

el Acuerdo Ministerial de Requisitos Vigente y para hacer efectiva dicha renovación, todas las embarcaciones deben estar al día con sus obligaciones contributivas con el Estado de Honduras, a través del pago de saldos por concepto del canon contributivo de pesca. No se procederá con la renovación de licencia sin presentar el recibo de pago de canon contributivo de pesca.

VIGÉSIMO QUINTO: Se deroga en todas y cada una de sus partes el Acuerdo Ministerial 086-2025 de fecha 18 de junio del 2025.

VIGÉSIMO SEXTO: El presente Acuerdo es de ejecución inmediata y deberá ser publicado en el Diario Oficial "La Gaceta".

CÚMPLASE Y COMUNÍQUESE:

ING. MOISÉS ABRAHAM MOLINA GUILLEN

SECRETARIO DE ESTADO EN LOS DESPACHOS

DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

ABG. JOEL EDUARDO SALINAS LANZA

SECRETARIO GENERAL

ACUERDO DE DELEGACIÓN No. SAG-053-2026

**Secretaría de Estado en
los Despachos de Trabajo y
Seguridad Social**

ACUERDO No. SETRASS-323-2026

EL SECRETARIO DE ESTADO

DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD

SOCIAL

Tegucigalpa, M.D.C., 28 de mayo de 2026

CONSIDERANDO (1): Que mediante Acuerdo Ejecutivo No. 029-2026 de fecha 27 de enero de 2026, se nombra al ciudadano **FERNANDO PUERTO CASTRO**, como Secretario de Estado de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

CONSIDERANDO (2): Que el artículo 36 de la Ley General de la Administración Pública, en su numeral 1, establece que corresponde a los Secretarios de Estado, como atribuciones y deberes comunes, orientar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar las actividades de sus respectivos despachos, sin perjuicio de las competencias que la Constitución de la República y las leyes confieran a otros órganos del Estado.

CONSIDERANDO (3): Que el artículo 118 de la Ley General de la Administración Pública instruye que: "Se emitirán por Acuerdo: 2. Los actos de carácter general que se dictaren en

el ejercicio de la potestad reglamentaria...”; lo que refuerza la importancia de utilizar la forma jurídica adecuada según la naturaleza del acto administrativo, asegurando así el debido proceso y la correcta tipificación del acto en el marco del ordenamiento jurídico.

CONSIDERANDO (4): Que la Constitución de la República establece que “Las leyes laborales estarán inspiradas en la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción. El Estado debe tutelar los derechos de los trabajadores, y al mismo tiempo proteger el capital y al empleador”; Para lo cual además contempla que “Con el fin de hacer efectivas las garantías y leyes laborales, el Estado vigilará e inspeccionará las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la Ley”.

CONSIDERANDO (5): Que mediante Decreto Legislativo 178-2016, de fecha 23 de enero de 2017, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 34,290 en fecha 15 de marzo de 2017, se creó la Ley de Inspección de Trabajo, estableciendo que rige en todo el territorio nacional y que tiene por objeto regular el Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social; promover, vigilar y garantizar que patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas al trabajo, previsión social, normas laborales, seguridad y salud en el trabajo y las relativas a la seguridad social; y, deducir las responsabilidades correspondientes en cada caso de infracción, incumplimiento o violación de los derechos y garantías constitucionales, convencionales

y normas relacionadas con las precitadas materias en los centros de trabajo. Su aplicación corresponde a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS), como autoridad administrativa en el ámbito de su competencia a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT).”.

CONSIDERANDO (6): Que la Ley de Inspección de Trabajo establece en su artículo 2 numeral 8) que, la **Certificación de cumplimiento de normativa laboral** es el “Documento emitido por la Dirección General de Inspección de Trabajo, dando fe del cumplimiento de la normativa laboral por parte de un patrono, derivado de los mecanismos de promoción de cumplimiento”. Asimismo, contempla en su artículo 26 que “Solo la Autoridad del Trabajo está facultada para realizar inspecciones y supervisiones de Trabajo, así como para certificar el cumplimiento de la normativa laboral de parte de un patrono. Las Autoridades del Trabajo deben comprobar el cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral, a través de Mecanismos de Promoción de Cumplimiento, con el propósito de certificar el mismo. Para la implementación y funcionamiento de Mecanismos de Promoción de Cumplimiento, la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT), debe llevar un registro de los patronos que voluntariamente deseen ingresar e implementar estos mecanismos, pudiendo hacer uso de las tecnologías de la información. El Reglamento, los alcances, el diseño de los mecanismos y el funcionamiento para la aplicación de los Mecanismos de Promoción de Cumplimiento deben ser

elaborados de forma tripartita y, publicados en el Diario Oficial “La Gaceta” y en el Portal de Transparencia de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.”

CONSIDERANDO (7): Que la certificación voluntaria incentiva el cumplimiento proactivo, mejora las condiciones laborales, reduce riesgos y facilita a los patronos el acceso a beneficios, contrataciones públicas u otros trámites.

POR TANTO: En uso de las facultades de que está investido y en la aplicación de los artículos 255 de la Constitución de la República; 5, 36, numerales 6 y 8; 116, 118, 119 y 122 de la Ley General de la Administración Pública; 64, numerales 1 y 66 numeral 2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Competencias del Poder Ejecutivo, así como los artículos 2 y 26 de la Ley de Inspección de Trabajo.

ACUERDA

PRIMERO: Aprobar y emitir el presente:

REGLAMENTO PARA LA CERTIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LABORAL

TÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. Establecer los requisitos, procedimientos, plazos, obligaciones y mecanismos para la obtención, renovación y revocación de la Certificación de Cumplimiento de la Normativa Laboral (en adelante “la Certificación”).

Artículo 2. Ámbito de aplicación. Aplicable a todos los patronos (personas naturales o jurídicas) que operen centros de trabajo en el territorio nacional y soliciten voluntariamente la certificación. No sustituye inspecciones de oficio ni exime de responsabilidades por incumplimientos posteriores.

Artículo 3. Definiciones. Además de las de la Ley de Inspección del Trabajo, se aplican:

- **Autoevaluación:** Documento proporcionado por la DGIT que el patrono completa declarando el cumplimiento de obligaciones laborales.
- **Inspección de verificación:** Visita in situ o revisión documental para constatar la veracidad de la información.
- **Hallazgos de no conformidad:** Incumplimientos detectados que deben corregirse.

TÍTULO II – REQUISITOS

Artículo 4. Requisitos generales para solicitar la Certificación. El patrono debe:

1. Estar al día en obligaciones laborales (contratos, pago de salarios, prestaciones, seguridad social – IHSS, aportes, entre otros.).
2. Contar con Reglamento Interno de Trabajo aprobado (cuando corresponda).
3. Tener implementado un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (evaluación de riesgos, comisiones mixtas de higiene y seguridad, equipo de protección).

4. No tener sanciones firmes por infracciones graves en los últimos 24 meses (o subsanadas según procedimiento).
5. Cumplir con disposiciones específicas según sector (niños, adolescentes, trabajo nocturno, y cualquier otra que legalmente se contemple.).

Artículo 5. Documentación mínima por presentar.

1. Solicitud de Certificación de Cumplimiento de la Normativa Laboral dirigida a la Dirección General de Inspección de Trabajo (DGIT), a través de los canales oficiales, ya sean digitales o físicos, a nivel nacional.
2. Adjuntar a la solicitud los siguientes documentos:
 - a) Contratos de trabajo firmados con los trabajadores.
Una muestra de 50 contratos y en caso de tener menos de esa cantidad de trabajadores, deberá adjuntar la totalidad de los contratos.
 - b) Planilla de salarios, ordinarios y extraordinarios, de los trabajadores donde se acredite el cumplimiento de los siguientes derechos: i) Salario mínimo; ii) horas extras; de los últimos seis meses.
 - c) Planilla de bono educativo, décimo tercer y cuarto mes de salario, del último año.
 - d) Planilla del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) que acredite la inscripción de todos los trabajadores, del último mes.

- e) Planilla del Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) que acredite la constitución de la reserva laboral de los trabajadores, del último mes.
- f) Comprobante de otorgamiento de vacaciones. Una muestra de 50 contratos y en caso de tener menos de esa cantidad de trabajadores, deberá adjuntar la totalidad de los comprobantes.
- g) Acta de legalización de la Comisión Mixta o delegado de Higiene y Seguridad, según aplique en base al Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Riesgos Profesionales.
- h) Declaración jurada por parte del representante legal con certificado de autenticidad de firma emitida por Notario de no incurrir en prácticas de: Acoso u hostigamiento laboral, discriminación y realización de pruebas de embarazo o VIH.
- i) Copia de Contratos Colectivos (si existe).
- j) Recibo de pago TGR-1 por valor de L200.00 en el rubro 12121.

Con la información anterior, se validará que el patrono solicitante cumple al menos:

- a) Salario mínimo.
- b) Salarios extraordinarios.
- c) Décimos tercer y cuarto mes de salario.
- d) Bono Educativo.

- e) Afiliación de los trabajadores al Instituto Hondureño de Seguridad Social.
- f) Constitución de la reserva laboral ante el Régimen de Aportaciones Privadas (RAP).
- g) Inscripción en el Registro Nacional Simplificado de Patronos.
- h) Autorización de Reglamento Interno de Trabajo (salvo que no aplique con base en el artículo 88 del Código de Trabajo).
- i) Legalización de la Comisión Mixta o Delegado de Higiene y Seguridad Social.

En caso de que el solicitante sea una empresa recién constituida y no tenga trabajadores activos, omitirá los requisitos A, B, C y F. En cuanto a los requisitos D y E deberá acreditar al menos la inscripción patronal al IHSS y RAP.

En caso de que el solicitante no sea una empresa recién constituida, pero no tenga trabajadores activos, deberá cumplir todos los requisitos con base en los extrabajadores que haya tenido, acompañando además los documentos que acrediten la finalización de los contratos y pago de las liquidaciones laborales.

TÍTULO III – PROCEDIMIENTO

Artículo 6. Fases del Procedimiento.

1. Presentación de solicitud ante la DGIT o regionales

correspondientes (presencial o plataforma digital cuando esté disponible).

2. Admisión: La DGIT verifica documentación en un plazo máximo de 5 días hábiles. Si está incompleta, se notifica para subsanación (plazo máximo 10 días hábiles).
3. Análisis y programación: Se determina si procede inspección *in situ*.
4. Inspección de verificación: Realizada por inspectores de la DGIT. Se levanta acta y se incorpora en el expediente.
5. Verificación respecto a inscripción patronal en el Registro nacional Simplificado de Patronos; registro de contratos a tiempo parcial y no existir sanciones administrativas firmes cuya sanción no haya sido cumplida.
6. Informe y resolución: Dentro de los 30 días hábiles siguientes a la inspección (prorrogables por 15 días por causa justificada), se emite resolución para:
 - a) Aprobación y emisión de Certificación.
 - b) Rechazo o requerimiento de acciones correctivas (con plazo).
7. Emisión de la Certificación: Válida por 1 año (renovable).

Los solicitantes que cumplan con todas las obligaciones y requisitos obtendrán la **Certificación de Cumplimiento de la Normativa Laboral**, por un periodo de UN (1) AÑO.

La Dirección General de Inspección de Trabajo emitirá la

resolución y certificación correspondiente. Al vencimiento de la duración de la Certificación el patrono deberá solicitar una nueva cumpliendo todos los requisitos de este Reglamento.

También podrán obtener la Certificación de Cumplimiento de la Normativa Laboral por este plazo y sin más trámites, los patronos que luego de finalizar una inspección ordinaria, se haya verificado que sí cumplen con todas las obligaciones patronales. En estos casos, el interesado deberá solicitar la Certificación en un plazo no mayor a UN (1) MES después de la providencia de cierre y archivo del expediente.

Artículo 7. Mecanismos de Promoción de Cumplimiento.

Incluyen autoevaluación, planes de mejora, asesoría técnica y seguimiento. La DGIT puede establecer programas sectoriales o por tamaño de empresa.

TÍTULO IV – PLAZOS Y RENOVACIÓN

Artículo 8. Plazos principales.

- Admisión: 5 días hábiles.
- Subsanación: 10 días hábiles (prorrogable).
- Inspección: Programada en un plazo razonable según carga de trabajo (máximo 45 días desde admisión).
- Resolución: 30 días hábiles (prorrogable 15).
- Renovación: Solicitud dentro de los 60 días antes del vencimiento.
- Acciones correctivas: Plazo según gravedad (mínimo 15 días, máximo 30 días).

Artículo 9. Renovación. Se realiza con procedimiento simplificado si no hay cambios significativos ni quejas. Requiere nueva autoevaluación remitida junto con la solicitud de renovación y admite inspección cuando así se determine motivadamente por la Dirección General de Inspección del Trabajo.

TÍTULO V – OBLIGACIONES, REVOCACIÓN Y SANCIONES

Artículo 10. Obligaciones del Patrono Certificado.

- Mantener el cumplimiento de sus obligaciones en todo momento.
- Reportar cambios relevantes (nuevos centros, fusiones, sustituciones, entre otros.).
- Facilitar acceso a inspectores en futuras verificaciones.
- Utilizar la certificación solo para fines legítimos.

Artículo 11. Causales de Revocación.

- Incumplimiento grave detectado posteriormente.
- Falsedad comprobada en la información proporcionada.
- Reincidencia en infracciones.
- Denuncia fundada y comprobada.

La revocación se tramita con derecho a defensa, traslado de cargos para los eventuales descargos y puede ser recurrida ante la autoridad superior de la Secretaría de Estado en los Despachos del Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 12. Sanciones. Además de las previstas en la Ley de Inspección del Trabajo (multas, reincidencia), la falsedad en la solicitud puede generar responsabilidad penal y administrativa según corresponda.

En caso de que el solicitante no cumpla con alguna de las obligaciones patronales, la Jefatura Regional que corresponda por jurisdicción y con base en el domicilio del patrono; procederá a emitir el emplazamiento correspondiente, sin necesidad de más tramites o inspecciones, a fin de que el patrono corrija los incumplimientos, asignando además un inspector para realizar la comprobación respectiva. En caso de no corregir las infracciones se seguirá el procedimiento administrativo sancionador correspondiente previsto en la Ley de Inspección del Trabajo.

No obstante, en estos casos el solicitante podrá recibir una Certificación de Cumplimiento Preliminar de la Normativa Laboral, cuya vigencia no excederá los SEIS (6) MESES siempre y cuando las correcciones a realizar sean leves. La Dirección General de Inspección de Trabajo emitirá la resolución y certificación correspondiente. Al vencimiento de la Certificación el patrono deberá solicitar una nueva cumpliendo todos los requisitos de este Reglamento.

TÍTULO VI – CONSIDERACIONES PERTINENTES

Artículo 13. Transparencia y Publicidad. La DGIT publicará anualmente un listado de empresas certificadas y estadísticas de cumplimiento.

Artículo 14. Asistencia Técnica. La DGIT brindará orientación gratuita a los patronos para prepararse (talleres, guías, plataformas digitales). Se priorizará a MIPYMES.

Artículo 15. Coordinación Interinstitucional. Se coordinará con IHSS, Secretaría de Salud, Migración y otras entidades para verificar cumplimiento integral.

Artículo 16. Recursos. Contra las resoluciones emitidas por la Dirección General del Trabajo proceden los recursos previstos en la Ley de Inspección del Trabajo y supletoriamente a lo regulado en la Ley de Procedimiento Administrativo.

Artículo 17. La DGIT emitirá manuales operativos, formatos y guías complementarias. Se recomienda actualización periódica según cambios normativos o convenios OIT.

Artículo 18. Vigencia y Derogación. El presente Acuerdo entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial la Gaceta, quedando derogadas las disposiciones contenidas en el Acuerdo SETRASS-369-2023.

CÚMPLASE Y PUBLÍQUESE

JUAN CARLOS RODRÍGUEZ MOLINA

Secretario de Estado

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social

Acuerdo de Delegación No. SETRASS-261-2026

MARÍA UBALDINA MARTÍNEZ MOLINA

Secretaria General

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social