



**INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK**

Marzo de 2026.

Excelentísima señora:
REBECA LIZZETH RÁQUEL OBANDO
Presidenta

Honorables Magistrados y Magistradas

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
HONDURAS**

Asunto: Manifestación sobre el proyecto de “LEY ESPECIAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO EN HONDURAS” que contiene el proyecto de “LEY DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL”

Distinguida Magistrada,

La Red Internacional de Abogadas y Abogados Laborales de trabajadores/as (ILAW Network), que agremia a más de 1450 profesionales del Derecho en más de 100 países del mundo, nos dirigimos ante la Honorable Corte Suprema de Justicia de Honduras, de la manera más atenta y respetuosa para expresar nuestra profunda preocupación con respecto al proyecto de “LEY ESPECIAL PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO EN HONDURAS” que contiene el proyecto de “LEY DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL”, que ha sido sometida por el Congreso Nacional de Honduras a concepto de su judicatura, previo a su discusión en el hemiciclo legislativo.

Para la Red ILAW resulta fundamental propender por que los sistemas jurídicos nacionales se ajusten a los estándares internacionales de derechos humanos laborales, y que estos evolucionen progresivamente hacia mayores niveles de garantía, en particular en lo relativo al derecho al trabajo y a la libertad sindical. Ello, en consonancia con lo dispuesto en instrumentos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que imponen a los Estados obligaciones de respeto, protección y garantía de los derechos laborales. La mejora de las condiciones de trabajo no solo incide directamente en la dignidad humana de las personas

INTERNATIONAL LAWYERS ASSISTING WORKERS NETWORK

**BANGALORE | BOGOTA | GENEVA | LOS ANGELES | NAIROBI | SAO PAULO | TBILISI
WASHINGTON, DC**



**INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK**

trabajadoras y de sus familias, sino que también contribuye al fortalecimiento de la productividad empresarial y a la consolidación de economías más dinámicas, inclusivas y sostenibles.

En este contexto, manifestamos nuestra profunda preocupación frente a la iniciativa de reforma laboral propuesta, en la medida en que podría comprometer el principio de progresividad y no regresividad de los derechos sociales, ampliamente reconocido en el derecho internacional de los derechos humanos. Dicha preocupación se sustenta en el impacto potencialmente negativo que la medida podría generar sobre garantías laborales previamente reconocidas en las leyes hondureñas, la estabilidad en el empleo y el goce efectivo de los derechos fundamentales de las y los trabajadores, en contravención de los estándares desarrollados por los órganos de supervisión internacionales.

Sea lo primero señalar que carece de razonabilidad constitucional que el legislador pretenda limitar la autoridad y autonomía de la jurisdicción constitucional, imponiendo a la Corte Suprema de Justicia de Honduras un plazo perentorio y exiguo de tres (3) días para adelantar un control de constitucionalidad respecto de una norma de tal entidad y complejidad. Una exigencia de esta naturaleza resulta incompatible con las garantías del debido proceso y con el principio de independencia judicial, reconocidos, entre otros, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 8 y 25), en la medida en que impide un examen serio, completo y deliberativo sobre la validez y alcance de la disposición cuestionada.

Aunado a lo anterior, el fenómeno del desempleo que la norma pretende abordar reviste un carácter estructural e histórico, cuya comprensión y tratamiento excede, por su propia naturaleza, la adopción de medidas normativas simplificadas y de corto alcance. En tal sentido, no resulta constitucionalmente admisible pretender justificar restricciones o flexibilizaciones de derechos laborales bajo la premisa de una supuesta urgencia, sin que medie un análisis riguroso de causalidad, idoneidad y proporcionalidad, conforme a los estándares del derecho internacional de los derechos humanos, en particular aquellos derivados del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la doctrina de progresividad y no regresividad.

INTERNATIONAL LAWYERS ASSISTING WORKERS NETWORK

**BANGALORE | BOGOTA | GENEVA | LOS ANGELES | NAIROBI | SAO PAULO | TBILISI
WASHINGTON, DC**



Por otra parte, la iniciativa sometida a consideración crea un régimen especial aplicable a trabajadores a tiempo parcial, excluyéndolos de garantías laborales previstas en el Código del Trabajo y relegando dicho cuerpo normativo a un carácter meramente supletorio. Esta configuración normativa comporta un riesgo significativo de regresividad en materia de derechos laborales, al debilitar estándares de protección previamente consolidados en el ordenamiento jurídico hondureño y comprometer principios de raigambre constitucional, tales como la igualdad y no discriminación, la estabilidad en el empleo y la protección reforzada del trabajo.

A continuación, se exponen algunos reparos específicos a la iniciativa, cuya consideración respetuosamente se solicita a la Honorable Corte:

1. La iniciativa normativa vulnera el Convenio 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), ratificado por el Estado de Honduras, al omitir la realización de una consulta previa, efectiva y de buena fe con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores. La mera “socialización” sumaria del proyecto, en un plazo reducido y sin la incorporación sustantiva de las observaciones formuladas por los representantes de las y los trabajadores, no satisface los estándares internacionales en materia de diálogo social. Conforme a la doctrina de los órganos de control de la OIT, la consulta debe ser real, oportuna y orientada a incidir efectivamente en la adopción de decisiones normativas, lo cual claramente no se verifica en el presente caso.
2. Asimismo, la iniciativa podría resultar incompatible con las obligaciones internacionales derivadas del Convenio sobre igualdad de remuneración (C100) y del Convenio sobre la igualdad de trato y oportunidades (C111), en tanto tiene un impacto desproporcionado sobre las mujeres y profundiza desigualdades estructurales de género en el mercado laboral. La OIT ha documentado ampliamente que el trabajo a tiempo parcial es asumido mayoritariamente por mujeres, quienes, debido a la sobrecarga de las labores de cuidado — reconocidas como trabajo no remunerado—, se ven forzadas a aceptar empleos de menor intensidad horaria, con correlativas desventajas en materia de remuneración, estabilidad laboral, acceso a prestaciones sociales y cobertura de seguridad social. (OIT, 2016)



En este sentido, lejos de promover la inserción laboral de las mujeres en condiciones de igualdad sustantiva, la iniciativa perpetúa esquemas de discriminación indirecta, al consolidar un régimen que reproduce la segmentación del mercado de trabajo y refuerza estereotipos de género asociados a la asignación social del cuidado. Ello resulta contrario a los estándares internacionales en materia de igualdad y no discriminación, incluidos aquellos derivados de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que imponen a los Estados la obligación de adoptar medidas orientadas a transformar las condiciones estructurales que perpetúan la desigualdad. En la práctica, la medida podría consolidar un escenario en el cual los hombres continúan accediendo mayoritariamente a empleos a tiempo completo, mientras que las mujeres son relegadas a empleos a tiempo parcial que no garantizan ingresos suficientes, oportunidades de promoción ni condiciones de trabajo equitativas.

3. La iniciativa normativa resulta incompatible con las obligaciones internacionales derivadas del Convenio sobre el descanso semanal (industria) (C14) y del Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas) (C106), ambos ratificados por el Estado de Honduras, en la medida en que, al generalizar jornadas de trabajo reducidas, compromete la efectividad del derecho al descanso semanal remunerado. En efecto, la fragmentación de la jornada laboral puede impedir la acumulación de tiempo de trabajo suficiente para acceder a un período continuo de descanso, desnaturalizando así el contenido esencial de este derecho. Conforme a la doctrina de la OIT, el descanso semanal no solo constituye una garantía vinculada a la salud y seguridad en el trabajo, sino también un elemento indispensable para la vida familiar y social de las personas trabajadoras, así como para la sostenibilidad de la productividad.
4. De igual forma, la iniciativa vulnera los estándares establecidos en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (C98), en relación con la obligación del Estado de garantizar condiciones que permitan el ejercicio efectivo de la libertad sindical. Las modalidades atípicas de contratación, como el



trabajo a tiempo parcial en las condiciones propuestas, tienden a precarizar la relación laboral al afectar la estabilidad y continuidad en el empleo, lo que constituye un obstáculo estructural para la organización colectiva. *Los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo podrían verse excluidos de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, bien porque la ley les niega el acceso, o debido a que su frágil vinculación con el lugar de trabajo les hace difícil afiliarse a un sindicato, especialmente si temen represalias de su empleador* (OIT, 2012)

En particular, la dispersión de jornadas, la necesidad de acumular múltiples empleos, la variabilidad e imprevisibilidad de los horarios y la ausencia de estabilidad dificultan materialmente la afiliación sindical, la participación en actividades colectivas y el sostenimiento de organizaciones sindicales. De acuerdo con los órganos de control de la OIT, los Estados no solo deben abstenerse de interferir en la libertad sindical, sino adoptar medidas positivas para remover los obstáculos que, en la práctica, impidan su ejercicio efectivo, lo cual no se verifica en la presente iniciativa.

5. La norma propuesta desconoce el principio tuitivo o protector del derecho del trabajo, conforme al cual la persona trabajadora —en su condición de parte estructuralmente débil de la relación laboral— es destinataria de una protección jurídica reforzada, orientada a corregir la desigualdad material frente al empleador. Este principio, ampliamente reconocido en la doctrina y en los estándares internacionales del trabajo, se encuentra implícito en las obligaciones estatales derivadas del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 7) y ha sido desarrollado por la OIT como un elemento estructural del orden público laboral.

En este sentido, resulta jurídicamente contradictorio que una disposición de naturaleza laboral remita a la mera autonomía de la voluntad de las partes —propia de las relaciones de derecho civil— para validar decisiones que afectan de manera sustancial las condiciones de trabajo. En particular, la posibilidad de que la persona trabajadora “consienta” la conversión de un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial (artículo 3), o que “acuerde” la



distribución de la jornada semanal (artículo 5), desconoce las asimetrías reales de poder que caracterizan la relación laboral.

En efecto, dicho “consentimiento” no puede reputarse libre ni plenamente informado cuando se encuentra condicionado por la necesidad de conservar el empleo o evitar su pérdida, lo que vacía de contenido las garantías laborales mínimas y habilita escenarios de renuncia indirecta de derechos. Conforme a los principios de irrenunciabilidad y primacía de la realidad, ampliamente reconocidos en el derecho laboral y en la práctica de los órganos de control internacionales, el Estado tiene la obligación de establecer límites claros a la autonomía contractual en el ámbito del trabajo, a fin de asegurar la efectividad de los derechos laborales y evitar su desnaturalización.

6. Adicionalmente, el artículo 3 de la iniciativa —más allá de la falacia previamente señalada en relación con el supuesto consentimiento de la persona trabajadora— desconoce abiertamente disposiciones fundamentales del código laboral hondureño, al permitir que se “pacte” un contrato especial a tiempo parcial que, a su vez, puede revestir modalidades propias de contratos a término indefinido, a plazo fijo, por obra o servicio determinado, o para labores discontinuas. Esta configuración normativa desatiende el criterio rector previsto en el Código del Trabajo (artículo 47), conforme al cual es la **naturaleza permanente de las funciones desempeñadas** la que determina la configuración de un contrato por tiempo indefinido, con independencia de la denominación o forma que le asignen las partes.

Tal flexibilización indebida del tipo contractual abre la puerta a prácticas de desnaturalización de la relación laboral, permitiendo encubrir vínculos de carácter permanente bajo figuras contractuales precarias, en contravención de los principios de primacía de la realidad y de estabilidad en el empleo, reconocidos por la OIT como elementos esenciales del trabajo decente.

A ello se suma un agravante de especial relevancia: al tratarse de un régimen especial aplicable a quienes laboren por debajo de la jornada máxima legal, la iniciativa dispone la exclusión de estas personas trabajadoras del ámbito de aplicación pleno del Código del Trabajo, relegando sus disposiciones a un carácter meramente supletorio. Esta



exclusión normativa compromete la integridad del sistema de protección laboral, al permitir la creación de un subsistema jurídico de menor intensidad protectora, incompatible con las obligaciones internacionales del Estado en materia de progresividad y no regresividad de los derechos laborales, conforme a lo dispuesto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

7. El proyecto normativo deja, en la práctica, al arbitrio del empleador la fijación unilateral de la jornada de trabajo, al disponer que “cualquier modificación sustancial de horarios deberá comunicarse al trabajador”, inmediatamente después de haber establecido que dicha jornada sería objeto de acuerdo entre las partes (artículo 5). Esta contradicción normativa desnaturaliza el supuesto carácter consensual de la regulación y habilita, de facto, un ejercicio unilateral del poder de dirección del empleador, en detrimento de los derechos de la persona trabajadora.

Una disposición de esta naturaleza resulta incompatible con estándares internacionales en materia de tiempo de trabajo, en la medida en que afecta el derecho al descanso efectivo, la previsibilidad de la jornada y la posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar. Tales garantías se encuentran reconocidas, entre otros instrumentos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 7).

Asimismo, la variabilidad unilateral de la jornada puede incidir negativamente en la determinación de la remuneración —especialmente en esquemas de trabajo a tiempo parcial— comprometiendo el derecho a percibir un ingreso suficiente y previsible. De igual forma, la ausencia de certeza en los horarios dificulta la organización de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, afectando de manera particular a quienes asumen responsabilidades de cuidado, lo cual puede traducirse en formas de discriminación indirecta contrarias a los estándares internacionales de igualdad y no discriminación.

8. El proyecto no genera nuevos empleos en términos reales, sino que propicia la fragmentación del trabajo existente, forzando a las personas trabajadoras a vincularse simultáneamente a múltiples



empleos a tiempo parcial con el fin de alcanzar un ingreso mínimo que les permita cubrir las necesidades básicas de sus familias. Esta situación es, de hecho, reconocida implícitamente en el artículo 9 propuesto, al consagrar la no exclusividad de la relación laboral. Sin embargo, dicha previsión resulta insuficiente y contradictoria, en tanto no considera que la facultad del empleador de modificar unilateralmente los horarios de trabajo —en los términos del artículo 5— limita materialmente, e incluso puede hacer inviable, la posibilidad de compatibilizar dos o más empleos.

Esta configuración normativa compromete el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en particular en lo relativo a una remuneración suficiente y a la organización razonable del tiempo de trabajo, conforme a lo dispuesto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 7). Asimismo, incide negativamente en el derecho al descanso y en la posibilidad de desarrollar un proyecto de vida digno, al imponer a las personas trabajadoras cargas laborales excesivas y desarticuladas que afectan su bienestar integral.

9. En materia de seguridad social, si bien la iniciativa establece que las personas trabajadoras estarán afiliadas obligatoriamente al Instituto Hondureño de Seguridad Social (artículo 10), lo cierto es que al vincular las cotizaciones a remuneraciones fragmentadas, variables e inciertas, se comprometen principios esenciales del derecho a la seguridad social, tales como la suficiencia, continuidad y previsibilidad de las prestaciones. Estos principios han sido desarrollados por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su interpretación del alcance del derecho consagrado en el artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En este contexto, la precarización de los ingresos derivada del trabajo a tiempo parcial incide directamente en la densidad de las cotizaciones y, por ende, en el acceso efectivo a prestaciones de salud, pensiones y otras contingencias cubiertas por el sistema. Esta situación afecta de manera desproporcionada a las mujeres, quienes, debido a la segmentación del mercado laboral y a la sobrecarga de las labores de cuidado, tienden a concentrarse en empleos de menor estabilidad y remuneración,



profundizando así las brechas de protección social en contravención de los estándares internacionales de igualdad y no discriminación.

En resumen, el trabajo a tiempo parcial, es una de las cuatro modalidades clasificadas por la OIT como *Formas Atípicas de Empleo* que han sido objeto de sendos estudios, y de reuniones de expertos en el marco de conferencias en la OIT. Según el *Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo*, éstas formas de empleo pueden acarrear consecuencias negativas para el mercado de trabajo que incluyen *escasa inversión en innovación, una desaceleración del crecimiento de la productividad, riesgos para la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social, el aumento de la volatilidad de los mercados de trabajo y un escaso rendimiento económico. También hay consecuencias sociales importantes que es necesario considerar con mayor atención.* Según el informe en *mención los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas ganan menos por realizar trabajos comparables y las penalizaciones salariales de los trabajadores no permanentes representan entre un 30 por ciento y un 60 por ciento del salario de los trabajadores permanentes en los países en desarrollo, y entre un 1 por ciento y un 34 por ciento en los países desarrollados.* Según el estudio realizado para la discusión en OIT, los trabajadores que no son permanentes afrontan más períodos de desempleo y mayores probabilidades de continuar trabajando en modalidades de empleo atípicas, con el consiguiente perjuicio para sus ingresos a lo largo de la vida.

En los anteriores términos, el proyecto de ley en lo que concierne a empleo a tiempo parcial podría acarrear la reducción del patrimonio jurídico de la clase trabajadora hondureña y, a medio plazo, crear una incómoda situación social y económica. Aunque se afirme que aumentar la contratación a tiempo parcial lo cierto es que simplemente terminaría haciendo que empleos que hoy se dan a tiempo completo con goce pleno de derechos laborales, terminen siendo fraccionados, exponiendo a las personas trabajadoras a mayor precariedad y riesgo para sus ingresos.

En este sentido, es fundamental considerar que una regulación laboral que garantice derechos mínimos y condiciones de trabajo dignas no solo es un imperativo de justicia, sino también una estrategia para un desarrollo económico sostenible. La protección y promoción de los derechos laborales son elementos clave para la estabilidad social, la cohesión económica y la



**INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK**

competitividad a largo plazo. En cambio, la apuesta por los contratos a tiempo parcial, en países con baja industrialización, con aun deficiente calificación de mano de obra y con graves índices de desempleo conlleva al sacrificio de derechos laborales humanos y al deterioro de los sistemas de seguridad social fundamentales para el bienestar de la población. En lugar de aumentar el empleo, redundan en precarización de los existentes, en abaratamiento de la mano de obra y en mayor márgenes de ganancia para el capital. La generación de empleo no se logra con la precarización laboral sino con políticas económicas activas de reactivación rural, de industrialización, de inversión en sectores intensivos en utilización de servicios personales, en sistemas de cuidados, y en otras medidas.

Respetadas y respetados magistrados, la Red ILAW les hace un llamado urgente y respetuoso a evaluar minuciosamente las implicaciones de la modificación normativa propuesta que implica regresividad en derechos económicos y sociales. La Corte Suprema como guardiana de la Constitución y del Corpus Iuris internacional adoptado en Honduras, incluido el Protocolo de San Salvador y el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales como DESCAs, y las normas de OIT mencionadas, es la llamada a salvaguardar la estabilidad laboral, los descansos semanales y vacacionales, la remuneración mínima, la garantía de la seguridad social, las licencias de maternidad y paternidad, la asociación sindical, negociación colectiva y huelga y demás derechos laborales fundamentales.

Les extendemos nuestro más respetuoso saludo.

De las y los honorables magistrados,

JEFFREY VOGT

MERY LAURA PERDOMO

INTERNATIONAL LAWYERS ASSISTING WORKERS NETWORK

**BANGALORE | BOGOTA | GENEVA | LOS ANGELES | NAIROBI | SAO PAULO | TBILISI
WASHINGTON, DC**



**INTERNATIONAL
LAWYERS ASSISTING
WORKERS NETWORK**

Director

Coordinadora para América Latina y el Caribe

INTERNATIONAL LAWYERS ASSISTING WORKERS NETWORK

**BANGALORE | BOGOTA | GENEVA | LOS ANGELES | NAIROBI | SAO PAULO | TBILISI
WASHINGTON, DC**