

República de Honduras
Universidad Nacional de la Policía de Honduras
Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado
Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación

Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad



TESIS

La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo,
desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025

Presentado por:

Eva Teresa García Molina

Para Obtener el Título de:

Máster en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad

Asesor Profesional

Máster Arely Jackeline Vaquedano Morales

Asesor Metodológico

Máster Wendy Lorena Gálvez

TEGUCIGALPA M.D.C

HONDURAS, C.A

Noviembre 2025

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA POLICIA DE HONDURAS
AUTORIDADES ACADEMICAS**

José Reinaldo Servellon Castillo

Rector Magnífico de la Universidad Nacional de la Policía de Honduras

Comisionado de Policía

Cesar Yovany Gonzáles Ramírez

Vicerrector Académico

Comisionado de Policía

Juan Adolfo González Zapata

Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado

Comisionado de Policía

Silvia Judith Orellana Flores

Secretaria General

Comisaría de Policía

Nota Aclaratoria:

“Las opiniones y juicios emitidos en el presente documento son de exclusiva responsabilidad del autor y no representa de manera alguna la postura de la UNPH, ni de la Policía Nacional de Honduras”

Dedicatoria

A **Dios**, por ser mi guía constante, por permitirme sentir Su presencia en cada paso y por darme la fortaleza para continuar aun en los momentos de ausencia.

Dedico esta **etapa culminada** a **mis padres**, que, aunque ya no están conmigo en este mundo, viven en cada uno de mis pasos, en mis esfuerzos y en los valores que me inculcaron. Su amor, sacrificio y ejemplo siguen siendo la brújula que orienta mi camino y la voz que me recuerda que todo esfuerzo vale la pena.

A mi **familia** y a quienes me acompañaron con afecto y aliento, gracias por ser parte de este proceso.

Esta tesis simboliza el agradecimiento a quienes me enseñaron a creer en el valor del esfuerzo, la constancia y la esperanza como camino para alcanzar las metas.

Agradecimiento

Expreso mi más sincero agradecimiento a **Dios**, por brindarme sabiduría, constancia y la oportunidad de culminar con éxito esta etapa académica.

A la **Universidad Nacional de la Policía de Honduras-UNPH**, por ser la institución que me brindó los conocimientos y valores necesarios para mi formación profesional.

A los **docentes y autoridades universitarias**, cuyo compromiso, orientación y ejemplo de dedicación contribuyeron significativamente al desarrollo de este trabajo.

A mis **asesoras de tesis**, por su tiempo, paciencia y valiosas sugerencias, que enriquecieron el contenido y el enfoque de la investigación.

A mi **familia**, por su apoyo incondicional, su comprensión y la confianza depositada en mí durante todo este proceso.

Finalmente, a las **personas** que colaboraron directa o indirectamente en la realización de este estudio, mi más sincero reconocimiento y gratitud.

Tabla de Contenido

Introducción.....	9
Capítulo 1. Construcción del objeto de estudio.....	11
1.1 Título de la investigación	11
1.2 Planteamiento del problema.....	11
1.2.1 Enunciado del problema.....	11
1.2.2 Formulación del problema.....	18
1.3 Objetivos de investigación.....	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	18
1.4 Justificación	18
1.5 Delimitación.....	21
1.6 Viabilidad.....	22
Capítulo 2. Marco de referencia	24
2.1 Marco conceptual.....	24
2.2 Marco legal	24
2.2.1 Normativa Nacional	24
2.2.1.1 Constitución de la República de Honduras.	24
2.2.1.2 Ley de Empleo por Hora en Honduras.	28
2.2.1.3 Derogación de la Ley de Empleo por Hora.	30
2.2.1.4 Código del Trabajo y propuesta de reforma	32
2.2.2 Normativa laboral internacional relevante	35
2.2.2.1 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Honduras).....	35
2.2.2.2 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).....	37
2.2.2.3 Recomendaciones de organismos multilaterales (CEPAL, OIT y ONU Mujeres)	40
2.3 Marco teórico.....	42
2.3.1 Empleo por hora en Honduras: definición y características.....	42
2.3.2 Trabajo decente y sus dimensiones según la OIT	44
2.3.3 Inserción laboral femenina: enfoques teóricos y desafíos.....	48

2.3.4 Precariedad laboral y género	51
2.3.5 Enfoque de género y trabajo.....	55
2.3.6 Teoría de segmentación del mercado laboral	57
2.3.7 Enfoque de derechos humanos en las políticas laborales.....	59
Capítulo 3. Marco metodológico	62
3.1 Enfoque de la investigación	62
3.2 Alcance de la investigación	62
3.3 Diseño de la investigación	63
3.4 Marco muestral	64
3.4.1 Población de estudio.....	64
3.4.2 Determinación de la muestra.....	64
3.5 Fuentes de información.....	66
3.5.1 Fuentes primarias	66
3.5.2 Fuentes secundarias.....	67
3.6 Procedimiento y técnicas de recolección de información.....	67
3.7 Operacionalización o categorización	69
Capítulo 4. Procesamiento de datos.....	70
4.1 Análisis de datos	70
4.2 Hallazgos.....	125
Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones	125
5.1 Conclusiones	132
5.2 Recomendaciones	134
Referencias	136
Anexos	144

Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de categorías de análisis.....	69
Tabla 2. Matriz de consistencia.....	70
Tabla 3. Matriz de categorías, subcategorías y códigos.....	71
Tabla 4. Categoría 1.....	74
Tabla 5. Categoría 2	89
Tabla 6. Categoría 3	102

Índice de figuras

Figura 1. Contexto social del empleo por hora y su relación con la mujer	79
Figura 2. Factores y efectos asociados al empleo por hora.....	95
Figura 3. Áreas prioritarias para una propuesta de política pública	113
Figura 4. Elementos de Política Pública	117

Lista de acrónimos y siglas

ONU:	Organización de Naciones Unidas.
CEDAW:	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
CEPAL:	Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
EPHPM:	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples.
INE:	Instituto Nacional de Estadística.
OIT:	Organización Internacional del Trabajo.
FUDECEN:	Fundación para el Desarrollo de Centroamérica.
CDC:	Centro para la Defensa del Consumidor.
CEPAL:	Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
COHEP:	Consejo Hondureño de la Empresa Privada.
ONU:	Organización de Naciones Unidas.
SETRASS:	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
CESPAD:	Centro de Estudios para la Democracia.
ICEFI:	Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales.
PNUD:	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Introducción

La inserción laboral de la mujer constituye un desafío persistente en Honduras, marcado por desigualdades estructurales, discriminación de género y limitaciones en el acceso a empleos formales y bien remunerados. En este contexto, el empleo por hora ha surgido como una modalidad flexible que busca facilitar la participación femenina en el mercado laboral, al ofrecer alternativas que se adaptan a las responsabilidades domésticas y familiares. Sin embargo, a pesar de sus ventajas potenciales, esta modalidad también plantea riesgos de precarización laboral, inequidad en el acceso a derechos y limitaciones en la estabilidad económica de las trabajadoras.

La presente investigación se centra en analizar la importancia del empleo por hora como instrumento de política nacional de empleo en Honduras, con un enfoque particular en la inserción laboral de la mujer en el año 2025. La relevancia de este estudio radica en su contribución a la comprensión de cómo las políticas laborales flexibles pueden ser diseñadas y aplicadas de manera que promuevan equidad de género, protección social y trabajo decente, en un marco legal y social que históricamente ha sido insuficiente para garantizar la igualdad de oportunidades.

Para ello, la investigación aborda diversos aspectos: el contexto social y cultural que condiciona la participación femenina en el mercado laboral, los factores asociados al empleo por hora y sus efectos sobre las trabajadoras, y las áreas prioritarias que deberían considerarse en la formulación de políticas públicas orientadas a garantizar empleo de calidad y equitativo para las mujeres. Asimismo, se analizan los antecedentes legales nacionales, incluyendo la Ley de Empleo por Hora y su derogación, así como los instrumentos internacionales que protegen los derechos laborales y promueven la igualdad de género, tales como los convenios de la OIT y la Convención sobre la Eliminación de

Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

La investigación se justifica por la necesidad de ofrecer información relevante y actualizada para la formulación de políticas públicas efectivas, que fortalezcan la inserción laboral femenina y reduzcan la precariedad asociada a modalidades de empleo flexible. Además, se busca aportar un análisis crítico sobre la implementación de estas políticas, considerando las dimensiones sociales, culturales, legales y económicas que inciden en la participación de la mujer en el trabajo remunerado.

Finalmente, este estudio se estructura en cinco capítulos: el primero aborda la construcción del objeto de estudio, incluyendo el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y la delimitación de la investigación; el segundo desarrolla el marco de referencia, con análisis conceptual, teórico y legal; el tercero presenta la metodología utilizada para la recolección y análisis de datos; el cuarto expone el procesamiento de la información, los hallazgos y su interpretación; y el quinto concluye con las principales conclusiones y recomendaciones orientadas a mejorar la efectividad del empleo por hora como política pública de inserción laboral femenina.

Capítulo 1. Construcción del objeto de estudio

1.1 Título de la investigación

La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1 Enunciado del problema

La modalidad de empleo por hora en Honduras fue instaurada mediante la Ley de Empleo Temporal (Decreto Legislativo No. 230-2010) durante el gobierno de Porfirio Lobo (2010-2014), pero su implementación inició plenamente en 2014, bajo el argumento de flexibilizar el mercado laboral y facilitar la contratación de personas jóvenes, mujeres y trabajadores no integrados al sistema formal. Esta normativa permitía la contratación por horas, desligándose de varias obligaciones asociadas al empleo tradicional, como el pago de prestaciones, seguridad social y el reconocimiento de la antigüedad laboral.

Aunque esta política fue promovida como una estrategia para combatir el desempleo estructural, especialmente entre las mujeres, su aplicación fue objeto de controversia nacional e internacional. Organizaciones sindicales, feministas y de derechos humanos denunciaron que la ley promovía una forma de precarización laboral legalizada, al permitir contratos sin estabilidad, con jornadas extendidas sin protección, sin posibilidad de sindicalización ni acceso efectivo a derechos como vacaciones, aguinaldo o cobertura de salud. Estos efectos fueron especialmente visibles en sectores feminizados como el comercio, la maquila y los servicios, donde muchas mujeres optaron por esta forma de empleo debido a la necesidad económica más que a una decisión voluntaria (Congreso Nacional de Honduras, 2022).

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ya habían advertido desde mediados de la década de 2010 sobre la alta informalidad laboral femenina en Honduras, la escasa protección de las trabajadoras y la concentración de mujeres en sectores de bajo ingreso y baja productividad (CEDAW, 2016). Estos organismos instaron al Estado a adoptar políticas de empleo que no solo generen plazas, sino que promuevan trabajo decente con equidad de género.

En respuesta parcial a estas críticas, en 2022, el gobierno de Xiomara Castro derogó la Ley de Empleo por Hora mediante el Decreto Legislativo No. 38-2022, publicado el 28 de abril de ese año en el Diario Oficial La Gaceta. Se estimaba que, al momento de la derogación, alrededor de 40,000 personas, en su mayoría mujeres y jóvenes, estaban empleadas bajo este régimen. La derogación fue celebrada por sindicatos y organizaciones feministas, que consideraron la medida como un paso hacia la restitución de derechos laborales. No obstante, el sector empresarial denunció que la eliminación de la ley eliminaría una vía flexible de contratación y perjudicaría la generación de empleo, especialmente en pequeñas empresas.

De manera paralela, el gobierno implementó programas como “Sí Empleo”, destinados a mejorar la calidad del empleo de mujeres y jóvenes, y a transformar empleos temporales o informales en trabajo formal permanente (Secretaría de Derechos Humanos, 2024). Sin embargo, los resultados de estos programas aún no han sido evaluados con profundidad.

Actualmente, el debate sobre la flexibilización laboral permanece vigente, también se discute una posible reforma del artículo 328 del Código del Trabajo, que permitiría la legalización del empleo parcial (entre 18 y 34 horas semanales) garantizando derechos

como salario proporcional, seguridad social y vacaciones. Esta propuesta ha reavivado las tensiones entre quienes ven en la flexibilidad una oportunidad para dinamizar el mercado laboral y quienes alertan sobre una posible reaparición de los efectos regresivos que ya se observaron bajo el régimen por hora.

En este contexto, la falta de estudios empíricos sobre los efectos del empleo por hora en la vida laboral de las mujeres, particularmente en espacios urbanos como Tegucigalpa, constituye un vacío importante para el análisis y diseño de políticas públicas de empleo con enfoque de género. Comprender cómo esta modalidad impactó la estabilidad, los ingresos, la seguridad social y la autonomía económica de las trabajadoras es clave para evaluar propuestas legislativas futuras y para garantizar que el trabajo femenino no continúe condicionado por la precariedad y la informalidad.

Es importante mencionar que la participación económica de las mujeres en Honduras continúa siendo predominantemente inferior a la de los hombres. Según la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) de junio de 2024, la tasa de participación económica de las mujeres se ubicó en aproximadamente 40 %, en contraste con un 80 % en el caso de los hombres (INE, 2024). Esta brecha refleja desigualdades estructurales persistentes en el acceso, permanencia y condiciones laborales de las mujeres en el mercado de trabajo.

Entre 2020 y 2023, se registró un incremento de más de 121 000 plazas asalariadas ocupadas por mujeres, pasando del 38.36 % al 52.1 % del total de mujeres ocupadas. Sin embargo, este crecimiento no se traduce necesariamente en una mejora cualitativa del empleo. La mayoría de estas mujeres se insertan en sectores históricamente feminizados y de baja productividad, como comercio, servicios y trabajo doméstico, donde predominan la informalidad y la escasa protección social. Además, el crecimiento del empleo informal ha

sido más pronunciado entre mujeres (4.1 %) que entre hombres (1.3 %) durante el periodo 2010–2023, lo que refuerza su situación de vulnerabilidad y precariedad (INE, 2024).

En este escenario de desigualdad estructural, el Estado hondureño implementó políticas de flexibilización laboral con el objetivo declarado de mejorar la empleabilidad, especialmente entre mujeres y jóvenes. Una de estas medidas fue el régimen de empleo por hora, impulsado bajo el argumento de que ofrecería mayores oportunidades de inserción para grupos tradicionalmente excluidos. Organizaciones feministas, laborales y de derechos humanos han denunciado que este tipo de contratación consolida esquemas de empleo precario, debilita la protección legal de las y los trabajadores, impide procesos de organización sindical y perpetúa formas de discriminación de género en el ámbito laboral (Montalvo Romero, 2020).

La experiencia internacional también ha advertido sobre los riesgos de las reformas laborales orientadas exclusivamente a la flexibilidad. En muchos contextos, cuando estas no van acompañadas de mecanismos efectivos de regulación y garantías mínimas, terminan profundizando la informalidad, la segmentación del mercado de trabajo y la exclusión de las mujeres de empleos estables y protegidos. En Honduras, pese a las críticas y a la falta de evaluación técnica, la Ley de Empleo por Hora se mantuvo vigente hasta su derogación en abril de 2022. Sin embargo, su derogación no clausuró el debate: actualmente se propone una reforma al artículo 328 del Código del Trabajo, con el fin de formalizar una nueva figura de empleo parcial (República de Honduras, 1959).

No obstante, persisten importantes interrogantes sobre cómo se implementará esta figura en la práctica, especialmente en un entorno donde la debilidad institucional y la histórica falta de fiscalización laboral han limitado la protección de los derechos de las trabajadoras. En particular, no está claro si esta modalidad corregirá los problemas

estructurales que afectaron al régimen de empleo por hora, o si reproducirá sus efectos adversos bajo un nuevo marco legal.

A pesar de la relevancia del tema, existe poca evidencia empírica en Honduras sobre cómo el régimen de empleo por hora impactó específicamente a las mujeres trabajadoras, en especial en contextos urbanos como Tegucigalpa, donde las dinámicas de informalidad, segmentación ocupacional y desigualdad de género se expresan con mayor nitidez. Se desconoce con precisión qué factores motivaron a las mujeres a aceptar este tipo de contratos, cómo vivieron sus efectos en términos de estabilidad laboral, ingresos y acceso a derechos, y qué consecuencias tuvo esta modalidad en su autonomía económica y trayectoria laboral.

Frente a este vacío de información, se vuelve urgente analizar en profundidad los efectos del empleo por hora en la calidad del empleo femenino, especialmente ahora que se debate la institucionalización del trabajo parcial como estrategia de política laboral. Comprender cómo estas formas de contratación influyen en la situación de las mujeres es clave para evitar que las políticas públicas reproduzcan desigualdades de género ya arraigadas y para garantizar que los esfuerzos de generación de empleo estén alineados con los principios de trabajo decente e igualdad sustantiva.

Este desafío no es exclusivo de Honduras. En países vecinos como Costa Rica y El Salvador, diversos estudios han evidenciado cómo las mujeres enfrentan obstáculos estructurales para acceder a empleos de calidad, debido a la desproporcionada carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Para ejemplificar, en Costa Rica, un estudio difundido por la agencia Prensa Latina, basado en encuestas del Instituto Nacional de Estadística y Censos, reveló que las mujeres costarricenses dedican más del doble de horas a la semana al trabajo doméstico y al

cuidado, en comparación con los hombres. En promedio destinan 32 horas semanales a estas tareas frente a 15 horas que dedican los hombres, lo que limita su capacidad para insertarse en el mercado laboral formal o incluso completar su educación básica (EP) (OCDE, 2024).

De manera complementaria, un estudio de la OCDE sobre igualdad de género en Costa Rica señaló una brecha similar, con las mujeres realizando 23 horas más a la semana de trabajo de cuidados y doméstico no remunerado que los hombres. Estas cifras evidencian cómo las responsabilidades de cuidado, aunque invisibles, constituyen un obstáculo estructural para el acceso equitativo al empleo remunerado (OCDE, 2024).

En El Salvador, la Fundación para el Desarrollo de Centroamérica (FUDECEN), junto al Centro para la Defensa del Consumidor (CDC) y la Asociación para el Desarrollo Sostenible Popol Na, presentó un estudio que muestra que las mujeres dedicaban en promedio 38 horas semanales al trabajo de cuidado no remunerado, mientras los hombres destinaban solo 13 horas, es decir, una brecha de 25 horas semanales.

El mismo estudio revela que un 66.5 % de las mujeres no participan en actividades remuneradas debido a estas labores domésticas, lo que las excluye sistemáticamente del mercado laboral y limita sus oportunidades económicas y de autonomía. Además, un análisis del Banco Mundial indica que las mujeres en El Salvador tienen un 15 % más de probabilidad que los hombres de encontrarse en empleos vulnerables, como trabajo autónomo informal o empleo familiar no remunerado, y además realizan tres veces más trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (ONU Mujeres, 2020).

En México, los reportes regionales muestran que las mujeres mexicanas albergan los promedios más altos de horas trabajadas en la región (INEGI, 2020). Según CEPAL (2024), las mujeres mexicanas laboran en promedio 78 horas por semana, superando a otros

países de América Latina, lo que sugiere una alta exposición a jornadas extensas que combinan trabajo remunerado y no remunerado, con poca protección social.

En Honduras la tesis de Sonia Isabel Salguero Molina analiza el trabajo doméstico remunerado en Tegucigalpa durante 2001 y 2010. Examina condiciones laborales, niveles de remuneración y características sociodemográficas de las trabajadoras. Concluye que persisten desigualdades de género, bajos salarios y precariedad, reflejando la invisibilidad social y económica del trabajo doméstico (Salguero Molina, 2018).

De la misma manera el informe del Banco Mundial examina la participación de las mujeres en la fuerza laboral y las barreras que enfrentan, incluyendo desigualdades salariales, acceso limitado a empleos formales y discriminación estructural. Destaca cómo estas condiciones afectan especialmente a mujeres en contextos de pobreza, limitando su autonomía económica y perpetuando brechas de género en el desarrollo social y productivo (Banco Mundial, 2012).

Estas experiencias regionales permiten identificar un patrón común: las mujeres enfrentan barreras múltiples, no solo en el acceso, sino también en la calidad del empleo, que son agravadas por políticas laborales que no consideran estas desigualdades de base. En el caso de Honduras, el régimen de empleo por hora representa un ejemplo concreto de cómo una política diseñada para flexibilizar el mercado laboral puede, en la práctica, reforzar la precariedad y debilitar aún más la autonomía económica femenina. La falta de estudios específicos sobre los efectos de esta modalidad en la vida laboral de las mujeres hondureñas limita la capacidad del Estado para diseñar políticas de empleo con perspectiva de género y evidencia empírica.

Por lo tanto, surge una pregunta central para la investigación: ¿Cuál es la importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde

la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025?

1.2.2 Formulación del problema

- ¿Cuál es el contexto social en el que se desarrolla el empleo por hora en Honduras y cómo se relaciona con la inserción laboral de la mujer?
- ¿Cuáles son los factores y efectos asociados al empleo, percibidos por mujeres que laboraron bajo el régimen de empleo por hora en el sector de restaurantes y hoteles de Tegucigalpa, entre 2014 y 2022?
- ¿Qué componentes prioritarios debe incluir una propuesta de política pública de empleo por hora para favorecer la inserción laboral de la mujer??

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar la importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir el contexto social en el que se desarrolla el empleo por hora y su relación con la inserción laboral de la mujer en Honduras.
- Describir los factores y efectos asociados al empleo, percibidos por mujeres que laboraron bajo el régimen de empleo por hora en el sector de restaurantes y hoteles de Tegucigalpa, entre 2014 y 2022.
- Determinar los componentes prioritarios que debe incluir una propuesta de política pública de empleo por hora en relación a la inserción laboral de la mujer.

1.4 Justificación

Por su conveniencia: La presente investigación resulta conveniente y necesaria,

tanto desde una perspectiva académica como desde un enfoque de política pública. Su conveniencia radica en que aborda una temática de alta relevancia nacional: la relación entre las políticas de empleo flexible, específicamente el empleo por hora, y la inserción laboral de las mujeres en Honduras. Aunque esta modalidad fue impulsada como una estrategia para mejorar la empleabilidad de grupos históricamente marginados, como mujeres y jóvenes, su implementación ha producido efectos contradictorios que, hasta la fecha, no han sido suficientemente analizados desde una perspectiva científica, empírica y con enfoque de género. La falta de evidencia sistematizada sobre su impacto limita la posibilidad de evaluar de manera rigurosa su utilidad como instrumento de política laboral, lo que refuerza la necesidad y pertinencia de esta investigación.

Por lo tanto, llena un vacío de conocimiento respecto a cómo el régimen de empleo por hora ha impactado la calidad del empleo de las mujeres, particularmente en contextos urbanos como Tegucigalpa. Este aporte es crucial en el actual contexto en que se discute la legalización del trabajo parcial en Honduras, mediante una posible reforma al artículo 328 del Código del Trabajo. En ese sentido, generar evidencia sistemática permitirá fundamentar el debate sobre políticas laborales que afecten directamente a las mujeres trabajadoras, con base en datos reales y no solo en percepciones o posturas ideológicas.

Asimismo, la investigación permitirá visibilizar la percepción de las propias mujeres respecto a su experiencia en el régimen de empleo por hora, lo cual contribuye a humanizar y contextualizar los efectos de las políticas laborales desde las vivencias de quienes las experimentan. Este enfoque es especialmente importante en una sociedad donde la brecha de género en la participación económica sigue siendo amplia, y donde las mujeres continúan mayoritariamente insertas en empleos informales, precarios y sin protección social.

Desde el punto de vista institucional, los hallazgos podrán servir como insumo para tomadores de decisiones, actores sociales, organismos de cooperación y entidades gubernamentales que diseñan o evalúan programas de empleo, especialmente aquellos dirigidos a mujeres y jóvenes. Igualmente, puede aportar elementos clave para la formulación de una política pública laboral más equitativa, que considere la realidad del trabajo de cuidados, la discriminación estructural de género y la necesidad de promover trabajo decente para todas las personas.

Por su relevancia: El estudio propuesto es relevante porque responde a un contexto nacional de desigualdad estructural en la participación económica de las mujeres, en el cual las políticas de flexibilización laboral, como el empleo por hora, han tenido un impacto directo en las condiciones de trabajo femenino. La derogación de la Ley de Empleo por Hora en 2022 no resuelve por sí sola los desafíos asociados a la precariedad laboral, especialmente en un país donde la informalidad, la escasa fiscalización y la debilidad institucional continúan afectando desproporcionadamente a las mujeres.

Implicación practica: La discusión actual sobre la reforma del artículo 328 del Código del Trabajo hace urgente generar evidencia que permita comprender de manera crítica cómo funcionó el régimen de empleo por hora y cuáles fueron sus efectos concretos sobre la estabilidad, los ingresos y los derechos de las trabajadoras en contextos urbanos como Tegucigalpa. Esta investigación aportará al debate público al ofrecer una base empírica y analítica que permita orientar decisiones legislativas y de política pública sensibles al género.

Valor teórico: Además, desde una perspectiva académica y de investigación aplicada, este estudio contribuye a llenar un vacío en la literatura nacional sobre los efectos diferenciados de las políticas laborales en función del género. La evidencia internacional

sugiere que las reformas orientadas exclusivamente a la flexibilidad pueden agravar la segmentación del mercado laboral y limitar el acceso de las mujeres al trabajo decente. No obstante, en Honduras existe una escasez de estudios que analicen con enfoque crítico los impactos del empleo por hora desde la voz y la experiencia de las trabajadoras.

A través de este trabajo, se busca comprender no solo las motivaciones que llevaron a muchas mujeres a aceptar esta modalidad, sino también cómo estas vivencias influyen en su autonomía económica, su protección social y su permanencia en el mercado laboral. Por tanto, esta investigación no solo es pertinente, sino necesaria para diseñar políticas públicas más inclusivas, equitativas y eficaces en la promoción del empleo digno para las mujeres y las jóvenes.

Utilidad metodológica: Este estudio cualitativo, basado en un diseño fenomenológico, aporta una valiosa contribución metodológica al centrarse en las experiencias y percepciones de las mujeres que han vivido bajo el régimen de empleo por hora en Honduras. A través de entrevistas en profundidad, se identifican categorías y atributos que permiten una comprensión detallada y contextualizada de cómo esta modalidad de empleo afecta su estabilidad laboral, autonomía económica y condiciones de vida. Esta aproximación permite captar la complejidad y las múltiples dimensiones del fenómeno, que no pueden ser abordadas adecuadamente con métodos cuantitativos o enfoques más generalistas.

1.5 Delimitación

El estudio se delimita al área metropolitana de Tegucigalpa, capital de Honduras, seleccionada por su alta concentración de establecimientos hoteleros y restaurantes que han empleado bajo el régimen de empleo por hora (también conocido como contratación

temporal o eventual). Según datos del COHEP, en 2023 aproximadamente 154,000 mujeres, equivalente al 11 % del total de mujeres empleadas, trabajaban en las actividades de hoteles y restaurantes, lo que convierte a este subsector en uno de los más relevantes para analizar los efectos de esta modalidad laboral (Álvaro Mejía, 2024).

El período de estudio abarca desde la implementación efectiva de la Ley de Empleo por Hora en 2014 hasta su derogación en abril de 2022, momento después del cual se comenzó a discutir la reforma del artículo 328 del Código del Trabajo que propone la institucionalización del empleo parcial (entre 18 y 34 horas semanales).

Además, la población objeto de estudio se limita a mujeres mayores de 18 años contratadas bajo este régimen temporal en el sector hotelero o gastronómico durante ese período, ya sea con o sin acceso formal a la seguridad social, excluyendo expresamente trabajadores de otros sectores como manufactura o comercio, y a quienes nunca fueron contratadas por hora.

1.6 Viabilidad

El presente estudio se enmarca en la línea de investigación de Políticas Públicas y abordando temas fundamentales relacionados con: El diseño y evaluación de políticas públicas laborales desde una perspectiva de género.

En cuanto a los recursos bibliográficos, el estudio cuenta con acceso a fuentes primarias y secundarias de alta calidad, que incluyen documentos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), ONU Mujeres, así como investigaciones académicas reconocidas, lo que garantiza una base sólida para el análisis teórico y empírico.

Respecto a los recursos económicos, la investigación requiere una inversión

moderada destinada principalmente a la logística para la realización de entrevistas, análisis y procesamiento de datos cualitativos, gastos que serán cubiertos por el maestrante. No se requieren inversiones significativas en equipamiento o insumos técnicos complejos.

En términos de recursos humanos, se cuenta con el apoyo de una asesora metodológica, y el maestrante dispone del tiempo necesario para llevar a cabo entrevistas semiestructuradas, aplicar técnicas cualitativas y realizar el análisis fenomenológico. Además, la apertura y colaboración con el sector privado, organizaciones laborales y la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social facilitarán el acceso a información directa y confiable, asegurando una recolección de datos diversa y representativa.

En síntesis, la viabilidad del estudio está garantizada por la disponibilidad de recursos bibliográficos, económicos y humanos, así como por el contexto nacional que posiciona esta investigación como una prioridad para el gobierno y la sociedad. Esto asegura que el proyecto podrá desarrollarse en el tiempo previsto, cumpliendo con los estándares metodológicos necesarios para aportar significativamente a la formulación de políticas públicas con enfoque de género y promoción del trabajo decente.

Capítulo 2. Marco de referencia

2.1 Marco conceptual

- **Inserción Laboral:** Es el proceso mediante el cual las personas acceden al mercado de trabajo, no solo al conseguir un empleo, sino también al adoptar estrategias que les permitan sostenerse en él y avanzar en sus condiciones laborales (Gómez & Martínez, 2012, p.87).
- **Empleo:** Es actividad laboral que una persona desempeña, a través de la cual recibe una compensación económica que le permite satisfacer sus necesidades materiales y contribuir a su desarrollo personal (Méndez, 2008, p.45).
- **Política pública:** Es un conjunto articulado de acciones y decisiones que reflejan una dirección determinada para abordar un problema que ha sido identificado, desde lo político, como una cuestión de interés público (Aguilar, 1992, p.15).
- **Perspectiva género:** Es una categoría de análisis que posibilita comprender cómo las diferencias biológicas entre los sexos se transforman en desigualdades sociales, políticas, económicas y culturales entre mujeres y hombres (Lagarde, 1996, p.25).
- **Feminización:** Se refiere al aumento de la participación de las mujeres en determinadas actividades, generalmente acompañado de una pérdida de estatus, visibilidad o remuneración en dichas esferas (Carrasco, 2001, p.34).

2.2 Marco legal

2.2.1 Normativa Nacional

2.2.1.1 Constitución de la República de Honduras (Decreto N.º 131-82):

Derechos fundamentales relacionados con la dignidad humana y las libertades individuales. La Constitución de la República de Honduras, en su calidad de norma

fundamental del ordenamiento jurídico nacional, establece principios rectores en materia de derechos laborales que constituyen el marco de referencia obligatorio para el diseño e implementación de políticas públicas relacionadas con el trabajo. En este sentido, el contenido de los artículos 127 al 142 proporciona lineamientos claros sobre el derecho al trabajo, las condiciones laborales dignas y la protección especial a sectores históricamente vulnerables, como las mujeres y los trabajadores a domicilio (Constitución de la República de Honduras, 1982).

En el artículo 127, se reconoce el derecho de toda persona a acceder a un trabajo justo y bien remunerado, así como la obligación del Estado de garantizar condiciones laborales adecuadas y de velar por la protección frente al desempleo. Este principio constitucional habilita la posibilidad de implementar modalidades laborales más flexibles, como el empleo por hora, siempre que se respeten los derechos fundamentales de las y los trabajadores, especialmente su dignidad y estabilidad económica.

El artículo 128 establece garantías mínimas que deben ser respetadas en toda relación laboral, entre las que destacan la igualdad salarial por trabajo de igual valor, la jornada máxima legal y el derecho a condiciones laborales que favorezcan la salud física y mental de los trabajadores. Este artículo incluye disposiciones específicas para proteger a las mujeres trabajadoras, tales como el descanso obligatorio por maternidad y condiciones especiales que promuevan su bienestar. Estas garantías adquieren especial relevancia en el contexto del empleo por hora, donde muchas mujeres buscan insertarse laboralmente bajo esquemas que les permitan conciliar responsabilidades laborales y familiares.

Por su parte, el artículo 130 reconoce explícitamente los derechos laborales de quienes prestan servicios desde su hogar, asegurando que estos trabajadores, muchos de los cuales son mujeres, deben gozar de los mismos beneficios y protecciones que los demás.

Esto implica que el empleo desde el hogar, incluso bajo esquemas por hora, debe respetar los principios de equidad y justicia laboral consagrados constitucionalmente.

El artículo 135 subraya la responsabilidad del Estado como mediador entre empleadores y trabajadores, promoviendo un equilibrio que garantice la protección de los derechos laborales sin obstaculizar el desarrollo económico. Este principio es clave para justificar la implementación de políticas como el empleo por hora, que buscan responder a la dinámica cambiante del mercado laboral, sin menoscabar los derechos adquiridos por los trabajadores.

El artículo 140, por su parte, asigna al Estado la función de fomentar la formación técnica y profesional de los trabajadores. Este mandato tiene implicaciones directas en la mejora de las capacidades laborales de las mujeres, facilitando su inserción en empleos más competitivos, estables y con mejores condiciones, incluso en modalidades no tradicionales como el empleo por hora.

Finalmente, el artículo 142 garantiza el derecho a la seguridad económica en situaciones de vulnerabilidad, tales como el desempleo, la invalidez o la vejez. Este precepto implica que el Estado debe generar alternativas laborales que permitan a las personas, especialmente a las mujeres con dificultades para acceder al empleo formal, contar con opciones de ingresos que garanticen su bienestar y autonomía económica.

En su conjunto, estos artículos ofrecen un respaldo constitucional sólido para la promoción del empleo por hora como una modalidad laboral válida dentro del marco jurídico hondureño. Lejos de representar una precarización del trabajo, esta modalidad puede convertirse en una herramienta para ampliar las oportunidades de inserción laboral, especialmente para las mujeres, siempre que se implementen mecanismos adecuados de protección y regulación que garanticen sus derechos fundamentales.

Además de estos artículos centrados en el ámbito laboral, es necesario considerar el marco general de derechos fundamentales contenido en los artículos 30 al 40 de la misma Constitución, ya que estos principios sientan las bases para garantizar la igualdad, la libertad y la dignidad humana en cualquier forma de relación laboral.

El artículo 30 establece el respeto a la dignidad de la persona humana como fundamento del orden jurídico, lo cual exige que toda modalidad de empleo, incluido el trabajo por hora, respete los derechos inherentes a las personas y no genere situaciones de explotación o discriminación, especialmente hacia las mujeres.

El artículo 37 reconoce el trabajo como un derecho y deber de toda persona, destacando su rol en el desarrollo de la sociedad. Este precepto justifica la necesidad de ampliar el acceso al empleo a través de modalidades flexibles que se adapten a las realidades de diversos sectores, como las mujeres con cargas familiares, jóvenes o personas en situación de vulnerabilidad.

El artículo 40 contempla los deberes ciudadanos, incluyendo la obligación de contribuir al bienestar del país mediante el trabajo. Para hacer efectivo este deber, es imprescindible que el Estado elimine barreras estructurales que impiden a ciertos grupos insertarse en el mercado laboral formal. En este contexto, el empleo por hora puede representar una vía de inclusión socioeconómica, siempre que esté debidamente regulado y garantice condiciones justas.

En resumen, los artículos 30 al 40, en conjunto con los artículos 127 al 142, configuran un marco constitucional robusto que no solo protege el derecho al trabajo, sino que también exige al Estado promover condiciones que favorezcan la inclusión laboral de todos los sectores, particularmente las mujeres. Este marco legal ampara la adopción de políticas públicas orientadas a modalidades como el empleo por hora, en tanto se ajusten a

los principios de dignidad, equidad y justicia social.

2.2.1.2 Ley de Empleo por Hora en Honduras (Decreto Legislativo No. 230-2010). La Ley de Empleo por Hora, aprobada en Honduras mediante el Decreto Legislativo N.º 230-2010, surge como una respuesta estatal frente a la crisis económica nacional e internacional que afectó al país en la primera década del siglo XXI. Esta normativa fue concebida con carácter excepcional y temporal, y tenía como objetivo estimular la creación de empleo digno, conservar puestos de trabajo existentes y reducir los niveles de desempleo y subempleo en sectores especialmente vulnerables (Ley de Empleo por Hora, Decreto N.º 230-2010, art. 1).

Esta legislación representó un intento por flexibilizar el mercado laboral sin sacrificar las garantías mínimas reconocidas en el marco del derecho laboral hondureño. Entre los aspectos clave de su contenido, se destacan varios elementos orientados a proteger los derechos fundamentales de las y los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

En primer lugar, la ley permitía a las empresas contratar hasta un 40 % de su personal bajo el régimen de empleo por hora, estableciendo ciertos límites con el fin de evitar una precarización generalizada del empleo. No obstante, se establecían excepciones para sectores específicos como empresas tecnológicas, de reciente creación, o centros de llamadas (call centers), donde la modalidad podía aplicarse de manera más amplia debido a la naturaleza de sus operaciones (Ley de Empleo por Hora, Decreto N.º 230-2010, art. 3).

En cuanto a la protección de los derechos laborales, el artículo 7 establecía que los trabajadores contratados por hora debían gozar de los mismos derechos que cualquier otro trabajador, tal como lo establece el Código del Trabajo, además de los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto incluía la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, la no discriminación, y la prohibición del

trabajo forzoso e infantil. Esta disposición respondía a las críticas que suelen asociarse a los regímenes de empleo flexible, donde existe el riesgo de que se vulneren garantías fundamentales, especialmente en el caso de mujeres y jóvenes.

En relación con la remuneración, el artículo 6 establecía un mecanismo específico para compensar la ausencia de beneficios tradicionales acumulativos (como vacaciones o aguinaldos), mediante el pago de un 20 % adicional sobre el salario base por hora trabajada. Este “plus” tenía como objetivo cubrir las prestaciones que legalmente corresponden, garantizando así un piso mínimo de seguridad económica para las y los trabajadores.

Además de las disposiciones laborales, la ley también contemplaba aspectos institucionales y administrativos. El artículo 13 establecía que el Poder Ejecutivo debía garantizar los recursos presupuestarios necesarios para que la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS) pudiera ejecutar adecuadamente el programa, incluyendo la integración del personal necesario a la estructura institucional permanente. Esto revela un esfuerzo por institucionalizar la política pública y evitar que se tratara simplemente de un programa temporal sin respaldo operativo.

El artículo 14 abordaba las situaciones no previstas por la ley o su reglamento, estableciendo que debían resolverse conforme a los principios generales del derecho laboral, el Código del Trabajo y los convenios internacionales ratificados por Honduras. Esta disposición refuerza el compromiso con el respeto a las normas laborales nacionales e internacionales, y evita vacíos legales que pudieran perjudicar a los trabajadores.

Por último, los artículos 15 y 17 establecían el marco temporal y administrativo de la ley. El Poder Ejecutivo estaba obligado a reglamentar su aplicación en un plazo máximo de 60 días después de su publicación oficial, mientras que su entrada en vigor fue inmediata tras su publicación.

En conjunto, la Ley de Empleo por Hora representó un esfuerzo por articular la flexibilidad laboral con la protección de derechos fundamentales, en un contexto económico complejo. Desde una perspectiva de género, esta normativa abría oportunidades de inserción laboral para las mujeres, especialmente aquellas con cargas familiares o con dificultades para acceder al empleo formal tradicional. Sin embargo, su implementación requería vigilancia constante y mecanismos de control que aseguraran su correcta aplicación y evitaran la precarización del trabajo (Congreso Nacional de Honduras, 2010).

2.2.1.3 Derogación de la Ley de Empleo por Hora (Decreto No. 38-2022). En abril de 2022, el Congreso Nacional de Honduras aprobó el Decreto Legislativo N.º 38-2022, publicado en el Diario Oficial La Gaceta, mediante el cual se formalizó la derogación total de la Ley de Empleo por Hora. Esta decisión implicó la eliminación de dicha modalidad de contratación del marco jurídico vigente, y significó un retorno a las formas tradicionales de relación laboral regidas por el Código del Trabajo, la Constitución de la República, y los convenios internacionales ratificados por el Estado de Honduras (Decreto N.º 38-2022, art. 1).

Esta medida legislativa respondió a diversos cuestionamientos realizados desde organizaciones sindicales, movimientos sociales y académicos, que señalaban que el régimen por hora, aunque aprobado como una medida temporal frente a la crisis económica, se había convertido en una vía para la precarización del empleo. A juicio de sus críticos, la norma promovía relaciones laborales inestables, con remuneraciones insuficientes, y con una protección limitada en cuanto a seguridad social, organización sindical y estabilidad en el empleo, afectando especialmente a mujeres jóvenes, trabajadoras informales y sectores marginados.

Entre las disposiciones más relevantes del Decreto N.º 38-2022, destacan los

siguientes artículos:

Artículo 3: Este artículo establece que la derogación de la Ley de Empleo por Hora no podrá ser invocada por los empleadores como justificación legal para despedir a los trabajadores contratados bajo esta modalidad. En caso de hacerlo, los empleadores podrían enfrentar responsabilidades civiles, administrativas e incluso penales. Esta medida tuvo como finalidad proteger la continuidad laboral de los trabajadores afectados por la derogación, garantizando una transición justa hacia el régimen laboral ordinario (Decreto N.º 38-2022, art. 3).

Artículo 4: Señala que la entrada en vigor de la derogación es inmediata, es decir, desde el momento de su publicación oficial en La Gaceta, sin necesidad de ningún trámite o periodo de espera adicional (Decreto N.º 38-2022, art. 4).

Además, la norma incluye una disposición transitoria de *vacatio legis* (período de espera de la ley) de 60 días, en la que se otorga un plazo razonable a las empresas para ajustarse al nuevo marco legal y regularizar la situación laboral de los trabajadores que estaban contratados por hora. Durante este periodo, se establece que dichos trabajadores deben ser incorporados al régimen laboral ordinario, con todas las garantías establecidas en el Código del Trabajo, la Constitución, y los instrumentos internacionales de derechos humanos y laborales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La derogación de esta ley, más allá de su dimensión normativa, representa un cambio en la orientación de la política laboral del Estado hondureño, al priorizar la estabilidad, la formalidad y el pleno ejercicio de derechos colectivos e individuales sobre esquemas de flexibilidad laboral que, en la práctica, demostraron tener efectos adversos

sobre las condiciones de trabajo de muchas personas.

Desde una perspectiva de género y equidad, esta decisión puede interpretarse como un avance en la restitución de derechos laborales de mujeres trabajadoras, muchas de las cuales se encontraban en situaciones de informalidad o precariedad debido a la flexibilización excesiva que permitía la Ley de Empleo por Hora. Al reestablecer el pleno goce de derechos laborales como la estabilidad, la seguridad social, el acceso a licencias por maternidad y la organización sindical el Estado hondureño reafirma su compromiso con los estándares internacionales en materia de trabajo decente y no discriminación.

En conclusión, el Decreto N.º 38-2022 marca una etapa de transición en el modelo de contratación en Honduras, abandonando el esquema de empleo por hora que, aunque surgió como una medida temporal frente a la crisis económica, terminó generando condiciones laborales desfavorables para muchos trabajadores. Esta derogación fortalece el marco de protección laboral y permite avanzar hacia un sistema más equitativo y respetuoso de los derechos fundamentales (Congreso Nacional de Honduras, 2022).

2.2.1.4 Código del Trabajo y propuesta de reforma (reforma artículo 328 del 2025). El Código del Trabajo de Honduras, promulgado en 1959, constituye la principal normativa que regula las relaciones laborales individuales y colectivas en el país. Dentro de su estructura, el artículo 328 establece una disposición particularmente relevante para los debates actuales en torno a las formas de contratación flexible y el empleo por hora.

Según este artículo, los trabajadores permanentes que laboren menos de 44 horas semanales, ya sea por acuerdo con el empleador o por disposición legal, tienen derecho a recibir el salario completo correspondiente a una jornada ordinaria diurna semanal. Esto implica que, aun cuando la jornada laboral efectiva sea reducida, el salario no puede ser disminuido proporcionalmente, siempre que la relación laboral sea de carácter permanente

(Código del Trabajo de Honduras, 1959, art. 328).

Esta norma ha sido interpretada como una garantía protectora frente a intentos de fragmentar o precarizar el trabajo permanente, y constituye uno de los pilares en la estructura del salario mínimo semanal. Sin embargo, en los últimos años, y especialmente en el contexto post-derogación de la Ley de Empleo por Hora (2022), han surgido propuestas de reforma orientadas a introducir nuevamente el empleo por hora, esta vez dentro del marco formal del Código del Trabajo.

A inicios del año 2025, se presentó una iniciativa legislativa para reformar el artículo 328. Impulsada por el diputado Mauricio Villeda y apoyada por referentes del Partido Liberal, esta propuesta busca modernizar la legislación laboral hondureña adaptándola a las nuevas dinámicas del mercado laboral. La reforma consiste en agregar dos párrafos al artículo actual, con el fin de habilitar expresamente la contratación por horas, permitiendo que dicha modalidad se aplique de forma indefinida, temporal o por obra específica, pero respetando los beneficios laborales proporcionales establecidos en la ley, como el décimo tercer y décimo cuarto salario, las vacaciones pagadas, y demás derechos adquiridos.

Los proponentes de esta reforma argumentan que incorporar el empleo por hora de manera formal en el Código del Trabajo traería beneficios de flexibilidad, tanto para los empleadores como para ciertos segmentos de la población laboral, como jóvenes estudiantes, madres con carga familiar, o personas que buscan trabajos complementarios. Desde esta perspectiva, la reforma permitiría una forma de contratación que reconoce la realidad del empleo informal existente, pero lo traslada a un marco legal donde se puedan garantizar derechos mínimos.

No obstante, la propuesta ha generado una fuerte reacción por parte del movimiento

sindical y diversos sectores de la sociedad civil. Las centrales obreras han expresado su preocupación respecto a que esta reforma pueda reinstaurar un modelo similar al de la derogada Ley de Empleo por Hora, el cual fue duramente criticado por propiciar relaciones laborales inestables, desprotegidas y mal remuneradas. Desde esta óptica, la introducción de la contratación por horas dentro del Código del Trabajo podría abrir la puerta a una nueva ola de precarización del empleo, especialmente en sectores donde los trabajadores ya enfrentan condiciones laborales desfavorables.

Los sindicatos también advierten que el artículo 328 ha funcionado históricamente como un mecanismo de equilibrio entre la flexibilidad requerida por los empleadores y la protección debida a los trabajadores, y que cualquier reforma debe ser cuidadosamente analizada para no desvirtuar el espíritu protector del Código. Además, cuestionan que la propuesta haya sido presentada sin un diálogo social amplio, ni una evaluación del impacto real de la antigua Ley de Empleo por Hora en los sectores más vulnerables, como el femenino y juvenil.

En resumen, la reforma al artículo 328 del Código del Trabajo se presenta como un nuevo intento de introducir el empleo por hora en Honduras, pero esta vez bajo un esquema formal regulado por la legislación laboral ordinaria. No obstante, el debate revela profundas tensiones entre la necesidad de modernizar el régimen laboral y la obligación del Estado de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, particularmente de aquellos con mayor riesgo de explotación.

2.2.2 Normativa laboral internacional relevante

2.2.2.1 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Honduras)

Como parte de su compromiso con el respeto y promoción de los derechos laborales fundamentales, Honduras ha ratificado una serie de convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales constituyen un pilar fundamental del marco jurídico laboral nacional. Estos instrumentos internacionales han sido integrados a la legislación nacional a través de su incorporación en el Código del Trabajo, la Constitución de la República y otras leyes específicas, consolidando así una base legal que protege a los trabajadores y garantiza estándares mínimos de dignidad laboral.

La ratificación de los convenios de la OIT implica no solo su aceptación formal por parte del Estado hondureño, sino también la obligación de armonizar la legislación nacional con sus disposiciones, así como de rendir cuentas periódicamente ante los mecanismos de supervisión de la OIT. Estos convenios, además, sirven como criterio interpretativo para la aplicación de las normas laborales internas y han sido fundamentales en el desarrollo de políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones de trabajo, reducir la discriminación laboral y promover la equidad de género.

A continuación, se detallan los principales convenios ratificados por Honduras, con sus respectivas fechas de adopción y ratificación:

— **Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación:**

Adoptado en 1948 y ratificado por Honduras en 1950, este convenio garantiza que los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección y afiliarse a ellas sin interferencias indebidas. Representa un eje central de

la democracia laboral, al permitir la organización autónoma y la defensa colectiva de los derechos laborales (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1948).

- Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva:
Adoptado en 1949 y ratificado en 1951, establece el compromiso de los Estados de promover mecanismos voluntarios y pacíficos para la negociación colectiva, así como la protección de los trabajadores frente a actos de discriminación antisindical (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1949).
- Convenio 100 sobre Igualdad de Remuneración entre Hombres y Mujeres por Trabajo de Igual Valor: Este convenio, adoptado en 1951 y ratificado por Honduras en 1956, establece la obligación estatal de garantizar la equidad salarial, eliminando brechas de género en el acceso y la remuneración del empleo (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1951). Es particularmente relevante en contextos donde la inserción laboral femenina se encuentra condicionada por desigualdades estructurales.
- Convenio 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso u Obligatorio: Adoptado en 1957 y ratificado en 1958, este instrumento exige la erradicación del trabajo forzoso como medio de represión política, coerción económica o disciplina laboral (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1957).
- Convenio 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación: Este convenio, adoptado en 1958 y ratificado por Honduras en 1960, promueve la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, prohibiendo toda forma de discriminación por motivos de raza, sexo, religión, opinión política, origen social, entre otros (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1958).

- Convenio 122 sobre Política del Empleo: Adoptado en 1964 y ratificado en 1980, establece la obligación de los Estados de diseñar e implementar políticas activas de empleo, con el objetivo de lograr el pleno empleo productivo y libremente elegido, con condiciones de equidad y dignidad (Organización Internacional del Trabajo, 1964).
- Convenio 138 sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo: Este convenio, adoptado en 1973 y ratificado por Honduras en 1980, tiene como finalidad erradicar el trabajo infantil, estableciendo edades mínimas compatibles con el desarrollo físico y educativo de los menores (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1973).
- Convenio 169 sobre los Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes: Adoptado en 1989 y ratificado por Honduras en 1994, reconoce los derechos colectivos de los pueblos indígenas, incluida la participación efectiva en las decisiones que les afectan, el respeto a sus territorios y formas propias de organización laboral y productiva (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1989).
- Convenio 102 sobre la Seguridad Social (Norma mínima): Honduras ratificó este convenio en 2012. Establece estándares mínimos de protección social, como acceso a servicios de salud, prestaciones por maternidad, desempleo, invalidez, vejez, y sobrevivencia, configurando un marco legal para la construcción de sistemas de seguridad social inclusivos (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1952).

2.2.2.2 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer (CEDAW). La Convención sobre la Eliminación de

Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, constituye el principal instrumento internacional en materia de derechos humanos de las mujeres. Esta convención tiene como objetivo central eliminar la discriminación estructural por motivos de género, promoviendo la igualdad sustantiva y el pleno ejercicio de derechos en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979).

Honduras ratificó la CEDAW el 3 de marzo de 1983, comprometiéndose jurídicamente a adaptar su legislación interna y sus políticas públicas conforme a sus principios. Según el artículo 16 de la Constitución de la República de Honduras, los tratados internacionales de derechos humanos debidamente ratificados tienen jerarquía superior a las leyes ordinarias nacionales, por lo que la CEDAW forma parte del derecho vigente y vinculante del país (Constitución de la República de Honduras, 1982, art. 16).

A diferencia de otros instrumentos que se limitan a la igualdad formal, la CEDAW exige cambios estructurales para garantizar la igualdad sustantiva, es decir, la transformación de normas, prácticas y condiciones sociales que perpetúan la subordinación de las mujeres. La CEDAW (1979) define la discriminación contra la mujer como: “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer [...] de los derechos humanos y las libertades fundamentales” (art. 1).

En este sentido, cualquier política laboral, como la contratación por hora, debe ser analizada desde un enfoque de género, evaluando si reproduce o elimina desigualdades estructurales que afectan a las mujeres, especialmente en contextos de alta informalidad, segregación ocupacional y falta de protección social.

La CEDAW (1979) dedica el artículo 11 a los derechos laborales de las mujeres,

reconociendo su derecho al trabajo en condiciones de igualdad, a la igualdad salarial, a la protección de la maternidad y al acceso equitativo a la seguridad social y beneficios laborales.

Algunas de las disposiciones clave incluyen:

“El derecho a las mismas oportunidades de empleo, incluida la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo” (art. 11, inc. 1.c). Además,

“El derecho a igual remuneración, incluidos beneficios, y a igualdad de trato en relación con un trabajo de igual valor” (art. 11, inc. 1.d).

Asimismo, el artículo 13 exige a los Estados parte adoptar medidas para eliminar la discriminación en el acceso a beneficios sociales y económicos, incluyendo los laborales. Por tanto, cualquier modalidad de empleo, incluida la contratación por hora, debe garantizar el acceso pleno de las mujeres a los derechos laborales, sin exclusiones por la forma de contratación.

La ratificación de la CEDAW por parte de Honduras en 1983 implica que sus principios y obligaciones forman parte del ordenamiento jurídico nacional y deben ser considerados en el diseño, ejecución y evaluación de políticas públicas. Esto incluye políticas de empleo que, como el empleo por hora, pueden tener un impacto diferenciado en la población femenina.

El artículo 16 de la Constitución de la República de Honduras (1982) refuerza esta obligación al establecer que: “Los tratados internacionales celebrados por Honduras con otros Estados, una vez que entran en vigor, forman parte del derecho nacional y tienen prevalencia sobre cualquier legislación interna” (art. 16).

Por lo tanto, una evaluación integral del empleo por hora no puede obviar los compromisos internacionales asumidos por el Estado en materia de igualdad de género. La implementación de esta modalidad laboral debe ser compatible con los derechos reconocidos

por la CEDAW, garantizando condiciones dignas, equitativas y no discriminatorias para las mujeres trabajadoras.

2.2.2.3 Recomendaciones de organismos multilaterales (CEPAL, OIT y ONU Mujeres)

El diseño e implementación de políticas públicas laborales, como la contratación por hora, no puede desvincularse del marco de recomendaciones y estándares establecidos por los organismos multilaterales especializados en desarrollo, trabajo decente e igualdad de género. Instituciones como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU Mujeres han emitido directrices relevantes que orientan la formulación de políticas laborales inclusivas y equitativas, con énfasis en la autonomía económica de las mujeres.

La CEPAL (2022) ha advertido de forma reiterada que la participación de las mujeres en el mercado laboral se ve limitada por factores estructurales, entre ellos la sobre carga de trabajo doméstico no remunerado, la informalidad y las brechas salariales persistentes. En su informe regional de 2022, la institución afirmó que: “La alta carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que enfrentan las mujeres, junto con las brechas salariales y la informalidad, limitan su autonomía económica y su participación plena en el mercado laboral” (p. 9).

En esta línea, la CEPAL (2021) enfatiza que es indispensable avanzar hacia políticas públicas integrales, que combinen el empleo formal con sistemas de corresponsabilidad social en el cuidado: “Se requieren políticas públicas integrales que incluyan sistemas de cuidados, empleo formal con derechos y corresponsabilidad social para garantizar la inserción sostenible de las mujeres en el empleo” (p. 11).

Este enfoque permite interpretar que modalidades como el empleo por hora pueden tener un impacto positivo si están acompañadas de garantías laborales, estabilidad mínima y políticas complementarias, como servicios públicos de cuidado infantil o licencias parentales compartidas.

Además, la OIT (2023) ha sido enfática en señalar que la flexibilización laboral sin salvaguardas suficientes puede derivar en precariedad, especialmente para las mujeres, quienes se concentran en modalidades más vulnerables como el trabajo a tiempo parcial o informal. La organización señala: “Las mujeres están sobrerrepresentadas en empleos a tiempo parcial, informales o temporales, lo que refuerza su vulnerabilidad económica” (p.7).

Por tanto, la OIT (2019) no rechaza la flexibilidad en sí misma, pero exige que toda modalidad de empleo, incluido el trabajo por hora, garantice los principios del trabajo decente: “Es urgente promover formas de empleo que ofrezcan flexibilidad con derechos, sin sacrificar la protección social ni los principios del trabajo decente” (p.13).

Estos principios incluyen: remuneración justa, acceso a seguridad social, jornada laboral razonable, licencias laborales y protección frente al despido arbitrario. Desde esta óptica, la aplicación del empleo por hora debe someterse a estándares mínimos que aseguren condiciones dignas de trabajo, especialmente para mujeres.

Por su parte, ONU Mujeres ha reiterado que la autonomía económica de las mujeres debe ser una prioridad transversal en todas las políticas públicas de empleo, reconociendo las barreras diferenciadas que enfrentan las mujeres para acceder y permanecer en el mundo laboral. Según ONU Mujeres (2021): “El enfoque de género en las políticas públicas de empleo permite reconocer y responder a las barreras que enfrentan las mujeres, incluyendo la desigual distribución del trabajo no remunerado y la discriminación estructural” (p.18).

Además, advierte que cualquier medida que afecte las condiciones de empleo de las mujeres debe considerar sus contextos específicos y evitar reproducir patrones de exclusión: “Es fundamental que las políticas de empleo reconozcan las condiciones específicas de las mujeres, garanticen su acceso a derechos laborales y no reproduzcan patrones de exclusión” (ONU Mujeres, 2023, p.10).

Las recomendaciones de la CEPAL, OIT y ONU Mujeres coinciden en señalar que las políticas laborales deben ir más allá de la generación de empleo per se. Deben garantizar trabajo decente con enfoque de género, reconociendo las necesidades particulares de las mujeres y su contexto socioeconómico. Por ello, si el empleo por hora va a ser considerado una alternativa válida en Honduras, debe incorporar garantías efectivas de equidad y protección social, alineándose con estas recomendaciones internacionales.

2.3 Marco teórico

2.3.1 Empleo por hora en Honduras: definición y características

El empleo por hora, también conocido como trabajo por horas o empleo a tiempo parcial variable, es una modalidad de contratación en la que la remuneración se determina con base en el número de horas efectivamente trabajadas, en contraste con el empleo a tiempo completo o por jornada fija. Según la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras (SETRASS, 2010), esta forma de empleo fue regulada mediante el Decreto Legislativo No. 230-2010, con el objetivo explícito de generar oportunidades laborales formales en sectores con alta informalidad y baja capacidad de absorción de mano de obra.

Desde una perspectiva teórica, el empleo por hora se vincula con los enfoques de flexibilización laboral desarrollados en la literatura económica y sociológica del trabajo. Según autores como Atkinson (1984) y Standing (1999), la flexibilización responde a las

transformaciones del mercado laboral en contextos de globalización, donde las empresas buscan estructuras laborales más adaptables y menos costosas. El empleo por hora se inscribe dentro de la llamada "flexibilidad numérica externa", en la cual los empleadores ajustan la cantidad de trabajadores o sus horas según la demanda del mercado (Atkinson, 1984). Las principales características de esta modalidad en el contexto hondureño incluyen:

- *Flexibilidad horaria*: Permite una jornada adaptable según las necesidades del empleador, lo que se traduce en variabilidad de ingresos y, en algunos casos, dificultad para planificar el presupuesto personal del trabajador (SETRASS, 2010).
- *Remuneración proporcional*: El salario y los beneficios laborales se calculan en proporción a las horas trabajadas, lo cual puede limitar el acceso a derechos plenos como vacaciones, licencias, o seguridad social si no se alcanzan ciertos umbrales mínimos (OIT, 2020).
- *Aplicación sectorial*: Esta forma de contratación se ha implementado mayoritariamente en sectores como comercio, servicios y manufactura ligera, donde la demanda de mano de obra es estacional o inestable (Pérez, 2018).

Sin embargo, a pesar de sus aparentes beneficios en términos de creación de empleo, diversos estudios advierten que el empleo por hora puede derivar en formas de precarización laboral. La Organización Internacional del Trabajo OIT, (2018) señala que, si bien la flexibilidad puede ser beneficiosa para ciertos trabajadores, como estudiantes o personas que buscan empleos complementarios, para otros puede significar inestabilidad, bajos ingresos y exclusión de los sistemas de protección social (OIT, 2018).

En el caso hondureño, Pérez (2018) ha identificado que esta modalidad ha afectado de manera diferenciada a las mujeres, quienes muchas veces acceden a empleos por hora en condiciones más desfavorables, sin acceso completo a beneficios laborales ni posibilidades

reales de ascenso. Este fenómeno se conecta con la teoría de la segmentación del mercado laboral, que plantea que el mercado se divide en un sector primario (estable, bien remunerado) y un sector secundario (inestable, mal remunerado), donde el empleo por hora tiende a ubicarse (Doeringer & Piore, 1971).

Asimismo, informes de organismos como el Centro de Estudios para la Democracia (CESPAD) y el Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales (ICEFI) han advertido que esta legislación ha sido utilizada en algunos casos para sustituir empleos permanentes por modalidades más precarias, debilitando la capacidad organizativa de los trabajadores y reduciendo la seguridad económica a largo plazo.

A nivel internacional, el empleo por hora tiene una amplia presencia en países como Estados Unidos, Canadá y Reino Unido, aunque bajo marcos legales más robustos que garantizan beneficios proporcionales, salarios mínimos por hora y acceso a seguridad social. En América Latina, países como Colombia y México también han debatido o implementado reformas en torno al trabajo por hora, con resultados mixtos en términos de inclusión laboral y calidad del empleo (ECLAC, 2022).

En resumen, aunque el empleo por hora puede representar una vía para reducir el desempleo y aumentar la formalización en determinados sectores, su implementación sin un marco de protección adecuado puede acentuar desigualdades estructurales y vulnerabilidad laboral, especialmente entre jóvenes y mujeres.

2.3.2 Trabajo decente y sus dimensiones según la OIT

El concepto de trabajo decente fue introducido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999 como un eje articulador de su mandato en el siglo XXI. Representa una respuesta integral a los desafíos del mercado laboral contemporáneo, al integrar

aspectos económicos, sociales y de derechos humanos. Según la OIT (1999), se entiende por trabajo decente aquel que ofrece "acceso a un empleo productivo y de calidad en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" p.10. Este concepto resume las aspiraciones de las personas respecto a su vida laboral, abarcando dimensiones como ingresos adecuados, estabilidad, protección social, igualdad de oportunidades y participación activa en la toma de decisiones laborales (Tokman, 2008).

El trabajo decente no es solo un fin en sí mismo, sino también un medio para alcanzar otros objetivos de desarrollo humano y justicia social. Así lo reconoce la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, particularmente en su Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) No. 8, que promueve el "crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos" (Naciones Unidas, 2015, pág. 24).

El cumplimiento del ODS 8 implica desafíos complejos para países con estructuras laborales frágiles, como Honduras, donde persisten altos índices de informalidad, desigualdad de género en el empleo y precariedad salarial. La implementación de políticas públicas alineadas con los pilares del trabajo decente se vuelve entonces una condición esencial para un desarrollo inclusivo.

En el contexto laboral de Honduras, la noción de trabajo decente aún enfrenta importantes desafíos estructurales:

- Más del 70% del empleo es informal, lo cual impide la garantía de derechos laborales y protección social (OIT, 2022).
- El empleo por hora, si no está regulado adecuadamente, puede vulnerar varias dimensiones del trabajo decente, como la estabilidad, la protección social y la posibilidad de diálogo social.

- Las mujeres y jóvenes enfrentan mayores barreras de acceso al empleo decente, debido a prácticas discriminatorias y roles de género tradicionales.

La aplicación efectiva del concepto de trabajo decente requiere no solo voluntad política, sino también fortalecimiento institucional, concertación social y transformación cultural. Asimismo, es clave desarrollar sistemas de medición del trabajo decente, como los propuestos por la OIT, que incluyan indicadores cuantitativos y cualitativos.

Desde una perspectiva teórica, el trabajo decente se fundamenta en principios del enfoque de derechos humanos al desarrollo, el modelo de trabajo digno promovido por Amartya Sen (1999), y las normas fundamentales del trabajo definidas por la propia OIT. Se plantea así una visión del trabajo que no solo tiene valor económico, sino también social y humano. La OIT estructura el trabajo decente en cuatro pilares interdependientes, que permiten evaluarlo de manera integral en distintas realidades nacionales y sectoriales:

a. *Promoción del empleo.* La primera dimensión del trabajo decente se refiere a la creación de empleos suficientes, sostenibles y productivos. Según la OIT (2013), para que el trabajo decente sea alcanzable, el crecimiento económico debe ser inclusivo, amplio y sostenido, capaz de absorber la fuerza laboral en expansión y reducir el desempleo y el subempleo.

Esta dimensión se relaciona de manera estrecha con las políticas económicas a gran escala, las inversiones públicas y privadas, así como con la formación para el trabajo. En países en desarrollo como Honduras, donde la informalidad y la desigualdad laboral son predominantes, adquiere una importancia significativa, ya que muchos de los empleos disponibles no garantizan condiciones adecuadas de estabilidad ni niveles suficientes de productividad (OIT, 2022).

b. *Derechos en el trabajo.* Esta dimensión implica el respeto y promoción de

los derechos fundamentales en el trabajo, establecidos en los ocho convenios fundamentales de la OIT. Incluye:

- La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.
- La eliminación del trabajo forzoso.
- La abolición del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en el empleo (OIT, 2013, p. 22).

El cumplimiento de estos derechos es condición indispensable para el desarrollo de una cultura laboral basada en la justicia y la equidad. No obstante, en contextos de alta informalidad, como el hondureño, estos derechos suelen ser vulnerados, especialmente en sectores como la agricultura, el trabajo doméstico y el empleo por hora.

c. *Protección social.* La protección social se entiende como un conjunto de políticas y medidas diseñadas para garantizar el bienestar de los trabajadores ante riesgos económicos y sociales como enfermedad, desempleo, maternidad, accidentes de trabajo o vejez. Según la OIT (2013), también abarca condiciones laborales seguras y saludables, y un salario mínimo que asegure una vida digna. Este componente es esencial para combatir la vulnerabilidad estructural de los trabajadores informales y subempleados. La falta de cobertura de seguridad social en muchos empleos por hora en Honduras representa una contradicción con esta dimensión del trabajo decente, pues deja a amplios sectores sin redes de protección ante contingencias.

d. *Diálogo social.* El diálogo social incluye todas las formas de negociación, consulta e intercambio de información entre los actores sociales, gobierno, empleadores y trabajadores, sobre cuestiones laborales. Es considerado por la OIT (2013) como un instrumento clave para fortalecer la democracia laboral, mejorar las condiciones de trabajo y promover la cohesión social.

En muchos países, el diálogo social se canaliza a través de instituciones tripartitas como los consejos de trabajo o las mesas sectoriales. Sin embargo, en contextos con sindicatos débiles o fragmentados, como en gran parte de América Latina, esta dimensión presenta desafíos significativos, limitando la posibilidad de una gobernanza laboral justa.

2.3.3 Inserción laboral femenina: enfoques teóricos y desafíos.

La inserción laboral de las mujeres es un tema central en los estudios sobre desigualdad, trabajo y desarrollo sostenible. Aunque las mujeres han incrementado su participación en el mercado laboral en las últimas décadas, su integración continúa siendo desigual, fragmentada y condicionada por factores estructurales, culturales y normativos. Este fenómeno ha sido abordado desde distintos marcos teóricos que analizan tanto las causas como las consecuencias de la brecha de género en el empleo.

La economía feminista plantea una crítica profunda al modelo económico tradicional, que ha invisibilizado y subvalorado el trabajo que históricamente realizan las mujeres, especialmente el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Esta perspectiva argumenta que el mercado laboral se ha construido sobre una división sexual del trabajo que naturaliza la asignación de roles productivos a los hombres y reproductivos a las mujeres, generando desigualdades materiales y simbólicas.

Según Carrasco (2017), la economía feminista demuestra cómo las tareas de reproducción social, como el cuidado de niños, personas mayores y enfermas, han sido sistemáticamente excluidas de los sistemas de contabilidad económica, a pesar de ser fundamentales para la sostenibilidad del sistema productivo. En este sentido, la participación laboral femenina no puede analizarse únicamente desde indicadores cuantitativos de empleo, sino desde una visión más amplia que considere la carga total de

trabajo (remunerado y no remunerado) que enfrentan las mujeres (Carrasco, 2017).

Benería (2003) sostiene que las decisiones laborales de las mujeres no son del todo libres, sino que están profundamente condicionadas por estructuras patriarcales que restringen sus opciones, perpetúan su dependencia económica y reproducen las desigualdades de género tanto en el hogar como en el mercado laboral (Benería, 2003).

Desde el enfoque de derechos humanos, el acceso al trabajo en condiciones dignas y equitativas es considerado un derecho fundamental. La OIT, en línea con esta perspectiva, ha incorporado la igualdad de género como un principio esencial para alcanzar el trabajo decente y el desarrollo sostenible. Este organismo sostiene que las mujeres enfrentan barreras persistentes que limitan su incorporación en empleos de calidad y su permanencia en condiciones justas.

De acuerdo con la OIT (2022), la promoción del trabajo decente para las mujeres implica no solo garantizar igualdad de oportunidades y trato en el empleo, sino también eliminar la discriminación, la violencia laboral y las brechas salariales. Asimismo, se reconoce que la equidad de género en el ámbito laboral no es solo un asunto de justicia social, sino una condición necesaria para el desarrollo económico inclusivo.

Este enfoque también resalta el rol del Estado en la generación de políticas públicas que garanticen el ejercicio pleno de los derechos laborales para las mujeres, especialmente en contextos donde persisten la informalidad, la desigualdad salarial y la exclusión de los sistemas de protección social.

Desde una perspectiva estructural, la inserción laboral de las mujeres está mediada por factores sociales, económicos e institucionales que configuran un entorno desfavorable para su acceso y permanencia en empleos de calidad. En América Latina, las estadísticas revelan brechas significativas en términos de participación laboral, ingresos, condiciones de

trabajo y acceso a cargos de decisión.

CEPAL y OIT (2022) subrayan que estas desigualdades no son circunstanciales, sino el resultado de patrones estructurales de discriminación que afectan desproporcionadamente a las mujeres, especialmente a aquellas en situación de pobreza, mujeres rurales, indígenas o afrodescendientes. Estas poblaciones enfrentan mayores tasas de desempleo, subempleo e informalidad, lo que reduce sus posibilidades de alcanzar autonomía económica (CEPAL & OIT, 2022).

ONU Mujeres (2021) indica que las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de desempeñarse en sectores informales, mal remunerados y sin protección social, lo cual reproduce círculos de pobreza y exclusión intergeneracional (ONU Mujeres, 2021).

Los desafíos para lograr una inserción laboral equitativa son múltiples y complejos. Uno de los más persistentes es la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades domésticas y de cuidado, una carga que continúa recayendo desproporcionadamente sobre las mujeres. El PNUD (2023) estima que las mujeres dedican en promedio el triple de tiempo que los hombres a estas actividades no remuneradas, lo que restringe su disponibilidad horaria y sus oportunidades de acceso a empleos formales y de tiempo completo (PNUD, 2023).

Otro obstáculo significativo es la discriminación de género en los procesos de contratación, promoción y remuneración. A pesar de que muchas mujeres poseen niveles educativos iguales o incluso superiores a los de los hombres, persisten fenómenos como los techos de cristal (barreras invisibles que impiden el ascenso a cargos de liderazgo) y los pisos pegajosos (dificultad para salir de posiciones de baja jerarquía o ingresos), que limitan su trayectoria profesional (CEPAL, 2021).

Además, la falta de infraestructura pública de apoyo, como servicios de cuidado

infantil, transporte seguro, políticas laborales con enfoque de género y licencias parentales equitativas, profundiza la desigualdad de condiciones para la inserción y permanencia laboral de las mujeres (OIT, 2020).

2.3.4 Precariedad laboral y género

La precariedad laboral constituye una característica estructural de los mercados de trabajo contemporáneos, especialmente en América Latina, donde los procesos de flexibilización, informalización y segmentación han configurado entornos laborales altamente desiguales. Esta precarización no afecta de forma homogénea a toda la fuerza de trabajo: las mujeres son desproporcionadamente impactadas, dado que su inserción laboral se encuentra históricamente condicionada por normas sociales, roles de género y políticas públicas insuficientes.

La Organización Internacional del Trabajo (2023) identifica la precarización como un fenómeno multidimensional que abarca la inestabilidad del empleo, la falta de protección social, la ausencia de derechos laborales y la baja remuneración. Estas condiciones son especialmente comunes en el empleo informal, temporal, a tiempo parcial o por hora, donde se observa una notable concentración de mujeres.

Desde un enfoque de género, la precariedad laboral se vincula estrechamente con la estructura patriarcal del mercado de trabajo, que reproduce desigualdades materiales y simbólicas. De acuerdo con CEPAL y OIT (2022), las mujeres están sobrerrepresentadas en ocupaciones de baja calidad, con contratos informales o sin contrato, y en sectores económicos caracterizados por escasa productividad y limitada regulación laboral. Esto las expone a múltiples vulnerabilidades: salarios más bajos, menor acceso a la seguridad social, ausencia de representación sindical y escasas oportunidades de promoción.

Uno de los factores más persistentes que explican esta situación es la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres un rol predominante en el ámbito doméstico y de cuidados. Esta asignación limita sus oportunidades de participar en condiciones equitativas en el mercado de trabajo. Según la CEPAL (2021), la segregación ocupacional y la concentración de mujeres en sectores tradicionalmente feminizados, como el trabajo doméstico, el comercio informal o el cuidado, restringen su acceso a empleos de mayor calidad, autonomía y estabilidad.

El trabajo no remunerado representa otra dimensión crítica de esta problemática. El PNUD (2023) señala que las mujeres dedican en promedio el triple de tiempo que los hombres a tareas domésticas y de cuidado no remunerado, lo que limita seriamente su disponibilidad para el trabajo remunerado, especialmente en condiciones de jornada completa o en empleos con mayor exigencia horaria. Esta “doble jornada” o “doble carga” consolida una situación de desventaja estructural y reduce su capacidad de generar ingresos propios y acumular derechos laborales a largo plazo, como jubilaciones o licencias.

La modalidad de empleo por hora, promovida como una solución de flexibilidad para el mercado laboral, ha sido también objeto de críticas desde la perspectiva de género. La OIT (2020) advierte que si bien este tipo de trabajo puede brindar cierta flexibilidad para quienes deben compatibilizar responsabilidades familiares, también incrementa la inestabilidad, reduce los ingresos y debilita el acceso a derechos laborales y protección social, especialmente para las mujeres que ya enfrentan limitaciones estructurales.

Flexibilización laboral: concepto y tipos. La flexibilización laboral es un fenómeno que ha cobrado creciente importancia desde finales del siglo XX, particularmente desde la década de los 80, en el marco de la globalización económica, los procesos de ajuste estructural impulsados por organismos internacionales y la transformación profunda de los

modelos tradicionales de organización del trabajo. Este proceso responde a la necesidad de las empresas y los mercados de adaptarse rápidamente a entornos económicos cambiantes, caracterizados por la competencia global, la innovación tecnológica y las fluctuaciones en la demanda.

La flexibilización laboral se entiende como el conjunto de modificaciones en las condiciones, normas y relaciones laborales que buscan aumentar la adaptabilidad del empleo frente a las demandas cambiantes del mercado. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), esta flexibilidad implica “estrategias adoptadas por empleadores y gobiernos para hacer más adaptables las relaciones laborales a las condiciones cambiantes del mercado” (p. 9). De la Garza (2000) señala que la flexibilización laboral es un proceso que altera las condiciones tradicionales de contratación, horarios, salarios y funciones para lograr mayor competitividad y eficiencia económica (p. 25).

A pesar de que la flexibilización se presenta a menudo como un mecanismo para aumentar el empleo y mejorar la competitividad, su implementación ha generado preocupaciones significativas en el ámbito social y laboral. La OIT (2020) señala que en numerosos casos la flexibilización ha derivado en precarización, caracterizada por la pérdida de derechos laborales, inseguridad en el empleo y desprotección social (p. 19).

Además, diversos estudios alertan sobre el impacto diferencial que la flexibilización tiene en las mujeres, quienes tienden a estar sobrerrepresentadas en empleos flexibles, temporales o informales. CEPAL y OIT (2022) indican que esta situación incrementa la vulnerabilidad femenina ante condiciones de trabajo inestables y mal remuneradas, exacerbando desigualdades de género existentes (p. 14).

En este sentido, la flexibilización laboral no puede analizarse sin considerar sus

dimensiones sociales y de género, ya que las transformaciones en las formas de empleo impactan de manera distinta según el contexto socioeconómico y las características demográficas de la fuerza de trabajo.

Sin embargo, la flexibilización no es un fenómeno homogéneo ni unilateralmente positivo; Antunes (2011) advierte que, si bien puede responder a demandas de productividad, también puede significar un debilitamiento de los derechos laborales y una precarización del empleo (p. 72). Esto genera un debate entre quienes defienden la flexibilización como una herramienta necesaria para la modernización económica y quienes la critican por erosionar las garantías sociales y laborales de los trabajadores.

La literatura especializada y los organismos internacionales han identificado varias modalidades o tipos de flexibilización laboral, cada una con características y efectos específicos:

- Flexibilización numérica externa: Se refiere a la capacidad de las empresas para ajustar el número de empleados según las necesidades del mercado, mediante mecanismos como contrataciones temporales, trabajo por horas, contratos a plazo fijo o subcontratación (OIT, 2016, pág. 11). Este tipo de flexibilidad puede generar inestabilidad laboral, ya que la contratación temporal a menudo no garantiza continuidad ni derechos plenos.
- Flexibilización funcional: Implica la capacidad de modificar las funciones y responsabilidades del trabajador dentro de la organización, fomentando la polivalencia y la movilidad interna (De la Garza, 2000, pág. 26). Esto puede mejorar la adaptabilidad empresarial pero también puede aumentar la carga de trabajo y la inseguridad sobre las expectativas laborales.
- Flexibilización salarial: Consiste en ajustar los salarios en función de condiciones

de mercado, desempeño individual o resultados empresariales, pudiendo implicar incrementos o reducciones (Antunes, 2011, pág. 74). Si bien puede incentivar la productividad, también puede aumentar la desigualdad y la vulnerabilidad salarial.

- Flexibilización temporal: Comprende la modificación de los horarios laborales a través de turnos rotativos, trabajo a tiempo parcial, jornadas flexibles o empleo por horas (OIT, 2016, pág. 12). Aunque puede facilitar la conciliación entre vida laboral y personal, también puede traducirse en inestabilidad y menor protección social.

En este contexto, la precariedad laboral femenina no puede ser entendida como una simple consecuencia del modelo económico, sino como el resultado de procesos históricos de discriminación estructural, división sexual del trabajo, falta de políticas públicas sensibles al género y ausencia de sistemas de cuidado accesibles y universales. ONU Mujeres (2021) destaca que este conjunto de condiciones ha producido lo que se denomina *la feminización de la pobreza*, es decir, la mayor exposición de las mujeres a situaciones de vulnerabilidad económica, exclusión y dependencia.

Por lo tanto, abordar la precariedad laboral desde una perspectiva de género requiere ir más allá de las condiciones contractuales o salariales. Implica cuestionar las bases sobre las cuales se organiza el trabajo en las sociedades contemporáneas, reconocer el valor del trabajo de cuidados, redistribuir las cargas domésticas entre hombres y mujeres, y generar políticas públicas integrales que garanticen igualdad de oportunidades, protección social efectiva y corresponsabilidad entre el Estado, el mercado y las familias.

2.3.5 Enfoque de género y trabajo

El enfoque de género en el análisis del trabajo permite una comprensión profunda de las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres, tanto en el mercado laboral

formal como en las labores domésticas no remuneradas. Este enfoque reconoce que las diferencias entre hombres y mujeres no son resultado de características biológicas, sino construcciones sociales, culturales e históricas que configuran roles, expectativas y oportunidades diferenciadas. Así, el género se convierte en un eje central para analizar las dinámicas laborales y sus impactos en la autonomía económica y social de las mujeres.

Como señala la CEPAL (2016), el enfoque de género visibiliza que estas desigualdades no son naturales ni inevitables, sino producto de sistemas sociales que reproducen patrones discriminatorios en todos los ámbitos, incluido el laboral. Por ejemplo, la división sexual del trabajo establece una diferenciación clara entre las tareas productivas, generalmente asignadas a los hombres, y las tareas reproductivas o de cuidado, tradicionalmente relegadas a las mujeres (OIT, 2020). Esta división limita las oportunidades laborales femeninas y restringe su independencia económica.

El trabajo productivo, es decir, aquel remunerado y reconocido oficialmente, convive con el trabajo reproductivo, que incluye todas las actividades de cuidado y mantenimiento del hogar que sostienen la vida y las economías pero que no reciben remuneración ni reconocimiento social (ONU Mujeres, 2021). Esta dualidad implica una doble carga para muchas mujeres, quienes deben equilibrar ambos tipos de trabajo, afectando su tiempo, salud y desarrollo profesional. Según el PNUD (2023), la distribución desigual del tiempo dedicado a estas actividades es una barrera significativa para la inserción y permanencia laboral femenina.

El enfoque de género también pone en evidencia las brechas persistentes en términos de salarios, acceso a cargos de liderazgo y condiciones laborales. La discriminación salarial, la segregación ocupacional y la informalidad son manifestaciones claras de un sistema que aún reproduce desigualdades estructurales (OIT, 2022). Además,

los estereotipos de género afectan la valoración del trabajo femenino y limitan la promoción y desarrollo profesional de las mujeres, manteniendo un círculo de exclusión y subvaloración (ONU Mujeres, 2021).

Finalmente, este enfoque no se limita a la denuncia de las desigualdades, sino que también plantea la necesidad de transformaciones profundas en las políticas públicas y en las prácticas empresariales. Incorporar la perspectiva de género en las políticas laborales es fundamental para promover sociedades más justas e igualitarias y garantizar que el derecho al trabajo sea efectivo y equitativo para todas las personas (CEPAL & OIT, 2022). Esto implica diseñar e implementar estrategias que reconozcan y valoren el trabajo de cuidados, eliminen la discriminación y fomenten la igualdad de oportunidades en todos los niveles.

2.3.6 Teoría de segmentación del mercado laboral

La teoría de segmentación del mercado laboral surge como una respuesta crítica al modelo neoclásico, que asume un mercado homogéneo donde todos los trabajadores compiten bajo las mismas condiciones. Esta teoría sostiene que el mercado laboral está fragmentado en distintos segmentos o submercados con reglas propias en términos de acceso, movilidad, remuneración y condiciones laborales, lo que explica la persistencia de desigualdades estructurales y la existencia de grupos excluidos.

Según Piore (1975), esta segmentación se manifiesta en la coexistencia de segmentos laborales con características muy diferentes: mientras el mercado primario ofrece empleos estables, bien remunerados, con oportunidades de crecimiento y protección social, el mercado secundario se compone de trabajos precarios, inestables, mal remunerados y sin beneficios. Esta división no es neutral ni accidental, sino resultado de factores institucionales, sociales y culturales que moldean las oportunidades laborales.

Reich, Gordon y Edwards (1973) destacan que, a diferencia del enfoque neoclásico, la teoría de segmentación reconoce la importancia de elementos como la discriminación, la exclusión y las normas sociales, que estructuran el mercado laboral y reproducen desigualdades persistentes, especialmente para grupos vulnerables como mujeres, jóvenes y personas con menor nivel educativo.

Desde la perspectiva de género, la teoría es especialmente útil para analizar la inserción desigual de las mujeres en el mercado laboral. La CEPAL (2022) indica que la segmentación explica en buena medida por qué las mujeres suelen estar concentradas en el segmento secundario, caracterizado por empleos informales, de baja productividad y sin acceso a protección social ni derechos laborales. Esto está estrechamente ligado a los roles tradicionales de cuidado que asignan a las mujeres responsabilidades domésticas que limitan su participación en el mercado primario.

Además, la OIT (2020) señala que las normas de género y las expectativas sociales sobre las responsabilidades familiares restringen el acceso femenino a empleos estables y bien remunerados, empujándolas hacia sectores precarizados con menores posibilidades de movilidad y desarrollo profesional.

En el contexto del empleo por hora, este tipo de trabajos tiende a situarse en el mercado secundario. Antunes (2011) subraya que los empleos temporales, informales o por hora suelen caracterizarse por alta rotación, bajos salarios y falta de estabilidad, condiciones que afectan especialmente a las mujeres debido a su doble carga laboral y a las barreras estructurales que enfrentan. Por lo tanto, aunque el empleo por hora pueda presentar cierta flexibilidad, no garantiza condiciones dignas ni seguridad laboral, reforzando las desigualdades de género en el mundo del trabajo (CEPAL & OIT, 2022).

Esta segmentación no solo refleja desigualdades laborales sino también sociales, y su

análisis es fundamental para el diseño de políticas públicas orientadas a reducir la precariedad, ampliar el acceso al mercado primario y promover la equidad de género en el empleo.

2.3.7 Enfoque de derechos humanos en las políticas laborales

El enfoque de derechos humanos en el ámbito laboral plantea que el trabajo no debe ser entendido únicamente como una actividad económica o productiva, sino como un derecho fundamental e inalienable, intrínsecamente ligado a la dignidad humana, la equidad y la justicia social. Este enfoque parte del reconocimiento de que todas las personas tienen derecho a un trabajo libremente escogido, en condiciones equitativas y satisfactorias, sin discriminación de ningún tipo.

Desde esta perspectiva, la Organización Internacional del Trabajo (1999) afirma que el trabajo decente no es solo un fin económico, sino una exigencia ética que sustenta el desarrollo humano. Asimismo, Naciones Unidas (2006) sostiene que el trabajo debe realizarse en condiciones que aseguren la libertad, equidad, seguridad y dignidad de las personas. De ahí que los Estados tengan obligaciones jurídicas y éticas: respetar, proteger y cumplir el derecho al trabajo a través de políticas laborales incluyentes (CIDH, 2013).

Desde el enfoque de derechos, las políticas laborales no pueden diseñarse únicamente con criterios de eficiencia o productividad económica. Deben, ante todo, garantizar la realización efectiva de los derechos fundamentales. El PNUD (2023) advierte que, si las políticas laborales no se orientan por un enfoque de derechos, corren el riesgo de perpetuar la exclusión social y la desigualdad, en lugar de contribuir al desarrollo inclusivo.

Asimismo, la OIT (2016) subraya que un enfoque basado en derechos reconoce al trabajo como un componente central de la ciudadanía, que permite a las personas ejercer su

autonomía, desarrollarse plenamente y participar activamente en la vida social y económica. Esto implica que las políticas públicas deben enfocarse no solo en generar empleo, sino en garantizar su calidad, seguridad y equidad.

Este enfoque se vuelve especialmente relevante en contextos donde persisten altos niveles de informalidad, desigualdad de género y exclusión social. Las políticas laborales con base en derechos humanos no solo promueven el trabajo decente, sino que también fortalecen la cohesión social y la democracia.

Además, el enfoque de derechos humanos reconoce que el derecho al trabajo tiene múltiples dimensiones. No basta con garantizar el acceso a un empleo: también se deben proteger las condiciones en las que ese empleo se ejerce. Según el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC, 2005), el trabajo digno incluye el acceso sin discriminación, la estabilidad laboral, la remuneración justa, condiciones de seguridad e higiene, y la protección frente a despidos arbitrarios.

Además, la OIT (2020) enfatiza que un empleo debe garantizar la salud física y mental, así como los derechos colectivos de los trabajadores, incluyendo la libertad de asociación, la negociación colectiva y la participación en decisiones que les afectan. Esta visión integral se convierte en una guía normativa para los marcos legales y políticos que regulan el mundo del trabajo.

Uno de los pilares del enfoque de derechos humanos es la eliminación de la discriminación laboral, especialmente la que afecta a mujeres y grupos históricamente marginados. ONU Mujeres (2021) señala que la igualdad de género en el trabajo no solo es un objetivo político, sino un derecho humano que debe estar garantizado por los Estados. Esta igualdad implica erradicar prácticas discriminatorias basadas en el sexo, la maternidad, el estado civil o cualquier otra condición personal.

En ese sentido, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 2017) establece que los Estados tienen la responsabilidad de adoptar medidas activas para asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la igualdad salarial por trabajo de igual valor, y la protección contra el acoso y la violencia laboral.

Capítulo 3. Marco metodológico

3.1 Enfoque de la investigación

El enfoque de la presente investigación es *cualitativo*, “este tipo de investigación va más allá de los datos numéricos o de una perspectiva objetiva, ya que permite acercarse a la realidad social y de esta manera comprenderla a profundidad y emanciparla” (Villalobos, 2017, p.235). Asimismo, utiliza la intersubjetividad como vía para acceder al conocimiento válido de los seres humanos, lo que significa que este proceso se comparte con otras personas en la cotidianidad para permitir validar cada hallazgo encontrado (Villalobos, 2017, p.249).

En coherencia con este enfoque, el presente estudio se propone explorar las experiencias de mujeres que trabajaron bajo el régimen de empleo por hora en Tegucigalpa, con el objetivo de interpretar cómo vivieron esta modalidad laboral, qué significado le atribuyen y cómo impactó su inserción laboral, autonomía económica y acceso a derechos.

3.2 Alcance de la investigación

El estudio tiene un alcance *descriptivo*, entendido desde una perspectiva cualitativa como la capacidad de brindar una comprensión profunda y contextualizada de los fenómenos sociales. A diferencia de los estudios cuantitativos descriptivos, que se enfocan en la medición de variables, el enfoque cualitativo permite explorar las condiciones en que ocurre un fenómeno, así como los significados que los actores sociales le atribuyen.

En este caso, no se busca cuantificar los impactos del empleo por hora, sino comprender cómo las mujeres interpretan sus experiencias laborales bajo este régimen. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación cualitativa busca “descubrir más que comprobar, interpretar más que experimentar” (p. 365), y se inicia sin

necesidad de formular hipótesis. De esta manera, se parte de una mirada abierta a los relatos de las participantes, para construir un conocimiento situado y contextualizado sobre el fenómeno en estudio.

3.3 Diseño de la investigación

El diseño metodológico adoptado es de *tipo fenomenológico*, lo que implica explorar la esencia de las experiencias vividas por las mujeres que trabajaron bajo el régimen de empleo por hora. Este diseño busca conocer cómo se experimenta un fenómeno desde la vivencia subjetiva de quienes lo han enfrentado, sin imponer interpretaciones externas ni esquemas preconcebidos.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), el diseño fenomenológico permite “explorar y comprender la esencia de las experiencias vividas por los individuos respecto a un fenómeno específico” (p.493). En este sentido, la investigación se enfoca en captar los significados profundos que las participantes atribuyen a su experiencia laboral, abordando dimensiones como la estabilidad, la protección social, los ingresos, la percepción de justicia y la autonomía económica.

Desde esta perspectiva, se actúa como un mediador que recoge los relatos, los interpreta cuidadosamente y los contextualiza, suspendiendo sus propios juicios para privilegiar la mirada de las propias participantes (epojé o suspensión del juicio). Este enfoque es especialmente pertinente para estudiar fenómenos complejos y sensibles como la precariedad laboral femenina, ya que permite visibilizar realidades que suelen ser invisibilizadas en los discursos institucionales o estadísticas formales.

3.4 Marco muestral

3.4.1 Población de estudio

La población objeto de estudio está conformada por mujeres mayores de 18 años que laboraron bajo el régimen de empleo por hora en el sector de restaurantes y hoteles de Tegucigalpa, entre los años 2014 y 2022. Además de empleadores o expertos vinculados al diseño, implementación o supervisión de políticas laborales relacionadas con el empleo por hora en Honduras, incluyendo administradores de empresas, representantes gremiales o funcionarias(os) públicos.

Se delimita esta población debido a que estos sectores, hotelería y gastronomía, fueron algunos de los que más recurrieron a la contratación por hora durante el periodo de vigencia de la Ley, y además presentan una alta concentración de trabajadoras mujeres. La inclusión de empleadores o personas expertas permite obtener una visión complementaria del fenómeno, especialmente en términos de prácticas laborales, percepciones sobre la normativa y retos de implementación.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), una población se define como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 179). En este caso, las especificaciones incluyen: haber sido contratadas por hora, pertenecer al sector señalado y haber estado laboralmente activas durante el período definido.

3.4.2 Determinación de la muestra

De acuerdo con Bernal (2010), la muestra es un subconjunto representativo de la población, seleccionado con base en ciertos criterios que permiten alcanzar los objetivos de la investigación (pp. 160–161). En el caso de estudios cualitativos, la muestra no tiene un carácter probabilístico, sino intencional, buscando casos informativos que permitan una

comprensión profunda del fenómeno en estudio.

La presente investigación utiliza un muestreo intencional, considerando la pertinencia de las personas seleccionadas para aportar experiencias significativas en relación con el régimen de empleo por hora. La muestra está conformada por:

- 3 mujeres que hayan trabajado bajo el régimen de empleo por hora en restaurantes del área metropolitana de Tegucigalpa.
- 3 mujeres que hayan trabajado bajo el régimen de empleo por hora en hoteles de la misma zona.
- 4 personas empleadoras o expertas, hombres o mujeres, que conozcan de primera mano la aplicación del empleo por hora, ya sea por haberlo implementado o analizado en su ámbito profesional.

Esta muestra busca garantizar que los testimonios recogidos sean relevantes, variados y significativos, permitiendo una exploración profunda del fenómeno desde la vivencia subjetiva de las personas involucradas. La muestra pudo ajustarse durante el proceso de recolección, en función del principio de saturación teórica, que indica el momento en que la información comienza a repetirse y no aporta nuevos hallazgos sustanciales.

3.4.3 Criterios de selección de participantes

Para garantizar la relevancia de la información y la coherencia con el enfoque fenomenológico, se establecen los siguientes criterios de inclusión:

- *Experiencia laboral directa bajo el régimen de empleo por hora:* Personas que hayan sido contratadas específicamente bajo esta modalidad, entre los años 2014 y 2022, en los sectores definidos.

- *Condición de estudiantes (en algunos casos):* Mujeres que optaron por el empleo por hora debido a que cursaban estudios técnicos o universitarios, ya que este factor puede influir en la elección de empleos de medio tiempo.
- *Necesidad de horarios flexibles:* Mujeres que eligieron (o se vieron forzadas a aceptar) el trabajo por hora debido a responsabilidades personales, como el cuidado de hijos o familiares, sin contar con redes de apoyo o cuidadores.
- *Accesibilidad y contacto:* Posibilidad real de contactar y entrevistar a las participantes, especialmente en términos de ubicación geográfica y medios de comunicación.
- *Voluntariedad y disposición para participar:* Únicamente personas que expresen su consentimiento informado y estén dispuestas a compartir sus experiencias de forma abierta, respetuosa y confidencial.

3.5 Fuentes de información

3.5.1 Fuentes primarias

Las fuentes primarias corresponden a la información directa recogida por la investigadora a partir de las experiencias de los sujetos participantes. En este estudio, las fuentes primarias estarán constituidas por:

- Entrevistas en profundidad realizadas a mujeres que trabajaron bajo el régimen de empleo por hora en restaurantes y hoteles del área metropolitana de Tegucigalpa, entre 2014 y 2022.
- Entrevistas semiestructuradas aplicadas a empleadores o personas expertas en legislación laboral, gestión de recursos humanos o políticas públicas vinculadas al empleo flexible en Honduras.

Estas entrevistas permiten recoger testimonios detallados, percepciones, significados y vivencias sobre el fenómeno estudiado, en coherencia con el enfoque fenomenológico.

3.5.2 Fuentes secundarias.

Las fuentes secundarias estarán conformadas por documentos, estudios y datos previamente publicados que servirán como base para contextualizar el fenómeno investigado. Estas incluyen:

- Legislación hondureña relacionada con el empleo por hora y la reforma al artículo 328 del Código del Trabajo.
- Informes técnicos de instituciones nacionales e internacionales como el INE, CEPAL, ONU Mujeres, OIT, entre otros.
- Publicaciones académicas, tesis, artículos científicos y libros especializados en políticas públicas, mercado laboral y estudios de género.
- Estadísticas oficiales sobre empleo femenino, informalidad y participación económica de las mujeres en Honduras.

Estas fuentes permiten establecer el marco teórico y contextual del estudio, así como complementar el análisis de la información obtenida en las entrevistas.

3.6 Procedimiento y técnicas de reelección de recolección de información

3.6.1 Procedimiento: La recolección de información se desarrolla en diferentes etapas, siguiendo los lineamientos del enfoque cualitativo con diseño fenomenológico. Primero, se identificaron y seleccionaron las personas participantes, de acuerdo con los criterios establecidos en el marco muestral. Posteriormente, se estableció contacto con cada participante para explicarles el propósito de la investigación, garantizar la confidencialidad

de sus datos, solicitar su consentimiento informado y acordar la fecha de las entrevistas.

Las entrevistas se llevaron a cabo de forma presencial y virtual, dependiendo de la accesibilidad de las participantes. Cada conversación fue grabada (previa autorización), transcrita de manera literal y organizada para su posterior análisis. Durante las entrevistas también se tomaron notas de campo para registrar observaciones relevantes del contexto, tono, pausas o expresiones no verbales que pudieran enriquecer la interpretación.

Una vez finalizada la etapa de recolección, se procedió al análisis cualitativo del contenido, utilizando categorización temática, lo cual permitió identificar patrones, significados y vivencias comunes entre las participantes. Todo el proceso se realizó bajo criterios éticos, con respeto a la privacidad, dignidad y autonomía de las personas entrevistadas.

3.6.2 Técnica: La técnica principal utilizada fue la entrevista en profundidad, la cual permite explorar con mayor amplitud las experiencias, percepciones y significados que las mujeres trabajadoras y actores clave atribuyen al empleo por hora en Honduras. Esta técnica facilita un diálogo abierto, flexible y empático, necesario para comprender fenómenos complejos desde la perspectiva de quienes los han vivido.

3.6.3 Instrumento: El instrumento que se utilizó fue la guía de entrevista semiestructurada, elaborada con base en los objetivos específicos de la investigación. Esta guía incluyó preguntas abiertas y flexibles que permitieron profundizar en los relatos personales, además de permitir la incorporación de temas emergentes durante el desarrollo de la entrevista. La guía fue validada de forma cualitativa para garantizar su pertinencia, claridad y coherencia con el enfoque fenomenológico adoptado.

3.7 Categorización

A continuación, se presenta la categorización, siendo este un proceso cognitivo y metodológico mediante el cual se agrupan elementos, fenómenos o datos en clases o categorías con base en criterios compartidos, facilitando su análisis, interpretación y sistematización.

Tabla 1

Matriz de categorías

Matriz de categorías	
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025.	
Objetivo: Analizar la importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025.	
Categorías	Conceptos
Contexto social del empleo por hora y su relación con la mujer.	Se refiere a las condiciones sociales, económicas y culturales que rodean la implementación del empleo por hora en Honduras, y cómo estas impactan de manera diferenciada a las mujeres. Incluye aspectos como desigualdad de género, roles de cuidado, acceso limitado a empleos formales y la feminización del trabajo informal.
Factores asociados al empleo por hora.	Son las razones o condiciones que explican por qué las mujeres acceden a este tipo de empleo. Incluyen factores como la necesidad de ingresos, la falta de alternativas laborales, la compatibilidad con responsabilidades de cuidado, la flexibilidad horaria y las barreras estructurales en el mercado laboral.
Componentes prioritarios de una propuesta de política pública de empleo por hora relacionado con la mujer.	Se refiere a los principales lineamientos, criterios y elementos claves que deberían incorporarse en una política laboral que regule el empleo por hora, con enfoque de género. Incluye garantizar derechos laborales, seguridad social, equidad salarial, acceso a cuidados y condiciones que promuevan el trabajo decente para las mujeres.
<i>Fuente: Elaboración propia (2025).</i>	

Capítulo 4. Procesamiento de datos

4.1 Análisis de datos

En este apartado se presenta el análisis de datos, entiendo que es el proceso sistemático de examinar, transformar e interpretar información cuantitativa o cualitativa para extraer patrones, validar hipótesis y fundamentar decisiones científicas, técnicas o institucionales con rigor metodológico. Es así que se presenta la matriz de consistencia que garantiza la coherencia metodológica entre objetivos, variables e instrumentos, facilitando un análisis de datos riguroso. Esta articulación permite validar constructos, operacionalizar indicadores y asegurar la fiabilidad de los resultados mediante procedimientos sistemáticos y estadísticamente fundamentados. Ver tabla 2.

Tabla 2

Matriz de consistencia.

Matriz de consistencia			
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025.			
Objetivo: Analizar la importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025.			
Objetivos específicos	Pregunta	Fuentes	Técnica
Describir el contexto social en el que se desarrolla el empleo por hora y su relación con la inserción laboral de la mujer en Honduras.	¿Cuál es el contexto social en el que se desarrolla el empleo por hora en Honduras y cómo se relaciona con la inserción laboral de la mujer?	-Informes de CEPAL, OIT, ONU mujeres, PNUD -Leyes, reglamentos. - Normativa nacional e internacional. -Libros y artículos científicos relacionados con el tema.	- Revisión bibliográfica. -Análisis documental.
Describir los factores y efectos asociados al empleo, percibidos por mujeres que laboraron bajo el régimen de empleo por hora en el sector de restaurantes y hoteles y en Tegucigalpa, entre	¿Cuáles son los factores y efectos asociados al empleo, percibidos por mujeres que laboraron bajo el régimen de empleo por hora en el sector de restaurantes y	-3 personas laboran en restaurantes (mujeres) -3 hoteles (mujeres) -4 empleadores o expertos (hombres o mujeres).	-Entrevista

Matriz de consistencia			
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025.			
Objetivo: Analizar la importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025.			
Objetivos específicos	Pregunta	Fuentes	Técnica
2014 y 2022.	hoteles en Tegucigalpa, entre 2014 y 2022?		
Determinar los componentes prioritarios que debe incluir una propuesta de política pública de empleo por hora en relación a la inserción laboral de la mujer.	¿Qué componentes prioritarios debe incluir una propuesta de política pública de empleo por hora para favorecer la inserción laboral de la mujer?	- Informes de CEPAL, OIT, ONU mujeres, PNUD -Leyes, reglamentos. - Normativa nacional e internacional. -Libros y artículos científicos relacionados con el tema. 3 personas laboran en restaurantes (mujeres) -3 hoteles (mujeres) -4 empleadores o expertos (hombres o mujeres).	- Revisión bibliográfica -Análisis documental. -Entrevista
<i>Fuente:</i> Elaboración propia (2025).			

De la misma manera se presenta la matriz de categorías, subcategorías y códigos que es una herramienta analítica que organiza sistemáticamente unidades de significado emergentes del análisis cualitativo, facilitando la codificación, comparación e interpretación rigurosa de datos, garantizando trazabilidad, coherencia teórica y validez metodológica. Ver tabla 3.

Tabla 3

Matriz de categorías, subcategorías y códigos.

Matriz de categorías, subcategorías y códigos		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Objetivo: Analizar la importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025.		
Categorías	Subcategorías	Códigos
Contexto social del	Contexto social	01Cs-Economía
		02Cs-Educación

Matriz de categorías, subcategorías y códigos		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Objetivo: Analizar la importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025.		
Categorías	Subcategorías	Códigos
que el empleo por hora y su relación con la mujer.	Inserción laboral de la mujer	01Ilm-Entorno familiar
		02Ilm-Condiciones del mercado laboral
Factores y efectos asociados al empleo por hora	Factores	01F-Sociocultural
		02F-Ambiental y territorial
	Efectos	01E-Reconfiguración del tiempo personal
		02E-Autonomía económica parcial
		03E-Salud física y mental
Componentes prioritarios para una propuesta de política pública.	Marco legal	01MI-Normativa nacional
		02MI-Protección social
	Líneas de acción principales	01Ep-Enfoque de género
		02Ep-Participación de actores claves
		03Ep-Recursos y presupuestos
		04Ep-Indicadores de seguimiento
Fuente: Elaboración propia (2025).		

4.2 Presentación de datos

Siguiendo con el análisis de los datos, se presentan los datos siguiendo una **estrategia cualitativa de carácter fenomenológico**, orientada a comprender las percepciones y experiencias de mujeres hondureñas que laboraron bajo la modalidad del empleo por hora.

Para organizar y dar sentido a la información obtenida, se implementó una codificación temática, que permitió identificar patrones recurrentes y construir categorías significativas. Este proceso se desarrolló en varias etapas:

1. *Reducción de datos:* los testimonios fueron transcritos y leídos de manera exhaustiva para identificar expresiones clave, emociones recurrentes y referencias explícitas a factores socioculturales, territoriales y laborales.

2. *Categorización:* a partir de la lectura de los relatos, se agruparon las ideas en categorías conceptuales relacionadas con el contexto social, los factores y efectos del empleo por hora, y las necesidades percibidas para políticas públicas. Esta fase buscó organizar la complejidad de la información, permitiendo observar relaciones entre experiencias individuales y tendencias generales.
3. *Interpretación:* finalmente, se procedió a analizar los significados detrás de las palabras de las participantes, integrando la teoría revisada en el capítulo 2 (roles de género, autonomía económica, precariedad laboral) y la legislación vigente en Honduras sobre empleo por hora. Este paso permitió comparar la realidad percibida con los marcos normativos y conceptuales, evaluando las coincidencias y las brechas existentes entre derechos formales y experiencias efectivas.

La sistematización de la información mediante reducción, categorización e interpretación permitió no solo registrar las experiencias individuales, sino analizar críticamente cómo estas se relacionan con estructuras sociales más amplias, como la legislación laboral, las normas culturales de género y las dinámicas económicas de los barrios periféricos. De esta manera, el análisis no se limita a una descripción superficial de los testimonios, sino que busca generar conocimiento profundo sobre la interacción entre trabajo por hora, autonomía femenina y contexto sociocultural, proporcionando evidencia para el diseño de políticas públicas más sensibles a las realidades de las mujeres hondureñas.

4.2.1 Desarrollo categoría 1. Contexto social del empleo por hora y su relación con la mujer

A continuación, se presenta el desarrollo de cada uno de la categoría 1, mediante la matriz con la descripción de cada uno de los códigos.

Tabla 4

Categoría 1. Contexto social del que el empleo por hora y su relación con la mujer.

Categoría 1		
Contexto social del que el empleo por hora y su relación con la mujer.		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025.		
Subcategorías	Códigos	Descripción
Contexto social	01Cs-Economía	— “Como uno casi no puede conseguir trabajo, entonces uno decide cuando le salen las ofertas, porque no hay casi trabajo en la sociedad.” / “El motivo es la situación económica mala, entonces toca trabajar por horas.” / “Solo nos pagan por el trabajo del día, no tenemos vacaciones ni aguinaldo.” / “El salario casi no ajusta, solo para cubrir el mes, no se puede ahorrar.” <i>Entrevista 1, Mujeres que laboran</i>
		— “La situación era un poco difícil, necesitaba trabajar para cubrir mis gastos personales y apoyar en casa mientras estudiaba.” / “El empleo por hora fue la opción más accesible para mí.” / “El salario no cubre completamente mis necesidades, solo mis gastos personales y algunos de mis estudios.” <i>Entrevista 2, Mujeres que laboran</i>
		— “Cuando decidimos trabajar por hora, no tenía quién me apoyara con los niños y mi esposo trabajaba aparte. Entonces, no me adaptaba a estar horas corridas en un trabajo.” / “Trabajamos los dos y aportamos más al hogar; las cargas son menos para uno.” / “El salario no era mucho, pero me ayudaba bastante porque mi esposo trabajaba; lo que yo ganaba era un complemento para todo.” <i>Entrevista 3, Mujeres que laboran</i>
		— “No tenía trabajo y necesitaba cubrir mis necesidades básicas.” / “Trabajé 23 años con un abogado de manera permanente con derechos laborales, pero no tenía seguro social.” / “Al no volver a encontrar un trabajo permanente, decidí trabajar por horas para cubrir mis gastos de alimentación y pago de servicios públicos.” / “El salario no me alcanzaba como antes, cuando tenía trabajo permanente y con derechos laborales.” <i>Entrevista 4, Mujeres que laboran</i>
		— “Era más o menos estable, más que todo lo ocupaba para pagar mis gastos de universidad, transporte y comida.” / “No, el salario era muy poco para cubrir todos los gastos.” <i>Entrevista 5, Mujeres que laboran</i>
		— “No había trabajo entonces yo acepté eso por evento. Tenía que pagar apartamento, pagar la universidad entonces ahí fue donde empecé a trabajar.” / “Sí, uno requiere trabajar porque a veces puede tener otras cosas, va en la casa, pero igual el dinero se ocupa.”

Categoría 1		
Contexto social del que el empleo por hora y su relación con la mujer.		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025.		
Subcategorías	Códigos	Descripción
		<i>Entrevista 6, Mujeres que laboran</i>
	—	La situación económica era difícil; necesitaba un ingreso estable para mantener a mis hijos y apoyar en los gastos del hogar.” / “En parte sí, cubre lo más necesario, aunque no alcanza para todo.”
		<i>Entrevista 7, Mujeres que laboran</i>
02Cs- Educación	—	“Soy Perito Mercantil y Contador Público, pero no he podido conseguir trabajo en mi profesión.” / “No, no me afectó el nivel educativo, ni me ayudó tampoco.” / “Capacitación así no tuve, solo le van diciendo a uno cómo hacer el trabajo.” <i>Entrevista 1, Mujeres que laboran</i>
	—	“Me ha ayudado un poco, pero como aún estoy estudiando, siento que me limita acceder a empleos de mejor salario o estabilidad.” / “No recibí capacitación previa.” / “Quería generar mis propios ingresos sin dejar de estudiar.” <i>Entrevista 2, Mujeres que laboran</i>
	—	“Facilita bastante, el estudiar facilita mucho... cada empleado trabaja con sus métodos y son totalmente diferentes, entonces eso le ayuda a uno a entender más rápido.” / “Yo me quedé a unas pocas clases en la universidad y después ya no pude seguir, pero estudiar ayuda mucho.” / “Sí recibí capacitación antes del empleo, llegaba una hora antes para aprender recetas y atención al cliente.” <i>Entrevista 3, Mujeres que laboran</i>
	—	“Como no terminé mi carrera como secretaria, me faltó un año, fue difícil encontrar empleo.” / “Sí recibí instrucciones de cómo hacer mi trabajo antes de iniciar.” <i>Entrevista 4, Mujeres que laboran</i>
	—	“Si ha influido porque uno puede aplicar donde más le guste y con un salario mayor que el mínimo que le dan en otros empleos, lo cual facilita a la hora de que lo tomen en cuenta por su nivel educativo.” / “Antes de entrar no recibí ninguna formación, pero si me capacitaron durante estuve trabajando.” <i>Entrevista 5, Mujeres que laboran</i>
	—	“La verdad es que uno se estanca porque uno quiere, pero sí he tenido oportunidad de seguir, pero no seguí... No me da impedimento para que no siguiera en la universidad.” / “Sí, porque ahorita me refiero al trabajo por hora, sí, ahorita en la actualidad es pésimo, porque yo gano lo mismo que ganaba antes.” <i>Entrevista 6, Mujeres que laboran</i>
	—	“Me ha ayudado en cierta forma, pero no lo suficiente; siento que hay pocas oportunidades de empleo formal, aunque tenga estudios

Categoría 1		
Contexto social del que el empleo por hora y su relación con la mujer.		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025.		
Subcategorías	Códigos	Descripción
		medios.” / “Sí, recibí una semana de capacitación antes de empezar.” <i>Entrevista 7, Mujeres que laboran.</i>
Inserción laboral de la mujer	01Ilm-Entorno familiar	— “Por mis hijos, sí, por los gastos económicos, acepté el trabajo por hora.” / “Como son trabajos parciales, queda tiempo para hacer los oficios de la casa y los mandados.” / “Mi familia dice que mientras haya trabajo por horas, eso es lo más importante.” / “Mis hijos están de acuerdo, porque así hay una entrada de dinero.” <i>Entrevista 1, Mujeres que laboran</i>
		— “No tengo hijos, pero el trabajo por hora me permite organizar mejor mi tiempo y continuar con mis estudios.” / “Mi familia ve positivo que trabaje por horas, especialmente porque me permite estudiar y trabajar.” <i>Entrevista 2, Mujeres que laboran</i>
		— “El trabajo por hora le da mucha facilidad a una, porque puede dejar a sus hijos en la escuela, salir a trabajar y regresar.” / “Nos organizamos mejor; usted se programa en qué momento puede trabajar y en qué momento estar con sus hijos.” / “Yo ponía una alarma bien tempranito... dejo a mis hijos, trabajo, regreso a cocinar y preparar todo para el siguiente día; si no nos organizamos, no salimos a tiempo.” <i>Entrevista 3, Mujeres que laboran</i>
		— “El empleo por hora me da tiempo de hacer mis mandados y atender mi casa.” / “No tengo familia bajo mi responsabilidad; mis hijos cubren sus propios gastos.” <i>Entrevista 4, Mujeres que laboran.</i>
		— “Para pagar mis estudios de la universidad, ya que tenía que pagar matrícula, materiales didácticos, comida, transporte, salidas que hacían en la carrera como capacitaciones, diplomados, ir a los juzgados, etc.” / “En la mañana estudiaba y si me quedaba un espacio libre aprovechaba para hacer tareas y así tener más tiempo en mi casa, en la tarde trabajaba y ya llegaba de noche a cocinar, a veces a estudiar para poder descansar temprano y los fines de semana se los dedicaba a la familia.” <i>Entrevista 5, Mujeres que laboran</i>
		— “Fueron razones familiares, el hecho de que usted trabajara por horas... pagaba mi apartamento, pagaba mi universidad, mis gastos, comida y todo.” / “Sí, sí, le queda su tiempo a uno. Sí, para atender las labores domésticas de la casa, claro, claro.” <i>Entrevista 6, Mujeres que laboran</i>
		— “Principalmente mis hijos y la necesidad de tener un ingreso; además, un amigo me recomendó el trabajo.” / “Lo ven bien, saben

Categoría 1		
Contexto social del que el empleo por hora y su relación con la mujer.		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025.		
Subcategorías	Códigos	Descripción
		que es una forma de salir adelante, aunque algunos piensan que no es tan seguro ni estable.” / “A veces se complica porque los horarios varían, pero trato de organizarme para atender a mis hijos y cumplir con mis responsabilidades en casa.” <i>Entrevista 7, Mujeres que laboran</i>
02Ilm- Condiciones del mercado laboral	—	“Buscaba un trabajo fijo, con seguro y vacaciones, pero es difícil conseguirlo.” / “A veces las mujeres tenemos más oportunidades, pero también es bien difícil.” / “Por necesidad uno toma el trabajo, no porque le guste, pero no hay trabajo fácil.” / “No gozamos de ningún derecho, solo el pago del día.” / “Que las leyes no nos afecten a las mujeres, que sigamos adelante, porque nosotras somos luchonas.” <i>Entrevista 1, Mujeres que laboran</i>
	—	“Buscaba empleo en atención al cliente o en oficina, pero fue difícil encontrar algo porque no tenía experiencia previa.” / “Sí, en algunos puestos prefieren a los hombres, sobre todo si el trabajo implica más esfuerzo físico o riesgo.” / “El empleo por hora fue una buena oportunidad para ganar experiencia laboral.” <i>Entrevista 2, Mujeres que laboran</i>
	—	“Sí tuve una buena oportunidad de empleo permanente, pero cuando tuve otro hijo ya no podía trabajar jornada completa.” / “Me costó un poquito encontrar trabajo porque las empresas grandes piden nivel universitario avanzado.” / “Ahorita en este tiempo creo que nosotras tenemos menos oportunidades; los varones son los que están contratando más.” <i>Entrevista 3, Mujeres que laboran</i>
	—	“Buscaba un trabajo permanente con derechos laborales.” / “A pesar de que somos muy responsables y organizadas, siempre está el obstáculo de los embarazos o permisos para atender a los hijos.” / “Las mujeres perdemos oportunidades de trabajo por nuestras responsabilidades familiares.” <i>Entrevista 4, Mujeres que laboran</i>
	—	“Difícil, como era menor de edad no había mucho en lo que pudiera trabajar sin experiencia, me llamaba la atención trabajar en alguna cafetería, tiendas o un salón de belleza; era en lo que más tenía conocimiento de lo que se hacía en esos rubros.” / “Depende del rubro a que aplique, aunque se vea que las mujeres han avanzado en el contexto laboral, siempre existen barreras y limitan el acceso a buenos puestos de trabajo con mejor remuneración salarial de mayor nivel por la desigualdad que aún persiste en los empleos.” <i>Entrevista 5, Mujeres que laboran</i>

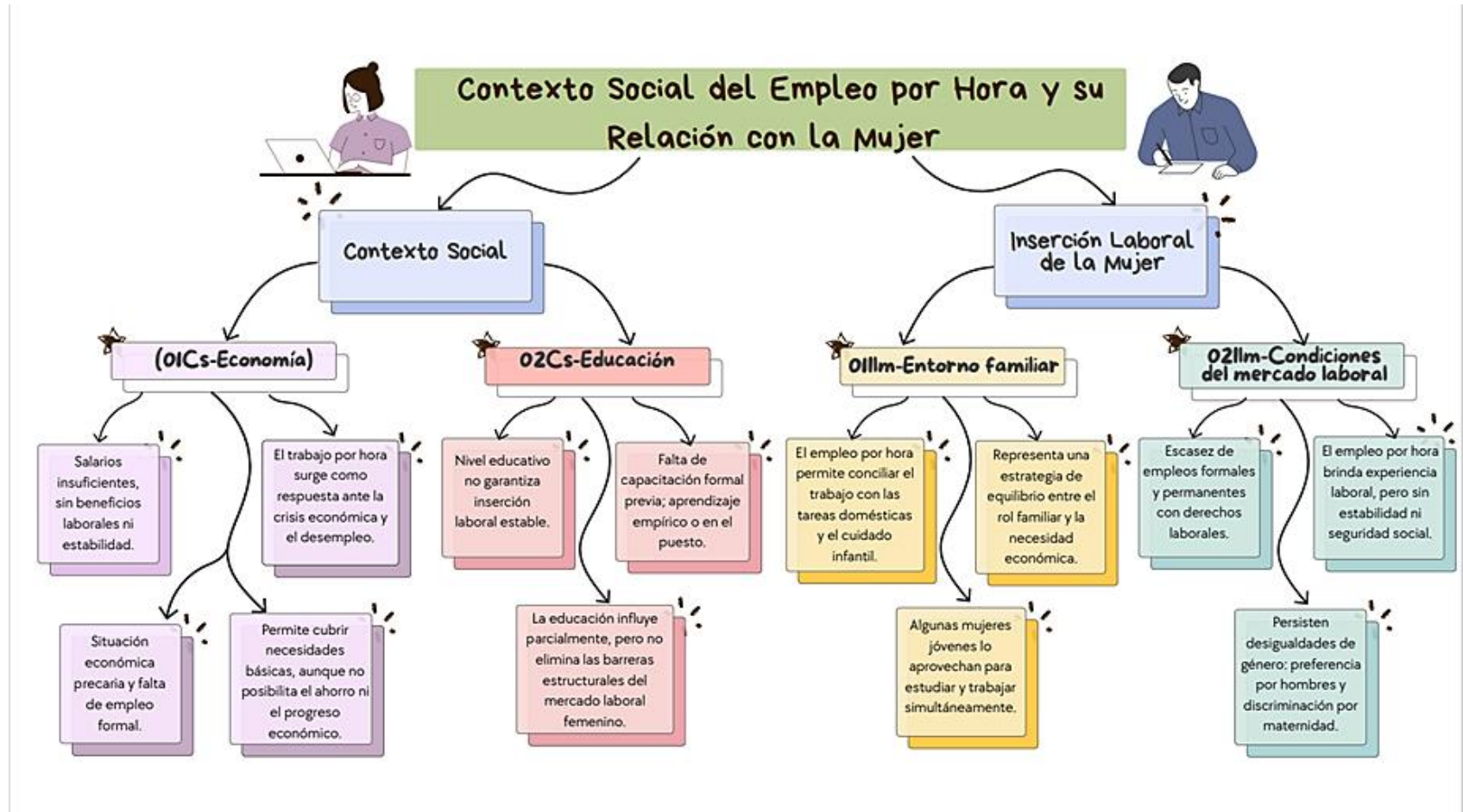
Categoría 1		
Contexto social del que el empleo por hora y su relación con la mujer.		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025.		
Subcategorías	Códigos	Descripción
		— “Yo pienso que sí, fíjese. Es que la mujer... imagínense cuando uno le enferma un niño, qué difícil es... mientras que uno le dice al esposo, no váyase al trabajo, yo miro quien me lo cuide, pero uno de madre es bien difícil.” / “No me daban ningún beneficio como aguinaldo, decimotercer mes, vacaciones... aquí no se respeta nada de eso.” / “El trabajo no es bien pagado... la mayoría son bien cansaditos... a quien explotan es a uno.” <i>Entrevista 6, Mujeres que laboran</i> — “No, en ese momento no tenía muchas opciones, fue la oportunidad que se presentó más rápido.” / “Buscaba algo fijo en oficina o ventas; fue difícil encontrar algo estable.” / “Sí, muchas veces prefieren contratar hombres o les dan más facilidades, sobre todo para trabajos de tiempo completo.” / “Sí, todavía se piensa que las mujeres deben dedicarse más al hogar o a trabajos considerados ‘livianos’, y eso limita mucho.” / “Sí, porque vivo en una zona urbana donde hay más locales comerciales, y eso facilita conseguir trabajo.” / “No es fácil equilibrar el trabajo, la familia y el tiempo personal, pero trato de aprovechar mi tiempo libre con mis hijos y descansar cuando puedo.” <i>Entrevista 7, Mujeres que laboran</i>
<i>Fuente:</i> Elaboración propia (2025).		

La tabla 4 presenta el desarrollo de la categoría 1, Contexto social del que el empleo por hora y su relación con la mujer, que contiene 2 subcategorías y 4 códigos principales desarrollados por medio de descripciones.

A continuación, se presenta el análisis de esta categoría 1, parte del reconocimiento de que el empleo por hora en Honduras se desarrolló en un contexto de crisis económica, alto desempleo y precariedad estructural del mercado laboral.

Figura 1

Contexto social del empleo por hora y su relación con la mujer.



Fuente: Elaboración propia (2025).

La figura 1, presenta la síntesis de la categoría 1, donde se evidencia que las narrativas de las participantes permiten comprender cómo las mujeres experimentaron esta modalidad como una oportunidad de ingreso económico, pero también como una expresión de desigualdad y vulnerabilidad social. Desde la perspectiva fenomenológica, este contexto no se limita a un entorno externo, sino que se configura como un entramado de significados y vivencias que moldean la experiencia femenina del trabajo.

— ***Subcategoría contexto social:*** El contexto social emerge como un componente clave para comprender las condiciones en las que las mujeres acceden al empleo por hora. Este entorno refleja no solo limitaciones estructurales, sino también estrategias de adaptación frente a la precariedad. Dentro de esta subcategoría se identifican dos códigos analíticos: economía y educación.

— **Economía:** Todas las participantes coinciden en que la necesidad económica fue el principal factor que las llevó a aceptar trabajos por hora. La falta de empleos formales, los bajos salarios y el costo de vida creciente generan un escenario en el que las mujeres deben buscar alternativas flexibles, aunque sean inestables. En palabras de una entrevistada:

“Como uno casi no puede conseguir trabajo, entonces uno decide cuando le salen las ofertas, porque no hay casi trabajo en la sociedad” (Entrevista 1).

La descripción de esta realidad revela un fenómeno que la OIT (2022) identifica como “feminización de la precariedad”, donde las mujeres son mayoría en empleos informales o temporales, asumiendo condiciones laborales que limitan su acceso a derechos. En este sentido, el empleo por hora surge como una estrategia de subsistencia, más que como una elección libre, reproduciendo las desigualdades preexistentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral hondureño. Desde la observación empírica, el

contexto social de las participantes se caracteriza por hogares monoparentales, ingresos familiares inestables y responsabilidad casi exclusiva de los cuidados domésticos. La combinación de estos factores genera un entorno donde el trabajo por hora se percibe como la única opción compatible con las exigencias de la vida cotidiana. Es entonces que, a partir de las narraciones, se infiere que el empleo por hora se inserta en una estructura social desigual, que combina elementos de exclusión de género, pobreza y segmentación laboral. Las participantes expresan que, aunque este tipo de empleo les permite cierta flexibilidad, también las deja en situación de vulnerabilidad frente a los empleadores. Una de ellas comenta:

“El trabajo por hora le da mucha facilidad a una, porque puede dejar a sus hijos en la escuela, salir a trabajar y regresar, pero no hay ningún derecho” (Entrevista 3).

Este testimonio refleja una ambivalencia estructural, por un lado, el empleo por hora ofrece tiempo y libertad relativa, pero a costa de la seguridad económica y la estabilidad. Las participantes viven una tensión entre la necesidad y la dignidad. Desde la teoría de Nancy Fraser (2016), esta situación puede interpretarse como una contradicción entre redistribución y reconocimiento dado que las mujeres acceden al mercado laboral, pero en condiciones que no reconocen plenamente su valor productivo ni reproductivo.

De igual forma, las desigualdades territoriales y de clase profundizan la exclusión. Las entrevistadas que residen en barrios periféricos señalan mayores dificultades para encontrar empleo, pues los estigmas asociados al lugar de residencia generan discriminación en los procesos de contratación. Una participante relata:

“A veces preguntan dónde vive, y si es una zona de alto riesgo no la contratan.”
(Entrevista 5).

Sin embargo, es interesante notar que, pese a estas percepciones externas de

“riesgo” asociadas a sus colonias, las mujeres entrevistadas no consideran que sus barrios sean peligrosos; se han acostumbrado a vivir en ese contexto social y lo perciben como parte de su cotidianeidad. Esta normalización del entorno refleja cómo las representaciones de seguridad y riesgo son relativas: mientras el mercado laboral impone criterios que marginan a quienes viven en ciertas zonas, las propias residentes construyen su realidad cotidiana sin sentirse amenazadas por ella. Este tipo de exclusión evidencia que el contexto social no solo condiciona el acceso al empleo, sino que también moldea las representaciones sociales sobre quién “merece” o no una oportunidad laboral. Las mujeres de sectores populares enfrentan así una doble desventaja: por género y por origen socioeconómico, un fenómeno que combina discriminación estructural y estigmatización territorial.

— **Educación:** Ahora bien, esta desigualdad estructural también se reproduce en el ámbito educativo. Si en el plano económico las oportunidades laborales se ven restringidas por el lugar de origen y el género, en el plano educativo ocurre algo similar, la formación no siempre se traduce en movilidad social o inserción formal. Las participantes con estudios secundarios o técnicos señalan que la formación educativa no garantiza la inserción laboral formal. Aunque poseen títulos o capacitación, el mercado laboral por hora no reconoce estos saberes como criterios de mejora salarial o estabilidad. Una de ellas expresa:

“Soy Perito Mercantil y Contador Público, pero no he podido conseguir trabajo en mi profesión. Solo me sale por horas” (Entrevista 2).

Este hallazgo permite inferir que el empleo por hora desvincula la cualificación del ingreso, rompiendo con el principio de mérito. Desde el marco teórico, esto coincide con los planteamientos de Beck (2000), quien advierte que la flexibilización laboral genera

trayectorias discontinuas y devaluación del capital educativo, especialmente entre las mujeres. La educación, aunque valorada simbólicamente, no se traduce en movilidad social, sino en un capital subutilizado.

Además, en varias entrevistas, las participantes expresan que seguir estudiando es una aspiración personal, pero también una carga o una limitante temporal, ya que necesitan trabajar para sostenerse. Puedes usar esta tensión para hablar del valor simbólico y aspiracional de la educación. Por lo tanto, estudiar representa una esperanza de mejora futura, aunque no necesariamente una garantía de estabilidad presente. Quienes aún cursan estudios perciben que el tiempo dedicado a la formación limita su acceso a empleos con mejor remuneración, por la incompatibilidad entre horarios académicos y laborales.

En este sentido, la educación se convierte en un capital aspiracional más que económico, un recurso que otorga autoestima y sentido de progreso, pero que no modifica de manera sustantiva las condiciones de precariedad laboral.

“Me ha ayudado un poco, pero como aún estoy estudiando, siento que me limita acceder a empleos de mejor salario o estabilidad” (Entrevista 2).

Además, un hallazgo recurrente es la falta de procesos formales de capacitación. La mayoría de las participantes afirma que “aprenden en el trabajo”, sin recibir instrucción previa ni certificación alguna. Esto refleja la lógica de aprendizaje informal propia del sector por hora, donde el saber se transmite empíricamente y carece de reconocimiento institucional.

La ausencia de formación estructurada no solo limita la profesionalización, sino que reproduce la brecha de género en la adquisición de competencias, ya que las mujeres quedan relegadas a tareas operativas o de servicio.

“Capacitación así no tuve, solo le van diciendo a uno cómo hacer el trabajo.”

Entrevista 1).

“No recibí capacitación previa.” (Entrevista 2)

— ***Inserción laboral de la mujer:*** En esta subcategoría se analizan los factores que inciden directamente en la experiencia de trabajo por hora, vinculados con las responsabilidades domésticas y las condiciones estructurales del mercado. Los códigos derivados son entorno familiar y condiciones del mercado laboral.

— **Entorno familiar:** En el plano doméstico, las entrevistadas describen un patrón persistente de doble jornada. Aunque el trabajo por hora les permite ajustar sus tiempos, la carga de cuidado sigue siendo exclusivamente femenina. En palabras de una participante:

“Me levanto temprano, dejo el desayuno, organizo la casa, dejo a los niños y luego voy a trabajar. Cuando regreso, todavía tengo que hacer la cena” (Entrevista 4).

La descripción evidencia que la flexibilidad laboral no se traduce en equidad en la distribución del trabajo doméstico. Desde una inferencia teórica, esto representa la continuidad del patriarcado cotidiano, donde las mujeres absorben el costo emocional y temporal del ajuste laboral. Tal como plantea Lagarde (2014), el trabajo femenino se sostiene sobre una ética del cuidado que, aunque invisibilizada, sostiene el sistema económico.

Asimismo, el análisis de las entrevistas evidencia que el entorno familiar tiene un papel central en la decisión de las mujeres de optar por empleos por hora. La modalidad laboral se percibe como una estrategia para conciliar la necesidad económica con las responsabilidades domésticas y familiares. Como señala una de las participantes:

“Por mis hijos, sí, por los gastos económicos, acepté el trabajo por hora” (Entrevista 1).

Este tipo de empleo permite a las mujeres organizar sus tiempos para atender tanto

el hogar como otras actividades, como el estudio o trabajos adicionales:

“No tengo hijos, pero el trabajo por hora me permite organizar mejor mi tiempo y continuar con mis estudios” (Entrevista 2).

“Nos organizamos mejor; usted se programa en qué momento puede trabajar y en qué momento estar con sus hijos” (Entrevista 3).

Además, las participantes destacan que el trabajo por hora sirve para cubrir gastos educativos y personales, demostrando que la inserción laboral está íntimamente ligada a la gestión familiar:

“Para pagar mis estudios de la universidad... en la tarde trabajaba y ya llegaba de noche a cocinar, a veces a estudiar para poder descansar temprano y los fines de semana se los dedicaba a la familia” (Entrevista 5).

“Fueron razones familiares, [¿el hecho de que usted trabajara por horas?]... pagaba mi apartamento, pagaba mi universidad, mis gastos, comida y todo” (Entrevista 6).

Si bien la familia suele ver favorablemente este tipo de empleo por la entrada de ingresos que genera, también se reconoce la precariedad y la necesidad de organización constante:

“Principalmente mis hijos y la necesidad de tener un ingreso; además, un amigo me recomendó el trabajo... A veces se complica porque los horarios varían, pero trato de organizarme para atender a mis hijos y cumplir con mis responsabilidades en casa” (Entrevista 7).

El entorno familiar funciona como un factor mediador, por un lado, justifica y orienta la elección del empleo por hora; por otro, refuerza la doble jornada y la distribución desigual del trabajo doméstico. Esta dinámica evidencia cómo la estructura familiar influye

en la inserción laboral femenina, convirtiendo la flexibilidad en una forma de precariedad encubierta.

— ***Condiciones del Mercado Laboral:*** Asimismo, la descripción de las condiciones de trabajo evidencia ausencia de contratos, pago irregular y falta de prestaciones. Las mujeres reciben entre 100 y 150 lempiras por jornada, sin seguridad social ni estabilidad. Una de ellas resume esta situación diciendo:

“No gozamos de ningún derecho, solo el pago del día.” (Entrevista 1)

Este tipo de relato expresa una vivencia de desprotección y vulnerabilidad, donde el trabajo se percibe como un intercambio inmediato sin horizonte de futuro. En términos teóricos, Standing (2011) denomina a este grupo como parte del “precariado”, caracterizado por su inestabilidad, inseguridad y falta de identidad laboral. Se podría inferir que, el empleo por hora reproduce un modelo de flexibilización laboral sin protección social, lo cual contraviene el principio de “trabajo decente” promovido por la OIT. En efecto, las participantes asumen individualmente los riesgos del empleo (falta de ingresos, enfermedad, maternidad), mientras el Estado y los empleadores quedan exentos de responsabilidad. Este patrón confirma lo que Villalobos (2017) denomina “despersonalización del trabajo”, donde el sujeto laboral se diluye en relaciones impersonales y transitorias.

Por tanto, se interpreta que el empleo por hora no solo es un fenómeno económico, sino profundamente simbólico y relacional. Representa un espacio donde las mujeres negocian su identidad, su rol familiar y su autonomía, dentro de los márgenes impuestos por la estructura patriarcal del mercado laboral. Es decir, que no basta con entenderlo como

un asunto de dinero, productividad o política laboral. El empleo por hora también tiene implicaciones sociales, culturales y personales; afecta la forma en que las mujeres viven, se perciben y son percibidas, va más allá del salario, toca la identidad y las relaciones de poder.

En su vida diaria, las trabajadoras experimentan sentimientos contradictorios. Por un lado, se sienten orgullosas de poder aportar al sostenimiento del hogar con su trabajo; pero, al mismo tiempo, sienten frustración al no recibir reconocimiento ni valoración por el esfuerzo que realizan. Una de ellas afirma:

“Teniendo mi dinerito ya uno dice ‘voy a comprar lo que me gusta’, pero a veces uno se baja emocionalmente cuando no hay suficiente trabajo” (Entrevista 6).

Esta cita sintetiza la dualidad fenomenológica del empleo por hora, libertad parcial y dependencia económica simultánea. Desde la perspectiva de Amartya Sen (1999), podría interpretarse como una expansión mínima de las “capacidades” de las mujeres, es decir, un margen de acción limitado por la estructura social. Si bien el trabajo por hora amplía su agencia en términos de ingreso, restringe su seguridad y bienestar.

Por otro lado, las responsabilidades familiares también impactan la inserción laboral femenina, ya que las obligaciones domésticas limitan la disponibilidad para trabajos de jornada completa y afectan la percepción de “productividad” de la mujer:

“A pesar de que somos muy responsables y organizadas, siempre está el obstáculo de los embarazos o permisos para atender a los hijos” (Entrevista 4).

Esto puede analizarse a la luz de la teoría de la doble jornada (Hochschild y Machung, 1989), que plantea que las mujeres enfrentan simultáneamente la jornada productiva y la reproductiva, generando sobrecarga y limitando su capacidad de inserción en trabajos formales y estables.

La interpretación general de esta categoría revela que el contexto social del empleo por hora se construye sobre tres panoramas principales:

- Necesidad vs. derecho: las mujeres trabajan por necesidad, no por una elección libre en condiciones de igualdad.
- Flexibilidad vs. estabilidad: la autonomía temporal se contrapone a la inseguridad económica.
- Visibilidad vs. reconocimiento: aunque las mujeres participan activamente en el mercado laboral, su aporte sigue desvalorizado.

Estos panoramas muestran que el fenómeno del empleo por hora no puede comprenderse únicamente como una medida de política económica, sino como una manifestación de desigualdad estructural y de género. El análisis cualitativo evidencia que las experiencias femeninas en esta modalidad laboral están atravesadas por emociones, estrategias de resistencia y adaptaciones cotidianas que revelan tanto las limitaciones como la resiliencia de las trabajadoras hondureñas.

4.2.2 Desarrollo categoría 2, Factores y efectos asociados al empleo por hora

A continuación, se presenta el desarrollo de cada uno de la categoría 2, mediante la matriz con la descripción de cada uno de los códigos.

Tabla 5.

Factores y efectos asociados al empleo por hora

Categoría 2		
Factores y efectos asociados al empleo por hora		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
Factores	01F-	— “Ahora la mujer tiene derecho a no solo estar encerrada en la casa, que sea ama de casa, hay que darle su valor.” / “Si no trabaja la mujer o no sale a la calle a ayudar al esposo, no alcanza el dinero.” / “Antes tal vez decían que la mujer no debía trabajar, pero ahora todos tienen que apoyar.” / “Las mujeres somos luchonas, hacemos de todo en la casa y afuera de la casa.” <i>Entrevista 1. Mujeres que laboran.</i>
	Sociocultural	— “Sí, aún se piensa que las mujeres deben dedicarse a trabajos considerados más ‘ligeros’ o administrativos.” / “En algunos puestos prefieren a los hombres, sobre todo si el trabajo implica más esfuerzo físico o riesgo.” / “Mi familia ve positivo que trabaje por horas, especialmente porque me permite estudiar y trabajar.” <i>Entrevista 2. Mujeres que laboran.</i>
		— “El trabajo por hora para mí es excelente, muy bueno, porque uno que tiene hijos no puede estar todo el día en un trabajo.” / “Nosotras las mujeres tenemos más estabilidad de empleo, aunque últimamente prefieren contratar varones porque las mujeres piden más permisos o se embarazan.” / “Mire, hay cosas que los hombres hacen y nosotras también podemos hacer; solo lo sumamente pesado no.” <i>Entrevista 3. Mujeres que laboran.</i>
		— “Una parte es ventajosa, ya que pueden trabajar y a la vez pueden destinar un tiempo para estudiar o cuidar sus hijos, depende de la situación de la mujer.” / “Sí considero que aún existen roles culturales y sociales que influyen en lo que se espera que una mujer debe hacer en el ámbito laboral.” / “Yo que vengo del campo, las mujeres debían quedarse en casa ayudándole a la mamá a moler o hacer oficios domésticos, y los hombres a trabajar en labores del campo.” / “Crecemos escuchando mensajes que limitan nuestras decisiones y el valor de nuestro trabajo.” <i>Entrevista 4. Mujeres que laboran.</i>
		— “Hay dos opiniones, unos opinan que es buena idea ya que se tiene tiempo para otras cosas (estudios, familia, etc.), y otros opinan que es muy cansado para lo poco que se gana.” / “Si,

Categoría 2		
Factores y efectos asociados al empleo por hora		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
		ya que a muchas les toca la llamada ‘doble jornada’ luego de estar trabajando todo el día les toca ir al hogar hacer sus tareas domésticas y a veces optan por empleos por hora.” / “Aunque se vea que las mujeres han avanzado en el contexto laboral, siempre existen barreras y limitan el acceso a buenos puestos de trabajo con mejor remuneración.” <i>Entrevista 5, Mujeres que laboran</i>
		— “Yo pienso que sí... las mujeres tienen más dificultad con los hijos... toda la carga está en una mujer.” / “Claro que no... uno tiene que trabajar igual... solo que realmente tenga un cumpleaños de una de las niñas, de una mamá, día de la madre, cosas así... días que no los trabajo.” <i>Entrevista 6, Mujeres que laboran</i>
		— “Lo ven bien, saben que es una forma de salir adelante, aunque algunos piensan que no es tan seguro ni estable.” / “Sí, todavía se piensa que las mujeres deben dedicarse más al hogar o a trabajos considerados ‘livianos’, y eso limita mucho.” <i>Entrevista 7, Mujeres que laboran</i>
02F-Ambiental y territorial		— “La zona donde vivo no influyó, es accesible y no hay peligro.” / “Cuando salimos a trabajar por la noche, nos vienen a dejar enfrente de la casa, no tenemos problema.” / “Trabajo en eventos, a veces en hoteles, y me organizo con mis hermanas para formar equipo.” <i>Entrevista 1. Mujeres que laboran.</i>
		— “Sí influyó, ya que vivo en una zona urbana céntrica.” / “El lugar donde vivo me facilitó acceder a este tipo de empleo.” <i>Entrevista 2. Mujeres que laboran.</i>
		— “Sí, bastante influye la zona donde vive uno. A veces preguntan dónde vive, y si es una zona de alto riesgo no la contratan.” / “La primera impresión cuenta: cómo va vestida, arreglada, y también el lugar de donde viene, porque las empresas investigan.” <i>Entrevista 3. Mujeres que laboran.</i>
		— “No, vivo en una colonia tranquila.” / “La zona donde vivo no influyó en el tipo de empleo que encontré.” <i>Entrevista 4. Mujeres que laboran.</i>
		— “No considero que la zona donde vivo haya influido directamente en el tipo de empleo que encontré; sin embargo, la distancia sí afectaba el tiempo de traslado, ya que me

Categoría 2		
Factores y efectos asociados al empleo por hora		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
		quedaba un poco lejos y eso implicaba mayor cansancio y gasto en transporte.” <i>Entrevista 5, Mujeres que laboran</i> — “No, porque yo vivía en... no tiene nada que ver. Sí, es una zona segura que a veces dicen no, que no la voy a contratar, porque vive en una zona peligrosa... a esas colonias de alto riesgo, sí les afecta.” <i>Entrevista 6, Mujeres que laboran</i> — “Sí, porque vivo en una zona urbana donde hay más locales comerciales, y eso facilita conseguir trabajo.” <i>Entrevista 7, Mujeres que laboran</i>
Efectos	01E-Reconfiguración del tiempo personal	— “Como son trabajos parciales, queda tiempo para hacer los oficios de la casa y los mandados.” / “Me levanto temprano a hacer desayunos, dejo a los niños, me organizo con ellos y luego me voy a trabajar.” / “Los fines de semana sin trabajo los uso para hacer mandados o descansar.” / “Me programo bien para equilibrar trabajo, familia y casa.” <i>Entrevista 1. Mujeres que laboran.</i> — “El trabajo por hora me permite organizar mejor mi tiempo y continuar con mis estudios.” / “Organizo mis horarios para cumplir con el trabajo y mis estudios; a veces es agotador, pero me ayuda a ser más responsable.” <i>Entrevista 2. Mujeres que laboran.</i> — “El empleo por hora me ayudó a organizarme mejor; podía trabajar unas horas y atender a mis hijos.” / “Yo pongo una alarma bien tempranito... dejo a mis hijos, voy a trabajar y regreso a preparar la comida; si no nos organizamos, no salimos a tiempo.” / “Por hora estaba menos estresada y tenía más tiempo para hacer otras cosas.” <i>Entrevista 3. Mujeres que laboran.</i> — “El empleo por hora me da tiempo de hacer mis mandados y atender mi casa.” / “Me organizo para cumplir con mis actividades.” <i>Entrevista 4. Mujeres que laboran.</i> — “Me organizaba con el tiempo ya que estudiaba por la mañana y trabajaba en la tarde-noche, llegaba solo hacer mi comida y tareas de la universidad.” / “En la mañana estudiaba y si me quedaba un espacio libre aprovechaba para hacer tareas y así tener más tiempo en mi casa, en la tarde trabajaba y ya llegaba de noche a cocinar, a veces a estudiar para poder descansar temprano y los fines de semana se los dedicaba a la familia.”

Categoría 2		
Factores y efectos asociados al empleo por hora		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
		<i>Entrevista 5, Mujeres que laboran</i>
		— “Sí, sí, le queda su tiempo a uno... para atender las labores domésticas de la casa.” / “Como es por hora... yo hoy trabajo a las dos y media de la tarde... el evento empieza tipo cuatro a nueve de la noche... el tiempo cuenta a partir de que inicia el evento.” <i>Entrevista 6, Mujeres que laboran</i>
		— “A veces se complica porque los horarios varían, pero trato de organizarme para atender a mis hijos y cumplir con mis responsabilidades en casa.” / “No es fácil equilibrar el trabajo, la familia y el tiempo personal, pero trato de aprovechar mi tiempo libre con mis hijos y descansar cuando puedo.” <i>Entrevista 7, Mujeres que laboran</i>
02E-Autonomía económica parcial		— “Por mis hijos y los gastos económicos acepté el trabajo por hora.” / “Teniendo mi dinerito, ya uno dice voy a comprar lo que me gusta, sin depender tanto del esposo.” / “Aunque el salario no alcanza para ahorrar, al menos hay una entrada diaria.” / “Mis hijos dicen que está bien, porque así por lo menos entra dinero a la casa.” <i>Entrevista 1. Mujeres que laboran.</i>
		— “El salario no cubre completamente mis necesidades, pero alcanza para mis gastos personales y algunos gastos de mis estudios.” / “Quería generar mis propios ingresos sin dejar de estudiar.” / “El trabajo me ha ayudado a ganar independencia y confianza en mí misma.” <i>Entrevista 2. Mujeres que laboran.</i>
		— “El salario no era mucho, pero me ayudaba bastante porque lo que yo ganaba era un complemento para el hogar.” / “Nosotros trabajábamos los dos y aportábamos más; las cargas eran menos.” / “El trabajo por hora es bueno porque nos permite ayudar sin descuidar a la familia.” <i>Entrevista 3. Mujeres que laboran.</i>
		— “Decidí trabajar por horas para cubrir mis gastos de alimentación y pago de servicios públicos.” / “Cuando se tiene una pareja que aporta al hogar, lo que se gana por trabajar por horas es un pequeño aporte para los gastos de la casa.” / “Prácticamente, se trabaja para subsistir con ambos ingresos, ya que en estos tiempos no queda dinero para ahorrar.” <i>Entrevista 4. Mujeres que laboran.</i>
		— “Para pagar mis estudios de la universidad, ya que tenía que pagar matrícula, materiales didácticos, comida, transporte,

Categoría 2		
Factores y efectos asociados al empleo por hora		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
		salidas que hacían en la carrera como capacitaciones, diplomados, ir a los juzgados, etc.” / “No, el salario era muy poco para cubrir todos los gastos.” <i>Entrevista 5. Mujeres que laboran.</i>
	—	“Fue una entrada, pues, de dinero que yo sabía que tenía la oportunidad ahí de trabajo.” / “No, no, claro que no... es un dinerito como que es algo rápido, para mí prácticamente no es para el hogar.” <i>Entrevista 6. Mujeres que laboran.</i>
	—	“La situación económica era difícil; necesitaba un ingreso estable para mantener a mis hijos y apoyar en los gastos del hogar.” / “En parte sí, cubre lo más necesario, aunque no alcanza para todo.” <i>Entrevista 7. Mujeres que laboran.</i>
03E-Salud física y mental	—	“Gracias a Dios, por el momento no me ha afectado mucho.” / “A veces uno se baja emocionalmente cuando no hay suficiente trabajo.” / “A veces cae súper cansado uno, pero Dios le da fuerza a uno.” / “El trabajo por hora no deja ahorrar y eso también afecta porque uno se preocupa por cubrir los gastos.” <i>Entrevista 1. Mujeres que laboran.</i>
	—	A veces me siento cansada por los turnos, pero también me ha ayudado a ganar experiencia, independencia y confianza.” / “Me ha enseñado a ser más responsable y organizada.” <i>Entrevista 2. Mujeres que laboran</i>
	—	“Por hora estaba un poquito menos estresada, menos cansada, y tenía tiempo para hacer más cosas.” / “Emocionalmente estaba bien porque no dejaba muchas cosas pendientes.” / “Cuando trabajaba todo el día me sentía más agotada y gastaba más.” <i>Entrevista 3. Mujeres que laboran</i>
	—	“Al inicio fue difícil aceptar que ya no tenía un trabajo permanente; fue un cambio bien drástico.” / “Me sentía muy triste, enferma, pero hay que seguir adelante y tratar de ganar, aunque sea un poco de dinero.” <i>Entrevista 4. Mujeres que laboran</i>
	—	“En algunos momentos me sentía físicamente cansada, ya que debía combinar el estudio con el trabajo y a veces no lograba comer o descansar adecuadamente. Aun así, la experiencia me ayudó a fortalecer mi responsabilidad y capacidad de organización.” <i>Entrevista 5. Mujeres que laboran</i>
	—	“La verdad que... es cansado... el trabajo no es bien

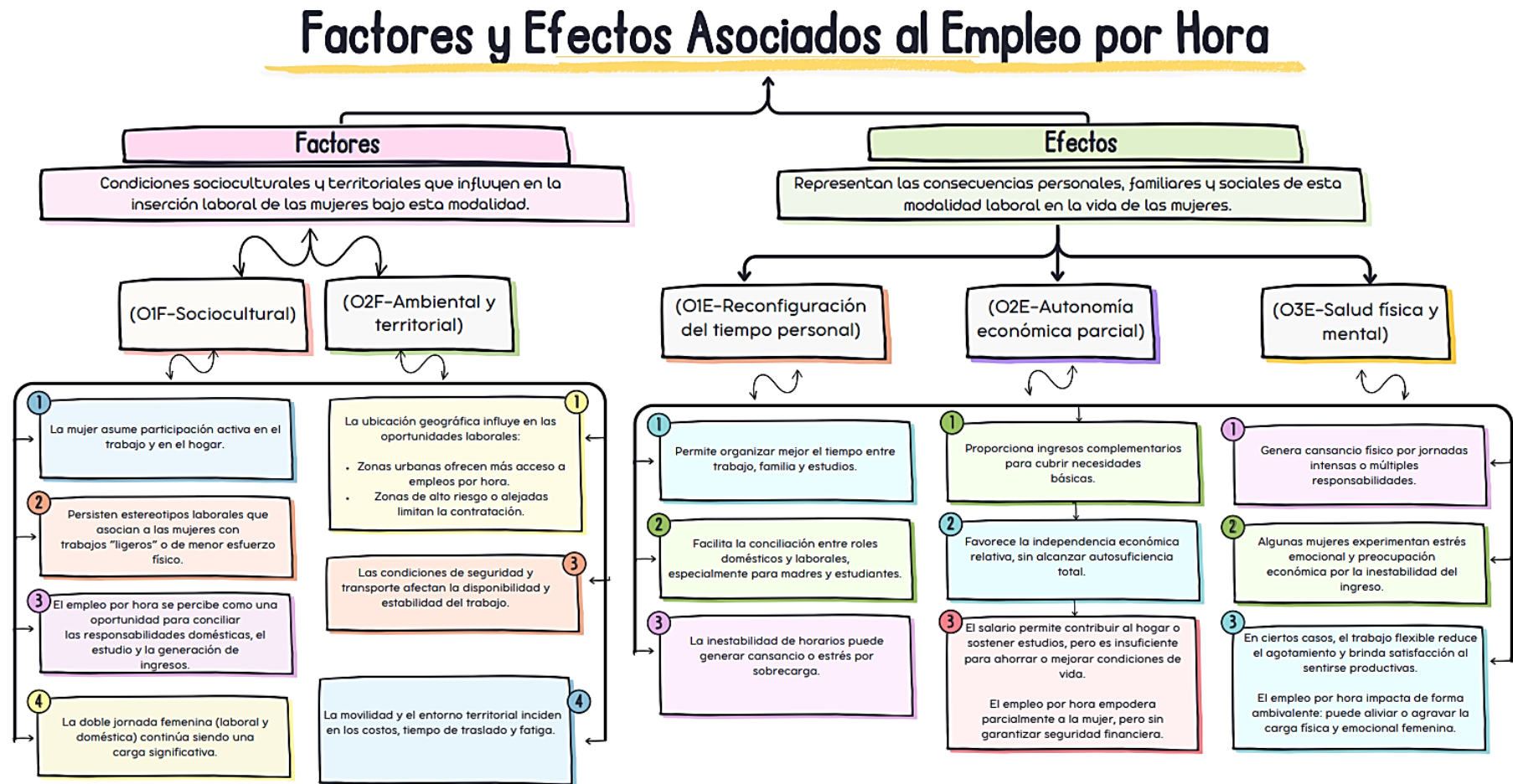
Categoría 2		
Factores y efectos asociados al empleo por hora		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
		pagado... la mayoría son bien cansaditos... a quien explotan es a uno.” / “Yo como ya... ya había trabajado con ellos... así en eventos ya así me quedé y eso a mí me afectó... tenía unos quistes... pasaba bien enferma... un trabajo permanente no lo podía agarrar.” <i>Entrevista 6. Mujeres que laboran</i>
	—	Me ha hecho sentir mejor conmigo misma, más activa y útil. Aunque el trabajo puede ser cansado, me ha ayudado a sentirme satisfecha de poder contribuir un poco al bienestar de mi familia.” <i>Entrevista 7. Mujeres que laboran</i>
<i>Fuente:</i> Elaboración propia (2025).		

La tabla 5 presenta el desarrollo de la categoría 2, Factores y efectos asociados al empleo por hora, que contiene 2 subcategorías y 5 códigos principales desarrollados por medio de descripciones.

A continuación, se presenta el análisis de esta categoría 2. Donde se muestra que el empleo por hora no solo responde a necesidades económicas inmediatas, sino que también está influido por factores socioculturales y territoriales, y tiene efectos múltiples sobre la vida de las trabajadoras. A continuación, se analizan estos aspectos en detalle.

Figura 2.

Factores y efectos asociados al empleo por hora



Fuente: Elaboración propia (2025).

La figura 2, presenta la síntesis del contenido en la cual se presenta las categorías y subcategorías y códigos. Dentro de las principales descripciones de la subcategoría de factores se puntualizan los siguientes:

— ***Factores socioculturales:*** Las normas socioculturales sobre el rol de la mujer en el hogar y la familia influyen decisivamente en la participación femenina en empleos por hora. Aunque las mujeres sienten orgullo por aportar económicamente, también perciben presión social para priorizar responsabilidades domésticas y cuidado de familiares. Este fenómeno se relaciona con la teoría de los roles de género (Parsons, 1955; Eagly, 1987), que sostiene que las expectativas sociales históricas colocan a las mujeres en el ámbito doméstico, incluso cuando participan en el mercado laboral.

“Me da gusto ayudar con el dinero, pero a veces siento que mi familia espera que esté todo el tiempo en casa” (Entrevista 2).

“Si no hago todo en la casa, siento que estoy fallando como madre y esposa, aunque también estoy trabajando” (Entrevista 7).

La legislación laboral reconoce la igualdad de género y el derecho a la remuneración justa, pero en la práctica, las normas culturales pueden limitar la efectividad de estas protecciones, generando desigualdad de hecho, aunque exista igualdad de derecho.

El análisis muestra que la ambivalencia emocional, orgullo por trabajar, frustración por la falta de reconocimiento, es una forma de tensión psicosocial. La mujer, al cumplir roles múltiples, internaliza expectativas sociales que generan estrés y sensación de infravaloración, coincidiendo con estudios de Hochschild (1989) sobre la “segunda jornada” de las mujeres. Aquí, el empleo por hora funciona como estrategia de resistencia frente a la precariedad económica, pero no libera completamente a las mujeres de la

subordinación patriarcal.

— ***Factores ambientales y territoriales:*** Aunque algunas entrevistadas no perciben su entorno como peligroso o estigmatizado, el contexto territorial sí influye en la experiencia del empleo por hora, principalmente en términos de logística y esfuerzo.

“No considero que la zona donde vivo haya influido directamente en el tipo de empleo que encontré; sin embargo, la distancia sí afectaba el tiempo de traslado, ya que me quedaba un poco lejos y eso implicaba mayor cansancio y gasto en transporte” (Entrevista 5).

Esta evidencia muestra que la exclusión territorial no siempre se manifiesta como discriminación social o laboral; puede expresarse en dificultades prácticas, como mayor tiempo de traslado, gasto en transporte y fatiga física. Desde la perspectiva de Bourdieu (1986), esto refleja un tipo de limitación de capital social: aunque la mujer tenga habilidades y disponibilidad, la geografía condiciona el acceso efectivo al trabajo. Así, la desigualdad territorial tiene impactos reales y cotidianos, aunque no siempre sea percibida como estigmatización por las propias trabajadoras. La legislación laboral protege contra la discriminación, pero las prácticas basadas en estigmas territoriales quedan fuera del alcance de la ley. De la misma manera se presentan los principales descriptores de la Subcategoría efectos, puntualizando los principales:

— ***Efectos en la reconfiguración del tiempo personal:*** Según lo manifestado por las mujeres, el empleo por hora les ofrece cierta flexibilidad temporal, permitiéndoles combinar trabajo, responsabilidades domésticas y estudio. Por ejemplo, varias entrevistadas mencionan:

“Como son trabajos parciales, queda tiempo para hacer los oficios de la casa y los mandados” (Entrevista 1).

“El trabajo por hora me permite organizar mejor mi tiempo y continuar con mis estudios” (Entrevista 2).

Esto coincide con la teoría del rol de género y la “doble jornada” (Hochschild, 1989), donde las mujeres enfrentan la presión de cumplir simultáneamente con responsabilidades domésticas y laborales. El empleo por hora actúa como una estrategia de negociación de tiempo, que permite cierto control sobre la organización del día a día, aunque sin eliminar la sobrecarga laboral y doméstica.

Desde el marco legal hondureño, la Ley de Trabajo por Hora (Decreto N° 189-2013) establece que este tipo de empleo debe respetar los límites de jornada y descanso, lo que teóricamente respalda la posibilidad de equilibrar vida laboral y personal. Sin embargo, la práctica muestra que la flexibilidad se convierte más en autogestión y planificación personal que en una garantía real de tiempo libre.

— ***Efectos en la Autonomía económica parcial:*** Los testimonios de las mujeres entrevistadas muestran que, aunque los ingresos por hora no son suficientes para cubrir todas las necesidades económicas del hogar, sí generan un grado importante de independencia financiera y empoderamiento personal:

“Teniendo mi dinerito, ya uno dice voy a comprar lo que me gusta, sin depender tanto del esposo” (Entrevista 1).

“El salario no cubre completamente mis necesidades, pero alcanza para mis gastos personales y algunos gastos de mis estudios” (Entrevista 2).

Este tipo de ingresos permite que las mujeres tengan un margen de decisión sobre pequeños gastos, lo que fortalece la autoestima y la percepción de autonomía. Desde la teoría feminista de la dependencia (Folbre, 1994), este fenómeno se interpreta como un caso de autonomía económica parcial: el ingreso femenino, aunque limitado, funciona

como un instrumento de negociación dentro del hogar y como una estrategia de supervivencia ante la precariedad, permitiendo a las mujeres sentirse útiles y con capacidad de aportar sin depender exclusivamente de la pareja o del núcleo familiar.

El análisis de los testimonios evidencia que la autonomía económica generada por el empleo por hora es relativa y condicionada por, en primer lugar, la parcialidad de los ingresos dado que, la mayoría de las mujeres describen su salario como complementario, no suficiente para cubrir gastos básicos, ahorro o inversión personal. Esto coincide con estudios sobre empleo flexible en contextos urbanos de América Latina, donde los trabajos temporales funcionan como suplemento económico más que como fuente principal de sustento.

En segundo lugar, por la reconfiguración de la identidad y es que, a pesar de las limitaciones financieras, las mujeres perciben su capacidad de generar ingresos como un refuerzo de autoestima y autoeficacia, incrementando su sentido de independencia frente a roles tradicionales. Asimismo, la condición familiar por la existencia de un ingreso principal en el hogar; en hogares monoparentales, el efecto sobre la toma de decisiones y la responsabilidad económica es mayor, mientras que, en hogares con dos ingresos, el empleo por hora actúa como complemento.

No obstante, la Ley de Trabajo por Hora en Honduras garantiza la proporcionalidad del salario según el tiempo trabajado y establece derechos básicos de remuneración, pero no asegura la suficiencia del ingreso para cubrir necesidades básicas, ni contempla mecanismos para que los trabajadores por hora accedan a beneficios sociales completos. Esto explica por qué las entrevistadas perciben que sus ingresos son un apoyo, pero no una fuente de independencia plena. La ley protege la formalidad y los derechos laborales mínimos, pero no interviene en la desigualdad estructural de género ni en la limitación de

los ingresos como herramienta de autonomía real.

— **Efectos en la salud física y mental:** Los testimonios de las mujeres entrevistadas muestran un efecto mixto sobre la salud física y emocional. Algunas perciben beneficios asociados a la flexibilidad y al control parcial sobre su tiempo, mientras que otras experimentan fatiga, estrés y consecuencias físicas debido a las exigencias laborales.

“Por hora estaba un poquito menos estresada, menos cansada, y tenía tiempo para hacer más cosas” (Entrevista 3).

“La verdad que... es cansado... el trabajo no es bien pagado... la mayoría son bien cansaditos... a quien explotan es a uno” (Entrevista 6).

Según la teoría de la precariedad laboral (Standing, 2011), los empleos temporales, por hora o informales generan inseguridad económica, lo que repercute directamente en el bienestar emocional. El trabajo por hora puede ofrecer flexibilidad, pero también genera incertidumbre sobre la continuidad de los ingresos y sobre la cobertura de necesidades básicas, lo que provoca estrés crónico, ansiedad y sensación de vulnerabilidad.

Además, la teoría feminista sobre la doble jornada (Hochschild, 1989) explica que las mujeres que combinan trabajo y tareas domésticas sufren una sobrecarga emocional y física, incluso cuando el empleo es de corta duración. Las entrevistas reflejan esto claramente, algunas mujeres se sienten más organizadas y con control sobre su tiempo, mientras que otras experimentan agotamiento debido a la combinación de trabajo, cuidado de hijos y tareas domésticas, lo que puede derivar en problemas de sueño, dolor físico y malestar emocional.

Desde la perspectiva legal, la Ley de Trabajo por Hora estipula descansos y límites de jornada, buscando proteger la salud laboral. Sin embargo, la implementación práctica es limitada, y las trabajadoras enfrentan riesgos físicos y emocionales asociados a la carga

laboral y la insuficiencia del ingreso.

El análisis muestra que los efectos del empleo por hora no son homogéneos, sino que dependen de múltiples factores:

- Tipo de empleo: trabajos de eventos, servicio doméstico o atención al público tienen demandas físicas diferentes; algunos permiten pausas, otros requieren presencia continua y esfuerzo físico intenso.
- Organización personal: entrevistadas que lograron estructurar su tiempo reportan menor estrés y sensación de control (*“Por hora estaba menos estresada...”*, Entrevista 3).
- Apoyo familiar: quienes cuentan con respaldo en tareas domésticas o cuidado infantil perciben menos sobrecarga.
- Condiciones laborales reales: incumplimiento de descansos, baja remuneración y exigencias prolongadas aumentan el riesgo de afectaciones físicas y psicológicas.

En general, el empleo por hora en mujeres hondureñas reconfigura el tiempo, proporciona autonomía económica parcial y tiene impactos mixtos en la salud física y mental. Su efecto no es uniforme, depende del tipo de trabajo, la organización personal y la carga doméstica. La teoría respalda la interpretación de estas dinámicas como estrategias de negociación frente a roles de género y desigualdad estructural, mientras que la legislación, aunque reconoce derechos y jornadas, no garantiza protección plena ni ingresos suficientes, lo que refuerza la idea de que el empleo por hora es tanto una oportunidad como una forma de precariedad adaptativa.

4.2.3 Desarrollo categoría 3. Áreas prioritarias para una propuesta de política pública

A continuación, se presenta el desarrollo de cada uno de la categoría 3, mediante la matriz con la descripción de cada uno de los códigos.

Tabla 6

Áreas prioritarias para una propuesta de política pública

Categoría 3		
Componentes prioritarios para una propuesta de política pública		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
Marco legal	01MI-Normativa nacional	– <u>La Constitución de la República de Honduras (1982)</u> constituye la base normativa que orienta la formulación de políticas laborales en el país. En su conjunto, los artículos 30 al 40 y 127 al 142 conforman un marco jurídico sólido y garantista de los derechos laborales, fundamentado en la dignidad humana, la igualdad y la justicia social. Desde un enfoque cualitativo, este marco legal resalta tres dimensiones principales: ○ Dimensión de derechos fundamentales: Los artículos 30 al 40 reconocen la dignidad de la persona, la libertad y la igualdad como pilares del orden jurídico. Estos preceptos obligan a que toda modalidad de empleo incluido el trabajo por hora se desarrolle bajo condiciones justas, sin discriminación ni vulneración de derechos. ○ Dimensión laboral y de protección social: Los artículos 127 al 142 regulan de forma específica el derecho al trabajo, la remuneración justa, la estabilidad y la seguridad social. Se destacan garantías esenciales como la igualdad salarial (art. 128), la protección a mujeres y trabajadores a domicilio (arts. 128 y 130), la mediación estatal en conflictos laborales (art. 135), la formación profesional (art. 140) y la seguridad económica en la vulnerabilidad (art. 142). Estas disposiciones buscan equilibrar el desarrollo económico con la justicia laboral. ○ Dimensión de inclusión y equidad de género: La Constitución enfatiza la protección especial de las mujeres en el ámbito laboral, asegurando condiciones que faciliten su participación equitativa y el respeto a sus derechos reproductivos y familiares. Este enfoque favorece la implementación de modalidades laborales flexibles, como el empleo por hora, siempre que no signifiquen precarización, sino una

Categoría 3		
Componentes prioritarios para una propuesta de política pública		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
		herramienta de inclusión socioeconómica.
		– <u>La Ley de Empleo por Hora (Decreto N.º 230-2010)</u>, surge como una respuesta a la crisis económica con el fin de fomentar el empleo digno y reducir el desempleo, combinando flexibilidad laboral y protección de derechos. La norma permitió contratar hasta un 40 % del personal bajo esta modalidad, asegurando que los trabajadores gozaran de los mismos derechos que el resto, conforme al Código del Trabajo y los convenios de la OIT. Además, estableció un pago adicional del 20 % para compensar prestaciones, y asignó a la SETRASS la supervisión de su aplicación. Desde una perspectiva de género, promovió la inserción laboral de mujeres con responsabilidades familiares, aunque su éxito dependía de una adecuada regulación para evitar la precarización del empleo. – <u>El Decreto N.º 38-2022, aprobado en abril de 2022, derogó la Ley de Empleo por Hora</u>, eliminando esta modalidad del marco jurídico hondureño y restableciendo plenamente la aplicación del Código del Trabajo y los convenios internacionales. La medida respondió a críticas sociales y sindicales que señalaban que el régimen por hora había promovido precarización laboral, inestabilidad y desprotección social, afectando especialmente a mujeres y jóvenes. El decreto dispuso que los empleadores no podían usar la derogación como motivo de despido (art. 3) y estableció una transición de 60 días para incorporar a los trabajadores al régimen ordinario con todas las garantías legales. Desde una perspectiva de género, la derogación representó un avance en la restitución de derechos laborales y en la promoción del trabajo decente y la igualdad, consolidando una política estatal orientada a la formalidad, estabilidad y justicia laboral. – <u>El Código del Trabajo de Honduras (1959)</u>, constituye la base del sistema laboral nacional y garantiza, a través de su artículo 328, la protección del salario completo para trabajadores permanentes que laboren menos de 44 horas semanales, evitando así la fragmentación o precarización del empleo. Esta disposición se ha interpretado como un mecanismo de estabilidad y justicia laboral, especialmente frente a intentos de introducir formas flexibles de contratación. No obstante, tras la derogación de la Ley de Empleo por Hora (2022), han surgido propuestas de reforma para modificar este artículo e incorporar nuevamente el empleo por hora dentro del marco formal del Código del Trabajo. Estas iniciativas buscan adaptar la legislación a las nuevas dinámicas del mercado, pero también reabren el debate entre

Categoría 3		
Componentes prioritarios para una propuesta de política pública		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
		flexibilidad laboral y protección de derechos, planteando el desafío de mantener el equilibrio entre eficiencia económica y justicia social.
02MI-Protección social	–	<u>Constitución de la República de Honduras (Decreto N.º 131-82)</u>, Es la base principal de la protección social en el país. En sus artículos 127 al 142, reconoce el derecho al trabajo digno, la seguridad económica, la protección frente al desempleo, la igualdad salarial, y la seguridad social en casos de invalidez, vejez o maternidad. Estos principios obligan al Estado a garantizar condiciones laborales justas y a implementar políticas públicas orientadas al bienestar de todos los trabajadores, especialmente de las mujeres y grupos vulnerables. – <u>Ley de Empleo por Hora (Decreto N.º 230-2010)</u>, Aunque concebida como una medida temporal, esta ley incluyó disposiciones para asegurar derechos laborales básicos y un ingreso mínimo a través del pago adicional del 20 %, como compensación por prestaciones sociales. También estableció que los trabajadores bajo esta modalidad debían gozar de los mismos derechos y protecciones que los demás, en concordancia con los convenios fundamentales de la OIT, lo que la vinculó parcialmente al sistema de protección social. – <u>Derogación de la Ley de Empleo por Hora (Decreto N.º 38-2022)</u>, Esta norma refuerza directamente la protección social, al eliminar un régimen considerado precario y restablecer la aplicación plena del Código del Trabajo y de los derechos de seguridad social. Además, garantiza la continuidad laboral y la incorporación de los trabajadores al régimen ordinario, con acceso a prestaciones, seguridad social y estabilidad. – <u>Código del Trabajo de Honduras (1959) y propuesta de reforma al artículo 328 (2025)</u>, El Código del Trabajo es el principal instrumento de protección social laboral, al regular derechos como el salario justo, las prestaciones, la seguridad social y la estabilidad en el empleo. Su artículo 328, en particular, protege el ingreso de los trabajadores permanentes que laboran jornadas reducidas, evitando la disminución salarial y garantizando un mínimo de bienestar económico. La propuesta de reforma de 2025 busca introducir nuevamente el empleo por hora, pero el desafío radica en mantener los mecanismos de protección social que impidan la precarización laboral.

Categoría 3		
Componentes prioritarios para una propuesta de política pública		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
Elementos de política	01Ep- Enfoque de género	– “La Política Nacional de Empleo (PNEH) en 2021, aprobada por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), establece principios como la equidad, inclusión, sostenibilidad y diálogo social. Promueve el trabajo decente, la formalización laboral y el fortalecimiento de capacidades productivas. Se articula con el Plan de Nación y Visión de País, así como con la Estrategia Nacional de Desarrollo. Sin embargo, no se cuenta con una versión actualizada de dicha política.” / “Se requiere mucho más trabajo por parte de la SETRASS para la incorporación de las acciones contemplada en dicho plan se vuelva parte de la planificación y presupuestación de las instituciones” (<i>Entrevista experta 1</i>). – “Las políticas de empleo en Honduras incorporan parcialmente un enfoque de género, pero su aplicación efectiva es limitada. Aunque la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Decreto 34-2000) y la Política Nacional de Empleo 2020-2025 incluyen lineamientos para promover la igualdad en el trabajo, persisten brechas estructurales en la inserción laboral femenina, especialmente en empleos por hora. El enfoque de género se encuentra en el plano normativo, pero su transversalización en la práctica institucional aún es débil.” / “Los principales desafíos incluyen la falta de presupuesto con enfoque diferenciado, la persistencia de estereotipos de género, y la limitada coordinación interinstitucional entre el Instituto Nacional de la Mujer, la Secretaría de Trabajo y el sector privado. Además, la informalidad laboral, que afecta principalmente a las mujeres, dificulta el acceso a la seguridad social y derechos laborales plenos.” / “Una política pública integral debería incluir: (a) mecanismos de protección social adaptados a la jornada parcial, (b) incentivos a empresas que contraten mujeres en condiciones equitativas, (c) fiscalización activa del cumplimiento del salario mínimo, y (d) formación técnica y digital para mujeres” (<i>Entrevista experta 2</i>). – “En primer lugar considero, que no existen políticas de empleo aprobadas, que realmente incorporen el enfoque de género. La legislación laboral y otras inherentes consideran algunos elementos a favor de la mujer, los cuales no son obligatorios ni penalizados, por ejemplo, continúa pidiéndole a las mujeres la prueba de embarazo; no hay condiciones especiales para la maternidad. La mujer continúa siendo discriminadas en algunas profesiones, a pesar, que las estadísticas nos muestran que las mujeres están incursionando en la mayoría de las profesiones. No existe la protección social para todas

Categoría 3		
Componentes prioritarios para una propuesta de política pública		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
		las mujeres que laboran.” / “Revisión del Código de Trabajo, para incorporar los elementos de género que favorezcan de manera obligatoria la participación de las mujeres en el ámbito laboral, así como la incorporación las normas internacionales del ámbito laboral. Legislación que establezca penalización severa para las empresas que no cumplan con lo establecido en favor de la equidad de género, especialmente de las mujeres. La negociación con los inversionistas extranjeros debe considerar elementos y condiciones de protección hacia las mujeres, con todos los derechos que le corresponden.” / “Hay varios componentes, como ser Políticas salariales equitativas, beneficios de protección social obligatorio en el mercado laboral, mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar, mejorar la participación de las mujeres en los puestos de decisión, políticas del cuidado infantil, que les facilite a la mujer su incorporación en el trabajo. Es importante, entre otros, definir políticas laborales que establezcan la investigación y penalización del acoso laboral” (Entrevista experta 3). – “Yo considero que no. Primero porque las políticas de empleo no están claras hoy en día en el país. Y segundo porque creo que las políticas de empleo no abordan de manera efectiva los problemas estructurales referidos al tema de género. Es verdad que esos problemas se mantienen en torno a horarios, cargas y todo ese tema.” / “Primero es un tema de conceptualización. Por mucho que el tema tenga ya varios años de estar es un tema que no hay una homologación en término del abordaje de ese tema. Creo que eso es uno de los principales problemas. Y el otro yo diría que sigue siendo la cultura relativamente machista que hay en términos del mercado laboral en el país.” / “Para mí lo primero es esa condición que tiene la mujer en torno a la afectación que tienen sobre ella temas como violencia, inseguridad, y el doble rol que hacen de empleados, pero también el rol que tienen en torno a la responsabilidad del hogar. Me parece a mí que esos temas deben de considerarse” (Entrevista experta 4). – “No, porque hay baja participación económica de las mujeres; persisten brechas salariales y precariedad; persisten obstáculos estructurales (informalidad, cuidado, cultura, aplicación débil), y los indicadores (participación, brecha salarial) muestran que los resultados aún son limitados.” / “Brecha cultural. Violencia e inseguridad limitan la participación de la mujer en ciertos trabajos. Gran parte del trabajo de las mujeres se encuentra en la economía informal, con bajos

Categoría 3		
Componentes prioritarios para una propuesta de política pública		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
		ingresos, sin protección social ni acceso a créditos, además de la carga de los cuidados familiares.” / “Definición legal clara de trabajo flexible y remoto para evitar abusos, establecer límites y regular el teletrabajo. Desarrollo de una red pública y comunitaria de cuidado infantil con horarios flexibles, campañas donde los hombres compartan más los deberes del hogar y del cuidado. Programas de capacitación con horarios flexibles y modalidad virtual” (Entrevista experta 5).
02Ep- Participación de actores claves	–	“Para garantizar que las políticas laborales orientadas a las mujeres sean efectivas, inclusivas y sostenibles, es fundamental involucrar una diversidad de actores que aporten desde distintos niveles y perspectivas.” / “Instituciones gubernamentales: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), SEMUJER, SEFIN, municipalidades.” / “Sector privado y empleadores: Empresas y cámaras empresariales (COHEP), cooperativas y emprendimientos sociales.” / “Organizaciones de mujeres y sociedad civil: Redes feministas, ONGs, colectivos comunitarios, organizaciones indígenas y afrodescendientes.” / “Academia y centros de investigación: Universidades (UNITEC, UNAH), centros especializados en género y empleo.” / “Sindicatos y organizaciones laborales: Centrales obreras y gremios.” / “Cooperación internacional: ONU Mujeres, OIT, BID, CEPAL, UE” (Entrevista experta 1). – “Los actores clave son el Estado (a través de la Secretaría de Trabajo y el INAM), los sindicatos, las organizaciones de mujeres, el sector privado y la cooperación internacional. Cada uno cumple un rol en la formulación, fiscalización y sostenibilidad de las políticas.” / “Existen mesas interinstitucionales y el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Social (CONADES), pero su operatividad en materia de género es limitada. Se recomienda fortalecer los espacios de concertación y crear observatorios de empleo con enfoque de género bajo supervisión de la academia y sociedad civil.” / “Sí, en el marco de la revisión de la Ley de Empleo por Hora (2013–2022) se realizaron consultas con organizaciones de trabajadoras domésticas y de maquila. El principal aprendizaje es que la inclusión de voces femeninas mejora la pertinencia de las políticas y visibiliza las desigualdades estructurales” (Entrevista experta 2). – “El ente rector de las Política Nacional de la Mujer, la Secretaria del Trabajo, los sindicatos, la empresa privada, el Congreso Nacional.” / “Se que existen algunos mecanismos de dialogo entre gobierno,

Categoría 3		
Componentes prioritarios para una propuesta de política pública		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
		empleadores y trabajadores, en los cuales la mayoría de las participantes son hombres, es necesario fortalecer la participación de las mujeres en los mismos, considerando las políticas de equidad.” / “Desconozco experiencias donde las trabajadoras hayan sido consultadas directamente en el diseño de políticas laborales” (Entrevista experta 3). – “El sector gubernamental es importante, el sector privado también es relevante, y los gremios, sindicatos, asociaciones de empleados, colegios profesionales deben tener un rol más activo. También las organizaciones de sociedad civil que están en el tema de género deben de tener participación al definir políticas públicas.” / “No conozco mecanismos de diálogo o mesas de trabajo que estén funcionando actualmente.” / “No conozco experiencias donde las trabajadoras hayan sido consultadas directamente en el diseño de políticas laborales. Sé que se hicieron unas encuestas del INE o Banco Central en maquilas para el tema de cargas laborales, pero no sé si esos insumos fueron utilizados para el diseño de políticas” (Entrevista experta 4). – “Secretaría de Trabajo, SEMUJER, Congreso Nacional, Alcaldías, COHEP, Secretaría de Educación, Organizaciones de Mujeres, Naciones Unidas, Cooperativa.” / “Realmente no estoy segura cuáles hay en este momento.” / “No he participado en experiencias donde las trabajadoras hayan sido consultadas directamente en el diseño de políticas laborales” (Entrevista experta 5).
03Ep-Recursos y presupuestos		– “Ha sido baja, lo que evidencia la no priorización en el trabajo al interior de las instituciones con competencias directas.” / “Para promover trabajo decente entre mujeres en sectores feminizados y de alta informalidad —como servicios, gastronomía y comercio— es clave priorizar inversiones que combinen protección social, formación técnica, acceso financiero y transformación cultural.” / “Incentivos fiscales, subsidios y alianzas público-privadas pueden ser herramientas poderosas para transformar las condiciones laborales de las mujeres.” / “En una estrategia de empleo con perspectiva de género, su rol debe ser estratégico, equitativo y articulado con políticas públicas inclusivas” (Entrevista experta 1). – “La asignación presupuestaria ha sido insuficiente y fragmentada. Aunque existen programas de apoyo al emprendimiento femenino, no se destinan recursos sostenibles a la capacitación técnica o la

Categoría 3		
Componentes prioritarios para una propuesta de política pública		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
		reinserción laboral. Según el presupuesto nacional, menos del 1% se orienta a programas de equidad de género en empleo, lo cual contraviene el principio de igualdad sustantiva previsto en el artículo 60 constitucional.” / “La inversión prioritaria debe centrarse en la formalización del trabajo, el acceso al crédito y la capacitación laboral. También es esencial fortalecer el sistema de inspección laboral y crear incentivos fiscales a empresas que respeten la igualdad salarial.” / “Deben utilizarse como instrumentos de inclusión, no de precarización. Los incentivos fiscales deben condicionarse al cumplimiento de normas laborales, igualdad salarial y cuotas de participación femenina. Asimismo, las alianzas público-privadas pueden fomentar programas de empleo juvenil y materno, en concordancia con la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010–2038” (Entrevista experta 2). – “Mi valoración es regular, los programas de empleabilidad, los cuales son pocos, consideran a la mujer siempre en el trabajo tradicional, no son tomadas en cuenta en muchas profesiones.” / “Pienso que es necesaria la inversión para promover las cadenas productivas, fortalecer la capacitación de las mujeres, incentivar lo hecho en el país y la exportación de sus productos.” / “Se debe revisar las políticas fiscales, a fin de considerar elementos de género, en favor de las mujeres que incursionan en el mercado laboral” (Entrevista experta 3). – “En el último presupuesto socializado con organizaciones de sociedad civil, la clasificación no estaba clara y los recursos seguían siendo insuficientes.” / “Se debe mejorar todo lo que tiene que ver con la seguridad social, brindando servicios adecuados según las necesidades de las mujeres.” / “Los incentivos son fundamentales en cualquier política pública. Deben analizarse experiencias de otros países y adaptarlas a la realidad nacional. Si se quiere cambiar el comportamiento de los ciudadanos, generen incentivos” (Entrevista experta 4). – “Asumo que la asignación existe, pero nunca será suficiente para responder a la magnitud del desafío de empleabilidad femenina en Honduras. En términos de escala y enfoque, ejecución y resultados, hay un amplio margen de mejora. Estamos en un nivel de compromiso medio bajo para mantener programas e insuficiente para generar transformaciones estructurales (como reducir la brecha de género en empleo, ampliar protección social y formalizar empleos).” / “Inversiones prioritarias: incentivos a empresas que formalicen a trabajadoras o regularicen su situación laboral. Programas de

Categoría 3		
Componentes prioritarios para una propuesta de política pública		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
		capacitación técnica y de gestión empresarial adaptados a horarios de mujeres (tarde, noche o virtuales), inversión en infraestructura de cuidados y servicios públicos, acceso financiero y digital.” / “Incentivos fiscales: deben funcionar como mecanismos de corrección de desigualdades estructurales, orientados a reducir las brechas de acceso y permanencia laboral de las mujeres (promover la contratación femenina, fomentar la igualdad salarial). Los subsidios deben compensar las desigualdades derivadas del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (subsidios al empleo femenino y a servicios de cuidado infantil y de personas dependientes). Las alianzas público-privadas deben ampliar el alcance y sostenibilidad de las políticas de empleo con enfoque de género, combinando recursos públicos con innovación y capacidad operativa del sector privado (formación técnica, empleabilidad y promoción de emprendimientos femeninos)” (Entrevista experta 5).
04Ep-Indicadores de seguimiento	–	“Para monitorear el impacto de una política de empleo flexible sobre la vida de las mujeres, es fundamental contar con indicadores que reflejen no solo la inserción laboral, sino también la calidad del empleo, el bienestar integral y la equidad en el acceso a derechos.” / “Actualmente, la información disponible en Honduras es insuficiente para evaluar con enfoque de género el empleo por hora o parcial de manera integral y precisa.” / “Para garantizar una evaluación rigurosa y transformadora con enfoque de género en políticas de empleo, es clave implementar herramientas que combinen datos desagregados, análisis interseccional y retroalimentación continua.” (Entrevista experta 1). – “Los indicadores más relevantes son: tasa de empleo formal femenino, brecha salarial por género, acceso a seguridad social, y tiempo destinado a cuidados no remunerados. Estos datos deben desagregarse por edad, zona y nivel educativo.” / “No. Aunque el Instituto Nacional de Estadística publica la Encuesta Permanente de Hogares, esta no desagrega suficientemente el empleo por hora ni las condiciones de trabajo de las mujeres en el sector informal. Se requiere modernizar los sistemas de registro laboral.” / “Se recomienda crear un Observatorio Nacional de Empleo con enfoque de género, integrado por el INAM, STSS y sociedad civil. Además, implementar tableros de datos en línea y auditorías de equidad, conforme a los lineamientos de la OIT y la CEPAL.” (Entrevista experta 2). – “A nivel internacional ya existen indicadores que deben ser

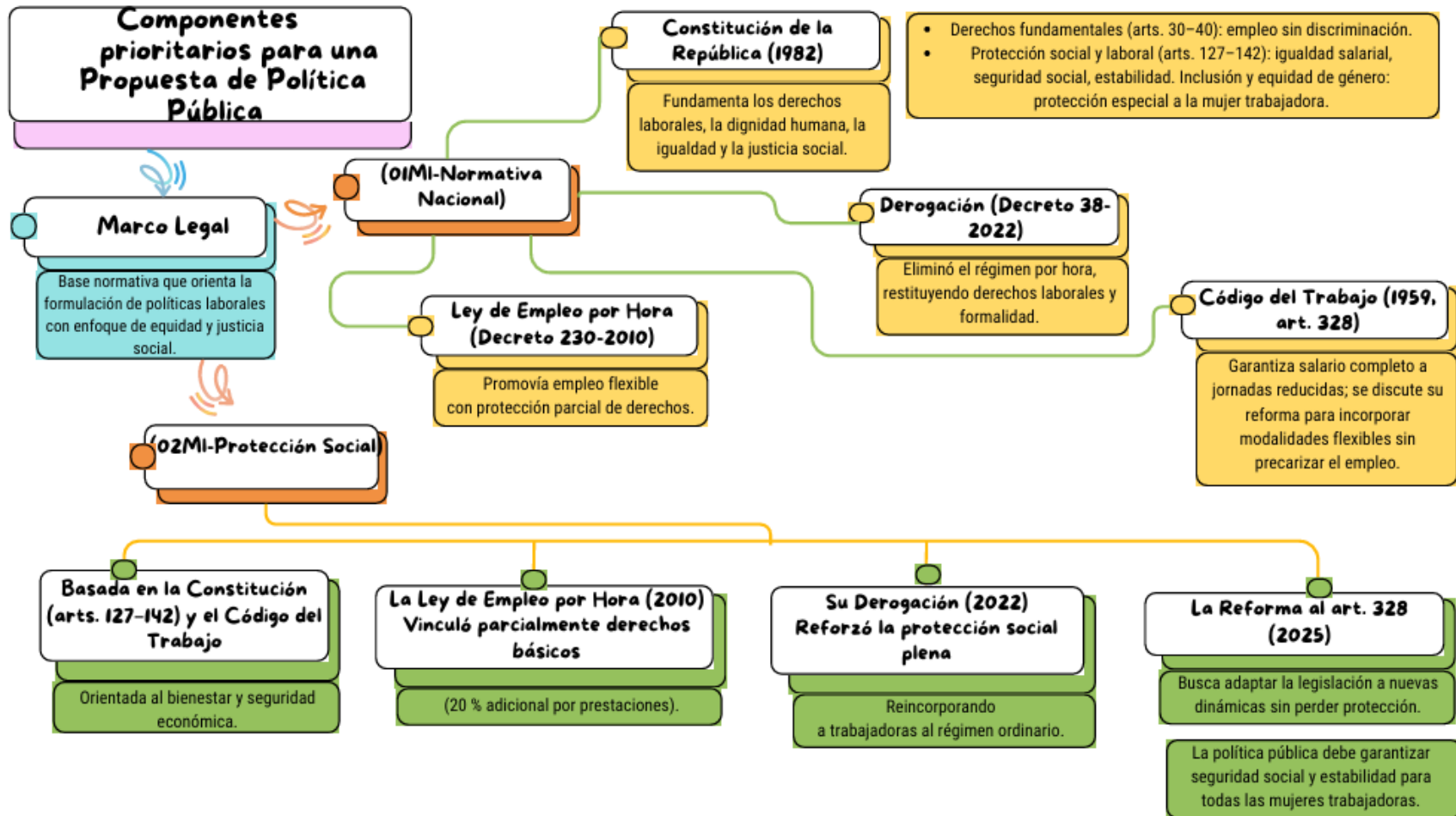
Categoría 3		
Componentes prioritarios para una propuesta de política pública		
Tema: La importancia del empleo por hora como Instrumento de Política Nacional de Empleo, desde la perspectiva de la inserción laboral de la mujer en Honduras, 2025		
Subcategorías	Códigos	Descripciones
		implementados, considerando en los censos y encuestas preguntas y elementos que den cuenta de ellos.” / “Según mi punto de vista, las estadísticas en nuestro país son débiles, especialmente en relacional al tema de género, tanto en los censos, encuestas y registros administrativos.” / “En primer lugar la desagregación por sexo en todas las estadísticas de empleo, implementación de los indicadores que permitan evaluar las políticas públicas de género. La política nacional de la mujer cuenta con indicadores, mismos que deben estandarizados y puestos en práctica a nivel de país, tanto a nivel gubernamental, como de la empresa privada. Considerando de vital importancia los registros administrativos de manera obligatoria. Estas herramientas deben ser consideradas en la legislación y las políticas públicas de género.” (Entrevista experta 3). – “El primer indicador debe ser cuántos empleos se generan y hacia qué sectores se abre empleabilidad para mujeres. También deben medirse las tasas promedio de ingresos que generen.” / “Los datos sobre economía del cuidado son escasos. Se debe mejorar la estadística para conocer mejor la incorporación de la mujer a la dinámica laboral.” / “Se deben hacer evaluaciones de impacto de la política de manera periódica. Adecuar el módulo de género de la encuesta de hogares para generar información útil para el seguimiento de la política. Buscar acercamiento con el Banco Central y otras instituciones para incorporar indicadores claves y establecer líneas de tiempo de análisis de datos” (Entrevista experta 4). • “Acceso: porcentaje de mujeres en empleos flexibles, medir inserción laboral. Calidad: porcentaje de contratos con seguridad social para asegurar trabajo decente. Bienestar, satisfacción laboral femenina, autonomía económica y empoderamiento.” / “No es suficiente la información disponible actualmente para evaluar con enfoque de género el empleo por hora o parcial.” / “Sistema nacional de información laboral con enfoque de género que centralice y armonice los datos, coordinando con INE, SETRASS, SEMUJER e IHSS. Incluir indicadores como acceso y participación laboral, calidad del empleo, conciliación y cuidados, autonomía económica y empoderamiento, entorno laboral, discriminación, mecanismos de monitoreo y rendición de cuentas” (Entrevista experta 5).
Fuente: Elaboración propia (2025).		

La tabla 6 presenta el desarrollo de la categoría 3, Áreas prioritarias para una propuesta de política pública, que contiene 2 subcategorías y 6 códigos principales desarrollados por medio de descripciones.

A continuación, se presenta el análisis de esta categoría 3. Donde se muestra que la inserción laboral de las mujeres en Honduras enfrenta desafíos estructurales relacionados con la desigualdad de género, la doble jornada laboral y la precarización del empleo. En este contexto, el empleo por hora surge como una alternativa que podría facilitar la participación femenina en el mercado laboral, permitiendo la conciliación entre responsabilidades familiares y trabajo remunerado. Sin embargo, la efectividad de esta modalidad depende en gran medida de la existencia de un marco legal sólido y de mecanismos de protección social que garanticen condiciones de empleo dignas, seguridad económica y acceso a derechos laborales. El análisis de estas dimensiones es crucial para diseñar políticas públicas que promuevan la inclusión laboral femenina sin reproducir desigualdades estructurales.

Figura 3.

Componentes prioritarios para una propuesta de política pública



Fuente: Elaboración propia (2025).

La figura 3, presenta la síntesis del contenido en la cual se presenta las categorías y subcategorías y códigos.

- a. **Subcategoría marco legal:** De aquí se desglosan los códigos con sus principales descripciones y aportes.

— **Normativa Nacional:** Desde el análisis normativo, se evidencia que el empleo por hora puede ser una herramienta de inclusión laboral femenina, siempre que se articule dentro de un marco legal sólido que proteja derechos fundamentales, laborales y de género. La experiencia de Honduras indica que la regulación insuficiente genera riesgos de precarización, afectando especialmente a mujeres con responsabilidades domésticas.

Por un lado, la Constitución de la República (1982) establece derechos fundamentales y laborales, destacando la dignidad, igualdad, libertad y justicia social (arts. 30-40 y 127-142). Desde esta perspectiva, cualquier modalidad de empleo, incluido el trabajo por hora, debe desarrollarse bajo principios de equidad, sin discriminación y con respeto a los derechos laborales y reproductivos de las mujeres.

Además, la Ley de Empleo por Hora (Decreto N.º 230-2010) buscó formalizar esta modalidad como una estrategia para fomentar la ocupación laboral femenina, ofreciendo flexibilidad para conciliar responsabilidades familiares y empleo. La norma establecía que los trabajadores por hora debían tener los mismos derechos que los demás empleados, incluyendo compensaciones económicas por prestaciones, bajo supervisión de la Secretaría de Trabajo SETRASS.

Sin embargo, la derogación de esta ley mediante el Decreto N.º 38-2022 evidenció las limitaciones del empleo por hora, señalando que, sin regulaciones estrictas, esta modalidad puede derivar en precarización laboral. La derogación buscó proteger plenamente los derechos de las trabajadoras, consolidando el acceso a empleo formal,

estabilidad y seguridad social.

Por lo tanto, el Código del Trabajo (1959) y la propuesta de reforma del artículo 328 (2025) reflejan la tensión entre la flexibilidad laboral y la protección de derechos. La reintroducción del empleo por hora en el marco formal requiere garantizar que no se comprometan la estabilidad, remuneración justa y seguridad social de las trabajadoras.

— **Protección Social:** La protección social constituye un eje prioritario para la sostenibilidad del empleo por hora como instrumento de política pública. La Constitución garantiza seguridad económica, protección frente al desempleo, igualdad salarial y cobertura social ante maternidad, vejez o invalidez. Estas disposiciones obligan al Estado a implementar políticas que aseguren condiciones laborales dignas y estables, especialmente para grupos vulnerables como las mujeres.

La Ley de Empleo por Hora (2010) intentó integrar protección social dentro de un esquema flexible, mediante el pago adicional del 20 % y la garantía de derechos equivalentes a trabajadores permanentes. Sin embargo, la práctica mostró que la modalidad podía derivar en inestabilidad y ausencia de prestaciones si no existía supervisión efectiva.

La derogación de la Ley (2022) fortaleció la protección social, reincorporando a los trabajadores al régimen ordinario con acceso pleno a prestaciones y seguridad social. Esto representa un avance en la garantía de trabajo decente y la reducción de desigualdades de género en el ámbito laboral.

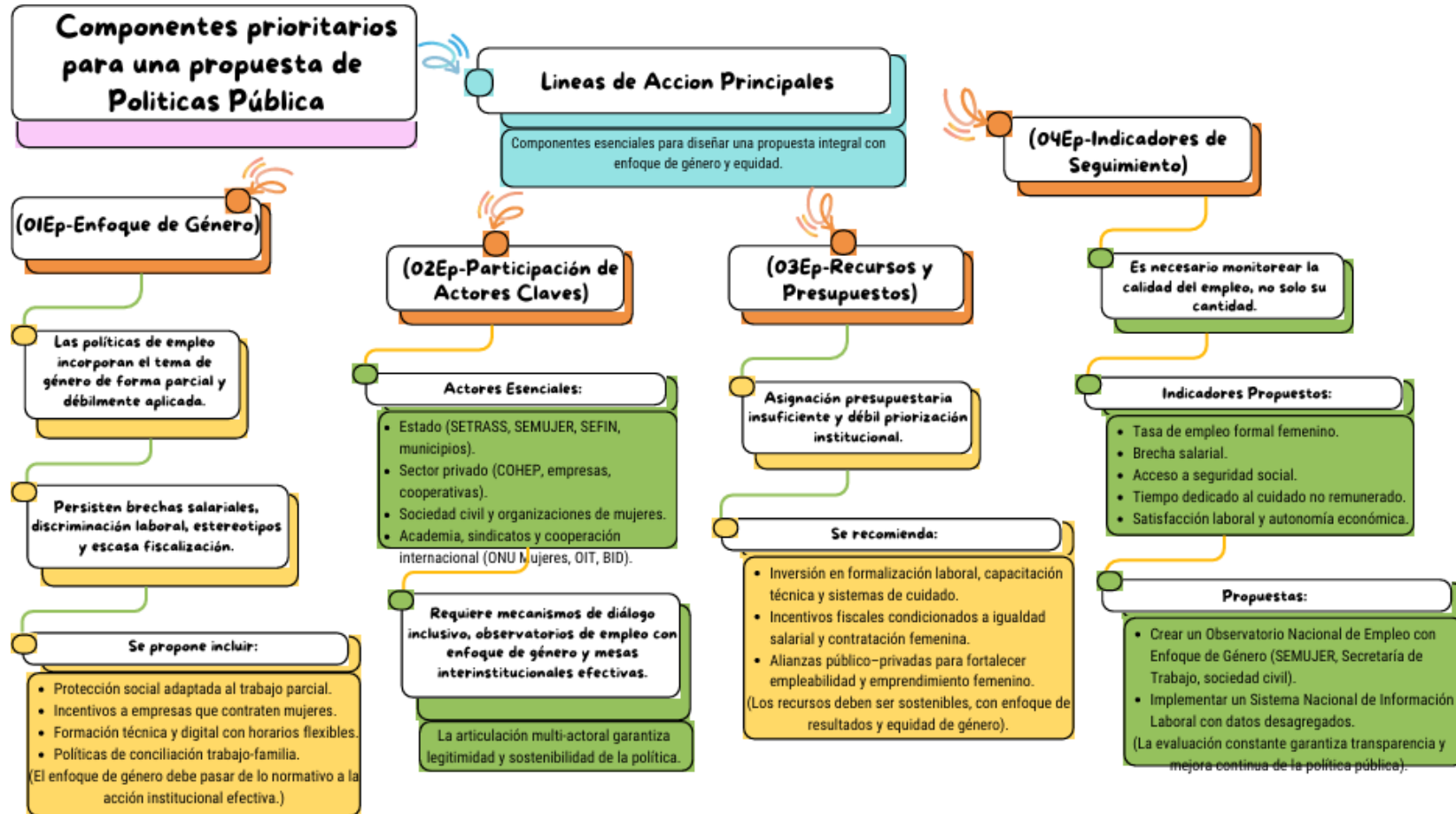
Sin embargo, el Código del Trabajo y la reforma del artículo 328 (2025) muestran la necesidad de encontrar un equilibrio entre flexibilidad y seguridad económica. La introducción del empleo por hora debe acompañarse de mecanismos que eviten la precarización, asegurando que las trabajadoras reciban salario justo, prestaciones y estabilidad, al mismo tiempo que puedan compatibilizar empleo y responsabilidades

familiares.

Es así que, la protección social es un elemento clave para que el empleo por hora funcione como instrumento de política pública inclusiva. Sin medidas de supervisión y garantía de derechos, esta modalidad puede reproducir desigualdades estructurales, afectando principalmente a mujeres con doble carga laboral.

Figura 4

Líneas de acción principales.



Fuente: Elaboración propia (2025).

La figura 5, presenta la subcategoría 2, elementos de política pública. El análisis de los elementos de política revela que, a pesar de la existencia de marcos normativos y estrategias nacionales orientadas a la equidad de género, la implementación efectiva de estas políticas es limitada. La perspectiva de género en las políticas de empleo en Honduras permanece, en muchos casos, en el plano normativo, con escasa transversalización en la práctica institucional. Las expertas consultadas identifican brechas estructurales, barreras culturales, insuficiencia presupuestaria y falta de coordinación interinstitucional como factores que limitan la efectividad de estas políticas, afectando especialmente a las mujeres que trabajan en modalidades flexibles o en la economía informal.

— **Enfoque de género:** La Política Nacional de Empleo (PNEH, 2021) establece principios de equidad, inclusión, sostenibilidad y diálogo social, promoviendo el trabajo decente, la formalización laboral y el fortalecimiento de capacidades productivas. Sin embargo, como señala una experta:

“La Política Nacional de Empleo (PNEH) en 2021... se articula con el Plan de Nación y Visión de País... Sin embargo, no se cuenta con una versión actualizada de dicha política” (Entrevista experta 1).

Esto refleja que, aunque la política contempla ciertos lineamientos estratégicos, su vigencia y adaptación a las necesidades actuales son insuficientes. Otra experta enfatiza que:

“Las políticas de empleo en Honduras incorporan parcialmente un enfoque de género, pero su aplicación efectiva es limitada... El enfoque de género se encuentra en el plano normativo, pero su transversalización en la práctica institucional aún es débil” (Entrevista experta 2).

El testimonio evidencia que la incorporación formal de la perspectiva de género no

se traduce en acciones concretas. Entre los principales desafíos se identifican: falta de presupuesto diferenciado, persistencia de estereotipos de género, limitada coordinación interinstitucional y la informalidad laboral que afecta principalmente a mujeres. En este sentido, la experta propone:

“Una política pública integral debería incluir: (a) mecanismos de protección social adaptados a la jornada parcial, (b) incentivos a empresas que contraten mujeres en condiciones equitativas, (c) fiscalización activa del cumplimiento del salario mínimo, y (d) formación técnica y digital para mujeres” (Entrevista experta 2).

Otras expertas y expertos destacan que la legislación laboral no obliga la protección de derechos específicos para las mujeres trabajadoras, perpetuando discriminaciones como la solicitud de pruebas de embarazo o la ausencia de mecanismos de conciliación familiar. Como indica otra:

“No existen políticas de empleo aprobadas, que realmente incorporen el enfoque de género... La mujer continúa siendo discriminadas en algunas profesiones... No existe la protección social para todas las mujeres que laboran” (Entrevista experta 3).

Se identifican propuestas concretas de cambio legislativo y regulatorio, incluyendo la incorporación obligatoria de normas de género en el Código de Trabajo, penalización por incumplimiento de equidad y negociación con inversionistas considerando derechos de las mujeres. Asimismo, se plantea la necesidad de políticas salariales equitativas, protección social obligatoria, conciliación de vida laboral y familiar, participación de mujeres en puestos de decisión y medidas de prevención del acoso laboral.

Finalmente, las expertas y expertos consultados señalan que el problema no es solo

normativo, sino también cultural y estructural:

“Las políticas de empleo no abordan de manera efectiva los problemas estructurales referidos al tema de género... sigue siendo la cultura relativamente machista que hay en términos del mercado laboral en el país... temas como violencia, inseguridad y doble rol que hacen de empleados y responsables del hogar deben considerarse.” (Entrevista experta 4).

“No, porque hay baja participación económica de las mujeres; persisten brechas salariales y precariedad; persisten obstáculos estructurales (informalidad, cuidado, cultura, aplicación débil) ...Programas de capacitación con horarios flexibles y modalidad virtual” (Entrevista experta 5).

En síntesis, el enfoque de género en las políticas de empleo en Honduras se mantiene principalmente en el plano normativo, sin que exista una implementación efectiva que trascienda los documentos oficiales. La evidencia recogida a través de las entrevistas revela que, aunque las políticas contemplan principios de equidad e inclusión, en la práctica persisten brechas estructurales profundas que limitan la participación plena de las mujeres en el mercado laboral. La informalidad, la precariedad, la persistencia de estereotipos culturales y la carga desigual de responsabilidades domésticas y de cuidados constituyen obstáculos que las políticas vigentes no han logrado superar.

Las y los expertos coinciden en que se requieren acciones integrales y estratégicas, que no solo reformen la legislación y aseguren presupuestos sostenibles, sino que también incorporen incentivos para empresas, programas de capacitación técnica y digital adaptados a la realidad de las mujeres, y medidas que transformen la cultura organizacional y social en torno al género. La falta de intervención efectiva no solo reproduce la desigualdad laboral, sino que también limita el desarrollo económico del país, al desaprovechar el

potencial productivo de la mitad de la población. Por tanto, la incorporación de un enfoque de género no puede ser un formalismo legal; debe convertirse en un compromiso estructural que garantice la igualdad real de oportunidades, particularmente en sectores feminizados o de empleo flexible, donde las mujeres son más vulnerables a la precarización y la exclusión.

— **Participación de actores clave:** La participación de actores clave en la formulación y ejecución de políticas de empleo con enfoque de género en Honduras muestra ser fragmentada y limitada, lo que afecta la pertinencia y sostenibilidad de estas políticas. Las entrevistas revelan que, aunque existen instituciones gubernamentales, sindicatos, sector privado y organizaciones de mujeres que teóricamente deberían estar involucradas, la práctica evidencia escasa coordinación y ausencia de mecanismos efectivos de participación femenina. Una experta señala:

“Para garantizar que las políticas laborales orientadas a las mujeres sean efectivas, inclusivas y sostenibles, es fundamental involucrar una diversidad de actores que aporten desde distintos niveles y perspectivas. Instituciones gubernamentales: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), SEMUJER, SEFIN, municipalidades. Sector privado y empleadores: Empresas y cámaras empresariales (COHEP), cooperativas y emprendimientos sociales. Organizaciones de mujeres y sociedad civil: Redes feministas, ONGs, colectivos comunitarios, organizaciones indígenas y afrodescendientes. Academia y centros de investigación: Universidades (UNITEC, UNAH), centros especializados en género y empleo. Sindicatos y organizaciones laborales: Centrales obreras y gremios. Cooperación internacional: ONU Mujeres, OIT, BID, CEPAL, UE” (Entrevista experta 1).

Sin embargo, otros expertos critican la superficialidad de estos espacios:

“Existen mesas interinstitucionales y el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Social (CONADES), pero su operatividad en materia de género es limitada. Se recomienda fortalecer los espacios de concertación y crear observatorios de empleo con enfoque de género bajo supervisión de la academia y sociedad civil”

(Entrevista experta 2).

La ausencia de consultas directas con trabajadoras en relación con la Ley, especialmente en sectores feminizados o de alta informalidad, evidencia una desconexión profunda entre la política formal y la experiencia vivida de las mujeres:

“No conozco experiencias donde las trabajadoras hayan sido consultadas directamente en el diseño de políticas laborales” (Entrevista experto 5).

Esto refleja que las políticas se construyen más sobre la lógica institucional que sobre la realidad concreta de las mujeres, invisibilizando sus necesidades, sus obstáculos cotidianos y su doble carga laboral. La participación efectiva de actores clave no puede limitarse a la formalidad, sino que debe garantizar espacios de voz y agencia real, donde las mujeres puedan influir en decisiones que impactan directamente en su vida laboral y social.

— **Recursos y presupuestos:** La asignación de recursos y presupuestos constituye un pilar crítico para la efectividad de las políticas de empleo con perspectiva de género, y los hallazgos muestran una priorización insuficiente y fragmentada. Las expertas señalan que la inversión es limitada, dispersa y, en muchos casos, inconsistente con los desafíos estructurales de la desigualdad de género:

“La asignación presupuestaria ha sido insuficiente y fragmentada. Aunque existen programas de apoyo al emprendimiento femenino, no se destinan recursos sostenibles a la capacitación técnica o la reinserción laboral. Según el presupuesto

nacional, menos del 1% se orienta a programas de equidad de género en empleo, lo cual contraviene el principio de igualdad sustantiva previsto en el artículo 60 constitucional” (Entrevista experta 2).

La falta de inversión estructural se traduce en limitaciones concretas, baja formalización del trabajo femenino, acceso restringido a crédito y capacitación, insuficiencia en la supervisión laboral y escasa creación de incentivos para empresas que cumplan con la equidad salarial. Un experto subraya:

“Incentivos fiscales, subsidios y alianzas público-privadas pueden ser herramientas poderosas para transformar las condiciones laborales de las mujeres. En una estrategia de empleo con perspectiva de género, su rol debe ser estratégico, equitativo y articulado con políticas públicas inclusivas” (Entrevista experto 1).

Esto evidencia que la ausencia de recursos no es solo un déficit técnico, refleja la invisibilización estructural de las necesidades de las mujeres, cuyos derechos y capacidades quedan supeditados a prioridades institucionales que no consideran sus realidades cotidianas. La asignación efectiva de recursos requiere no solo números en un presupuesto, sino una orientación estratégica y sostenida, con instrumentos claros para garantizar inclusión, formalización y transformación cultural.

— **Indicadores de seguimiento:** El seguimiento de políticas de empleo con enfoque de género enfrenta un vacío significativo de información y de indicadores sensibles al género, lo que limita la evaluación de resultados y la generación de ajustes estratégicos. Según los y las expertas consultadas:

“Para monitorear el impacto de una política de empleo flexible sobre la vida de las mujeres, es fundamental contar con indicadores que reflejen no solo la inserción laboral, sino también la calidad del empleo, el bienestar integral y la equidad en el

acceso a derechos. Actualmente, la información disponible en Honduras es insuficiente para evaluar con enfoque de género el empleo por hora o parcial de manera integral y precisa” (Entrevista experta 1).

Entre los indicadores clave mencionados destacan la tasa de empleo formal femenino, brechas salariales, acceso a seguridad social y tiempo destinado a cuidados no remunerados, todos desagregados por edad, zona y nivel educativo (Entrevista experta 2). Sin embargo, la carencia de sistemas consolidados y armonizados de datos obstaculiza una visión integral de la realidad laboral de las mujeres.

Esta carencia evidencia que las mujeres se convierten en “invisibles estadísticamente”, lo que dificulta que las políticas respondan a sus necesidades reales y perpetúa desigualdades estructurales. La construcción de indicadores efectivos requiere una intervención intencional y participativa, integrando datos cuantitativos y cualitativos que reflejen no solo acceso al empleo, sino también calidad, autonomía económica, conciliación y protección frente a discriminación o violencia laboral.

4.3 Hallazgos

4.3.1 Contexto social del empleo por hora y su relación con la mujer

El análisis del contexto social del empleo por hora revela que esta modalidad laboral se desarrolla en un escenario de precariedad estructural, marcado por crisis económica, desempleo elevado y desigualdad de género. Las experiencias de las participantes muestran cómo las mujeres perciben esta forma de trabajo tanto como una estrategia de subsistencia como una manifestación de vulnerabilidad social.

Economía:

- La necesidad económica es el principal motor que conduce a las mujeres a aceptar empleos por hora. La falta de empleos formales, los bajos salarios y el incremento del costo de vida transforman esta modalidad en la única alternativa viable, aunque temporal e insegura.
- Los hogares monoparentales y la responsabilidad casi exclusiva del cuidado refuerzan la percepción de que el empleo por hora es la única opción compatible con sus obligaciones familiares.
- Se evidencia una feminización de la precariedad, donde la participación femenina en el mercado laboral ocurre en condiciones de inseguridad y exclusión, reproduciendo desigualdades económicas, territoriales y de género.
- A pesar de la existencia de leyes que protegen los derechos laborales (por ejemplo, seguridad social, salarios mínimos y protección frente a la discriminación), estas no se aplican en el sector por hora, dejando a las mujeres desprotegidas frente a abusos y explotación.

Educación

- La formación educativa no garantiza inserción formal ni mejora salarial, generando un desajuste entre la cualificación y las oportunidades reales en el mercado laboral.
- La educación se percibe como capital aspiracional, que otorga autoestima y esperanza de progreso futuro, pero que no modifica sustancialmente la precariedad actual.
- La mayoría de las participantes carece de capacitación formal, aprendiendo en el trabajo de manera empírica, lo que limita la profesionalización y profundiza la brecha de género en la adquisición de competencias.
- La legislación sobre formación profesional y capacitación no se aplica ni se supervisa en estos empleos, reflejando la desconexión entre políticas públicas y experiencias laborales concretas.

Entorno familiar:

- La doble jornada se mantiene como patrón dominante: las mujeres ajustan su trabajo a las responsabilidades domésticas, manteniendo la carga de cuidado mayoritariamente femenina.
- La modalidad por hora ofrece flexibilidad para atender hijos, estudios u otras actividades, pero no reduce la sobrecarga ni genera equidad de género.
- El entorno familiar actúa como mediador en la elección laboral, justificando el trabajo por hora y organizando la vida familiar en torno a ingresos temporales.
- La protección por maternidad, permisos parentales y conciliación trabajo-familia, contemplados en la ley, no se cumplen ni se supervisan, reforzando la vulnerabilidad de las trabajadoras.

Condiciones del mercado laboral

- Las condiciones de empleo son precarias con ausencia de contratos, pagos irregulares,

falta de seguridad social y ausencia de derechos laborales reconocidos.

- El empleo por hora reproduce la flexibilización laboral sin protección social, generando inseguridad, dependencia económica y vulnerabilidad frente a empleadores y mercados inestables.
- Este tipo de trabajo impacta la identidad, la autonomía y la percepción de valor de las mujeres, generando tensiones entre independencia parcial y dependencia económica.
- Las mujeres laboran en un limbo jurídico, la ley establece derechos que en la práctica no se cumplen, evidenciando un vacío entre la normativa laboral y la experiencia vivida por las trabajadoras. Esto refleja una desconexión entre política formal y realidad de género, especialmente en sectores feminizados o informales.

4.3.2 Factores y efectos asociados al empleo por hora

Factores socioculturales:

- Las mujeres enfrentan presión social para priorizar tareas domésticas y cuidado familiar, aun cuando generan ingresos, reflejando la persistencia de roles de género tradicionales.
- Esta tensión genera estrés, ambivalencia emocional y sensación de infravaloración, mostrando que la contribución económica no garantiza reconocimiento social ni personal.
- La ley garantiza igualdad de género y remuneración justa, pero la práctica cultural limita su efectividad, evidenciando brechas entre derecho y realidad.

Factores ambientales y territoriales

- La ubicación geográfica y el tiempo de traslado condicionan el acceso al empleo por hora, aumentando esfuerzo, gastos y fatiga.

- Aunque no siempre percibido como discriminación, el entorno territorial refleja desigualdad estructural que limita oportunidades laborales.
- La legislación protege contra discriminación directa, pero no interviene en barreras prácticas derivadas de la ubicación geográfica.

Efectos en la reconfiguración del tiempo personal

- El empleo por hora permite flexibilidad para combinar trabajo, hogar y estudio, otorgando cierto control sobre la agenda diaria.
- Sin embargo, no elimina la sobrecarga de la doble jornada, y la protección legal sobre límites de jornada y descansos no se cumple de manera efectiva.
- La flexibilidad funciona más como autogestión que como garantía real de bienestar o tiempo libre.

Efectos en la autonomía económica

- El ingreso por hora proporciona independencia financiera parcial, fortaleciendo autoestima y percepción de autonomía.
- No obstante, los ingresos son insuficientes para cubrir necesidades básicas, ahorro o inversión, limitando la autonomía real.
- La Ley de Trabajo por Hora protege proporcionalidad de salario, pero no asegura ingresos suficientes ni acceso completo a beneficios sociales, evidenciando que la autonomía es limitada y condicionada.

Efectos en la salud física y mental

- El empleo por hora genera impactos mixtos, algunas mujeres experimentan menor estrés y mejor organización del tiempo; otras sufren fatiga, ansiedad y sobrecarga física y emocional.

- La magnitud del efecto depende de tipo de empleo, organización personal, apoyo familiar y condiciones laborales concretas.
- La legislación establece descansos y límites de jornada, pero la insuficiencia de ingresos y el incumplimiento de normas amplifican riesgos físicos y psicológicos.

4.2.3 Áreas prioritarias para una propuesta de política pública

Marco Legal

Normativa Nacional

- El empleo por hora tiene potencial como instrumento de inclusión laboral femenina, pero su efectividad depende de un marco legal sólido que garantice derechos laborales, igualdad de género y protección frente a precarización.
- La derogación de la Ley de Empleo por Hora (2022) evidencia que la flexibilidad sin regulación estricta puede derivar en inestabilidad laboral y falta de prestaciones, afectando principalmente a mujeres con doble jornada.
- La legislación vigente, incluyendo el Código del Trabajo y la reforma del artículo 328, refleja una tensión persistente entre flexibilidad laboral y garantía de derechos, indicando que la reintroducción del empleo por hora requiere medidas que aseguren estabilidad, salario justo y seguridad social.

Protección social

- La protección social es clave para que el empleo por hora funcione como política inclusiva; sin mecanismos de supervisión y garantía de derechos, la modalidad puede reproducir desigualdades estructurales.
- La incorporación de las trabajadoras al régimen ordinario tras la derogación de la Ley fortaleció el acceso a prestaciones y seguridad social, mostrando la importancia de la

formalización para reducir vulnerabilidad femenina.

- Existe un déficit de equilibrio entre flexibilidad laboral y seguridad económica, lo que evidencia que la protección social debe integrarse de manera efectiva en políticas de empleo con enfoque de género.

Elementos de Política Pública

- A pesar de la existencia de marcos normativos y estrategias nacionales, la implementación efectiva de políticas de empleo con perspectiva de género es limitada; la transversalización práctica sigue siendo débil.
- Persisten barreras estructurales como estereotipos de género, informalidad, insuficiencia presupuestaria y limitada coordinación interinstitucional, que afectan principalmente a mujeres en modalidades flexibles o informales.

Enfoque de Género

- El enfoque de género existe principalmente en el plano normativo; su aplicación práctica es insuficiente y no logra transformar desigualdades estructurales en el mercado laboral.
- La informalidad, la precarización y la doble carga laboral continúan limitando la participación plena de las mujeres, evidenciando la necesidad de políticas integrales que combinen legislación, incentivos, formación técnica y medidas culturales.
- Para lograr igualdad real, las políticas deben garantizar protección social obligatoria, conciliación trabajo-familia, participación femenina en decisiones y prevención de acoso laboral.

Participación de Actores Clave

- La participación de actores clave es fragmentada y superficial, afectando la pertinencia

y sostenibilidad de las políticas.

- Existe desconexión entre la política formal y la experiencia real de las mujeres; rara vez se consultan directamente a las trabajadoras, invisibilizando sus necesidades y obstáculos cotidianos.
- La participación efectiva requiere coordinación interinstitucional, inclusión de sociedad civil, academia, sector privado y organismos internacionales para generar políticas más inclusivas y sostenibles.

Recursos y Presupuestos

- La asignación de recursos es insuficiente y fragmentada, limitando la efectividad de políticas de empleo con perspectiva de género.
- La baja inversión impacta la formalización laboral, acceso a capacitación, crédito y supervisión efectiva, perpetuando vulnerabilidad y desigualdad estructural.
- La inversión estratégica y sostenida es necesaria para garantizar inclusión, equidad salarial y transformación cultural.

Indicadores de Seguimiento

- La falta de indicadores sensibles al género impide evaluar de manera integral el impacto de las políticas sobre la vida de las mujeres.
- La carencia de datos desagregados sobre empleo formal femenino, brechas salariales, acceso a seguridad social y carga de cuidados invisibiliza a las mujeres y limita la formulación de políticas efectivas.
- Es necesario construir sistemas de seguimiento participativos y completos que integren tanto datos cuantitativos como cualitativos, reflejando autonomía económica, conciliación y protección frente a discriminación.

Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

— El contexto social en el que se desarrolla el empleo por hora en Honduras y como es la relaciona con la inserción laboral de la mujer, se puede afirmar que el empleo por hora representa una alternativa flexible, pero insuficiente por sí sola para la inserción laboral de las mujeres en Honduras. Facilita la conciliación de responsabilidades familiares y laborales; sin embargo, sin un marco legal y protección social adecuada, puede derivar en precarización y desigualdad. La percepción de las trabajadoras indica que los beneficios de esta modalidad dependen de una supervisión efectiva y del acceso pleno a derechos laborales.

El contexto social y cultural sigue siendo un factor determinante en la participación femenina en el mercado laboral. La doble jornada laboral, los estereotipos de género y la desigualdad en la distribución de tareas domésticas limitan la efectividad de políticas que no abordan estas dimensiones. Asimismo, la informalidad laboral y las barreras territoriales, especialmente en áreas urbanas densamente pobladas como Tegucigalpa, afectan la estabilidad y los ingresos de las mujeres.

— Respecto a cómo perciben las mujeres los factores que las llevaron al empleo por hora y los efectos que este tiene en sus vidas, se puede mencionar que existen factores estructurales y normativos que condicionan la efectividad del empleo por hora. La derogación de la Ley de Empleo por Hora (2022) evidenció que, sin regulaciones claras, esta modalidad puede afectar negativamente los derechos laborales y la seguridad económica de las mujeres. Por ello, la reintroducción de

esta modalidad requiere un marco legal que garantice estabilidad, remuneración justa y seguridad social, alineado con los principios de equidad de género.

- Los componentes prioritarios que debe incluir una propuesta de política pública de empleo por hora para favorecer la inserción laboral de la mujer, se pueden decir que las políticas públicas con enfoque de género están poco implementadas en la práctica. A pesar de la existencia de la Política Nacional de Empleo (PNEH, 2021) y otras estrategias, su aplicación efectiva es limitada y fragmentada. La participación de actores clave y la asignación de recursos son insuficientes, lo que impide que las políticas transformen desigualdades estructurales y fomenten inclusión real. Finalmente, la ausencia de indicadores y sistemas de seguimiento sensibles al género limita la evaluación del impacto de las políticas. La falta de información desagregada impide medir adecuadamente la calidad del empleo, la autonomía económica, la conciliación familiar y el acceso a derechos laborales de las mujeres, manteniéndolas en gran medida “invisibles” para las decisiones políticas.

5.2 Recomendaciones.

- Respecto al contexto social en el que se desarrolla el empleo por hora en Honduras y cómo se relaciona con la inserción laboral de la mujer. Es fundamental involucrar de manera efectiva a instituciones gubernamentales, sector privado, sindicatos, academia, organizaciones de mujeres y cooperación internacional en el diseño, ejecución y evaluación de políticas. Esto garantizará que las decisiones respondan a las necesidades reales de las trabajadoras.

Se recomienda aumentar y consolidar la inversión presupuestaria en programas de capacitación técnica y digital, formalización laboral, emprendimiento femenino y supervisión de derechos laborales. Los recursos deben ser estratégicos y coherentes con los desafíos estructurales de desigualdad de género.

- Respecto a los factores que las llevaron al empleo por hora y los efectos que este tiene en sus vidas en la mujer es importante considerar: Establecer regulaciones claras que aseguren estabilidad laboral, remuneración justa y acceso completo a la seguridad social para las trabajadoras. La reintroducción de esta modalidad debe estar alineada con los principios de equidad de género y evitar riesgos de precarización. Es necesario implementar sistemas de monitoreo que incluyan indicadores sobre empleo formal femenino, brechas salariales, acceso a seguridad social, conciliación familiar y calidad del empleo. La recopilación de datos desagregados permitirá evaluar el impacto real de las políticas y ajustar estrategias de manera informada.

- En los componentes prioritarios que debe incluir una propuesta de política pública de empleo por hora para favorecer la inserción laboral de la mujer se debe: Las políticas de empleo por hora deben incluir mecanismos de protección social adaptados a la modalidad flexible, garantizando prestaciones completas, seguro de salud, maternidad y pensiones. La supervisión efectiva es clave para asegurar que los derechos laborales sean respetados y debe aplicarse de manera transversal. Esto incluye eliminar estereotipos de género, promover la igualdad salarial, fomentar la participación femenina en todos los sectores laborales y establecer mecanismos de conciliación entre trabajo y responsabilidades domésticas.
- Las políticas de empleo deben ir acompañadas de campañas de sensibilización para reducir estereotipos de género, visibilizar la carga de trabajo doméstico y fomentar la corresponsabilidad familiar. Esto es clave para asegurar que la participación femenina en el mercado laboral sea sostenible y efectiva.

Referencias

- Aguilar, L. F. (1992). *El estudio de las políticas públicas*. México: Porrúa.
- Álvaro Mejía. (30 de 11 de 2024). *El Herald*. Obtenido de 48% de empleos de mujeres están en el comercio y la manufactura:
<https://www.elheraldo.hn/economia/empleos-mujeres-comercio-manufactura-honduras-BM22954151>
- Antunes, R. (2011). *Los sentidos del trabajo: Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Herramienta*.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. Obtenido de <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw>
- Atkinson, J. (1984). *Manpower strategies for flexible organisations*. Personnel Management.
- Benería, L. (2003). *Género, desarrollo y globalización: Una introducción crítica*. Editorial Cátedr.
- Carrasco, C. (2001). *Mujeres, trabajos y cuidados: Propuestas desde la economía feminista*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Carrasco, C. (2017). La economía feminista: una apuesta por otra economía. (23). *Revista de Economía Crítica*, 40-57. Obtenido de <https://revistaeconomiacritica.org>
- CEDAW. (2017). *Recomendación General No. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia*. Comité CEDAW. Obtenido de <https://www.ohchr.org>

CEPAL & OIT. (2022). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: La inclusión laboral de las mujeres en la recuperación pospandemia*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) & Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido de <https://www.cepal.org/e>

CEPAL. (2021). *Autonomía económica de las mujeres en la recuperación pospandemia*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe . Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47671>

CEPAL. (2024). *Nearly 50% of paid jobs held by women in the region are precarious*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://www.cepal.org/en/pressreleases/nearly-50-paid-jobs-held-women-region-are-precarious>

CIDH. (2013). *Derecho al trabajo y derechos laborales en las Américas: Estándares interamericanos y buenas prácticas para prevenir la discriminación y proteger los derechos humanos*. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Obtenido de <https://www.cepal.org>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *Panorama Social de América Latina*. Obtenido de <https://www.cepal.org>

Comité DESC. (2005). *Observación General No. 18: El derecho al trabajo (artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*. Naciones Unidas: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC). Obtenido de <https://www.ohchr.org>

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). (2016). *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. Honduras: ONU.

Congreso Nacional de Honduras. (2010). *Ley de Empleo por Hora: Decreto Legislativo N.º 230-2010*. Diario Oficial La Gaceta.

Congreso Nacional de Honduras. (2022). *Decreto Legislativo N.º 38-2022: Derogación de la Ley de Empleo por Hora*. Diario Oficial La Gaceta.

Congreso Nacional de Honduras. (28 de 04 de 2022). *Decreto Legislativo No. 38-2022: Derogación de la Ley de Empleo por Hora*. Obtenido de Diario Oficial La Gaceta, (No. 35,943): <https://www.hondudiario.com/2022/04/30/publicada-en-la-gaceta-derogacion-de-la-ley-de-empleo-por-hora/>

Constitución de la República de Honduras. (1982). *Decreto N.º 131-82 del 11 de enero de 1982*. Tegucigalpa: Diario Oficial La Gaceta.

De la Garza, E. (2000). La flexibilización del trabajo: Un análisis desde América Latina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 6, 23–45.

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: MA: Heath.

- ECLAC. (2022). *Empleo y protección social en América Latina post-pandemia*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Gómez, R., & Martínez, L. (2012). *Juventud, educación y trabajo: Retos de la inserción laboral en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (6.ª ed.)*. McGraw-Hill Interamericana.
- INE. (13 de noviembre) de 2024). *Instituto Nacional de Estadística de Honduras*. Obtenido de Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) 2024: <https://ine.gob.hn/encuesta-de-hogares/>
- INEGI. (2020). *Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2019*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/programas/enut/2019/>
- Lagarde, M. (1996). *Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: UNAM.
- Méndez, R. (2008). *Economía y territorio: ensayos sobre desarrollo local*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://sdgs.un.org/es/goals>
- OCDE. (2024). *Gender equality in Costa Rica*. Organisation for Economic Co-operation and Development. Obtenido de

https://www.oecd.org/en/publications/2024/07/gender-equality-in-costa-rica_06ebeece0.html

- OIT. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente. 87.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- OIT. (2013). *Medición del trabajo decente: Marco conceptual e indicadores*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_229374/lang--es/index.htm
- OIT. (2016). *El futuro del trabajo: La flexibilización laboral en el siglo XXI*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org>
- OIT. (2018). *Trabajo decente y economía informal*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2020). *Igualdad de género en el trabajo: Avances y desafíos*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_740378/lang--es/index.htm
- OIT. (2020). *Panorama Laboral América Latina y el Caribe*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. (2022). *El trabajo decente y la justicia social: Claves para una recuperación centrada en las personas*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org>

ONU Mujeres. (2020). *Las mujeres en la economía del cuidado en América Latina y el Caribe*. Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/07/las-mujeres-en-la-economia-del-cuidado>

ONU Mujeres. (2021). *Igualdad de género y políticas públicas de empleo*. Obtenido de <https://www.unwomen.org>

ONU Mujeres. (2021). *Las mujeres en el mundo del trabajo: Tendencias 2021*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2021/07/the-worlds-women-2021-trends-and-statistics>

ONU Mujeres. (2023). *Avances y desafíos en la autonomía económica de las mujeres en América Latina*. Obtenido de <https://www.unwomen.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*. OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*. OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1952). *Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*. OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1957). *Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)*. OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1973). *Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)*. OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1989). *Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)*. OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Un futuro con trabajo decente: informe sobre políticas laborales inclusivas*. Obtenido de <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Panorama laboral 2023: América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo. (1964). *Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)*. OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org>
- Pérez, M. (2018). *Condiciones laborales y género en Honduras*. Editorial Académica.
- Piore, M. J. (1975). Notes for a Theory of Labor Market Segmentation. In Unemployment and Inflation. *MIT Press.*, 125-134.

PNUD. (2023). *Informe sobre desarrollo humano: Género, cuidados y trabajo digno*.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo . Obtenido de

<https://www.undp.org/es/publications/informe-sobre-desarrollo-humano-2023>

Reich, M., Gordon, D. M., & Edwards, R. C. (The American Economic Review). A Theory of Labor Market Segmentation. 1973, 2, 359–365.

República de Honduras. (1959). *Código del Trabajo (Decreto No. 189, reformado)*. Diario

Oficial La Gaceta. Obtenido de

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/160/102871/F380837435/HND160.pdf>

Secretaría de Derechos Humanos de Honduras. (2024). *Recomendaciones para fortalecer el marco normativo de protección de los derechos de las mujeres en el trabajo*.

Honduras.

Sen, A. (1999). *Desarrollo y libertad*. Editorial Planeta.

SETRASS. (2010). *Ley de Empleo por Hora, Decreto Legislativo No. 230-2010*.

Tegucigalpa, Honduras: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

Tokman, V. (2008). *Trabajo decente en América Latina: Reto y oportunidad*. CEPAL.

Anexos

Anexo 1. Instrumento (empleados).

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 		 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 																					
 INSTRUMENTO 01 Buenos días/tardes El presente cuestionario forma parte de la tesis denominada "El empleo por hora", perteneciente a la Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad de la UNPH. Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, se solicita que responda cada una de ellas, de acuerdo con su conocimiento. No existen preguntas buenas ni malas. Le informo que la calidad de la prueba depende de la veracidad de su respuesta. ESTA PRUEBA ES ANONIMA, como puede ver no tiene nombre, ni forma de identificar a nadie. La respuesta que usted facilite será de uso exclusivo para estudio académico. ¿Está usted de acuerdo con participar? ☐ sí ☐ no ☐ Participante N. ____																							
INFORMACION GENERAL Instrucciones: En el siguiente cuestionario deberá marcar la respuesta con una 'X' en la opción elegida. <table border="1"> <tr> <td>Edad: _____</td> <td>Fecha de nacimiento: (dd/mm/aa) _____</td> <td>Sexo</td> <td>M ☐ F ☐</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Lugar de nacimiento: _____ (Municipio, Departamento)</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td colspan="4">Profesión: _____</td> </tr> <tr> <td>¿Cuál es su estado civil?</td> <td colspan="3">Soltero/a ☐ Casado/a ☐ Unión Libre ☐ Separado/a ☐ Viudo/a ☐</td> </tr> <tr> <td>¿Tiene hijos?</td> <td colspan="3">Sí ☐ No ☐ ¿Cuántos hijos? _____</td> </tr> </table>				Edad: _____	Fecha de nacimiento: (dd/mm/aa) _____	Sexo	M ☐ F ☐	Lugar de nacimiento: _____ (Municipio, Departamento)				Profesión: _____				¿Cuál es su estado civil?	Soltero/a ☐ Casado/a ☐ Unión Libre ☐ Separado/a ☐ Viudo/a ☐			¿Tiene hijos?	Sí ☐ No ☐ ¿Cuántos hijos? _____		
Edad: _____	Fecha de nacimiento: (dd/mm/aa) _____	Sexo	M ☐ F ☐																				
Lugar de nacimiento: _____ (Municipio, Departamento)																							
Profesión: _____																							
¿Cuál es su estado civil?	Soltero/a ☐ Casado/a ☐ Unión Libre ☐ Separado/a ☐ Viudo/a ☐																						
¿Tiene hijos?	Sí ☐ No ☐ ¿Cuántos hijos? _____																						
GUÍA DE ENTREVISTA Indicaciones: A continuación, se le presentan una serie de preguntas relacionadas con el empleo por hora. Responda según su experiencia.																							
Contexto social <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>1. ¿Cómo describiría la situación económica cuando decidió aceptar un empleo por hora? R. _____</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2. ¿Considera que tuvo otra opción laboral en ese momento? R. _____</td> </tr> </table>				1	1. ¿Cómo describiría la situación económica cuando decidió aceptar un empleo por hora? R. _____	2	2. ¿Considera que tuvo otra opción laboral en ese momento? R. _____																
1	1. ¿Cómo describiría la situación económica cuando decidió aceptar un empleo por hora? R. _____																						
2	2. ¿Considera que tuvo otra opción laboral en ese momento? R. _____																						
3	¿Cómo cree que ha influido su nivel educativo en sus oportunidades laborales? ¿Facilitó o limitó su inserción laboral? R. _____	4	¿Recibió alguna formación o capacitación antes de acceder al empleo por hora? R. _____																				
5	¿Qué razones la llevaron a aceptar un trabajo por hora? (razones familiares, hijos, pareja, un familiar). R. _____	6	¿Cómo ha influido el empleo por hora en las tareas domésticas y como cuidador de familia? R. _____																				
7	¿Qué tipo de empleo buscaba usted antes de acceder a un empleo por hora? ¿fue fácil o difícil? R. _____	8	¿Usted considera que las mujeres tienen menos oportunidades de empleo estable en comparación con los hombres? R. _____																				
Entorno y elección																							
9	¿Qué piensa las personas de su entorno o su familia sobre que las mujeres trabajen por hora? R. _____																						
10	¿Siente que hay roles culturales o sociales sobre lo que una mujer "debe hacer" en términos laborales? R. _____																						

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
11	¿Considera que la zona donde vive (urbana o periférica) influyó en el tipo de empleo que encontró? R. _____
12	¿Cómo equilibra el trabajo, la familia y el tiempo personal? R. _____
13	¿El salario que recibía le permitía cubrir sus necesidades básicas? R. _____
14	¿Qué efectos tuvo el empleo por hora en su salud física o emocional? R. _____
Áreas prioritarias	
15	¿Conocía usted sus derechos laborales cuando trabajaba por hora? (leyes relacionadas). R. _____
16	¿Tenía usted los beneficios laborales? (seguridad social, vacaciones, aguinaldo o prestaciones). R. _____
17	Finalmente, ¿qué mensaje le gustaría dar a quienes están tomando decisiones sobre las leyes o políticas de empleo que afectan a las mujeres trabajadoras como usted? R. _____

Gracias por su colaboración.

Anexo 2. Instrumento (expertos).

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 		 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
INSTRUMENTO 02 Buenos días/tardes El presente cuestionario forma parte de la tesis denominada "El empleo por hora", perteneciente a la Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad de la UNPH. Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, se solicita que responda cada una de ellas, de acuerdo con su conocimiento. No existen preguntas buenas ni malas. Le informo que la calidad de la prueba depende de la veracidad de su respuesta. ESTA PRUEBA ES ANONIMA, como puede ver no tiene nombre, ni forma de identificar a nadie. La respuesta que usted facilite será de uso exclusivo para estudio académico. ¿Está usted de acuerdo con participar? ☐ sí ☐ no ☐ Participante N. _____			
INFORMACION GENERAL Instrucciones: En el siguiente cuestionario deberá marcar la respuesta con una "X" en la opción elegida.			
Edad: _____	Fecha de nacimiento (dd/mm/año) _____	Sexo ☐ M ☐ F ☐ O	
Lugar de nacimiento: (Municipio, Departamento) _____			
Profesión: _____			
¿Cuál es su estado civil?	☐ Soltero/a ☐ Casado/a ☐ Unión Libre ☐ Separado/a ☐ Viudo/a ☐		
¿Tiene hijos?	Si ☐ ☐ No ☐ ¿Cuántos hijos? _____		
GUÍA DE ENTREVISTA Indicaciones: A continuación, se le presentan una serie de preguntas relacionadas con el empleo por hora y los elementos o áreas prioritarias de una Política. Responda según su experiencia.			
Áreas prioritarias: Enfoque de género			
1	¿Considera que las actuales políticas de empleo en Honduras incorporan de manera efectiva un enfoque de género? ¿Por qué sí o por qué no? R. _____		
2	Desde su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos para transversalizar el enfoque de género en las políticas de empleo? R. _____		
3	¿Qué componentes deberían incluirse en una política pública que busque mejorar las condiciones laborales de las mujeres, especialmente en empleos flexibles o por hora? R. _____		
Áreas prioritarias: Participación de actores claves			
4	¿Qué actores considera fundamentales en el diseño, implementación y evaluación de políticas laborales orientadas a las mujeres? (sindicatos, sector privado, organizaciones de mujeres, Estado, Cooperación). R. _____		
5	¿Qué mecanismos de diálogo o participación intersectorial existen actualmente y cómo podrían fortalecerse? R. _____		
6	¿Ha participado o conoce experiencias donde las trabajadoras hayan sido consultadas directamente en el diseño de políticas laborales? ¿Qué aprendizajes destaca de esos procesos? R. _____		
Áreas prioritarias: Recursos y presupuestos			
7	¿Cuál es su valoración sobre la asignación presupuestaria del Estado para programas de empleabilidad femenina en los últimos años? R. _____		
8	¿Qué tipo de inversión considera prioritaria para promover trabajo decente entre mujeres en sectores feminizados y de alta informalidad, como servicios, gastronomía y comercio? R. _____		
9	¿Qué rol deberían jugar los incentivos fiscales, subsidios o alianzas público-privadas en una estrategia de empleo con perspectiva de género? R. _____		

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
Áreas prioritarias: Indicadores de seguimiento	
10	Desde su punto de vista, ¿cuáles deberían ser los principales indicadores para monitorear el impacto de una política de empleo flexible sobre la vida de las mujeres? R. _____
11	¿Considera suficiente la información disponible actualmente (estadísticas laborales, encuestas de hogares, registros administrativos) para evaluar con enfoque de género el empleo por hora o parcial? R. _____
12	¿Qué herramientas o sistemas de monitoreo recomienda implementar para garantizar una evaluación con enfoque de género? R. _____
Gracias por su colaboración.	

Anexo 3. Instrumento (empleados).

Entrevista 1 Mujeres que Laboran	
¿Cuántos años tiene usted? Tengo 46. Su fecha de nacimiento. 12 de febrero de 1979. ¿Dónde nació? Valle de Ángeles en Francisco Morazán. ¿Su profesión cuál es? Perito Mercantil y Contador Público. ¿Su estado civil? Soltera. ¿Tiene hijos? Sí, tengo dos. 1. ¿Cómo describiría la situación económica cuando decidió aceptar un empleo por hora? El motivo es porque como uno casi no puede conseguir trabajo, entonces uno decide cuando le salen las ofertas, ¿verdad? Porque como no hay casi trabajo en la sociedad y entonces no nos brindan un trabajo, que donde a uno le van a dar vacaciones, aguinaldo, entonces uno decide tomar el trabajo por horas. La verdad que sí, lo requería el trabajo. Sí, porque como tanto gastos y la situación económica mala, entonces toca a trabajar por horas. 2. ¿Considera que tuvo otra opción laboral en ese momento? No. 3. ¿Cómo cree que ha influido su nivel educativo en sus oportunidades laborales? ¿Facilitó o limitó su inserción laboral? Pues no, no me afectó ninguna de las dos. 4. ¿Recibió alguna formación o capacitación antes de acceder al empleo que usted desarrolló por hora? La verdad que no. ¿No tuvo una capacitación o la instruyeron de cómo tenía que hacer el trabajo? Sí, la verdad que sí, pero así capacitación no, solo como ya uno más o menos sabe la idea de lo que va a hacer el trabajo. El trabajo que va a realizar, entonces solo le dicen a uno en el momento cómo va a ser el trabajo, y ahí uno ya va, ya tiene una idea más o menos de cómo lo va a hacer. Sí, me imagino que le dieron una inducción o en el camino le fueron dando algunas instrucciones de cómo tenía que desarrollar su trabajo. Porque a veces en el camino uno le va diciendo cómo tiene que ir haciendo el trabajo. Sí, la verdad que sí, para tener una idea más o menos y no llegar como pollo comprado al trabajo también. 5. ¿Qué razones le llevaron a aceptar un trabajo por hora? ¿Razones familiares? por sus hijos o parejas. Por mis hijos, sí, por los gastos económicos. Sí, tantos gastos que así, la verdad. ¿Sí, ya tenía a sus niños usted cuando empezó a trabajar por hora? Sí, ya los tenía a ellos. Porque yo empecé a raíz de la pandemia y empecé a trabajar así por horas, en eventos. Sí, porque anteriormente trabajaba así, pero era propio el negocio.	6. ¿Cómo ha influido el empleo por hora en las tareas domésticas y como cuidador de familia? Como cuidador de familia es que usted cuida, si tiene alguna mamá que tiene que cuidar, alguna abuela o sus hijos. Este empleo por hora, ¿cómo ha influido en las tareas domésticas? O sea, como son trabajos parciales, entonces usted le queda tiempo de hacer sus labores en su casa, hacer los mandados, ir a dejar los alimentos donde la abuela, tenemos una abuela enferma, ir a hacer otros mandados. Entonces sí, hay ventaja, porque por hora sólo trabajamos como medio tiempo, por decir así. Entonces no se cumple todas las horas, nos acomodamos con el espacio para los mandados de los hijos, de las personas que uno depende de ellos y así nos organizamos. 7. ¿Qué tipo de empleo buscaba antes de acceder a un empleo por hora? ¿Fue fácil o difícil? Buscaba que tuviera un seguro, que tuviera vacaciones, o sea ya estar en un empleo fijo de 8 horas. No, es difícil, porque no es tan fácil así que la contraten a usted y que le den un trabajo. No, no es fácil. Cuando usted buscaba el empleo permanente, ¿usted tenía ya experiencia como usted, Perito Mercantil? ¿Había trabajado ya antes de su profesión? La verdad que no, no he trabajado en mi profesión porque siempre no me han dado un trabajo, siempre, bien difícil pues, no, casi no, no he encontrado trabajo de mi profesión. No he podido conseguir trabajo de mi profesión. 8. ¿Usted considera que las mujeres tienen menos oportunidades de empleo estable en comparación con los hombres? Pues la verdad, no, a veces tenemos más oportunidades de las mujeres, pero a veces es bien difícil también. Sí, entonces considera que tienen más oportunidades de las mujeres, que los hombres o menos. Ahí me ~~pase~~ así como que me parece que sí tenemos oportunidades de las mujeres a veces, porque nosotros las mujeres, si no tenemos un trabajo, desempeñamos otro verdad. Sí, claro. Y andamos siempre, en el Varón, sí, tienen oportunidades de trabajo, pero no se desempeñan mejor que nosotras, las mujeres. Sí. Porque nosotros ahí por los hijos, ahí buscamos la manera de qué trabajar honradamente, ¿verdad? Sí. Entonces es más fácil conseguir trabajo en las mujeres, pero también a veces es más difícil. Pero ahí vamos, como le digo yo, solo es de querer y poder, como dice. Así es. ~~Porque,~~ trabajo fácil, la verdad no hay. Porque usted me dice ~~Lajita~~, la voy a contratar para aquí, fíjese que necesito, le digo yo, ay no, el trabajo que me da a Tere no me gusta. Pero sí yo ando a buscar un empleo, tengo que agarrar el empleo que usted me va a dar, porque usted me va a probar, me imagino yo,
¿Verdad? Sí. Y realmente necesito el trabajo, ¿no? Porque sí, a veces lo puede ser que yo sea una licenciada, puede que sea una máster, que sea así, pero si me llegan a ~~pedir~~, y me dicen ~~Lajita~~ agarre ese trapeador y esa escoba y Yo tengo que agarrarlo, pero yo soy máster, puede decir, yo soy licenciada. Sí, entonces es bien complicado, pero a veces por eso hay personas que dicen, ay no tengo trabajo, no me dan trabajo, pero el trabajo le digo yo, solo es de buscarlo y tener el carisma ahí, como dice. De decir que yo puedo, así es, porque a veces uno por necesidad es que toma el trabajo, no es que le guste, pero necesita, porque los trabajos ninguno es fácil, no hay trabajo fácil, la verdad. No. Todo el trabajo es súper difícil, entonces ahí dice, ay que va a ganar tanto, dice que gana tanto, pero solo usted sabe cómo se gana ese dinero y el sacrificio que tiene que hacer. Cuando llega a la casa, ordenar la casa, ordenar los hijos, con todo. No mire, a veces cae ~~súper~~ cansado uno, pero Dios es bueno como le digo. Sí, nos ha dado bastante fortaleza a las mujeres, porque hacemos de todo en la casa y afuera de la casa. A mí me dicen, ¿cómo haces mujer? ¿Cómo haces para acomodarte con todo tu espacio? No, la fuerza que Dios le da a uno y el carisma le digo yo, y decir, usted puede y usted solo tiene que organizarse. Yo me organizo con mi trabajo, yo entro a las ocho de la mañana, a las ocho estoy en el trabajo, si yo entro a las doce, a las doce, porque estoy en el trabajo, y si hay tráfico, pues una hora antes nos vamos y ahí llegamos. O solo es que uno se enferme la verdad, pero de ahí de lo contrario usted ahí está, y con todo en la casa, y que tiene que salir ordenando la casa, la comida, los desayunos, de todo, ahí vamos. Sí, es que uno dice, uno se planifica y avanza. Sí, pero bien programado, usted trabaja bien, y hace las cosas bien, y todo lo hace con amor, y bien bonito le sale todo. Excelente, 9. La siguiente pregunta es básicamente lo que estamos hablando, ¿qué piensan las personas de su entorno o su familia sobre que las mujeres trabajen por hora? Pues la verdad le digo yo, el trabajo por horas tiene ventaja y desventaja, porque solo trabajamos por horas y nos pagan en el día, por decir así. Y como le digo, por la situación, que no hay trabajo, entonces uno tiene que abocarse a agarrar un trabajo por horas. ¿Qué piensas su familia, que usted desarrolla su trabajo por horas? ¿Le han dicho algo? No, la verdad es que dicen que ~~contar~~ que haya trabajo por horas eso es lo más importante, que realmente que no hubiera trabajo ni por horas, entonces ahí estaríamos un poco más difícil, ¿verdad? Pero si a la oportunidad que sea por horas el trabajo está bien. Sí, ¿sus hijos están pequeños o ya son adolescentes? Ya digamos que son adolescentes, el pequeño tiene 14 y el mayor tiene 21. ¿Ellos qué le dicen cuando usted está trabajando por horas, están de acuerdo? La verdad que sí, porque hay por lo menos una entrada de dinero, porque al no tener ni trabajo ni por horas no traemos ni entrada de dinero, entonces no, que está bien, dice, pero al crecer ellos y tener porque el grande está estudiando y no tiene la oportunidad de empleo ahorita, entonces que ya al graduarse ellos podrían tener un trabajo ya más mejor y que yo deje el trabajo por horas para dedicarle más tiempo a la casa o más tiempo para mí, o por la salud,	no es macaneado también. Sí, ¿su mamá tiene mamá cerca? Sí, en Valle de Ángeles. Ella también le dice algo de que usted trabaja por horas. No, que está bien, se me viene ahí con mis hermanas, ahí yo me la llevo a ellas cuando nos toca trabajar así en eventos, cuando trabajamos en los hoteles, ~~mas~~ bien ahí buscamos más personas que nos apoyen y ya solo les conseguimos el uniforme y nos vamos a trabajar. Entonces ahí hacemos un equipo. Entonces ellas están de acuerdo en el ~~que~~ ellas están de acuerdo. Sí, porque también son por temporadas, pero no, la verdad que uno tiene que conseguir aspirar un trabajo mejor, pero si sale por horas, pues a ellos no se acopla, la verdad, al trabajo por horas, porque a veces no es todos los días también el trabajo así por horas. Sí, es por temporadas. Sí, así estamos. Pero qué bien estaría que tuviéramos un trabajo todos los días, ¿verdad? Y tener derechos, un seguro, vacaciones, aguinaldo, porque el trabajo por horas no tiene ningún derecho de repente solo es el salario diario prácticamente. 10. ¿Siente que hay roles culturales o sociales sobre lo que una mujer debe hacer en términos laborales? O sea, que la mujer tiene que estar en la casa o que la mujer... No, esos mitos ya, como que no. Parte de que la mujer tiene derecho a no solo estar encerrada en la casa, que sea ama de casa, ser muy dependiente también. Dale su valor, como dice. No, que se quede en la casa la mujer y que voy a trabajar, no, ahorita, no, ahorita si no trabaja la mujer o no sale a la calle o le ayuda al esposo, estamos, como dicen, y una a veces necesita algo y no se lo puede comprar porque uno depende con lo que le ~~de el~~ esposo porque el esposo le da la parte de la comida, tal vez lo del apartamento, entonces ya uno se queda aquí como que, ay, me quiero comprar esto, no me lo puede comprar. Entonces ya uno así, teniendo su dinerito, ya uno dice, voy a comprar esto que me gusta. Sí, sí. Entonces no dependemos tanto del esposo, de la casa, como dice. Sí, porque ahora con todo caro ya ambos deben de salir a trabajar, inclusive los hijos. Sí, los hijos, todo, tienen que salir uno, tienen que salir todos, apoyarse a trabajar todos para que puedan rendir un poquito el dinero porque la verdad no está ~~rendiendo~~ nada el dinero, nada, nada. Sí, todo está caro. ~~Súper difícil~~, está todo ahorita. Ahí vamos comprando de a poco a poquito lo necesario, lo de la semana y ahí usted dice, ya se me terminó esto, vuelvo a comprar eso y así deja lo otro y así vamos comprando. Sí, es cierto. Por parte ya comprando lo necesario, uno ya con el dinero que usted trabaja, poner así, oigan, digo yo, me gané 500, digo yo, por horas, o me gané así tal, ya digo, voy a comprar lo que me falta y así va uno y así va con los otros. Sí, priorizando, uno prioriza más la alimentación. Ah, sí, exacto. Es que uno realmente solo compra lo necesario. No ~~compra~~ así como vanidades, como que usted dice, ay, me voy a comprar esto para mí. Uy, usted compra lo cuando ya usted realmente necesita lo que necesita, uno de personal. Pero así por vanidad, ya no ajusta el dinero, la verdad.

11. ¿Considera que la zona donde vive influyó en el tipo de empleo que encontró? No.

La verdad que no. Son zonas accesibles. Ok, no tiene ningún problema de trasladarse a su centro de trabajo no hay ningún tipo de peligro.

No, incluso cuando salimos, cuando nos toca trabajar por la noche, nos vienen a dejar y los dejan enfrente de la casa y no tenemos problemas, no nos dejan que no podemos entrar ahí porque son zonas peligrosas, no, no tenemos problemas. Perfecto.

12. ¿Cómo equilibra el trabajo, la familia y el tiempo personal? O sea, ¿cómo distribuye el tiempo? ¿Cómo se organiza?

Pues la verdad, me programo temprano, por la mañana me levanto a hacer los desayunos para que los lleves al trabajo, dejo a los niños, me organizo con ellos en la mañana, uno va para el colegio y el otro para la universidad, luego me alisto yo, si me toca por la mañana estar a las ocho en la mañana, ya todo listo y ahí vengo ya por la tarde como tipo una o dos de la tarde venimos entrando, nos programamos con los mandados día de la tarde y así nos equilibramos y así el tiempo se organiza pues se trabaja bien. Si fuera por parte de la tarde se organiza por la mañana uno con los quehaceres, los mandados, entonces se hace el tiempo. A veces al fin de semana no tenemos trabajo, entonces dedicamos a hacer los mandaditos y así como a descansar y organizario en la casa.

13. El salario que recibía le permitía cubrir sus necesidades básicas.

El trabajo por hora solo me dan 500 lempiras y cuando vamos a los eventos ya viene la temporada de las graduaciones y empezamos en noviembre ya nos pagan 700 depende el evento 600 depende cuantas horas trabajemos. Sí, le permite cubrir sus necesidades básicas ese salario. La verdad que casi no pero para no estar desocupada, cuando está la temporada buena sí nos cubre, pero cuando no está buena la temporada, casi no tiene, es complicado. Sí.

14. ¿Qué efectos tuvo el empleo por hora en su salud física o emocional?

Pues por los momentos, gracias a Dios no, emocionalmente el tener un empleo por hora no le afecta emocionalmente. Si, estuvo así como que bueno que tuviéramos un trabajo pero si no hay, entonces tenemos que tomar el empleo parcial, pero dentro de lo que cabe no me afectó mucho, pero si uno se mete a rollo le digo que sí, se afecta la verdad, cuando la otra persona no tiene empleo, uno se baja porque dice con mi dinero, con mi trabajo por hora casi no solvento, pero que la otra persona este trabajando no afecta mucho, pero que solo una se afecta en verdad. Tengo mi pareja él trabaja también, pero no crea siempre se necesita trabajar, porque a veces no está muy bueno el trabajo entonces hay que depender porque vienen tanto gastos al mes entonces se solventan sólo para pasar, verdad, porque para ahorrar allí en donde le digo yo que el trabajo por horas no se ahorra dinero porque como casi solo es a diario y entonces casi no ajusta, sólo para cubrir el mes la necesidad del mes de las deudas de la comida de los servicios públicos, entonces hay sólo para cubrir no más, nada más no le sobra nada de dinero.

15 Y 16 ¿Conocía usted sus derechos laborales o no gozaba de ningún derecho laboral, vacaciones, seguro social décimo tercer mes, décimo cuarto mes.

No, la verdad que no, solamente es el pago por el trabajo que hace en el momento. Sí, exacto. Entonces no gozaba de ningún beneficio, nada de eso.

17. Finalmente, Lalita ¿Qué mensaje le gustaría dar a quienes están tomando decisiones sobre las leyes o política de empleo que afectan a las mujeres trabajadoras como usted?

Bueno que sigan adelante, verdad y que tengamos un mejor empleo y que le echemos ganas que nosotros las mujeres podemos, Sí somos luchonas como dice y no tenemos miedo a ningún trabajo, el caso mío, yo lo que me pongan hacer el trabajo que yo agarre, yo digo que sí y ahí estamos somos bien luchonas y bien inteligentes ¿Usted qué le diría a estas personas que toman decisiones y que son legisladores sobre las leyes laborales o política de empleo que están formulando que afecten a las mujeres trabajadoras como usted. Pues ahí la pregunta se pone así como difícil. No pues que no nos afecten a nosotros las mujeres, que le echemos ganas, verdad porque como le digo yo, que hay personas que no sé, que no tienen así como que no yo tengo el trabajo, no me parece o no me gusta, entonces de repente que no nos quitan a nosotros esas ganas de trabajar pues como le digo que por una pagamos todas entonces no, que sigan adelante y que no nos echemos para atrás como dicen y que estemos perseverando sí.

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 		 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
INSTRUMENTO 01 Buenos días/tardes El presente cuestionario forma parte de la tesis denominada "El empleo por hora", perteneciente a la Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad de la UNPH. Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, se solicita que responda cada una de ellas, de acuerdo con su conocimiento. No existen preguntas buenas ni malas. Le informo que la calidad de la prueba depende de la veracidad de su respuesta. ESTA PRUEBA ES ANONIMA, como puede ver no tiene nombre, ni forma de identificar a nadie. La respuesta que usted facilite será de uso exclusivo para estudio académico. ¿Está usted de acuerdo con participar? ☐ si ☐ no ☐ Participante N_2_			
INFORMACION GENERAL Instrucciones: En el siguiente cuestionario deberá marcar la respuesta con una "X" en la opción elegida.			
Edad: 22	Fecha de nacimiento: (dd/mm/año) 19 de diciembre del 2003	Sexo: ☐ M ☐ F ☐ X	
Lugar de nacimiento: (Municipio, Departamento)	Distrito Central, Francisco Morazán		
Profesión:	Estudiante/BTP en Contador y Finanzas		
¿Cuál es su estado civil?	Soltero/a ☒ X ☐ Casado/a ☐ Unión Libre ☐ Separado/a ☐ Viudo/a ☐		
¿Tiene hijos?	Si ☐ No ☒ X Cuántos hijos? _____		
GUÍA DE ENTREVISTA Indicaciones: A continuación, se le presentan una serie de preguntas relacionadas con el empleo por hora. Responda según su experiencia.			
Contexto social 1. ¿Cómo describiría la situación económica cuando decidió aceptar un empleo por hora? R. La situación era un poco difícil, necesitaba trabajar para cubrir mis gastos personales y apoyar en casa mientras estudiaba.			
2. ¿Considera que tuvo otra opción laboral en ese momento? R. No, porque era mi primera experiencia laboral y el empleo por hora fue la opción más accesible para mí.			
3	¿Cómo cree que ha influido su nivel educativo en sus oportunidades laborales? ¿Facilitó o limitó su inserción laboral? R. Me ha ayudado un poco, pero como aún estoy estudiando, siento que me limita acceder a empleos de mejor salario o estabilidad.		
4	¿Recibió alguna formación o capacitación antes de acceder al empleo por hora? R. No recibí capacitación previa.		
5	¿Qué razones la llevaron a aceptar un trabajo por hora? (razones familiares, hijos, pareja, un familiar). R. Quería generar mis propios ingresos sin dejar de estudiar, además, me pareció una buena oportunidad para ganar experiencia como Cajera.		
6	¿Cómo ha influido el empleo por hora en las tareas domésticas y como cuidador de familia? R. No tengo hijos, pero el trabajo por hora me permite organizar mejor mi tiempo y continuar con mis estudios.		
7	¿Qué tipo de empleo buscaba usted antes de acceder a un empleo por hora? ¿fue fácil o difícil? R. Buscaba empleo en atención al cliente o en oficina, pero fue difícil encontrar algo porque no tenía experiencia previa.		
8	¿Usted considera que las mujeres tienen menos oportunidades de empleo estable en comparación con los hombres? R. Si, en algunos puestos prefieren a los hombres, sobre todo si el trabajo implica más esfuerzo físico o riesgo.		
Factores y actores 9. ¿Qué piensa las personas de su entorno o su familia sobre que las mujeres trabajen por hora? R. Lo ven como algo positivo, especialmente porque me permite estudiar y trabajar, aunque reconocen que no es un empleo estable.			

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
10	¿Siente que hay roles culturales o sociales sobre lo que una mujer "debe hacer" en términos laborales? R. Si, aún se piensa que las mujeres deben dedicarse a trabajos considerados más "ligeros" o administrativos, no a los que implican esfuerzo físico o liderazgo.
11	¿Considera que la zona donde vive (urbana o periférica) influyó en el tipo de empleo que encontró? R. Si influyó, ya que vivo en una zona urbana céntrica.
12	¿Cómo equilibra el trabajo, la familia y el tiempo personal? R. Organizo mis horarios para cumplir con el trabajo y mis estudios; a veces es agotador, pero me ayuda a ser más responsable.
13	¿El salario que recibía le permitía cubrir sus necesidades básicas? R. No completamente, alcanza solo para mis gastos personales y algunos gastos que implica mis estudios.
14	¿Qué efectos tuvo el empleo por hora en su salud física o emocional? R. A veces me siento cansada por los turnos, pero también me ha ayudado a ganar experiencia, independencia y confianza en mí misma.
Áreas prioritarias 15. ¿Conocía usted sus derechos laborales cuando trabajaba por hora? (leyes relacionadas). R. No mucho; sabía lo básico, pero no conocía a fondo las leyes ni los derechos sobre este tipo de empleo.	
16	¿Tenía usted los beneficios laborales? (seguridad social, vacaciones, aguinaldo o prestaciones). R. Tenía seguro social y me hacían deducciones, pero no gozaba de vacaciones ni prestaciones completas porque no firmé contrato.
17	Finalmente, ¿qué mensaje le gustaría dar a quienes están tomando decisiones sobre las leyes o políticas de empleo que afectan a las mujeres trabajadoras como usted? R. Que consideren brindar más estabilidad y beneficios a quienes trabajamos por hora, y que se apoye a las mujeres que estudian y trabajan, con horarios flexibles y oportunidades reales de crecimiento.

Entrevista 3 Mujeres que Laboran

¿Cuántos años tiene? 40 años.

¿Dónde nació municipio, departamento? Departamento de Francisco Morazán, aquí en Tegucigalpa. ¿Cuál es su profesión o oficio? Perito Mercantil y Contador Público ¿Su estado civil? Unión libre.

¿Tiene hijos? Sí, tengo dos.

1. La primera pregunta: ¿Cómo describiría la situación económica cuando decidió aceptar un empleo por hora?

Yo sé que el empleo por hora es, bueno, creo que para nosotros los patronos y para el empleado, porque yo también he sido empleado, es muy bueno. Porque a usted le da mucha facilidad, bueno, uno que tiene hijos, le da mucha facilidad porque usted agarra un trabajo por horas, deja a sus hijos en la escuela, sale a trabajar y usted regresa. Entonces, usted puede hacer como, digamos, unas cuatro horas en un lugar, otras cuatro horas en otro lugar y no son corridas, sino que son, tal vez, en el lapso de la mañana y en el lapso de la noche. Entonces, a mí me parece que es muy bueno el trabajo por hora.

¿Cómo era su situación económica cuando decidió aceptar el empleo por hora?

Siempre necesitamos y trabajamos porque ocupamos trabajar, pero no nadie trabaja por lujo, pero sí, cuando decidimos trabajar por hora, no tenía en ese momento quién me apoyará con los niños y mi esposo trabajaba aparte. Entonces, no me adaptaba, a mí el acceso de estar horas corridas en un trabajo.

Entonces, yo opté por estar un tiempo con ellos en la mañana y en la tarde el tiempo por hora. Sí, necesitaba, usted trabajaba y a la vez, atender... Sí, y los dos apoyarnos porque un lugar es de dos, no de uno. Entonces, pero que al trabajar nosotros dos aportamos más al hogar y las cargas son menos para uno.

2. ¿Usted considera que tuvo otra opción laboral en ese momento?

O sea, como un trabajo permanente. Sí, sí, tuve una buena oportunidad. Tuve una buena oportunidad de entrar a las ocho, nueve de la mañana, perdón, y salía a las cinco de la tarde.

Lo podía hacer en el momento que solo tenía un hijo, pero ya cuando tuve el otro, ya no podía hacer eso.

3. ¿Cómo cree que ha influido su nivel educativo en sus oportunidades laborales? ¿Facilitó o limitó su inserción laboral?

Facilita bastante, el estudiar facilita mucho.

Usted le abre un montón, aparte que cuando uno estudia parece que usted ya tiene como... Se abre un poquito más el entendimiento cuando usted viene y le... Porque cada empleado es diferente. Cada empleado trabaja con sus programas, trabaja con sus métodos y son totalmente diferentes.

Entonces eso le ayuda a usted a poder entender un poquito más y como un poquito más rápido. Tal vez lo ponen a usted a usar un sistema, una calculadora o una sumadora. Usted, más o menos, ya tiene buena noción de cómo se usa.

Sí. Entonces es importante estudiar. Y yo no seguí en la universidad.

Yo me quedé a unas pocas clases en la universidad y después ya no pude seguir. Pero sí, se ayuda mucho.

4. ¿Recibió alguna formación o capacitación antes de acceder al empleo por hora?

Fíjese que sí, iba como una hora antes a que me enseñaran recetas, que me enseñara cómo se picaba una verdura, cómo se ponía a cocer una carne. También atención al cliente.

Una hora antes de que me dieran las horas por el trabajo por hora, yo llegará una hora antes para poder aprender. Que bien.

5. ¿Qué razones le llevaron a aceptar un trabajo por hora?

Es muy accesible, creo que para mí es muy bueno.

Sí. Se tiene mucho espacio para... Uno que tiene hijos hay mucho espacio para los niños. Porque usted sabe en estos momentos no se pueden dejar con cualquiera.

No. Definitivamente. Que no.

6. ¿Cómo ha influido el empleo por hora en las tareas domésticas y como cuidador de familia?

Nos organizamos mejor. Usted ya se programa con... O sea, en qué momento usted puede trabajar y en qué momento usted necesita estar con sus hijos.

Exactamente. Cuando usted viene y agarra un trabajo por hora.

Usted ve, si su niño entra a clases temprano, usted busca un trabajo que sea como de las nueve en adelante porque las horas de la mañana se van rapidito. Entonces usted viene va a dejarlo en la escuela, agarra su bus y va directamente al trabajo ya. Ahí está bien, después usted trabaja ese lapso de tiempo, sale de su trabajo y se organiza verdad, la hora que sale su hijo.

Y si no, muchas veces pues uno consigue alguna persona, algún familiar o algún busito. Yo tenía eso, que un busito venía y me iba a traer a mi hijo y me lo iba a dejar al lugar donde yo trabajaba. Yo les pagaba algo.

Pero uno siempre se coordina.

7. ¿Qué tipo de empleo buscaba usted antes de acceder a un empleo por hora? ¿Fue fácil o difícil?

Fíjese que sí me costó un poquito encontrar trabajo. Porque cuando, bueno, en las empresas más o menos ya grandes, ellos les piden un nivel universitario más o menos avanzado.

Y que no se queden solamente con educación media. Y es por eso, yo creo que es porque a mucha gente les cuesta mucho aprender algo, entonces ellos prefieren que sea como un nivel un poco más avanzado para que a la hora de enseñarles no como... que no pierdan tanto tiempo, que no pueden capacitar a una persona como un mes, dos meses en un mismo sitio. O tiene que ser algo rápido, una persona que capte rápido para que la puedan dejar ya sola.

Sí. ¿Y, pero usted buscaba algún tipo de empleo antes de...? No, fíjese que, en ese momento, realmente no busqué ningún tipo, no. Yo salí, yo... Me acuerdo que salía de... tenía una venta de repuesto, yo trabajaba en una venta de repuesto.

Lamentablemente pues se cerró y yo quedé sin empleo. Y pues no, no busqué nada, así como que yo hubiera buscado un banco o algo, no, sí metí papeles en varios lugares, donde yo miraba que podía, yo lo logré meter.

¿Usted era Perito Mercantil, cuando trabajaba en la casa de repuestos? ¿Cómo lo que estudió usted de comercio, verdad? No, fíjese que yo en sí no buscaba tanto de contabilidad. No, no, yo lo que estaba buscando era pues trabajar. ¿Lo que saliera? Pues no, lo que sea, pero lo que saliera en ese momento, verdad, y sí metí papeles en varios lugares.

Y eso era por lo que no... no me daban trabajo por eso porque no tenía un nivel universitario un poco alto, por eso no me daban. Eso era una de los motivos que a veces me rechazaban el currículo. Sí, porque a veces, digamos, sí usted es el área de venta de repuesto pues ya maneja, ¿verdad? Esa área.

Y... Sí, sí. Puedes buscar en la misma línea. Intentó buscar en la misma línea porque hay tantas casas de repuesto.

Sí, fíjese que busqué en la misma línea, pero mi mamá trabajaba en una empresa. Entonces ahí en esa empresa había una vacante de recepcionista y ahí mi mamá me pudo colocar. Entonces no anduve así como esperando respuestas de los repuestos no y yo decía, ¿dónde me salgan? Pues ahí me quedé.

Y siempre uno con la opción de aprender para poder superarse porque aquí empecé de cero, a poder aprender a manejar una planta telefónica porque son miles, miles de códigos. Entonces sí, y sí me quedé en ese trabajo, me acuerdo.

8. ¿Usted considera que las mujeres tienen menos oportunidades de empleo estable en comparación con los hombres?

No, fíjese, que yo siento que nosotras las mujeres tenemos más estabilidad de empleo. Sí, yo creo que sí, que nosotras tenemos más posibilidad que nos dejen en un puesto, aunque sea, aunque necesiten un varón en ese puesto, creo que nos deja, aunque últimamente le voy, a contar que creo que las mujeres han entrado como en un problemita. Entonces últimamente licenciada he visto que prefieren más contratar a un varón que a una mujer. Porque yo camino en el medio, y las muchachas de los... varias empresas por ejemplo, como yo me llevo en ese mismo rubro, he tenido varias, varias experiencias.

Entonces, las muchachas licenciada terminan consiguiendo números, o sea, del dueño o el gerente o alguien mayor que ellos terminan mezclándose ahí... entonces... Últimamente donde yo me llevo muchachas no le gustan por lo mismo. Entonces prefieren un varón.

También eso es uno de que acuerde con nosotros pues al salir embarazada tenemos como casi dos meses de licencia, que son las que piden más permisos.

Sí, pero ahorita miro yo que ahí como prefieren un varón a una mujer, porque siempre así como tradicional, ¿no? Que la mujer tiene que pedir permiso porque se le enfermaron los hijos porque tiene que ir a la escuela.

Al menos uno sí va a un trabajo lo que necesita es trabajar para poder generar un tipo de ingresos. O sea, así es el momento. Bueno, sí usted está acompañado usted no tiene que andar buscando nada.

Pero si usted le sale a uno, yo digo, respetar el lugar de trabajo. Porque eso se tiene que respetar y hay muchas de ellas que lo irrespetan bastante.

Sí. Entonces ese es el problema.

Sí, bastante. Y ese es bastante problema porque uno no puede hacer nada. Realmente que uno... Es un problema que uno no lo puede combatir.

Correcto. Sí, entonces... Entonces, nosotras como mujeres tenemos menos oportunidades de empleo estable. Ahorita en este tiempo sí.

Ahorita en este tiempo creo que nosotros tenemos menos. Los varones son los que están contratando más. Sí.

9. ¿Qué piensa las personas de su entorno o su familia sobre que las mujeres trabajen por hora? ¿Ha tenido alguna opinión de su familia, de los miembros de su entorno más cercano? ¿Qué piensan sobre el trabajo por hora?

No, muy bueno. Muy bueno. Es que nosotros las mujeres sí tenemos hijos como le digo, no podemos estar todo el día en un trabajo a menos que tengamos buena muchacha en la casa y que nos pueda ayudar, ¿verdad?

Pero si no tenemos esos recursos para poderla pagar y para poderla contratar pues no podemos a veces eso. De verdad que uno hace milagros con el cuidado de los niños.

El trabajo por hora para mí es excelente. Muy bueno.

10. ¿Siente que hay roles culturales o sociales sobre lo que una mujer debe hacer en términos laborales?

Mire licenciada, hay cosas que indiscutiblemente nosotros no la vamos a poder hacer porque la fuerza de un hombre no la tenemos nosotros, pero hay cosas bien fáciles como venir agarrar un troco, subir algo y halario, usted lo puede hacer. O sea, usted puede hacerlo. Y hay muchas cosas que los hombres hacen y nosotros también las podemos hacer.

Sólo es la que sea sumamente pesado que si nosotros no podemos, pero sí podemos hacerlo.

Entonces, ¿usted siente que hay roles culturales o sociales sobre lo que una mujer debe hacer en términos laborales? Sí.

11. ¿Considera que la zona donde vive influyó en el tipo de empleo que encontró?
Sí, bastante.

Porque a veces preguntan, ¿dónde vive usted?, si en una zona de alto riesgo pues no la contratan. Es cierto.

La primera impresión de nosotros es como nos miran, como vamos vestido, si vamos peinaditos, **vamos** así como bien arregladitos. No importa dónde vamos, no importa que colonia o barrio vivamos. Pero cuando viene usted y dice por ejemplo no es que **vengo de** la nueva capital, entonces las empresas empiezan a llamar, empiezan a investigar y ahí le piden una constancia de antecedentes penales, pero es por la zona, ¿verdad? Porque como hay bastantes mareros y hay muchachitas que están metidas en eso.

Entonces, ¿dónde usted vive pues no ha influido en el tipo de empleo que encontró? ¿No ha tenido ningún problema? No, gracias a Dios, no, gracias a Dios. Sí.

12. ¿Cómo equilibra el trabajo, la familia y el tiempo personal?

Pues mire, en la mañana yo trato de, lo primero, lo más importante usted prioriza en lo más importante que tiene, si queda un poquito de tiempo pues es personal para darse como un poquito de tiempo para nosotros mismos, pero si no queda no se da, porque ahí tiene que usted programarse o sea, las horas para el trabajo las horas para el cuidado de la familia su tiempo personal lo suyo, su arreglo, las cosas que usted tiene que hacer que son de índole personal aparte del cuidado que tiene con la familia, yo me imagino que usted se programa, como ya habíamos estado comentando. Yo pongo una alarma bien tempranito a las 4 porque yo salgo a las 5 de la mañana a dejar a mi hijo a la universidad, después regreso nuevamente a mi casa para llevar a mi hijo al kinder, después me voy para mi trabajo, cuando salgo de trabajar, voy a recogerlos después me vengo a la casa para preparar la comida para el día siguiente preparar ropa, zapatos, para que, uno tiene que organizarse porque si no nos organizamos no salimos a tiempo.

13. ¿El salario que recibía le permitía cubrir sus necesidades básicas?

El salario cuando usted trabajó con el programa de empleo por hora, fíjese que no, no era **mucho** pero a mí me ayudaba bastante porque mi esposo trabajaba entonces lo que yo ganaba era un complemento para todo no vivíamos con lujo porque no, no vivíamos con lujo pero teníamos todo lo necesario la comida, vestidos un techo, todo es necesario no lujo pero si para cubrir las necesidades básicas **sí**.

14. ¿Qué efectos tuvo el empleo por hora en su salud física o emocional?

Como se sentía usted cuando estaba ya trabajando por hora en comparación cuando usted trabajaba en un empleo permanente, o sea su estado físico emocional y usted tiene que ver ese trabajo que yo estaba trabajando ocho horas, nueve horas en relación al que trabajaba por horas o sea como se sentía usted en su salud física o emocional el hecho de trabajar por hora, fíjese que por hora estaba un poquito menos estresada menos cansada tenía tiempo para hacer un poquito de cosas más y pues emocionalmente estaba bien porque no, no dejaba muchas cosas pendientes, y cuando yo trabajé todo el día había momentos que yo gastaba hasta más de la cuenta porque yo tenía un muchacho que me ayudaba y me trasladaba a mi hijo entonces si gastaba mucho más cuando trabajaba porque había

momentos que trabajaba como más de 10 horas. Ahorita yo los llevo y los **trajo** pero si tuviera un trabajo como éste pagara más todavía, y tendría que pagar un busto o algo para que me llevaran la niña a mi trabajo así como hacía antes, tendría que pedir permiso en el trabajo para que la pudiera tener ahí, porque en los trabajo no dan permiso para eso, es difícil no dan, es entendible porque es un lugar de trabajo.

15. ¿Conocía usted sus derechos laborales cuando trabajaba por horas?

Sí

16. Tenía usted los beneficios laborales? (Seguridad social, vacaciones, aguinaldo o prestaciones).

Mi trabajo por horas no, no tenía derecho porque no trabajaba, no tenía ningún derecho lo único que podía era cambiar horas o sea que si un día yo no podía entrar temprano yo podía cambiar las horas con otra muchacha entonces ya yo podía hacer lo que, o sea que me salía una emergencia el día siguiente, venía yo le decía a una de mis compañeras que **cambaríamos** la hora y entraba en la tarde y entraba en la mañana esa era la opción que yo tenía trabajando por horas, esa era la única opción pero no tenía beneficios laborales como vacaciones ni prestaciones, pero si tenía seguro social, lo que a veces había era que me daban un descanso de un mes y volvían a contratarme el siguiente mes es que éramos varias, entonces nos rotaban nos daban un mes a cada una y después nos volvía a contratar y eso que por hora trabajé en un restaurante de mi suegra un restaurante que ella tenía.

17. Finalmente que mensaje le gustaría dar a quienes están tomando decisiones sobre las leyes o política de empleo que afectan a las mujeres trabajadoras como usted?

Que nos apoyen y nos puedan ayudar porque nosotros las mujeres hay muchas que son madres solteras hay muchas y yo lo he visto ellas necesitan bastante apoyo porque es bien difícil ser solo una persona y tener 3 niños, 4 niños **¡d!** sale de su casa y a veces hay muchas veces los niños quedan solo en su casa sin quien los cuide tal vez sin quien los mire entonces este trabajo por hora si nos ayuda a nosotros bastante, nos organizamos vamos, dejamos los niños, trabajamos salimos y a veces hay momentos que podemos conseguir trabajo en la noche también por hora entonces ya nuestros niños quedan en la casa, le pagamos algo extra tal vez alguna persona conocida un hermano de la iglesia y ya nos ayuda entonces ya tenemos dos ingresos, entonces el trabajo por hora es muy bueno a **mí** me dio pesar cuando ya lo quitaron pero sería muy bueno que lo volvieran a retomar, que se cumpliera exactamente yo sé que es muy difícil que tengamos beneficio por 4 o 5 horas es algo difícil, yo sé que por hora no tenemos nada y ahí si yo estoy muy consciente en esa parte, pero con el seguro social que nos den creo que nos ayuda muchísimo para nuestros hijos sería uno de los beneficios, ya que para gozar de pago de vacaciones y prestaciones es demasiado entonces el patrono viviría solamente para pagar empleados no tendría ningún ingreso **¡má!** porque es bastante y ahora las personas aunque no sepan nada ellas no le van a trabajar por menos del salario **¡muy poco!** y a veces llegan a los negocios llegan hacer nada también a perder tiempo y esas son las personas que llevan al ministerio de trabajo al patrono las personas que no trabajan porque ahorita tenemos un desempleo horrible y la gente no quiera trabajar si usted no le da **¡má!** de 10.000 lempiras las personas no trabajan tal vez no saben hacer nada no solo sacaron un sexto tal vez o hasta tercer curso y ellos quieren buen sueldo con todos los beneficios no se le puede dar los beneficios a todos como a la persona que estudió y se quemó las cejas estudiando como a una persona que llegó a un nivel yo en esa parte soy muy consciente no se le puede

dar los mismos beneficios a una persona que ha estudiado bastante como una que no ha estudiado que no tuvo la oportunidad de estudiar o muchas veces no quisieron estudiar, yo tengo muchos ejemplos un muchacho de la iglesia un buen ejemplo siempre lo pongo **el** llegaba a la U solo con el dinerito del bus y muchas veces se quedó sin ese dinero y **¡como!** vivían ahí cerquita de la U en la colonia la esperanza se iba a pie hasta su casa y ahora él es odontólogo y con mucho sacrificio porque él caminaba zapatos que hasta que tenía el agujero en la suela él se los cambiaba porque sus papás eran de escasos recursos pero a él le gustaba esa carrera él estudió en la autónoma ahí se graduó él, el querer es poder licenciada y nosotros queremos podemos pero si nosotros nos queremos aunque nos pongan en una privada si es posible y nos vamos hacer nada.

Me da mucho gusto haber levantado este instrumento con su experiencia.

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 		 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
INSTRUMENTO 01 Buenos días/tardes El presente cuestionario forma parte de la tesis denominada "El empleo por hora", perteneciente a la Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad de la UNPH. Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, se solicita que responda cada una de ellas, de acuerdo con su conocimiento. No existen preguntas buenas ni malas. Le informo que la calidad de la prueba depende de la veracidad de su respuesta. ESTA PRUEBA ES ANÓNIMA, como puede ver no tiene nombre, ni forma de identificar a nadie. La respuesta que usted facilite será de uso exclusivo para estudio académico. ¿Está usted de acuerdo con participar? ☒ SI ☐ NO ☐ Participante No. 4			
INFORMACION GENERAL Instrucciones: En el siguiente cuestionario deberá marcar la respuesta con una "X" en la opción elegida.			
Edad: 59	Fecha de nacimiento (dd/mm/año) 08 de octubre de 1965	Sexo ☒ M ☐ F ☐ X	
Lugar de nacimiento: (Municipio, Departamento)	Bogotá, Choluteca		
Profesión:	Secretaría Comercial, Ama de Casa		
¿Cuál es su estado civil?	Soltero/a ☐ Casado/a ☒ Unión Libre ☐ Separado/a ☐ Viudo/a ☐		
¿Tiene hijos?	Si ☒ No ☐ ¿Cuántos hijos? 2		
GUÍA DE ENTREVISTA Indicaciones: A continuación, se le presentan una serie de preguntas relacionadas con el empleo por hora. Responda según su experiencia.			
Contexto social 1. ¿Cómo describiría la situación económica cuando decidió aceptar un empleo por hora? R. No tenía trabajo y necesitaba cubrir mis necesidades básicas, trabajé 23 años con un Abogado de manera permanente con Derechos Laborales, pero no tenía seguro social.			
2. ¿Considera que tuvo otra opción laboral en ese momento? R. Ninguna			
3	¿Cómo cree que ha influido su nivel educativo en sus oportunidades laborales? ¿Facilitó o limitó su inserción laboral? R. Como no termine mi carrera como Secretaria, me faltó un año, fue difícil encontrar empleo.		
4	¿Recibió alguna formación o capacitación antes de acceder al empleo por hora? R. Si, Recibi instrucciones de como hacer mi trabajo.		
5	¿Qué razones la llevaron aceptar un trabajo por hora? (razones familiares, hijos, pareja, un familiar). R. Al no volver a encontrar un trabajo permanente, decidí trabajar por horas para cubrir mis gastos de alimentación y pago de servicios públicos, ya que no rento vivo en casa propia. No tengo familia bajo mi responsabilidad mis hijos se cubren sus gastos.		
6	¿Cómo ha influido el empleo por hora en las tareas domésticas y como cuidador de familia? R. Me da tiempo de hacer mis mandados y atender mi casa.		
7	¿Qué tipo de empleo buscaba usted antes de acceder a un empleo por hora? ¿fue fácil o difícil? R. Buscaba un trabajo permanente con derechos laborales.		
8	¿Usted considera que las mujeres tienen menos oportunidades de empleo estable en comparación con los hombres? R. A pesar de que somos muy responsables y organizadas, siempre está el obstáculo de que perdemos de trabajar por los embarazos, por los permisos que solicitamos para atender a nuestros hijos cuando se enferman o requieren de nuestra presencia en la escuela.		
Factores y efectos 9. ¿Qué piensa las personas de su entorno o su familia sobre que las mujeres trabajen por hora? R. Una parte es ventajosa ya que pueden trabajar y a la vez pueden destinar un tiempo para estudiar o cuidar sus hijos, depende de la situación de la mujer. Cuando se tiene una pareja que aporta al hogar lo que se pueda ganar por trabajar por horas es un pequeño aporte para los gastos de la casa, prácticamente para subsistir con ambos ingresos, ya que en estos tiempos no queda dinero para ahorrar, solo para pagar gastos.			
10	¿Siente que hay roles culturales o sociales sobre lo que una mujer "debe hacer" en términos laborales? R. Si considero que aún existen roles culturales y sociales que influyen en lo que se espera que una mujer debe hacer en el ámbito laboral. Yo que vengo del campo, las mujeres debían quedarse en casa ayudándole a la mamá a moler a hacer oficios domésticos y al hombre a trabajar en labores del campo. Orecemos escuchando mensajes que orientan nuestras decisiones en que debemos estudiar o que responsabilidades debemos tener que están relacionadas al cuidado, a atender las labores domésticas, son ideas que limitan nuestra elección y el valor de nuestro trabajo.		

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
11	¿Considera que la zona donde vive (urbana o periférica) influyó en el tipo de empleo que encontró? R. No vivo en una colonia tranquila.
12	¿Cómo equilibra el trabajo, la familia y el tiempo personal? R. Me organizo
13	¿El salario que recibía le permitía cubrir sus necesidades básicas? R. No como antes que tenía trabajo permanente y con derechos laborales.
14	¿Qué efectos tuvo el empleo por hora en su salud física o emocional? R. Al inicio fue difícil aceptar que ya no tenía un trabajo permanente, fue un cambio bien drástico, me sentía muy triste, enferma, pero como hay que seguir adelante y tratar de ganar, aunque sea un poco de dinero.
Áreas prioritarias	
15	¿Conocía usted sus derechos laborales cuando trabajaba por hora? (leyes relacionadas). R. Si
16	¿Tenía usted los beneficios laborales? (seguridad social, vacaciones, aguinaldo o prestaciones). R. No tenía ningún derecho laboral, en el trabajo anterior si gozaba de vacaciones, decimo tercero y cuarto mes, seguro social no tenía, porque era un trabajo permanente. Los patronos solo pagan las horas, ellos son los que más se benefician.
17	Finalmente, ¿qué mensaje le gustaría dar a quienes están tomando decisiones sobre las leyes o políticas de empleo que afectan a las mujeres trabajadoras como usted? R. Que apliquen la ley específicamente en mujeres que trabajan en oficios domésticos, porque son las que más trabajan y son las que menos beneficios tienen

Gracias por su colaboración.

Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad	
INSTRUMENTO 01	
Buenos días/tardes El presente cuestionario forma parte de la tesis denominada "El empleo por hora", perteneciente a la Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad de la UNPH. Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, se solicita que responda cada una de ellas, de acuerdo con su conocimiento. No existen preguntas buenas ni malas. Le informo que la calidad de la prueba depende de la veracidad de su respuesta. ESTA PRUEBA ES ANÓNIMA, como puede ver no tiene nombre, ni forma de identificar a nadie. La respuesta que usted facilite será de uso exclusivo para estudio académico.	
¿Está usted de acuerdo con participar? ☒ SI ☐ NO Participante No. <u>5</u>	
INFORMACIÓN GENERAL	
Instrucciones: En el siguiente cuestionario deberá marcar la respuesta con una "X" en la opción elegida.	
Edad: <u>24</u>	Fecha de nacimiento (<u>19/12/2000</u>)
Sexo: ☒ M ☐ F	
Lugar de nacimiento: (Municipio, Departamento)	Municipio del Distrito Central, Francisco Morazán
Profesión:	Estudiante de Derecho
¿Cuál es su estado civil?	Soltero/a ☒ Casado/a ☐ Unión Libre ☐ Separado/a ☐ Viudo/a ☐
¿Tiene hijos?	Si ☐ No ☒ ¿Cuántos hijos? <u> </u>
GUÍA DE ENTREVISTA	
Indicaciones: A continuación, se le presentan una serie de preguntas relacionadas con el empleo por hora. Responda según su experiencia.	
Contexto social	
1	¿Cómo describiría la situación económica cuando decidió aceptar un empleo por hora? R. Era más o menos estable, más que todo lo ocupaba para pagar mis gastos de universidad, transporte y comida.
2	¿Considera que tuvo otra opción laboral en ese momento? R. No, ya que yo recién había cumplido los 18 y en otros trabajos ocupan experiencia la cual yo no tenía en ese tiempo.

3	¿Cómo cree que ha influido su nivel educativo en sus oportunidades laborales? ¿Facilitó o limitó su inserción laboral? R. Si ha influido porque uno puede aplicar donde más le guste y con un salario mayor que el mínimo que le dan en otros empleos, lo cual facilita a la hora de que lo tomen en cuenta por su nivel educativo.
4	¿Recibió alguna formación o capacitación antes de acceder al empleo por hora? R. Antes de entrar no recibí ninguna formación pero si me capacitaron durante estuve trabajando.
5	¿Qué razones le llevaron a aceptar un trabajo por hora? (razones familiares, hijos, pareja, un familiar). R. Para pagar mis estudios de la universidad, ya que tenía que pagar matrícula, materiales didácticos, comida, transporte, salidas que hacían en la carrera como capacitaciones, diplomados, ir a los juzgados, etc.
6	¿Cómo ha influido el empleo por hora en las tareas domésticas y como cuidador de familia? R. Me organizaba con el tiempo ya que estudiaba por la mañana y trabajaba en la tarde-noche, llegaba solo hacer mi comida y tareas de la Universidad.
7	¿Qué tipo de empleo buscaba usted antes de acceder a un empleo por hora? ¿Fue fácil o difícil? R. Difícil, como era menor de edad no había mucho en lo que pudiera trabajar sin experiencia, me llamaba la atención trabajar en alguna cafetería, tiendas o un salón de belleza, era en lo que más tenía conocimiento de lo que se hacía en esos rubros.
8	¿Usted considera que las mujeres tienen menos oportunidades de empleo estable en comparación con los hombres? R. Depende del rubro a que aplique, aunque se vea que las mujeres han avanzado en el contexto laboral, siempre existen barreras y limitan el acceso a buenos puestos de trabajo con mejor remuneración salarial de mayor nivel por la desigualdad que aún persiste en los empleos.
Efectos y efectos	
9	¿Qué piensa las personas de su entorno o su familia sobre que las mujeres trabajen por hora? R. Hay dos opiniones, unos opinan que es buena idea ya que se tiene tiempo para otras cosas (estudios, familia, etc.), y otros opinan que es muy cansado para lo poco que se gana.
10	¿Siente que hay roles culturales o sociales sobre lo que una mujer "debe hacer" en términos laborales? R. Si, ya que a muchas les toca la llamada "doble jornada" luego de estar trabajando todo el día le toca ir al hogar hacer sus tareas domésticas y a veces optan por empleos por hora y es ahí donde se ve bajos ingresos, menor seguridad laboral, carga excesiva de trabajo; visto que el hombre se enfoca más en el trabajo mayor remunerado.
11	¿Considera que la zona donde vive (urbana o periférica) influyó en el tipo de empleo que encontró? R. No considero que la zona donde vivo haya influido directamente en el tipo de empleo que encontré, sin embargo, la distancia sí afectaba el tiempo de traslado, ya que me quedaba un poco lejos y eso implicaba mayor cansancio y gasto en transporte.

Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad	
12	¿Cómo equilibra el trabajo, la familia y el tiempo personal? R. En la mañana estudiaba y si me quedaba un espacio libre aprovechaba para hacer tareas y así tener más tiempo en mi casa, en la tarde trabajaba y ya llegaba de noche a cocinar, a veces a estudiar para poder descansar temprano y los fines de semana se los dedicaba a la familia.
13	¿El salario que recibía le permitía cubrir sus necesidades básicas? R. No, el salario era muy poco para cubrir todos los gastos.
14	¿Qué efectos tuvo el empleo por hora en su salud física o emocional? R. En algunos momentos me sentía físicamente cansada, ya que debía combinar el estudio con el trabajo y a veces no lograba comer o descansar adecuadamente. Aun así, la experiencia me ayudó a fortalecer mi responsabilidad y capacidad de organización.
Áreas prioritarias	
15	¿Conocía usted sus derechos laborales cuando trabajaba por hora? (leyes relacionadas). R. No, no conocía a fondo mis derechos laborales, sabía que solo quienes tenían contrato permanente contaban con esos beneficios.
16	¿Tenía usted los beneficios labores? (seguridad social, vacaciones, aguinaldo o prestaciones). R. No, como trabajaba por hora y no tenía contrato formal, no contaba con esos beneficios.
17	Finalmente, ¿qué mensaje le gustaría dar a quienes están tomando decisiones sobre las leyes o políticas de empleo que afectan a las mujeres trabajadoras como usted? R. A quienes elaboran y aplican las leyes laborales, les pediría que escuchen y comprendan la realidad cotidiana de las mujeres trabajadoras. Muchas enfrentan una doble jornada: el trabajo remunerado y las responsabilidades del hogar y el cuidado. Las políticas públicas deben reconocer y apoyar ese esfuerzo. Necesitamos se apliquen las normativas legales nacionales e internacionales que promuevan la igualdad salarial, la estabilidad laboral, la protección durante la maternidad y la corresponsabilidad en el cuidado familiar.
Gracias por su colaboración.	

Entrevista a Mujeres que Laboran

¿Cuál es su edad? 38 años,
 ¿Fecha de nacimiento? 01 de septiembre de 1987.
 ¿Dónde nació? En Cedros, Francisco Morazán,
 ¿Cuál es su profesión u oficio? Yo me gradué de perito mercantil. Estudié en la universidad administración de empresas, pero en la universidad no terminé, ¿Y en la universidad, qué carrera usted matriculó? Administración de empresas, sin concluir,
 ¿Su estado civil, soltera, casada, unión libre, separada? Unión libre,
 ¿Cuántos hijos tiene? Dos.

1. ¿Cómo describiría la situación económica cuando decidió aceptar el empleo por hora? ¿Cómo estaba su situación económica?

No es que, como le diría. No había trabajo entonces yo acepte eso por evento. Pero sí, no tenía trabajo. **¿Estaba económicamente bien o requería usted trabajar?** Sí, uno requiere trabajar porque a veces puede tener otras cosas, va en la casa, pero igual el dinero se ocupa. **¿Estaba bien económicamente o se sentía que necesitaba trabajar para cubrir ciertos gastos?** Sí, yo empecé cuando estaba bien cipota en el hotel a trabajar. No tenía trabajo, realmente. Tenía que pagar apartamento, pagar la universidad entonces ahí fue donde yo empecé a trabajar **¿Ya tenía sus niños?** No, no los tenía.

2. ¿Usted tenía otra acción laboral en ese momento? Si, yo trabajaba en Bac, Credomatic, ¿Trabajaba en Bac Credomatic y también atendía eventos? Si, también iba a los eventos y trabajé en Citibank y también iba a los eventos.

3. ¿Cómo cree que ha influido su nivel educativo en sus oportunidades laborales? ¿Facilitó o limitó su inserción laboral?

La verdad es que uno se estanca porque uno quiere, pero si he tenido oportunidad de seguir, pero no seguí, no seguí. Ya cuando mira a uno los niños y todo eso, y quien los va a cuidar y todo eso, por eso no seguí. Pero sí, no me da el impedimento para que no siguiera en la universidad. **¿O sea que su nivel educativo le dio la oportunidad de trabajar?** Sí, **Sí porque ahorita me refiero al trabajo por hora, Si, ahorita en la actualidad es pésimo, porque yo gano lo mismo que ganaba antes, entonces no veo ninguna diferencia. Si, más bien antes había más trabajo pagaban mejor.** En este trabajo, en estos eventos.

4. ¿Recibió alguna formación o capacitación antes de acceder al empleo por hora? ¿Le explicaron lo que tenía que hacer?

Claro, yo trabajé en el hotel Intercontinental y ahí lo comienzan a formar a uno desde saludar hasta la entrada del hotel y todo eso.

5. ¿Qué razones le llevaron a aceptar un trabajo por hora?

Ah, porque yo trabajaba en Citibank y luego se me venció el contrato, pero como ya conocía el mecanismo entonces me quedé trabajando así. Era una entrada, pues, de dinero que yo sabía que tenía la oportunidad ahí de trabajo. **Fueron razones familiares, el hecho de que usted trabajara por horas, o sea que necesitaba, o sea, cuando trabajó en el Intercontinental, ¿usted ya tenía a su niña o era soltera?** No, no la tenía, yo era soltera. Pero igual pagaba mi apartamento, pagaba mi universidad, mis gastos pues comida y todo.

6. El trabajo que usted desarrolla por horas, cómo ha influido en las tareas domésticas, del cuidado de su familia, o sea, el hecho de trabajar por horas, ¿usted le permite tener tiempo para cuidar su familia?

Sí, sí. Porque es un horario que, un horario que, bueno, voy a hacer un almuerzo, me voy en la mañana, se sirve una cena, me voy en la tarde, tipo dos o tres de la tarde, y ya regreso de noche. Sí, sí, le queda su tiempo a uno. **¿Sí, para atender las labores domésticas de la casa?** Sí, claro, claro.

7. ¿Qué tipo de empleo buscaba usted antes de exceder a un empleo por hora?

Como le digo, trabajé en, solo en bancos, trabajé. ~~credomatic~~ trabajé cuando era ~~bacha~~ ~~bacha~~ después trabajé en Citibank. **Sí, como, ya en su carrera, ¿verdad, como Perito Mercantil?** Sí, **sí, ahí, ahí. ¿Y siempre ha trabajado en el área bancaria?** Sí, siempre trabajé. **¿Está trabajando actualmente en el área bancaria?** No, ahorita no, solo está, solo aquí paso en la casa y, como le digo, por evento. **Sí, es que cuando ingresan en la empresa privada, ¿verdad, que son permanentes?** Sí, permanente.

8. ¿Usted considera que las mujeres tienen menos oportunidades de empleo estable en comparación con los hombres?

Yo pienso que sí, fíjese. Es que la mujer, por ejemplo, el caso de las mujeres, imagínense cuando uno le enferma un niño, qué difícil es. Y en el hospital es lo primero que le ponen a usted, que le dicen que no puede perder o que puede perder tantos días, y la verdad que uno de madre es bien difícil, con los niños es bien difícil. **Sí, creo que... mientras que uno le dice al esposo, no váyase al trabajo, yo cuido el niño, o yo miro quien me lo cuido, pero uno de madre es bien difícil, la verdad. Y por cositas así ya vienen y la despiden. Entonces no le dan, no le están dando la oportunidad. Sí, pienso que le dan más oportunidad a los hombres, porque como son los que menos pierden de trabajar. Si, el trabajar y ellos solo se levantan y se van allá y uno no. Sí, toda la carga está en una mujer. Si, sí.**

9. ¿Qué piensan las personas de su entorno o su familia sobre que las mujeres trabajen por hora?

No, uy, no, búscate otro trabajo, me dicen, eso no es trabajo, que no sé qué. Pero es que también es difícil de agarrar un trabajo bueno en el caso mío. Mi esposo se enoja porque yo si trabajo, porque yo voy a ese evento, pero así me gusta a mí, así me ~~conocio~~ ~~conocio~~. Si me da un trabajo permanente, también se enoja. **Sí, porque por el tiempo que tiene que dedicarle a la casa...** El trabajo permanente tiene por fuerza, tiene que contratar a una trabajadora. Aja y el dinero, tal vez lo que va a ir a ganar no le da como para cubrir la trabajadora, cubrir otro gasto. **Sí. Es similar, es similar usted gasta en transporte, el carro, la gasolina, la comida para ir al trabajo. Permanente la trabajadora como que le digo yo. Es como similar, es relativo.**

10. ¿En cuanto a roles culturales o sociales sobre lo que una mujer debe hacer en términos laborales, siente usted que hay que existen esos roles culturales o sociales sobre lo que una mujer debe hacer en términos laborales, o sea que dice no, que la mujer debe estar en la casa cuidando los niños, teniendo la casa?

Claro que no, porque prácticamente uno está en la casa y es una trabajadora más. No, claro, que uno tiene que trabajar. Yo, por ejemplo, cuando me salen mis eventos a ~~gui~~ ~~gui~~ nadie me detiene solo que tenga un niño enfermo o que realmente, pero no, uno hay que trabajar

igual. **¿Sí, no se detiene porque le diga no, no ~~tenés~~ que trabajar, ~~tenés~~ que quedarte en la casa?**

Yo solo que realmente tenga un cumpleaños de una de las niñas, de una mamá, día de la madre, cosas así. Son días que no los trabajo, 24 de diciembre, 31, pero ahí yo trabajo.

11. ¿Considera que la zona donde vive influye en el tipo de empleo que encontró? No, porque no, porque yo vivía en... No, no, no, no tiene nada que ver. **Sí, es una zona segura que a veces dicen no, que no la voy a contratar, porque vive en una zona peligrosa.** No, cuando yo trabajé permanente, no, no, yo vivía en la colonia ~~Torocagua~~ ~~Torocagua~~, ahí donde vive ella. La muchacha Arell. Y ahora, yo vivo aquí en la residencial Centroamérica y vieras como se me dificulta. Poder hallar transporte aquí. Aquí tiene que andar en carro, en taxi directo y no, no, no, a mí no me afectó en ese aspecto, pero si hay gente que sí, a esas colonias de alto riesgo, **Sí, les afecta.** Porque ahí le tira a usted que cuando la contratan en la ubicación y todo eso, ahí le tira zonas marginales, zonas de alto riesgo y todo eso.

12. ¿Cómo equilibra el trabajo? ¿Cómo se organiza usted con su trabajo, la familia, el tiempo personal?

No, como le digo, como es por hora, por ejemplo, yo hoy trabajo a las dos y media de la tarde, yo ya la una y media voy a dejar las niñas donde me las cuida, mi hermana, a la una tengo que dejarla ya una y media salgo al trabajo, dos y media me dijeron que estuviera, yo tipo, como ellos me pagan cinco horas empezando el evento, no es desde que llego al lugar. El evento empieza tipo cuatro a nueve de la noche, tiene que estar terminado. O si empieza a las cinco, tiene que estar terminado a las diez. **Sí, entonces el tiempo cuenta a partir de que inicia el evento?** Desde que inicia el evento, sí, porque a veces nos hacen ir, acuérdese que nos hacen ir dos horas antes por si hay que montar alguna mesa. Aquí el detallito, está lloviendo, a veces no podemos poner los manteles antes. Entonces, ponerle la copa con agua, eso es antes.

13. ¿El salario que recibe le permite cubrir sus necesidades básicas?

No, no, no, claro que no. Es que un dinerito como que es algo rápido, como que para mí prácticamente, no es para para para el hogar, no.

14. ¿Qué efectos tuvo el empleo por hora en su salud física o emocional?

La verdad que... Es que como, mire, prácticamente a mí, él siempre me ha mantenido y todo eso en la casa, pero sí, para otras personas que no tienen otra entrada, es difícil. **Sí, es difícil. Si, digamos, en su salud física, es cansado o a usted le gusta?** Mire, a mí me gusta, es cansado, pero aquí no es bien pagado, el trabajo no es bien pagado. Es raro, pues, es raro hallar un evento que sea fácil y que le paguen bien. La mayoría son bien cansaditos. Y lo difícil es, sabe qué pasa, que esas empresas grandes, ellos cobran en lempiras, quizás le cobran en lempiras al cliente por el servicio que nosotros brindamos. Pero a qué viene, a nosotros nos dan 500, 550 lempiras. Entonces, claro, hay quienes explotan es a uno, porque ustedes llegan a ver y dicen, no hay que ponerlas a hacer esto, que las contratamos para esto, para lo otro, para aquello. Pero porque la empresa está pagando un buen servicio, pero el que nos contrató a nosotros, que le dé el otro, ya no nos va a dar lo que ~~ellos cobró~~ ~~ellos cobró~~, en la empresa.

Sí, porque tiene que ganar una parte. Tiene que ganar y viene ganando el doble, porque si fueran mil lempiras a uno que le dan, 500. A quien lo explotan es a uno, a la sirvienta.

15. Cuando usted trabajó en el intercontinental, conocía usted si tenía derechos laborales?

No, no, no.

¿Cuando trabajaba por hora?

No, no, porque ahí en el intercontinental, ahí solo los permanentes tienen sus derechos, pero ya el empleado así, o sea, nosotros, temporales, sabe que el temporal va cuando quiere, cuando no quiere va, desaparece, no vuelve a ir. Entonces no, pero igual teníamos derechos porque nos daban nuestra comida, teníamos una hora de comida. Nos daban los alimentos que sobraban. O sea, si había un menú, ~~a~~ ~~a~~ hacia un menú, para todos los empleados, y aparte de lo que sobra, postres, cosas así, el desayuno, ellos lo mandan para la cafetería, todo eso. Para que no se pierda esa comida.

16. ¿Tenía Ud. los beneficios laborales? (seguridad social, vacaciones, aguinaldo o prestaciones) ¿No le daban, digamos, si trabajaron durante un año cubriendo eventos con la misma empresa? ¿No le daban ninguna bonificación como aguinaldo, decimotercer mes, vacaciones?

No, no, no, eso de bonificación, eso no existe, mire, yo trabajo con tulpanes, y ellos le dicen a uno, consígame tantos meseros, Ajá, y usted es responsable de aquella persona. Por ejemplo, ahorita viene la temporada buena en Navidad. Usted es responsable de aquella persona que llegue, que no la vaya a engañar, que lleve el uniforme correcto, usted lo está llamando que se apure, que sí, que ya va en camino. Ajá, y al final, como dicen, su dinero no me sirve a mí. Y usted es responsable de aquella persona, y al final, ni gracias, se le dicen, ni gracias, ni le pagaron más por lo que hizo usted. Entonces, no, aquí no, no. No se respeta todo eso.

Sí, porque ellos, cuando hubo, no sé si usted se dio cuenta del programa de empleo por horas, ¿qué hubo? Sí.

¿Dónde usted laboró, en los lugares que usted laboró, ¿no aplicaron ese programa?

No, como le digo, como siempre he trabajado así me he quedado, pues. Mire, prácticamente yo no trabajo. Entonces, como así me he quedado, a mí en parte no es que me ha afectado, porque siempre he hecho mis eventos.

Pero nosotros ya sabemos que lo que trabajamos son 5 horas. Y ya desde hace tiempo, y si ~~la jefe~~ ~~la jefe~~ se quiere pasar de viva, pues uno le dice no, no, fíjese que no más tiempo no le puedo trabajar, cuando le puedo trabajar. **Sí, usted ya conoce más o menos cuántos son sus horas y lo que le puede andar.** Siempre hay gente, siempre hay, de que quieren que tenerla casi todo el día por 500 lempiras. No, siempre hay.

17. Le gustaría darme un mensaje a quienes están tomando decisiones sobre leyes políticas de empleo que afecten a las mujeres trabajadoras, como usted, porque nunca ha tenido un beneficio, un seguro social, un aguinaldo, un decimocuarto, un goce de vacaciones. Si usted recomendaría que obliguen a las empresas privadas a que contraten por hora y que les den un beneficio.

Claro, claro, yo digo que tiene que tener beneficio, porque yo cuando trabajé hubo un tiempo que estuve en, creo que en ~~credomatic~~ ~~credomatic~~, estuve temporal, antes de que me diera una

permanencia, igual a mí me daba mi liquidación de un año, sí. Y estaba temporal, a mí me daba mi liquidación.

Sí, porque digamos que usted trabajaba también con tulipanes por hora y ya tiene tiempo de haber trabajado con ellos. Sí, bueno, años. Igual, trabajé permanente con ellos, pero como un mes si tenía los derechos, o sea, pero trataban pésimos al empleado. Derechos humanos, horrible, fatal. **No le dieron seguro social, vacaciones?** Si tenía, pero solo trabajé un mes, trabajé un mes con ellos de trabajo permanente. Pero no, yo mejor **renuncie**, le dije que mejor me quedaba... Es que yo iba como para mercera y cuando miraron mis **currículum** me dijeron que me ocupaba permanente. Pero no, yo le dije que mejor me quedaba con el empleo temporal.

¿Cuál era el beneficio de tener el empleo temporal con ellos?

Es que en ese tiempo que yo estaba cipota. Yo venía empezando a trabajar y yo tenía unos quistes. Y pasaba bien enferma. Estaba soltera. Y yo un día pacte, dos días, de ir al seguro y yo sentía que no podía. Yo no podía ir a trabajar así. **¿Por enfermedad? Entonces fue más que todo.** Sí, por enfermedad. Si yo lo deje es que es por enfermedad el trabajo. **Sí, entonces se dedicó mejor por hora.** Sí, yo como ya... Ya había trabajado con ellos, así en eventos ya así me quedé y eso a mí me afectó. Ya esa enfermedad me afectó. Yo igual trabajaba en el hotel, pero me ponía bien mal. Yo sentía que un trabajo permanente no lo podía agarrar.

INSTRUMENTO 01	
Buenos días/tardes El presente cuestionario forma parte de la tesis denominada "El empleo por hora", perteneciente a la Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad de la UNPH. Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, se solicita que responda cada una de ellas, de acuerdo con su conocimiento. No existen preguntas buenas ni malas. Le informo que la calidad de la prueba depende de la veracidad de su respuesta. ESTA PRUEBA ES ANÓNIMA, como puede ver no tiene nombre, ni forma de identificar a nadie. La respuesta que usted facilite será de uso exclusivo para estudio académico. ¿Está usted de acuerdo con participar? ☐ sí ☐ no Participante No. <u>7</u>	
INFORMACIÓN GENERAL Instrucciones: En el siguiente cuestionario deberá marcar la respuesta con una "X" en la opción elegida.	
Edad: <u>25</u>	Fecha de nacimiento: <u>28/02/1989</u>
Lugar de nacimiento: <u>Tegucigalpa, M.D.C.</u>	Sexo: ☐ M ☒ F ☐ X
Profesión: <u>Perito Mercantil y Contador Público</u>	
¿Cuál es su estado civil?	☐ Soltero/a ☐ Casado/a ☒ Unión Libre ☐ Separado/a ☐ Viudo/a
¿Tiene hijos?	☒ Sí ☐ No ☐ Cuántos hijos? <u> </u>
QUÉ DE ENTREVISTA Indicaciones: A continuación, se le presentan una serie de preguntas relacionadas con el empleo por hora. Responda según su experiencia.	
Contexto social 1. ¿Cómo describiría la situación económica cuando decidió aceptar un empleo por hora? R. La situación económica era difícil, necesitaba un ingreso estable para mantener a mis hijos y apoyar en los gastos del hogar.	
2. ¿Considera que tuvo otra opción laboral en ese momento? R. No, en ese momento no tenía muchas opciones, fue la oportunidad que se presentó más rápido.	
Factores y efectos 3. ¿Cómo cree que ha influido su nivel educativo en sus oportunidades laborales? ¿Facilitó o limitó su inserción laboral? R. Me ha ayudado en cierta forma, pero no lo suficiente, siento que hay pocas oportunidades de empleo <u>buenas</u> , aunque tenga estudios medios.	
4. ¿Recibió alguna formación o capacitación antes de acceder al empleo por hora? R. Sí, recibí una semana de capacitación antes de empezar.	
5. ¿Qué razones le llevaron a aceptar un trabajo por hora? (razones familiares, hijos, pareja, un familiar). R. Principalmente mis hijos y la necesidad de tener un ingreso, además, un amigo me recomendó el trabajo.	
6. ¿Cómo ha influido el empleo por hora en las tareas domésticas y como cuidador de familia? R. A veces se complica porque los horarios varían, pero trato de organizarme para atender a mis hijos y cumplir con mis responsabilidades en casa.	
7. ¿Qué tipo de empleo buscaba usted antes de acceder a un empleo por hora? ¿Fue fácil o difícil? R. Buscaba algo fijo en oficina o ventas, fue difícil encontrar algo estable.	
8. ¿Usted considera que las mujeres tienen menos oportunidades de empleo estable en comparación con los hombres? R. Sí, muchas veces prefieren contratar hombres o les dan más facilidades, sobre todo para trabajos de tiempo completo.	
9. ¿Qué piensa las personas de su entorno o su familia sobre que las mujeres trabajen por hora? R. Lo ven bien, saben que es una forma de salir adelante, aunque algunos piensan que no es tan seguro ni estable.	
10. ¿Siente que hay roles culturales o sociales sobre lo que una mujer "debe hacer" en términos laborales? R. Sí, todavía se piensa que las mujeres deben dedicarse más al hogar o a trabajos considerados "livianos", y eso limita mucho.	
11. ¿Considera que la zona donde vive (urbana o periférica) influyó en el tipo de empleo que encontró? R. Sí, porque vivo en una zona urbana donde hay más locales comerciales, y eso facilita conseguir trabajo.	
12. ¿Cómo equilibra el trabajo, la familia y el tiempo personal? R. No es fácil, pero trato de aprovechar mi tiempo libre con mis hijos y descansar cuando puedo.	
13. ¿El salario que recibía le permitía cubrir sus necesidades básicas? R. En parte sí, cubre lo más necesario, aunque no alcanza para todo.	
14. ¿Qué efectos tuvo el empleo por hora en su salud física o emocional? R. Me ha hecho sentir mejor conmigo misma, más activa y feliz. Aunque el trabajo puede ser cansado, me ha ayudado a sentirme satisfecha de poder contribuir un poco al bienestar de mi familia.	

Áreas prioritarias	
15	¿Conocía usted sus derechos laborales cuando trabajaba por hora? (leyes relacionadas). R. No muy bien, solo lo básico, pero nunca nos explicaron a detalle.
16	¿Tenía usted los beneficios laborales? (seguridad social, vacaciones, aguinaldo o prestaciones). R. No, solo nos hacen deducción del IHSS, pero realmente no tenemos acceso al seguro. Si gozamos de vacaciones.
17	Finalmente, ¿qué mensaje le gustaría dar a quienes están tomando decisiones sobre las leyes o políticas de empleo que afectan a las mujeres trabajadoras como usted? R. Que se tomen en cuenta las necesidades de las mujeres que trabajamos por hora, que se garanticen nuestros derechos laborales y se promueva más estabilidad y seguridad en el empleo.

Gracias por su colaboración.

Anexo 4. Instrumento (expertos).

Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad	
INSTRUMENTO 02	
Buenos días/tardes El presente cuestionario forma parte de la tesis denominada "El empleo por hora", perteneciente a la Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad de la UNPH. Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, se solicita que responda cada una de ellas, de acuerdo con su conocimiento. No existen preguntas buenas ni malas. Le informo que la calidad de la prueba dependa de la veracidad de su respuesta. ESTA PRUEBA ES ANÓNIMA, como puede ver no tiene nombre, ni forma de identificar a nadie. La respuesta que usted facilite será de uso exclusivo para estudio académico. ¿Está usted de acuerdo con participar? ☐ SI ☐ NO ☐ Participante N.º <u>1</u>	
INFORMACIÓN GENERAL	
Instrucciones: En el siguiente cuestionario deberá marcar la respuesta con una "X" en la opción elegida.	
Edad: <u>67</u>	Fecha de nacimiento: <u>04/11/1950</u>
Sexo: ☐ M ☐ F ☐ X	
Lugar de nacimiento: (Municipio, Departamento)	Marcovia, Choluteca
Profesión:	Economista
¿Cuál es su estado civil?	Soltero/a ☐ Casado/a ☐ Unión Libre ☐ Separado/a ☐ Viudo/a ☐
¿Tiene hijos?	Si ☐ No ☐ Cuántos hijos? <u>2</u>
GUÍA DE ENTREVISTA	
Indicaciones: A continuación, se le presentan una serie de preguntas relacionadas con el empleo por hora y los elementos o áreas prioritarias de una Política. Responda según su experiencia.	
Áreas prioritarias. Enfoque de género 1. ¿Considera que las actuales políticas de empleo en Honduras incorporan de manera efectiva un enfoque de género? ¿Por qué sí o por qué no? R. La Política Nacional de Empleo (PNEH) en 2021, aprobada por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS), establece principios como la equidad, inclusión, sostenibilidad y diálogo social. Promueve el trabajo decente, la formalización laboral y el fortalecimiento de capacidades productivas. Se articula con el Plan de Nación y Visión de País, así como con la Estrategia Nacional de Desarrollo. Sin embargo, no se cuenta con una versión actualizada de dicha política. Por otra parte, el III EJE 5 DERECHO AL PISO BÁSICO DE PROTECCIÓN SOCIAL Y AL SISTEMA NACIONAL INTEGRAL DE CUIDADOS, que tiene como objetivo garantizar a las mujeres el acceso, uso y	

Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad	
Áreas prioritarias. Participación de actores claves	
¿Qué actores considera fundamentales en el diseño, implementación y evaluación de políticas laborales orientadas a las mujeres? (sindicatos, sector privado, organizaciones de mujeres, Estado, Cooperación). R. Para garantizar que las políticas laborales orientadas a las mujeres sean efectivas, inclusivas y sostenibles, es fundamental involucrar una diversidad de actores que aporten desde distintos niveles y perspectivas:	
1. Instituciones gubernamentales - Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (RA): Lidera el diseño normativo y la implementación de políticas laborales con enfoque de género e interseccionalidad. - SEMUJR: Asegura la transversalización del enfoque de género. - Secretaría de Finanzas (SEFIN): Asigna recursos y promueve presupuestos sensibles al género. - Municipalidades: Implementan programas de empleo local con enfoque territorial y comunitario.	
2. Sector privado y empleadores - Empresas y cámaras empresariales (COHEP): Pueden adoptar buenas prácticas laborales, promover la equidad salarial y facilitar la conciliación trabajo-vida personal. - Cooperativas y emprendimientos sociales: Generan empleo inclusivo y solidario, especialmente en zonas rurales.	
3. Organizaciones de mujeres y sociedad civil - Redes feministas, ONGs y colectivos comunitarios: Visibilizan barreras, proponen soluciones y monitorean el cumplimiento de derechos laborales. - Organizaciones indígenas y afrodescendientes: Aportan enfoques interculturales y territoriales.	
4. Academia y centros de investigación - Universidades (como UNITEC, UNAH): Generan evidencia, indicadores y propuestas técnicas para el diseño de políticas. - Centros especializados en género y empleo: Evalúan impactos y proponen innovaciones.	
5. Sindicatos y organizaciones laborales Centrales obreras y gremios: Defienden derechos laborales, promueven la negociación colectiva y la inclusión de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados.	
6. Cooperación internacional ONU Mujeres, OIT, BID, CEPAL, UE: Brindan asistencia técnica, financiamiento y marcos normativos internacionales que orientan las políticas nacionales.	

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 		 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
5	¿Qué mecanismos de diálogo o participación intersectorial existen actualmente y cómo podrían fortalecerse? R. En nuestro país, existen varios mecanismos de diálogo y participación intersectorial que buscan articular esfuerzos entre gobierno, sector privado, trabajadores, sociedad civil y cooperación internacional en torno a políticas laborales y sociales. Sin embargo, su funcionamiento enfrenta desafíos que requieren fortalecimiento para lograr mayor impacto, especialmente en temas de empleo con enfoque de género. 1. Programa de Trabajo Decente (2024–2027) - Impulsado por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, empleadores, trabajadores y la OIT. - Promueve el diálogo tripartito, la protección social, la formalización y la equidad laboral. 2. Mesas técnicas multisectoriales - Espacios convocados por instituciones como SEFIN, SETRASS, SEMUIER y COHEP para discutir políticas públicas, presupuestos sensibles al género y estrategias de empleo. 3. Iniciativas de sociedad civil y academia - Organizaciones como FOSODEH y universidades (UNITEC, UNAH) promueven análisis y propuestas desde la ciudadanía y el conocimiento técnico.	7	3. Iniciativas destacadas pero fragmentadas - Se han impulsado programas como Ciudad Mujer, el PIEGH, y acciones desde la ESTRASS y SEMUIER, pero sin una estrategia nacional articulada de empleabilidad femenina. - La cooperación internacional (ONU Mujeres, BID, UE) ha financiado proyectos clave, pero la sostenibilidad depende de mayor compromiso presupuestario nacional. 4. Oportunidades de mejora - Etiquetar presupuestos específicos para formación técnica, empleos flexibles, emprendimientos femeninos y corresponsabilidad de cuidados. - Fortalecer el vínculo entre el Presupuesto con Perspectiva de Género y la Política Nacional de Empleo. - Promover mecanismos de participación como los que tú has impulsado: mesas técnicas, ~~diálogos~~ guías metodológicas y análisis territoriales.
	¿Ha participado o conoce experiencias donde las trabajadoras hayan sido consultadas directamente en el diseño de políticas laborales? ¿Qué aprendizajes destaca de esos procesos? R. Si he participado, específicamente en el proceso de la consulta con las instituciones en el marcate de género. 1. Presupuesto con Perspectiva de Género (PPG) - En 2025, el Presupuesto General de la República incluye una asignación de L 23.254.3 millones etiquetada como PPG, lo que representa el 11.52% del presupuesto total vigente. - Sin embargo, esta categoría abarca múltiples áreas (salud, educación, protección social), por lo que la proporción destinada específicamente a empleabilidad femenina es difícil de rastrear con precisión. 2. Limitaciones en trazabilidad - Los programas de formación, emprendimiento y empleo para mujeres no siempre están claramente identificados en el presupuesto público. - La falta de desagregación por sexo y tipo de intervención limita el monitoreo del impacto real en la autonomía económica de las mujeres.		Áreas prioritarias. Recursos y presupuestos ¿Cuál es su valoración sobre la asignación presupuestaria del Estado para programas de empleabilidad femenina en los últimos años? R. Ha sido baja, lo que evidencia la no priorización en el trabajo al interior de las instituciones con competencias directas. ¿Qué tipo de inversión considera prioritaria para promover trabajo decente entre mujeres en sectores feminizados y de alta informalidad, como servicios, gastronomía y comercio? R. Para promover trabajo decente entre mujeres en sectores feminizados y de alta informalidad —como servicios, gastronomía y comercio— es clave priorizar inversiones que combinen protección social, formación técnica, acceso financiero y transformación cultural. Tipos de inversión prioritaria 1. Infraestructura de cuidados - Por qué es clave: La sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados limita la participación laboral femenina. - Qué implica: Centros de cuidado infantil, servicios comunitarios, horarios escolares extendidos, incentivos a empresas que promuevan la corresponsabilidad. 2. Formación técnica y certificación de competencias - Por qué es clave: Muchas mujeres tienen habilidades adquiridas informalmente que no son reconocidas ni remuneradas adecuadamente. - Qué implica: Programas de capacitación adaptados a horarios flexibles, certificación de saberes prácticos, formación en gestión de negocios, marketing digital y seguridad ocupacional. 3. Acceso a financiamiento inclusivo - Por qué es clave: Las mujeres en estos sectores enfrentan barreras para acceder a crédito formal. - Qué implica: Fondos rotatorios, microcréditos con enfoque de género, alianzas con cooperativas y ~~fintech~~ inclusivas, educación financiera territorial. 4. Formalización económica

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 		 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
9	• Por qué es clave: La informalidad perpetúa la precariedad laboral y la exclusión de derechos. • Qué implica: Simplificación de trámites, incentivos fiscales, modelos de afiliación parcial al IHSS, plataformas digitales para registro de trabajadoras por hora. 5. Promoción de redes y cadenas de valor locales • Por qué es clave: Las mujeres suelen estar aisladas en microemprendimientos sin conexión a mercados más amplios. • Qué implica: Inversión en ferias, cooperativas, redes de proveeduría, alianzas público-privadas para dinamizar territorios. 6. Prevención de violencia y acoso laboral • Por qué es clave: Las trabajadoras en servicios y comercio están expuestas a entornos inseguros. • Qué implica: Protocolos de protección, formación en derechos laborales, campañas de sensibilización y atención psicosocial.	10	◦ Capital semilla para emprendimientos femeninos en sectores emergentes (tecnología, economía circular, agrotransformación). Alianzas público-privadas • Objetivo: Articular esfuerzos entre Estado, empresas, academia y sociedad civil para generar empleo inclusivo y sostenible. • Aplicaciones: ◦ Programas de formación dual con enfoque de género. ◦ Redes de proveeduría que integren mujeres emprendedoras en cadenas de valor locales. ◦ Plataformas digitales para formalización, capacitación y acceso a servicios financieros. • Asegurar que los beneficios lleguen a territorios excluidos y sectores informales. • Promover la transparencia y rendición de cuentas en el uso de fondos públicos y beneficios fiscales.
	¿Qué rol deberían jugar los incentivos fiscales, subsidios o alianzas público-privadas en una estrategia de empleo con perspectiva de género? R. Los incentivos fiscales, subsidios y alianzas público-privadas pueden ser herramientas poderosas para transformar las condiciones laborales de las mujeres, especialmente en sectores feminizados, informales o excluidos de las dinámicas productivas tradicionales. En una estrategia de empleo con perspectiva de género, su rol debe ser estratégico, equitativo y articulado con políticas públicas inclusivas. Incentivos fiscales • Objetivo: Estimular la contratación formal de mujeres, especialmente en sectores con baja participación femenina. • Aplicaciones: ◦ Deducciones fiscales para empresas que implementen políticas de igualdad salarial, conciliación o formación con enfoque de género. ◦ Exoneraciones temporales para emprendimientos liderados por mujeres en zonas rurales o de alta vulnerabilidad. ◦ Bonificaciones por contratación de mujeres jóvenes, madres solteras o personas con discapacidad. Subsidios públicos • Objetivo: Reducir barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres al empleo decente. • Aplicaciones: ◦ Financiamiento parcial de servicios de cuidado infantil o transporte seguro para trabajadoras. ◦ Apoyo a programas de formación técnica, certificación de competencias y reconversión		Áreas prioritarias. Indicadores de seguimiento Desde su punto de vista, ¿cuáles deberían ser los principales indicadores para monitorear el impacto de una política de empleo flexible sobre la vida de las mujeres? R. Para monitorear el impacto de una política de empleo flexible sobre la vida de las mujeres, es fundamental contar con indicadores que reflejen no solo la inserción laboral, sino también la calidad del empleo, el bienestar integral y la equidad en el acceso a derechos. 1. Acceso y participación laboral • Tasa de empleo femenino en modalidades flexibles (por hora, medio tiempo, remoto). • Porcentaje de mujeres que acceden a empleo formal bajo esquemas flexibles. • Número de mujeres que transitan de la informalidad a esquemas regulados. 2. Calidad del empleo • Porcentaje de trabajadoras con acceso a seguridad social (IHSS, pensiones). • Brecha salarial entre mujeres y hombres en empleos flexibles. • Proporción de mujeres con contratos escritos y protección legal. 3. Conciliación trabajo-vida personal

 UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA POLICIA DE HONDURAS Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 		 UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA POLICIA DE HONDURAS Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
11	- Horas promedio dedicadas al trabajo doméstico y de cuidados por mujeres empleadas en esquemas flexibles. - Acceso a servicios de cuidado infantil o apoyo familiar por parte de trabajadoras. - Satisfacción con el equilibrio entre empleo y vida personal (medido por encuestas). 4. Autonomía económica y bienestar - Porcentaje de mujeres que reportan ingresos propios suficientes para cubrir sus necesidades básicas. - Nivel de participación en decisiones económicas del hogar. - Indicadores de bienestar subjetivo (autoestima, percepción de autonomía, seguridad). 5. Formación y movilidad laboral - Número de mujeres capacitadas en habilidades técnicas o digitales vinculadas al empleo flexible. - Tasa de promoción o mejora de condiciones laborales dentro de esquemas flexibles. - Participación en redes de emprendedoras, cooperativas o plataformas digitales. 6. Protección frente a riesgos laborales - Incidencia de violencia o acoso en entornos laborales flexibles. - Acceso a mecanismos de denuncia y reparación. - Cobertura de seguros o medidas de seguridad ocupacional.	12	- Las encuestas de hogares no distinguen sistemáticamente entre empleo por hora, parcial, temporal o flexible. - Tampoco se desagrega por sexo, edad, zona geográfica y tipo de contrato en todos los módulos. 3. Registros administrativos incompletos - El IHSS y otras instituciones no capturan adecuadamente a trabajadoras en esquemas flexibles o informales. - Muchas mujeres en comercio, gastronomía o servicios no están registradas, lo que invisibiliza su situación laboral. 4. Ausencia de indicadores de calidad del empleo - No se mide de forma sistemática el acceso a derechos laborales, protección social, conciliación trabajo-vida personal o condiciones de trabajo en empleos flexibles.
	¿Considera suficiente la información disponible actualmente (estadísticas laborales, encuestas de hogares, registros administrativos) para evaluar con enfoque de género el empleo por hora o parcial? R. Actualmente, la información disponible en Honduras es insuficiente para evaluar con enfoque de género el empleo por hora o parcial de manera integral y precisa. Aunque existen fuentes como la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHMP), registros administrativos del IHSS y datos de la STSS, presentan limitaciones importantes: 1. Derogación de la Ley de Empleo por Hora - Desde 2022, Honduras derogó la Ley de Empleo por Hora sin establecer un marco alternativo regulatorio. - Esto dejó un vacío legal y estadístico: no hay una categoría clara para registrar ni monitorear este tipo de empleo, lo que dificulta su trazabilidad. 2. Falta de desagregación por tipo de jornada		¿Qué herramientas o sistemas de monitoreo recomienda implementar para garantizar una evaluación con enfoque de género? R. Para garantizar una evaluación rigurosa y transformadora con enfoque de género en políticas de empleo, especialmente en contextos como el hondureño, es clave implementar herramientas que combinen datos desagregados, análisis interseccional y retroalimentación continua. Herramientas y sistemas recomendados 1. Sistema de indicadores sensibles al género - Qué incluye: Indicadores desagregados por sexo, edad, zona, tipo de empleo, acceso a derechos, corresponsabilidad de cuidados. - Ejemplo: Brecha salarial en empleos flexibles, porcentaje de mujeres con acceso a seguridad social, tiempo dedicado al trabajo doméstico. 2. Módulos especializados en encuestas de hogares - Qué incluye: Preguntas sobre tipo de jornada, condiciones laborales, conciliación trabajo-vida personal, violencia laboral. - Ejemplo: Módulo de Inclusión Financiera (CNBS-INE-ONU Mujeres) como referencia para adaptar al empleo. 3. Tableros de monitoreo participativo - Qué incluye: Herramientas visuales y comunitarias para seguimiento local de políticas, con participación de mujeres, cooperativas y organizaciones sociales.

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
	• Ejemplo: Mapas de calor de brechas laborales por municipio, tableros comunitarios de empleabilidad. 4. Auditorías de género en programas públicos • Qué incluye: Evaluación sistemática de presupuestos, procesos y resultados desde la perspectiva de género. • Ejemplo: Revisión de subsidios, incentivos fiscales y formación técnica para verificar si benefician equitativamente a mujeres. 5. Sistemas interoperables entre instituciones • Qué incluye: Integración de datos entre SETRASS, SEMUJER, IHSS, SEFIN y cooperativas para seguimiento de empleo femenino. • Ejemplo: Plataforma nacional de empleo con registro de trabajadoras por hora, acceso a beneficios y formación. 6. Evaluaciones cualitativas interseccionales • Qué incluye: Grupos focales, entrevistas y estudios de caso que consideren género, etnia, edad, discapacidad y territorio. • Ejemplo: Historias de vida de mujeres en comercio informal urbano vs. gastronomía rural. 7. Presupuestos sensibles al género • Qué incluye: Etiquetado y seguimiento de recursos públicos destinados a programas de empleabilidad femenina. • Ejemplo: Módulo de género en el Mapa de Inversiones de Honduras. https://hondurasinversiones.gob.hn/Genero
Gracias por su colaboración.	

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 		 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 																
 INSTRUMENTO 02 Buenos días/tardes El presente cuestionario forma parte de la tesis denominada "El empleo por hora", perteneciente a la Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad de la UNPH. Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, se solicita que responda cada una de ellas, de acuerdo con su conocimiento. No existen preguntas buenas ni malas. Le informo que la calidad de la prueba depende de la veracidad de su respuesta. ESTA PRUEBA ES ANONIMA, como puede ver no tiene nombre, ni forma de identificar a nadie. La respuesta que usted facilite será de uso exclusivo para estudio académico. ¿Está usted de acuerdo con participar? ☒ sí ☐ no ☐ Participante N. <u>2</u>																		
INFORMACION GENERAL Instrucciones: En el siguiente cuestionario deberá marcar la respuesta con una "X" en la opción elegida. <table border="1"> <tr> <td>Edad: <u>37</u></td> <td>Fecha de nacimiento: (16/7/1988)</td> <td>Sexo: ☒ M ☐ F ☐</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Lugar de nacimiento: (Municipio, Departamento) <u>Tegucigalpa, Francisco Morazán</u></td> </tr> <tr> <td colspan="3">Profesión: _____</td> </tr> <tr> <td colspan="3">¿Cuál es su estado civil? Soltero/a ☐ Casado/a ☒ Unión Libre ☐ Separado/a ☐ Viudo/a ☐</td> </tr> <tr> <td colspan="3">¿Tiene hijos? Si ☒ No ☐ ¿Cuántos hijos? <u>1</u></td> </tr> </table>				Edad: <u>37</u>	Fecha de nacimiento: (16/7/1988)	Sexo: ☒ M ☐ F ☐	Lugar de nacimiento: (Municipio, Departamento) <u>Tegucigalpa, Francisco Morazán</u>			Profesión: _____			¿Cuál es su estado civil? Soltero/a ☐ Casado/a ☒ Unión Libre ☐ Separado/a ☐ Viudo/a ☐			¿Tiene hijos? Si ☒ No ☐ ¿Cuántos hijos? <u>1</u>		
Edad: <u>37</u>	Fecha de nacimiento: (16/7/1988)	Sexo: ☒ M ☐ F ☐																
Lugar de nacimiento: (Municipio, Departamento) <u>Tegucigalpa, Francisco Morazán</u>																		
Profesión: _____																		
¿Cuál es su estado civil? Soltero/a ☐ Casado/a ☒ Unión Libre ☐ Separado/a ☐ Viudo/a ☐																		
¿Tiene hijos? Si ☒ No ☐ ¿Cuántos hijos? <u>1</u>																		
GUÍA DE ENTREVISTA Indicaciones: A continuación, se le presentan una serie de preguntas relacionadas con el empleo por hora y los elementos o áreas prioritarias de una Política. Responda según su experiencia. <table border="1"> <tr> <td colspan="2"> Áreas prioritarias. Enfoque de género 1. ¿Considera que las actuales políticas de empleo en Honduras incorporan de manera efectiva un enfoque de género? ¿Por qué sí o por qué no? R. Las políticas de empleo en Honduras incorporan parcialmente un enfoque de género, pero su aplicación efectiva es limitada. Aunque la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Decreto 34-2000) y la Política Nacional de Empleo 2020-2025 incluyen lineamientos para promover la igualdad en el trabajo, persisten brechas estructurales en la inserción laboral femenina, especialmente en empleos por hora. El enfoque de género se encuentra en el plano normativo, pero su transversalización en la práctica institucional aún es débil. </td> </tr> </table>				Áreas prioritarias. Enfoque de género 1. ¿Considera que las actuales políticas de empleo en Honduras incorporan de manera efectiva un enfoque de género? ¿Por qué sí o por qué no? R. Las políticas de empleo en Honduras incorporan parcialmente un enfoque de género, pero su aplicación efectiva es limitada. Aunque la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Decreto 34-2000) y la Política Nacional de Empleo 2020-2025 incluyen lineamientos para promover la igualdad en el trabajo, persisten brechas estructurales en la inserción laboral femenina, especialmente en empleos por hora. El enfoque de género se encuentra en el plano normativo, pero su transversalización en la práctica institucional aún es débil.														
Áreas prioritarias. Enfoque de género 1. ¿Considera que las actuales políticas de empleo en Honduras incorporan de manera efectiva un enfoque de género? ¿Por qué sí o por qué no? R. Las políticas de empleo en Honduras incorporan parcialmente un enfoque de género, pero su aplicación efectiva es limitada. Aunque la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Decreto 34-2000) y la Política Nacional de Empleo 2020-2025 incluyen lineamientos para promover la igualdad en el trabajo, persisten brechas estructurales en la inserción laboral femenina, especialmente en empleos por hora. El enfoque de género se encuentra en el plano normativo, pero su transversalización en la práctica institucional aún es débil.																		
		<table border="1"> <tr> <td>2</td> <td> Desde su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos para transversalizar el enfoque de género en las políticas de empleo? R. Los principales desafíos incluyen la falta de presupuesto con enfoque diferenciado, la persistencia de estereotipos de género, y la limitada coordinación interinstitucional entre el Instituto Nacional de la Mujer, la Secretaría de Trabajo y el sector privado. Además, la informalidad laboral, que afecta principalmente a las mujeres, dificulta el acceso a la seguridad social y derechos laborales plenos. </td> </tr> <tr> <td>3</td> <td> ¿Qué componentes deberían incluirse en una política pública que busque mejorar las condiciones laborales de las mujeres, especialmente en empleos flexibles o por hora? R. Una política pública integral debería incluir: (a) mecanismos de protección social adaptados a la jornada parcial, (b) incentivos a empresas que contraten mujeres en condiciones equitativas, (c) fiscalización activa del cumplimiento del salario mínimo, y (d) formación técnica y digital para mujeres. Todo ello conforme a los artículos 127 y 128 del Código del Trabajo y el Convenio 100 de la OIT. </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Áreas prioritarias. Participación de actores claves 4. ¿Qué actores considera fundamentales en el diseño, implementación y evaluación de políticas laborales orientadas a las mujeres? (sindicatos, sector privado, organizaciones de mujeres, Estado, Cooperación). R. Los actores clave son el Estado (a través de la Secretaría de Trabajo y el INAM), los sindicatos, las organizaciones de mujeres, el sector privado y la cooperación internacional. Cada uno cumple un rol en la formulación, fiscalización y sostenibilidad de las políticas. </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> 5. ¿Qué mecanismos de diálogo o participación intersectorial existen actualmente y cómo podrían fortalecerse? R. Existen mesas interinstitucionales y el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Social (CONADES), pero su operatividad en materia de género es limitada. Se recomienda fortalecer los espacios de concertación y crear observatorios de empleo con enfoque de género bajo supervisión de la academia y sociedad civil. </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> 6. ¿Ha participado o conoce experiencias donde las trabajadoras hayan sido consultadas directamente en el diseño de políticas laborales? ¿Qué aprendizajes destaca de esos procesos? R. Sí, en el marco de la revisión de la Ley de Empleo por Hora (2013-2022) se realizaron consultas con organizaciones de trabajadoras domésticas y de maquila. El principal aprendizaje es que la inclusión de voces femeninas mejora la pertinencia de las políticas y visibiliza las desigualdades estructurales. </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Áreas prioritarias. Recursos y presupuestos 7. ¿Cuál es su valoración sobre la asignación presupuestaria del Estado para programas de empleabilidad femenina en los últimos años? </td> </tr> </table>		2	Desde su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos para transversalizar el enfoque de género en las políticas de empleo? R. Los principales desafíos incluyen la falta de presupuesto con enfoque diferenciado, la persistencia de estereotipos de género, y la limitada coordinación interinstitucional entre el Instituto Nacional de la Mujer, la Secretaría de Trabajo y el sector privado. Además, la informalidad laboral, que afecta principalmente a las mujeres, dificulta el acceso a la seguridad social y derechos laborales plenos.	3	¿Qué componentes deberían incluirse en una política pública que busque mejorar las condiciones laborales de las mujeres, especialmente en empleos flexibles o por hora? R. Una política pública integral debería incluir: (a) mecanismos de protección social adaptados a la jornada parcial, (b) incentivos a empresas que contraten mujeres en condiciones equitativas, (c) fiscalización activa del cumplimiento del salario mínimo, y (d) formación técnica y digital para mujeres. Todo ello conforme a los artículos 127 y 128 del Código del Trabajo y el Convenio 100 de la OIT.	Áreas prioritarias. Participación de actores claves 4. ¿Qué actores considera fundamentales en el diseño, implementación y evaluación de políticas laborales orientadas a las mujeres? (sindicatos, sector privado, organizaciones de mujeres, Estado, Cooperación). R. Los actores clave son el Estado (a través de la Secretaría de Trabajo y el INAM), los sindicatos, las organizaciones de mujeres, el sector privado y la cooperación internacional. Cada uno cumple un rol en la formulación, fiscalización y sostenibilidad de las políticas.		5. ¿Qué mecanismos de diálogo o participación intersectorial existen actualmente y cómo podrían fortalecerse? R. Existen mesas interinstitucionales y el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Social (CONADES), pero su operatividad en materia de género es limitada. Se recomienda fortalecer los espacios de concertación y crear observatorios de empleo con enfoque de género bajo supervisión de la academia y sociedad civil.		6. ¿Ha participado o conoce experiencias donde las trabajadoras hayan sido consultadas directamente en el diseño de políticas laborales? ¿Qué aprendizajes destaca de esos procesos? R. Sí, en el marco de la revisión de la Ley de Empleo por Hora (2013-2022) se realizaron consultas con organizaciones de trabajadoras domésticas y de maquila. El principal aprendizaje es que la inclusión de voces femeninas mejora la pertinencia de las políticas y visibiliza las desigualdades estructurales.		Áreas prioritarias. Recursos y presupuestos 7. ¿Cuál es su valoración sobre la asignación presupuestaria del Estado para programas de empleabilidad femenina en los últimos años?				
2	Desde su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos para transversalizar el enfoque de género en las políticas de empleo? R. Los principales desafíos incluyen la falta de presupuesto con enfoque diferenciado, la persistencia de estereotipos de género, y la limitada coordinación interinstitucional entre el Instituto Nacional de la Mujer, la Secretaría de Trabajo y el sector privado. Además, la informalidad laboral, que afecta principalmente a las mujeres, dificulta el acceso a la seguridad social y derechos laborales plenos.																	
3	¿Qué componentes deberían incluirse en una política pública que busque mejorar las condiciones laborales de las mujeres, especialmente en empleos flexibles o por hora? R. Una política pública integral debería incluir: (a) mecanismos de protección social adaptados a la jornada parcial, (b) incentivos a empresas que contraten mujeres en condiciones equitativas, (c) fiscalización activa del cumplimiento del salario mínimo, y (d) formación técnica y digital para mujeres. Todo ello conforme a los artículos 127 y 128 del Código del Trabajo y el Convenio 100 de la OIT.																	
Áreas prioritarias. Participación de actores claves 4. ¿Qué actores considera fundamentales en el diseño, implementación y evaluación de políticas laborales orientadas a las mujeres? (sindicatos, sector privado, organizaciones de mujeres, Estado, Cooperación). R. Los actores clave son el Estado (a través de la Secretaría de Trabajo y el INAM), los sindicatos, las organizaciones de mujeres, el sector privado y la cooperación internacional. Cada uno cumple un rol en la formulación, fiscalización y sostenibilidad de las políticas.																		
5. ¿Qué mecanismos de diálogo o participación intersectorial existen actualmente y cómo podrían fortalecerse? R. Existen mesas interinstitucionales y el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Social (CONADES), pero su operatividad en materia de género es limitada. Se recomienda fortalecer los espacios de concertación y crear observatorios de empleo con enfoque de género bajo supervisión de la academia y sociedad civil.																		
6. ¿Ha participado o conoce experiencias donde las trabajadoras hayan sido consultadas directamente en el diseño de políticas laborales? ¿Qué aprendizajes destaca de esos procesos? R. Sí, en el marco de la revisión de la Ley de Empleo por Hora (2013-2022) se realizaron consultas con organizaciones de trabajadoras domésticas y de maquila. El principal aprendizaje es que la inclusión de voces femeninas mejora la pertinencia de las políticas y visibiliza las desigualdades estructurales.																		
Áreas prioritarias. Recursos y presupuestos 7. ¿Cuál es su valoración sobre la asignación presupuestaria del Estado para programas de empleabilidad femenina en los últimos años?																		

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
	R. La asignación presupuestaria ha sido insuficiente y fragmentada. Aunque existen programas de apoyo al emprendimiento femenino, no se destinan recursos sostenibles a la capacitación técnica o la reinserción laboral. Según el presupuesto nacional, menos del 1% se orienta a programas de equidad de género en empleo, lo cual contraviene el principio de igualdad sustantiva previsto en el artículo 60 constitucional.
8	¿Qué tipo de inversión considera prioritaria para promover trabajo decente entre mujeres en sectores feminizados y de alta informalidad, como servicios, gastronomía y comercio? R. La inversión prioritaria debe centrarse en la formalización del trabajo, el acceso al crédito y la capacitación laboral. También es esencial fortalecer el sistema de inspección laboral y crear incentivos fiscales a empresas que respeten la igualdad salarial.
9	¿Qué rol deberían jugar los incentivos fiscales, subsidios o alianzas público-privadas en una estrategia de empleo con perspectiva de género? R. Deben utilizarse como instrumentos de inclusión, no de precarización. Los incentivos fiscales deben condicionarse al cumplimiento de normas laborales, igualdad salarial y cuotas de participación femenina. Asimismo, las alianzas público-privadas pueden fomentar programas de empleo juvenil y materno, en concordancia con la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2038.
Áreas prioritarias. Indicadores de seguimiento	
Desde su punto de vista, ¿cuáles deberían ser los principales indicadores para monitorear el impacto de una política de empleo flexible sobre la vida de las mujeres?	
10	R. Los indicadores más relevantes son: tasa de empleo formal femenino, brecha salarial por género, acceso a seguridad social, y tiempo destinado a cuidados no remunerados. Estos datos deben desagregarse por edad, zona y nivel educativo.
¿Considera suficiente la información disponible actualmente (estadísticas laborales, encuestas de hogares, registros administrativos) para evaluar con enfoque de género el empleo por hora o parcial?	
11	R. No. Aunque el Instituto Nacional de Estadística publica la Encuesta Permanente de Hogares, esta no desagrega suficientemente el empleo por hora ni las condiciones de trabajo de las mujeres en el sector informal. Se requiere modernizar los sistemas de registro laboral.
¿Qué herramientas o sistemas de monitoreo recomienda implementar para garantizar una evaluación con enfoque de género?	
12	R. Se recomienda crear un Observatorio Nacional de Empleo con enfoque de género, integrado por el INAM, STSS y sociedad civil. Además, implementar tableros de datos en línea y auditorías de equidad, conforme a los lineamientos de la OIT y la CEPAL.

[Gracias por su colaboración.]

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 		 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
INSTRUMENTO 02 Buenos días/tardes El presente cuestionario forma parte de la tesis denominada "El empleo por hora", perteneciente a la Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad de la UNPH. Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, se solicita que responda cada una de ellas, de acuerdo con su conocimiento. No existen preguntas buenas ni malas. Le informo que la calidad de la prueba depende de la veracidad de su respuesta. ESTA PRUEBA ES ANONIMA, como puede ver no tiene nombre, ni forma de identificar a nadie. La respuesta que usted facilite será de uso exclusivo para estudio académico. ¿Está usted de acuerdo con participar? ☐ sí ☐ no ☐ Participante N. ____3____			
INFORMACION GENERAL Instrucciones: En el siguiente cuestionario deberá marcar la respuesta con una "X" en la opción elegida.			
Edad: <u>69</u>	Fecha de nacimiento: <u>dd/mm/aa</u> <u>18/12/55</u>	Sexo: ☐ M ☐ F ☐ X	
Lugar de nacimiento: (Municipio, Departamento)	Tela, <u>Atlántida</u>		
Profesión:	Punto Mercantil y Contador <u>Público, Técnico</u> Bancario Universitario		
¿Cuál es su estado civil?	Soltero/a ☐ Casado/a ☒ Unión Libre ☐ Separado/a ☐ Viudo/a ☐		
¿Tiene hijos?	Sí ☒ No ☐ ¿Cuántos hijos? <u>3</u>		
GUÍA DE ENTREVISTA Áreas prioritarias. Enfoque de género 1 ¿Considera que las actuales políticas de empleo en Honduras incorporan de manera efectiva un enfoque de género? ¿Por qué sí o por qué no? R. En primer lugar considero, que no existen políticas de empleo aprobadas, que realmente incorporen el enfoque de género. La legislación laboral y otras inherentes consideran algunos elementos a favor de la mujer, los cuales no son obligatorios ni penalizados, por ejemplo, continúa permitiéndole a las mujeres la prueba de embarazo, no hay condiciones especiales para la maternidad. La mujer <u>continúa</u> siendo discriminada en algunas profesiones, a pesar, que las estadísticas nos muestran que las mujeres están incursionando en la mayoría de las profesiones. No existe la protección social para todas las mujeres que laboran.			
2 Desde su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos para transversalizar el enfoque de género en las políticas de empleo? R. Revisión del Código de Trabajo, para incorporar los elementos de género que favorezcan de manera obligatoria la participación de las mujeres en el ámbito laboral, así como la incorporación las normas internacionales del ámbito laboral. 3 ¿Qué componentes deberían incluirse en una política pública que busque mejorar las condiciones laborales de las mujeres, especialmente en empleos flexibles o por hora? R. Hay varios componentes, como ser Políticas salariales equitativas, beneficios de protección social obligatorio en el mercado laboral, mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar, mejorar la participación de las mujeres en los puestos de decisión, Políticas del cuidado infantil, que les facilite a la mujer su incorporación en el trabajo. Es importante, entre otros, definir políticas laborales que establezcan la investigación y penalización del acoso laboral. 4 ¿Qué actores considera fundamentales en el diseño, implementación y evaluación de políticas laborales orientadas a las mujeres? (sindicatos, sector privado, organizaciones de mujeres, Estado, Cooperación) R. El ente rector de las Política Nacional de la Mujer La Secretaría del Trabajo Los sindicatos La Empresa Privada El Congreso Nacional 5 ¿Qué mecanismos de diálogo o participación intersectorial existen actualmente y cómo podrían fortalecerse? R. Se que existen algunos mecanismos de dialogo entre gobierno, empleadores y trabajadores, en los cuales la mayoría de participantes son hombres, es necesario fortalecer la participación de las mujeres en los mismos, considerando las políticas de equidad. 6 ¿Ha participado o conoce experiencias donde las trabajadoras hayan sido consultadas directamente en el diseño de políticas laborales? ¿Qué aprendizajes destaca de esos procesos? R. Desconozco Áreas prioritarias. Recursos y presupuestos 7 ¿Cuál es su valoración sobre la asignación presupuestaria del Estado para programas de empleabilidad femenina en los últimos años? R. Mi valoración es regular, los programas de empleabilidad, los cuales son pocos, consideran a la mujer siempre en el trabajo tradicional, no son tomadas en cuenta en muchas profesiones.			

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
8	¿Qué tipo de inversión considera prioritaria para promover trabajo decente entre mujeres en sectores feminizados y de alta informalidad, como servicios, gastronomía y comercio? R. Pienso que es necesaria la inversión para promover las cadenas productivas, fortalecer la capacitación de las mujeres, incentivar lo hecho en el país y la exportación de sus productos
9	¿Qué rol deberían jugar los incentivos fiscales, subsidios o alianzas público-privadas en una estrategia de empleo con perspectiva de género? R. Se debe revisar las políticas fiscales, a fin de considerar elementos de <u>género</u> , en favor de las mujeres que incursionan en el mercado laboral
Áreas prioritarias. Indicadores de seguimiento	
10	Desde su punto de vista, ¿cuáles deberían ser los principales indicadores para monitorear el impacto de una política de empleo flexible sobre la vida de las mujeres? R. A nivel internacional ya existen indicadores que deben ser implementados, considerando en los censos y encuestas preguntas y elementos que den cuenta de ellos.
11	¿Considera suficiente la información disponible actualmente (estadísticas laborales, encuestas de hogares, registros administrativos) para evaluar con enfoque de género el empleo por hora o parcial? R. Según mi punto de vista, las estadísticas en nuestro país son débiles, especialmente en relacional al tema de género, tanto en los censos, encuestas y registros administrativos.
12	¿Qué herramientas o sistemas de monitoreo recomienda implementar para garantizar una evaluación con enfoque de género? En primer <u>lugar</u> la desagregación por sexo en todos las estadísticas de empleo, implementación de los indicadores que permitan evaluar las políticas públicas de género La política nacional de la mujer, cuenta con indicadores, mismos que deben estandarizados y puestos en práctica a nivel de país, tanto a nivel gubernamental, como de la empresa privada. Considerando de vital importancia los registros administrativos de manera obligatoria. Estas herramientas deben ser consideradas en la legislación y las políticas publica de <u>género</u> .
Gracias por su colaboración.	

ENTREVISTA EXPERTO 4

Mario, ¿cuántos años tiene? 50. ¿Lugar de nacimiento? Tegucigalpa aquí el Distrito Central, ¿Fecha de nacimiento? 25 de abril del 75, ¿Profesión? Economista, ¿Estado civil? Casado, ¿Tiene hijos? Si, dos.

1. ¿Considera que las actuales políticas de empleo en Honduras incorporan de manera efectiva un enfoque de género? ¿Porque si o porque no?

Bien. Yo considero que no.

Primero porque las políticas de empleo no están claras hoy en día en el país. Y segundo porque creo que las políticas de empleo no abordan de manera efectiva los problemas estructurales referidos al tema de género. Es verdad que esos problemas se mantienen en torno a horarios, cargas y todo ese tema.

2. ¿Cuáles son los principales desafíos para transversalizar el enfoque de género en las políticas de empleo?

Bien, yo creo que primero es un tema de conceptualización. Por mucho que el tema tenga ya varios años de estar es un tema que no hay una homologación en términos del abordaje de ese tema. Creo que eso es uno de los principales problemas. Y el otro yo diría que sigue siendo la cultura relativamente machista que hay en términos del mercado laboral en el país.

3. ¿Qué componente deberían incluirse en una política pública que busque mejorar las condiciones laborales de la mujer, especialmente en aquellos empleos que sean flexibles o por horas?

Bien, para mí lo primero es esa condición que tiene la mujer en torno a la afectación que tienen sobre ella temas como violencia, temas como inseguridad, temas como el doble rol que hacen de empleadas, pero también el rol que tienen en torno a la responsabilidad del hogar. Me parece a mí que esos temas deben de considerarse.

4. ¿Qué actores consideran fundamentales en el diseño, implementación, evaluación de políticas laborales orientadas a las mujeres?

Bien, primero el sector gubernamental es importante, el sector privado también es relevante, y creo que el de los gremios. ¿Dónde están los de los sindicatos? Si, gremios es sindicatos, asociaciones de empleados, colegios, profesionales, todo eso, me parece que deben de tener un rol más activo en esto. ¿Y las organizaciones de mujeres? Ah, también, si, todas las organizaciones de sociedad civil que están en el tema de género deben de tener una participación al momento de definir políticas públicas.

5. ¿Qué mecanismo de diálogo o participación intersectorial existen actualmente y cómo podrían fortalecerse?

Fijese que no conozco ahorita, ninguno, no sé si hay mesas de trabajo, no conozco yo por lo menos ninguno que esté funcionando.

6. ¿Ha participado o conoce experiencias donde las trabajadoras hayan sido consultadas directamente en el diseño de políticas laborales? ¿Qué aprendizaje destaca de estos procesos?

No, no conozco ninguno de ellos. Sé que se hicieron unas encuestas del INE o banco central estaba haciendo unas encuestas en maquilas para el tema de cargas laborales, pero no sé si esos insumos fueron utilizados para políticas, para el diseño de políticas.

7. ¿Cuál es su valoración sobre la asignación presupuestaria del Estado para programas de empleabilidad femenina en los últimos años?

Mire, en el último que nosotros estuvimos, que es el de este año, que se estuvo socializando con organizaciones de sociedad civil, primero no estaba claro cómo se había hecho la clasificación y de acuerdo a los que estábamos en esa reunión, donde estaban personas de sociedad civil que conocen del tema, la clasificación no estaba clara o no estaba bien hecha. Por lo tanto, entonces se decía que los recursos seguían siendo insuficientes. Los recursos nunca van a ser suficientes.

8. ¿Qué tipo de inversión considera prioritaria para promover trabajo decente entre mujeres en sectores feminizados y de alta informalidad como servicios, gastronomía y comercio?

Bien, yo creo que ahí se tiene que mejorar todo lo que tiene que ver con la seguridad social. Creo que ahí hay que hacer un esfuerzo en términos de brindar servicios de seguridad social que sean adecuados de acuerdo a las necesidades de las mujeres.

9. ¿Qué rol debería jugar los incentivos fiscales, exidjos o alianzas públicas/privadas en una estrategia de empleo con perspectiva de género?

Los incentivos son fundamentales en cualquier política pública, así que deben de ser considerados. Deben de buscarse cuáles son, cuáles son las experiencias que tienen algunos países en este tema y tratar de conocer esas experiencias y traerlas al país, adecuarlas a nuestra realidad. Pero definitivamente, si usted quiere cambiar el comportamiento de los ciudadanos, generar incentivos.

10. Desde su punto de vista, ¿cuáles deberían ser los principales indicadores para monitorear el impacto de una política de empleo flexible sobre la vida de las mujeres?

Bien, bueno, lo primero es cuántos empleos se generan, ese debería ser un indicador, ver hacia qué sectores que no eran sujetos de empleabilidad hacia mujeres se abren nuevos sectores hacia esa empleabilidad de mujeres me parece que esos indicadores son importantes. ¿Cuáles son las tasas por medio de ingresos que generen? también eso va a ser importante.

11. ¿Considera suficiente la información disponible actualmente (estadísticas laborales, encuestas de hogares, registros administrativos para evaluar con enfoque de género el empleo por hora o parcial)?

Mire, a mí me tocó hacer hace poco un estudio de economía del cuidado, y datos casi no hay. Yo creo que se debe mejorar la estadística en el sentido de datos que permitan tener una mejor idea de lo que está pasando con la incorporación de la mujer a la dinámica laboral.

12. ¿Qué herramientas o sistemas de monitoreo recomiendan implementar para garantizar una evaluación con enfoque de género?

Bueno, el término sería hacer evaluaciones de impacto de la política, deberían de ser periódicas. Aunque eso es medianamente caro, pero, por ejemplo, adecuar todo el módulo de género que tiene la encuesta de hogares hacia que genere información que se relacione con la propuesta de la política. Es decir, que la encuesta de hogares y ese módulo se convierta en una fuente de información para el tema de darle seguimiento a los indicadores de la política. Lo mismo sería con los indicadores que algunos indicadores de actividad económica que genera el Banco Central. Podría buscarse un acercamiento con estas instituciones que son de las que más generan estadística en el país para incorporar algunos indicadores claves de la política en sus

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 		 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
INSTRUMENTO 02			
Buenos días/tardes El presente cuestionario forma parte de la tesis denominada "El empleo por hora", perteneciente a la Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad de la UNPH.			
Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas, se solicita que responda cada una de ellas, de acuerdo con su conocimiento. No existen preguntas buenas ni malas. Le informo que la calidad de la prueba depende de la veracidad de su respuesta. ESTA PRUEBA ES ANÓNIMA, como puede ver no tiene nombre, ni forma de identificar a nadie. La respuesta que usted facilite será de uso exclusivo para estudio académico.			
¿Está usted de acuerdo con participar? ☐ SI ☐ NO			
Participante N_5_____			
INFORMACIÓN GENERAL			
Instrucciones: En el siguiente cuestionario deberá marcar la respuesta con una "X" en la opción elegida.			
Edad: 55	Fecha de nacimiento: (dd/mm/año) 01/04/1970	Sexo:	M ☐ F ☒
Lugar de nacimiento: (Municipio, Departamento)	Distrito Central, Departamento de Francisco Morazán		
Profesión:	Licenciada en Administración de Empresas		
¿Cuál es su estado civil?	Soltero/a ☐ Casado/a ☒ Unión Libre ☐ Separado/a ☐ Viudo/a ☐		
¿Tiene hijos?	Si ☒ No ☐ ¿Cuántos hijos? 2		
GUÍA DE ENTREVISTA			
Indicaciones: A continuación, se le presentan una serie de preguntas relacionadas con el empleo por hora y los elementos o áreas prioritarias de una Política. Responda según su experiencia.			
Áreas prioritarias: Enfoque de género			
1	¿Considera que las actuales políticas de empleo en Honduras incorporan de manera efectiva un enfoque de género? ¿Por qué si o por qué no? R. No, porque hay Baja participación económica de las mujeres. Persisten brechas salariales y precariedad, persisten obstáculos estructurales (informalidad, cuidado, cultura, aplicación débil), y los indicadores (participación, brecha salarial) muestran que los resultados aún son limitados.		
2	Desde su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos para transversalizar el enfoque de género en las políticas de empleo? R. Brecha cultural. Violencia Inseguridad, (igualdad) la participación de la mujer en ciertos trabajos, gran parte del trabajo de la mujeres se encuentra en la economía informal con bajos ingresos sin protección social sin acceso a créditos, además de la carga de los cuidados de la familia.		
3	¿Qué componentes deberían incluirse en una política pública que busque mejorar las condiciones laborales de las mujeres, especialmente en empleos flexibles o por hora? R. Definición legal clara de trabajo flexible, remoto para evitar abusos. Establecer límites. Regulación de teletrabajo. Desarrollo de una red pública y comunitaria de cuidado infantil y de personal con horarios flexibles, campañas donde los hombres compartan más los deberes del hogar y del cuidado. Programas de capacitación con horarios flexibles, modalidad virtual.		
Áreas prioritarias: Participación de actores claves			
4	¿Qué actores considera fundamentales en el diseño, implementación y evaluación de políticas laborales orientadas a las mujeres? (sindicatos, sector privado, organizaciones de mujeres, Estado, Cooperación) R. Secretaría de Trabajo, SEMUJER, Congreso Nacional, Alcaldías, COHEP, Secretaría de Educación Organizaciones de Mujeres. Naciones Unidas. Cooperativa.		
5	¿Qué mecanismos de diálogo o participación intersectorial existen actualmente y cómo podrían fortalecerse? R. Realmente no estoy segura cuales hay en este momento.		
6	¿Ha participado o conoce experiencias donde las trabajadoras hayan sido consultadas directamente en el diseño de políticas laborales? ¿Qué aprendizajes destaca de esos procesos? R. No he participado.		
Áreas prioritarias: Recursos y presupuestos			
7	¿Cuál es su valoración sobre la asignación presupuestaria del Estado para programas de empleabilidad femenina en los últimos años? R. Asumo que la asignación existe, nunca será suficiente para responder a la magnitud del desafío de empleabilidad femenina en Honduras, en términos de escala y enfoque, ejecución y resultados que un amplio margen de mejora podría decir que estamos en un nivel de compromiso medio bajo para mantener		

 Universidad Nacional de la Policía de Honduras Vicerrectoría de Investigación Científica y Postgrado Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación Maestría en Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad 	
	programas e insuficiente para generar transformaciones estructurales (como reducir la brecha de género en empleo, ampliar protección social, formalizar empleos)
8	¿Qué tipo de inversión considera prioritaria para promover trabajo decente entre mujeres en sectores feminizados y de alta informalidad, como servicios, gastronomía y comercio? R. Inversiones prioritarias (incentivos a la empresa que formalicen a trabajadoras o regularicen su situación laboral). Programas de capacitación técnica y de gestión empresarial adaptados a horarios de mujeres tarde noche o virtuales, inversión en infraestructura de cuidados y servicios públicos, acceso financiero y digital,
9	¿Qué rol deberían jugar los incentivos fiscales, subsidios o alianzas público-privadas en una estrategia de empleo con perspectiva de género? R. Incentivos fiscales: Deben funcionar como mecanismos de corrección de desigualdades estructurales, orientados a reducir las brechas de acceso y permanencia laboral de las mujeres. (Promover la contratación femenina, Fomentar la igualdad salarial) Los subsidios: Compensar las desigualdades derivadas del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que recae mayoritariamente sobre las mujeres. (Subsidios al empleo femenino, Subsidios a servicios de cuidado infantil y de personas dependientes. Alianza Público-Privada (APP): para ampliar el alcance y sostenibilidad de las políticas de empleo con enfoque de género, porque combinan recursos públicos con innovación y capacidad operativa del sector privado. (Formación técnica y empleabilidad, Promoción de emprendimientos femeninos)
	Áreas prioritarias. Indicadores de seguimiento
10	Desde su punto de vista, ¿cuáles deberían ser los principales indicadores para monitorear el impacto de una política de empleo flexible sobre la vida de las mujeres? R. Acceso % de mujeres en empleo flexibles medir <u>inserción laboral</u>. Calidad % de contratos con <u>seguridad social</u> asegurar trabajo decente bienestar satisfacción laboral femenina autonomía económica y empoderamiento.
11	¿Considera suficiente la información disponible actualmente (estadísticas laborales, encuestas de hogares, registros administrativos) para evaluar con enfoque de género el empleo por hora o parcial? R. No es suficiente, no plenamente <u>adecuada para</u> evaluar.
12	¿Qué herramientas o sistemas de monitoreo recomienda implementar para garantizar una evaluación con enfoque de género? R. Sistema nacional de información laboral con enfoque de género que centralice y armonice los datos, que coordine con INE, SETRASS, SEMUJER e IHSS. × Incluir <u>indicadores como</u> acceso y participación laboral, calidad de empleo, conciliación y cuidados, autonomía económica y empoderamiento, entorno laboral, discriminación, <u>mecanismos de</u> monitoreo y rendición de cuentas.

Gracias por su colaboración.

Anexo 5. Ley Decreto “Empleo por Hora




DIARIO OFICIAL DE LA REPUBLICA DE HONDURAS

La Gaceta es el diario oficial de la República de Honduras, en el que se publican los decretos, leyes, resoluciones, acuerdos, y todo lo que por ley o por autoridad competente deba ser publicado.

Sección A

Poder Legislativo

DECRETO No. 584-2013

EL CONGRESO NACIONAL,

CONSIDERANDO: Que mediante Decreto Legislativo No. 230-2010 del 4 de noviembre del 2010 se aprobó el Programa Nacional de Empleo por Hora, como un programa especial de emergencia de carácter temporal, con el fin de fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo existentes, evitar el crecimiento de los índices de desempleo y subempleo en el país, con la ampliación de nuevas oportunidades de trabajo para la población hondureña, en los momentos de crisis económica para el país, con vigencia al 31 de enero de 2014.

CONSIDERANDO: Que las entidades responsables de la coordinación, supervisión y control del Programa Nacional de Empleo por Hora, reportan resultados satisfactorios como consecuencia de su implementación, dado que ha permitido la generación de al menos 177,340 empleos en todo el país, contribuyendo a la reactivación de la economía de las empresas más vulnerables del país, como lo son las micro, pequeña y mediana empresas (MPYMES) e impactando en los conglomerados poblacionales con más problemas de empleo, tales el caso de la población joven.

CONSIDERANDO: Que las condiciones actuales de la economía y el mercado de trabajo y la tasa de desempleo abierto que presenta el país, hacen imperativo, la aplicación de leyes, que amplíen las oportunidades de empleo y acceso al trabajo, que promuevan la reactivación económica

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República garantiza que toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

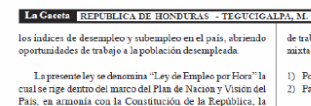
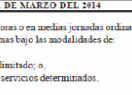
POR TANTO,

DECRETA

La siguiente:

LEY DE EMPLEO POR HORA

ARTÍCULO 1.- OBJETIVO DE LA LEY. La presente ley tiene como objetivo, fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo y evitar el crecimiento de

La Gaceta REPUBLICA DE HONDURAS - TEGUCIGALPA, M. D. C., 31 DE MARZO DEL 2014 No. 33,593

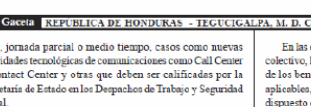
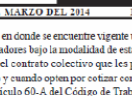
los índices de desempleo y subempleo en el país, eliminando oportunidades de trabajo a la población desempleada.

La presente ley se denomina “Ley de Empleo por Hora” la cual se rige dentro del marco del Plan de Nación y Visión del País, en armonía con la Constitución de la República, la Legislación Laboral y de Seguridad Social y los Convenios Internacionales suscritos y ratificados con la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

ARTÍCULO 2.- PROPOSITO DE LA LEY. El propósito de esta ley es:

- 1) Fomentar el empleo digno y decente, evitar el incremento en los índices de desempleo y subempleo, en el sector formal de la economía y simultáneamente lograr que estos trabajadores gocen de los beneficios de la seguridad social y salud ocupacional;
- 2) Fomentar la educación, capacitación y formación profesional de los trabajadores y trabajadoras, como un mecanismo que facilite su inserción laboral al mercado de trabajo, para alcanzar mejores niveles de productividad y competitividad que redunden en mejores ingresos;
- 3) Aprovechar el pleno uso de la capacidad instalada de las unidades productivas, dentro del marco de programas de reactivación económica tanto del sector privado como del sector público, conforme los contenidos del Plan de Nación y Visión del País;
- 4) Estimular una dinámica de inversión y generación de empleos en el sector privado y en el sector público, especialmente en las ramas de actividades económicas con mayor capacidad de absorción de mano de obra; y,
- 5) Asegurar que la Población Económicamente Activa (PEA) del país, grupos sociales vulnerables y los jóvenes que cada año se suman a la fuerza laboral, encuentren en el mercado laboral nacional un empleo digno con respeto para sus derechos laborales y logros que los jóvenes se destierran de formas ilegales, reduciendo los índices de abuso, violencia y delincuencia juvenil que afecta sobre todo a los grupos más vulnerables y que los jóvenes en edad productiva desistan de abandonar el país, poniendo en riesgo sus vidas y el cumplimiento de sus sueños familiares.

ARTÍCULO 3.- MODALIDADES Y FORMAS DE CONTRATACIÓN. Las partes pueden suscribir contratos

La Gaceta REPUBLICA DE HONDURAS - TEGUCIGALPA, M. D. C., 31 DE MARZO DEL 2014 No. 33,593

hora, jornada parcial o medio tiempo, casos como nuevas actividades tecnológicas de comunicaciones como Call Center o Contact Center y otras que deben ser calificadas por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.

El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de la jornada ordinaria constituye jornadas extraordinarias y debe remunerarse conforme lo dispuesto en el Código de Trabajo.

Por la modalidad especial de esta Ley debe entenderse que el tiempo efectivo de trabajo está regulado por el tipo de jornada que se pacte para los efectos de la aplicación de las sanciones disciplinarias o causas de despido, especialmente en lo que se refiere a la calificación de las faltas o ausencias al trabajo por dos (2) días consecutivos o por tres (3) alternos dentro del mes, en los que se debe considerar como consecutivo la falta o ausencias en dos (2) de los días o jornadas de trabajo efectivo pactado; cualquier otro requerimiento debe ser regulado en el reglamento de la presente Ley.

ARTÍCULO 4.- AMBITO DE APLICACIÓN. La Ley es de aplicación nacional, tanto en el área urbana como rural, para todas las personas naturales o jurídicas empleadoras, propietarias de unidades productivas o de servicios, así como para los programas especiales que desarrolle el sector público y que requieran contratación por períodos determinados.

Las unidades productivas o de servicios, que están iniciando operaciones o las que ya están en operación, pueden contratar bajo esta Ley hasta un cuarenta por ciento (40%) de trabajadores y trabajadoras, porcentaje que debe ser calculado sobre la base de la plantilla total que se reporte al momento de hacer el registro de la unidad productiva o de servicio ante la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, salvo el caso de aquellas que ya se encuentren registradas.

Para los efectos del párrafo anterior, no se debe tomar en cuenta en la determinación del porcentaje, el número de trabajadores y trabajadoras de temporada que ejecuten labores cíclicas, así como los trabajadores o trabajadoras temporales.

Se exceptúan del porcentaje establecido en este Artículo las empresas que tengan hasta diez (10) trabajadores, debiendo conservar el personal permanente a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley.

En las empresas en donde se encuentre vigente un contrato colectivo, los trabajadores bajo la modalidad de esta Ley gozan de los beneficios del contrato colectivo que les puedan ser aplicables, siempre y cuando opten por cotizar conforme a lo dispuesto en el Artículo 60-A del Código de Trabajo.

Hasta un cinco por ciento (5%) del porcentaje fijado en este Artículo de trabajadores y trabajadoras contratados corresponde a grupos sociales vulnerables como son: Adultos mayores, personas con discapacidad, jóvenes expuestos a riesgos de migración y que han sido deportados, jóvenes egresados de procesos de readaptación por infracción a la ley, jóvenes rehabilitados del consumo de drogas y alcohol, jóvenes que han abandonado los estudios o pandillas, víctimas de guerra y jubilados que reciben pensiones inferiores al salario mínimo.

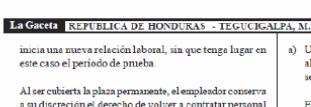
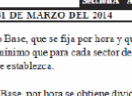
En cuanto a las unidades productivas o de servicios que tengan de uno (1) a diez (10) trabajadores, la preferencia en la contratación de personas pertenecientes a sectores vulnerables debe ser hasta de un diez por ciento (10%).

Las unidades productivas o de servicios que realicen labores, que si bien son propias de su giro mercantil, pero no son continuas por depender de contratos de producción, contratos por cantidades determinadas para entregar en fechas específicas con clientes ocasionales, de manera que la entrega o la llegada de la fecha prevista le pone fin a la labor contratada, así como aquellas labores que en determinadas temporadas, épocas o fechas del año se intensifican o requieren incremento temporal de mano de obra, pueden contratar trabajadores bajo los términos de esta Ley.

ARTÍCULO 5.- PROHIBICIONES. Son prohibiciones de esta Ley las siguientes:

- 1) Las unidades productivas o de servicios que contraten trabajadores dentro del marco de esta Ley, no pueden efectuar reducciones de personal asalariado permanente, salvo las causas de despido, renuncia o terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

Las vacantes en puestos permanentes por despido justificado, terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, renuncia del trabajador permanente o creación de nuevas plazas, en caso de que el empleador decida ocupallas, se puede cubrir con personal contratado bajo esta Ley, en cuyo caso, automáticamente adquiere la condición de trabajador permanente, entendiéndose que

La Gaceta REPUBLICA DE HONDURAS - TEGUCIGALPA, M. D. C., 31 DE MARZO DEL 2014 No. 33,593

inicia una nueva relación laboral, sin que tenga lugar en este caso el período de prueba.

Al ser cubierta la plaza permanente, el empleador conserva a su discreción el derecho de volver a contratar personal bajo esta modalidad, hasta cubrir el porcentaje del cuarenta por ciento (40%) establecido en el Artículo 4 de la presente Ley.

El empleador que no cumpla con lo estipulado en el párrafo anterior debe ser sancionado por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social con una multa equivalente al veinticinco por ciento (25%) de los salarios de plantilla permanente.

- 2) La celebración de contratos verbales en el marco de la presente Ley.

ARTÍCULO 6.- REMUNERACIÓN. La remuneración de los trabajadores contratados en el ámbito de esta Ley, está integrada por:

- 1) **SALARIO BASE.** Es la retribución que el empleador debe pagarle al trabajador o trabajadora en virtud del contrato de trabajo, misma que debe ser efectiva en moneda de curso legal del país.

Cuando se trate de mano de obra no calificada, el Salario Base no puede ser inferior al valor del salario mínimo hora, aplicable a cada sector de la economía en donde se ejecute la contratación.

Cuando la contratación sea para mano de obra calificada, el Salario Base debe ser el que se pacte entre las partes, sin que en ningún caso pueda ser inferior al Salario Base por hora que corresponda por Ley.

Se entiende por mano de obra calificada aquella que oferte una persona cuyos estudios técnicos o profesionales y experiencia en la materia de que se trate la contratación, garanticen el resultado de la prestación del servicio en cuanto a la productividad y calidad.

El Salario Base debe ser pactado por horas efectivamente trabajadas, sin que excedan las jornadas máximas de trabajo establecidas en el Código de Trabajo.

El Salario Base se debe calcular de la forma siguiente:

- a) Un Salario Base, que se fija por hora y que no es inferior al salario mínimo que para cada sector de la producción o servicios se establezca.

El Salario Base, por hora se obtiene dividiendo el salario mínimo mensual fijado para cada sector, entre el número de horas mensuales fijadas para la jornada ordinaria diaria, mixta o nocturna. Para obtener las horas mensuales fijadas para la jornada ordinaria diaria, mixta o nocturna, se multiplican las horas que correspondan a las jornadas establecidas en el Código del Trabajo, por el promedio de cuatro punto veintinueve (4.29) semanas al mes.
- b) El Salario Base semanal, se obtiene multiplicando el salario base por hora, por las horas efectivamente trabajadas por los trabajadores en la semana; y,
- c) El Salario Base mensual, se obtiene de la multiplicación del salario base semanal por el promedio de cuatro punto veintinueve (4.29) semanas al mes.

2) DERECHOS ADQUIRIDOS Y COMPENSACIÓN NO HABITUAL.

Las Unidades productivas o de servicios deben pagar a sus trabajadores un Salario Base más los derechos adquiridos que corresponden al décimo tercer y décimo cuarto mes de salario equivalentes a un dieciséis por ciento (16%) sobre el salario base conveuido.

Las Unidades productivas o de servicios deben pagar a sus trabajadores una compensación no habitual equivalente al cuatro por ciento (4%) sobre el Salario Base conveuido, valor que equivale al pago del auxilio de cesantía, derecho del cual no gozan los trabajadores acogidos al presente régimen de trabajo.

Los derechos a que se refiere este Artículo y la compensación no habitual deben ser pagados en la misma fecha, frecuencia, y modalidad en que se pague el Salario Base.

ARTÍCULO 7.- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores contratados bajo esta Ley están sujetos a lo que se dispone en la misma en cuanto a derechos, obligaciones y beneficios, sin perjuicio de cualesquiera otros que puedan pactar los contratantes.

Es entendido que los trabajadores contratados bajo la modalidad de Empleo por Hora gozan de los derechos

La Gaceta REPUBLICA DE HONDURAS - TEGUCIGALPA, M.D.C., 31 DE MARZO DEL 2014 No. 33,393	
fundamentales establecidos en el Código de Trabajo y los ocho (8) Convenios fundamentales de la OIT ratificados por el Estado de Honduras, entre los que se encuentran el Convenio 87 y el 98, que garantizan la libertad sindical, la protección del derecho de sindicalización y la negociación colectiva. Asimismo, tienen derecho a disfrutar de un día de vacaciones remuneradas por mes trabajado, las cuales se deben gozar de acuerdo a lo pactado entre las partes. ARTÍCULO 8.- PROTECCIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL. En todo lo relativo a medidas de salud, higiene y seguridad ocupacional, riesgos profesionales, invalidez, Vejez y Muerte, beneficios por suerte natural y enfermedad y maternidad de los trabajadores contratados bajo esta Ley, se está a lo dispuesto en la Ley del Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), el Reglamento General de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y lo que disponga en esta materia la legislación laboral. Las unidades productivas o de servicios y los trabajadores acogidos al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS) deben pagar las tasas de cotización que establece la Ley, sobre la base del salario mensual devengado. Los empleadores que se incorporen a la presente Ley están sujetos a la cotización que establece la Ley del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFP). ARTÍCULO 9.- PREFERENCIA PARA LA CONTRATACIÓN PERMANENTE. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad tienen la primera opción para cubrir una plaza permanente en las unidades productivas o de servicios que hagan uso de esta Ley, siempre y cuando el trabajador cumpla con el perfil de la plaza vacante. ARTÍCULO 10.- SUPERVISIÓN Y CONTROL. La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social a través de la Dirección General de Empleo y la Inspección General del Trabajo, debe vigilar el cumplimiento de la presente Ley. Para los efectos antes mencionados se establece la obligación del registro de las Unidades Productivas o de Servicios que tengan interés de acogerse al presente régimen. Se exceptúan de este registro, las empresas que implementaron el Decreto Legislativo No. 250-2010.	ARTÍCULO 11.- RELACIONES DE COORDINACIÓN. Para garantizar la eficaz ejecución de la presente Ley, así como la adopción de criterios uniformes en torno a su aplicación, la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, debe establecer mecanismos de coordinación con otras instituciones involucradas. ARTÍCULO 12.- FORMA DE CONTRATACIÓN. Los empleadores deben suscribir contrato individual de trabajo conforme al contrato modelo establecido por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, en el que deben consignarse los derechos, obligaciones y responsabilidades de las partes dentro del marco de esta Ley, sin perjuicio de que deba entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores la presente Ley, la Constitución de la República, el Código de Trabajo y demás Leyes de Trabajo y Seguridad Social. Los contratos suscritos deben ser registrados en la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social de manera gratuita en un plazo máximo de quince (15) días contados a partir de la suscripción del contrato. Cuando las contrataciones excedan de un año (1) y las Unidades Productivas y de Servicios, decidan no continuar con la contratación se debe proceder de la forma siguiente: 1) Cuando el contrato haya durado un año se debe pagar una bonificación de un salario, calculado sobre el salario promedio devengado en los últimos seis (6) meses; 2) Cuando el contrato haya durado dos (2) años se debe pagar una bonificación de un salario y medio, calculado sobre el salario promedio devengado en los últimos (6) seis meses; y, 3) Cuando el contrato haya durado tres (3) años se debe pagar una bonificación de dos (2) salarios calculados sobre el salario promedio devengado en los últimos seis (6) meses. Pasados estos periodos al crearse una o más nuevas plazas en la Unidad Productiva y de Servicio contratante, en labores afines a las que desempeña el trabajador debe ser contratado en dicho cargo considerándose por tiempo indefinido a partir de esa fecha y su relación de trabajo, sujeta a lo que establece el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y seguridad social, sin que tenga lugar en este caso el período de prueba. De igual manera pasado el periodo de tres (3) años, cada año

A 5

La Gaceta REPUBLICA DE HONDURAS - TEGUCIGALPA, M.D.C., 31 DE MARZO DEL 2014 No. 33,393	
debe contratar de forma indefinida al menos el veinticinco (25%) de sus trabajadores o trabajadoras contratados por hora, sin perjuicio de que puede continuar contratando personal según lo establecido en el Artículo 4 de esta ley referente al porcentaje de contratación de trabajadores y trabajadoras contratados. Se exceptúan de lo dispuesto en este Artículo aquellas nuevas industrias o actividades económicas cuya naturaleza de la actividad empresarial se base en empleo por hora, jornada parcial o medio tiempo, casos como nuevas actividades tecnológicas de comunicaciones como Call Center o Contact Center y otras que deben ser calificadas por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social. Quien no respete la preferencia al derecho de ser contratados de forma permanente, violentando el derecho de preferencia de contratación, al crear una o más plazas nuevas, debe ser sancionado a pagar al trabajador afectado lo que corresponde de conformidad a lo establecido en los artículos 116 y 120 del Código de Trabajo en la proporcionalidad que le corresponda. La conclusión de la obra o la fecha de terminación del servicio contratado, forzadamente le pone término a la relación de trabajo cuando sin responsabilidad laboral alguna para las partes, entendiendo que no cabe reclamo por el pago de décimo cuarto mes, décimo tercer mes y auxilio de cesantía, salvo prueba de lo contrario. Cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de trabajo antes de la conclusión de la obra o de la fecha de terminación del servicio conforme a lo dispuesto en el Artículo 121 del Código de Trabajo vigente. ARTÍCULO 13.- RECURSOS FINANCIEROS. El Poder Ejecutivo debe garantizar los recursos presupuestados requeridos a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social para la aplicación efectiva e inmediata de la presente Ley. El personal que ejecute la presente Ley y el personal del Observatorio del Mercado Laboral deben ser integrados al presupuesto de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social. El personal que actualmente se encuentre contratado con recursos asignados al Programa Nacional de Empleo por Hora, pasa a formar parte del personal permanente de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, una vez que entre en vigencia la presente Ley. ARTÍCULO 14.- CASOS NO PREVISTOS. Cualquier caso no previsto en esta Ley o su Reglamento se debe resolver	de acuerdo con los principios del Derecho del Trabajo, convenios internacionales del trabajo y las disposiciones del Código de Trabajo vigente. ARTÍCULO 15.- REGLAMENTACIÓN. El Poder Ejecutivo por intermedio de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social debe reglamentar la presente ley, en un plazo máximo de sesenta (60) días, a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta. ARTÍCULO 16.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA. Los trabajadores contratados bajo el Decreto Legislativo No. 250-2010 se someten a las disposiciones contenidas en el mismo, entendiendo que con la vigencia de la presente Ley inicia una nueva relación laboral. ARTÍCULO 17.- VIGENCIA Y PUBLICACIÓN. Sin perjuicio de los derechos adquiridos, la presente Ley 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 veinte días del mes de enero de dos mil catorce. MAURICIO OLIVA HERRERA PRESIDENTE, POR LA LEY GLADIS AURORA LÓPEZ CALDERÓN SECRETARIA ÁNGEL DARÍO BANEGAS LEIVA SECRETARIO Líbrese al Poder Ejecutivo en fecha 3 de marzo de 2014. Por tanto: Ejecútese. Tegucigalpa, M.D.C., 24 de marzo de 2014. JUAN ORLANDO HERNÁNDEZ ALVARADO PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA EL SECRETARIO DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. CARLOS MADERO

A 6

Anexo 6. Ley Decreto Derogación Ley de Empleo por Hora



DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS

LEY DE EMPLERÍA Y SEGURIDAD SOCIAL EN 1920, donde
establece en su artículo 1, el cual dice: "El
Estado, en el orden de las Leyes, tiene la
obligación de garantizar a los trabajadores
del sector privado, sus derechos y los de sus
familias".

Desde su promulgación al primer período ordinario
del Poder Legislativo, con fecha 4 de febrero de
1920, hasta el día de hoy, cuando se promulgó
esta Ley, el Estado ha garantizado a los
trabajadores del sector privado, sus derechos y
los de sus familias.

AÑO XLIV TEGUCIGALPA, M.D.C., HONDURAS, C.A. JUEVES 28 DE ABRIL DEL 2022. NUM. 35,909

Sección A

Poder Legislativo

DECRETO No. 38-2022

EL CONGRESO NACIONAL,

CONSIDERANDO: Que de conformidad a lo establecido en el Artículo 128 de la Constitución de la República, las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público y son multos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen una serie de garantías, también de rango constitucional, que regulan: la jornada de trabajo, el salario, medidas de higiene, salubridad y seguridad; vacaciones y descansos remunerados en días feriados; séptimo día y décimo tercer mes; indemnización por accidentes y enfermedades laborales; derecho de huelga y de paro; derecho de organización; estabilidad; seguridad social, capacitación y formación técnica, entre otros aspectos.

CONSIDERANDO: Que conforme los estudios publicados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se necesitan políticas que garanticen que todas las formas de

SUMARIO

Sección A
Decreto y Acuerdos

PODER LEGISLATIVO
Decreto No. 38-2022, 26-2022 A. 1 - 3

SECRETARÍA DE ESTADO EN EL DESPACHO DE ENERGÍA
Acuerdo No. SEN-028-2022 A. 7

AVANCE A. 8

Sección B
Avisos Legales
Despreñable para su comodidad B. 1 - 36

trabajo sean decentes, pues ninguna forma contractual es inmune a las constantes transformaciones del mundo del trabajo y aunque las nuevas tecnologías han transformado el lugar de trabajo y han surgido profesiones nuevas, los efectos en el bienestar general de las personas no cambian, y corresponde a los gobiernos, al igual que a los empleadores, a los trabajadores y a sus organizaciones, abordar conjuntamente los desafíos del mundo del trabajo con el objetivo de promover el trabajo decente para todos.

CONSIDERANDO: Que la estabilidad laboral es un derecho humano, protegido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el Artículo 23 numerales 1, 2

A. 1

Sección A. Acuerdos y Leyes

REPÚBLICA DE HONDURAS - TEGUCIGALPA, M.D.C., 28 DE ABRIL DEL 2022 No. 35,909 La Gaceta

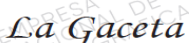
y 3; el Artículo 7 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Artículo 7 del Protocolo Facultativo de San Salvador; y el Artículo 11, inciso c, de la Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW).

CONSIDERANDO: Que el trabajo por horas está legalmente regulado desde 1974 mediante el Decreto Ley 121 de aplicación del salario mínimo, por lo cual es factible la contratación de trabajadores tanto por hora como por medio tiempo, pero debe reconocerse y pagarse todos los derechos laborales; y suscribirse contratos indefinidos, como es la norma general del derecho del trabajo desde la perspectiva constitucional y del Bloque de Convencionalidad.

CONSIDERANDO: Que el país presenta una alarmante tasa de desempleo, así como de precarización laboral. Conforme los datos estadísticos de la OIT el desempleo en Honduras durante los años 2006 fue de: 3.1 %, 2007: 2.9%, 2008: 3% y 2009: 3.3%, al 2014 el desempleo alcanzó el 5.5% y en 2017 4.5%. La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social no posee las herramientas necesarias para garantizar el cumplimiento de los derechos de la clase trabajadora por parte de varias empresas y patronos, que de acuerdo con denuncias públicas cada día aplican formas de evasión diversas en procura del aumento y rendimiento de su capital, sin importar el nivel de precarización de la vida de los trabajadores.

CONSIDERANDO: Que se cuenta con evidencias testimoniales de trabajadores y trabajadoras que han sido despedidos como personal permanente para después ser recontratados de manera temporal, o bien han sido simplemente despedidos y sustituidos o reemplazados por personal temporal, con lo cual, en la práctica, la condición de los trabajadores indistintamente de su edad o sexo, han pasado a mayor precariedad.

CONSIDERANDO: Que son cuantiosas las denuncias de desprotección en materia de salud y seguridad ocupacional; pérdida de los salarios dignos; de los límites en la jornada de trabajo; de los derechos adquiridos y prestaciones sociales de la protección frente a los riesgos profesionales y de seguridad social; del derecho a la sindicalización y contratación colectiva; de la protección contra la violencia laboral; de localidades estables y condiciones de seguridad; y pérdida al derecho a la denuncia, entre otros aspectos.



**DIARIO OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS
DECRETO DE LA PRESIDENCIA HONDUREÑA
PARA MEJOR DESARROLLO DE SUS PUBLICACIONES**

EDDY ANTONIO MONTAÑA
Gerente General

JORGE ALBERTO RICO SALINAS
Coordinador y Supervisor

**EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS
ENAG**

Carretera, Tegucigalpa, Honduras C.A. 2200-1611
Atención: 2220-9028

CENTRO CIVICO GOBIERNAL

A.

La Gaceta

REPÚBLICA DE HONDURAS - TEGUCIGALPA, M.D.C., 28 DE ABRIL DEL 2022 No. 35,909

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

FOR TANTO;

DECRETA:

ARTÍCULO 1.- Derogar el Decreto No 354-2013 de fecha 20 de Enero de 2014, publicado en el Diario Oficial "La Gaceta" No 33,393 del 31 de marzo de 2014, contenido de la Ley de Empleo por Hora.

ARTÍCULO 2.- A partir de la entrada en vigencia de este Decreto Derogatorio, todos los trabajadores y trabajadoras contratadas al amparo de la "Ley de Empleo por Hora" quedan bajo la protección de las disposiciones relativas al Derecho del Trabajo, contenidas en el Capítulo V "Del Trabajo" del Título de la Declaraciones, Derechos y Garantías de la Constitución de la República; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Facultativo de San Salvador; la Convención para Eliminar todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), el Código del Trabajo,

la Ley de Salario Mínimo y demás legislación vigente que reconoce los derechos inalienables de los trabajadores en general.

ARTÍCULO 3.- Se prohíbe que este Decreto sea invocado como causal de despido de los y las trabajadoras que se desempeñan al amparo de la "Ley de Empleo por Hora"; la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social debe vigilar y garantizar la estabilidad laboral amparando en la supremacía de las normas constitucionales de protección de los trabajadores. El patrono o empleador de naturaleza pública o privada que incumpla, disminuya o transgrede los derechos de los trabajadores y trabajadoras, incluido el despido o la cesación, será responsable civil, administrativa y penalmente, según corresponda conforme a Derecho.

ARTÍCULO 4.- El presente Decreto entrará en vigencia sesenta (60) días después 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 veintisiete días del mes de abril de dos mil veintidós.

A. 1

Sección A. Acuerdos y Leyes

REPÚBLICA DE HONDURAS - TEGUCIGALPA, M.D.C., 28 DE ABRIL DEL 2022 No. 35,909 La Gaceta

LUIS ROLANDO REDONDO GUIFARRO
PRESIDENTE

CARLOS ARMANDO ZELAYA ROSALES
SECRETARIO

LUZ ANGÉLICA SMITH MEJÍA
SECRETARIA

Al Poder Ejecutivo.
Por Tanto: Ejecútese.

Tegucigalpa, M.D.C., 28 de abril de 2022

IRIS XOMARA CASTRO SARMIENTO
PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

SECRETARIO DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
LESLEY SARAHÍ CERNA

Poder Legislativo

DECRETO No. 26-2022

EL CONGRESO NACIONAL,

CONSIDERANDO: Que de conformidad al Artículo 328 de la Constitución de la República, "El sistema económico de Honduras se fundamenta en principios de eficiencia en la producción y justicia social en la distribución de la riqueza y el ingreso nacional, así como en la coexistencia armónica de los factores de la producción que hagan posible la dignificación del trabajo como fuente principal de la riqueza y como medio de realización de la persona humana".

CONSIDERANDO: Que el Decreto Legislativo No 96-2021 emitido el 14 de Octubre de 2021 y publicado en el Diario Oficial "La Gaceta" de fecha 18 de Octubre del año 2021, Edición No 35,749, establece de manera excepcional y como medida económica extraordinaria que el costo del flete marítimo, para propósitos del cálculo del valor en aduana de las mercancías, se determinará con base al veinticinco por ciento (25%) del valor consignado en el Documento de Transporte (Bill of Lading - B/L).

CONSIDERANDO: Que la emisión del Decreto Legislativo No 96-2021 se justificó en su momento por los elevados costos de importación derivados de los costos de los fletes marítimos en el marco del fenómeno denominado "crisis de los contenedores", y cuya implicación perjudicaba de manera importante a las personas naturales y jurídicas involucradas en

A.