



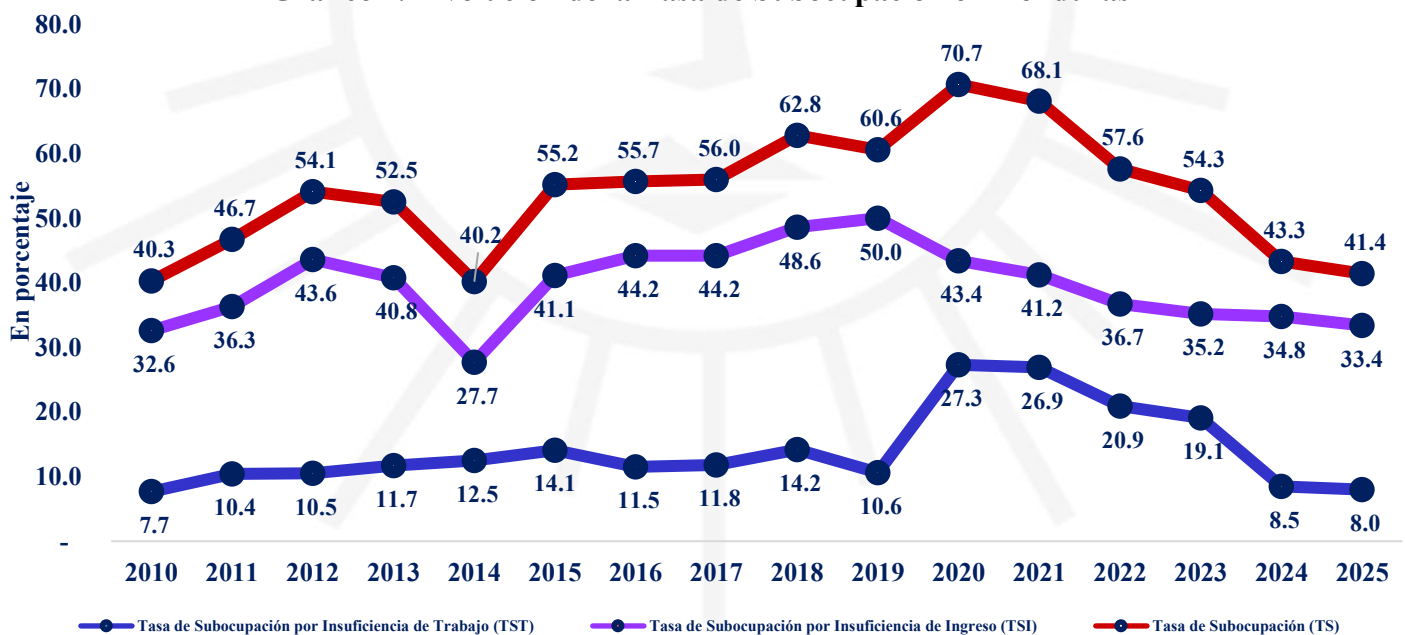
LEY DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN HONDURAS: ELEMENTOS CENTRALES, EFECTOS Y RETOS DE POLÍTICA

En la dinámica del mercado laboral hondureño la subocupación es el principal problema estructural que enfrenta la fuerza de trabajo, por encima del desempleo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la subocupación representa una subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada, manifestándose desde dos dimensiones complementarias: la subocupación por insuficiencia de horas de trabajadas asociado a la proporción de ocupados que, trabajando menos de 36 horas semanales, manifiestan el deseo y la disponibilidad de ampliar su jornada laboral. Y la subocupación por insuficiencia de ingresos vinculado a los ocupados que cumplen una jornada completa o más, pero perciben ingresos inferiores al salario mínimo legal vigente, evidenciando una brecha

crítica entre la productividad marginal del trabajo y el costo de vida.

Desde una perspectiva estructural, la subocupación en Honduras refleja limitaciones en la capacidad del aparato productivo para generar empleo de calidad, así como una elevada concentración de la ocupación en sectores de baja productividad, alta informalidad y débil protección social. Esta condición implica que una proporción significativa de la población ocupada no alcanza niveles adecuados de ingreso ni de utilización eficiente de su tiempo laboral, lo cual se traduce en menores niveles de bienestar, baja acumulación de capital humano y reducida productividad agregada.

Gráfico 1. Evolución de la Tasa de Subocupación en Honduras



Fuente: IIES – UNAH con datos del INE, 2010 - 2025



La evolución de la subocupación entre 2010 a 2025 ha reflejado una rigidez que evidencia que, el crecimiento económico no ha logrado mejorar sustancialmente la calidad del empleo, sino que ha profundizado las relaciones de precariedad laboral a que se enfrenta la población hondureña. Además de ello, se ha observado una marcada persistencia, en la que sus variaciones han respondido más a choques coyunturales que ha transformaciones estructurales del mercado laboral.

En este contexto, la entrada en vigor de la Ley de Empleo a Tiempo Parcial reintroduce en Honduras una modalidad de contratación para jornadas inferiores a la ordinaria máxima legal, limitada a un rango de 18 a 32 horas semanales. La ley establece la obligatoriedad de un contrato escrito, un salario por hora no inferior al mínimo legal correspondiente y el acceso proporcional a beneficios laborales, incluyendo vacaciones, décimo tercer y décimo cuarto mes, así como la afiliación a la seguridad social a través del IHSS, el RAP y el INFOP.

Asimismo, incorpora mecanismos antifraude orientados a evitar la sustitución encubierta de plazas de tiempo completo por esquemas parciales. En este sentido, se dispone que, en ausencia de contrato escrito, falta de registro de este o cuando, en la práctica, el trabajador supere de forma continua las 32 horas semanales durante tres meses, la relación laboral podrá convertirse como empleo a tiempo completo.

Desde esta perspectiva, la ley busca atender un problema estructural del mercado laboral hondureño, ya que, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de desocupación se redujo a 4.9% en 2025; sin embargo, la subocupación por

insuficiencia de ingresos se mantuvo elevada, en 33.4%, confirmando que el principal desafío radica en la calidad del empleo y en la insuficiencia de ingresos, más que en el acceso a un puesto de trabajo.

El diseño de la ley incorpora cuatro componentes económicos clave: i) reduce el costo de entrada a la formalidad para empresas con limitaciones para sostener jornadas completas; ii) formaliza relaciones laborales ya existentes en esquemas por horas sin protección; iii) establece un piso de derechos mediante la proporcionalidad en salario y prestaciones; y iv) genera incentivos para ampliar la base contributiva del sistema de seguridad social, cuya efectividad dependerá de la capacidad operativa del IHSS y de la inspección laboral. Estos elementos se reflejan en disposiciones sobre contrato escrito, control horario, afiliación obligatoria y prohibiciones contra la fragmentación fraudulenta de plazas.

En el corto plazo, la ley puede favorecer la formalización de ocupaciones de baja intensidad horaria en sectores como comercio, servicios y actividades estacionales, así como facilitar la inserción laboral de jóvenes, mujeres con responsabilidades de cuidado y adultos mayores. Este efecto es consistente con el enfoque de la OIT, no obstante, su impacto macroeconómico será limitado, ya que la normativa no genera demanda laboral por sí misma; dado que su alcance dependerá del crecimiento económico, la inversión, las expectativas empresariales y la capacidad de fiscalización.

Por otra parte, se espera un aumento del empleo formal a tiempo parcial, más que una expansión equivalente del empleo a jornada completa. La ley podría incrementar el número de contratos registrados y reducir parcialmente la informalidad en



ocupaciones de pocas horas, sin implicar necesariamente un aumento proporcional del total de horas trabajadas. Además, existe un riesgo de sustitución de empleo completo por parcial, cuya contención dependerá de la efectividad de las salvaguardas y la inspección laboral.

Para hogares sin empleo formal, la ley puede representar una mejora al facilitar el acceso a ingresos legales y protección social, sin embargo, para aquellos que requieren ingresos suficientes para cubrir la canasta básica, el empleo parcial puede resultar insuficiente. En consecuencia, la ley puede mejorar el acceso al empleo, pero no resolver por sí sola las limitaciones estructurales de ingresos laborales en Honduras.

El análisis de la ley debe situarse en el contexto estructural del mercado laboral hondureño, lo que permite plantear las siguientes consideraciones:

- a) El impacto sobre el empleo agregado será limitado en el corto plazo, dado que la ley no genera demanda laboral, sino que regula una modalidad de contratación; en un contexto caracterizado por alta informalidad, la dinámica del empleo responde principalmente a factores macroeconómicos, como el crecimiento del PIB, la inversión y el consumo, y a determinantes estructurales como la productividad, los costos de formalización y el acceso a financiamiento, por lo que es esperable un aumento marginal del empleo formal registrado, concentrado en empresas ya formalizadas, más que una expansión significativa del empleo total.
- b) Por otro lado, el efecto será diferenciado por segmentos, ya que, en el sector formal, la ley

podría mejorar la calidad institucional del empleo parcial al establecer reglas claras en materia de salario, prestaciones y acceso a seguridad social, contribuyendo a formalizar relaciones previamente precarias. En contraste, en el sector informal, el impacto será prácticamente nulo en el corto plazo, dado que estas relaciones permanecen fuera del marco regulatorio.

- c) La informalidad en Honduras puede entenderse como el resultado de un desequilibrio económico en el que confluyen bajos niveles de productividad, altos costos relativos de formalización, limitada capacidad de supervisión estatal, restricciones de acceso a financiamiento y una estructura empresarial dominada por micro y pequeñas unidades, lo que lleva a que una proporción significativa de empresas opere al margen del marco formal no por una decisión estratégica, sino por limitaciones estructurales, reduciendo así el alcance de cualquier reforma normativa que no modifique estos incentivos subyacentes.
- d) Los efectos más plausibles se concentrarán en la formalización en el margen, especialmente en empresas cercanas a la formalidad o en expansión, donde la ley puede facilitar esquemas de contratación más flexibles, aunque su impacto será gradual e incremental, sin generar cambios significativos en la tasa de informalidad en el corto plazo.

La Ley de Empleo a Tiempo Parcial puede generar efectos reales, aunque de carácter parcial, gradual y concentrados en el sector formal, sin que se prevea un impacto significativo en la generación de empleo total



ni en las condiciones laborales predominantes en el corto plazo; en este contexto, su principal aporte radica en mejorar la calidad y formalidad de una parte del empleo existente, mientras que el problema estructural del mercado laboral continúa sin cambios sustantivos, por lo que su efecto será principalmente institucional, al ordenar, regular y formalizar en el margen, sin transformar el núcleo del problema laboral en el país.

Desde estas nuevas condiciones del mercado laboral se plantean las siguientes consideraciones de política:

- 1. Se recomienda aprobar de forma complementaria e inmediata un reglamento operativo para registro, inspección, trazabilidad de horas y pluriempleo, especialmente en el IHSS, porque sin interoperabilidad administrativa el componente de formalización quedará debilitado.**
 - 2. Crear un sistema de monitoreo trimestral del empleo parcial con indicadores públicos, como el número de contratos, sectores, sexo, edad, salario promedio por hora, horas promedio trabajadas, tasa de conversión a tiempo completo, afiliación efectiva al IHSS y denuncias por fraude, dado que sin estos indicadores que permitan la evaluación, la ley no podrá corregirse a tiempo.**
 - 3. Implementar y desarrollar políticas complementarias de ingresos laborales que aseguren que la formalización parcial no sustituya la necesidad de elevar la productividad, fortalecer la capacitación y mejorar los salarios reales, de modo que el empleo a tiempo parcial se articule de manera**
- efectiva con programas de formación técnica, certificación de competencias, intermediación laboral y apoyo sectorial orientado a actividades con mayor capacidad de generar empleo de mejor calidad.
- 4. Reducción de costos y barreras a la formalización, mediante esquemas de simplificación y mecanismos de formalización gradual** que permitan a micro y pequeñas empresas incorporarse al marco legal sin enfrentar incrementos abruptos de costos.
 - 5. Impulsar mecanismos de incentivos económicos para la contratación formal parcial, mediante instrumentos fiscales y financieros que favorezcan la formalización frente a esquemas informales.**
 - 6. Fortalecer la inspección laboral de manera focalizada, priorizando sectores como comercio y servicios, incorporando herramientas digitales para el control de contratos y jornadas, y reforzando la vigilancia de prácticas fraudulentas, como la sustitución de empleo completo por parcial, dado que sin una supervisión efectiva los mecanismos de protección de la ley perderán impacto real.**
 - 7. Articular la ley con políticas de productividad empresarial, integrándola con estrategias de desarrollo productivo que incluyan capacitación técnica, digitalización de microempresas e integración a cadenas de valor formales, dado que solo mediante el aumento de la productividad será posible sostener empleos formales con ingresos adecuados en el tiempo.**



- 8. Implementar una estrategia de transición hacia el empleo de jornada completa,** utilizando el empleo parcial como mecanismo de inserción y fomentando la conversión de contratos parciales en completos, con el fin de mejorar progresivamente la calidad del empleo.

La Ley de Empleo a Tiempo Parcial constituye un avance relevante en la regulación del mercado laboral hondureño al incorporar una modalidad que busca equilibrar flexibilidad y protección de derechos; no obstante, su impacto estructural será necesariamente acotado en un entorno caracterizado por alta informalidad y bajos niveles de productividad.

La evidencia indica que la ley puede contribuir a mejorar la formalización y la calidad institucional del empleo dentro del sector formal, aunque difícilmente generará cambios significativos en la creación de empleo total o en los ingresos de la mayoría de los hogares en el corto plazo. En este marco, su alcance estará determinado no solo por la efectividad de su implementación, sino también por su articulación con políticas económicas orientadas a reducir la informalidad y elevar la productividad laboral.

Desde la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) se reconoce que esta normativa abre una oportunidad para ampliar las opciones de inserción laboral, particularmente para grupos con mayores restricciones de acceso al mercado de trabajo; sin embargo, también se advierte que, en ausencia de un enfoque integral, sus efectos podrían ser limitados e incluso acentuar ciertas segmentaciones laborales, por lo que resulta fundamental que las instituciones del Estado, el sector privado y los actores sociales impulsen una implementación estratégica, articulada con políticas orientadas a reducir la informalidad, fortalecer la institucionalidad, elevar la productividad y promover la generación de empleo de calidad, de modo que, mediante una acción coordinada, este instrumento legal contribuya efectivamente a mejorar las condiciones laborales y avanzar hacia un mercado de trabajo más inclusivo, formal y sostenible en Honduras.

Bibliografía

- Congreso Nacional de Honduras. (2026). Ley de Empleo a Tiempo Parcial. Decreto aprobado por el Congreso Nacional y publicado en el Diario Oficial La Gaceta.
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025). Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM): Comportamiento del mercado laboral 2021–2025. Tegucigalpa, Honduras.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Trabajo a tiempo parcial y empleo decente: implicaciones para el mercado laboral. Ginebra.