

Poder Legislativo

DECRETO No. 45-2026

EL CONGRESO NACIONAL,

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República en el párrafo primero del Artículo 128 de la Constitución de la República establece que las normas que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público, debiendo garantizar condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, siendo nulos los actos que impliquen renuncia o restricción de derechos.

CONSIDERANDO: Que la Constitución en el Artículo 127 y el Artículo 6 del Protocolo de San Salvador garantiza el derecho al trabajo, a escoger libremente la ocupación y a la protección contra el desempleo, correspondiendo al Estado promover condiciones para la plena inserción laboral.

CONSIDERANDO: Que la realidad socioeconómica actual demanda modalidades excepcionales de contratación que fomenten la inversión y la generación de empleo, especialmente para jóvenes, estudiantes, mujeres con responsabilidades de cuidado, personas adultas mayores sin que la flexibilidad implique disminución de garantías sociales fundamentales.

CONSIDERANDO: Que los estándares internacionales del trabajo reconocen la importancia económica del trabajo

a tiempo parcial y la necesidad de asegurar protección equivalente a la del trabajo a tiempo completo, bajo el principio de igualdad y no discriminación.

CONSIDERANDO: Que el Artículo 128, numeral primero, de la Constitución de la República fija el límite máximo de la jornada ordinaria diurna, nocturna y mixta, estableciendo que la remuneración correspondiente a dicha jornada debe equivaler a cuarenta y ocho (48) horas semanales; norma constitucional que, posibilita la prestación de una jornada inferior, cuya retribución debe efectuarse de manera proporcional a la jornada de trabajo parcial, conforme al principio constitucional de que a trabajo igual corresponde salario igual. Asimismo, el párrafo último de la norma constitucional citada autoriza que, mediante Decreto Ley, se regulen de forma razonable y debidamente justificada las distintas modalidades especiales de prestación laboral, diferentes a la jornada máxima ordinaria y extraordinaria.

CONSIDERANDO: Que los derechos mínimos reconocidos a las personas trabajadoras en la Constitución de la República, particularmente en sus artículos 60, 64, 128 y 129, así como en el Artículo 3 del Código del Trabajo, son de orden público e irrenunciables, siendo nulos de pleno derecho todos aquellos pactos o prácticas que pretendan disminuir, alterar o eludir tales garantías; y que, conforme a la Opinión Jurídica emitida por la Corte Suprema de Justicia (CSJ), debe asegurarse que la

modalidad de empleo a tiempo parcial no pueda utilizarse para renunciar, restringir o tergiversar derechos fundamentales, incluyendo la estabilidad laboral, la igualdad de trato, la remuneración proporcional y la opción al reintegro prevista en la legislación constitucional y laboral vigente.

CONSIDERANDO: Que de conformidad con el Artículo 205, Atribución 1) de la Constitución de la República, es potestad del Congreso Nacional: Crear, decretar, interpretar, reformar y derogar las leyes.

POR TANTO,

D E C R E T A:

LEY DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- OBJETO. La presente Ley tiene por objeto regular el régimen especial aplicable a la modalidad excepcional de trabajo a tiempo parcial, como forma de prestación de servicios subordinados en jornada inferior a la ordinaria máxima legal, garantizando seguridad jurídica a trabajadores y patronos, así como el reconocimiento y goce de

los derechos laborales y de seguridad social en condiciones de igualdad, no discriminación, irrenunciabilidad y proporcionalidad respecto del trabajo a tiempo completo, cuando así lo permita la naturaleza del derecho de que se trate.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente Ley es de orden público y será aplicable a las relaciones de trabajo subordinado del sector privado que se presten bajo jornada a tiempo parcial, en todas aquellas actividades económicas y productivas compatibles con esta modalidad.

Se excluyen de este régimen:

- 1) Los profesionales sujetos a estatutos legales especiales;
- 2) Los trabajadores de oficios domésticos que laboren en habitaciones o residencias particulares, por estar sujetos a régimen especial.

ARTÍCULO 3.- DEFINICIONES. Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por:

1) CONTRATO INDIVIDUAL DE

TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:

Acuerdo mediante el cual una persona natural se compromete a prestar servicios a tiempo parcial, a otra persona natural o jurídica a cambio de una remuneración.

2) TRABAJADOR(A): Toda persona natural que presta a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y una relación de subordinación originada de un contrato o relación de trabajo.

3) TRABAJADOR COMPARABLE:

Aquel trabajador a tiempo completo que realiza funciones iguales o equivalentes en la misma empresa, o en su defecto, en el mismo sector económico, bajo condiciones similares.

4) PATRONO: Es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utilice los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de contrato o relación de trabajo a tiempo parcial.

5) JORNADA PARCIAL: Aquella jornada de trabajo inferior a la jornada ordinaria máxima legal, cuya extensión y límites se determinarán conforme a lo dispuesto en la presente Ley.

6) TRABAJO EXTRAORDINARIO:

El tiempo laborado que exceda la jornada ordinaria pactada, conforme a los límites legales establecidos en el Código del Trabajo.

7) SALARIO O SUELDO: Es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo a tiempo parcial.

8) HORA EFECTIVA DE TRABAJO:

Unidad de tiempo de sesenta minutos en la que la persona trabajadora se encuentra a disposición y bajo subordinación del empleador, ejecutando tareas, permaneciendo en su puesto o realizando actividades propias de su función. Incluye descansos obligatorios dentro de la jornada cuando la persona trabajadora no pueda abandonar su puesto, así como tiempos de espera operativa imputables al empleador.

9) DÍA EFECTIVO DE TRABAJO:

La jornada diaria parcial en la que la persona trabajadora ejecuta labores bajo subordinación durante las horas pactadas, incorporando los descansos obligatorios y demás períodos comprendidos en la jornada.

10) SIMULACIÓN DE CONTRATO

A TIEMPO PARCIAL: La utilización de esta modalidad con el propósito de encubrir una relación laboral que, por la naturaleza de las funciones, la jornada laborada o las condiciones reales de prestación del servicio, corresponde a una jornada completa.

11) SISTEMAS DE PREVISIÓN

SOCIAL: 1) Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), 2) Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), 3) Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP).

Los términos no definidos en la presente Ley se interpretarán conforme al Código del Trabajo, Ley de Inspección de Trabajo de manera aleatoria y demás normativa laboral vigente.

ARTÍCULO 4.- PRINCIPIOS RECTORES. La

presente Ley se fundamenta en los siguientes principios:

1) PRIMACÍA DE LA REALIDAD:

En caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que se haya establecido formalmente, prevalecerán los hechos efectivamente comprobados.

2) PROTECCIÓN AL TRABAJADOR:

Las normas de esta Ley se interpretarán en el sentido más favorable a la persona trabajadora, dentro del marco del ordenamiento jurídico.

3) IGUALDAD Y NO DISCRIMI-

NACIÓN: Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos fundamentales que los trabajadores a tiempo completo, sin discriminación, aplicados proporcionalmente cuando así lo permita la naturaleza del derecho.

4) IRRENUNCIABILIDAD DE

DERECHOS: Son nulos de pleno derecho los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos

reconocidos por la Constitución, el Código del Trabajo y la presente Ley.

5) PROPORCIONALIDAD: Los derechos económicos y beneficios laborales se reconocerán en proporción a la jornada de trabajo parcial laborada, cuando su naturaleza así lo permita.

6) BUENA FE: Las relaciones laborales deberán desarrollarse conforme a la lealtad, confianza y comportamiento honesto entre las partes.

7) SEGURIDAD JURÍDICA: La regulación del trabajo a tiempo parcial deberá garantizar certeza en las condiciones de contratación, ejecución y terminación de la relación laboral.

8) PROGRESIVIDAD Y NO REGRESIVIDAD: La presente Ley no podrá interpretarse en el sentido de disminuir o menoscabar los derechos laborales reconocidos en el ordenamiento jurídico vigente.

9) ESTABILIDAD LABORAL: Se reconoce la continuidad de la relación laboral conforme a la naturaleza

de las funciones desempeñadas, evitando prácticas que desnaturalicen la contratación.

CAPÍTULO II

RELACIÓN LABORAL Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 5.- DEFINICIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

El trabajo a tiempo parcial es una modalidad excepcional de prestación de servicios subordinados mediante la cual el trabajador ejecuta sus labores por un tiempo inferior a la jornada ordinaria máxima legal. Los contratos de trabajo a tiempo parcial podrán celebrarse conforme a las modalidades previstas en el Artículo 46 del Código del Trabajo y en la presente Ley.

Se entenderá por jornada a tiempo parcial aquella pactada entre dieciocho (18) y treinta y dos (32) horas semanales, distribuida conforme al Artículo 8 de esta Ley.

El contrato de trabajo a tiempo parcial deberá formalizarse por escrito antes del inicio de la relación laboral, y deberá contener como mínimo:

- a) Identificación completa de las partes;
- b) Modalidad contractual;
- c) Duración del contrato;
- d) Descripción del puesto de trabajo y funciones;
- e) Salario por hora y forma de pago;
- f) Jornada semanal pactada y su distribución;
- g) Lugar de prestación de servicios;
- h) Vigencia;
- i) Sistema obligatorio de registro y control de horas de entradas y salidas, que reporten la jornada de trabajo efectuada a diario;
- j) En caso de prestación de servicios mediante plataformas digitales, cuando exista relación de trabajo subordinado, deberá indicarse: descripción de la plataforma, horarios de disponibilidad, sistema de asignación de tareas, mecanismos de evaluación y porcentajes de comisión o retención.

A falta de contrato escrito, la relación laboral se considerará a tiempo completo, aplicándose las presunciones legales y derechos previstos en el Código del

Trabajo, imputándose dicha omisión al patrono, dada la solemnidad “ad substantiam actus” de esta contratación excepcional.

ARTÍCULO 6.- PROHIBICIONES Y MECANISMOS

DE CONTROL. Quedan prohibidas las siguientes conductas en la aplicación del régimen de trabajo a tiempo parcial:

- a) La conversión unilateral de un contrato de trabajo a tiempo completo en uno a tiempo parcial en perjuicio del trabajador.
- b) La conversión únicamente será válida cuando medie consentimiento expreso, libre e informado del trabajador, sin afectación de derechos adquiridos ni disminución de beneficios no compensados.
- c) Contratar como trabajadores a tiempo parcial a personas que previamente desempeñaban las mismas funciones a tiempo completo en la misma empresa, sin que medie causa objetiva, documentada y verificable.
- d) Dividir artificialmente una jornada completa en varios contratos a tiempo

parcial, de carácter simultáneo, sucesivo o rotatorio, que en conjunto impliquen continuidad funcional, identidad de funciones o unidad de prestación del servicio.

e) Utilizar múltiples empresas relacionadas, vinculadas o pertenecientes a un mismo grupo económico, conforme a criterios de unidad de dirección, control o interés común, para fragmentar la jornada de un mismo trabajador y eludir la conversión a tiempo completo.

f) Exigir al trabajador disponibilidad total, exclusiva o condiciones incompatibles con la naturaleza del trabajo a tiempo parcial, o cualquier otra exigencia que desnaturalice dicha modalidad.

g) Mantener esquemas sistemáticos de contratación a tiempo parcial en puestos que, por su naturaleza, historial o características, correspondan a jornada completa, sin causa objetiva que lo justifique.

Cuando existan indicios de las conductas anteriores, corresponderá al patrono

demostrar la licitud de la contratación, así como la correspondencia entre la jornada pactada y la efectivamente laborada.

La autoridad administrativa o judicial podrá declarar la existencia de una relación laboral a tiempo completo desde el inicio, con las consecuencias legales correspondientes.

La contratación a tiempo parcial es voluntaria. El trabajador tendrá derecho preferente a ocupar vacantes a tiempo completo en la misma empresa, siempre que cumpla con los requisitos del puesto.

El patrono deberá informar dichas vacantes por medios internos disponibles y con antelación razonable.

ARTÍCULO 7.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

Los contratos de trabajo a tiempo parcial podrán celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo limitado, para obra o servicios determinados, conforme a las modalidades previstas en el Artículo 46 del Código del Trabajo.

La aplicación del régimen de trabajo a tiempo parcial no altera la naturaleza

jurídica de dichas modalidades ni las reglas de estabilidad laboral que les son propias, debiendo observarse en todo momento lo dispuesto en el Artículo 47 del Código del Trabajo.

En consecuencia, cuando las labores desarrolladas sean de carácter permanente o continuo, la relación laboral se considerará por tiempo indefinido, aun cuando se haya pactado una modalidad distinta.

CAPÍTULO III

JORNADA, DISTRIBUCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 8.- DISTRIBUCIÓN, PREVISIBILIDAD DE LA JORNADA Y DESCANSOS.

El patrono y el trabajador podrán acordar la distribución de la jornada semanal, la cual podrá concentrarse en determinados días o distribuirse en jornadas diarias reducidas, conforme a la naturaleza de la actividad, sin que ello implique disponibilidad permanente o exclusiva del trabajador.

La jornada pactada deberá garantizar un número mínimo de horas semanales

conforme a lo establecido en el contrato de trabajo.

La distribución de la jornada y los horarios de trabajo deberán ser previsibles. Cualquier modificación deberá comunicarse al trabajador con una antelación no menor de cuarenta y ocho (48) horas.

Se exceptúan de lo anterior los casos de fuerza mayor o causas objetivas, imprevisibles y ajenas a la voluntad del patrono, así como situaciones operativas debidamente justificadas, que hagan necesaria la modificación de la jornada.

Cuando la jornada diaria continua exceda de cinco (5) horas, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de treinta (30) minutos dentro de la misma, sin que ello implique extensión de la jornada pactada.

ARTÍCULO 9.- NO EXCLUSIVIDAD Y LÍMITES.

Como regla general, el trabajador a tiempo parcial no estará sujeto a exclusividad y podrá celebrar otros contratos de trabajo, siempre que exista compatibilidad de horarios y no se

afecte el adecuado cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Excepcionalmente, podrá pactarse exclusividad o restricciones específicas únicamente en los casos de trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza o manejo, o cuando existan razones objetivas, justificadas y verificables vinculadas a:

- 1) La protección de información confidencial del patrono;
- 2) La existencia de un conflicto de interés directo y comprobable:

Dichas restricciones deberán constar por escrito, ser proporcionales, razonables y limitadas en su alcance, sin que puedan implicar una restricción general o injustificada al derecho al trabajo.

En ningún caso podrán establecerse cláusulas que impidan al trabajador ejercer otras actividades laborales lícitas, salvo en los supuestos expresamente justificados en el presente Artículo.

se considerarán trabajo extraordinario y deberán remunerarse conforme a lo dispuesto en el artículo 330 del Código del Trabajo.

En ningún caso la jornada ordinaria pactada, sumada al trabajo extraordinario, podrá exceder los límites máximos de la jornada diaria establecidos en el Código del Trabajo.

El trabajo extraordinario será voluntario para el trabajador y deberá registrarse de manera fehaciente en los sistemas de control de asistencia del patrono.

Cuando el promedio de horas laboradas por el trabajador exceda las treinta y dos (32) horas semanales durante un período continuo de tres (3) meses, se entenderá que la relación laboral se ha desarrollado bajo condiciones de jornada completa, por lo que el contrato se considerará convertido a tiempo completo para todos los efectos legales, a partir del momento en que se configure dicho supuesto sea formal.

En caso de controversia, corresponderá al patrono acreditar el registro de la jornada parcial laborada.

ARTÍCULO 10.- TIEMPO EXTRAORDINARIO Y CONVERSIÓN A TIEMPO COMPLETO. Las horas laboradas que excedan la jornada ordinaria pactada

CAPÍTULO IV**REMUNERACIÓN Y DERECHOS LABORALES****ARTÍCULO 11.- SALARIO Y PRINCIPIO DE**

PROPORCIONALIDAD. La remuneración del trabajador a tiempo parcial será proporcional a las horas efectivamente laboradas, conforme a la jornada pactada.

El valor de la hora de trabajo no podrá ser inferior a la base horaria establecida en la tabla de salario mínimo vigente para la actividad económica correspondiente o en su defecto, al que resulte de dividir el salario que corresponde al puesto que desempeña entre las horas que corresponden a la jornada ordinaria máxima legal establecida en la Constitución de la República y el Código del Trabajo por el número de horas efectivamente laboradas.

En ningún caso la aplicación del régimen de trabajo a tiempo parcial podrá implicar una reducción del valor hora del salario mínimo legal.

Se garantiza el principio de igualdad y no discriminación, por lo que el trabajador

a tiempo parcial tendrá derecho a una remuneración proporcional equivalente a la de un trabajador comparable a tiempo completo que realice funciones iguales o de igual valor, en condiciones similares.

ARTÍCULO 12.- DERECHOS ADQUIRIDOS. El

trabajador a tiempo parcial tendrá derecho a vacaciones remuneradas, décimo tercer mes, décimo cuarto mes de salario y descanso semanal, conforme a las disposiciones del Código del Trabajo, aplicados proporcionalmente cuando corresponda según la naturaleza de la jornada pactada.

Las vacaciones se reconocerán conforme a la antigüedad del trabajador, tomando como base los días establecidos en el Código del Trabajo para cada año de servicio (diez (10), doce (12), quince (15) y veinte (20) días), los cuales constituyen el derecho anual de referencia.

Cuando el trabajador haya completado el año de servicio, las vacaciones se calcularán proporcionalmente a la jornada pactada, conforme a las fórmulas siguientes:

Jornada diurna: Vacación proporcional = días según antigüedad $\times$ (jornada semanal pactada / 44).

Jornada mixta: Vacación proporcional = días según antigüedad $\times$ (jornada semanal pactada / 42).

Jornada nocturna: Vacación proporcional = días según antigüedad $\times$ (jornada semanal pactada / 36).

Cuando la relación laboral finalice antes de completar el año de servicio, las vacaciones se calcularán proporcionalmente tanto a la jornada parcial pactada, así como al periodo transcurrido entre la fecha de ingreso y finalización de los servicios prestados; conforme a las fórmulas siguientes:

Jornada diurna: Vacación proporcional = días según antigüedad $\times$ (jornada semanal pactada / 44) $\times$ (días efectivamente laborados / 365).

Jornada mixta: Vacación proporcional = días según antigüedad $\times$ (jornada semanal pactada / 42) $\times$ (días efectivamente laborados / 365).

Jornada nocturna: Vacación proporcional = días según antigüedad $\times$

(jornada semanal pactada / 36) $\times$ (días efectivamente laborados / 365).

El valor económico de las vacaciones se determinará con base en el salario ordinario devengado por el trabajador conforme a su jornada de trabajo parcial laborada.

El trabajador a tiempo parcial tendrá derecho al décimo tercer mes y al décimo cuarto mes de salario, los cuales se calcularán proporcionalmente con base en el salario ordinario devengado durante el periodo correspondiente, conforme a la ley.

El descanso semanal remunerado del séptimo día corresponderá únicamente cuando el trabajador haya laborado de manera regular al menos cinco (5) días en la semana respectiva. En tal caso, dicho pago se calculará proporcionalmente con base en el salario ordinario devengado y en los días efectivamente laborados durante la semana.

Cuando la jornada parcial se distribuya en menos de cinco (5) días semanales, no procederá el pago obligatorio del séptimo día, sin perjuicio de condiciones más

favorables establecidas en el contrato individual, reglamento interno, convenio colectivo o práctica empresarial.

Se reconoce el descanso forzoso a toda trabajadora en estado de gravidez, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis (6) semanas antes del parto (prenatal) y las seis (6) semanas después (posnatal). Asimismo se reconoce el período de lactancia.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de los demás derechos que la Constitución de la República y las leyes del trabajo y seguridad social reconocen a los trabajadores.

CAPÍTULO V

SEGURIDAD SOCIAL Y APORTACIONES

ARTÍCULO 13.- SEGURIDAD SOCIAL (IHSS) Y

PLURIEMPLEO. Todo trabajador a tiempo parcial es sujeto obligatorio del régimen del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de seguridad social.

La cotización patronal deberá ser ajustada a la cantidad total mínima

requerida por el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) para su normal operatividad, siendo la cotización del trabajador únicamente proporcional al salario real devengado.

En casos de pluriempleo, los aportes deberán registrarse de manera que permitan la trazabilidad y la consolidación de los derechos del trabajador, garantizando la correcta acumulación de cotizaciones conforme a la normativa aplicable.

El Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) emitirá, dentro de un plazo no mayor de sesenta (60) días contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, las disposiciones reglamentarias necesarias para la aplicación del régimen de empleo a tiempo parcial, las cuales deberán establecer mecanismos operativos y administrativos que faciliten la afiliación, registro y control de las cotizaciones, incluyendo el tratamiento de los casos de pluriempleo y, cuando corresponda, esquemas de aportación complementaria voluntaria.

Dichas disposiciones deberán sujetarse al principio de legalidad y no podrán modificar, restringir ni ampliar las obligaciones sustanciales de cotización previstas en la Ley.

ARTÍCULO 14.- AFILIACIÓN Y APORTACIONES AL RÉGIMEN DE APORTACIONES PRIVADAS (RAP).

Los patronos que contraten trabajadores bajo el régimen de empleo a tiempo parcial estarán obligados a cumplir con la afiliación y aportaciones al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), conforme a lo dispuesto en su Ley especial.

Las aportaciones se efectuarán en proporción al salario real devengado por el trabajador, en los términos establecidos en la normativa aplicable.

En casos de pluriempleo, las aportaciones deberán registrarse de manera que permitan la trazabilidad y acumulación de los fondos a favor del trabajador, conforme a los mecanismos que establezca el Régimen de Aportaciones Privadas (RAP).

ARTÍCULO 15.- DEL INSTITUTO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

(INFOP). Los patronos aportarán al Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) conforme a la nómina real pagada, garantizando a los trabajadores el acceso a programas de capacitación, certificación y formación técnica.

CAPÍTULO VI

DERECHOS COLECTIVOS Y TERMINACIÓN

ARTÍCULO 16.- DERECHOS COLECTIVOS. Los trabajadores a tiempo parcial gozan plenamente de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y demás derechos colectivos reconocidos en la Constitución de la República, el Código del Trabajo y demás normativa laboral vigente.

El ejercicio de estos derechos se realizará en condiciones de igualdad y no discriminación respecto de los trabajadores a tiempo completo, sin que la modalidad de contratación a tiempo parcial constituya causa de limitación, restricción o exclusión de tales derechos.

ARTÍCULO 17.- TERMINACIÓN DEL CONTRATO,**PREAVISO Y AUXILIO DE****CESANTÍA.** La terminación del contrato

se regirá por las causas y procedimientos

establecidos en el Código del Trabajo.

En caso de despido indirecto en los

términos del Artículo 114 del Código

del Trabajo, el trabajador tendrá derecho

a las indemnizaciones proporcionales a

la jornada laboral realizada, tales como

preaviso, auxilio de cesantía y salarios

dejados de percibir. En caso de despido

en los términos del Artículo 112 y 113

del Código del Trabajo, el trabajador

tendrá derecho a optar entre a: Las

indemnizaciones proporcionales a la

jornada laboral realizada, tales como

preaviso, auxilio de cesantía y salarios

dejados de percibir; o, a su reintegro y

a los salarios dejados de percibir desde

que ocurrió el despido injustificado hasta

su efectivo reintegro.

Cuando el contrato a tiempo parcial sea

por tiempo determinado o para obra o

servicio determinado, y el trabajador

fuere despedido sin causa justificada o se

separare por causas imputables al patrono

conforme al Código del Trabajo, tendrá

derecho a una indemnización equivalente

al salario que habría devengado durante

el tiempo faltante del contrato, sin

exceder los límites establecidos en la

legislación laboral para contratos por

tiempo indefinido.

CAPÍTULO VII**ADMINISTRACIÓN, REGISTRO Y SUPERVISIÓN****ARTÍCULO 18.- INSPECCIÓN Y VIGILANCIA.** La

Secretaría de Estado en los Despachos

de Trabajo y Seguridad Social (STSS),

por medio de la Dirección General

de Inspección del Trabajo, vigilará el

cumplimiento de esta Ley y sancionará

las infracciones conforme a lo establecido

en la Ley de Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 19.- REGISTRO DE CONTRATOS. Los

patronos deberán registrar los contratos

de trabajo a tiempo parcial ante la

Secretaría de Estado en los Despachos

de Trabajo y Seguridad Social (STSS),

mediante los mecanismos físicos o

digitales que esta disponga, en un

término no mayor de treinta (30) días calendario para contratos con duración superior a dicho plazo, y de quince (15) días hábiles para los contratos inferiores a treinta (30) días calendario, contados a partir de la suscripción del contrato, o en su defecto, desde la fecha efectiva de inicio de labores.

El registro de los contratos tendrá como finalidad facilitar el control administrativo, la generación de información estadística y la prevención del fraude a la Ley. Para estos efectos, la autoridad administrativa del trabajo previo a su inscripción, verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente Ley.

La falta de registro dentro del plazo señalado dará lugar a que la relación laboral se considere celebrada por tiempo indefinido y a jornada completa.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

ARTÍCULO 20.- REFORMA POR ADICIÓN AL ARTÍCULO 46 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. Adiciónese el siguiente

párrafo al Artículo 46 del Código del Trabajo, en el sentido siguiente:

“Los contratos individuales de trabajo, cualquiera que sea su modalidad de duración, podrán celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, conforme a la Ley Especial que regula esta última modalidad. En los contratos a tiempo parcial, la remuneración se pagará en forma proporcional a la jornada de trabajo parcial laborada, conforme a la base horaria establecida en la tabla de salario mínimo vigente para la actividad económica correspondiente, o en su defecto, el que resulte de dividir el salario que corresponde al puesto que desempeña entre las horas que conciernen a la jornada ordinaria máxima legal por el número de horas efectivamente laboradas, sin menoscabo de los demás derechos laborales reconocidos por este Código”.

ARTÍCULO 21.- REFORMA POR ADICIÓN AL ARTÍCULO 328 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. Adiciónese un párrafo final al Artículo 328 del Código del Trabajo, en el sentido siguiente:

“Lo dispuesto en este Artículo se aplicará conforme a su naturaleza y finalidad protectora. Los contratos de trabajo a tiempo parcial válidamente celebrados al amparo de la Ley de Empleo a Tiempo Parcial se regirán por dicha Ley, sin perjuicio de los derechos de orden público laboral reconocidos en la Constitución, este Código y demás normas aplicables”.

ARTÍCULO 22.- REFORMA POR ADICIÓN A LOS ARTÍCULOS 2 y 20 DE LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO. Adiciónese el siguiente párrafo a los artículos 2 y 20 de la Ley del Salario Mínimo, en el sentido siguiente:

“Lo dispuesto en este Artículo se aplicará conforme a su naturaleza y finalidad protectora. En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, el salario se devengará de manera proporcional a la jornada de trabajo parcial laborada, conforme a la base horaria establecida en la tabla de salario mínimo vigente para la actividad

económica correspondiente, atendiendo las modalidades de cada trabajo”.

ARTÍCULO 23.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA

(IHSS). Mientras se emiten las disposiciones reglamentarias previstas en el Artículo 13 de la presente Ley, la afiliación y cotización de los trabajadores a tiempo parcial al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) se realizará conforme a las normas vigentes aplicables, tomando como base el salario real devengado por el trabajador.

El Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) deberá adoptar las medidas administrativas necesarias para permitir el registro, control y trazabilidad de las cotizaciones correspondientes a los trabajadores bajo este régimen, especialmente en los casos de pluriempleo.

ARTÍCULO 24.- El presente Decreto entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, en el Salón de Sesiones del Congreso Nacional, a los veinticinco días del mes de marzo de dos mil veintiséis.

JOSÉ TOMÁS ZAMBRANO MOLINA

PRESIDENTE

CARLOS ROBERTO LEDEZMA CASCO

SECRETARIO

FRANCIS OMAR CABRERA MIRANDA

SECRETARIO

Al Poder Ejecutivo

Por Tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, M.D.C., 26 de marzo de 2026

NASRY JUAN ASFURA ZABLAH

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO

DE LA PRESIDENCIA

Secretaría de Estado
en los Despachos de
Infraestructura y
Transporte
(SIT)

ACUERDO MINISTERIAL No. 0339-2025

**EL SECRETARIO DE ESTADO EN LOS DESPACHOS
DE INFRAESTRUCTURA Y TRANSPORTE (SIT).**

CONSIDERANDO: Que de conformidad al artículo 247 de la Constitución de la República de Honduras, los Secretarios de Estado son colaboradores de la Presidenta de la República en la orientación, coordinación, dirección y supervisión de los órganos y entidades de la Administración Pública Nacional en el área de su competencia.

CONSIDERANDO: Que el artículo 7 del Decreto Ejecutivo PCM-05-2022 de fecha 06 de abril del año 2022, publicado en el Diario Oficial La Gaceta en fecha seis (06) de abril del año dos mil veintidós (2022), se Crea la Secretaría de Estado en los Despachos de Infraestructura y Transporte (SIT), con la finalidad de desarrollar los proyectos y programas de infraestructura, para lo cual contará con dos Subsecretarías; la Subsecretaría de Obras Públicas y la Subsecretaría de Transporte...