



## Desafíos para proteger derechos laborales frente aprobación de Ley de Empleo a Tiempo Parcial en Honduras



La generación de empleo debe ir acompañada del pleno respeto a los derechos laborales, la protección social y las normas internacionales del trabajo.



**Plantea generar nuevos puestos de trabajo**





¿Se garantizarán los derechos laborales?

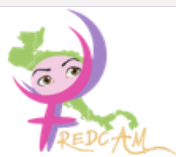
¿Crearé realmente más empleos?

¿Más empleo, pero menos protección?

**Desafíos para la protección laboral:**

-  **Salario digno**
-  **Seguridad Social**
-  **Prestaciones Laborales**
-  **Libertad Sindical**

El Congreso Nacional de Honduras aprobó en marzo de 2026, la Ley de Empleo a Tiempo Parcial para regular las relaciones laborales del sector privado mediante jornadas de entre 18 y 32 horas semanales. La normativa excluye a las personas profesionales sujetas a estatutos especiales y al trabajo doméstico en residencias particulares. Aunque reconoce derechos laborales y acceso a la seguridad social de forma proporcional a la jornada, su implementación ha generado debate sobre el alcance de estas garantías y sus posibles efectos en la estabilidad laboral y la protección de los derechos de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres y otros grupos en situación de mayor vulnerabilidad.



Con el apoyo de:



Este sitio cuenta con el apoyo financiero del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo de Alemania (BMZ), Iniciativa Cristiana Romero (ICR); Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional y OXFAM. Los Contenidos son de exclusiva responsabilidad de ORMUSA y las organizaciones integrantes de la REDCAM que los suscriben: en ningún momento expresa el punto de vista de las organizaciones y agencias donantes.

## ¿Qué establece la nueva Ley de Empleo a Tiempo Parcial?



La Ley de Empleo a Tiempo Parcial tiene como objetivo regular el trabajo a tiempo parcial, garantizando la seguridad jurídica tanto de las personas trabajadoras como de las empleadoras, así como el respeto de los derechos laborales en condiciones de igualdad. Su aplicación está dirigida al sector privado. (1) Además, excluye a las personas profesionales sujetas a estatutos especiales y al trabajo doméstico en residencias particulares.

Como parte de los mecanismos para asegurar el cumplimiento de la normativa, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) tendrá la responsabilidad de establecer un sistema de vigilancia y control de los contratos de trabajo a tiempo parcial. En las últimas semanas de abril, las autoridades de la STSS anunciaron el desarrollo de una plataforma digital en la que deberán registrarse dichos contratos.

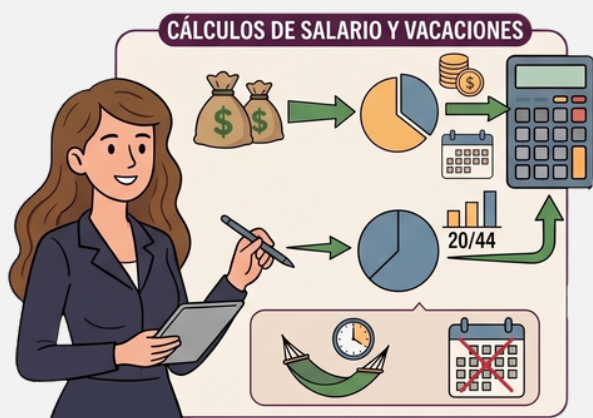
La ley establece que, si la empresa no inscribe el contrato de trabajo a tiempo parcial en el sistema correspondiente, se presumirá que la relación laboral es por tiempo indefinido y a tiempo completo.

### Principales disposiciones de la Ley de Empleo a Tiempo Parcial de Honduras

- **Jornada laboral:** La modalidad permite trabajar entre 18 y 32 horas semanales, con un mínimo de 3 horas diarias. Si durante tres meses consecutivos se laboran en promedio 32 horas semanales (incluidas horas extras), el contrato se convierte en uno de tiempo completo. (2)
- **Contrato por escrito:** La contratación debe formalizarse por escrito y registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS). Si no existe contrato escrito, se presume una relación laboral por tiempo completo. Las modalidades de contratación pueden celebrarse por tiempo indefinido, plazo fijo o para obra determinada. Además, no pueden imponerse cláusulas de exclusividad, salvo para cargos de dirección o confianza.
- **Salario y horas extras:** El salario se calcula de forma proporcional a las horas trabajadas, sin ser inferior al salario mínimo por hora. También se reconocen y remuneran las horas extraordinarias conforme al Código de Trabajo.
- **Vacaciones y descansos:** Las personas trabajadoras tienen derecho a vacaciones y descansos diarios y semanales proporcionales al tiempo laborado. Quienes trabajen más de cinco horas continuas tendrán un descanso de 30 minutos y, si laboran cinco días a la semana, recibirán el descanso remunerado del séptimo día.

1. Congreso Nacional de Honduras. (2026). Decreto No. 45-2026. Ley de Empleo a Tiempo Parcial. Diario Oficial La Gaceta, No. 37,106, 28 de marzo de 2026.

2. Cámara de Comercio e Industria de Tegucigalpa. (2026). ¿De qué trata la Ley de Empleo a Tiempo Parcial? CCIT. [https://454fda64-98b9-4226-9f02-a6076243450e.usrfiles.com/ugd/454fda\\_2f633ea8d7034f2a852c09a55a048a0a.pdf](https://454fda64-98b9-4226-9f02-a6076243450e.usrfiles.com/ugd/454fda_2f633ea8d7034f2a852c09a55a048a0a.pdf)



• **Seguridad Social y las aportaciones:** Las personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de empleo a tiempo parcial tienen derecho a la protección de la seguridad social y deben ser afiliadas al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP) y al Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP). Las cotizaciones y aportaciones se calcularán de forma proporcional al salario efectivamente devengado.

• **Derechos Adquiridos:** Para completar la serie de derechos adquiridos, las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial recibirán el décimo tercer (aguinaldo de diciembre) y décimo cuarto (compensación adicional que suele pagarse entre junio y julio de cada año) mes proporcional a su salario, así como las indemnizaciones laborales, entre ellas el preaviso, auxilio de cesantía y perseguir los salarios dejados de percibir o su reintegro.

• **Terminación Contractual:** Si el contrato es por tiempo definido o plazo fijo, la relación laboral culmina al llegar el plazo pactado; sin embargo, si la patronal determina cortar la relación laboral antes de cumplido el plazo, la persona trabajadora tiene derecho a que le indemnicen el monto que hubiese ganado durante el tiempo faltante del contrato.

## ¿Qué implica la implementación de la Ley de Empleo a Tiempo Parcial?

La implementación de la Ley de Empleo a Tiempo Parcial representa un cambio significativo en el régimen de contratación laboral en Honduras y podría debilitar las garantías de estabilidad en el empleo contempladas en el Código de Trabajo. Florencia Quezada, abogada de la Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH), señala que la nueva normativa amplía las posibilidades de contratación a tiempo parcial, lo que, en su opinión, podría facilitar la sustitución de contratos por tiempo indefinido por modalidades de empleo más flexibles. (3)

Una de las principales preocupaciones radica en la limitada capacidad del Estado para supervisar la transición hacia este tipo de contratación y garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales. Aunque la ley reconoce derechos como la seguridad social, las prestaciones laborales y las indemnizaciones, advierte que la falta de mecanismos de inspección y seguimiento podría dificultar su aplicación en la práctica, afirmó la representante de CODEMUH.

Asimismo, sostiene que existe el riesgo de que algunas empresas recurran de forma sucesiva a contratos a tiempo parcial o temporales, impidiendo que las personas trabajadoras consoliden una relación laboral permanente y accedan plenamente a los derechos derivados de la estabilidad laboral. Por tanto, la flexibilización de la contratación, sin un fortalecimiento de la inspección laboral podría profundizar la precariedad del empleo.

## Retos para garantizar el trabajo decente:

La entrada en vigor de la Ley de Empleo a Tiempo Parcial ha abierto un debate sobre el equilibrio entre la flexibilización del mercado laboral y la garantía de los derechos de las personas trabajadoras. Mientras el Gobierno plantea esta modalidad como un mecanismo para ampliar las oportunidades de empleo, organizaciones sindicales y de defensa de los derechos laborales advierten que su implementación requerirá mecanismos efectivos de supervisión para evitar la sustitución de contratos permanentes, asegurar el acceso a la seguridad social y prevenir prácticas que profundicen la precarización laboral.



### Ante este contexto, se sugiere:



- Garantizar que la aplicación de la Ley de Empleo a Tiempo Parcial respete el principio de remuneración proporcional y el cumplimiento del salario mínimo conforme a la legislación vigente, evitando que esta modalidad sea utilizada para reducir injustificadamente los ingresos de las personas trabajadoras.



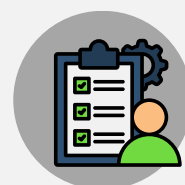
- Fortalecer los mecanismos de control para prevenir el uso reiterado o sucesivo de contratos a tiempo parcial con el propósito de sustituir relaciones laborales permanentes o limitar el acceso a los derechos derivados de la estabilidad en el empleo.



- Asegurar que las personas contratadas bajo esta modalidad tengan acceso efectivo a la seguridad social y a las prestaciones laborales que les correspondan, mediante una supervisión permanente del cumplimiento de las obligaciones patronales.



- Vigilar que la contratación a tiempo parcial no propicie procesos de tercerización que afecten los derechos laborales, la negociación colectiva o la libertad sindical, promoviendo el respeto de los convenios nacionales e internacionales en materia de trabajo, para evitar la tercerización y debilitamiento de la organización sindical



- Reforzar la capacidad de inspección de la Secretaría de Trabajo e impulsar espacios permanentes de diálogo entre el Estado, organizaciones sindicales, sector empleador y otros actores sociales para monitorear la implementación de la ley y evaluar periódicamente sus efectos sobre el empleo y las condiciones laborales.