acuerdo a lo contemplado en el Reglamento interno de Trabajo, Código de Trabajo y demás normas aplicables, según sea el caso.

Artículo 92. Todo trabajador tiene el derecho irrenunciable al pago de las vacaciones, décimo tercer mes y décimo cuarto mes de salario proporcionales, aunque hubiese renunciado o fuese despedido.

Artículo 93. Todo trabajador del PATRONO tendrá, además, los derechos siguientes:

- a) Ejercer las funciones atribuidas a su cargo;
- b) Optar por licencias con o sin goce de sueldo, según sea el caso;
- c) Recibir indemnización por reducción de fuerza, accidente de trabajo, o enfermedades profesionales;
- d) Ajustes y aumentos salariales;
- e) Gozar de los beneficios y bonificaciones generales establecidas en el presente Reglamento, Código de Trabajo y demás que decreta o resuelva EL PATRONO;
- f) Gozar de confidencialidad en las denuncias relativas al incumplimiento del régimen disciplinario por parte de terceros;
- g) Capacitarse y adiestrarse;
- h) A recibir programas de incentivos, bienestar laboral, así como los beneficios de aquellos programas que desarrolle EL PATRONO;
- i) Trabajar en ambiente seguro, higiénico y adecuado;
- j) Trabajar con equipo y maquinaria en buenas condiciones físicas y mecánicas;
- k) Contar con implementos adecuados que garanticen su protección, salud y seguridad de acuerdo con la naturaleza de su trabajo, y sin que ello conlleve costo alguno para el trabajador;

- l) Hacer las recomendaciones válidas para el mejoramiento del servicio, seguridad, salud y el mantenimiento de la buena imagen de la institución en todo momento y en especial en caso de conflictos;
- m) Los trabajadores tendrán derecho a que en su expediente personal se agreguen sus actuaciones meritorias de buen comportamiento y calidad de trabajo.

Artículo 94. Los trabajadores tendrán derechos a las indemnizaciones, en los casos establecidos en este Reglamento, Código de Trabajo y demás legislación aplicable.

Capítulo XI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Sección I

Artículo 95. LÍMITE DE IMPOSICIÓN: EL PATRONO no puede imponer sanciones a sus trabajadores que no estuvieren previstas en el presente Reglamento, Pacto, Fallos Arbitrales, Contratos Individuales de Trabajo y Código de Trabajo. Las faltas cometidas por un trabajador en el desempeño de su cargo serán sancionadas de acuerdo a la gravedad de la misma, el objeto de la sanción será la enmienda del trabajador.

Los derechos y acciones del PATRONO, para despedir justificadamente a un trabajador para disciplinar sus faltas al contrato de trabajo, prescriben en un (1) mes que comienza a correr desde que se dio causa para la terminación de este, o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria, de acuerdo a los establecido en el artículo 863 del Código de Trabajo.

Artículo 96. TIPOS DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

Las medidas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Amonestación verbal privada. La hará el jefe inmediato superior del servidor, la cual deberá ser llevada a cabo con discreción, lenguaje correcto y en privado, señalando la falta cometida y consignando las medidas a observar para evitar su repetición.
- b) Amonestación por escrito. Se aplicará cuando se haya incurrido en una falta grave. Dicha Amonestación la hará la Dirección de Recursos Humanos, por informe del jefe inmediato superior del área a que pertenece el trabajador, o de oficio.
- c) Suspensión de labores del cargo sin goce de sueldo. Se aplicará por la Dirección de Recursos Humanos, cuando exista una amonestación por escrito o cuando se cometa una falta que de acuerdo con el presente Reglamento o el Código de Trabajo, corresponda tal medida disciplinaria.
- d) Despido sin responsabilidad para EL PATRONO.

Artículo 97. APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

Toda sanción de despido o aplicación de otras medidas disciplinarias, podrán ser aplicadas una vez escuchadas las observaciones o los descargos del trabajador y realizadas las investigaciones respectivas.

- a) En el caso de amonestaciones verbales y escritas deberá refrendarse el hecho y escuchar al trabajador previa imposición de la sanción, no siendo requerido en estos casos la evacuación de audiencia de descargo. En el caso de la amonestación verbal y

privada con copia al expediente se aplicará en el caso de faltas leves.

- b) La amonestación por escrito se aplicará en el caso de reincidir en faltas leves; o en la comisión por primera vez de faltas menos graves.
- c) La suspensión sin goce de sueldo en el caso de reincidencia de faltas leves, una vez aplicada la amonestación por escrito y por faltas graves.

En los casos de faltas graves, sin perjuicio que, de conformidad con la gravedad de la falta, la medida que corresponda aplicar será el despido sin responsabilidad para EL PATRONO.

Los trabajadores que cometen faltas en el servicio serán sancionados con las medidas disciplinarias que reconoce este reglamento, previo el agotamiento del procedimiento disciplinario.

Artículo 98. CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS: Las faltas laborales a efecto de imposición de sanciones se califican en:

- a) **Faltas leves:** Las que facultan al PATRONO para sancionar al trabajador con amonestación verbal y en caso de reincidencia con amonestación por escrito.
- b) **Faltas graves:** Las que facultan al PATRONO para sancionar al trabajador con amonestación escrita y/o suspensión sin goce de salario.
- c) **Faltas muy graves:** Aunque solo se hayan cometido una vez, aquellas que facultan al PATRONO inmediatamente a dar por terminado el Contrato de

Trabajo, sin responsabilidad alguna de su parte de conformidad al artículo 112 del Código del Trabajo Vigente en relación al artículo 97 y 98 de dicho Código de Trabajo.

Artículo 99. FALTAS LEVES: Para la aplicación de los artículos anteriores, se consideran falta leve las siguientes, sin excepción alguna a otras aplicables:

- a) No dar aviso oportuno cuando por causa justificada no pueda asistir al trabajo;
- b) Ausentarse de la oficina dentro de la jornada diurna de trabajo sin la correspondiente autorización del jefe inmediato;
- c) Utilizar palabras groseras e indecentes dentro de las instalaciones del PATRONO;
- d) La falta del debido cuidado y pulcritud en la persona, en los objetos y/o en los utensilios de oficina.
- e) Tratar asuntos personales o particulares durante las horas de trabajo y utilizar materiales y equipos de oficina en tales asuntos, salvo autorización.

Artículo 100. FALTAS GRAVES: Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Reincidencia en las faltas leves;
- b) Fomentar la anarquía o inducir a ella a los demás servidores;
- c) La negligencia en el desempeño de su trabajo o la inobservancia de las instrucciones dadas;
- d) Comportamiento contrario a la moral y a las buenas costumbres dentro de la oficina;

- e) Falta de respeto a maltrato de palabra a sus superiores o compañeros de trabajo en el desempeño de sus funciones;
- f) Encubrir las faltas cometidas por los compañeros de trabajo;
- g) La negativa y reiterada del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
- h) La insubordinación probada, con tendencia a eludir las instrucciones de sus superiores;
- i) El extravío de documentos bajo su responsabilidad;
- j) Proporcionar información inexacta sobre asuntos de su trabajo, cuando se haya hecho con mala intención;
- k) Realizar juegos prohibidos dentro de la oficina;
- l) Falta de cortesía y atención al público;
- m) El trabajador que marque la asistencia de otro compañero de trabajo;
- n) El encubrimiento por parte de los jefes, de las faltas cometidas por sus subalternos.

Artículo 101. FALTAS MUY GRAVES: Constituyen una falta muy grave, los malos tratos por acoso laboral, que consisten en una conducta persistente y demostrable, ejercida y/o encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causando un perjuicio laboral. Este tipo de malos tratos se subclasifica dependiendo de quién es la persona que ejerce la agresión. Así como los malos tratos por hostigamiento sexual en el contexto de una organización o en el ámbito de una relación laboral o de prestación de servicios, cuando una persona de manera continuada o habitual, solicita reiteradamente para sí o para terceras personas, favores

de naturaleza sexual y con tal comportamiento provoca objetivamente en la víctima una situación gravemente intimidatoria, hostil o humillante en el correspondiente ámbito de relación laboral.

Además, de lo anterior, toda infracción que por su naturaleza se pueda considerar como grave y se encuentre fundamentada en el artículo 112 del Código de Trabajo:

- a) La reincidencia de una falta grave;
- b) La autoría, complicidad o encubrimiento con respecto de actos de sustracción de documentos o bienes en poder del PATRONO;
- c) Las discusiones y riñas en la oficina en horas de trabajo, entre compañeros de trabajo o con particulares;
- d) Toda acción u omisión que configure un delito previsto por parte del trabajador, tales como: Hurto, robo, falsificación de documentos, divulgación de información confidencial de toda clase, lesiones u otros que causen daño económico al PATRONO, o daños físicos a los servidores;
- e) El abuso de autoridad por cualquier trabajador y/o servidor que tenga derecho a mando;
- f) Exigir, solicitar o aceptar obsequios o recompensa como retribución por actos propios del cargo;
- g) Incurrir en actos de conducta indecente, vicios arraigados, abuso de confianza, especialmente aquellos trabajadores que desempeñen cargos de dirección, de confianza o de manejo, que pudieran

poner en peligro la seguridad moral o material del PATRONO;

- h) La alteración de documentos bajo custodia;
- i) La destrucción de documentos que se tramitan para el PATRONO;
- j) Ingerir bebidas alcohólicas o cualquier otra droga dentro del centro de trabajo;
- k) El maltrato físico y/o psicológico (mobbing) a los subordinados y/o compañeros de trabajo;
- l) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, o bajo los efectos de drogas.

Artículo 102 Se considera Reincidencia la violación de la misma disposición reglamentaria, cometida consecutivamente dentro de un período de seis (6) meses.

Artículo 103. Las infracciones a las disposiciones del Reglamento de Higiene y Seguridad, según la gravedad, si no tiene establecido en dicho Reglamento sanción especial, serán disciplinadas con el presente reglamento.

Artículo 104. El trabajador que incurra en falta leve será sancionado con amonestación verbal, y la reincidencia de las mismas será tomada como falta grave.

Artículo 105. El trabajador que incurra en falta grave, la primera vez; será sancionado con amonestación por escrito, y con suspensión sin goce de salario hasta por tres (3) días, cuando acumule tres (3) amonestaciones por escrito dentro

del término de seis (6) meses. Será sancionado con suspensión de cinco (5) días sin goce de salario el servidor que acumule cinco (5) amonestaciones por escrito, y con ocho (8) días sin goce de salario cuando acumule ocho (8) amonestaciones por escrito en el término señalado en este mismo artículo.

Artículo 106. La sanción por faltas muy graves, facultan al PATRONO a dar por terminada la relación de trabajo. No obstante, EL PATRONO podrá sancionarle con ocho (8) días de suspensión cuando el trabajador no tuviere antecedentes y haya tenido un buen comportamiento.

Artículo 107. Las llegadas tardes injustificadas del trabajador a su trabajo se sancionarán de la forma siguiente:

- a) Dos (2) faltas en una misma semana o cinco (5) faltas en un mismo mes, amonestación verbal y privada.
- b) Tres (3) faltas en una misma semana u ocho (8) faltas en un mismo mes, o la primera reincidencia del inciso a) anterior, con una amonestación por escrito.
- c) La primera reincidencia al inciso b) anterior, se le sancionará con suspensión de trabajo por tres (3) día sin goce de salario.
- d) La segunda reincidencia al inciso b) anterior, con suspensión hasta por cinco (5) días sin goce de salario.

Se considera llegada tarde cuando el trabajador llega después de la hora reglamentaria de su ingreso; EL PATRONO considerará un margen hasta 15 minutos para el ingreso del trabajador, cuyas ocasiones deberán ser controladas y

reguladas por el encargado de la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 108. Las sanciones serán de dos tipos: Las Medidas Disciplinarias y el Despido.

Artículo 109. Las medidas disciplinarias tendrán por objeto la enmienda por parte del trabajador, y se aplicarán a las faltas leves, graves y muy graves, atendiendo la gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, reincidencia, circunstancias en las que se cometió la falta y perjuicio causado.

Artículo 110. El despido tendrá por objeto terminar la relación de trabajo y procederá solamente cuando se produzca alguno de los supuestos establecidos en este Reglamento preferentemente y en el Código de Trabajo. No obstante, tomando en cuenta el comportamiento y antecedentes del servidor, EL PATRONO podrá sancionarle con un máximo de ocho (08) días de suspensión sin goce de salario.

Artículo 111. Las medidas disciplinarias se aplicarán por la Dirección de Recursos Humanos, o por el Jefe Inmediato cuando de acuerdo por la clasificación de la falta no se requiera la intervención de la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 112. Las sanciones disciplinarias que conlleven suspensión no serán aplicadas sin antes haber investigado los cargos y oído al trabajador cuestionado, tomando en referencia el historial registrado en su expediente personal, garantizándole plenamente su defensa mediante el uso de los recursos legales correspondientes.

Artículo 113. PROCEDIMIENTO: La aplicación de sanciones disciplinarias deberá estar precedida por una investigación realizada por la Dirección de Recursos Humanos, destinada a esclarecer los hechos que se le atribuyen al trabajador, y en la cual se le permita ejercer su derecho a la legítima defensa.

Para imponer sanciones, se citará y notificará por escrito al trabajador, de los cargos en que haya incurrido con especificación de los mismos, con el objetivo de que pueda alegar lo que estime conveniente en su defensa, de acuerdo con el mérito que arrojen las pruebas aportadas por EL PATRONO y el trabajador. Dicha notificación deberá establecer que el trabajador tiene derecho a presentar pruebas que avalen su defensa, a presentar testigos y podrá también de ser su deseo acompañarse de una persona profesional del derecho que vigile su derecho de defensa.

Las sanciones impuestas al trabajador y la resolución que finalice el contrato se darán por escrito, con copias a su expediente personal, detallando las circunstancias y hechos que las motivaron, con copia de las sanciones podrán ser enviadas a las oficinas de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 114. CELEBRACIÓN DE LA AUDIENCIA DE DESCARGOS: El jefe inmediato superior del trabajador, tan pronto como tenga conocimiento de la falta, la comunicará por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, sin perjuicio que dicha Dirección pueda actuar de oficio.

La Dirección de Recursos Humanos notificará el reporte en forma personal al trabajador para que, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, en audiencia de descargo señalada, éste presente los argumentos y pruebas de descargo que estime oportunos y se defienda o alegue lo que estime pertinente a su favor referente al hecho imputado. Dicho plazo podrá ser ampliado por una sola vez, a solicitud del trabajador por un período igual, siempre y cuando medie justa causa.

La audiencia se celebrará ante dos testigos nominados, uno por el trabajador y el otro por EL PATRONO y en el lugar donde el trabajador realiza sus funciones.

En los casos de hostigamiento sexual, se prohíbe enfrentar a la víctima con la persona agresora, al tomar declaración del trabajador víctima, no se podrá realizar ante la persona agresora, bastará con la declaración rendida en el escrito de denuncia, para evitar la re victimización.

Todo lo actuado en la audiencia, se hará constar en acta que se levantará al efecto, la cual deberá ser firmada por todas las personas presentes. En caso de que alguien se rehusare a firmar, se hará constar en la misma, la negativa.

Artículo 115. NO COMPARECENCIA: Si no compareciere el trabajador, a la audiencia, se tendrá su rebeldía como aceptación tácita de la razón que se le imputan. Se exceptúa el caso, que por causa justa le impida a el trabajador hacerse presente, en tal caso dicha audiencia se suspenderá la cual se celebrará en fecha posterior.

Artículo 116. El trabajador que fuere sancionado con la medida disciplinaria de suspensión, podrá impugnarla ante EL PATRONO dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la notificación.

EL PATRONO resolverá dentro del término de cinco (5) días hábiles siguientes a la recepción del escrito de impugnación, salvo que hubiere hechos que probar, en tal caso el término se extenderá hasta diez (10) días.

Artículo 117. ARCHIVO DE PROCESO SIN IMPOSICIÓN DE SANCIÓN: Si de los descargos que se hicieren y/o de las pruebas que aportase el trabajador, la autoridad ante quien se celebre la audiencia, estableciere claramente la inocencia de la misma, se mandará a archivar la documentación en el expediente de personal del empleado.

Artículo 118. EL PATRONO se abstendrá de hacer anotaciones negativas en el expediente de los trabajadores, sin la previa comprobación de las faltas cometidas. Las anotaciones negativas en cada expediente prescriben en el término de seis (06) meses de haber ocurrido, término a partir del cual no constituirán un motivo para impedir o limitar ajustes y/o aumento salariales o promociones a los servidores.

REGIMEN DE DESPIDO

Sección II

Artículo 119. El despido será aplicado por la máxima autoridad del PATRONO. Cuando el jefe inmediato superior del trabajador o la Dirección de Recursos Humanos tenga

conocimiento de una de las faltas que dan lugar al despido, lo comunicará por escrito al PATRONO, adjuntando la documentación respectiva, con copia a las autoridades de la **SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**, correspondientes.

Artículo 120. El trabajador será notificado de forma personal con reporte sobre la supuesta causa de la sanción disciplinaria para que en el término de diez (10) días hábiles exponga sus alegatos en la audiencia de descargos que se señale para tal efecto, en la que puede presentar sus respectivas pruebas. De este acto se levantará el acta respectiva y se emitirá la Resolución correspondiente.

Artículo 121. La resolución que tome EL PATRONO le será notificada al trabajador dentro de los próximos cinco (5) días hábiles.

CAPÍTULO XII

TERMINACIÓN Y SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 122. CAUSAS JUSTAS DE TERMINACIÓN DE PARTE DEL PATRONO: Son causas justas, que facultan al PATRONO para despedir a sus trabajadores sin responsabilidad de su parte aquellas estipuladas en el artículo 112 del Código de Trabajo y las constituidas como faltas graves, violación o incumplimiento de las Obligaciones y Prohibiciones del Trabajador establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo:

1. Todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador

- durante sus labores, contra las autoridades superiores, los miembros de su familia, o los compañeros de trabajo;
2. Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos, fuera del servicio, en contra de las autoridades superiores, de los miembros de su familia o de sus representantes, 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;
3. Todo daño material causado dolosamente a los edificios, obras, maquinaria o materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas;
4. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;
5. Revelar información declarada como confidencial o dar a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio del PATRONO;
6. Haber sido condenado el servidor a sufrir pena por crimen o simple delito, en sentencia. 7. Ejecutoriada;
8. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del PATRONO o sin causa justificada durante dos (2) días completos y consecutivos o durante tres (3) días hábiles en el término de un (1) mes;
9. La negativa manifiesta y reiterada del trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o el no acatar el trabajador, en igual forma y en perjuicio del PATRONO, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad, para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;
10. La inhabilidad o la ineficiencia manifiesta del trabajador que haga imposible el cumplimiento del contrato;
11. El descubrimiento de que el trabajador padece de enfermedad infecciosa o mental incurable o la adquisición de enfermedades transmisibles de notificación obligatoria o aislamiento no obligatorio cuando el trabajador se niegue al tratamiento y constituya peligro para terceros; y,
12. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, o cualquier falta muy grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho este debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento disciplinario.

Artículo 123. CAUSAS JUSTAS DE TERMINACIÓN POR PARTE DEL TRABAJADOR: El trabajador estará facultado para dar por terminada la relación de trabajo sin

responsabilidad de su parte, si EL PATRONO incurre en alguna causal de las establecidas en el Artículo 114 del Código del Trabajo, en lo regulado en el artículo 60 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, incumplimiento por la parte del PATRONO, de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, prescritas en las leyes y reglamentos respectivos, así como la violación o incumplimiento de las Obligaciones y Prohibiciones del PATRONO establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo:

1. Engaño del PATRONO al celebrar el contrato, respecto a las condiciones en que deba realizar sus labores el servidor. Esta causa no podrá alegarse contra EL PATRONO, después de treinta (30) días de prestar sus servicios el trabajador;
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos, o amenazas graves inferidas por las autoridades superiores 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 de estos, con su consentimiento o tolerancia;
3. Cualquier acto de las autoridades superiores del PATRONO o de su representante que induzca al servidor a cometer un acto ilícito, o contrario a sus condiciones políticas o religiosas;
4. Actos graves de las autoridades superiores o de su representante que pongan en peligro la vida o salud del trabajador o de sus familiares;

5. No pagarle al PATRONO el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados, salvo las deducciones autorizadas por la ley;

6. Trasladarle a un puesto de menor categoría o con menos sueldo cuando hubiere ocupado el que desempeña por ascenso, sea por competencia o por antigüedad.

Se exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el anterior cargo, y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia, en cuyo caso puede ser regresado al puesto anterior sin que esto sea motivo de indemnización. El trabajador no podrá alegar esta causa después de transcurridos treinta (30) días de haberse realizado el traslado o reducción del salario;

7. Incumplimiento, de parte del PATRONO, de las obligaciones convencionales, reglamentarias o legales;

8. Cualquiera violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumbe Al PATRONO, de acuerdo con los artículos 95 y 96 del Código de Trabajo, siempre que el hecho esté debidamente comprobado;

9. Por perjuicio que EL PATRONO o sus representantes, causen por dolo o negligencia inexcusable, en los materiales o equipo de oficina propiedad de la institución y asignados al servidor.

Artículo 124. OTRAS CAUSAS DE TERMINACIÓN:

Son causas de terminación de los contratos de trabajo las estipuladas en el artículo 111 del Código del Trabajo:

1. Cualquiera de las estipuladas en el presente Reglamento, si no fueran contrarios a la ley;
2. El mutuo consentimiento de las partes;
3. Muerte del trabajador, la incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato;
4. Enfermedad del trabajador en caso previsto por el artículo 104 del Código de Trabajo;
5. Pérdida de la libertad en caso previsto por el artículo 106 del Código de Trabajo;
6. Caso fortuito o fuerza mayor de cualquiera de las partes;
7. Perder la confianza del PATRONO, el trabajador que desempeñe un cargo de dirección, fiscalización o vigilancia; tales como mayordomos, capataces, debiendo justificarse a juicio de la Dirección General del Trabajo, o sus representantes, los motivos de tal desconfianza; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que existe, volverá a él, salvo que haya motivo injustificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeñe un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo;
8. Liquidación o clausura definitiva del PATRONO.
9. Ejercicio de las facultades que conceden a las partes los artículos 112 y 114 del Código de Trabajo, en lo que fuere aplicable;

10. Resolución del contrato decretado por autoridad competente.

En los casos previstos en los seis primeros incisos, la terminación del contrato no acarreará responsabilidad para ninguna de las partes.

Artículo 125. Los contratos de trabajo se suspenderán legalmente de conformidad con el artículo 100 del Código de Trabajo. La suspensión total o parcial de los contratos de trabajos no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos, en cuanto al reintegro al trabajo y continuidad al contrato. La suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o solo a parte de ellos.

Artículo 126. EL PATRONO no podrá imponer a sus trabajadores más sanciones que las previstas en el Reglamento Interno, Código de Trabajo, o en el contrato individual de trabajo.

CAPÍTULO XIII PRESCRIPCIONES DE ORDEN Y SEGURIDAD.

Artículo 127. EL PATRONO y los trabajadores le darán estricto cumplimiento al artículo 391 del Código del Trabajo y al Reglamento General de Medidas Preventivas Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, contenidas en el Acuerdo Ejecutivo número STSS-001-02 y sus reformas Acuerdo Ejecutivo No. STSS-053-04 del 19 de octubre del 2004.

Artículo 128. En cumplimiento de lo anterior, habrá una Comisión de Higiene y Seguridad nombrada de acuerdo con lo prescrito en el Reglamento respectivo y entre otros tendrá las funciones siguientes:

- a) Investigar las causas de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y siniestros;
- b) Proponer las medidas convenidas para prevenirlas; y,
- c) Vigilar porque estas medidas de prevención sean cumplidas estrictamente, así como las dictadas por las autoridades competentes.

Artículo 129. En caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales se aplicará lo establecido en el Código de Trabajo, Instrumentos jurídicos de Seguridad Social; Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y, estipulaciones suscritas por EL PATRONO en la póliza del seguro adquirida a favor del trabajador.

CAPÍTULO XIV

ORDEN JERÁRQUICO.

Artículo 130. LA COMISIÓN PARA LA DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LA COMPETENCIA Tiene el siguiente orden Jerárquico:

1. Comisionado Presidente
2. Comisionado Vicepresidente
3. Comisionado Miembro
4. Otros

CAPÍTULO XV

TRABAJO DE LOS MENORES Y MUJERES.

Artículo 131. En relación a los menores de dieciocho (18) años se observará lo establecido en el Código de la Niñez y Adolescencia, otorgándole la protección que por su edad les corresponde, y velará porque la moral y las buenas costumbres sean normas efectivas en las relaciones de trabajo, la mujer trabajadora en estado de gravidez cuando no haya cobertura del Seguro Social gozará de todos sus derechos establecidos en el Código del Trabajo tal como lo establecen los artículos 135 al 147 de dicho cuerpo legal y lo establecido por la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) cuando haya cobertura. EL PATRONO acatará todas las disposiciones legales en cuanto al régimen de actividades de la mujer trabajadora según lo establecido en la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer mediante Decreto 34 -2000 de fecha de 22 de mayo del dos mil.

Artículo 132. El trabajo de las mujeres y menores de edad se ajustará a su edad, condiciones, estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Todo PATRONO que ocupe los servicios de menores de 18 años llevará un registro donde conste:

1. Edad del menor de edad. Para este efecto, y el del trabajo de menores en general, el Registro Civil expedirá libres de derechos fiscales las certificaciones que se le pidan;
2. Nombres y apellidos del trabajador menor, su domicilio y dirección;

3. Nombres y apellidos del padre y la madre o de sus representantes legales si tuvieran;
4. Nombre de la empresa o del patrono, su domicilio y dirección;
5. Autorización previa de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social a solicitud escrita de los ascendientes, colaterales o representantes legales del trabajador menor. En la autorización se deberán consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deban trabajar las personas menores de edad, cuando esta autorización la otorguen sus ascendientes o representantes legales de la persona menor, a través de autoridad competente antes mencionada;
6. La clase de trabajo a que se les destine;
7. Forma y monto de la retribución o salario;
8. Fecha de ingreso al trabajo; y,
9. Certificación de que el trabajador menor ha cumplido o cumple obligación escolar;
10. Copia de este registro se enviará mensualmente a la Inspección de Trabajo, debiendo la persona funcionaria exigir las pruebas que estimare convenientes para asegurarse de la verdad de los datos declarados en el registro.

Artículo 133. Los menores que no hayan cumplido dieciocho (18) años de edad no podrán desempeñar las labores que el Código de Trabajo Vigente, el de Sanidad y los Reglamentos sobre Trabajo Infantil señalen como insalubres o peligrosas.

Artículo 134. Se prohíbe el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria a los menores de dieciocho (18) años.

Artículo 135. Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, las mujeres en estado de gravidez y menores gozarán de un descanso intermedio de dos (2) horas.

Artículo 136. PERIODO PRE Y POST NATAL: Toda mujer trabajadora en estado de gravidez o embarazo gozará de un descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo y así como de la estabilidad en el empleo, durante las seis (6) semanas previo al parto y seis (6) semanas después, y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo. El patrono concederá a la mujer trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, uno por la mañana y otro por la tarde, dentro de la jornada para alimentar a su hijo(a) durante un periodo de seis (6) meses, asimismo el patrono cubrirá la diferencia existente entre el subsidio económico que, por maternidad del Instituto Hondureño de Seguridad Social, y a la retribución que conforme al artículo 135 del Código de Trabajo corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.

Este derecho lo gozará por igual, la trabajadora que adopte un niño o niña.

Para los efectos del descanso que trata este artículo, la mujer trabajadora debe presentar al patrono un Certificado Médico en el cual debe constar:

- a. El estado de embarazo de la trabajadora;
- b. La indicación del día probable del parto; y,

- c. La indicación del día desde el cual debe empezar el descanso teniendo en cuenta por lo menos el número de semanas mencionadas anteriormente, antes del parto.

Artículo 137. En los casos de interrupción del embarazo o parto prematuro, o cualquier otra circunstancia relacionada con el estado de gravidez de la mujer, tanto antes del parto como postparto, se estará a lo regulado en el Código de Trabajo, Normas de Seguridad Social o en otras relacionadas, cuyas normas resulten más favorables a la trabajadora en cada circunstancia.

Artículo 138. EL PATRONO pagará la diferencia existente entre el subsidio económico que por maternidad otorga el Instituto Hondureño de Seguridad Social (I.H.S.S.) y la totalidad del salario que devenga la servidora.

Artículo 139. Ninguna mujer trabajadora podrá ser despedida por motivos de embarazo o lactancia o por menor rendimiento en su trabajo a causa o en razón de dicho estado, se presume que el despido se efectúa por motivo de embarazo cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto.

Artículo 140. La mujer trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización, equivalente a los salarios de sesenta (60) días fuera de la indemnización y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, además el pago de las doce (12)

semanas de descanso de que se trata en el Código del Trabajo si no lo ha tomado.

Artículo 141. EL PATRONO no podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer embarazada sin justificar previamente ante el juez respectivo de trabajo, cuando incurra en algunas de las causales enumeradas en el artículo 112 del Código del Trabajo.

Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la mujer trabajadora en el último año de servicio o en todo el tiempo si fuere menor.

CAPÍTULO XVI

TRABAJO DE LOS EXTRANJEROS

Artículo 142. EL PATRONO en caso de contratar los servicios de personas de nacionalidad extranjera, estos deberán llenar los requisitos del Decreto Legislativo No. 110 del 01 de noviembre de 1966, igualmente se dará estricto cumplimiento lo que establece el artículo 137 de la Constitución de la República, y el artículo 11 del Código de Trabajo Vigente.

El trabajador extranjero deberá obtener su carné de trabajo correspondiente debidamente autorizado por la Dirección de Empleo, de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, que es un documento de portación obligatoria para las personas extranjeros que presten en el país servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo. Todo PATRONO que emplee a los trabajadores de nacionalidad extranjera está en la obligación de comunicarlo al Servicio de

Migraciones Laborales, dentro de los tres (3) días siguientes a la iniciación de la relación de trabajo o de la celebración de contrato.- E igualmente procederá cuando alguna de los trabajadores que cese en su respectivo trabajo.

CAPÍTULO XVII

PETICIONES DE MEJORAMIENTO O RECLAMO.

Artículo 143. EL PATRONO empleará políticas y estrategias dirigidas a prevenir y resolver conflictos, y quejas, que incluirán capacitación, información y documentación.

PLANTEAMIENTO/ OBLIGACIÓN DEL PATRONO DE DAR RESPUESTA A LOS RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES: Las peticiones de mejoramiento o reclamos en general deberán presentarse por escrito ante el Jefe inmediato superior con copia al departamento de Recursos Humanos, los cuáles serán resueltos atendiendo el grado de importancia y capacidad del PATRONO, en el término de tres (3) días desde su presentación y las peticiones verbales serán planteadas a la persona superior jerárquica inmediata y serán resueltas al momento. Cuando se trate de reclamos o peticiones de urgencia, según sea la magnitud del caso, será resueltos el mismo día de su presentación.

Todo problema que surja entre EL PATRONO y los trabajadores procurarán resolverse en forma amistosa y extrajudicial procediendo de manera justa y armoniosa, sólo en caso de que sea imposible un entendimiento en esa forma se

recurrirá a las autoridades de trabajo por la vía administrativa; y solo una vez que se agote esta vía se procederá a instar la vía judicial ante los Tribunales de Trabajo de la República.

CAPÍTULO XVIII

DE LOS TRASLADOS

Artículo 144. TRASLADOS DE LOS TRABAJADORES:

Los traslados serán conforme a lo establecido en el artículo 42 del Código de Trabajo. EL PATRONO podrá trasladar a cualquier trabajador de un departamento o sección a otra de la misma, realizar cualquier cambio de turno u horario, así como dar otras responsabilidades o trabajos distintos a los que normalmente ejecutan, conservando su correspondiente categoría y salario, todo de acuerdo al lugar o lugares que ha de realizarse la labor según establecido de conformidad con el Contrato Individual de Trabajo, y de común acuerdo entre las partes.

Cuando el contrato de trabajo tenga por objeto la prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar que no sea residencia habitual del trabajador, todo PATRONO está obligado a pagar al trabajador u obrero a quién hizo cambiar de residencia para utilizar sus servicios, los gastos razonables de ida y vuelta, o a proporcionarle los medios de transporte necesarios, así como los de la familia del trabajador que vivía con él y estaba bajo su dependencia al momento de celebrarse el contrato, si las partes no pudieran acordarse sobre el monto de los gastos, acudirán para su fijación al Inspector del

Trabajo respectivo, si el obrero, en vez de volver al lugar de origen, prefiere radicarse en otro punto, Centro Electrónico de Documentación e Información Judicial tendrá derecho a que el patrono costee su traslado hasta concurrencia de los gastos que requeriría su regreso al punto de partida.

En los casos que contempla el párrafo anterior la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida. El obrero no tendrá derecho a los gastos de regreso si la terminación del contrato se origina por su culpa o de su voluntad.

Cuando el centro de trabajo se encuentre a más de dos (2) kilómetros de distancia de la morada donde resida habitualmente el trabajador, el patrono estará igualmente obligado a costearle los gastos de traslado.

Los patronos no estarán obligados a costear el transporte a que se refiere el párrafo anterior, cuando los centros de trabajo sólo sean accesibles por caminos de herradura.

CAPÍTULO XIX

DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Artículo 145.- Para efectos de este reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

a) **Acoso Laboral Horizontal:** La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, un trabajador en el lugar de

trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a otro trabajador, la humilla, ofende o amedrenta. Este tipo de discriminación en el empleo y la ocupación se incluye dentro de los malos tratos que ofenden la dignidad del trabajador, Artículo 96.9 del Código del Trabajo.

b) **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 en el empleo y la ocupación se incluye dentro de los malos tratos que ofenden la dignidad del trabajador, Artículo 96.9 del Código del Trabajo.

c) **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 en el empleo y la ocupación se fundamenta en el Artículo 367 del Código del Trabajo.

d) **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. Artículo 1 Convenio de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Discriminación C 111.

e) **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 3 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Decreto 34-2000.

f) **Discriminación Laboral:** Situación en la que un trabajador se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente, respecto a los demás trabajadores de la misma comisión, por motivos que no estén directamente relacionado con su desempeño laboral. Se 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. Artículo 46 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Decreto 34-2000.

g) **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 se incluye dentro en el Artículo 46 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

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

i) **Hostigamiento Sexual:** Solicitud reiterada de favores de naturaleza sexual realizada por un individuo para sí o para terceras personas, 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 en el empleo y la ocupación se incluye dentro de los malos tratos que ofenden la dignidad del trabajador, Artículo 96.9 del Código del Trabajo.

- j) **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. Artículo 48 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Decreto 34-2000.
- k) **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.
- l) **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 en el empleo y la ocupación se incluye dentro del Artículo 46 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Decreto 34-2000.
- m) **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.
- Este tipo de discriminación se incluye dentro del Artículo 46 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Decreto 34-2000.
- n) **Segregación Ocupacional de Género:** Fenómeno por el cual los trabajadores acceden al mercado de trabajo de manera diferenciada, esto es, tendiendo a concentrarse en diferentes sectores u ocupaciones en función de su sexo. Este tipo de discriminación en el empleo y la ocupación se incluye dentro del Artículo 46 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Decreto 34-2000.
- o) **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. Este tipo de discriminación en el empleo y la ocupación se incluye dentro del Artículo 46 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Decreto 34-2000.
- Artículo 146.** EL PATRONO está obligado durante el proceso de contratación, a crear perfiles de puestos de trabajo que definan competencias, habilidades y aptitudes necesarias para desempeñar el cargo. Estos perfiles deben estar basados en igualdad de oportunidades y de trato, evitando la discriminación en el empleo y la ocupación y sesgo inconsciente.

Artículo 147. EL PATRONO está obligado a llevar a cabo un proceso de admisión al empleo estructurado, que deberá realizarse con ética, transparencia, objetividad, equidad e igualdad, libre de sesgos. Las entrevistas de trabajo se deben realizar sin prejuicios de género. Para evitar la discriminación en el empleo y la ocupación, se prohíbe realizar preguntas personales, y sobre preferencias y estado físico. EL PATRONO debe utilizar las referencias profesionales únicamente para indagar sobre datos objetivos y comprobables. Las pruebas de aptitud deben ser adecuadas, para inferir las competencias y habilidades de la persona candidata, en relación con las tareas detalladas en la descripción del puesto. En caso de que EL PATRONO utilice pruebas psicométricas, estas deben evaluar las aptitudes o facultades de las personas que son relevantes para desempeñar el puesto y eliminar sesgos en la aplicación y evaluación de habilidades y aptitudes. Para asegurar un trato igualitario en la valoración de la selección, se debe crear una herramienta o sistema de puntaje que sea:

- a. **Válida:** Mide la habilidad que efectivamente planean medir.
- b. **Objetiva:** El resultado no varía independientemente de la persona que evalúe la prueba.
- c. **Estandarizada:** Se aplica en las mismas condiciones a toda persona que participe.
- d. **Confiable:** Arroja los mismos resultados en momentos diferentes.

Artículo 148. Los perfiles de puestos, contratos, material de capacitaciones, políticas, estrategias, memorándum, avisos, etc.; deben ser redactados de manera que fomenten una mayor equidad de género, eliminado el lenguaje no representativo, que excluya u ofenda a un sexo o género, o que refuercen estereotipos y utilicen formas equivalentes para dirigirse a los distintos géneros, de manera neutra. Las imágenes que se utilizan no deben reforzar estereotipos de género y sexo, sino una simbología inclusiva.

Artículo 149. EL PATRONO está obligado a realizar un proceso interno de inducción y orientación adecuado para el personal nuevo, que garantice la igualdad al derecho a la información, condiciones de trabajo y modalidades de orientación para la movilización interna, para que el trabajador pueda desempeñar sus responsabilidades y funciones dentro de la empresa de una forma productiva, según la descripción de su puesto de trabajo. Este proceso debe ser libre de discriminación en el empleo y la ocupación y detectar las necesidades de formación del trabajador, además de incluir capacitación sobre no discriminación en el empleo y la ocupación, igualdad de oportunidades y trato y/o prevención de la violencia en el espacio de trabajo, así como los canales o herramientas de denuncia a las violaciones.

Artículo 150. En las condiciones de trabajo, EL PATRONO está obligado a prevenir la brecha salarial de género, para lo cual debe establecer por escrito el sistema de compensaciones

y beneficios por cada puesto de trabajo, de manera objetiva, evitando los prejuicios y estereotipos a la hora de definir los factores de valoración.

Artículo 151. EL PATRONO está obligado a comunicar a los trabajadores los criterios de participación para las promociones y ascensos, establecidos con base en objetividad, equidad e igualdad, libre de sesgos y cualquier tipo de discriminación en el empleo y la ocupación.

Artículo 152. EL PATRONO está obligado a tener un plan de capacitación fundamentado en prioridades de la empresa y necesidades reales de desarrollo de todos los trabajadores, basados en evaluaciones del desempeño o en problemas reportados de desempeño. El referido plan debe promover una cultura empresarial de la igualdad de género, considerando que las capacitaciones se impartan en lugares y horarios que permitan la participación de los trabajadores sin discriminación en el empleo y la ocupación, con recursos, ejemplos e ilustraciones que tengan un lenguaje sin estereotipos de género.

Artículo 153. Constituyen una falta grave, los malos tratos por acoso laboral, que consisten en una conducta persistente y demostrable, ejercida y/o encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causando un perjuicio laboral. Este tipo de malos tratos se subclasifica dependiendo de quién es la persona que ejerce la agresión.

a) **Malos Tratos por Acoso Laboral Vertical:**

Se da 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, sin llegar a constituir individualmente trato degradante, provocan a la víctima una situación objetiva y gravemente humillante en el correspondiente ámbito de relación.

Se subclasifica en:

- **Malos Tratos por Acoso Laboral Vertical Ascendente:** La persona acosadora está en un nivel jerárquico inferior al de la víctima.
- **Malos Tratos por Acoso Laboral Vertical Descendente:** La persona acosadora está en un nivel jerárquico superior al de la víctima.

b) **Malos Tratos por Acoso Laboral Horizontal:**

Es aquel realizado por una persona compañera de trabajo.

También constituyen una falta grave, los malos tratos por acoso laboral, se pueden dar mediante las siguientes acciones, listadas de manera ejemplificativa no limitativa: a) Psicológicas (que afectan la dignidad del trabajador):

- Insultos.
- Gritos.
- Humillaciones (burlas, bromas, escupitajo).
- Piropos, sobre todo si estos son de contenido vulgar, sexual, sobre su cuerpo o vestimenta,

no deseados por la persona que los recibe y/o que le causen incomodidad.

- Promover el aislamiento.
- Promover el menosprecio.
- Difundir Rumores.
- Amenazar con respecto a su condición laboral.

b) Físicas:

- Tocamientos.
- Empujones.
- Golpes.
- Escupitajo (en caso de haber transmitido una enfermedad por la saliva).

c) En el desempeño del puesto:

- Asignación de todas las tareas al trabajador agraviado con respecto a la carga del resto del equipo.
- No asignar tareas al trabajador agraviado con respecto a la carga del resto del equipo.
- Aplicar medidas disciplinarias innecesarias.
- Supervisión constante no necesaria.
- Retroalimentación no constructiva acompañada de un vocabulario negativo o soez.
- Evaluación de desempeño no objetiva o dentro de los parámetros estandarizados, causando que el trabajador no reciba un premio, promoción, reconocimiento o aumento.
- Horarios excesivos (más de 12 horas diarias en días consecutivos que no sean por una emergencia).

- Horarios abusivos (en días que normalmente no se trabaja, según su contrato o turno, de manera continuada que no sean por una emergencia).
- Comunicación pasivo-agresiva.
- Negación de permisos en fechas preestablecidas o adecuadas, sin justificación alguna.
- Negación de licencias o vacaciones en fechas preestablecidas o adecuadas, sin justificación alguna.

Además, constituyen una falta grave los malos tratos por hostigamiento sexual en el contexto de una organización o en el ámbito de una relación laboral o de prestación de servicios, cuando una persona de manera continuada o habitual, solicita reiteradamente para sí o para terceras personas, favores de naturaleza sexual y con tal comportamiento provoca objetivamente en la víctima una situación gravemente intimidatoria, hostil o humillante en el correspondiente ámbito de relación laboral. Finalmente, constituye una falta grave la discriminación laboral que consiste en la realización de cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Otros tipos de discriminación laboral:

- a) **Discriminación por segregación en el mercado de trabajo:** Hace referencia a la representación de

hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones; trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes. Las mujeres sistemáticamente se encuentran concentradas en aquellas ocupaciones marcadas por una mayor inestabilidad, menor salario y menor reconocimiento.

b) **Discriminación por segregación laboral horizontal:**

Es 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. Esto puede ser debido a cuestiones de educación, experiencia, culturales o incluso discriminatorias.

c) **Discriminación por segregación laboral vertical:**

Es cuando 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.

Artículo 154. El proceso de terminación de la relación laboral debe estar contemplado en una política de igualdad de oportunidad y trato y un plan de acción, para evitar la discriminación de género en el empleo y la ocupación, siguiendo además las siguientes directrices:

- a) Todo despido debe ser notificado al trabajador por escrito invocando motivos.

- b) Los trabajadores conocerán los criterios usados para calcular sus derechos adquiridos y/o prestaciones laborales, según el caso de que trate.

- c) A los trabajadores se les entregará un finiquito que puedan entender, en el que se detallen y desglosen los conceptos de sus derechos adquiridos y/o prestaciones laborales, según corresponda.

- d) En caso de renuncia, esta debe ser por escrito de su puño y letra y que además no haya sido elaborada mediante engaño, intimidación o violencia y con acuse de recepción.

Artículo 155. Todas las violaciones estipuladas a las obligaciones o prohibiciones de este capítulo, así como las faltas deben ser denunciadas por escrito con acuse de recibo, ante recursos humanos o gerencia de la comisión para que se inicie un proceso de investigación, sanción y remediación en caso de ameritarlo.

Artículo 156. DEL ACCESO AL EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: De conformidad con el Decreto Legislativo 160-2005, EL PATRONO está obligado a contratar un número mínimo de personas con discapacidad, según la siguiente escala:

1. 20 a 49 trabajadores: **1 persona con discapacidad.**
2. 50 a 74 trabajadores: **2 personas con discapacidad.**
3. 75 a 99 trabajadores: **3 personas con discapacidad.**
4. Por cada 100 trabajadores: **4 personas con discapacidad.**

CAPÍTULO XX

DE LAS INDEMNIZACIONES

Artículo 157. En caso de retiro voluntario, se reconocerá a los trabajadores el derecho al cien por ciento (100%) de las indemnizaciones laborales que correspondería en caso de despido injustificado.

La liquidación del cien por ciento (100%) de las indemnizaciones descritas en el párrafo anterior se sujetará al cálculo siguiente:

Años de servicio	Porcentaje (%) del pago a la fecha del cese o retiro voluntario	Porcentaje (%) del pago restante, deberá efectuarse en tres (3) pagos mensuales a partir de la fecha del cese o retiro voluntario.
1 - 5*	60	40
6-10**	70	30
11-15	80	20

* Para efectos de la aplicación de los porcentajes del pago de las indemnizaciones, las fracciones en días y/o meses, deberán entenderse así: Los cinco (05) años de servicio comprende hasta cinco años y seis meses. En caso de que los años de servicio sumen o sobrepasen cinco años, seis meses y un día, éstos deberán aproximarse a los seis años de servicio.

** De igual forma, se aplicará las fracciones en días y/o meses para los diez (10) años de servicio, así: Los diez años de servicio comprende hasta 10 años y seis meses. En caso de

que los años de servicio sumen o sobrepasen diez años, seis meses y un día, éstos deberán aproximarse a los once años. Se entiende que el cálculo de los porcentajes anteriores regirá como regla general. No obstante, por vía de excepción, podrá pagarse el cien por ciento (100%) de las indemnizaciones en un sólo pago en la fecha del cese o retiro voluntario.

Siempre y cuando lo anterior sea viable de conformidad con la disponibilidad presupuestaria que exista en la Comisión en la fecha de retiro.

Artículo 158. EL PATRONO constituirá y fortalecerá anualmente la reserva de pasivo laboral, para cubrir los pagos de indemnizaciones laborales de aquellos servidores que se hayan despedido injustificadamente o se retiren de manera voluntaria.

CAPÍTULO XXI

PROHIBICIONES RELATIVAS A LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y EL DERECHO A LA PRIVACIDAD

Artículo 159. De conformidad con el artículo 32 de la Ley para la Defensa y Promoción de la Competencia, se prohíbe que los Comisionados, los funcionarios y los trabajadores del PATRONO divulguen información sobre los asuntos que conozca EL PATRONO, o aprovecharse de la misma para fines personales o en daño del PATRONO, el Estado o terceros.

De igual forma, se prohíbe invadir, por cualquier medio, forma o proceso, la privacidad de los Comisionados, funcionarios y trabajadores del PATRONO.

CAPÍTULO XXII

DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES

Artículo 160. EL PATRONO, en consonancia con lo establecido en el artículo 89 de este Reglamento Interno,

contratará y mantendrá vigente con una compañía de seguros, una póliza que cubra seguro de vida y gastos médicos hospitalarios para todos los trabajadores del PATRONO, con el propósito único y exclusivo de protegerlos de los diversos y variados riesgos a que están expuestos los trabajadores en la prestación de sus servicios al PATRONO.

El costo de la prima anual de la póliza de seguro deberá ser pagado con cargo al presupuesto de la Comisión.

El goce del derecho de seguro de gastos médicos hospitalarios para los dependientes de los servidores, se garantizará de acuerdo con la disponibilidad patrimonial del PATRONO.

Artículo 161. Cuando por cualquier motivo no se haya contratado una nueva póliza de seguro de vida y de gastos médicos hospitalarios, EL PATRONO pagará y reembolsará al trabajador todas las coberturas que en las mismas proporciones se aplicaban durante la vigencia de la póliza anterior.

CAPÍTULO XXIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS, FINALES, VIGENCIA Y PUBLICACIÓN

Artículo 162. Todo lo relacionado con la terminación de la relación laboral, suspensión de contratos de trabajo,

prestaciones e indemnizaciones laborales, riesgos profesionales y sus indemnizaciones, enfermedades comunes, así como lo no previsto en el presente Reglamento Interno de Trabajo se regirá por el Código del Trabajo, los contratos individuales, la Constitución de la República y el Reglamento General en Materia de Higiene y Seguridad Ocupacional, Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y demás Leyes del País.

Artículo 163. Toda disposición no contenida en el presente reglamento no podrá interpretarse como renuncia del PATRONO o de los trabajadores a los derechos y obligaciones que la ley les concede e impone. Todos los derechos y acciones no previstas en los contratos de trabajo y en este reglamento, se regirán de acuerdo a lo estipulado en las normas generales especiales que para cada caso señale el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes conexas.

Artículo 164. Todos los trabajadores que laboran o prestan sus servicios al PATRONO, acepta tácitamente las normas establecidas en el presente Reglamento Interno de Trabajo y por ende forman parte de su contrato de trabajo.

Artículo 165. Todos los trabajadores que laboren para EL PATRONO deberá realizar aquellos trabajos que, sin desmejorarlo, le encomiende el patrono o sus representantes.

Artículo 166. EL PATRONO y sus representantes, así como los trabajadores están obligados ineludiblemente a conocer las disposiciones establecidas en el presente reglamento y no serán motivo de excusa el desconocimiento del mismo.

Artículo 167. Son nulos ipso jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que las Constitución, el Código del Trabajo, el presente Reglamento o las demás leyes de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se encuentren en un Contrato de Trabajo y en virtud de trabajo u otro pacto cualquiera.

Artículo 168. EL PATRONO, podrá en cualquier momento, hacer cambios dentro de su personal, siempre que el trabajador continúe gozando de igual categoría y salario. Se exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por la persona interesada en el anterior cargo, y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia, en cuyo caso puede ser regresado al puesto anterior sin que esto sea motivo de indemnización.

Artículo 169. EL PATRONO, podrá imponer, a los trabajadores, cuando lo estime conveniente, sanciones más

favorables que las establecidas en el presente Reglamento y en el Código del Trabajo.

Artículo 170. EL PATRONO, procurará por los medios a su alcance la estabilidad a los trabajadores, así como remunerarles con salarios justos conforme al trabajo realizado. Así mismo procurara estimular y mejorar a los trabajadores que se distingan en sus labores.

Artículo 171. No será motivo de despido, ni objeto de ninguna clase de represalias, el hecho de que el trabajador eleve quejas ante las autoridades del trabajo.

Artículo 172. En las relaciones entre EL PATRONO y los trabajadores serán norma invariable, procurar el arreglo directo de las divergencias que pudieren suscitarse o surgir, eliminando en lo posible la intervención de terceras personas.

Artículo 173. Una vez que el presente Reglamento Interno de Trabajo esté debidamente aprobado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social pasará a formar parte del ordenamiento jurídico del PATRONO y deberá obligatoriamente hacerse saber del conocimiento de todos los trabajadores.

EL PATRONO se obliga a colocar en los lugares más visibles de sus centros de trabajo, el contenido de este Reglamento, con el objeto de que los trabajadores se enteren de su contenido y lo observen fielmente.

Se entregará igualmente por una vez y de forma gratuita, una copia del presente reglamento interno de trabajo a cada trabajador que lo solicite.

Cuando el trabajador nuevo entre al servicio del PATRONO se le dará conocimiento de este reglamento de trabajo.

Artículo 174. Las normas contenidas en el presente Reglamento, no afectan los derechos adquiridos de los trabajadores que laboran en la actualidad para EL PATRONO, entendiéndose que su relación laboral o de servicio continúa vigente.

Artículo 175. No producen ningún efecto las normas contenidas en el presente Reglamento, que desmejoren las condiciones laborales o de servicio para los trabajadores que establezcan las leyes o el contrato individual de trabajo. En todo caso prevalecerán aquellas que fueren más favorables para el trabajador.

Artículo 176. SOBRESUELDO ÚNICO EXTRAORDINARIO. Por única vez y de forma extraordinaria, al momento de la aprobación de la reforma del artículo 80, de este Reglamento, el Pleno de Comisionados podrá autorizar el pago de un **SOBRESUELDO ÚNICO EXTRAORDINARIO** a los trabajadores permanentes del PATRONO, como reconocimiento por su permanencia en la institución.

El cálculo del monto de este bono lo realizará el Pleno de Comisionados de forma discrecional, tomando en cuenta la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 177. El presente Reglamento Interno de Trabajo entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, y sus reformas o derogatorias se sujetarán a los mismos trámites que para su aprobación.

Artículo 178. Para efectuar cualquier cambio, modificación o derogatoria del presente reglamento se requerirá los mismos procedimientos que para su aprobación. No obstante, cualquiera disposición legal que se promulgará que implicará un mejoramiento de las condiciones establecidas en el presente reglamento quedará incorporada al mismo.

SEGUNDO: Sin perjuicio de lo anterior, se hace del conocimiento al solicitante que no producirán ningún efecto, las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes de trabajo, contratos individuales, pactos o convenciones colectivas, los cuales sustituyen las disposiciones del Reglamento de Trabajo, en cuanto fueren más favorables al trabajador. Del mismo modo se le hace saber, que no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, convención colectiva o

en el contrato individual de trabajo. **-TERCERO:** Para los efectos de control interno, una vez que quede firme la presente resolución de Aprobación y registro del Reglamento Interno de Trabajo, de la Sociedad Mercantil “**COMISIÓN PARA LA DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LA COMPETENCIA**”, del domicilio de la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán, en donde tendrá su oficina principal pudiendo abrir sucursales y otras agencias en el resto del país y fuera del país.- Que el Departamento de Reglamentos de Trabajo, proceda al archivo y custodia de las presentes diligencias. **CUARTO:** Extender a los interesados transcripción íntegra de la presente resolución. Firma según Nombramiento No. STSS-103-2026 del 18 de febrero de 2026 y según Acuerdo por Delegación No. STSS-532-2024 de fecha 28 de agosto de 2024.- **NOTIFIQUESE.**

- **(F y S). – ABG. ALFREDO ERNESTO PONCE SIERCKE.- DIRECTOR GENERAL DEL TRABAJO.**
– **(F y S) ABG. PAOLO ENRIQUE VIGIL ACOSTA. - SECRETARIO ADMINISTRATIVO.**

Extendida la presente en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central a los tres (03) días del mes de septiembre del año dos mil veintiséis (2026).

ABG. PAOLO ENRIQUE VIGIL ACOSTA

SECRETARIO ADMINISTRATIVO

Sección “B”

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

CERTIFICACIÓN

El infrascrito, Secretario General de la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico. **CERTIFICA:** La **LICENCIA DE DISTRIBUIDOR**, otorgada mediante resolución número 425- 2026 de fecha diez (10) de agosto del año dos mil veintiséis (2026), que en su resolutivo **LITERALMENTE DICE: PRIMERO:** Declarar **CON LUGAR** la solicitud de **LICENCIA DE DISTRIBUIDOR**, presentada por el Abogado **JOSÉ ANTONIO ZÚNIGA CASTILLO**, inscrito en el Colegio de Abogados de Honduras bajo el No. **03967**, quien actúa en su condición de Apoderado Legal de la Sociedad Mercantil **DISTRIBUCIONES AM, S.A. DE C. V.**, con RTN: **08019003252996**, con domicilio en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en el Departamento de Francisco Morazán. **SEGUNDO:** Otorgar la licencia de **DISTRIBUIDOR**, a favor de la Sociedad Mercantil **DISTRIBUCIONES AM, S.A. DE C.V.**, como concesionaria de la empresa **CAMPENY DESTILERIAS**, de nacionalidad española, de forma **EXCLUSIVO**, por tiempo **INDEFINIDO**, con jurisdicción en el territorio de la República de Honduras, para que haga uso de sus marcas: **TOLON TOLON, SADASHI WHISKY, LIMONCELLO CAMPENY, NARANCELLO CAMPENY, MANDARINCELLO CAMPENY y GIN AKORI**, para que comercialice y distribuya sus productos, como importador y distribuidor exclusivo, en todo el territorio de Honduras. Esta certificación no surtirá efecto legal alguno, si la misma no es publicada en el Diario Oficial La Gaceta y registrada en la Dirección General de Sectores Productivos de esta Secretaría de Estado. (F) y (S) **ARQ. FERNANDO ANTONIO FORTÍN MACIAS**, Subsecretario de Desarrollo Económico Empresarial y Comercio Interior. (F) y (S) **MARIANO TORRES FLORES**, Secretario General.

Para los fines que el interesado convenga, se le extiende la presente en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los doce días del mes de agosto del año dos mil veintiséis.

MARIANO TORRES FLORES
Secretario General

25 S. 2026.

SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO

CERTIFICACIÓN

La infrascrita, Encargada de la Secretaría General de la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico. **CERTIFICA:** La **LICENCIA DE DISTRIBUIDOR**, otorgada mediante resolución número 291-2026 de fecha 05 de junio del año 2026, que en su resolutivo **LITERALMENTE DICE: PRIMERO:** Declarar **CON LUGAR** la solicitud de **LICENCIA DE DISTRIBUCIÓN**, presentada por el Abogado **JOSE ANTONIO ZUNIGA CASTILLO**, inscrito en el Colegio de Abogados de Honduras con carné No. **3967**, quien actúa en su condición de Apoderado Legal de la Sociedad Mercantil **DISTRIBUCIONES AM, S.A. DE C.V.**, con RTN No. **08019003252996** y con domicilio legal en la Ciudad de Tegucigalpa, en el Departamento de Francisco Morazán. **SEGUNDO:** Otorgar la licencia de **DISTRIBUIDOR** a la Sociedad Mercantil **DISTRIBUCIONESAM, S.A. DE C.V.**, como concesionaria de la empresa concedente **LA LUZ DEL VINO, S.A.**, de nacionalidad argentina, en forma: **EXCLUSIVA**, por tiempo: **INDEFINIDO**, con **JURISDICCIÓN EN LA REPÚBLICA DE HONDURAS**, para que haga uso de su marca, comercialice y distribuya sus productos, como importador autorizado y exclusivo, asimismo, inicie y lleve hasta su culminación ante las autoridades de Honduras todo lo necesario para obtener, renovar y/o modificar los registros sanitarios de los productos fabricados y/o producidos por ellos. Esta certificación no surtirá efecto legal alguno, si la misma no es publicada en el Diario Oficial La Gaceta y registrada en la Dirección General de Sectores Productivos de esta Secretaría de Estado. (F) y (S) **FERNANDO ANTONIO FORTIN MACIAS**, Secretario de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico, por Ley. Mediante Acuerdo No. **056-2026**. **MARIANO TORRES FLORES**, Secretario General.

Para los fines que el interesado convenga, se le extiende la presente en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central a los seis días del mes de julio del año dos mil veintiséis.

Abg. LIDIA SANDOVAL
Encargada de la Secretaría General
Acuerdo No. **061-2026**

25 S. 2026.



CONSUCOOP
CONSEJO NACIONAL SUPERVISOR
DE COOPERATIVAS

**Aviso de Licitación Pública Nacional
República de Honduras**

**“ADQUISICIÓN, INSTALACIÓN,
CONFIGURACIÓN Y PUESTA EN
FUNCIONAMIENTO DE SERVIDORES, SISTEMAS
OPERATIVOS Y PLATAFORMA DE BASE DE
DATOS PARA EL CONSUCOOP”**

No. LPN-001-CONSUCOOP-2026

1. El Consejo Nacional Supervisor de Cooperativas CONSUCOOP, invita a las empresas interesadas que operen legalmente en el país, a participar en la Licitación Pública Nacional No. LPN-001-CONSUCOOP-2026 y a presentar ofertas selladas para la **“ADQUISICIÓN, INSTALACIÓN, CONFIGURACIÓN Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DE SERVIDORES, SISTEMAS OPERATIVOS Y PLATAFORMA DE BASE DE DATOS PARA EL CONSUCOOP”**.
2. El financiamiento para la realización del presente proceso proviene de Fondos Nacionales.
3. La licitación se efectuará conforme a los procedimientos de Licitación Pública Nacional (LPN) establecidos en la Ley de Contratación del Estado y su Reglamento.
4. Los interesados para ser inscritos en el Registro como participantes del proceso y tener derecho a presentar ofertas, previo a la presentación de las mismas, deberán adquirir directamente los documentos de la presente licitación en la dirección abajo indicada, a partir del **25 de septiembre del 2026** mediante nota y previo pago de la cantidad no reembolsable de L.500.00, pudiendo hacer este pago mediante cheque

de caja, cheque certificado, depósito directo en la cuenta de cheques en moneda nacional en el Banco Central de Honduras No. del Consejo Nacional Supervisor de Cooperativas (CONSUCOOP), con RTN 05019995112994, o mediante transferencia ACH, si prefiere hacer el trámite de inscripción de manera electrónica deberá confirmar su participación al correo electrónico de la Gerencia Administrativa lavila@consucoop.hn / lr Ramirez@consucoop.hn o mediante nota y adjuntar comprobante de pago. Los documentos de la licitación podrá ser examinados en el Sistema de Información de Contratación y Adquisiciones del Estado de Honduras “Honducopras”, (www.honducopras.gob.hn), a partir de la misma fecha.

5. Las ofertas deberán presentarse en la siguiente dirección: Salón de Juntas del 4to piso, instalaciones del Consejo Nacional Supervisor de Cooperativas ubicado en el Edificio San Jose, Colonia Humuya, Blvd Kuwait, edificio a la par del CONADEH, Tegucigalpa, M.D.C., a más tardar el **04 de noviembre de 2026**, a las 10:30 a.m. Las ofertas que se reciban fuera de plazo serán rechazadas. Los sobres que contienen las ofertas se abrirán a las 10:45 a.m. del **04 de noviembre de 2026**, en presencia de los representantes de los oferentes que deseen asistir en la dirección indicada. Todas las ofertas deberán estar acompañadas de una Garantía de Mantenimiento de la Oferta por el valor y la forma establecidos en el documento de licitación.

Los asistentes a la apertura de ofertas que no sean los Representantes Legales deben presentar carta o documento que los acredite para asistir a dicho acto de apertura.

Tegucigalpa, M.D.C., 25 de septiembre del 2026.

Ph.D. José Adonis Lavaire Fuentes
Director Ejecutivo

25 S. 2026.

SECRETARÍA DE ESTADO EN EL
DESPACHO DE DESARROLLO ECONÓMICOCERTIFICACIÓN

El infrascrito, Secretario General de la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico, **CERTIFICA:** La **LICENCIA DE DISTRIBUCIÓN**, otorgada mediante Resolución número 403-2026 de fecha veintinueve (29) de julio del año dos mil veintiséis (2026), que en su resolutivo **LITERALMENTE DICE: PRIMERO:** Declarar **CON LUGAR** la solicitud de **LICENCIA EN LA MODALIDAD DE DISTRIBUIDOR**, presentada por el Abogado. **JOSÉ ANTONIO ZUNIGA CASTILLO**, inscrito en el Colegio de Abogados de Honduras con carné número 3967, actuando en su condición de Apoderado Legal de la Sociedad Mercantil **DISTRIBUCIONES AM. SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE (DISTRIBUCIONES, AM. S. A. DE C. V.)**, con número de **RTN: 08019003252996**, con domicilio legal en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán. **SEGUNDO:** Otorgar a la Sociedad Mercantil **DISTRIBUCIONES AM, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE (DISTRIBUCIONES AM, S. A. DE C. V.)**, la licencia de distribuidor como concesionario de la empresa concedente **WIBERICA BIOTEC, S. L.** nacionalidad española, de forma **EXCLUSIVA**, por tiempo **INDEFINIDO**, con jurisdicción en todo el territorio de la **REPÚBLICA DE HONDURAS**, queda autorizado para que haga uso de sus marcas: **ANTONIO SERRANO, LAS MARIANAS, CERRO PASACONSOL, MURMON, CABEZA LOBERA**, asimismo autoriza a **DISTRIBUCIONES AM, S. A. DE C. V.**, obtener, renovar y/o modificar los registros sanitarios de los productos fabricados y/o para que inicie y lleve hasta su culminación ante las autoridades de Honduras todo lo necesario para envasados por **WIBERICA BIOTEC, S. L.** Esta certificación no surtirá efecto legal alguno, si la misma no es publicada en el Diario Oficial La Gaceta y registrada en la Dirección General de Sectores Productivos de esta Secretaría de Estado. (F) y (S) **ARQ. FERNANDO ANTONIO FORTÍN MACIAS**, Secretario de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico, por Ley mediante Acuerdo No. 070-2026. (F) y (S) **ZINIA GABRIELA MENDIETA VARGAS**, Encargada de la Secretaría General, Acuerdo Ministerial 071-2026.

Para los fines que el interesado convenga se le extiende la presente en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los cinco días del mes de agosto del año dos mil veintiséis.

MARIANO TORRES FLORES
Secretario General

25 S. 2026

SECRETARÍA DE ESTADO EN EL
DESPACHO DE DESARROLLO ECONÓMICOCERTIFICACIÓN

El infrascrito, Secretario General de la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico, **CERTIFICA:** La **LICENCIA DE DISTRIBUIDOR EXCLUSIVO**, otorgada mediante Resolución número 476-2026 de fecha siete (07) de septiembre del año dos mil veintiséis (2026), que en su resolutivo **LITERALMENTE DICE: PRIMERO:** Declarar **CON LUGAR** la solicitud de **LICENCIA DE DISTRIBUIDOR EXCLUSIVO** presentada por el Abogado **JOSÉ ANTONIO ZÚNIGA CASTILLO**, inscrito en el Colegio de Abogados de Honduras, con carné número 3967, quien actúa en su condición de Apoderado Legal de la Sociedad Mercantil **DISTRIBUCIONES AM, S.A. DE C.V. con RTN No.08019003252996**, con domicilio en Colonia 21 de Octubre, atrás de Técnica Europea, al final del Boulevard Los Próceres e inicio del Anillo Periférico, en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en el Departamento de Francisco Morazán. **SEGUNDO:** Otorgar la licencia de **DISTRIBUIDOR**, a favor de la Sociedad Mercantil **DISTRIBUCIONES AM, S.A. DE C.V.**, como concedente de la empresa concesionaria **ALMA CARRAOVEJAS DISTRIBUCIÓN, S.L.U.**, de nacionalidad española, de forma **EXCLUSIVA**, por tiempo **INDEFINIDO**, con jurisdicción en el territorio de la República de Honduras, para comercializar y distribuir los productos correspondientes a las marcas: **Pago de Carraovejas, Anejón, Cuesta de Las Liebres, Quintaluna, Ossian, Milsetentayseis, 30,000 Maravedíes, Marañoses, Mein**. Esta certificación no surtirá efecto legal alguno, si la misma no es publicada en el Diario Oficial La Gaceta y registrada en la Dirección General de Sectores Productivos de esta Secretaría de Estado. (F) y (S) **ARQ. FERNANDO ANTONIO FORTÍN MACIAS**, Subsecretario de Desarrollo Económico Empresarial y Comercio Interior, delegado mediante Acuerdo 013-2026. (F) y (S) **MARIANO TORRES FLORES**, Secretario General.

Para los fines que el interesado convenga se le extiende la presente en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los diez días del mes de septiembre del año dos mil veintiséis.

MARIANO TORRES FLORES
Secretario General

25 S. 2026



**GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS**

SECRETARÍA DE SALUD
UNIDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS
DE COOPERACIÓN EXTERNA

AVISO DE LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL REPÚBLICA DE HONDURAS

LICITACIÓN PÚBLICA NACIONAL LPN-UAFCE-EUROSAN-004-2026-SESAL, “ADQUISICIÓN DE EQUIPO MÉDICO, SANITARIO, HOSPITALARIO E INSTRUMENTAL PARA LAS REGIONES DE SALUD DE; CHOLUTECA, VALLE, FRANCISCO MORAZÁN, COMAYAGUA, OLANCHO, GRACIAS A DIOS, COLÓN, YORO, CORTÉS, EL PARAÍSO, INTIBUCÁ, ISLAS DE LA BAHÍA, OCOTEPEQUE, SANTA BÁRBARA, COPÁN, LA PAZ, ATLÁNTIDA, LEMPIRA, METROPOLITANA DE FRANCISCO MORAZÁN, METROPOLITANA DEL DEPARTAMENTO DE CORTÉS Y POLICLÍNICO DE SIGUATEPEQUE, SECRETARÍA DE SALUD, AÑO 2026”.

La Secretaría de Estado en el Despacho de Salud, a través de la Unidad Administradora de Fondos de Cooperación Externa (UAFCE), invita a las empresas interesadas en participar en la Licitación Pública Nacional No. LPN-UAFCE-EUROSAN-004-2026-SESAL, a presentar ofertas selladas para la “ADQUISICIÓN DE EQUIPO MÉDICO, SANITARIO, HOSPITALARIO E INSTRUMENTAL PARA LAS REGIONES DE SALUD DE CHOLUTECA, VALLE, FRANCISCO MORAZÁN, COMAYAGUA, OLANCHO, GRACIAS A DIOS, COLÓN, YORO, CORTÉS, EL PARAÍSO, INTIBUCÁ, ISLAS DE LA BAHÍA, OCOTEPEQUE, SANTA BÁRBARA, COPÁN, LA PAZ, ATLÁNTIDA, LEMPIRA, METROPOLITANA DE FRANCISCO MORAZÁN, METROPOLITANA DEL DEPARTAMENTO DE CORTÉS Y POLICLÍNICO DE SIGUATEPEQUE, SECRETARÍA DE SALUD, AÑO 2026”.

1. El Financiamiento para la realización del presente proceso proviene de Fondos de Donación de La Unión Europea (Programa EUROSAN Del).
2. La Licitación se efectuará conforme a los procedimientos de Licitación Pública Nacional (LPN) establecidos en la Ley de Contratación del Estado y su Reglamento.

3. Los interesados podrán adquirir los pliegos de condiciones en el Sistema de Información de Contratación y Adquisiciones del Estado de Honduras, “HondusCompras”, (www.honduscompras.gob.hn), y si desea participar en la licitación enviar una carta de interés adjunto con el recibo TGR1 por quinientos lempiras exactos (L. 500.00), Institución: Secretaría de Salud, Rubro: 12121-Emisión de Constancias, Certificaciones y Otros Emisión (Pago no reembolsable) al correo electrónico: uafceadquisiciones@gmail.com o en físico a la Coordinación de Adquisiciones, de la Unidad Administradora de Fondos de Cooperación Externa (UAFCE); Centro Cívico Gubernamental, torre 1, piso 22, oficinas de la UAFCE en un horario de 8:00 a.m., a 03:30 p.m.

4. El Pliego de Condiciones estará disponible a partir del día lunes catorce (14) de septiembre del presente año.

5. Las ofertas deberán presentarse en la siguiente dirección: Centro Cívico Gubernamental, Oficinas de la UAFCE, torre 1, piso 22 en el área de Recepción a más tardar a las 10:00 am del lunes veintiséis (26) de octubre de 2026. Las ofertas que se reciban fuera de plazo serán rechazadas. Las ofertas se abrirán en presencia de los representantes de los Oferentes que deseen asistir en la dirección indicada, a las 10:15 pm del mismo día, lunes veintiséis (26) de octubre del 2026. Todas las ofertas deberán estar acompañadas de una Garantía de Mantenimiento de la Oferta por el valor y la forma establecidos en los documentos de la licitación.

Tegucigalpa, M.D.C., lunes catorce (14) días del mes de Septiembre del año 2026.

DR. JOSE MIGUEL CASTILLO HURTADO
SUBSECRETARIO DE ESTADO DE PROYECTOS E
INVERSIÓN EN SALUD

Acuerdo Ejecutivo de Delegación N° 009-DP-2026

25 S. 2026

PODER JUDICIAL

JUZGADO DE LETRAS
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
República de Honduras, C. A.

Tegucigalpa, M.D.C., 21 de agosto del 2026.

AVISO

La infrascrita, Secretaria Adjunta del Juzgado de Letras de lo Contencioso Administrativo, en aplicación del artículo cincuenta (50) de la Ley de esta jurisdicción y para los efectos legales correspondientes, **HACE SABER:** Que en fecha diez (10) de abril del año dos mil veintiséis (2026), compareció ante este Juzgado la ciudadana **SINIA AYARIT SANCHEZ FIGUEROA**, incoando demanda con orden de ingreso 0801-2026-00985 vía procedimiento en materia de personal contra el Estado de Honduras a través del **INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN**, para que se declare la nulidad del acto administrativo de carácter particular consistente en el Acuerdo de Cancelación No. 226-2026 de fecha 19 de marzo del año 2026, notificado vía correo electrónico, Acuerdo emitido por el Instituto Nacional de Migración, por ser dictado conforme a derecho, por infringir el ordenamiento jurídico, con quebrantamiento de las formalidades esenciales establecidas en la Ley y contener vicios de nulidad absoluta. Que se reconozca la situación jurídica individualizada como titular de los derechos que reclamo y como medidas necesarias para el pleno restablecimiento de la misma, se ordene mediante sentencia definitiva, el reintegro a mi puesto de trabajo Jefe de Departamento de Cooperación Externa u otro en igual o mejores condiciones en el Instituto Nacional de Migración. A título de daños y perjuicios el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha en la que se me efectuó la cancelación de manera ilegal, hasta que se ejecute el reintegro al cargo mediante sentencia definitiva procedente. Se ordene el reconociendo de los respectivos incrementos salariales que en su caso tuviera el puesto durante la secuela del juicio, más el pago de derechos laborales que ocurran durante el juicio como el décimo cuarto mes de salario, décimo tercer mes de salario, vacaciones y bonificación por concepto de vacaciones, ordenando además la nulidad del acto administrativo por el cual se hubiere designado al sustituto del demandante en aplicación del artículo 113 de la Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo; sin perjuicio de que pueda hacer uso efectivo y a mi plena elección del derecho alternativo que me otorga el artículo

129 de la Constitución de la República. Habilitación de días y horas inhábiles para efectuar cualquier actuación judicial. Se acompañan documentos. Petición. Se confiere poder.

ABG. MIRANDA ROSELLA GODOY
SECRETARIA ADJUNTA

25 S. 2026

PODER JUDICIAL

JUZGADO DE LETRAS
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
República de Honduras, C.A.

Tegucigalpa, M.D.C., 21 de septiembre del 2026

AVISO

La infrascrita, Secretaria Adjunta del Juzgado de Letras de lo Contencioso Administrativo, con sede en Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en aplicación del artículo cincuenta (50) de la Ley de esta jurisdicción, a los interesados y para los efectos legales correspondientes, **HACE SABER:** Que en fecha 23 de abril del 2026, compareció a este Juzgado la ciudadana **SARA FLORENCIA SALGADO CORTEZ**, en su condición de personal, por la **VÍA DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN MATERIA PERSONAL**, para la declaración de ilegalidad y nulidad del acto administrativo impugnado consistente en el **ACUERDO DE CANCELACIÓN No. 427-SRH-2026** de fecha 24 de marzo del 2026, emitida por el Estado de Honduras por actuaciones de la **SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE RELACIONES EXTERIORES Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL**. Contra el Estado de Honduras a través de la Procuraduría General de la República. Que se reconozca una situación jurídica y para su pleno restablecimiento se adopten las medidas necesarias establecidas en el artículo 112 de la Ley de Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Quedando registrada en esta Judicatura bajo el orden de ingreso **No. 0801-2026-01714**. Asimismo, se hace la advertencia que los legitimados como parte demandada con arreglo al inciso C) del artículo 17 de la Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo y los coadyuvantes se entenderán EMPLAZADOS con la presente publicación.

ABG. LUZ MARINA SAUCEDA
Secretaria Adjunta

25 S. 2026

Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo
Económico**CERTIFICACIÓN**

El infrascrito, Secretario General de la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico **CERTIFICA:** La **LICENCIA DE DISTRIBUIDOR**, otorgada mediante Resolución número 422-2026 de fecha diez (10) de agosto del año dos mil veintiséis (2026), que en su resolutivo **LITERALMENTE DICE:** PRIMERO: Declarar **CON LUGAR** la solicitud de **LICENCIA DE DISTRIBUIDOR**, presentada por el Abogado **JOSÉ ANTONIO ZÚNIGA CASTILLO**, inscrito en el Colegio de Abogados de Honduras bajo el No. **03967**, quien actúa en su condición de Apoderado Legal de la Sociedad Mercantil **DISTRIBUCIONES AM, S.A. DE C.V.**, con RTN: **08019003252996**, con domicilio en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en el Departamento de Francisco Morazán, **SEGUNDO:** Otorgar la Licencia de **DISTRIBUIDOR**, a favor de la Sociedad Mercantil **DISTRIBUCIONES AM, S.A. DE C.V.**, como concedente de la empresa concesionaria **PUERTO ANCONA, S.A.**, de nacionalidad argentina, de forma **EXCLUSIVA**, por tiempo **INDEFINIDO**, con jurisdicción en el territorio de la República de Honduras, para comercializar y distribuir los productos correspondientes a las marcas **LUCA, LA POSTA y DOMAINE NICO**. Esta certificación no surtirá efecto legal alguno, si la misma no es publicada en el Diario Oficial La Gaceta y registrada en la Dirección General de Sectores Productivos de esta Secretaría de Estado. **(F) y (S) ARQ. FERNANDO ANTONIO FORTÍN MACIAS, Subsecretario de Desarrollo Económico Empresarial y Comercio Interior delegado mediante Acuerdo 013-2026 (F) y (S) MARIANO TORRES FLORES, Secretario General.**

Para los fines que el interesado convenga se le extiende la presente en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los trece días del mes de agosto del año dos mil veintiséis.

MARIANO TORRES FLORES
Secretario General

25 S. 2026

Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo
Económico**CERTIFICACIÓN**

El infrascrito, Secretario General de la Secretaría de Estado en el Despacho de Desarrollo Económico **CERTIFICA:** La **LICENCIA DE DISTRIBUIDOR** otorgada mediante Resolución número **464-2026** de fecha 01 de septiembre del año 2026. mediante: Documento denominado **CARTA DE AUTORIZACIÓN** de fecha 14 de abril de 2025. que en su parte resolutivo **LITERALMENTE DICE:** PRIMERO: Declarar **CON LUGAR** la solicitud de **LICENCIA EN LA MODALIDAD DE DISTRIBUIDOR**, presentada por el Abogado **JOSÉ ANTONIO ZÚNIGA CASTILLO**, inscrito en el Colegio de Abogados de Honduras bajo el No. **03967**, quien actúa en su condición de Apoderado Legal de la Sociedad Mercantil **DISTRIBUCIONES AM, S.A. DE C.V.**, con RTN: **08019003252996**, con domicilio en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en el Departamento de Francisco Morazán. **SEGUNDO:** Otorgar la Licencia de **DISTRIBUIDOR** a la Sociedad Mercantil **DISTRIBUCIONES AM, S.A. DE C.V.**, como concesionaria de la sociedad concedente **TITAN GENERAL AGENCY LIMITED.**, de nacionalidad británica. en forma **EXCLUSIVA**, por tiempo **INDEFINIDO**, dentro del **territorio de Honduras**, para obtener, renovar y/o modificar los Registro Sanitarios de los productos fabricados y/o enviados por la concedente, igualmente, para que haga uso de su marca **Sparkling Ice**, comercialice y distribuya sus productos, como importador y distribuidor. **TERCERO:** Los productos deberán cumplir con la legislación en materia sanitaria vigente en el país. Esta certificación no surtirá efecto legal alguno, si la misma no es publicada en el Diario Oficial La Gaceta y registrada en la Dirección General de sectores Productivos de esta Secretaría de Estado. **(F) y (S) ARQ. FERNANDO ANTONIO FORTÍN MACIAS, Subsecretario de Desarrollo Empresarial y Comercio Interior. Delegado mediante Acuerdo No. 013-2026. ABG. MARIANO TORRES FLORES, Secretario General.**

Para los fines que el interesado convenga se le extiende la presente en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los nueve días del mes de septiembre del año dos mil veintiséis (2026).

MARIANO TORRES FLORES
Secretario General

25 S. 2026

PODER JUDICIAL

JUZGADO DE LETRAS

CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

República de Honduras, C.A.

Tegucigalpa, M.D.C., 19 de junio del 2026

AVISO

La infrascrita, Secretaria del Juzgado de Letras de lo Contencioso Administrativo, en aplicación del artículo cincuenta 50 de la Ley de esta jurisdicción, a los interesados y para los efectos legales correspondientes, **HACE SABER:** Que en fecha diez (10) de abril del año dos mil veintiséis (2026), interpuso demanda ante este Juzgado la señora Marjory Linney Garcia Martínez, con orden de ingreso número **0801-2026-00984**, contra el estado de Honduras, a través del Instituto Nacional de Migración, incoando demanda mediante el procedimiento especial en materia de personal para que se declare la nulidad del acto administrativo de carácter particular consistente en el Acuerdo de Cancelación No. 227-2026 de fecha 19 de marzo del año 2026, notificado vía WhatsApp, acuerdo emitido por el Instituto Nacional de Migración por no ser dictado conforme a derecho, por infringir el ordenamiento jurídico, con quebramiento de las formalidades esenciales establecidas en la ley y contener vicios de nulidad absoluta. Que se reconozca la situación jurídica individualizada como titular de los derechos que reclamo y como medidas necesarias para el pleno restablecimiento de la misma, se ordene mediante sentencia definitiva, el reintegro a mi puesto de trabajo de asesor de estudios legales migratorios u otro en igual o mejores condiciones en el Instituto Nacional de Migración. A título de daños y perjuicios el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha en la que se efectuó la cancelación de manera ilegal, hasta que se ejecute el reintegro al cargo mediante sentencia definitiva procedente. Se ordene el reconociendo de los respectivos incrementos salariales que en su caso tuviera el puesto durante la secuela del juicio, más el pago de derechos laborales que ocurran durante el juicio como el décimo cuarto mes de salario, décimo tercer mes de salario, vacaciones y bonificación por concepto de vacaciones, ordenando además la nulidad del acto administrativo por el cual se hubiera designado al sustituto del demandante en aplicación del artículo 113 de la ley de la jurisdicción de lo

contencioso administrativo; sin perjuicio de que puede hacer uso efectivo y a mi plena elección del derecho alternativo que me otorga el artículo 129 de la Constitución de la República. Habilitación de días y horas inhábiles para efectuar cualquier actuación judicial. Se acompañan documentos. Petición. Se confiere poder. Va en relación al Acuerdo de Cancelación No.227-2026 de fecha 19 de marzo del año 2026.

LIC. CINTHIA G. CENTENO

SECRETARIA ADJUNTA

25 S. 2026

PODER JUDICIAL

JUZGADO DE LETRAS

CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

República de Honduras, C.A.

Tegucigalpa, M.D.C., 09 de septiembre del 2026

AVISO

La infrascrita, Secretaria adjunta del Juzgado de Letras de lo Contencioso Administrativo, con sede en Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en aplicación del artículo cincuenta (50) de la Ley de esta jurisdicción, a los interesados y para los efectos legales correspondientes, **HACE SABER:** Que en fecha 07 de mayo del 2026, compareció a este Juzgado la ciudadana **JUDITH ABIGAIL BARAHONA OSORTO**, en su condición personal, por la **VÍA DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN MATERIA PERSONAL**, para la declaración de ilegalidad y nulidad de un acto administrativo consistente en el **ACUERDO DE CANCELACIÓN No. 379-SEDESOL-2026**, de fecha 27 de abril del 2026, dictada por la **SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE DESARROLLO SOCIAL (SEDESOL)**. Contra el Estado de Honduras, a través de la Procuraduría General de la República. Que se reconozca una situación jurídica y para su pleno restablecimiento se adopten las medidas necesarias establecidas en el artículo 112 de la Ley de Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Quedando registrada en esta Judicatura bajo el orden de ingreso No. 0801-2026-02431. Asimismo, se hace la advertencia que los legitimados como parte demandada con arreglo al inciso C) del artículo 17 de la Ley de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo y los coadyuvantes se entenderán EMPLAZADOS con la presente publicación.

ABG. LUZ MARINA SAUCEDA

Secretaria Adjunta

25 S. 2026

PODER JUDICIAL

**JUZGADO DE LETRAS
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
República de Honduras**

Tegucigalpa, M.D.C., 06 de Agosto del 2026

AVISO

El infrascrito, Secretario del Juzgado de Letras de lo Contencioso Administrativo, en aplicación del artículo cincuenta (50) de la Ley de esta jurisdicción, a los interesados y para los efectos legales correspondientes, **HACE SABER:** Que en fecha veintiuno (21) de mayo del dos mil veintiséis (2026), la Abogada **MELANY CLARISSA DURON ANDINO**, en su condición de representante procesal de la señora **GRESDEL YADIRA PADILLA LAINEZ**, compareció ante este Juzgado, incoando demanda en materia personal. Con orden de ingreso número **0801-2026-02975**, contra el Estado de Honduras, a través de la **ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL (ANSEC)**, se presenta demanda especial en materia de personal para que se declare nulo un acto de carácter de particular consistente en Acuerdo de Cancelación. Que se reconozca la situación jurídica individualizada y que se adopten las medidas necesarias para su pleno restablecimiento. Se ordene el reintegro de mi representada en el puesto de trabajo u otro de igual categoría y jerarquía reconocimiento de antigüedad, se condene al pago de salarios dejados de percibir desde la fecha de la cancelación hasta la fecha en que sea efectivamente reintegrada al cargo correspondiente, incluyendo los colaterales consistente en décimo mes en concepto de aguinaldo, décimo cuarto mes en concepto de compensación social, quinquenios bonificaciones, bonificación de vacaciones y las vacaciones que debería haber gozado y que devengaría desde la fecha de cancelación hasta la fecha en que sea reintegrada mi representada en el cargo, aumentos salariales que se devenguen durante el proceso, que se asuma por parte de la ANSEC de la cuota que corresponde en lo referente al pago en el Instituto de Jubilaciones y Pensiones de los Empleados y Funcionarios del Poder Ejecutivo (INJUPEMP) considerando la antigüedad en la incorporación al mismo desde el inicio de la relación de servicio, invocando las Reglas de Brasilia sobre el acceso a la justicia de las persona en condición de vulnerabilidad por razones de salud, económica, edad, discapacidad con la finalidad que se le dé prioridad, celeridad y concentración en el presente proceso judicial bajo el principio de las Reglas de Brasilia, con especial condena en costas. Se acompaña documentos.- Poder. En relación al acto impugnó Acuerdo de Cancelación No. ANSEC-122-2026 de fecha 30 de abril del 2026.

**ABG. KELLY JULISSA FILLUREN IZAGUIRRE
SECRETARIA ADJUNTA**

25 S. 2026

PODER JUDICIAL

**JUZGADO DE LETRAS
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO**

AVISO

La infrascrita, Secretaria Adjunta del Juzgado de Letras Contencioso Administrativo, en aplicación del artículo 50 de la Ley de esta jurisdicción, a los interesados y para los efectos legales correspondientes, **HACE SABER:** Que en fecha veintiuno de agosto del año dos mil veinticinco, compareció a este Juzgado el señor **JUAN MANUEL REYES FIGUEROA**, representado en juicio por el Abogado **LEONARDO SOTO ORELLANA**, interponiendo Demanda en materia de Personal ante este Juzgado con orden de ingreso **No.0801-2026-00695**, contra el **ESTADO DE HONDURAS**, a través de la **AGENCIA HONDUREÑA DE AERONÁUTICA CIVIL**; y en la suma de la demanda, la parte demandante literalmente dice "Se interpone demanda para declarar la nulidad de un acto administrativo de carácter particular en materia personal, por no ser conforme a derecho, por infringir el declarar la ilegalidad del mismo, reconocimiento de una situación jurídica individualizada por cancelación ilegal e injusta, y como medida para el pleno restablecer de mi derecho quebrantado se ordene mediante sentencia definitiva el reintegro al cargo ocupado al momento de ser cancelado hasta la fecha de mi cancelación hasta la fecha en que firme la sentencia definitiva, todos los derechos colaterales, que se produzcan durante la secuela de este juicio se acompañan documentos debidamente autenticados, costas" "En relación Acuerdo de Cancelación **No. 013-2026**, de fecha once de marzo del año dos mil veintiséis y siendo efectivo en la misma fecha".

**ABG. ANA MARIA COLINDRES PINEDA
SECRETARIA ADJUNTA**

25 S. 2026

Marcas de Fábrica

Número de Solicitud: 2025-7717
Fecha de presentación: 2025-11-17
Fecha de emisión: 8 de diciembre de 2025
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: Wells Fargo & Company
Domicilio: 333 Market Street San Francisco, CALIFORNIA 94105, UNITED STATES OF AMERICA, Estados Unidos de América.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
MARTHA EDITH ORTIZ PEÑA
E.- CLASE INTERNACIONAL (42)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

WELLS FARGO

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Software como servicio [SaaS] servicios que incluyen software para la gestión de cuentas bancarias, cuentas de crédito, transferencias electrónicas de fondos y transacciones financieras; servicios de software como servicio (SaaS) servicios que incluyen software para el acceso a información financiera; plataformas de software informático en línea, no descargables, para el acceso a información y servicios financieros; servicios de software como servicio (SaaS) servicios que incluyen software para su uso como interfaz de programación de aplicaciones (API), de la clase 42.

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

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026.

Número de Solicitud: 2024-8388
Fecha de presentación: 2024-12-20
Fecha de emisión: 17 de diciembre de 2025
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: NAVIOMAR, S.A. DE C.V.
Domicilio: Av. Baja California #309 Col. Hipódromo Condesa, Ciudad de México, C.P. 06170, México.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
RODRIGO JOSE CANO
E.- CLASE INTERNACIONAL (35)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
NAVIOMAR
G.-



naviomar

H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Publicidad; gestión, organización y administración de negocios comerciales; trabajos de oficina; servicios administrativos relacionados con el despacho de aduanas; servicios publicitarios relacionados con la industria naval y marítima, de la clase 35.

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

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026.

Número de Solicitud: 2025-5807
Fecha de presentación: 2025-08-28
Fecha de emisión: 10 de diciembre de 2025
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**
A.- TITULAR
Solicitante: AirGSM Pte. Ltd.
Domicilio: 6 Raffles Boulevard #03-308, Marina Square Singapore, 039594 Singapore, Singapur.
B.- PRIORIDAD:
Se otorga prioridad N°. 202500801 de fecha 16/04/2025 de Irlanda.
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
MARTHA EDITH ORTIZ PEÑA
E.- CLASE INTERNACIONAL (35)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

AIRALO

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios de tienda minorista en línea que ofrecen tarjetas eSIM de terceros para la compra de servicios de telecomunicaciones; servicios de tienda minorista en línea con tarjetas SIM virtuales, de la clase 35.

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

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026.

Número de Solicitud: 2025-3097
Fecha de presentación: 2025-05-13
Fecha de emisión: 13 de enero de 2026
Solicitud de registro de: **SEÑAL DE PROPAGANDA**
A.- TITULAR
Solicitante: Paysend Group Limited.
Domicilio: Suite 2, Ground Floor, Orchard Brae House, 30 Queensferry Road Edinburgh, Scotland EH4 2HS (GB), Escocia.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
RODRIGO JOSE CANO BONILLA
E.- CLASE INTERNACIONAL (36)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
Money for the future
G.-

Money for the future

H.- Reservas/Limitaciones: Señal de propaganda ligada a la solicitud No. 2023-1307.
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios de seguros; servicios financieros, incluyendo actividad relacionada con el uso de cripto y dinero digital y criptomoneda; servicios de negocios monetarios, incluyendo operaciones con el uso de cripto y dinero digital y criptomoneda; negocios inmobiliarios; emisión de cheques de viaje; emisión de tarjetas de crédito; emisión de bonos de valor; servicios de tarjetas de débito; servicios de tarjeta de pago; servicios bancarios en línea; servicios bancarios; transferencia electrónica de fondos, de la clase 36.

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

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026.

Número de Solicitud: 2024-8257
Fecha de presentación: 2024-12-18
Fecha de emisión: 4 de marzo de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: U.S. Tsubaki Holdings, Inc.
Domicilio: 301 E. Marquardt Drive Wheeling, Illinois 60090 U.S.A., Estados Unidos de América.

B.- PRIORIDAD:

Se otorga prioridad N°. 98780635 de fecha 01/10/2024 de Estados Unidos de América.

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Denominativa

D.- APODERADO LEGAL

RODRIGO JOSE CANO

E.- CLASE INTERNACIONAL (7)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

SCREW LOCK LINK

G.-

H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Cadenas de accionamiento que no sean para vehículos terrestres; cadenas de transmisión que no sean para vehículos terrestres, de la clase 7.

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

ABOGADO FIDEL ANTONIO MEDINA CASTRO
Registrador Legal

25 A., 9 y 25 S. 2026.

Número de Solicitud: 2025-1003
Fecha de presentación: 2025-02-18
Fecha de emisión: 4 de marzo de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**

A.- TITULAR

Solicitante: Copart, Inc.
Domicilio: 14185 Dallas Parkway, Suite 300, Dallas, TX 75254 USA, Estados Unidos de América.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

RODRIGO JOSE CANO BONILLA

E.- CLASE INTERNACIONAL (42)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

COPART

G.-



H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Proporcionar un sitio web interactivo con tecnología que permite a los usuarios buscar, navegar y participar en subastas; proporcionar software en línea no descargable para buscar, navegar, rastrear y participar en subastas; proporcionar software en línea no descargable para previsualizar el inventario en próximas subastas, hacer ofertas en artículos de subasta; proporcionar software en línea no descargable para almacenar, gestionar y recuperar información relacionada con subastas; proporcionar un sitio web interactivo con tecnología que permite a los usuarios buscar, navegar y participar en subastas en línea relacionadas con la compra y venta de vehículos de motor, motos acuáticas, vehículos recreativos, remolques, equipos industriales, equipos marinos y equipos de deportes de motor, de la clase 42.

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

FIDEL ANTONIO MEDINA CASTRO
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026.

Número de Solicitud: 2025-5311
Fecha de Presentación: 2025-08-05
Fecha de emisión: 3 de marzo de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: BAOHONG PAINT (GUANGDONG) CO., LTD.
Domicilio: (Plot No.: A0205) Jianggu Chemical Industry Park, Jianggu Town, Sihui City, Guangdong, China.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

MARILIA DOMINGA ZELAYA

E.- CLASE INTERNACIONAL (2)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

InnoColor

G.-

InnoColor

H.- Reservas/Limitaciones: Se considera bajo el tipo de signo "Denominativo".

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Pinturas; barnices; secantes [agentes de secado] para pinturas; pinturas de imprimación; diluyentes para lacas; pinturas ignífugas; colorantes; lacas; enlucidos [pinturas]; diluyentes para pinturas; trementina [diluyente para pinturas]; pinturas de aluminio, de la clase 2.

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

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-3305
Fecha de presentación: 2025-05-20
Fecha de emisión: 26 de marzo de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: Zhejiang Lvju Vehicle Industry Co., Ltd.
Domicilio: Pingshang Industrial Park, Xinhe Town, Wenling City, Zhejiang Province, China.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

MARILIA DOMINGA ZELAYA

E.- CLASE INTERNACIONAL (12)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

LVJU

G.-

LVJU

H.- Reservas/Limitaciones: La marca se considera tipo denominativo.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Motocicletas; cuadros de motocicleta; cubos de ruedas de vehículos; scooters para personas para movilidad reducida; vehículos eléctricos; scooters; motores eléctricos para vehículos terrestres; triciclos; transportadores personales; bicicletas eléctricas; patinetas, de la clase 12.

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

JORGE ARTHURO SIERRA CARCAMO
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026.

Número de Solicitud: 2025-6917

Fecha de presentación: 2025-10-20

Fecha de emisión: 18 de junio de 2026

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

A.- TITULAR

Solicitante: GRUPO AEC, S.A DE C.V.

Domicilio: CARRETERA SALIDA A TELA, FRENTE A RESIDENCIAL LA GRANJA, EL PROGRESO, DEPARTAMENTO DE YORO, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

KAREN MARIBEL ERAZO VILLEDA

E.- CLASE INTERNACIONAL (3)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

REVEL HAIR

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación REVEL HAIR en su forma conjunta, sin dar exclusividad de uso a los términos de manera individual, no se protegen las palabras "VEGAN" Y "BRASIL" así como el número "100%" que se presentan en la apariencia de su etiqueta.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Crema para peinar el cabello, de la clase 3.

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

ABOGADO FIDEL ANTONIO MEDINA

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026.

Número de Solicitud: 2025-6943

Fecha de presentación: 2025-10-20

Fecha de emisión: 31 de julio de 2026

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

A.- TITULAR

Solicitante: GRUPO AEC, S.A DE C.V.

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

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

KAREN MARIBEL ERAZO VILLEDA

E.- CLASE INTERNACIONAL (3)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

REVEL HAIR

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación REVEL HAIR en su forma conjunta, sin dar exclusividad de uso a los términos de manera individual, no se protegen las palabras "VEGAN" Y "BRASIL" así como el número "100%" que se presentan en la apariencia de su etiqueta.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Crema para peinar cabello, de la clase 3.

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

DENIS OMAR TURCIOS HERRERA

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026.

Número de Solicitud: 2025-7061

Fecha de presentación: 2025-10-23

Fecha de emisión: 5 de agosto de 2026

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

A.- TITULAR

Solicitante: GRUPO AEC, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE.

Domicilio: CARRETERA SALIDA A TELA, FRENTE A RESIDENCIAL LA GRANJA, EL PROGRESO, DEPARTAMENTO DE YORO, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

KAREN MARIBEL ERAZO VILLEDA

E.- CLASE INTERNACIONAL (5)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

VALE VALE

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación "Vale Vale" y la apariencia de su etiqueta, los demás elementos contenidos en su ejemplar no se protegen.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Pañales para bebés, de la clase 5.

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

ABOGADO FIDEL ANTONIO MEDINA

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026.

Número de Solicitud: 2026-520

Fecha de Presentación. 2026-01-28

Fecha de emisión: 31 de julio de 2026

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

A.- TITULAR

Solicitante: CASA VALLADARES, S. de R.L.

Domicilio: CENTRO COMERCIAL CASA BLANCA, CALLE PANAMERICANA, DANLÍ, EL PARAÍSO, CP 13201, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

YENY YANERY ANTUNEZ MENDOZA

E.- CLASE INTERNACIONAL (43)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

CAVA

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación CAVA, los demás elementos denominativos presentes en la etiqueta no se protegen.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Servicio de restauración, de la clase 43.

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

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA

Registro de la Propiedad Industrial

9, 25 S. y 13 O. 2026

Número de Solicitud: 2025-204
Fecha de Presentación: 2025-01-13
Fecha de emisión: 16 de octubre de 2025
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**

A.- TITULAR

Solicitante: Beijing DiDi Infinity Technology Development Co., Ltd.
Domicilio: RM303, 3rd Floor, Block A, Building 1, No. 6 Courtyard, North Ring Road, Tangjialing, Haidian District, Beijing, China, China.

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

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

RODRIGO JOSE CANO

E.- CLASE INTERNACIONAL (35)**F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN**

DiDi

G.-

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

J.- Para Distinguir y Proteger: Publicidad; publicidad en línea por una red informática; presentación de productos en cualquier medio de comunicación para su venta minorista; información sobre negocios; servicios de información comercial a través de un sitio web; promoción de ventas para terceros; suministro de espacios de venta en línea para vendedores y compradores de productos y servicios; consultoría sobre gestión de personal; búsqueda de datos en archivos informáticos para terceros; contabilidad; búsqueda de patrocinadores; estudios de mercado realizados con bases de datos informáticas; servicios administrativos para la reubicación de empresas; sistematización de información en bases de datos informáticas; optimización del tráfico en sitios web; tramitación administrativa de pedidos de compra; servicios de pedidos en línea en el ámbito de la venta y el reparto de comidas para llevar de restaurantes, de la clase 35.

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

JORGE ARTHURO SIERRA CARCAMO

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-2753
Fecha de Presentación: 2025-04-29
Fecha de emisión: 22 de enero de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**

A.- TITULAR

Solicitante: United Way Worldwide
Domicilio: 701 N. Fairfax Street Alexandria, Virginia 22314, United States of America, Estados Unidos de América.

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

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

MARTHA EDITH ORTIZ PEÑA

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

UNITED WAY

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación "UNITED WAY" y la apariencia de la etiqueta en su conjunto, sin dar protección a los términos por separado.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios benéficos en el ámbito de donaciones monetarias para organizaciones de servicios humanos; servicios benéficos, a saber, planificación, coordinación y provisión de fondos para la salud, el bienestar, la recreación y otros servicios de atención humana y servicios sociales; servicios benéficos en el ámbito de donaciones monetarias para la salud, el bienestar, la recreación y otros servicios de atención humana y servicios sociales, de la clase 36.

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

ABOGADA CLAUDIA JACQUELINE MEJIA ANDURAY

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2024-7967
Fecha de Presentación: 2024-12-05
Fecha de emisión: 9 de diciembre de 2025
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: LASCARAY, S.A.

Domicilio: Portal de Arriaga, N°. 78 01013 VITORIA-GASTEIZ (ÁLAVA) ESPAÑA, España.

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

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

RODRIGO JOSE CANO

E.- CLASE INTERNACIONAL (8)**F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN**

LEA 1823

G.-



1 8 2 3

H.- Reservas/Limitaciones: Se protege en su conjunto la denominación "LEA 1823", sin dar exclusividad de uso de la palabra y numeración por separado.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Herramientas e instrumentos de mano accionados manualmente, tales como navajas, cuchillas, maquinillas de afeitar y depilar, de la clase 8.

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

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-7706
Fecha de Presentación: 2025-11-17
Fecha de emisión: 8 de diciembre de 2025
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: Jiangsu Carzone Auto Parts Co., Ltd.

Domicilio: Building 1, No.3 Gutun Avenue, Gaochun District, Nanjing city, China.

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

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

MARTHA EDITH ORTIZ PEÑA

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

Priauto

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación de manera conjunta.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Triángulos de señalización de avería para vehículos; pilas eléctricas; indicadores automáticos de pérdida de presión en los neumáticos de vehículos; aparatos de control de velocidad para vehículos; escáneres [aparatos] para realizar diagnósticos de automóviles; instrumentos de navegación; medidores de la presión de los neumáticos; cuentakilómetros para vehículos; cámaras para salpicaderos; transductores; radares; aparatos para medir la alineación de las ruedas; termostatos para vehículos; dispositivos de conducción automática para vehículos [pilotos automáticos]; pilas de carga de vehículos eléctricos; extintores de incendios para automóviles; altavoces para automóviles; sensores para determinación de distancias; antenas para coches, de la clase 9.

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

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-5798

Fecha de Presentación: 2025-08-28

Fecha de emisión: 18 de diciembre de 2025

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

A.- TITULAR

Solicitante: Guangzhou UMORSEA Investment Holding Co., Ltd.

Domicilio: Room 1622, No. 395 Jianpeng Road, Baiyun District, Guangzhou, Guangdong Province, China, China.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

MARTHA EDITH ORTIZ PEÑA

E.- CLASE INTERNACIONAL (3)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

UMORSÉA

G.-

UMORSÉA

H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Lociones capilares; champús; acondicionadores para el cabello; productos de limpieza; aromas [aceites esenciales]; colorantes para el cabello; preparaciones para ondular el cabello; preparaciones cosméticas para el baño; paletas de maquillaje que contienen cosméticos; cosméticos para las cejas; preparaciones cosméticas adelgazantes; tonificantes para el cabello; aceites de baño para el cuidado del cabello; cremas para el cabello [de uso cosmético]; sueros para uso cosmético; maquillaje para el cuerpo; laca de uñas para uso cosmético; cosméticos para tratamiento de belleza; cosméticos que no sean medicinales; cremas protectoras para el cabello; cosméticos para el cabello; lociones para el cabello; pomadas para uso cosmético; lacas para el cabello; productos para perfumar el ambiente; jabón de afeitar; leches limpiadoras de tocador; aceites esenciales; lociones para después del afeitado; productos cosméticos para niños; preparaciones cosméticas para el baño; geles para el cuerpo; champús para animales [preparaciones de aseo no medicinales]; adhesivos para postizos capilares; preparaciones de colágeno para uso cosmético; mascarillas para el cabello; preparaciones para tratamientos capilares, de la clase 3.

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

FRANKLIN OMAR LOPEZ SANTOS

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-1001

Fecha de Presentación: 2025-02-18

Fecha de emisión: 5 de marzo de 2026

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

A.- TITULAR

Solicitante: Copart, Inc.

Domicilio: 14185 Dallas Parkway, Suite 300, Dallas, TX 75254 USA, Estados Unidos de América.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

RODRIGO JOSE CANO BONILLA

E.- CLASE INTERNACIONAL (35)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

COPART

G.-



H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios de subastas; prestación de servicios de subastas en línea; organización y realización de subastas; organización y realización de subastas de vehículos de motor, embarcaciones, vehículos de recreo, remolques, equipo industrial, equipo marino, equipo para deportes de motor, muebles y artículos para el hogar; servicios de venta al por menor y al por mayor de vehículos de motor, embarcaciones, vehículos de recreo, remolques, equipo industrial, equipo marino, equipo para deportes de motor, muebles y artículos para el hogar; distribuidores de vehículos de motor, embarcaciones, vehículos de recreo, remolques, equipos industriales, equipos marinos y equipos para deportes de motor; organización del transporte o remolque de vehículos de motor, embarcaciones, vehículos de recreo, remolques, equipos industriales, equipos marinos, equipos para deportes de motor, muebles y artículos para el hogar; promoción de la venta de bienes ajenos por medio de una red informática mundial; servicios de remarketing, a saber, asistencia en la comercialización de bienes ajenos; servicios de subasta en línea de bienes ajenos que se subastan y la puja se realiza a través de internet; servicios de venta al por menor de vehículos de motor, motos acuáticas, vehículos de recreo, remolques, equipos industriales, equipos marinos, equipos para deportes de motor, muebles y enseres domésticos; servicios de asesoramiento en la comercialización y venta de bienes ajenos; agentes de salvamento de automóviles; puesta en común, en beneficio de terceros, de una variedad de bienes, permitiendo a los clientes ver y comprar comodamente dichos bienes en el ámbito de los vehículos de motor, motos acuáticas, vehículos de recreo, remolques, equipos industriales, equipos marinos, equipos para deportes de motor, mobiliario y enseres domésticos, de la clase 35.

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

FIDEL ANTONIO MEDINA CASTRO

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2023-6065

Fecha de Presentación: 2023-09-21

Fecha de emisión: 29 de octubre de 2025

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

A.- TITULAR

Solicitante: International Business Machines Corporation

Domicilio: New Orchard Road, Armonk, New York 10504, Estados Unidos de América.

B.- PRIORIDAD: Se otorga prioridad N°. 89039 de fecha 22/03/2023 de Jamaica

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Denominativa

D.- APODERADO LEGAL

MARTHA EDITH ORTIZ PEÑA

E.- CLASE INTERNACIONAL (9)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

WATSONX

G.-

H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Computadoras; computadoras cuánticas; hardware de computadora y software de computadora; hardware de computadora y software de computadora para análisis de información tecnológica y administración de datos; hardware de computadora y software de computadora para desarrollo de aplicaciones; hardware de computadora y software de computadora para computación en la nube; hardware de computadora y software de computadora para computación cognitiva; hardware de computadora y software de computadora para inteligencia artificial; hardware de computadora y software de computadora para tecnología cadena de bloques (blockchain); hardware de computadora y software de computadora para computación cuántica y programación cuántica; hardware de computadora, principalmente unidades de banda magnética (procesamiento de datos), cintas magnéticas, circuitos impresos, circuitos integrados, teclados de computadora, discos compactos (audio-vídeo), discos ópticos, acopladores de computación (procesamiento de datos), disquetes, soportes de datos magnéticos, hardware de computadora, principalmente pantallas de vídeo, escáneres (equipos de procesamiento de datos), impresoras, interfaces (procesamiento de datos), lectores (procesamiento de datos), software (programas grabados), microprocesadores, módems, monitores, computadoras, memorias de computadora, periféricos de computadora; adaptadores para computadoras; componentes para computadoras; equipos de procesamiento de datos; aparatos de procesamiento de datos para la administración de datos e información; semiconductores; medios electrónicos legibles por máquina; discos magnéticos; unidades de disco; grabadoras de cinta; máquinas de calcular; cajas registradoras; máquinas de fax; grabadoras de vídeo, cintas de vídeo; baterías eléctricas; chips de computadora; tableros de circuitos; hardware de computadora, principalmente, servidores de computación de comunicaciones; estuches de transporte para computadoras; tableros de interfaz de computadora; cables de computadora y partes de cables de computadora; tarjetas de fax módem para computadora; accesorios de computadora, principalmente, filtros de pantalla, alfombrillas para ratón, buscapersonas de radio, joysticks; convertidores de potencia, principalmente, interruptores de voltaje de digital a analógico, de analógico a digital y paso a paso; ratones de computadora; tarjetas de circuitos integrados y tarjetas inteligentes; adaptadores de circuitos integrados y adaptadores de tarjetas inteligentes; lectores de tarjetas de circuitos integrados y tarjetas inteligentes; microcomputadoras; proyectores, controles remotos para computadoras; protectores contra sobretensiones y suministros de energía ininterrumpida; terminales de punto de venta; servidores

de computadora; dispositivos de almacenamiento de computadora, principalmente, subsistemas de almacenamiento de alta velocidad para almacenamiento y copia de seguridad de datos electrónicos, ya sea localmente o vía una red de telecomunicaciones; programas de computadora y software de computadora grabados y descargables; software de videojuegos; software y programas de sistemas operativos de computación; software de computadora usado para acceder a una red de computadora global; software de computadora usado para la administración de documentos; software de computadora usado para la administración de base de datos; software de computadora usado para localizar, recuperar y recibir texto, documentos electrónicos, gráficos e información audiovisual en redes de computadora internas de toda la empresa y redes de computadora locales y de área amplia globales; software de computadora usado para el desarrollo de software y la creación de páginas web y manuales de usuario en formato electrónico vendidos como una unidad con estos productos; software de computadora para usar en el control de la operación y ejecución de sistemas de computadora, programas, y redes; software de computadora para usar en conexión de redes y sistemas de computadora dispares, servidores de computadora y dispositivos de almacenamiento; software de computadora para conectar computadoras y para permitir computación a través de una red accesible globalmente; software de computadora para administrar hardware, software y procesos que existen dentro de un entorno de información tecnológica; sistemas de computadora que combinan hardware y software para usarse en la administración y análisis de datos y manuales instructivos digitales vendidos como una unidad con estos productos; sistema de computación en la nube, principalmente integración de redes de hardware y software de computadora para aprovisionamiento dinámico, virtualización, y medición del consumo de recursos de computadora; software de computadora en la nube grabado o descargable para desplegar y administrar máquinas virtuales a una plataforma de computación en la nube; sistemas de computadora, principalmente, hardware de computadora y software de computadora para desarrollar e integrar inteligencia artificial, principalmente, aprendizaje de máquina, aprendizaje profundo y procesamiento de lenguaje natural que es capaz de recopilar, organizar y analizar datos; sistemas de computadora, principalmente, hardware de computadora y software de computadora para integrar el procesamiento del Lenguaje Natural (NLP), Lingüística Computacional (CL), Recuperación de Información (IR) y Aprendizaje de Máquinas (ML), que es capaz de comprender consultas humanas generales y formular respuestas; software de computadora para desarrollar, construir y operar aplicaciones de cadena de bloques (blockchain); hardware de computadora y software de computadora para desarrollar y probar algoritmos cuánticos; documentación y manuales de instrucciones grabados en medios electrónicos legibles por máquina y relacionados con computadoras o programas de computadora; publicaciones electrónicas descargables; publicaciones electrónicas en medios de computadora, principalmente, manuales de usuario, guías, folletos, hojas informativas, presentaciones escritas y materiales de enseñanza, en el campo de computadora, red de computadora, almacenamiento de computadora, sistemas operativos de computadora, tecnología de la información, administración de bases de datos, computación en la nube, inteligencia artificiales, tecnología de cadena de bloques (blockchain) y computación cuántica, de la clase 9.

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

JORGE ARTHURO SIERRA CARCAMO

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-923
Fecha de Presentación: 2025-02-14
Fecha de emisión: 13 de enero de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: ZODIAC INTERNATIONAL CORPORATION
Domicilio: Calle 50, Edificio Global Plaza, 6to Piso, Panamá, República de Panamá,
Panamá.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
RODRIGO JOSE CANO
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

USCADRA

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Productos farmacéuticos de uso humano para el
tratamiento de enfermedades y/o afecciones del sistema nervioso, sistema digestivo y
metabolismo, de la clase 5.

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

ABOGADA CLAUDIA JACQUELINE MEJIA ANDURAY
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-7704
Fecha de Presentación: 2025-11-17
Fecha de emisión: 8 de diciembre de 2025
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Jiangsu Carzone Auto Parts Co., Ltd.
Domicilio: Building 1, No.3 Gutun Avenue, Gaochun District, Nanjing city, China.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
MARTHA EDITH ORTIZ PEÑA
E.- CLASE INTERNACIONAL (7)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
Priauto
G.-

Priauto

H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación de manera conjunta.
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Bujías de encendido para motores de combustión
interna; bombas de agua para automóviles; compresores; radiadores de refrigeración
para motores; mandos hidráulicos para máquinas y motores; dispositivos de encendido
para motores de combustión interna; correas para motores; bomba de aceite para la
lubricación del motor; filtros de aceite [piezas de máquinas]; filtro de combustible
diésel; refrigeradores de aceite [piezas de motores de vehículos]; condensadores de
vapor [partes de máquinas]; filtros de combustible; filtros de aire; filtros de combustible
para motores de vehículos; depósitos de expansión [partes de radiadores de refrigeración
de vehículos]; tubo del radiador para enfriar motores; sistema de admisión de aire para
motor, de la clase 7.

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

JORGE ARTHURO SIERRA CARCAMO
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-146
Fecha de Presentación: 2025-01-09
Fecha de emisión: 19 de febrero de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: UNI-TREND TECHNOLOGY (CHINA) CO., LTD.
Domicilio: No. 6, Industrial North 1 st Road, Songshan Lake Park, Dongguan City,
Guangdong Province, China, China.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
RODRIGO JOSE CANO
E.- CLASE INTERNACIONAL (9)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
UNI-T
G.-

UNI-T

H.- Reservas/Limitaciones: Se considera tipo de signo denominativa. Se protege la
denominación en su conjunto, sin dar exclusividad de uso de forma separada.
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Multímetros; oscilógrafos; frecuencímetros;
contadores de capacitancia; lápices capacitivos para dispositivos de pantalla táctil;
cámaras termográficas; galvanómetros; amperímetros; anemómetros; telémetros;
medidores de resistencia de aislamiento; instrumentos para pruebas de gas; voltímetros;
ohmímetros; medidores de resistencia, de la clase 9.

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

MARIA LIDIA PAZ SALAS
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-1356
Fecha de Presentación: 2025-02-28
Fecha de emisión: 18 de febrero de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Lamb Weston B.V.
Domicilio: Topaasstraat 54 4817 HW Breda Netherlands, Netherlands.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Mixta
D.- APODERADO LEGAL
RODRIGO JOSE CANO
E.- CLASE INTERNACIONAL (29)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
Butler
G.-

Butler

H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación "Butler" y la apariencia
de la etiqueta.
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Frutas, verduras, hortalizas y legumbres en conserva,
congeladas, secas y cocidas; papas procesadas; papas congeladas procesadas, papas
secas procesadas, papitas fritas congeladas; papas fritas; papitas fritas secas; papitas
fritas a la francesa congeladas; papitas fritas a la francesa; papitas fritas a la francesa
secas; batatas procesadas congeladas; batatas secas procesadas; chips de batatas; chips
de batatas congeladas; chips de batatas secas; papas fritas a base de batata; papas fritas
a base de batata congeladas; papas fritas a base de batata secas; verduras, hortalizas y
legumbres procesadas; chips de verduras, hortalizas y legumbres; chips de verduras,
hortalizas y legumbres congelados; chips de verduras, hortalizas y legumbres secos;
patatas fritas de verduras, hortalizas y legumbres; patatas fritas de verduras, hortalizas
y legumbres congeladas; patatas fritas de verduras, hortalizas y legumbres secas, de la
clase 29.

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

MARIA LIDIA PAZ SALAS
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-6187

Fecha de Presentación: 2025-09-17

Fecha de emisión: 6 de enero de 2026

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

A.- TITULAR

Solicitante: GUANGZHOU MOETCH CULTURAL & CREATIVE CO., LTD.

Domicilio: ROOM 102, NO. 38-9 NANBIAN ROAD, HAIZHU DISTRICT, GUANGZHOU, GUANGDONG, CHINA, CHINA.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

RODRIGO JOSE CANO

E.- CLASE INTERNACIONAL (28)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
MINILIKE

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación "MINILIKE" y la apariencia de su etiqueta. No se otorga protección de "MINI" y "LIKE" de forma separada.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Juguetes; balones y pelotas de juego; muñecas; figuras [juguetes]; juguetes antiestrés; vehículos de juguete; relojes de juguete; juguetes musicales; cartas intercambiables para juegos; kits de modelos a escala; cámaras de fotos de juguete [que no hacen fotografías]; juguetes de cuerda; figuritas de juguete coleccionables; juguete de empalme, de la clase 28.

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

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2024-4240

Fecha de Presentación: 2024-06-26

Fecha de emisión: 18 de noviembre de 2025

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

A.- TITULAR

Solicitante: A. MENARINI LATIN AMERICA, S.L.U.

Domicilio: C/ Alfonso XII, 587 08918 - Badalona Barcelona ESPAÑA, España.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Denominativa

D.- APODERADO LEGAL

RODRIGO JOSÉ CANO

E.- CLASE INTERNACIONAL (5)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
NEUROCIMEN

NEUROCIMEN

G.-

H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Producto farmacéutico para el tratamiento de las alteraciones de la memoria y del comportamiento, de la clase 5.

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

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-616

Fecha de Presentación: 2025-02-04

Fecha de emisión: 12 de diciembre de 2025

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

A.- TITULAR

Solicitante: BELLA + CANVAS, LLC

Domicilio: 9830 Wilshire Boulevard Beverly Hills, CALIFORNIA 90212, Estados Unidos de América.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Denominativa

D.- APODERADO LEGAL

RODRIGO JOSÉ CANO

E.- CLASE INTERNACIONAL (18)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
CNVS

CNVS

G.-

H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Bolsas de deporte, bolsas para libros; bolsas de bandolera; bolsas de deporte; bolsas de viaje, de la clase 18.

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

ABOGADA CLAUDIA JACQUELINE MEJIA ANDURAY

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-45

Fecha de Presentación: 2025-01-06

Fecha de emisión: 25 de agosto de 2025

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

A.- TITULAR

Solicitante: Shenzhen Amos Sweets & Foods Co., Ltd.

Domicilio: 6/F, Area C, Xinruike Building, Futian Free Trade Zone, Fubao Street, Futian District, Shenzhen, Guangdong, China, China

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

RODRIGO JOSE CANO

E.- CLASE INTERNACIONAL (30)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN
Peelerz

G.-

Peelerz

H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Maltosa; azúcar; caramelos de menta; chocolate; caramelos de frutas [confitería]; edulcorantes naturales; chicles; turrone; pasta de azúcar [producto de confitería]; caramelos, de la clase 30.

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

JORGE ARTHURO SIERRA CARCAMO

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-6942
Fecha de Presentación: 2025-10-20
Fecha de emisión: 31 de julio de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: GRUPO AEC, S.A. DE C.V.
Domicilio: CARRETERA SALIDA, A TELA FRENTE A RESIDENCIAL LA GRANJA, EL PROGRESO, DEPARTAMENTO DE YORO, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

KAREN MARIBEL ERAZO ERAZO

E.- CLASE INTERNACIONAL (3)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

REVEL HAIR

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación REVEL HAIR en su forma conjunta, sin dar exclusividad de uso a los términos de manera individual, no se protegen las palabras "VEGAN" Y "BRASIL" así como el número "100%" que se presentan en la apariencia de su etiqueta.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: CREMA PARA PEINAR CABELLO, de la clase 3.

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

DENIS OMAR TURCIOS HERRERA

AUTORIZADO MEDIANTE ACUERDO DELEGACIÓN DE FIRMA

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-6926
Fecha de Presentación: 2025-10-20
Fecha de emisión: 18 de junio de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: GRUPO AEC, SOCIEDAD ANÓNIMA DE CAPITAL VARIABLE, ALMACENES EL COMPADRE
Domicilio: CARRETERA SALIDA A TELA, FRENTE A RESIDENCIAL LA GRANJA, EL PROGRESO, DEPARTAMENTO DE YORO, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

KAREN MARIBEL ERAZO VILLEDA

E.- CLASE INTERNACIONAL (3)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

REVEL HAIR

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación REVEL HAIR en su forma conjunta, sin dar exclusividad de uso a los términos de manera individual, no se protegen las palabras "VEGAN" Y "BRASIL" así como el número "100%" que se presentan en la apariencia de su etiqueta.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: CREMA PARA PEINAR CABELLO, de la clase 3.

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

ABOGADO FIDEL ANTONIO MEDINA

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-6925
Fecha de Presentación: 2025-10-20
Fecha de emisión: 31 de julio de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: GRUPO AEC, S.A. DE C.V.
Domicilio: CARRETERA SALIDA A TELA FRENTE A RESIDENCIAL LA GRANJA, EL PROGRESO, DEPARTAMENTO DE YORO, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

KAREN MARIBEL ERAZO VILLEDA

E.- CLASE INTERNACIONAL (3)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

REVEL HAIR

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación REVEL HAIR en su forma conjunta, sin dar exclusividad de uso a los términos de manera individual, no se protegen las palabras "VEGAN" Y "BRASIL" así como el número "100%" que se presentan en la apariencia de su etiqueta.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: CREMA PARA PEINAR CABELLO, de la clase 3.

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

DENIS OMAR TURCIOS HERRERA

AUTORIZADO MEDIANTE ACUERDO DELEGACIÓN DE FIRMA

DIGEPIH-IP-01-2026 DE FECHA 23 DE JUNIO DE 2026

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-6923
Fecha de Presentación: 2025-10-20
Fecha de emisión: 31 de julio de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: GRUPO AEC, S.A. DE C.V.
Domicilio: CARRETERA SALIDA A TELA FRENTE A RESIDENCIAL LA GRANJA EL PROGRESO, DEPARTAMENTO DE YORO, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

KAREN MARIBEL ERAZO VILLEDA

E.- CLASE INTERNACIONAL (3)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

REVEL HAIR

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación REVEL HAIR en su forma conjunta, sin dar exclusividad de uso a los términos de manera individual, no se protegen las palabras "VEGAN" Y "BRASIL" así como el número "100%" que se presentan en la apariencia de su etiqueta.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: CREMA PARA PEINAR CABELLO, de la clase 3.

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

DENIS OMAR TURCIOS HERRERA

AUTORIZADO MEDIANTE ACUERDO DELEGACIÓN DE FIRMA

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-922
Fecha de presentación: 2025-02-14
Fecha de emisión: 13 de enero de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: ZODIAC INTERNATIONAL CORPORATION
Domicilio: Calle 50, Edificio Global Plaza, 6to. piso, Panamá, República de Panamá, Panamá.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
RODRIGO JOSE CANO
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

UFENDI

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Productos farmacéuticos de uso humano para el tratamiento de enfermedades y/o afecciones del sistema cardiovascular, aparato genitourinario y hormonas sexuales, de la clase 5.

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

ABOGADA CLAUDIA JACQUELINE MEJIA ANDURAY
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-3646
Fecha de presentación: 2025-06-03
Fecha de emisión: 12 de febrero de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: Fun Brands LLC
Domicilio: 6663 Casa Grande Way, Delray Beach, Florida 33446 United States, Estados Unidos de América.
B.- PRIORIDAD:
Se otorga prioridad N°. 98886985 de fecha 05/12/2024 de Estados Unidos de América.
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
MARTHA EDITH ORTIZ PEÑA
E.- CLASE INTERNACIONAL (32)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

PLEY BY NEY

G.-
H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación en su conjunto.
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Bebidas con sabor a fruta, de la clase 32.

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

MARIA LIDIA PAZ SALAS
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-5821
Fecha de presentación: 2025-08-28
Fecha de emisión: 16 de diciembre de 2025
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: ZODIAC INTERNATIONAL CORPORATION
Domicilio: Calle 50, Edificio Global Plaza, 6to. piso, Panamá, República de Panamá, Panamá.
B.- PRIORIDAD:
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
RODRIGO JOSE CANO BONILLA
E.- CLASE INTERNACIONAL (5)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

TOGRESIL

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Productos farmacéuticos de uso humano para el tratamiento de enfermedades y/o afecciones del sistema nervioso; productos farmacéuticos para el tratamiento de enfermedades y/o afecciones del sistema cardiovascular, de la clase 5.

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

MARTHA MARITZA ZAMORA ULLOA
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2024-8258
Fecha de presentación: 2024-12-18
Fecha de emisión: 8 de diciembre de 2025
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**
A.- TITULAR
Solicitante: U.S. Tsubaki Holdings, Inc.
Domicilio: 301 E. Marquardt Drive Wheeling, Illinois 60090 U.S.A., Estados Unidos de América.
B.- PRIORIDAD:
Se otorga prioridad N°. 98780635 de fecha 01/10/2024 de Estados Unidos de América.
C.- TIPO DE SIGNO
DISTINTIVO: Denominativa
D.- APODERADO LEGAL
RODRIGO JOSE CANO
E.- CLASE INTERNACIONAL (12)
F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

SCREW LOCK LINK

G.-
H.- Reservas/Limitaciones:
I.- Reivindicaciones:
J.- Para Distinguir y Proteger: Cadenas de accionamiento para vehículos terrestres; cadenas de transmisión para vehículos terrestres, de la clase 12.

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

ABOGADO FIDEL ANTONIO MEDINA CASTRO
REGISTRADOR LEGAL

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2024-6533
Fecha de presentación: 2024-10-09
Fecha de emisión: 15 de diciembre de 2025
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: PepsiCo., Inc.
Domicilio: 700 Anderson Hill Road Purchase New York 10577-1444 United States of America, Estados Unidos de América.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Denominativa

D.- APODERADO LEGAL

RODRIGO JOSE CANO

E.- CLASE INTERNACIONAL (9)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

PEPSI SMART CAN

G.-

H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Dispositivo de comunicación inalámbrica con transmisión de voz, datos e imágenes, incluidos mensajes de voz, texto e imágenes; dispositivos de grabación y reproducción de portadores de sonido e imagen; dispositivos electrónicos digitales portátiles y de mano para grabar, organizar, transmitir, manipular y revisar archivos de texto, datos, imágenes y audio, de la clase 9.

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

ABOGADO FIDEL ANTONIO MEDINA CASTRO
REGISTRADOR LEGAL

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2023-1621
Fecha de presentación: 2023-03-20
Fecha de emisión: 18 de marzo de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: ZODIAC INTERNATIONAL CORPORATION.
Domicilio: Calle 50, Torre Global Plaza, 6 piso, Panamá, Panamá.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Denominativa

D.- APODERADO LEGAL

RODRIGO JOSE CANO BONILLA

E.- CLASE INTERNACIONAL (5)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

ZURANE

G.-

H.- Reservas/Limitaciones:

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Productos farmacéuticos para el tratamiento de enfermedades y/o afecciones del sistema nervioso, aparato genitourinario y hormonas sexuales, de la clase 5.

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

FIDEL ANTONIO MEDINA CASTRO
Registro de la Propiedad Industrial

25 A. 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-5794
Fecha de presentación: 2025-08-28
Fecha de emisión: 27 de marzo de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: Guangzhou UMORSEA Investment Holding Co., Ltd.
Domicilio: Room 1622, No. 395 Jianpeng Road, Baiyun District, Guangzhou, Guangdong Province, China, China.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

MARTHA EDITH ORTIZ PEÑA

E.- CLASE INTERNACIONAL (3)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

THE LUXURY SECRET

G.-

THE LUXURY SECRET

H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación "THE LUXURY SECRET" en forma conjunta, sin dar exclusividad de uso de las palabras en forma separada.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Lociones capilares; champús; acondicionadores para el cabello; productos de limpieza; aromas [aceites esenciales]; colorantes para el cabello; preparaciones para ondular el cabello; preparaciones cosméticas para el baño; paletas de maquillaje que contienen cosméticos; cosméticos para las cejas; preparaciones cosméticas adelgazantes; tonificantes para el cabello; aceites de baño para el cuidado del cabello; cremas para el cabello [de uso cosmético]; sueros para uso cosmético; maquillaje para el cuerpo; laca de uñas para uso cosmético; cosméticos para tratamiento de belleza; cosméticos que no sean medicinales; cremas protectoras para el cabello; cosméticos para el cabello; lociones para el cabello; pomadas para uso cosmético; lacas para el cabello; productos para perfumar el ambiente; jabón de afeitar; leches limpiadoras de tocador; aceites esenciales; lociones para después del afeitado; productos cosméticos para niños; preparaciones cosméticas para el baño; geles para el cuerpo; champús para animales [preparaciones de aseo no medicinales]; adhesivos para postizos capilares; preparaciones de colágeno para uso cosmético; mascarillas para el cabello; preparaciones para tratamientos capilares, de la clase 3

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

EDITH ROSALINDA AVILA CANALES
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2025-5686
Fecha de presentación: 2025-08-22
Fecha de emisión: 8 de julio de 2026
Solicitud de registro de: **MARCA DE SERVICIO**

A.- TITULAR

Solicitante: BANCO HONDUREÑO DEL CAFÉ, S.A. (BANHCAFE).
Domicilio: BARRIO LEMPIRA, 3ra. AVE. 9 y 10 CALLES, SAN PEDRO SULA, DEPARTAMENTO DE CORTÉS, Honduras.

B.- PRIORIDAD:

C.- TIPO DE SIGNO

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

NINFA ROSA SUAZO

E.- CLASE INTERNACIONAL (36)

F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN

A.C.I.

G.-



H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación de "A.C.I." y la apariencia de la etiqueta, los demás elementos denominativos no se protegen.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Servicios financieros, monetarios y bancarios, relacionados con servicios de transferencias, transacciones financieras, servicios de información financiera, servicios de financiación, servicios de préstamos de microfinanzas, servicios de préstamos financieros, servicios de préstamos financieros para proyectos, de la clase 36.

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

MARIA LIDIA PAZ SALAS
Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026

Número de Solicitud: 2023-6532
 Fecha de Presentación: 2023-10-16
 Fecha de emisión: 3 de febrero de 2026
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

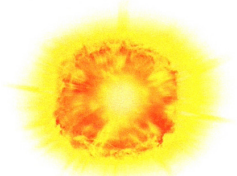
Solicitante: PEPSICO, INC.
 Domicilio: 700 Anderson Hill Road Purchase NY 10577 United States of America, Estados Unidos de América.

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

DISTINTIVO: Figurativa

D.- APODERADO LEGAL

RODRIGO JOSE CANO

E.- CLASE INTERNACIONAL (30)**F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN****G.-****H.- Reservas/Limitaciones:****I.- Reivindicaciones:**

J.- Para Distinguir y Proteger: Aperitivos a base de multicereales; aperitivos a base de maíz; aperitivos de maíz inflado; palomitas de maíz; chips de maíz; chips de tortilla; aperitivos a base de cereales; preparados a base de cereales; barritas a base de cereales; cereales para el desayuno; granola; aperitivos a base de arroz; aperitivos a base de harina; chips a base de harina; galletas; galletas saladas; pretzels; chips de pita; alimentos a base de avena; avena procesada; arroz preparado; frituras de arroz; tortas de arroz; galletas de arroz; aperitivos consistentes principalmente en pan; frituras para panecillos; salsas para mojar aperitivos, salsas (aderezos condimentados); aperitivos consistentes principalmente en productos elaborados con granos, maíz tostado; confitería hecha de azúcar; jarabe para panqueques; jarabe de arce; aromatizantes para bebidas, excepto aceites esenciales; confitería congelada, de la clase 30.

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

ABOGADA CLAUDIA JACQUELINE MEJIA ANDURAY

Registro de la Propiedad Industrial

25 A., 9 y 25 S. 2026.

Número de Solicitud: 2024-8107
 Fecha de Presentación: 2024-12-10
 Fecha de emisión: 10 de julio de 2026
 Solicitud de registro de: **MARCA DE FÁBRICA**

A.- TITULAR

Solicitante: DISTRIBUIDORA CUSCATLAN, S.A. DE C.V.
 Domicilio: 1a. Calle Poniente y 4a., Avenida Norte Número 1-7, Santa Tecla, Departamento de La Libertad, El Salvador.

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

DISTINTIVO: Mixta

D.- APODERADO LEGAL

HECTOR ANTONIO FERNANDEZ PINEDA

E.- CLASE INTERNACIONAL (3)**F.- ESPECIFICACIONES DE LA DENOMINACIÓN****FRESH SPRING****G.-**

H.- Reservas/Limitaciones: Se protege la denominación en su forma conjunta "FRESH SPRING", sin dar exclusividad de las palabras de forma separada y los demás elementos denominativos, que aparecen en la etiqueta no se protegen.

I.- Reivindicaciones:

J.- Para Distinguir y Proteger: Champús para el cabello, acondicionadores para el cabello, tratamiento no medicados para el cuidado del cabello, aceites para el cabello, cremas humectantes corporales, cremas humectantes faciales, gel corporal para el baño, de la clase 3.

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

MARIA LIDIA PAZ SALAS

Registro de la Propiedad Industrial

25 S., 13 y 29 O. 2026.

AVISO DECLARATORIA HEREDERO AB INTESTATO

El infrascrito, Notario, al público en general y para los efectos de Ley, **HACE SABER:** Que en la solicitud de Declaratoria de Herederos Ab Intestato en Sede Notarial, presentada ante esta Notaría en fecha 10 de enero del año 2024, por el señor **JOSE ALFONZO NUÑEZ NUÑEZ**, en base a lo prescrito en el Art. 53 del Código del Notariado y Art. 58 de su Reglamento, se dictó Resolución en fecha 21 de enero del año 2026, en la que se declaró al Peticionario, heredero Ab Intestato de todos los bienes, acciones, derechos y obligaciones que a su muerte dejara su Padre **HUMBERTO MAGNO NUÑEZ NUEZ (Q.D.D.G.)**, y en consecuencia se le concedió la posesión efectiva de la herencia, sin perjuicio de otros herederos de igual o mejor derecho.

Tegucigalpa, M.D.C., 22 de enero del 2026.

OLIVER GERARDO ANTONIO ERAZO GÓMEZ
NOTARIO

25 S. 2026.



**TUS IDEAS, LAS DISEÑAMOS Y PLASMAMOS EL
 CONCEPTO CON CREATIVIDAD Y LO IMPRIMIMOS
 AL FORMATO QUE MAS TE GUSTE**



Teléfono de Ventas ■ +504 2230-1120 Contacto correo ■ ventas@enag.gob.hn

www.enag.gob.hn

Empresa Nacional de Artes Gráficas

www.lagaceta.hn

gaceta digital@enag.gob.hn