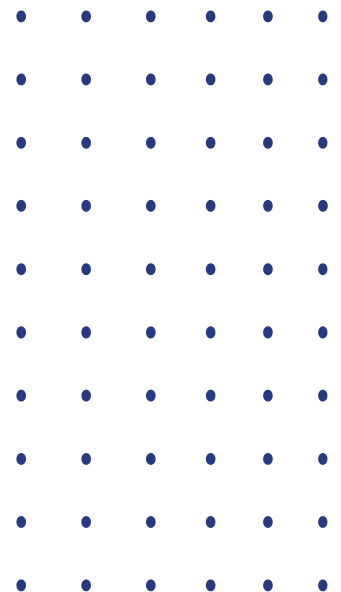


**Dirección
General de
Salarios**



**SECRETARÍA DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**
SETRASS 2026 - 2030

INFORME ANUAL DE MERCADO DE TRABAJO Y SALARIOS 2025-2026





Abg. Fernando Puerto Castro

Secretario de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social

Abog. Daniel Humberto Discua Guifarro

Sub Secretario de Relaciones Labores

Abog. Juan Carlos Rodríguez Molina

Sub Secretario de Empleo y Seguridad Social

Coordinador Ejecutivo

Licda. Lourdes Suyapa Salinas Oliva

Directora General de Salarios

Equipo Técnico:

Lic. Rina Yassmin Suárez Burgos

Lic. Carlos Francisco Sánchez Osorio

Lic. Andrea Nayeli Sevilla Zeledón

Lic. Noé Jafet Morales Aguiluz



Contenido

Capitulo I. Desempeño Económico Internacional y Nacional	1
I.1. Perspectivas Económicas Internacionales y Regionales	1
I.1.1. Perspectiva Mundial	1
I.1.2. Proyecciones Regionales.....	2
I.2. Política Económica Nacional.....	3
I.2.1. Política Monetaria	3
I.2.2. Política Fiscal	5
Capitulo II. Distribución del Ingreso y Desigualdad Económica	9
II.1. Ingreso Nacional, Participación del Capital, Trabajo y Estado	9
II.1.1. Ingreso Nacional del Estado	9
II.1.2. Ingreso de las Familias.....	10
II.1.3 PIB por el Enfoque del Ingreso	13
II.2. Desigualdad del ingreso en los hogares	13
II.2.1. Curva de Lorenz.....	13
II.2.2. Coeficiente de Gini	15
Capitulo III. Evolución del Costo de Vida y Suficiencia del Salario	17
III.1. Evolución del Costo de la Canasta Básica de Alimentos (CBA).....	17
III.1.1. Metodología y Costo de la Canasta Básica de Alimentos a Nivel Nacional	17
III.1.2. Comportamiento del Costo de la CBA Per cápita y Familiar	19
III.2. Relación del Costo de la CBA y el IPC	21
III.3. Ingresos, Estructura y Gastos del Hogar	22
III.3.1. Ingresos y Gastos de Hogar.....	22
III.3.2. Estructura del Gasto de los Hogares.....	23
III.4. Salario Mínimo Promedio Honduras.....	24
Capitulo IV. Estructura del Mercado Laboral y Calidad del Empleo	25
IV.1. Introducción al Mercado Laboral.....	25
IV.1.1. Características del Mercado Laboral:	25
IV.1.2. Elementos del Mercado Laboral	25
IV.1.3. Importancia del Mercado Laboral.....	26



IV.1.4. La Desigualdad en el Mercado Laboral	26
IV.2. Esquema del Mercado Laboral 2025	29
IV.2.1. Población Total	30
IV.2.2. Población en Edad de Trabajar (PET)	32
IV.2.3. Fuerza de Trabajo	32
IV.2.4. Población Ocupada y Desocupada	33
IV.2.5. Población Desocupada	34
IV.2.6. Población Ocupada versus Subempleo	36
IV.2.7. Población Ocupada según Categoría Ocupacional	38
IV.2.8. Asalariados del Sector Privado	41
IV.2.9. Ingreso Promedio de los Asalariados Privados	43
IV.2.10. Población Fuera de la Fuerza de Trabajo	46
Capítulo V. Política Salarial, Productividad y Cumplimiento Normativo	49
V.1. Evolución Jurídica y Económica del Salario Mínimo en Honduras (1974-2025)	49
V.1.1. Duración de un Acuerdo:	50
V.2. Institucionalidad del Salario Mínimo: Comisión Tripartita y Diálogo Social	56
V.3. Comparativo entre Salario Mínimo y Salario Promedio	57
V.4. Política Salarial del Sector Público	59
V.5. Incumplimiento del Salario Mínimo por Sector	62
V.5.1. Incumplimiento de Pago del Salario Mínimo Según Actividad Económica	65
V.5.2. Incumplimiento de Pago del Salario Mínimo Según Tamaño de las Empresas	67
V.5.3. Incumplimiento de Pago del Salario Mínimo según Dominio	68
V.5.4. Estrategias de Sensibilización al Cumplimiento del Pago al Salario Mínimo Implementadas desde la SETRASS	70
V.6. Remuneraciones y Valor Agregado Bruto (VAB)	72
V.7. Productividad Laboral como Criterio de Ajuste al Salario Mínimo	73
V.7.1. Productividad Laboral	73
V.7.2. Cálculo del Ajuste al Salario Mínimo	78
V.7.3. Las Limitantes a la Aplicación de la Regla	79
Capítulo VI. Empleo y Regímenes especiales	82



VI.1. Principales Políticas de Incentivos Fiscales en Honduras	82
VI.2. Zonas Libres	85
VI.2.1. Evolución Histórica y Expansión Territorial del Régimen de Zonas Libres en Honduras.....	85
VI.2.2. Marco Regulatorio y Trayectoria de los Ajustes al Salario Mínimo en el Régimen ZOLI (2015-2026)	86
V.2.3. Distribución de Empresas en el Régimen de Zonas Libres por Actividad Económica	88
VI.2.4. Distribución Regional y Concentración del Empleo Maquilador en Honduras.....	89
<i>VI.2.5. Distribución Porcentual de la Fuerza Laboral por Sector Económico y Sexo</i>	90
VI.2.6. Comparativo Regional de Salarios Mínimos y Ajustes Salariales en Centroamérica, Panamá y República Dominicana	91
VI.2.7. Salario Mínimo en la Maquila en Centroamérica y República Dominicana	92
VI.2.8. Importaciones y Exportaciones (Ramas de Actividad, Empleo, Aporte al PIB, Balanza, VAB)	93
Conclusiones.....	95
Anexos	100
Glosario de Términos.....	105
Bibliografía.....	112



Cuadros

Cuadro I.1. Perspectivas Económicas Mundiales	1
Cuadro I.2. Inversión Pública por Tipo – Aprobado 2025	7
Cuadro II.1. Ingresos del Gobierno Central	10
Cuadro II.2. Ingreso Per cápita de los Hogares.....	11
Cuadro II.3. Producto Interno Bruto por el Enfoque del Ingreso	13
Cuadro II.4. Inequidad Económica y Distribución del Ingreso	14
Cuadro III.1. Ingreso del Hogar de los Asalariados Privados	23
Cuadro III.2. Estructura del Gasto de los Hogares (%).....	23
Cuadro IV.1. Población Total según Sexo y Dominio	30
Cuadro IV.2. Población en edad de Trabajar según Sexo y Dominio	32
Cuadro IV.3. Población Desempleada según Edad y Sexo.....	35
Cuadro IV.4. Población Ocupada según Categorías Ocupacionales.....	40
Cuadro IV.5. Asalariados Privados según Actividad Económica	42
Cuadro IV.6. Ingreso Promedio de los Asalariados según Actividad Económica y Sexo versus Brecha Salarial	45
Cuadro V.1. Tabla de Porcentajes de Reajuste al Salario Mínimo 2024-2025	52
Cuadro V.2. Salario Mínimo Promedio Histórico	53
Cuadro V.3. ZOLI: Salario Mínimo 2024-2026	57
Cuadro V.4. Sector Público: Salario Promedio Mensual en Valores Nominales y Reales, Variaciones Absolutas en Lempiras y Relativas.....	60
Cuadro V.5. Aumentos Salariales Otorgados a los Empleados de la Administración Central y demás Modalidades	61
Cuadro V.6. Productividad Laboral según Total Ocupados Asalariados	76
Cuadro V.7. Cálculo del Ajuste al Salario Mínimo	79
Cuadro VI.1. Evolución Histórica y Marco Normativo de la Ley de Zonas Libres	85
Cuadro VI.2. Histórico de Ajustes Salariales y Marco Legal.....	87
Cuadro VI.3. Número de Personas Ocupadas según Región y Departamento	90
Cuadro VI.4. Porcentaje de Ajuste al Salario Mínimo en Centroamérica, Panamá y República Dominicana	92
Cuadro VI.5. Exportaciones e Importaciones de Textiles y Arneses de Centroamérica (En millones de USD)	94



Gráficos

Gráfico II.1. Indicadores de Ingreso y Desigualdad	12
Gráfico II.2. Curva de Lorenz	15
Gráfico II.3. Coeficiente de Gini.	16
Gráfico III.1. Costo Per cápita de la Canasta Básica de Alimentos a Nivel Nacional	20
Gráfico III.2. Costo Familiar de la Canasta Básica de Alimentos a Nivel Nacional	21
Gráfico III.3. Variación del Costo de la CBA Per cápita y el IPC a Nivel Nacional	22
Gráfico III.4. Honduras: Salario Mínimo Promedio	24
Gráfico IV.1. Esquema del Mercado de Laboral 2025	29
Gráfico IV.2. Honduras: Pirámide Poblacional	31
Gráfico IV.3. Población Ocupada y Desocupada por Sexo	34
Gráfico IV.4. Tasa de Subempleo por Insuficiencia de Tiempo de Trabajo e Ingreso	38
Gráfico IV.5. Población Asalariada y no Asalariada	39
Gráfico IV.6. Concentración de los Asalariados Privados según Tamaño de Empresas	43
Gráfico IV.7. Disponibles no Buscadores y Buscadores no Disponibles	48
Gráfico V.1. Comportamiento del Salario Mínimo Promedio	55
Gráfico V.2. Salarios Medios versus Salario Mínimo Promedio.....	58
Gráfico V.3. Ajustes al Salario Mínimo Promedio e Incumplimiento	64
Gráfico V.4. Incumplimiento de Pago del Salario Mínimo según Actividad Económica	66
Gráfico V.5. Incumplimiento de Pago del Salario Mínimo según Tamaño de Empresa	67
Gráfico V.6. Incumplimiento de Pago del Salario Mínimo según Dominio	69
Gráfico V.7. Remuneraciones e Ingreso Mixto como parte del VAB.....	72
Gráfico V.8. Productividad Laboral por Asalariado.....	77
Gráfico VI.1. Empresas de Zonas Libres Honduras por Actividad Económica	89
Gráfico VI.2. Distribución Porcentual de la Fuerza Laboral por Sector Económico y Sexo 2024	91
Gráfico VI.3. Salario Mínimo en la Industria Maquiladora de Centroamérica, Panamá y República Dominicana	93



Presentación

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, en cumplimiento de lo establecido en el Código de Trabajo y la Ley del Salario Mínimo, reafirma su compromiso de garantizar los derechos laborales de las y los trabajadores hondureños que reclaman mejores ingresos salariales que les permitan enfrentar un costo de vida con mayor dignidad; así como la necesidad de recuperar fuentes de trabajo perdidas y generar nuevas oportunidades laborales, presenta al público en general el **“Informe Anual de Mercado de Trabajo y Salarios 2025-2026”**. Este informe ofrece una actualización sobre la evolución reciente y las perspectivas del contexto nacional e internacional, incluyendo estadísticas sobre el comportamiento de la economía hondureña. Su propósito es brindar un marco de referencia que sirva de guía para los agentes económicos en los procesos de negociación del salario mínimo.

El presente documento se estructura en seis capítulos que abordan los principales temas socioeconómicos relacionados con los salarios y sus implicaciones en el contexto del mercado laboral. A través de este análisis se examina la dinámica del crecimiento del empleo, la evolución salarial, la inflación, los índices de productividad y otras variables relevantes de la economía nacional.

El capítulo I. Presenta un análisis del desempeño económico a nivel internacional y nacional durante los últimos años, así como las perspectivas para el 2026. Se destacan las condiciones de los países de la región y la manera en que sus economías se interrelacionan en el ámbito macroeconómico.

Capítulo II. Distribución del ingreso y desigualdad económica, en este capítulo se realiza un análisis comparativo de los ingresos generados por las empresas, los hogares y el gobierno. Este enfoque permite identificar las principales brechas distributivas existentes entre los distintos agentes económicos y evaluar su impacto en la equidad social.

Asimismo, se examina la desigualdad mediante la aplicación de indicadores estándar internacionales, lo que facilita la comparación con otros países y regiones, y proporciona un marco objetivo para valorar la magnitud de las disparidades en la distribución del ingreso. El análisis busca ofrecer una visión integral de cómo se generan y distribuyen los recursos

dentro de la economía, y de qué manera estas dinámicas inciden en el bienestar de la población.

El capítulo III. Aborda la evolución del costo de vida y la suficiencia del salario. En este apartado se expone la metodología utilizada para calcular el costo de la Canasta Básica de Alimentos (CBA), así como el comportamiento que esta ha tenido tanto a nivel centroamericano como nacional. Además, se analiza la relación entre el ingreso real y el costo de vida, evaluando el poder adquisitivo de los salarios frente a las necesidades básicas de la población, tomando como referencia los datos del Cuadro Oferta y Utilización (COU) publicado por el Banco Central de Honduras, asimismo, se reflejan los datos de los ingresos de los hogares asalariados privados, con el objetivo de demostrar el promedio de las personas que hacen frente a las necesidades del hogar.

Capítulo IV. Mercado laboral y calidad del empleo, en este capítulo se examina la estructura del mercado laboral y la calidad del empleo en el país, estableciendo una relación con el comportamiento de la oferta de trabajo y sus principales tendencias. El análisis se sustenta en los datos estadísticos más recientes de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM), levantada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), lo que permite contar con información actualizada y confiable sobre la dinámica laboral.

Se destacan los resultados cuantitativos relacionados con la población asalariada, considerando variables como nivel de ocupación, condiciones contractuales, ingresos percibidos y acceso a prestaciones sociales. Estos indicadores ofrecen una visión integral de la calidad del empleo y permiten evaluar la capacidad del mercado laboral para responder a las necesidades de la población en términos de estabilidad, suficiencia salarial y bienestar económico.

En el capítulo V. Se detallan la política salarial, productividad laboral e incumplimiento de la normativa del salario mínimo desde la perspectiva histórica y las acciones recientes por las cuales los últimos procesos de revisión y fijación han culminado con acuerdos tripartitos, además se explica la condición de los salarios en el sector público. Así mismo se hace referencia al cálculo de la medición del crecimiento anual de la productividad como una de las variables para reajuste al salario mínimo.



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



**SECRETARÍA DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

Finalmente, ***el Capítulo VI. Empleo y regímenes especiales***, hace un breve análisis de las principales políticas de incentivos fiscales de Honduras y en especial se analiza la evolución histórica de la ley de Zonas Libres, evaluando la intensidad del comportamiento de las variables más importantes del mercado laboral para el sector textil maquilador y demás empresas que gozan de los beneficios y derechos que confiere dicha Ley.

Este informe pretende contribuir eficazmente en la toma de decisiones en el seno de la Comisión de Salario Mínimo y en general a sus lectores.



Capítulo I. Desempeño Económico Internacional y Nacional

I.1. Perspectivas Económicas Internacionales y Regionales

De acuerdo al informe “*Perspectivas Económicas Mundiales, junio 2025*”, publicado por el Banco Mundial, la economía mundial enfrenta importantes retos derivados en gran parte del aumento de las tensiones comerciales y la mayor incertidumbre global sobre políticas. En el caso de los mercados emergentes y las economías en desarrollo (MEED), las moderadas perspectivas limitan su capacidad para impulsar la creación de empleo y reducir la pobreza extrema. Este contexto complicado se ve agravado por una moderación de la inversión extranjera directa a los MEED.

I.1.1. Perspectiva Mundial

El Cuadro I.1. *Perspectivas Económicas Mundiales 2022-2027*, presenta las variables económicas de desempeño de los países a nivel mundial y regional medido a través de las tasas de crecimiento económico.

*Cuadro I.1. Perspectivas Económicas Mundiales
2022-2027*

	2022	2023	2024e	2025f	2026f	2027f
Mundo	3.3	2.8	2.8	2.3	2.4	2.6
Economías avanzadas	2.9	1.7	1.7	1.2	1.4	1.5
Mercados emergentes y economías en desarrollo (MEED)	3.8	4.4	4.2	3.8	3.8	3.9
Asia oriental y el Pacífico	3.6	5.2	5.0	4.5	4.0	4.0
Europa y Asia central	1.5	3.6	3.6	2.4	2.5	2.7
América Latina y el Caribe	4.0	2.4	2.3	2.3	2.4	2.6
Oriente Medio y Norte de África	5.4	1.6	1.9	2.7	3.7	4.1
Asia meridional	6.0	7.4	6.0	5.8	6.1	6.2
África al sur del Sahara	3.9	2.9	3.5	3.7	4.1	4.3

Fuente: Elaboración propia con base a datos del informe de Perspectivas Económicas Mundiales, junio 2025, Banco Mundial
Nota: e= estimación, f= pronóstico

En el Informe de Perspectivas Económicas Mundiales, se prevé que se está dando una desaceleración del crecimiento mundial por las tensiones comerciales y la incertidumbre; haciendo que se registre un ritmo menor que el que hubo para el año 2008. Se proyecta que el crecimiento mundial rondaría los 2.3% en 2025. También se prevé que esta



desaceleración será casi de 60% en todas las economías en desarrollo para el año 2025, antes de subir paulatinamente a un promedio de 3.9% en 2026 y 2027. (Banco Mundial , 2025)

1.1.2. Proyecciones Regionales

Las proyecciones de crecimiento para 2025 se redujeron en todas las regiones en comparación con las proyecciones de enero. Se espera que el crecimiento disminuirá en Asia oriental y el Pacífico, así como en Europa y Asia central (dos regiones que dependen mucho del comercio internacional) y, en menor medida, en Asia meridional. Se prevé que el crecimiento de América Latina y el Caribe será el más bajo entre las regiones de los MEED durante el período del pronóstico, a medida que la actividad se ve frenada por las elevadas barreras comerciales y las debilidades estructurales de larga data. En las regiones con un gran número de exportadores de productos básicos (como Oriente Medio y Norte de África y África subsahariana) se anticipa que el crecimiento se verá afectado por el debilitamiento de las perspectivas de la demanda externa de productos básicos. A continuación, se describen las previsiones de crecimiento de cada una de las regiones a nivel mundial:

- *Asia oriental y el Pacífico:* según las previsiones, el crecimiento se reducirá al 4.5% en 2025 y al 4.0% en 2026.
- *América Latina y el Caribe:* se anticipa que el crecimiento se mantendrá estable en un 2.3% en 2025 antes de afirmarse hasta llegar a un promedio de 2.5% en 2026-27.
- *Oriente Medio y Norte de África:* las proyecciones indican que el crecimiento aumentará al 2.7% en 2025 y se fortalecerá aún más hasta llegar a un promedio del 3.9% en 2026-27.
- *Asia meridional:* se espera que el crecimiento se modere en un 5.8% en 2025 y luego se afirme hasta llegar a un promedio del 6.2% en 2026-27.
- *África subsahariana:* según las previsiones, el crecimiento llegará al 3.7% en 2025 y a un promedio del 4.2% en 2026-27.

Específicamente para *América Latina y el Caribe (ALC)*, se prevé que el crecimiento se mantendrá estable en un 2.3% en 2025 y un 2.4% en 2026 a medida que el crecimiento se



debilite en la mayoría de las economías, excepto en Argentina, Colombia, Ecuador y el Caribe. La previsión implica una revisión a la baja del crecimiento de la región de 0.2 puntos porcentuales, y más de la mitad de las economías de ALC registrarán una rebaja con respecto a proyecciones anteriores. Es probable que el aumento de las restricciones comerciales y los menores precios de los productos básicos disminuyan los ingresos de exportación en medio de una mayor incertidumbre en el entorno externo. El pronóstico de crecimiento de México para 2025 se revisó significativamente a la baja, de 1.3 puntos porcentuales a 0.2% en 2025, y el país crecerá un 1.1% en 2026.

El aumento de las barreras comerciales y la mayor incertidumbre a nivel mundial están afectando la actividad en ALC, en particular mediante las exportaciones, la inversión y los canales de confianza. México, la segunda economía de la región, ha sido la más afectada directamente, con un arancel del 25% sobre las importaciones a Estados Unidos que no cumplan con el Acuerdo entre Estados Unidos, México y Canadá. Todos los demás países de la región enfrentan un arancel del 10% sobre las exportaciones a Estados Unidos, excluido los productos energéticos.

Aunque ALC enfrentará dificultades económicas significativas en 2025, se espera que la región se recupere en 2026 y 2027, apoyada por la disminución de la inflación y una consolidación fiscal exitosa. No obstante, los factores internacionales influirán en los resultados económicos de la región más de lo habitual, y los precios de los productos básicos y la demanda mundial desempeñarán un papel clave.

I.2. Política Económica Nacional

I.2.1. Política Monetaria

Según la revisión del Programa Monetario 2025-2026 del Banco Central de Honduras, al segundo trimestre de 2025 la economía nacional mantiene un desempeño positivo, con un crecimiento interanual del PIB de 4.6%, superior al registrado en el mismo periodo del año anterior (4.1%). Este dinamismo se explica por la mejora en la demanda externa, el fortalecimiento del consumo interno (impulsado por el aumento del ingreso real de los hogares gracias a remesas, exportaciones de café, programas sociales y una inflación



controlada) y el respaldo de la inversión pública. En el gasto, destaca el consumo privado, reflejado en mayores compras de servicios como energía y banca, y bienes como alimentos y electrodomésticos.

El consumo público también creció, especialmente por adquisiciones de insumo y medicamentos, transferencias monetarias y subsidios energéticos. La inversión pública mostró avances en sectores clave como energía, infraestructura vial y salud, con obras relevantes en hidroeléctricas, corredores viales y hospitales regionales.

Por su parte, la inversión privada se orientó a la adquisición de maquinaria industrial, paneles solares, transporte y construcción de edificaciones residenciales, clínicas médicas y plantas industriales. Las exportaciones por su parte se recuperaron parcialmente por mayores ventas de café, camarón, aceite de palma y arneses, aunque se vieron afectadas por la caída en prendas de vestir hacia EE.UU. Las importaciones crecieron por compras industriales y de capital, pero se moderaron por menores adquisiciones de transporte, combustibles e insumos para maquila textil.

Según la Encuesta de Expectativas de Analistas Macroeconómicos (EEAM) de septiembre de 2025, las proyecciones de crecimiento económico para Honduras se mantienen positivas, con estimaciones de 3.6% para el cierre de 2025 y 3.7% para 2026, cifras que se alinean con el rango previsto en el Programa Monetario 2025-2026 y su revisión. Este optimismo se sustenta en el dinamismo del consumo interno, favorecido por el flujo constante de remesas familiares, y en la ejecución de proyectos de inversión tanto pública como privada. No obstante, los analistas advierten que el desempeño económico estará condicionado por factores externos como la incertidumbre geopolítica, condiciones climáticas adversas y decisiones migratorias y comerciales adoptadas por Estados Unidos. En este contexto, el Índice de Confianza de la Actividad Económica ha mostrado una evolución favorable durante 2025, alcanzando en septiembre los 47.4 p.p., por encima de los 41.6 p.p. registrados en el mismo mes de 2024 y los 41.8 p.p. al cierre de ese año. Este repunte se atribuye a la implementación oportuna de políticas macroeconómicas y al buen desempeño de sectores clave como la agricultura y la manufactura, apoyado además por la mejora en los precios de productos de exportación como el café, el camarón y el aceite de palma.

1.2.2. Política Fiscal

La política fiscal en Honduras se refiere al conjunto de medidas y acciones que el gobierno implementa para gestionar los ingresos y gastos del Estado. El objetivo principal de la política fiscal es garantizar la sostenibilidad de las finanzas públicas y promover el desarrollo económico y social del país. En Honduras, la política fiscal se rige por la *Ley de Responsabilidad Fiscal*, Decreto Legislativo 25-2016 de fecha 07 de abril de 2016, publicada en el Diario Oficial La Gaceta del 04 de mayo de 2016 que establece reglas y límites para el manejo de los recursos del Estado.

Uno de los objetivos principales de la política fiscal es el de mantener control sobre déficit y deuda pública para garantizar sostenibilidad financiera, mejorar la eficiencia del sistema impositivo, reducir la desigualdad y pobreza mediante gasto social en educación, salud y programas de protección entre otros, así como, financiar infraestructura y proyectos de desarrollo para impulsar crecimiento económico.

Según datos del Banco Mundial, la recaudación fiscal en Honduras representa alrededor del 17% del PIB, lo que limita la capacidad del Estado para financiar los servicios públicos, lo que ocasiona un efecto limitado en la reducción de la desigualdad, ya que los impuestos indirectos son regresivos, por otro lado, el gasto social ayuda a mitigar la pobreza, pero su alcance es insuficiente frente a las necesidades de la población. Así mismo, se busca fortalecer la inversión en zonas rurales para mejorar productividad y reducir brechas.

En cumplimiento de la Ley de Responsabilidad Fiscal (LRF), el gobierno de la república a través de la Secretaría de Finanzas (SEFIN) publicó el documento denominado “*Marco Macro Fiscal de Mediano Plazo (MMFMP) 2026-2029*” en el cual el gobierno ha emprendido una lucha frontal contra la corrupción, fortaleciendo la gobernanza y promoviendo una mayor transparencia. Lo cual se ha traducido en una mejora en la gestión de las finanzas públicas, avanzando en el proceso de una reforma estructural en materia fiscal, para lo cual se realiza una descripción de cifras fiscales de ejecución al cierre de 2024 y de las perspectivas para el 2025.



En cuanto a la gestión de las finanzas públicas durante 2024, se continuó con el proceso de estabilidad fiscal y el manejo responsable y transparente de los recursos, obteniendo resultados positivos en las Reglas Plurianuales de Desempeño Fiscal, cumpliendo por tercer año consecutivo con lo establecido en la LRF y sus cláusulas de excepción, lo cual se ha traducido en un déficit del SPNF de 1.0% del PIB por debajo de la meta prevista (3.0% del PIB) en el MMFMP anterior y en línea con la meta de déficit establecida en el Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República 2025. Asimismo, se logró una reducción en el indicador del saldo de la deuda pública del SPNF con respecto al PIB el cual se situó en alrededor al 44.9% del PIB menor al observado en 2023 (45.1% del PIB) y por debajo de la meta prevista (45.3% del PIB) en el MMFMP anterior (SEFIN, 2024).

I.2.2.1. Situación de la Deuda Pública del SPNF.

En el contexto hondureño, la sostenibilidad fiscal se define mediante la solvencia del Sector Público No Financiero (SPNF), la cual se alcanza cuando el valor presente de los balances primarios futuros es igual o superior al valor actual del servicio de la deuda. No obstante, una gestión integral de las obligaciones públicas debe considerar la liquidez además de la solvencia. Por lo tanto, la capacidad de pago del país se evalúa bajo un enfoque dual que mitigue tanto los riesgos de insolvencia estructural como los de iliquidez coyuntural

Bajo esta premisa, la Política de Endeudamiento Público (PEP) ha sido diseñada para promover un manejo responsable y eficiente del financiamiento estatal, alineándose con la Ley de Responsabilidad Fiscal (LRF) durante 2024. Esta política incorpora principios clave como mantener niveles de deuda sostenibles, aplicar buenas prácticas internacionales y cumplir con estándares exigidos por organismos y agentes económicos. Entre sus medidas destacadas se encuentran el establecimiento de límites prudentes de endeudamiento, la evaluación del impacto fiscal a mediano y largo plazo, y la priorización de desembolsos hacia proyectos productivos y sociales que fomenten el crecimiento económico y el empleo.

El saldo de la deuda interna consolidada del SPNF a diciembre de 2024 fue de L173,071.6 millones (18.8% del PIB), superior en L5,822.1 millones a lo reportado en diciembre de 2023 (L167,249.5 millones, 19.8% del PIB). Por deudor, el 82.1% del total de la deuda está contratada por la AC, 11.9% por Empresas Públicas no Financieras y 6.0% por las



Municipalidades. Por acreedor, los principales tenedores son los Bancos Comerciales con 42.4% del total, el BCH con 34.7% y Otras Sociedades Financieras 14.3%. Públicas No Financieras, específicamente en títulos valores de la ENEE.

I.2.2.2. Gasto e Inversión Pública.

La Inversión Pública Total aprobada por el Congreso Nacional para el año 2025 se ha priorizado en un monto de L97,650.1 millones que representa el 9.5% respecto al Producto Interno Bruto (PIB) y 22.7% del Presupuesto General de la República; del monto total aprobado L28,816.7 millones incluyen la Inversión Productiva, ejecutados por las instituciones del Sector Público, como la Secretaría de Salud, Educación, Seguridad, Agricultura y Ganadería, Infraestructura y Transporte, entre otras.

Además, se incluye, L58,830.3 millones, destinados para Inversión Social en intervenciones de capital humano para mejorar la calidad de vida y el bienestar social de la población y el restante L10,003.1 millones, corresponden a la Formación Bruta de Capital Fijo, (ver *Cuadro I.2. Inversión Pública por Tipo*) como parte de la Inversión Pública Total, en apoyo a las adquisiciones de bienes capitalizables (equipos, maquinaria) para las instituciones del sector público.

*Cuadro I.2. Inversión Pública por Tipo – Aprobado 2025
(Millones de Lempiras)*

Tipo de Inversión	Presupuesto Aprobado	% Participación
Inversión Productiva	28,816.7	29.5%
Inversión Social	58,830.3	60.2%
Inversión Bruta de Capital	10,003.1	10.2%
Total	97,650.1	100.0%

Nota: Datos obtenidos del Sistema de Administración financiera integrada (SIAFI) presupuesto aprobado por el Congreso Nacional año 2025.

En la ejecución al mes de noviembre de 2025, se observa una amplia distribución de la inversión pública en diversas instituciones, como infraestructura y transporte, energía, red solidaria, salud, desarrollo comunitario, agua y saneamiento, agricultura y ganadería, deportes, educación física y recreación, inversión social, entre otras. El presupuesto vigente reporta un monto de L83,452.57 millones. (SEFIN, 2025)



A noviembre de 2025, la inversión pública ejecutada asciende a L58,252.2 millones, lo que representa un avance del 69.8% respecto al presupuesto vigente de L83,452.57 millones. El análisis por clasificación revela una gestión con un fuerte enfoque en la inversión social, la cual lidera el cumplimiento con un 83.5% de ejecución, evidenciando una prioridad institucional por canalizar recursos hacia programas de bienestar. En contraste los rubros destinados a potenciar la capacidad instalada y el crecimiento a largo plazo muestran un ritmo más lento: la inversión productiva registra un 61.0% y la formación bruta de capital se sitúa en un 47.2%. Este rezago en la creación de activos fijos e infraestructura sugiere la necesidad de optimizar los procesos operativos para asegurar que el presupuesto de capital traduzca plenamente en el desarrollo físico y productivo del país antes del cierre del ejercicio fiscal.

I.2.2.3. Gasto Tributario

Dentro de los beneficios fiscales se encuentra el gasto tributario, definido como aquella recaudación que el fisco deja de percibir en virtud de regímenes impositivos especiales diseñados para estimular actividades económicas específicas. Para el año 2024, se estima que este rubro representará un 6.6% del PIB, proyectando un promedio del 6.7% para el periodo 2025-2028, lo que posiciona a Honduras como uno de los países con mayores beneficios fiscales en Centroamérica.

Este impacto fiscal se concentra primordialmente en el Impuesto sobre Ventas (ISV) y el Impuesto sobre la Renta (ISR). En el caso del ISV, las exoneraciones representan una pérdida anual cercana al 3.9% del PIB, mientras que en el ISR la cifra alcanza el 2.3% del PIB. Gran parte de este sacrificio fiscal se explica por la vigencia de marcos especiales de incentivos, tales como las Zonas Libres (ZOLI), la Zona Libre Turística de las Islas de la Bahía (ZOLITUR) y los Regímenes de Importaciones Temporales, los cuales buscan atraer inversión a sectores clave del país. (SEFIN, 2025).



Capítulo II. Distribución del Ingreso y Desigualdad Económica

El ingreso que se genera en una economía se distribuye según la aportación que a la producción hacen los agentes propietarios de los medios de la producción: Al inversionista le corresponde el beneficio, al trabajador el sueldo o salario, al propietario de la tierra la renta. Así dentro de cada economía coexisten estratos sociales diferentes, los cuales los podemos clasificar de acuerdo a su ingreso. La desigualdad se produce en la forma en que se reparte el ingreso entre el capital y trabajo, reflejándose éste en indicadores como la Curva de Lorenz y el coeficiente de Gini, que muestran la concentración del ingreso y la brecha entre los distintos grupos poblacionales.

II.1. Ingreso Nacional, Participación del Capital, Trabajo y Estado

II.1.1. Ingreso Nacional del Estado

De acuerdo a los datos estadísticos publicados por la Secretaría de Finanzas en su Cuenta Financiera, a diciembre de 2024, (ver *Cuadro II.1. Ingreso del Gobierno Central*) ingresos totales de la Administración Central se situaron en L179,921.8 millones, mayor en L14,879.0 millones respecto a diciembre de 2023 (L165,042.9 millones), como resultado principalmente del aumento en las recaudaciones tributarias y en los ingresos de capital. (SEFIN, 2025)

Los ingresos tributarios registraron un monto de L161,262.7 millones (17.6% del PIB), registrando un crecimiento de 8.3% respecto a lo recaudado en igual período de 2023 (L148,863.6), derivado esencialmente de mayores recaudaciones del impuesto sobre ventas y renta, asociados al mayor dinamismo de la actividad económica. Los ingresos no tributarios alcanzaron L93,863.3 millones, registrando un crecimiento de 7.53% con respecto a lo recaudado en el mismo periodo de 2023.



*Cuadro II.1. Ingresos del Gobierno Central
(Millones de Lempiras)*

Descripción	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ingresos totales	116,255.20	117,897.70	97,241.50	130,673.50	152,542.50	165,042.90	179,921.80
Ingresos corrientes	111,807.40	113,351.60	91,917.30	126,540.20	148,689.10	160,558.90	172,873.00
Tributarios	106,065.90	107,445.70	86,485.90	118,359.60	137,519.00	148,863.60	161,262.70
Directos	36,764.60	35,301.70	26,175.20	36,245.60	49,423.50	49,712.10	54,590.40
Indirectos	62,081.20	64,926.90	54,603.20	73,612.00	77,771.50	87,292.10	93,896.30
Comercio exterior	4,484.60	4,474.00	3,282.30	5,287.80	6,500.70	7,490.30	8,002.00
Varios	16.9	17.7	9	10.9	13.2	12.9	10.1
Tasa de seguridad	2,718.60	2,725.30	2,416.10	3,203.30	3,810.30	4,356.20	4,763.90
Ingresos no tributarios	5,741.60	5,905.90	5,431.40	8,180.70	11,170.10	11,695.30	11,610.30
Ingresos por APP	342.5	370.7	769.2	392.2	1,130.00	1,347.80	1,456.70
Ingresos de capital	0		950	0	0	0	3,033.30
Donaciones HIPC	2,494.50	2,326.40	2,024.60	2,360.20	2,124.10	2,198.40	1,969.00
Donaciones	1,610.70	1,849.00	1,580.40	1,380.80	599.4	937.7	590

Fuente: DPMF de la SEFIN en base a datos de la DGP, DGCP y BCH.

Nota: Cifras preliminares, falta conciliar con BCH por lo que las cifras pueden cambiar.

II.1.2. Ingreso de las Familias

En Honduras, la EPHPM que realiza el INE cada año, da cuenta de la percepción y el destino de los ingresos de cada familia. A partir de ello, el total de las familias encuestadas se divide por quintiles y se ordena en forma creciente de acuerdo a los ingresos que percibe cada familia. De esta manera se obtiene la información de la distribución del ingreso en nuestro país. De acuerdo a los datos estadísticos generados en la LXXXIII EPHPM, julio 2025, a continuación, se presentan las estadísticas que muestran los ingresos per cápita de los hogares según el quintil I y el quintil V, para los años 2010-2025. (Ver *Cuadro II.2. Ingreso Per cápita de los Hogares 2010-2025*).



*Cuadro II.2. Ingreso Per cápita de los Hogares
2010-2025*

Año	Ingreso Per cápita de los Hogares (Lempiras)	Ingreso Per cápita del Quintil I (Lempiras)	Ingreso Per cápita del Quintil V (Lempiras)
2010	2,655.16	380.35	7,761.36
2011	2,773.54	345.84	8,505.66
2012	2,549.94	318.01	7,873.62
2013	2,659.30	378.70	7,812.95
2014	2,919.87	462.12	8,288.33
2015	2,890.00	466.56	7,964.53
2016	3,103.33	431.82	8,619.58
2017	3,068.20	438.07	8,701.34
2018	3,364.61	469.34	9,567.20
2019	3,562.66	447.28	9,917.27
2021	2,670.81	237.88	8,077.47
2023	4,181.53	578.39	11,411.39
2024	4,245.58	596.14	11,172.00
2025	4,863.64	710.09	12,966.71
Promedio	3,250.58	447.18	9,188.53

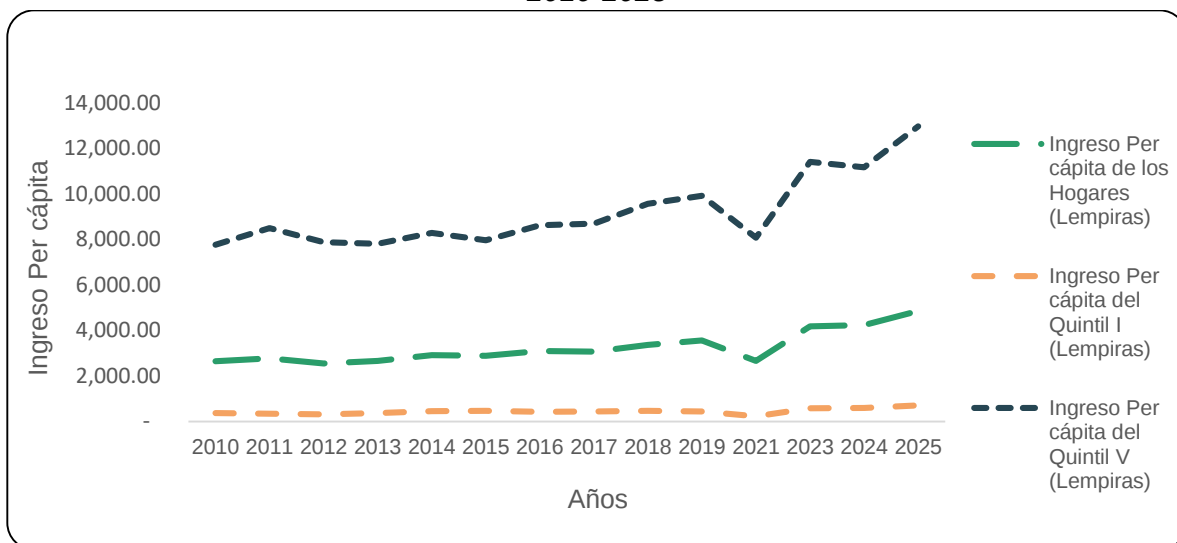
Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS con base a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE). LXXXIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, julio 2025. Dato año 2020 y 2022 no disponible.

Como se aprecia en el cuadro anterior, el Ingreso per cápita de los hogares promedio para el periodo analizado 2010-2025 es de L3,250.58; entre tanto el ingreso per cápita promedio del quintil I es de L447.18 y el ingreso per cápita promedio del quintil V es de L9,188.53.

En valores porcentuales el crecimiento del ingreso per cápita de los hogares durante el periodo 2010-2025 el del 83.18%, entre tanto el crecimiento para el quintil I es del 86.70% y para el quintil V del 67.07%. Sin embargo, la distribución del ingreso en Honduras evidencia una profunda desigualdad que persiste a lo largo de los años, donde el ingreso per cápita del quintil I se ha mantenido prácticamente estancado en comparación con el crecimiento consistente del quintil V. Este comportamiento del ingreso per cápita del quintil I, se mantiene casi constante a lo largo del periodo analizado, en contraste con el comportamiento de los ingresos per cápita del quintil V, el cual tiene un comportamiento ascendente a lo largo del periodo, con excepción del año 2021. (ver *Gráfico II.1. Indicadores de Ingreso y Desigualdad 2010-2025*).



*Gráfico II.1. Indicadores de Ingreso y Desigualdad
2010-2025*



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS con base a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), LXXXII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, julio 2025. Datos año 2020 y 2022 no disponible.

Este fenómeno resalta la necesidad de implementar políticas económicas más inclusivas que busquen no solo mejorar las condiciones de vida de los hogares de bajos ingresos, sino también cerrar la brecha entre los diferentes quintiles. Para reducir la desigualdad y mejorar el bienestar de la población hondureña, el Gobierno ha desarrollado propuestas de políticas públicas para el fomento de una distribución más equitativa del ingreso, las cuales se citarán más adelante.



II.1.3 PIB por el Enfoque del Ingreso

*Cuadro II.3. Producto Interno Bruto por el Enfoque del Ingreso
Valores Corrientes
(Millones de Lempiras)*

Componentes	Años					Variaciones Relativas			
	2020	2021	2022	2023 ^{1/}	2024 ^{p/}	21/20	22/21	23/22	24/23
Remuneración de los asalariados ^{1/}	247,936	282,447	310,015	343,262	379,008	13.9	9.8	10.7	10.4
Impuestos netos de subvenciones sobre la producción y las importaciones ^{2/}	58,413	78,350	84,932	94,987	102,345	34.1	8.4	11.8	7.7
Excedente de explotación bruto	183,076	221,079	260,168	279,357	302,830	20.8	17.7	7.4	8.4
Ingreso mixto bruto	84,617	94,058	114,379	127,604	135,711	11.2	21.6	11.6	6.4
Producto Interno Bruto a precios de mercado	574,042	675,933	769,494	845,209	919,894	17.7	13.8	9.8	8.8
Fuente: PIB Banco Central de Honduras,									
1/ Las remuneraciones de los asalariados incluyen sueldos y salarios, tiempo extraordinario, bonificaciones y vacaciones laborales, así como las contribuciones patronales compuestas por las aportaciones al IHSS, seguros de vida y médico hospitalario, aportes a instituciones de previsión, entre otros.									
2/ Los impuestos netos de subvenciones sobre la producción y las importaciones incluyen los otros impuestos y subvenciones sobre la producción tales como: impuesto sobre la industria y comercio, impuesto sobre bienes inmuebles, tasas municipales entre otros.									
r/ Revisado p/ Preliminar									

De acuerdo a los datos estadísticos publicados por el BCH, el PIB por el enfoque del ingreso al 2024 suma la cantidad de L919,894 millones en valores corrientes, mayor en un 8.8% (L74,685 millones) en comparación al año anterior 2023, como resultado de un mayor aumento en la remuneración de los asalariados y el excedente bruto de explotación. La remuneración de los asalariados que incluyen sueldos y salarios, horas extras y bonificaciones entre otros, suman L 379,008 millones, lo que representa el 41.2% del PIB, seguido del excedente de explotación bruto que suma L302,830 millones que representa el 32.9%; las variaciones relativas respecto al 2023 son del 10.4% y 8.4% respectivamente.

II.2. Desigualdad del ingreso en los hogares

II.2.1. Curva de Lorenz

El grado de concentración del ingreso en Honduras se puede visualizar fácilmente al graficar las participaciones acumuladas de cada uno de los quintiles en los diferentes años construyendo así la llamada *Curva de Concentración de Lorenz*, la cual muestra una línea



teórica que divide el cuadrante exactamente en dos partes, de tal forma que entre más alejada esté de la Curva de Lorenz de dicha línea, significa que existe mayor nivel de concentración del ingreso, es decir que la distribución es más inequitativa. En base a los datos de la LXXXIII EPHPM, julio 2025, se elaboró el *Cuadro II.4. Inequidad Económica y Distribución del Ingreso* y el *Gráfico II.2. Curva de Lorenz 2025*.

*Cuadro II.4. Inequidad Económica y Distribución del Ingreso
2025*

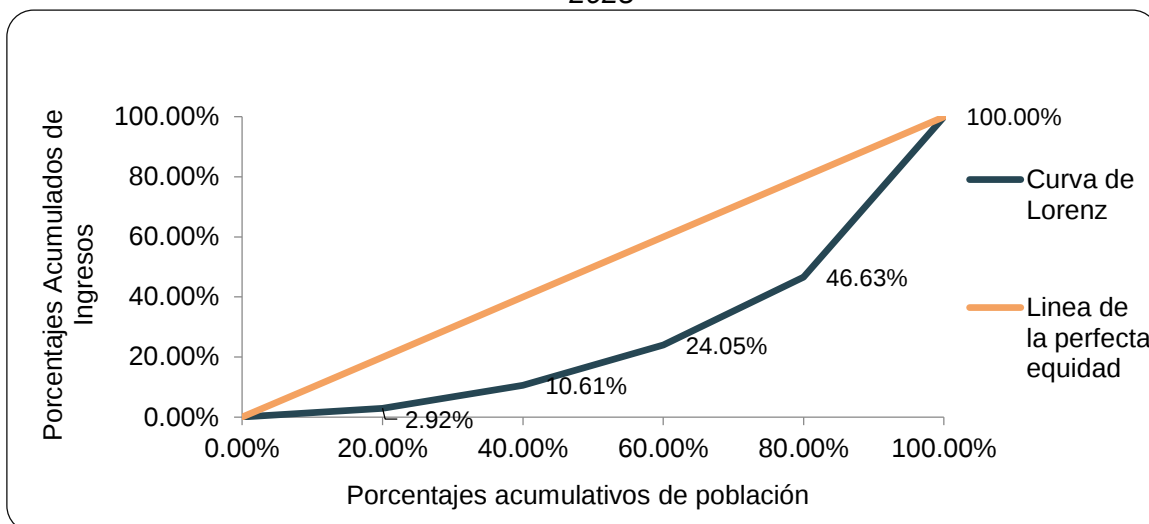
Quintil de Ingreso	Población	% Población	% Población Acumulada	Ingreso	Ingreso Total	% Total. pnt per cat.	% Acumulado. total. pnt. pr cat.
1	540,258	19.99%	19.99%	710.09	383,630,782.67	2.92%	2.92%
2	540,367	20.00%	39.99%	1,871.	1,011,058,214.30	7.69%	10.61%
3	540,484	20.00%	59.99%	3,269	1,766,593,708.02	13.44%	24.05%
4	540,175	19.99%	79.98%	5,494	2,967,475,722.40	22.58%	46.63%
5	540,900	20.02%	100.00%	12,966.71	7,013,698,647.22	53.37%	100.00%
Total	2,702,184.14	100.00%		24,309.95	13,142,457,074.61	100.00%	

Fuente: Elaboración propia DGS, SETRASS con base a datos de la LXXXIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, INE, julio 2025.

Se observa en el *Cuadro* que el 20% más rico de la población recibe aproximadamente 53.37% del ingreso total, mientras que el 20% más pobre apenas alcanza el 2.92%.



*Gráfico II.2. Curva de Lorenz
2025*



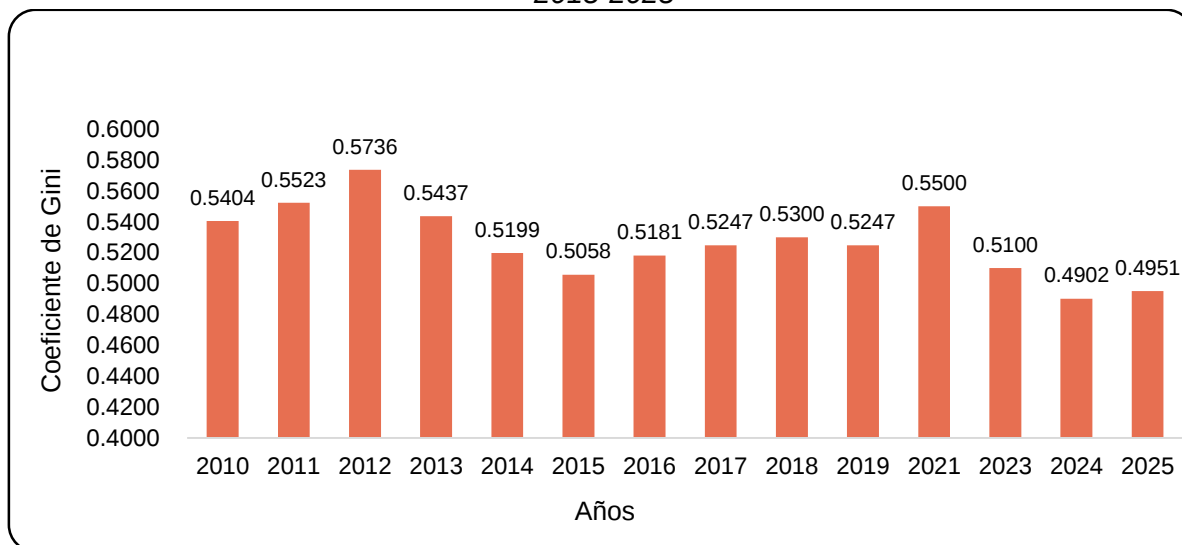
Fuente: Elaboración propia DGS, SETRASS con base a datos de la LXXXIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM), INE, julio 2025.

II.2.2. Coeficiente de Gini

Otra forma de cuantificar el grado de desigualdad en la distribución del ingreso, es a través del coeficiente de Gini, el cual se deriva de la curva de Lorenz. Dicho coeficiente se define como: “el ratio entre la curva de Lorenz y el área total de la diagonal, de modo que su valor varía de cero (igualdad completa) a uno (desigualdad completa)”. A partir de la información estadística proporcionada por el INE, en su LXXXIII EPHPM, julio 2025, se construye el siguiente Gráfico II.3. Coeficiente de Gini 2015-2025. Como podrá observarse, Honduras presenta un valor del coeficiente de GINI promedio superior al 0.5270, lo que indica una fuerte inequidad en la distribución de los ingresos mostrando una tendencia estable a lo largo del período analizado, No obstante, los últimos tres años, 2023, 2024 y 2025, muestran una tendencia a la baja, lo que es explicado por la implementación por parte del Gobierno de políticas públicas para el fomento de una distribución más equitativa del ingreso.



*Gráfico II.3. Coeficiente de Gini.
2015-2025*



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS en base a datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), LXXXIII Encuesta de Hogares para Propósitos Múltiples, julio 2025. Datos 2020 y 2022 no disponibles.

De igual forma, la desigualdad en Honduras no solo se refleja en los ingresos, sino también en el acceso a educación, salud y oportunidades económicas, un *Coeficiente de Gini alto* indica que los ingresos están distribuidos de manera muy desigual, con una gran concentración de riqueza en un pequeño porcentaje de la población y bajos ingresos para la mayoría. Esto se refleja en las dificultades de acceso a servicios básicos como educación y salud, así como en oportunidades económicas limitadas para los sectores más vulnerables. (UNAH, 2023)



Capítulo III. Evolución del Costo de Vida y Suficiencia del Salario

III.1. Evolución del Costo de la Canasta Básica de Alimentos (CBA)

III.1.1. Metodología y Costo de la Canasta Básica de Alimentos a Nivel Nacional

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS), a través de la Dirección General de Salarios, es el ente encargado de elaborar el cálculo y oficializar el costo de la Canasta Básica de Alimentos (CBA) en nuestro país. El Instituto de Nutrición define la Canasta Básica de Alimentos (CBA), como el conjunto de alimentos, expresados en cantidades suficientes para cubrir, por lo menos, los requerimientos nutricionales y energéticos recomendados en términos de edad, peso, talla, sexo y tipo de actividad; de allí que se define una lista de alimentos que satisfacen dichos requerimientos predefinidos de un individuo, expresados en cantidades de proteínas y calorías, siendo un mínimo que se utiliza como parámetro de referencia para ubicar la situación alimentaria de los diferentes grupos familiares.

El diseño de la dieta básica promedio para nuestro País, se elaboró en el año de 1978, en base a una revisión metodológica realizada por la Secretaría de Planificación, Coordinación y Presupuesto de Honduras (SECPLAN) con la asesoría y financiamiento del Instituto de Nutrición de Centro América y Panamá (INCAP), enfocada a ajustar la información sobre patrones alimentarios de la población hondureña y también a las necesidades de los usuarios. En 1980 se obtiene la forma de determinación de la CBA y a partir de 1981 se construye la metodología actual aplicable, la cual fue ampliada y actualizada en 1991 incluyendo en la misma, la región y residencia de los entrevistados. La metodología exige características indispensables como:

- Las necesidades energéticas promedio de la población (hogares). Determinación del mínimo nutricional (En el caso de Honduras es de 2,200 Kilocalorías).
- Selección de los alimentos: se define por su universalidad, es decir los hábitos alimenticios de la mayoría de la población. La canasta de alimentos está conformada por 30 productos que se agrupan en: cereales (arroz, pan molde y tortilla de maíz),



productos lácteos (crema, queso fresco, leche pasteurizada y natural, leche en polvo), carnes (aves, cerdo, pescado, costilla y tajo de res), huevos de gallina, leguminosas (frijoles rojos), azúcares (azúcar blanca), grasas (aceite y manteca vegetal), verduras (repollo, tomate, cebolla, papa y yuca), frutas (naranja, banano y plátano), otros (café, refrescos procesados, salsas, sal y otros condimentos).

- Participación en el gasto: se consideran los alimentos del menor precio para hacer la combinación de los productos que la integran.

El cumplimiento técnico de estas tres características, cuyos parámetros se extraen de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), refleja un cálculo verdadero y confiable, con el cual los usuarios pueden realizar los estudios e implicaciones pertinentes y necesarias. Sin embargo, es importante mencionar la necesidad de actualizar la información básica aplicada en la metodología, para lo cual es indispensable el levantamiento de una nueva ENIGH.

El costo de la CBA se actualiza cada mes, aplicando la fórmula de cálculo con la variación de los precios que son suministrados por el Banco Central de Honduras (BCH). La fórmula es la siguiente:

$$\text{Costo de la CBA} = \left[\frac{\text{Cantidad consumida por familia al día (gr)}}{\text{Unidad de medida (gr)}} \right] \times \text{Precio promedio geométrico}$$

Dónde:

Cantidad consumida por familia al día (gr): aplicación de la metodología basada en la contribución de kilocalorías por producto de acuerdo a la unidad de medida consumida por la población.

Precio Promedio Geométrico: precios promedios de mercado por unidad de compra, proporcionados por el BCH.

Unidad de medida: gramos por alimento.

El resultado de la fórmula se expresa en Lempiras por persona.



III.1.2. Comportamiento del Costo de la CBA Per cápita y Familiar

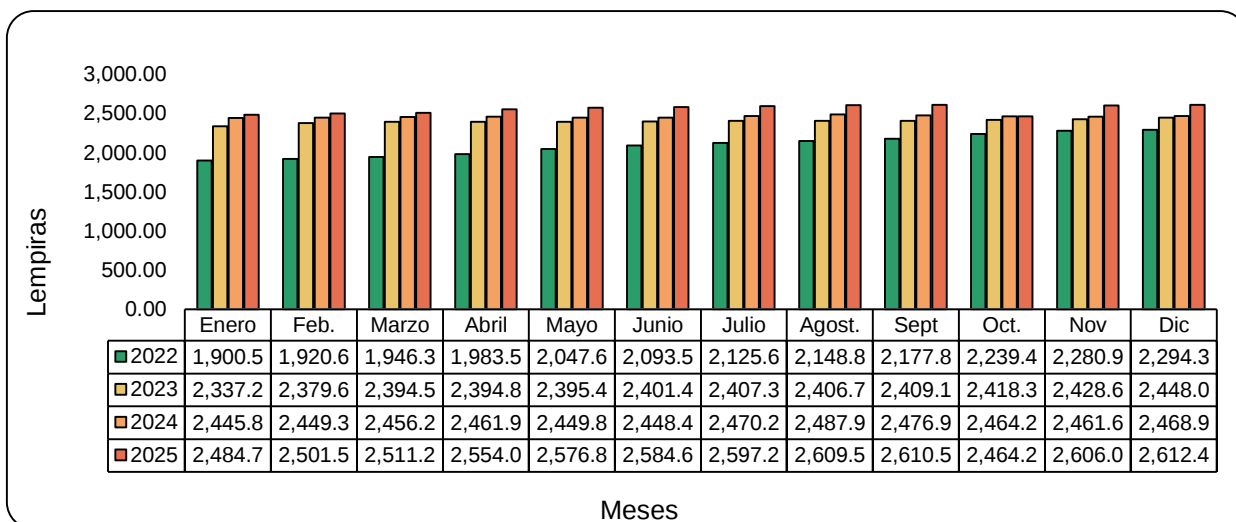
III.1.2.1. Comportamiento del Costo de la CBA Per cápita.

De los 30 productos que conforman la canasta básica de alimento en nuestro país, en el transcurso del año algunos de ellos han sufrido incrementos en su costo afectados por condiciones climáticas desfavorables en el país y por el aumento de algunos alimentos de mayor demanda por la temporada navideña. El costo per cápita de la CBA a nivel nacional se presenta en el Gráfico III.1, correspondiente al período de enero a diciembre de cada año. Dicho gráfico evidencia un incremento sostenido año tras año. Entre enero de 2022 y diciembre de 2025, el costo mensual aumentó de L1,900.59 a L2,612.42, lo que representa un alza acumulada de 37.5% en cuatro años.

Durante todo el 2025, el costo mensual superó al de los años anteriores, con un promedio de L2,559.42 y un cierre en diciembre de L2,612.42. Este resultado estuvo influenciado por el encarecimiento de productos de mayor demanda en la temporada navideña, entre ellos: agrícolas (tomate, repollo, cebolla, plátano y frijoles), cárnicos (res y cerdo), además de huevos, manteca, leche pasteurizada y el reciente incremento en el precio de los refrescos. En contraste, se registró una disminución en los precios del banano, la papa, el pescado y la mantequilla. El mayor incremento porcentual se dio en 2022, posiblemente reflejando ajustes post-pandemia o presiones inflacionarias acumuladas. En 2024, el crecimiento fue más moderado, lo que podría indicar cierta estabilización de precios o efectos de políticas de contención.



*Gráfico III.1. Costo Per cápita de la Canasta Básica de Alimentos a Nivel Nacional
(enero a diciembre de cada año)
2022-2025*



Fuente: Elaboración propia, Dirección General de Salario, SETRASS, con base a datos proporcionados por el BCH.

III.1.2.2. Comportamiento del Costo de la CBA Familiar.

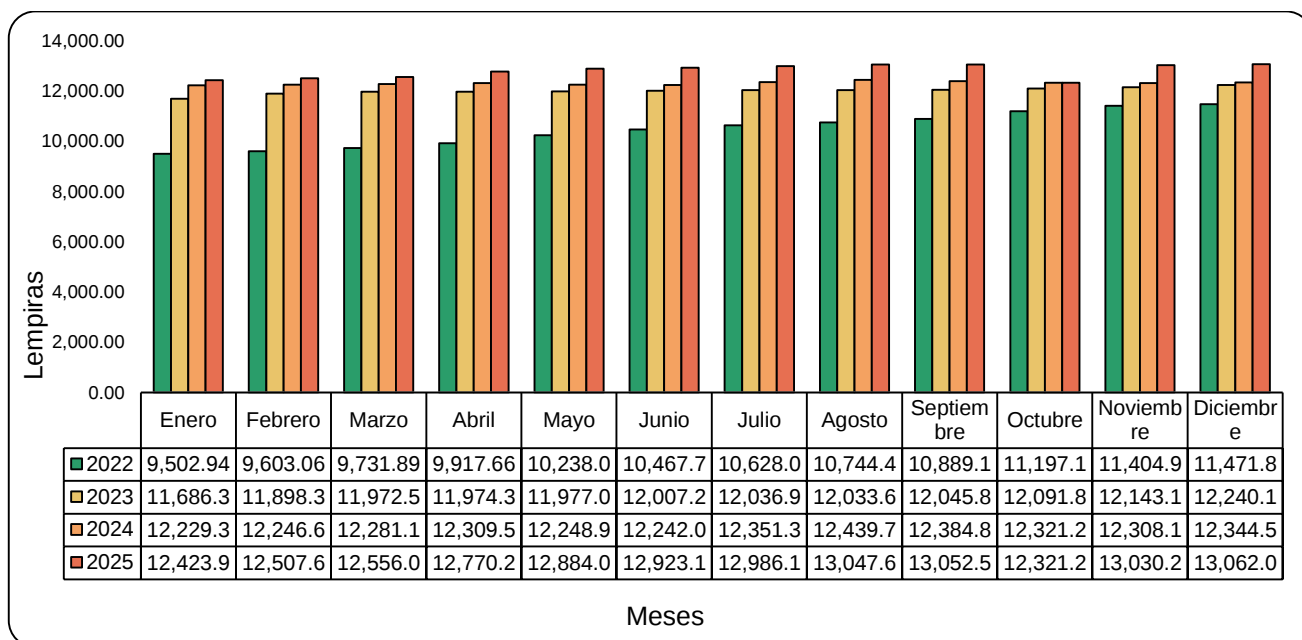
La canasta básica alimentaria familiar de Honduras; son los productos de subsistencia que necesita una familia de 5 personas para cubrir las necesidades nutricionales de un individuo. En contexto del comportamiento del costo de la canasta básica alimentaria familiar, para el mes de diciembre del 2025 tuvo un valor de L13,062.09, con una diferencia de L717.55 en comparación con diciembre del 2024 que tuvo un valor L12,344.54.

El periodo 2022-2025 muestra una trayectoria ascendente. Destaca la aceleración en 2025, cuya tasa de crecimiento promedio mensual del 0.47% es considerablemente mayor al 0.09% observado en 2024.

Como ya es conocido, la canasta básica es un indicador importante para medir la calidad de vida de las personas. Así mismo, mencionar que los productos que conforman la canasta básica no son elegidos al azar, sino mediante un estudio que incluye el comportamiento, cultura y costumbres de un grupo de personas en una región determinada.



*Gráfico III.2. Costo Familiar de la Canasta Básica de Alimentos a Nivel Nacional
(enero a diciembre de cada año)
2022-2025*



Fuente: Elaboración propia, Dirección General de Salario, SETRASS, con base a datos proporcionados por el BCH.

III.2. Relación del Costo de la CBA y el IPC

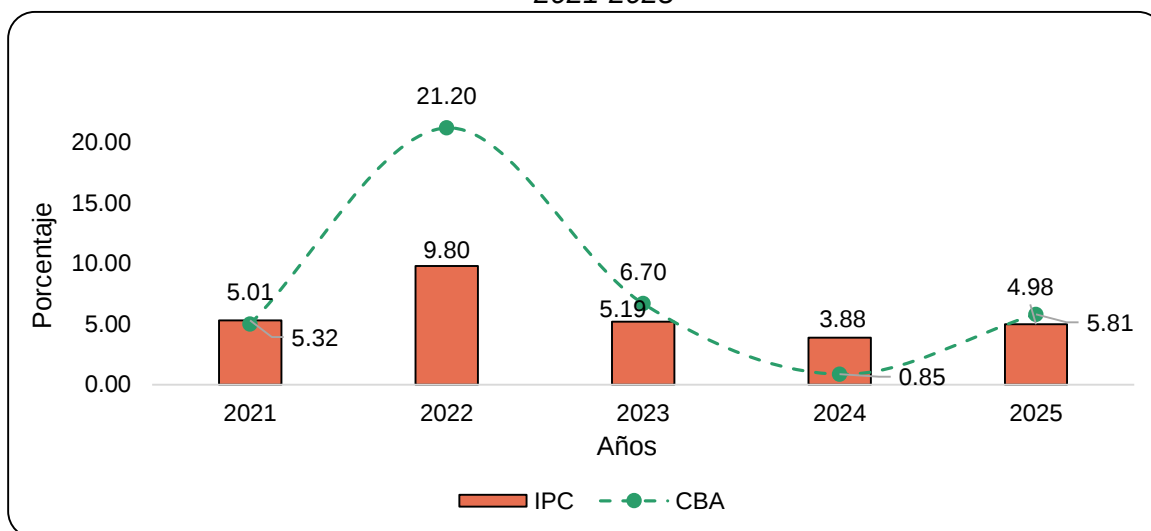
En este apartado se analizará el comportamiento del costo de la CBA, cálculo que se basa en los precios promedios de mercado de los productos que lo conforman y que son publicados por el Banco Central de Honduras. Así mismo, las variables porcentuales interanuales del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

A diciembre de 2025, el costo de la Canasta Básica de Alimentos (CBA) per cápita alcanzó L2,612.42, lo que representa una variación interanual de 5.81%. Este resultado contrasta con el mismo mes de 2024, cuando la variación fue de apenas 0.85%, reflejando un incremento de 4.96 puntos porcentuales.

Por su parte, el Índice de Precios al Consumidor (IPC) se ubicó en 4.98% en diciembre de 2025. Cabe destacar que las medidas de subsidio aplicadas por el Gobierno en combustibles y energía eléctrica contribuyeron a moderar la inflación interanual en aproximadamente 0.63

puntos porcentuales. Sin dichos subsidios, la inflación habría alcanzado 5.61%, como se observa en el *Gráfico III.3. Variación del Costo de la CBA Per cápita y el IPC a Nivel Nacional 2021-2025*.

*Gráfico III.3. Variación del Costo de la CBA Per cápita y el IPC a Nivel Nacional
(enero a diciembre de cada año)
2021-2025*



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, costo de la CBA e IPC con base a datos publicado por el BCH.

III.3. Ingresos, Estructura y Gastos del Hogar

III.3.1. Ingresos y Gastos de Hogar

Los ingresos y gastos son medidos a través de los datos obtenidos de los perceptores asalariados en el hogar, según las estadísticas EPHPM elaborada anualmente por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

El *Cuadro III.1. Ingreso del Hogar de los Asalariados Privados 2021-2025*, presenta el número de perceptores de ingreso por hogar, así como los ingresos promedio per cápita y los ingresos promedio del hogar de los asalariados privados, cuya única fuente de recursos proviene del trabajo. De acuerdo a su metodología utilizada en la EPHPM de julio de 2025, el tamaño promedio de los hogares a nivel nacional en el período 2021-2025 es de tres puntos seis personas, de las cuales únicamente dos perciben ingresos. Para 2025, el ingreso



promedio del hogar se situó en L19,552.00 lo que representa un incremento de L1,536.00 respecto al año 2024 (L18,016.00). Este monto constituye la capacidad de los hogares para cubrir las necesidades derivadas del costo de la Canasta Básica de Alimentos (CBA).

*Cuadro III.1. Ingreso del Hogar de los Asalariados Privados
2021-2025*

Categoría	2021	2022	2023	2024	2025
Perceptores de ingreso en el hogar (Personas)	2	2	2	2	2
Ingreso promedio por persona (L)	6,385	7,579	8,026	9,008	9,776
Ingreso promedio por hogar (L)	12,770	15,158	16,052	18,016	19,552
Personas promedio por hogar a nivel nacional	4.1	3.9	3.8	3.8	3.6

Fuente: Elaboración propia DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, julio 2025. INE.

III.3.2. Estructura del Gasto de los Hogares

Según últimos datos del Cuadro Oferta y Utilización (COU), publicados por el Banco Central de Honduras, la estructura del gasto de los hogares para los años 2020-2023, detallan que las necesidades de las personas enfocan sus gastos primordialmente en la satisfacción de sus necesidades básicas como alimentos, representando éste último un promedio del 38.75%, seguido de la necesidad de otros gastos con el 15.85%, dentro de los cuales sobresalen productos metálicos, maquinaria y equipo, además de servicios de intermediación financiera y seguros. En tercer lugar, se ubican las necesidades de transporte con el 8.40% (ver Cuadro III.2. Estructura del Gasto de los Hogares (%) 2020-2023).

*Cuadro III.2. Estructura del Gasto de los Hogares (%)
2020-2023*

Necesidades	2020	2021	2022	2023	Promedio
Alimentación	41.21	37.27	36.9	39.63	38.75
Vestuario	5.38	6.07	6.81	6.89	6.29
Servicios Básicos	4.14	3.82	3.94	6.89	4.7
Transporte	8.26	8.14	8.41	8.78	8.4
Comunicaciones*	3.33	4.74	5.41	4.31	4.45
Alquiler	7.2	6.2	5.68	5.96	6.26
Educación	2.75	2.36	2.39	2.6	2.53
Salud	7.83	7.66	6.62	6.8	7.23
Esparcimiento y Diversión	5.42	7.62	8.16	1.02	5.56
Otros Gastos	14.48	16.12	15.67	17.12	15.85
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia DGS, SETRASS, con base a datos Cuadro Oferta y Utilización (COU) publicados por BCH.

*Estimación propia DGS, SETRASS.



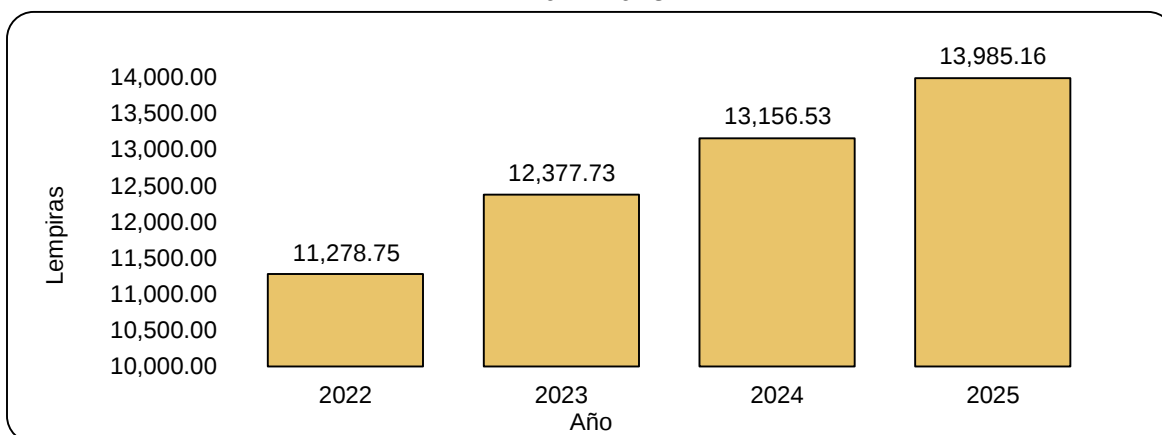
III.4. Salario Mínimo Promedio Honduras

Durante el periodo analizado 2022-2025, el salario mínimo promedio en Honduras ha ido en constante crecimiento, debido a los ajustes anuales que el Gobierno de la República ha otorgado a través de consensos tripartitos en el marco de la Comisión del Salario Mínimo.

Mediante Acuerdo Ejecutivo No 109-2024 del 27 de febrero de 2024, se aprobó la tabla del Salario Mínimo que regirá en todo el país para los años 2024 y 2025, esta disposición establece los montos correspondientes según la actividad económica y el tamaño de la empresa, incorporando un ajuste porcentual que oscila entre **5.50% y 7.00%**.

En el *Gráfico III.4. Honduras: Salario Mínimo Promedio 2022-2025*, se presentan los incrementos observados en el período. Entre 2022 y 2023, el salario mínimo promedio registró un aumento de 9.74%, debido a que el ajuste para el año 2023 fue determinado con base a la cláusula de salvaguarda establecida en el Acuerdo Ejecutivo No. STSS-308-2022 el cual indica que en caso que el IPC registrado al mes de diciembre de 2022, emitido por el BCH, sea mayor al ajuste aquí fijado para el año 2023, se deberá aplicar un ajuste igual al porcentaje del índice de inflación registrado (9.80%) para todas las actividades económicas. Posteriormente, en 2024 el incremento fue de 6.29%, mientras que en 2025 se situó en 6.30%.

*Gráfico III.4. Honduras: Salario Mínimo Promedio
(Valores en lempiras)
2022-2025*



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS.



Capítulo IV. Estructura del Mercado Laboral y Calidad del Empleo

IV.1. Introducción al Mercado Laboral

El mercado de trabajo o mercado laboral es donde convergen la oferta y la demanda de empleo en un país o región, es decir, el punto de encuentro entre el empleo disponible y las personas en búsqueda de trabajo; su equilibrio marca el nivel de empleo y desocupación de dicha región. En otras palabras, es el espacio donde las empresas ofrecen empleo, y refleja las oportunidades existentes tanto para actividades privadas como para públicas.

IV.1.1. Características del Mercado Laboral:

- Dinámico: los cambios en el entorno económico y social pueden producir fluctuaciones constantes en la oferta y la demanda de trabajo.
- Diverso: existen diferentes sectores laborales demandando diversas habilidades y conocimientos.
- Competitivo: la oferta y demanda de trabajos determinan los salarios y condiciones laborales.
- Vulnerable: las situaciones económicas y políticas pueden afectar negativamente el mercado laboral y, por tanto, a los trabajadores y a las empresas.
- Globalizado: con la llegada de la globalización, el mercado laboral se ha convertido en una competencia internacional, donde los trabajadores deben competir con otros trabajadores de diferentes partes del mundo.

IV.1.2. Elementos del Mercado Laboral

El mercado cuenta con una serie de actores, entre los que destacan:

- Empleadores: personas o entidades que generan empleo y establecen los términos de la relación laboral y la remuneración.
- Trabajadores: son las personas que integran la fuerza laboral, encargadas de ejecutar las tareas asignadas por el empleador a cambio de una remuneración económica.



- Sindicatos: son las agrupaciones de trabajadores que se unen para defender sus intereses y luchar por mejoras laborales, condiciones de trabajo justas y salarios equitativos.
- Gobierno: es el regulador del mercado laboral, encargado de crear políticas públicas y establecer leyes que protejan a los trabajadores de abusos y desigualdades.

IV.1.3. Importancia del Mercado Laboral

Es a través del mercado laboral que las empresas pueden encontrar trabajadores para desarrollar sus actividades económicas, mediante el cual los trabajadores pueden obtener empleo para ganar un salario, sustentarse y lograr una mejor calidad de vida.

IV.1.4. La Desigualdad en el Mercado Laboral

El mercado laboral puede tener desigualdades significativas, en las que ciertos grupos de personas pueden experimentar dificultades para encontrar trabajo. Esto se debe a una variedad de factores, como la discriminación en el lugar de trabajo, la falta de acceso a la educación, la escasez de trabajos disponibles en ciertas áreas, falta de apoyo en la búsqueda de trabajo y la economía en sí misma.

Las desigualdades en el mercado laboral también pueden basarse en factores socioeconómicos, como edad, sexo y etnia. Las mujeres a menudo ganan menos que los hombres por el mismo trabajo, y los trabajadores de mayor edad pueden encontrar dificultades para mantener su empleo o encontrar trabajo. Además, las personas de ciertas etnias también pueden enfrentar barreras a la hora de conseguir empleo.

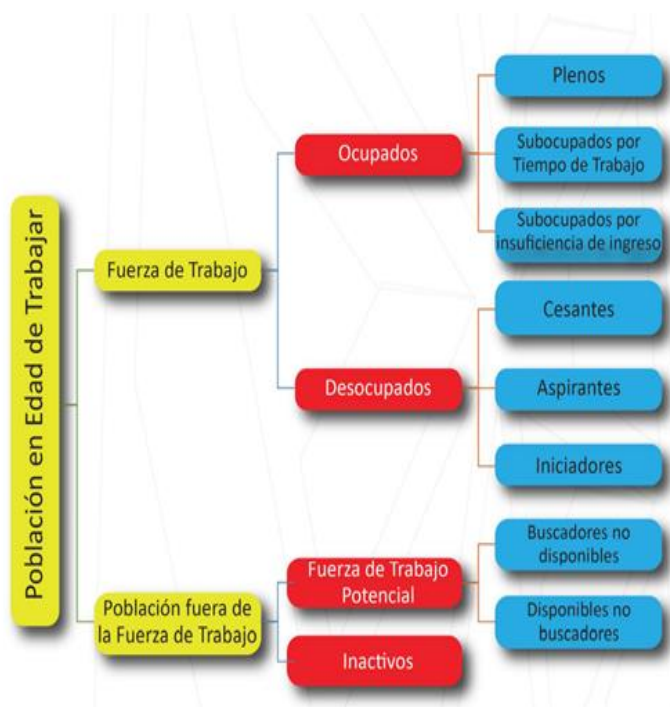
Las encuestas periódicas de establecimientos y hogares son los instrumentos que se utilizan para medir el comportamiento de las variables que conforman el mercado de trabajo tanto en la demanda y en la oferta de trabajo.

Dichas encuestas periódicas de establecimientos son instrumentos idóneos para medir la problemática de la demanda de trabajo, estas nos permiten conocer aspectos relevantes de las variables económicas de los países, como la productividad del trabajo y del capital, costos de operaciones, rentabilidad, competitividad, posicionamiento del mercado, eficiencia

económica y financiera de las empresas por su tamaño y ramas de actividad económica, sin embargo, en nuestro país lamentablemente no cuenta con esta información, lo cual dificulta realizar un análisis de mercado desde el punto de vista de la demanda, por lo tanto, el presente documento se limita a realizar su análisis desde el punto de vista de la oferta de trabajo, es decir, la población en edad de trabajar. En éste sentido, para medir la oferta de trabajo en nuestro país, se cuenta con la EPHPM, la cual recolecta información estadística referente a datos socioeconómicos de los hogares y sus integrantes. Estas estadísticas sustentan el análisis detallado de este informe y corresponden al periodo 2023–2025.

Metodología de la EPHPM

En Honduras, a partir del año 2021, el INE emplea una nueva metodología en la EPHPM, específicamente en el módulo del mercado laboral, basados en la XIX Conferencia Internacional de Expertos del Trabajo (CIET) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicada en el año 2013, así como también en la XX CIET de 2018, de acuerdo a lo informado a esta SETRASS, según Oficio DE-INE-285-2021 de fecha 16 de diciembre de 2021.



Dentro de los cambios más relevantes para nuestro informe y que se reflejan en la nueva la EPHPM se encuentran los siguientes:

1. Población en edad de trabajar (PET): el rango de edad de las personas que forman la población en edad de trabajar, anteriormente partían de 10 años y más, en la actualidad, parten de 15 años en adelante.

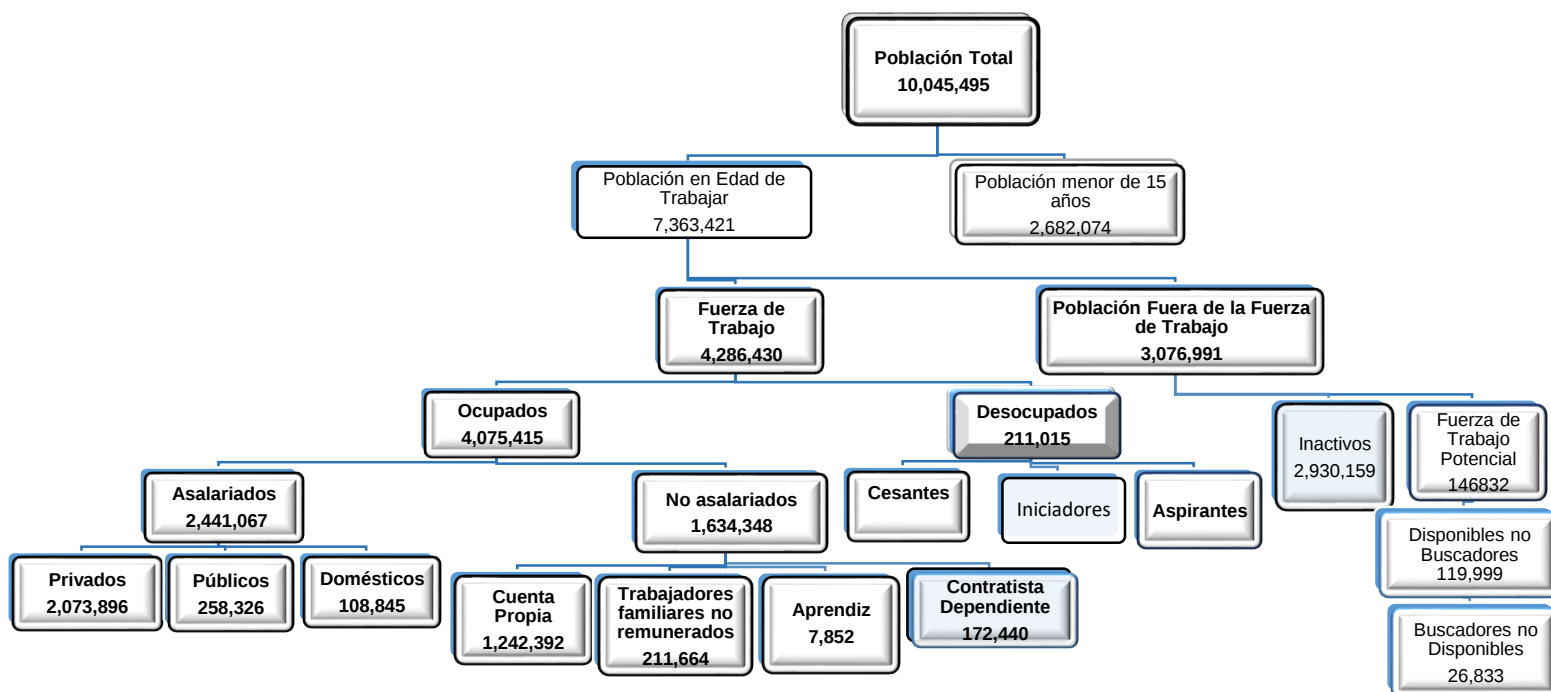


2. Fuerza trabajo: antes Población Económicamente Activa (PEA), son las personas mayores de 15 años que en la semana de referencia se encontraban ocupados o desocupados.
3. Ocupados: personas mayores de 15 años y más que en la semana anterior a la realización de la encuesta dedicaron una hora o más a la producción de bienes o servicios a cambio de beneficios o una remuneración.
 - 3.1 Subocupados por Insuficiencia de Tiempo de Trabajo: antes subempleados visibles, son las personas ocupadas que en la semana de referencia trabajaron menos de 44 horas y al momento de la entrevista expresaron deseo de incrementar su tiempo de trabajo.
 - 3.2 Subocupados por Insuficiencia de Ingresos: antes subempleo invisible, son las personas que habiendo trabajado 44 horas semanales o más, tuvieron ingresos mensuales inferiores al salario mínimo promedio mensual según la rama de actividad económica.
4. Desocupados: considera a las personas que en la semana de referencia no estaban ocupados, se incluyen en estos los cesantes, los aspirantes (anteriormente denominados buscadores por primera vez) y los iniciadores (antes potencialmente activos).
5. Población fuera de la fuerza de trabajo: antes Población Económicamente Inactiva (PEI) son las personas de 15 años o más, que durante la semana de referencia no estaban ocupadas ni desocupadas. Se divide entre la Fuerza de Trabajo Potencial (Buscadores no disponibles y disponibles no buscadores) y los inactivos.



IV.2. Esquema del Mercado Laboral 2025

Gráfico IV.1. Esquema del Mercado de Laboral 2025



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS a partir de datos de la EPHPM, julio 2025. INE.

El Gráfico IV.1. *Esquema del Mercado de Laboral 2025*, representa relaciones jerárquicas y proporciones de la población hondureña según su situación laboral, detallando el mercado de trabajo de Honduras, con datos actualizados a julio de 2025, proporcionado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), a través de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) (INE, 2025), la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (SETRASS por intermedio de la Dirección General de Salarios (DGS) visualiza mediante este diagrama la estructura y las cifras clave de la población laboral del país.

El esquema es fundamental para comprender la distribución demográfica y económica, mostrando cómo la población total se divide en categorías de fuerza laboral, ocupados, desocupados e inactivos. Además de ofrecer un panorama general, el diagrama permite



analizar subcategorías cruciales como los empleados asalariados (privados, públicos y domésticos) y los no asalariados (cuenta propia, familiares no remunerados).

El objetivo principal de este esquema es servir como una herramienta analítica para tomadores de decisiones y el público en general, ilustrando las dinámicas del empleo en Honduras durante 2025, un período marcado por la recuperación económica y los esfuerzos institucionales para mejorar los indicadores laborales.

IV.2.1. Población Total

El punto de partida del análisis del mercado de trabajo lo constituye la Población Total (PT), de acuerdo a la composición y estructura demográfica por sexo para el periodo 2023-2025, en promedio los hombres son de 4,641,983 (46.91%) y para las mujeres 5,254,190 (55.78%).

Para el año 2025 la población total alcanzó la cantidad de 10,045,495 personas, conformados por 4,690,411 (46.69%) hombres y 5,355,084 (53.31%) mujeres, donde el área de residencia mayoritaria para ambos casos es la urbana. Notamos una marcada diferencia en la distribución de la población entre las áreas urbana y rural.

- Población Urbana: es mayoritaria, representando alrededor del 56% del total nacional, para 2025, la población urbana alcanzó las 5,622,299 personas.
- Población Rural: representan a 4,423,197 personas que comprenden aproximadamente el 44% de la población total. Ambas áreas muestran un crecimiento poblacional en el periodo analizado, si bien la proporción entre ambas se mantiene estable. (Cuadro IV.1. *Población total según sexo y dominio*).

**Cuadro IV.1. Población Total según Sexo y Dominio
2023-2025**

Años	Nacional					Urbano				Rural			
	Total	Hombres	% 1/	Mujeres	% 1/	Hombres	Mujeres	Nacional	% 1/	Hombres	Mujeres	Nacional	% 1/
2023	9,744,744	4,618,183	47.39	5,126,562	52.61	2,510,541	2,907,195	5,417,736	55.60	2,107,642	2,219,366	4,327,009	44.40
2024	9,898,279	4,617,355	46.65	5,280,924	53.35	2,502,146	3,020,041	5,522,187	55.79	2,115,209	2,260,883	4,376,092	44.21
2025	10,045,495	4,690,411	46.69	5,355,084	53.31	2,553,411	3,068,888	5,622,299	55.97	2,137,001	2,286,196	4,423,197	44.03

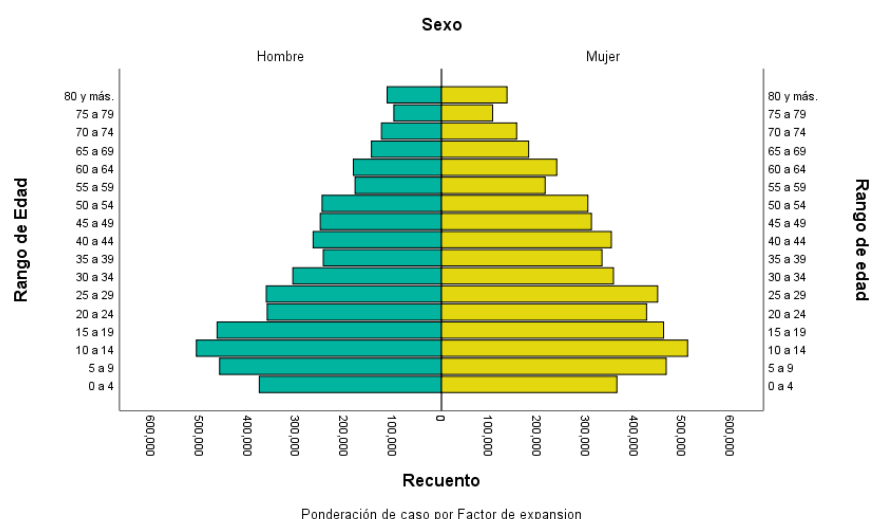
Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 202 -2024 y julio 2025.

1/ Porcentaje por fila.



Dentro de los diversos estudios que se realizan para analizar una población determinada, está el de la edad, que permite conocer la estructura de dicha población. Una herramienta visual utilizada para plasmar ese análisis, es la denominada pirámide de población, la cual se muestra en el siguiente *Gráfico IV.2. Honduras: Pirámide Poblacional 2025*.

*Gráfico IV.2. Honduras: Pirámide Poblacional
2025*



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de la base de datos de la EPHPM, INE, julio 2025.

La pirámide poblacional de 2025 muestra una base ancha, lo que indica que el 53.4% de la población tiene menos de 29 años. Esto evidencia que el país cuenta con un bono demográfico, es decir, una mayoría de población joven, cuyas potencialidades deben ser aprovechadas para impulsar el desarrollo en ésta ventana única de oportunidad.

El bono demográfico es la situación transitoria en la que la población en edad de trabajar supera los dependientes (niños y adultos), y por tanto el potencial productivo de la economía es mayor. Esta estructura se proyecta hasta el año 2050 (UNFPA)¹, sin embargo, el beneficio máximo se espera lograr a partir del año 2030 (ver *Gráfico IV.2. Pirámide Poblacional 2025*), en donde la población se concentra en mayor proporción en el rango de edad menor a 30

¹ Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, por sus siglas en ingles).



años. De acuerdo a la proyección estadística del bono demográfico, se prevé una aceleración en el crecimiento económico del país, pero esto requiere de políticas y estrategias de inversión adecuadas.

IV.2.2. Población en Edad de Trabajar (PET)

La fuerza de trabajo son todas las personas mayores de 15 años que en la semana de referencia se encontraban en un empleo (población ocupada) o en plena búsqueda de empleo (población desocupada), por tanto, la fuerza de trabajo se divide en dos grupos: los empleados y los desempleados. Este grupo de personas son la oferta de mano de obra disponible en el país para la producción de bienes y servicios a cambio de una remuneración.

Al analizar la composición de la PET en el periodo 2023-2025, notamos que la estructura se mantiene mayormente representada por las mujeres, en donde, el promedio de hombres es de 3,243,231 (45.54%) y para las mujeres 3,878,734 (54.46%).

Al año 2025, la PET es de 7,363,421 personas, de las cuales 3,346,466 (45.45%) son hombres y 4,016,955 (54.55%) son mujeres, evidenciando así una mayor participación de la mujer con respecto al hombre, tanto en el área urbana como rural. Durante el periodo analizado la PET se concentra mayormente en el área urbana, el cual representa 4,106,482 (57.65%) y rural 3,015,482 (42.35%). (Ver Cuadro IV.2. Población en edad de Trabajar según Sexo y Dominio).

Cuadro IV.2. Población en edad de Trabajar según Sexo y Dominio
2023-2025

IV.2.3. Fuerza de Trabajo

Años	Nacional					Urbano				Rural			
	Total	Hombre	% 1/	Mujer	% 1/	Hombre	Mujer	Nacional	% 1/	Hombre	Mujer	Nacional	% 1/
2023	6,955,834	3,206,781	46.10	3,749,053	53.90	1,802,476	2,199,899	4,002,375	57.54	1,404,305	1,549,154	2,953,459	42.46
2024	7,046,638	3,176,445	45.08	3,870,192	54.92	1,759,102	2,292,627	4,051,729	57.50	1,417,343	1,577,565	2,994,908	42.50
2025	7,363,421	3,346,466	45.45	4,016,955	54.55	1,877,181	2,388,162	4,265,343	57.93	1,469,285	1,628,793	3,098,079	42.07

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2023 - 2024 y julio 2025.

1/ Porcentaje por fila.

En el 2025 la fuerza de trabajo es de 4,286,430 personas, compuesta por 2,556,378 (59.6%) de hombres y 1,730,052 (40.4%) de mujeres, lo que en conjunto equivale al 58.2% de la

PET. El crecimiento de la fuerza laboral es de 355,486 (9.04%) personas con respecto al año 2024.

IV.2.4. Población Ocupada y Desocupada

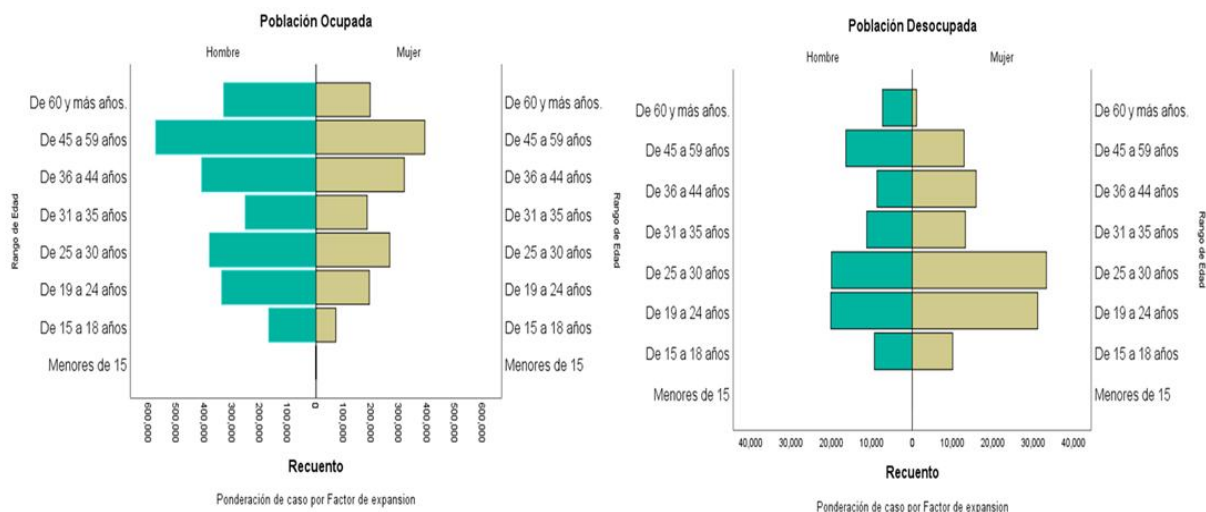
Como se explicó en la sección anterior, la fuerza de trabajo se divide en ocupados y desocupados. A su vez, los ocupados enfrentan subocupación tanto por insuficiencia de tiempo de trabajo o por insuficiencia de ingresos.

Es así, que mediante el *Gráfico IV.3. Población Ocupada y Desocupada por Sexo*, revela para el año 2025 una estructura laboral con marcadas diferencias generacionales y de sexo en Honduras, si bien es cierto, a partir de los 15 hasta los 24 años inician tanto los hombres como las mujeres a incorporarse al mercado de trabajo intensificándose hasta el rango de 25 a 30 años, luego empieza descender la ocupación hasta alcanzar el pico más alto en el rango de 45 a 59 años; este último grupo también enfrenta el mayor volumen de desocupación, lo que indica una alta competencia y una posible desalineación entre la formación académica y las demandas del mercado.

Pero si bien es cierto los desocupados se intensifican de igual manera en el rango de 19 a 24 años, debido que son jóvenes que van iniciar su búsqueda de empleo por primera vez, sin embargo, se nota que el desempleo se agudiza aún más en los jóvenes de 25 a 30 años; esto sugiere que el mercado no está absorbiendo a los nuevos profesionales, obligándolos a aceptar empleos de baja calidad o a engrosar las filas de los desocupados, luego la desocupación decrece hasta alcanzar el rango de 45 a 59 años.



Gráfico IV.3. Población Ocupada y Desocupada por Sexo
2025



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de la base de datos de la EPHPM, INE, julio 2025.

IV.2.5. Población Desocupada

Este indicador del mercado laboral se amplía con mayor precisión en esta sección debido que la fuerza de trabajo desocupada joven refleja dificultades en la inserción laboral temprana.

Para el 2025 las personas que se encuentran desocupadas alcanzan un total de 211,015 y de 205,973 en 2024, mostrando según la variación absoluta un aumento de 5,041 personas desocupadas (2.4%) con respecto al año 2024. Así mismo, la Tasa Desocupación (TD) para el año 2025 es de 4.9% menor en 0.30%, a la registrada el año anterior 2024 (5.2%). Estos datos muestran que la Tasa de Desocupación (TD) disminuyó; situación que se debe al aumento proporcionalmente mayor en la *Fuerza de Trabajo (Antes PEA)* 3930,944 en 2024 y 4,286,430 en 2025, lo que redujo el porcentaje de desempleados a pesar de que su número absoluto crece.

El Gráfico IV.3. Población Ocupada y Desocupada por Sexo y Cuadro IV.3. Población Desempleada según Edad y Sexo 2025, evidencia que los jóvenes en las edades de 15 a 29 años continúan siendo el grupo con mayores niveles de desocupación. En términos



generales del total de 211,015 desempleados del país, el 54.33% (114,647) son personas menores de 29 años.

Dentro de éste segmento se destacan las mujeres, quienes enfrentan mayores dificultades para acceder al mercado laboral, representando un 55.7% de los desempleados (117,526 mujeres), frente al 44.3% correspondientes a los hombres (93,489). Este fenómeno refleja la creciente presión que está ejerciendo la mujer principalmente joven (15 a 29 años) dentro de la fuerza de trabajo como buscadora de empleo, quienes buscan activamente empleo, pero encuentran mayores barreras de inserción, en donde la tasa de participación para las mujeres es 43.1% y 76.4% para hombres.

*Cuadro IV.3. Población Desempleada según Edad y Sexo
2025*

Rango de Edad	Hombres					Mujeres				
	No.	% 1/	AEP	TD	MBT	No.	% 1/	AEP	TD	MBT
De 15 a 18 años	9,398	10.05	8.33	5.25	3.34	10,045	8.55	8.13	12.36	3.16
De 19 a 24 años	20,190	21.60	10.19	5.63	3.41	31,144	26.50	10.00	14.01	4.21
De 25 a 29 años	15,205	16.26	10.72	4.65	2.71	28,666	24.39	11.47	11.88	4.01
De 30 a 35 años	16,139	17.26	10.69	4.73	3.94	17,859	15.20	10.21	7.05	4.07
De 36 a 44 años	8,725	9.33	7.89	2.08	3.03	15,856	13.49	10.33	4.76	3.20
De 45 a 59 años	16,457	17.60	7.58	2.78	2.74	12,892	10.97	10.36	3.19	4.33
De 60 años y mas	7,376	7.89	7.42	2.18	2.58	1,065	0.91	9.64	0.55	2.01

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2023-2024 y julio 2025.

AEP= Años de Estudio Promedio

TD= Tasa de Desocupación

MBT= Meses promedio en Busca de Trabajo

1/ Porcentaje por columna

Es importante mencionar que, durante el periodo en cuestión, la Fuerza de Trabajo con respecto a la población en edad de trabajar o población en edad productiva refleja un comportamiento irregular, influenciado mayormente por los procesos migratorios, mismos que coadyuvan a ejercer menor presión de la fuerza laboral debido que reducen el número de personas que ingresan al mercado de trabajo.



Según los resultados de la Encuesta Semestral de Remesas Familiares presentada por el Banco Central de Honduras (BCH), Según estimaciones de la Encuesta de Población Actual (Current Population Survey, CPS) del Censo de los EUA, a julio de 2025 residían en ese país un total de 1,038,875 personas nacidas en Honduras, de las cuales, el 18.8% cuentan con ciudadanía estadounidense (BCH, agosto 2025).

IV.2.6. Población Ocupada versus Subempleo

Según la EPHPM para el año 2025, la Tasa de Desocupación (TD) y los meses buscando trabajo (MBT) muestran diferencias importantes según el nivel educativo. Para los desocupados con educación primaria (básica 1-6), la TD es de 2.8% y los MBT es de 2.8 meses. En el caso de las personas con educación media la TD asciende a 8.9% y el MTB a 3.9 meses, mientras que para quienes cuentan con educación universitaria son de 5.6% y 4.1 meses respectivamente. Estos datos nos indican que las personas con educación secundaria y universitaria enfrentan mayores problemas para obtener un empleo. Casi la mitad de los desocupados, 86,887 personas que equivalen a 41.2% tienen apenas educación básica² que va desde primero hasta noveno grado.

Dentro de los problemas que presenta el mercado laboral en Honduras, además del desempleo, siguen siendo la calidad de los puestos de trabajo. Las estadísticas de la EPHPM muestran que las 10 principales ocupaciones mayor demandadas revelan que la fuerza de trabajo es absorbida principalmente por los trabajadores que laboran en actividades de servicios y vendedores de comercios y mercados (1,025,977 ocupados a nivel nacional), seguidamente las ocupaciones elementales (1,161,708 ocupados a nivel nacional) y en tercer lugar se concentran como oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios (637,675 ocupados a nivel nacional). Estas tres principales ocupaciones reflejan la vulnerabilidad de la demanda laboral, ya que son puestos de trabajo que carecen de seguridad social, desde la propia iniciación del contrato laboral, como los aportes al sistema de previsión social, la prevención de riesgos laborales y la compensación ante cualquier accidente o enfermedad laboral, no existe protección a la maternidad, infancia,

² El nivel educativo no incluye la población menor de tres años.

matrimonio, vacaciones, enfermedades, salarios diferidos de compensación, vejez, y todas aquellas circunstancias atípicas que acontecen en la vida de los individuos.

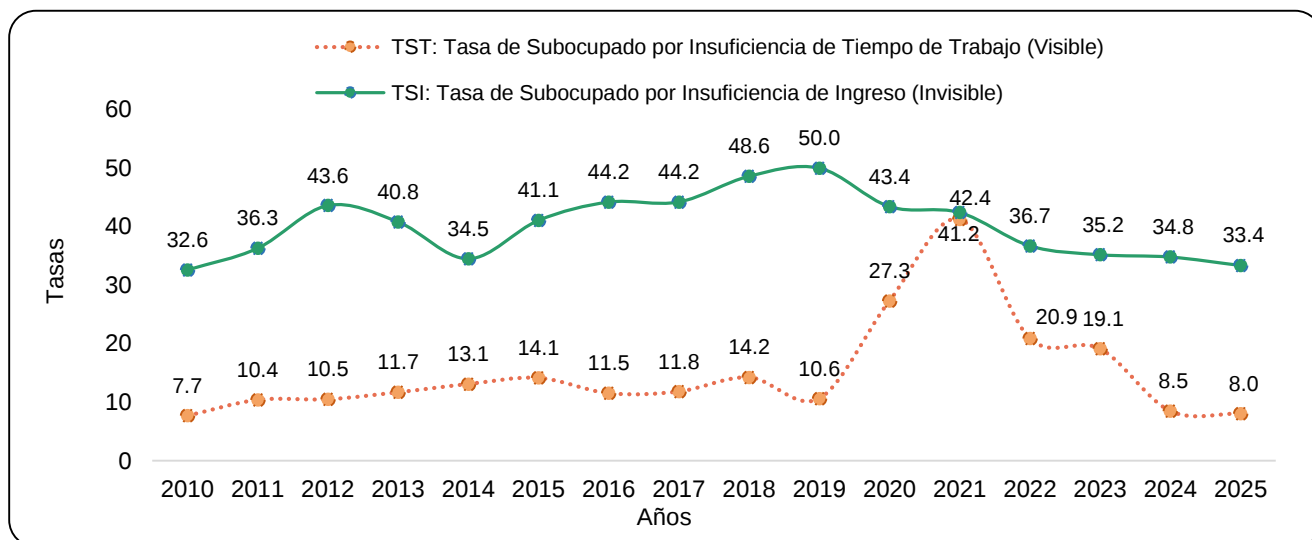
Este fragmento resalta un aspecto clave del trabajo decente identificado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999). El impacto del subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo ocurre cuando los trabajadores deben reducir sus horas laborales, lo que afecta la productividad y, en muchos casos, los obliga a desempeñar roles para los cuales están sobre calificados, todo con el fin de evitar el desempleo. El problema se agrava cuando los trabajadores enfrentan subocupación por insuficiencia de ingresos. Esta situación refleja un desequilibrio en el mercado laboral debido a la incapacidad estructural de generar empleos suficientes y bien remunerados.

El *Gráfico IV.4 Tasa de Subempleo por Insuficiencia de Tiempo de Trabajo e Ingreso 2010-2025*, muestra la tendencia de estos indicadores, en donde, la Tasa de Subocupados por insuficiencia de Tiempo (TST) para el año 2025 es de 8.0% y la Tasa de Subocupados por insuficiencia de Ingresos (TSI) es del 33.4% representando en valores absolutos 327,692 trabajadores y 1,359,617 trabajadores respectivamente.

En 2025, ambos indicadores mantuvieron su tendencia decreciente, lo cual refleja una mejora aparente, impulsada principalmente por la reducción en la tasa de subocupados por insuficiencia de tiempo (TST). Se infiere que este grupo experimentó un desplazamiento hacia la categoría de subocupados por insuficiencia de ingresos (TSI). Si bien esta reubicación permitió un incremento en las horas laboradas y en el número total de puestos, esto no se traduce necesariamente en una mejora de la calidad del empleo; la mayoría de estos trabajadores percibe ingresos inferiores al salario mínimo, con excepción de las nuevas plazas en el sector público. El excedente de la demanda de mano de obra fue absorbido por el sector asalariado privado, el trabajo por cuenta propia, los contratistas dependientes y los trabajadores familiares no remunerados.



Gráfico IV.4. Tasa de Subempleo por Insuficiencia de Tiempo de Trabajo e Ingreso
2010-2025



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, EPHPM, INE, junio 2010 - 2019 y encuesta telefónica nov. - dic. 2020 y octubre 2021, junio 2022-2024 y julio 2025.

Este comportamiento del subempleo según la tendencia del año 2010 al 2025, nos refleja el fenómeno o incapacidad del mercado laboral para crear empleos. La Tasa de Subocupados por Insuficiencia de Ingresos se ve influenciada directamente por otros factores del mercado de trabajo, como ser el nivel de salarios versus pobreza.

IV.2.7. Población Ocupada según Categoría Ocupacional

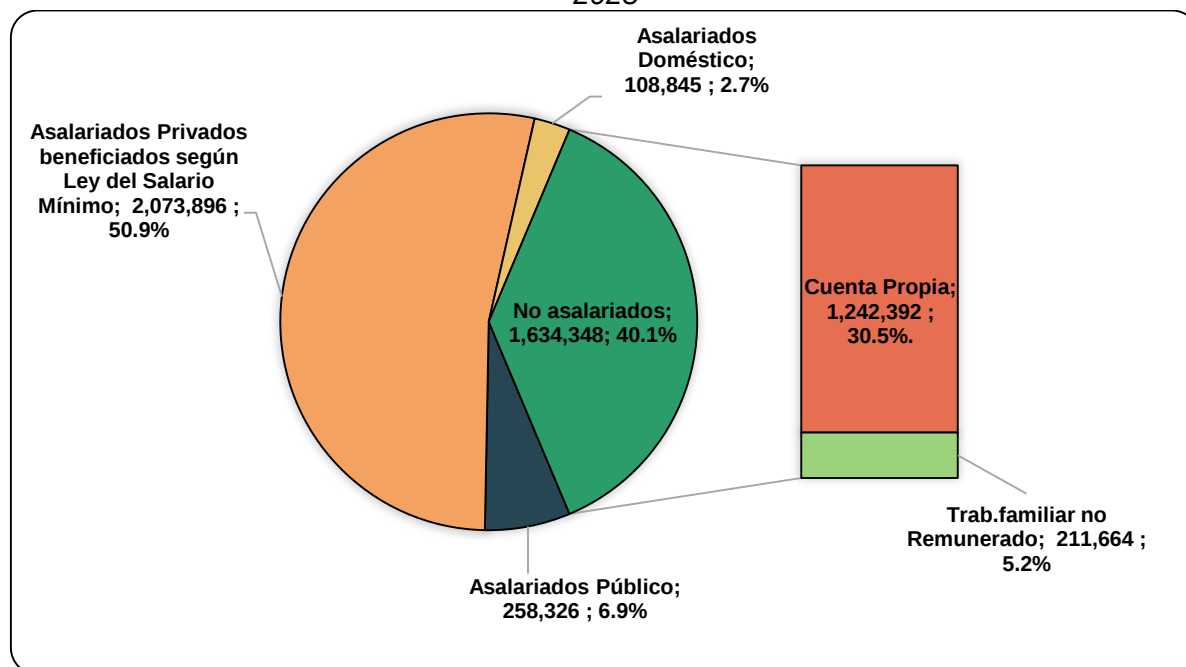
De acuerdo al INE, para el año 2025, la población ocupada en Honduras asciende a 4,075,415 personas. De estas, 2,441,067 (59.9%) son trabajadores asalariados, mientras que 1,634,348 (40.1%) corresponden a trabajadores no asalariados.

Es relevante resaltar la composición de la población asalariada, especialmente en relación con el beneficio que perciben aquellos empleados en el sector privado bajo la Ley del Salario Mínimo (Decreto 103). Esta ley establece un marco de protección para los trabajadores asalariados, aunque con ciertas excepciones que están detalladas en su artículo 48. Dicho artículo establece lo siguiente:



Quedan exceptuados de esta Ley, los empleados públicos cuyo puesto ha sido creado por la Constitución, la Ley, Decreto Ejecutivo o Acuerdo Municipal, así como también los Gerentes, Administradores y Profesionales. Los trabajadores de oficios domésticos en habitaciones o residencias particulares estarán sujetos a un régimen especial.

*Gráfico IV.5. Población Asalariada y no Asalariada
2025*



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base de datos de la EPHPM, INE, julio 2025.

NOTA: la diferencia de los no asalariados corresponde a los Aprendiz con 7,852(0.2%) ocupados y los Contratistas dependientes con 172,440 (4.2%).

Al revisar la distribución de la categoría de los asalariados conformados por 2,441,067 trabajadores (59.9%), de cuales, 2,073,896 (50.9%) son trabajadores asalariados beneficiados bajo la Ley del Salario Mínimo, mientras que 258,326 (6.9%) corresponden a empleados públicos. Además, 108,845 (2.70%) son trabajadores asalariados domésticos; la diferencia se distribuye entre los trabajadores no asalariados en sus diversas categorías.

Es importante señalar que, para los efectos del análisis en este informe, se hace especial énfasis en los trabajadores asalariados, en particular en aquellos del sector privado, dado que estos están directamente cubiertos por las disposiciones de la Ley del Salario Mínimo (ver *Gráfico IV.5. Población Asalariada y no Asalariada 2025*).



Al analizar el comportamiento de la población ocupada por categoría ocupacional, tal como lo muestra el Cuadro IV.4. *Población Ocupada según Categorías Ocupacionales 2023-2025*, es posible determinar que, se aprecia una expansión del empleo de 350,445 (9.4%) nuevos ocupados a nivel nacional en el 2025, con respecto al 2024. Como se mencionó anteriormente, 59.9% de los ocupados pertenece a la categoría asalariados, los cuales se concentran mayoritariamente en el sector privado, alcanzando un porcentaje del 85.0%. Asimismo, los ocupados no asalariados (1,634,348) se encuentran mayoritariamente en la categoría de cuenta propia, aglutinando un 76.0%.

*Cuadro IV.4. Población Ocupada según Categorías Ocupacionales
2023-2025*

Categorías	Años			Variaciones					
				Absolutas			Relativas (%)		
	2023	2024	2025	2023/2022	2024/2023	2025/2024	2023/2022	2024/2023	2025/2024
Total Ocupados	3,639,092	3,724,971	4,075,415	9,133	85,878	350,445	0.3	2.4	9.4
Ocupados Asalariados									
Total Asalariados	2,218,448	2,227,526	2,441,067	262,328	9,078	213,541	13.4	0.4	9.6
Asalariados Público	240,651	278,326	258,326	17,668	37,675	-20,000	7.9	15.7	-7.2
Asalariados Privado	1,888,914	1,866,613	2,073,896	276,102	-22,301	207,282	17.1	-1.2	11.1
Asalariados Doméstico	88,683	82,586	108,845	-31,641	-6,097	26,259	-26.3	-6.9	31.8
Ocupados No Asalariados									
Total No Asalariados	1,420,844	1,497,445	1,634,348	-252,995	76,601	136,903	-15.1	5.4	9.1
Cuenta Propia	1,137,406	1,176,314	1,242,392	74,441	38,908	66,078	7.0	3.4	5.6
Trabajador familiar no Remunerado	143,513	155,817	211,664	-96,848	12,305	55,846	-40.3	8.6	35.8
Aprendiz	4,622	4,227	7,852	1,627	-395	3,625	54.3	-8.5	85.8
Contratista Dependiente	135,303	161,086	172,440	-232,216	25,783	11,354	-63.2	19.1	7.0

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2022 - 2024 y julio 2025.

Al revisar individualmente las categorías ocupacionales notamos que es posible inferir que la dinámica del mercado laboral refleja para el 2025 expansión del empleo principalmente, en la categoría de los asalariados privados, en donde, se observan 207,282 (11.1%) nuevos puestos de trabajo a nivel nacional, lo cual puede tener impacto en la recuperación



económica; cuenta propia 66,078 (5.6%); los trabajadores familiares no remunerados 55,846 (35.8%); contratista dependiente 11,354 (7.0%) y los aprendices con 3,625 (85.8%).

Más adelante se analizarán los ingresos, lo que demuestra que, a pesar de la expansión de nuevos empleos, la calidad de los puestos de trabajo y los salarios siguen siendo desiguales debido a que el mercado de trabajo sigue estando caracterizado por los altos niveles de subempleo.

De acuerdo con la metodología realizada por el INE, en el año 2021 se crea la categoría de “contratistas dependientes” la cual surge a raíz de las nuevas necesidades de bienes y servicios que las familias empezaron a requerir durante el proceso de confinamiento, como, por ejemplo, la necesidad de servicios de acercamiento de los productos de consumo hasta su casa de habitación. En la actualidad, se muestra que este tipo de servicios se mantiene vigente, sin embargo, su ritmo de crecimiento ha disminuido.

Según el INE (2021), los contratistas dependientes están definidos como:

Todos aquellos trabajadores ocupados por beneficios, por lo general mediante una transacción comercial, que dependen de otra entidad que se beneficia directamente del trabajo que realizan y ejercen un control explícito o implícito sobre sus actividades.

Su dependencia puede ser de carácter operativo, por ejemplo, mediante la organización del trabajo o el control del acceso al mercado, y/o de carácter económico, por ejemplo, mediante el control del precio de los bienes o servicios producidos, el acceso a las materias primas o los medios de producción. Las unidades económicas de las cuales dependen pueden ser unidades de mercado y no de mercado e incluir corporaciones, instituciones gubernamentales e instituciones sin fines de lucro.

IV.2.8. Asalariados del Sector Privado

El Cuadro IV.5. *Asalariados Privados según Actividad Económica 2023-2025*, muestra el dinamismo del empleo según las variaciones interanuales de los asalariados del sector privado según rama de actividad económica. Los asalariados del sector privado al 2025



suman un total de 2,073,896 trabajadores, de los cuales según la encuesta de hogares 1,254,711 (60.5%) labora en el área urbana y 819,185 (39.54%) en el área rural. Este sector, evidencia una expansión del empleo de 22,301 puestos de trabajo en el año 2025, con respecto al año 2024, equivalente al 11.1%. Esto debido en gran medida por el aumento de la fuerza de trabajo en la ocupación de actividades como la agricultura, silvicultura, caza y pesca con 59,054 (16.7%) empleos; construcción, 71,622 (31.5%), industria manufacturera 20,491 (6.9%) y comercio por mayor/menor, hoteles/restaurantes con 32,349 (7.0%), transporte almacenamiento y comunicaciones con 15,653 (20.3%).

*Cuadro IV.5. Asalariados Privados según Actividad Económica
2023-2025*

Rama de Actividad	Años			Variaciones			
	2023	2024	2025	Absolutas		Relativas (%)	
				2024/2023	2025/2024	2024/2023	2025/2024
Nacional	1,888,914	1,866,613	2,073,896	-22,301	207,282	-1.2	11.1
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	510,263	451,209	526,399	-59,054	75,190	-11.6	16.7
Explotación de minas y canteras	8,341	5,937	4,076	-2,404	-1,861	-28.8	-31.3
Industria manufacturera	275,089	297,903	318,394	22,814	20,491	8.3	6.9
Electricidad, gas y agua	6,619	9,744	11,904	3,125	2,159	47.2	22.2
Construcción	228,337	227,330	298,952	-1,007	71,622	-0.4	31.5
Comercio por Mayor / menor, Hoteles / restaurantes	411,992	463,302	495,651	51,310	32,349	12.5	7.0
Transporte. almacenamiento y comunicaciones	110,224	77,300	92,953	-32,924	15,653	-29.9	20.3
Establecimientos financieros. seguros, Bienes inmuebles y servicios	149,510	153,561	151,815	4,050	-1,746	2.7	-1.1
Servicios Comunales, Sociales y Personales	165,130	167,941	153,125	2,811	-14,816	1.7	-8.8

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2022 - 2024 y julio 2025.

Para el año 2022 en la actividad, no sabe, no responde, corresponden a 21,625 personas y 23,408 en 2023, 12,386 en 2024 y 20,626 en 2025.

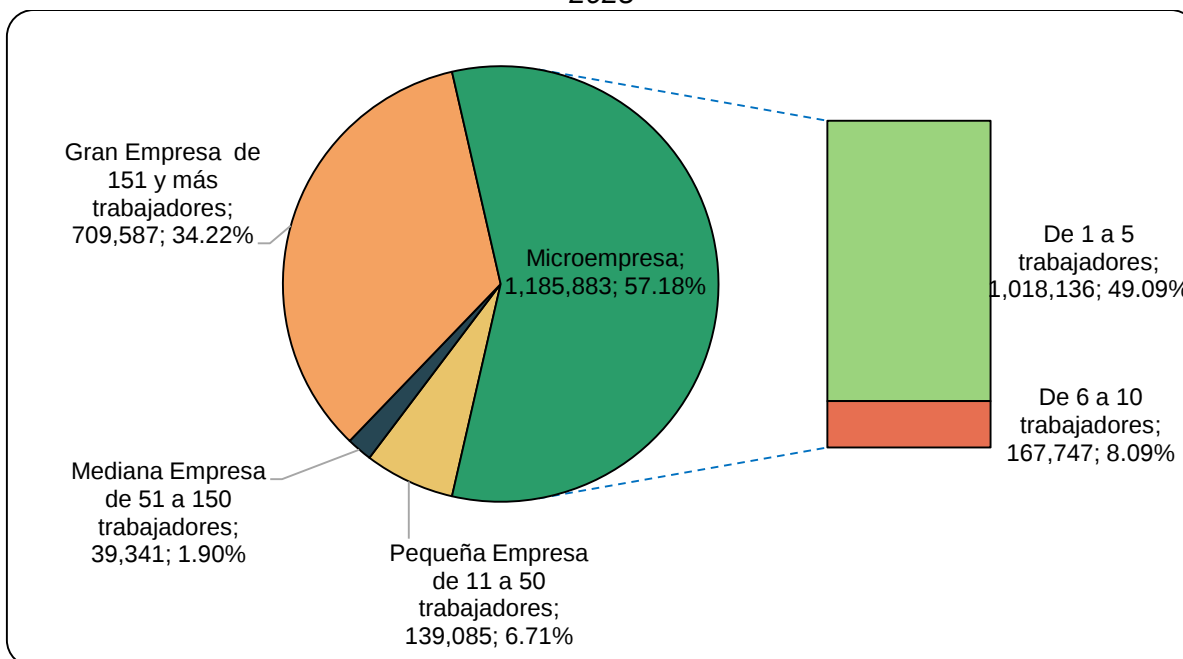
El Gráfico IV.6. *Concentración de los Asalariados Privados según Tamaño de Empresas 2025*, muestra que la fuerza laboral del sector privado es absorbida principalmente por la microempresa, donde laboran 1,185,883 trabajadores, en términos porcentuales representan el 57.18% del total de la fuerza de trabajo; especialmente en aquellas empresas de 1 a 5 trabajadores, denominadas microempresas de subsistencia, las cuales absorben el



49.09% del total de trabajadores, que equivale a 1,018,136 personas. Por otro lado, el 8.09% la absorben las microempresas de 6 a 10 trabajadores.

Por su parte la pequeña empresa absorbe el 6.71% o sea 139,085 trabajadores, la mediana empresa cuenta con 39,341 trabajadores que representan el 1.90% y finalmente la gran empresa mantiene una concentración de 709,587 trabajadores que representan 34.22% de la masa asalariada privada.

Gráfico IV.6. Concentración de los Asalariados Privados según Tamaño de Empresas 2025



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, base de datos de la EPHPM, INE, julio 2025.

IV.2.9. Ingreso Promedio de los Asalariados Privados

Desde el punto de vista de los ingresos, el Cuadro IV.6. *Ingreso Promedio de los Asalariados según Actividad Económica y Sexo versus Brecha Salarial 2023-2025³*, muestra los datos

³ De acuerdo al INE, en las publicaciones de la EPHPM, definen sexo entre los cruces de variables de los hombres con respecto a las mujeres, sin embargo, el módulo se denomina mercado laboral por sexo. Es así, que la Organización Mundial de la Salud (OMS) define el sexo bajo los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de sexo, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos



estadísticos para el año 2025, donde los ingresos promedios mensuales de los hombres alcanzan L9,415.07, reflejando un incremento de L672.00 con respecto al año 2024, lo que representa un aumento del 7.69%; por su parte el ingreso promedio mensual para las mujeres es de L10,832.23, mostrando un incremento de L1,126.00 (11.60%) en relación a 2024. Para el periodo 2023-2025 la brecha salarial favorece a la mujer con porcentajes del -12.21% para 2023, -11.02% en el 2024 y de un -15.05% en el 2025. Según la EPHPM julio 2025, éste resultado en la brecha salarial a favor de la mujer, se debe a que, del total de ocupados, las mujeres poseen un mayor grado de escolaridad, alcanzando 9.4 años de estudio promedio (AEP), mientras que los hombres cuentan con 8.0 AEP, es decir 1.3 años menos que las mujeres. También incide que la mujer, dentro del sector privado, se ubica mayoritariamente en áreas urbanas, con un total de 421,267 mujeres (77.9%) y el rural, con solo 119,547 mujeres (22.3%). En términos comparativos el ingreso promedio de las mujeres en el 2025 es mayor al de los hombres, lo cual indica que la brecha salarial, es favorable para la mujer en L1,417.16, valor que en términos porcentuales se define como -15.05%⁴. Es importante señalar que los resultados presentados en cuanto a la brecha salarial y los ingresos promedio corresponden exclusivamente a los trabajadores asalariados dentro del sector privado. No se debe generalizar este análisis a otros sectores.

⁴ Brecha salarial no ajustada: Es la distancia en las retribuciones medias que reciben hombres y mujeres. OIT Américas Informes Técnicos 2019/16.



*Cuadro IV.6. Ingreso Promedio de los Asalariados según Actividad Económica y Sexo
versus Brecha Salarial
2023-2025*

Ocupación Principal, L/Mes/Persona									
Rama de Actividad	Ingreso Promedio/Sector Privado						Brecha Salarial (%)		
	2023		2024		2025				
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	2023	2024	2025
Total Nacional	7,902.18	8,867.30	8,743.06	9,706.33	9,415.07	10,832.23	-12.21	-11.02	-15.05
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,085.27	4,431.80	4,686.08	4,599.85	5,199.74	4,303.93	-8.48	1.84	17.23
Explotación de minas y canteras	10,422.86	-	9,928.98	-	6,881.24	-	-	-	-
Industria manufacturera	11,454.19	9,342.08	12,413.81	10,087.85	12,222.40	11,306.24	18.44	18.74	7.50
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	35,282.30	13,000.00	14,782.27	22,602.63	21,716.23	20,000.00	63.15	-52.90	7.90
Suministro de agua, evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	7,424.28	-	6,376.83	6,273.58	12,272.58	8,000.00	-	1.62	34.81
Construcción	6,893.89	6,495.47	8,133.23	13,934.35	8,411.04	12,370.08	5.78	-71.33	-47.07
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas	10,333.39	9,188.77	10,835.67	10,336.99	12,352.75	10,646.41	11.08	4.60	13.81
Transporte y almacenamiento	10,317.54	9,941.24	10,722.24	18,266.18	12,019.22	23,227.08	3.65	-70.36	-93.25
Actividades de alojamiento y de servicios de comida	10,196.32	7,640.53	11,573.64	8,124.87	12,486.37	8,915.87	25.07	29.80	28.60
Información y comunicaciones	13,683.17	8,578.05	12,806.53	21,429.90	16,551.50	15,451.04	37.31	-67.34	6.65
Actividades financieras y de seguros	16,632.62	17,543.98	19,878.83	17,075.58	22,544.06	18,313.53	-5.48	14.10	18.77
Actividades inmobiliarias	13,620.67	12,334.64	13,281.31	15,449.99	18,969.07	10,019.95	9.44	-16.33	47.18
Actividades profesionales, científicas y técnicas	14,136.64	22,090.13	16,265.81	16,077.14	20,760.37	20,382.12	-56.26	1.16	1.82
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	11,130.99	10,044.49	11,522.66	11,016.87	11,767.16	8,848.53	9.76	4.39	24.80
Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria	9,737.91	10,011.54	-	6,000.00	12,523.50	-	-2.81	-	100.00
Enseñanza	12,877.97	13,027.38	16,798.36	11,309.21	15,593.41	12,667.03	-1.16	32.68	18.77
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	17,910.03	10,073.32	11,322.94	11,039.37	14,297.74	17,467.25	43.76	2.50	-22.17
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	7,217.22	7,908.90	9,135.80	9,162.09	14,238.08	6,590.45	-9.58	-0.29	53.71
Otras actividades de servicios	8,281.34	5,560.27	8,266.62	5,558.32	10,324.66	6,124.94	32.86	32.76	40.68
Actividades de los hogares como empleadores y actividades no diferenciadas de los hogares como productores de bienes y servicios	6,507.41	3,796.23	-	300.00	-	-	41.66	-	-
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	14,788.95	17,333.33	-	-	15,404.92	-	-17.20	-	-
Rama de actividad No especificadas	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2023 - 2025 y julio 2025.

Al analizar la brecha salarial según la rama de actividad económica, se observa que la diferencia salarial favorable a las mujeres destaca sectores como transporte y almacenamiento (-93.25%), Construcción (-47.07%), actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (-22.17%) según se muestra en el *Cuadro IV.6. Ingreso Promedio de los Asalariados según Actividad Económica y Sexo versus Brecha Salarial 2023-2025*. Esta tendencia muestra una clara diferencia a favor de las mujeres en ciertos sectores específicos, lo que evidencia que, en algunas actividades económicas, las mujeres ganan más que los hombres.

En relación al tema de brecha salarial, es importante resaltar las acciones gubernamentales que promueven el derecho de igualdad de remuneración, que establece el Convenio 100 de la OIT, del cual nuestro país es suscriptor, entre las cuales se puede mencionar la aprobación del Decreto Legislativo 27-2015 del 27 de Abril del 2015⁵, en el cual establece en su Artículo 1: “No se pueden establecer diferentes remuneraciones entre la misma categoría de trabajo asalariado, masculino o femenino por un trabajo de igual valor...” (OIT, Convenio 100, 1951). Además, se deben reconocer las acciones individuales de sectores que promueven el cumplimiento al principio en mención.

IV.2.10. Población Fuera de la Fuerza de Trabajo

En todo análisis del mercado de trabajo debe considerarse la población fuera de la fuerza de trabajo (antes población económicamente inactiva), conformada por la fuerza de trabajo potencial y el resto de las personas de 15 años o más que por alguna razón no quieren, no pueden o necesitan un puesto de trabajo como los jubilados, pensionistas rentistas, estudiantes que no trabajan, personas dedicadas a los quehaceres del hogar, los incapacitados y otros.

De acuerdo a la metodología aplicada por el INE, la “Fuerza de Trabajo Potencial” está dividida entre las personas denominadas “Buscadores No Disponibles” que son las personas no ocupadas, que realizaron actividades de búsqueda y no están actualmente

⁵ Publicado en el diario Oficial La Gaceta N° 33799 de fecha 4 de agosto de 2015.



disponibles; pero lo estarían en un período próximo posterior (personas potencialmente activas), las personas denominadas “Disponibles No Buscadores”, que son las personas no ocupadas, que no realizaron actividad de búsqueda, pero deseaban trabajar y estaban actualmente disponibles. Dentro de este sub-grupo se encuentran los que antes se llamaban “desalentados”. Este grupo o conjunto de personas no forman parte de la fuerza laboral, ya que por no cumplir uno de los requisitos necesarios para considerarse como desocupados quedaron fuera de la fuerza de trabajo.

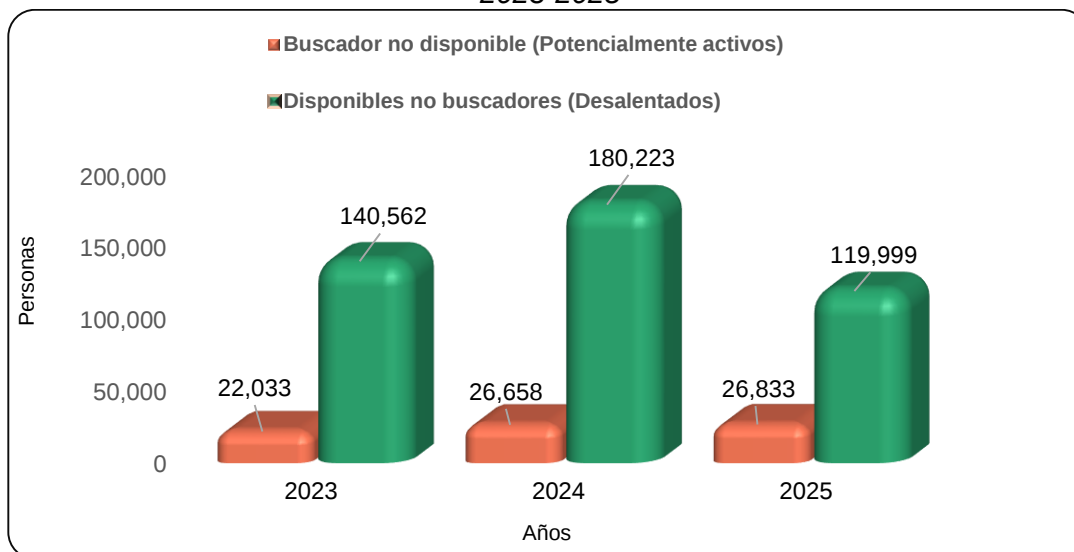
En el *Gráfico IV.7 Disponibles no Buscadores y Buscadores no Disponibles 2023-2025*, se refleja que para el año 2025, las personas en calidad de “Disponibles No Buscadores” (Personas no ocupadas, que no realizaron actividad de búsqueda, pero deseaban trabajar y estaban actualmente disponibles) decrecieron en un 33.4% respecto al año 2024, al pasar de 180,223 personas en el 2024 a 119,999 en el 2025.

Por otro lado, los “Buscadores No Disponibles” (personas no ocupadas que realizaron actividades de búsqueda y no están actualmente disponibles, pero lo estarían en un periodo próximo posterior), reflejan un crecimiento en el año 2025 con respecto al año 2024 de 175 personas que representa un crecimiento del 0.70%.

Los grupos más afectados entre las personas que se encuentran en la fuerza de trabajo potencial son los trabajadores más jóvenes y los trabajadores de edad avanzada, pues suelen ser los primeros en perder el empleo y los últimos en reincorporarse al mercado de trabajo. Aquellos que logran seguir trabajando se ven obligados en muchos casos a aceptar contratos con menos garantías y condiciones de trabajo más duras.



*Gráfico IV.7. Disponibles no Buscadores y Buscadores no Disponibles
2023-2025*



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos de la EPHPM, INE, junio 2023 - 2023 y julio 2025.



Capítulo V. Política Salarial, Productividad y Cumplimiento Normativo

V.1. Evolución Jurídica y Económica del Salario Mínimo en Honduras (1974-2025)

El marco jurídico del salario mínimo en Honduras se fundamenta en la Constitución de la Republica de Honduras y el Código de Trabajo de 1959, que lo define como un derecho para cubrir las necesidades materiales, morales y culturales del trabajador y su familia. Complementariamente, la Ley del Salario Mínimo (1971) que establece la obligatoriedad de revisiones anuales basadas en la inflación acumulada. Históricamente, la fijación del salario ha oscilado entre dos mecanismos:

- Acuerdos Tripartitos: consenso entre Gobierno, empresa privada y sectores obreros.
- Decretos Ejecutivos: intervención directa del Estado ante la falta de consenso.

Desde el primer salario mínimo de L100.50 en 1974, el país ha emitido 35 instrumentos legales, observándose una aceleración en la frecuencia de ajustes a partir del año 2000, periodo que concentra 22 de los 35 acuerdos históricos.

Textualmente el Código de Trabajo y la Ley del Salario Mínimo dicta lo siguiente:

- Constitución de la República de Honduras, de fecha 11 de enero de 1982, en el capítulo V, artículo 128, inciso 5, establece: Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado, los patronos y los trabajadores suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material y cultural, atendiendo a sus modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas. (Nacional, Constitución de la República de Honduras, 1982)
- El Código de Trabajo, de fecha 19 de mayo de 1959, en el capítulo V, artículo 381 define: “Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia en el orden material, moral y cultural”. (Nacional, Código de Trabajo, 1959)
- De igual forma la Ley del Salario Mínimo, Decreto No.103, de fecha 20 de enero de 1971, publicado en La Gaceta No. 20,390 de fecha 3 de junio de 1971, en el artículo



35 establece: “Los Salarios Mínimos deberán ser revisados por lo menos una vez (1) al año en el mes de diciembre, para que entre en vigencia en enero del siguiente año, tomando en cuenta la variación del promedio de la inflación acumulada a noviembre”.

Es así, que la modalidad de fijación del salario mínimo en Honduras se realiza mediante un proceso que históricamente ha alternado entre Acuerdos Gubernativos y Decretos. Al referirnos a la modalidad de Acuerdos, esto indica un proceso tripartito de negociación y consenso entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores, que luego se formaliza legalmente. En ocasiones, cuando no se logra un consenso tripartito, el gobierno central interviene y fija el salario mínimo por Decreto.

Para analizar la evolución histórica del salario mínimo se tomará el salario mínimo promedio, pero más adelante se revisará la estructura de la tabla del SM vigente debido que en la actualidad existen 45 salarios mínimos.

Es así, que al revisar la evolución histórica del salario mínimo en Honduras se presenta el *Cuadro V.2. Salario Mínimo Promedio Histórico 1974-2025*, mismo que presenta las siguientes variables: modalidad de fijación y la duración de los acuerdos, inflación, salario mínimo promedio mensual en valores nominales y reales con sus respectivas variaciones absolutas y relativas.

El salario mínimo empieza a cobrar vigencia a partir del período comprendido entre mayo de 1974 y diciembre de 1978, con un salario mínimo nominal promedio mensual de L100.50.

A partir de dicha vigencia del año de 1974 hasta el 2025 se han promulgado treinta y cinco (35) Decretos y/o Acuerdos para la fijación del salario mínimo, dos (2) en los años setenta; dos (2) en los ochenta; nueve (09) en los noventa; y veinte y dos (22) del año dos mil al año 2025.

V.1.1. Duración de un Acuerdo:

Períodos Iniciales: en los primeros años mostrados (1974-1994), los períodos de vigencia de un salario mínimo variaban considerablemente, abarcando desde 10 meses (Oct/90-



Julio/14/91) hasta 1 año y 6 meses (Jun/93-Dic/94), reflejando ajustes a demanda o tras negociaciones específicas.

Períodos Recientes: a partir de la década de 2000, la duración se ha estandarizado mayormente a un año calendario completo, con vigencia del 1° de enero al 31 de diciembre, como se observa desde la fila 21 en adelante (1° de Enero al 31 de diciembre de 2006).

Sin embargo, desde el año 2012 al 2020 los reajustes al salario mínimo habían tenido un comportamiento continuo al establecerse ajustes año con año, pero considerando los efectos de la crisis sanitaria covid-19 y las tormentas tropicales ETA y IOTA, en 2021 y 2022 se establecieron ajustes de manera especial, sin embargo, la metodología vigente contiene cláusulas de salvaguarda que buscan dar ajustes moderados para preservar/aumentar los empleos y vigilar la competitividad, un claro ejemplo es la clasificación de la nueva rama de actividad económica dentro de la tabla del salario mínimo, al separarse la actividad de comercio con respecto a hoteles y restaurantes, esta última rama de actividad donde se clasifica el sector turismo, la cual resulto uno de los más golpeados por la pandemia y los huracanes. Asimismo, dicha metodología se basa en un sistema basado en la cohesión social y negociación colectiva por parte del interés obrero, privado y público. (ver *Gráfico V.1. Comportamiento del Salario Mínimo Promedio*)

A partir del año 2012 al 2020 se realizaron reajustes continuos enmarcados en la realidad económica del país y bajo los parámetros de crecimiento económico-productividad-empleo. Sin embargo, en 2021 a raíz de la crisis de salud COVID-19 y las tormentas tropicales ETA e IOTA el reajuste se aplicó a partir del segundo semestre, entrando en vigencia a partir de julio.

En 2022 se retoma el reajuste con la entrada en vigencia a partir del primero de enero, pero con la salvedad que el ajuste antes acordado correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo del año 2022, será pagado en forma diferida en los meses de abril, mayo y junio de ese año. Asimismo, y en base a los principios descritos anteriormente y como parte de la Política Salarial en el Acuerdo Ejecutivo No. STSS-308-2022, se aprueba el salario mínimo que regirá en todo el país para los años 2022 y 2023, sin embargo, en el marco de la

negociación del salario mínimo queda establecido en cada acuerdo tripartito una cláusula de salvaguarda.

En el Cuadro V.1 Tabla de Porcentajes de Reajuste al Salario Mínimo 2024-2025, se reflejan los porcentajes de reajuste, que van desde el 5.50% al 7.00%. En tanto, la comisión de salario mínimo estableció,

Cuadro V.1. Tabla de Porcentajes de Reajuste al Salario Mínimo 2024-2025

Categoría	2024	2025
De 1 a 10 trabajadores	5.50	5.50
De 11 a 50 trabajadores	5.50	5.50
De 51 a 150 trabajadores	6.50	6.50
De 151 trabajadores en adelante	7.00	7.00

dentro de dicho acuerdo la nueva cláusula de salvaguarda que textualmente establece: Artículo 4. Se acuerda establecer como cláusula de salvaguarda que indique, que en caso que el índice de inflación interanual registrado al mes de diciembre de 2024, emitido por el Banco Central de Honduras (BCH), sea mayor al ajuste aquí fijado para el año 2025, se deberá aplicar un ajuste igual al porcentaje del índice de inflación registrado, para lo cual se deberá emitir de oficio el respectivo Acuerdo a través de la Secretaría de Trabajo Seguridad Social (SETRASS), con los valores actualizados.

En promedio el porcentaje de ajuste al salario mínimo en valores reales del 2013 al 2025 (excluyendo el año 2014, 2021 y 2022) es de 6.61%, arriba de la inflación programada $4.0 \pm 1.0\%$, IPC pr/(Variación interanual), revisión programa monetario 2025 - 2026, BCH, (Honduras, 2025) lo que ha permitido mantener el poder adquisitivo de compra, contrario a lo que sucedió en 2014, 2021 y 2022 donde el salario mínimo promedio en valores reales fue de 3.56% y el IPC promedio de 6.98%.

A raíz de los acuerdos plurianuales la política salarial se ha desarrollado bajo principios y metodologías para retribuir el poder de compra a la población que está dentro de la fuerza laboral, es así, que cada reajuste salarial impacta positivamente para los perceptores de ingreso en el hogar (ver capítulo III), debido que en promedio son dos personas que hacen frente al costo de la CBA y demás necesidades.

Cabe aclarar que los salarios mínimos en Honduras, no se pagan por puesto de trabajo ni por sexo; sino que la modalidad de negociación salarial del sector privado según la Ley del



Salario Mínimo (Decreto 103), en ningún caso permite que los hombres con respecto a las mujeres perciban una mayor remuneración, ni por la realización de un trabajo similar, ni por condiciones personales, ni geográficas, ni de formación, ni a la luz de los otros indicadores también analizados; como son: la jornada, el tipo de contrato o el sector de la actividad, edad, entre otros, sino teniendo en cuenta que los salarios mínimos son fijados según actividad económica y tamaño de empresa.

*Cuadro V.2. Salario Mínimo Promedio Histórico
1974-2025*

N°	Número de Decreto	Período de Vigencia	Salario Mínimo Promedio Mensual en Valores Nominales	Inflación Interanual*	Salario Mínimo Promedio Mensual en Valores Reales	Variaciones			
						Absolutas (L)		Relativas (%)	
						Salario Mínimo Promedio Mensual en Valores Nominales	Salario Mínimo Promedio Mensual en Valores Reales	Salario Mínimo Promedio Mensual en Valores Nominales	Salario Mínimo Promedio Mensual en Valores Reales
1	121	MAYO/74-DIC/78	100.50	1	100.50				
2	717	ENERO/79-MAY/80	131.70	11.5	118.11	31.20	17.61	31.04	17.52
3	943	JUN/80-JUN/25/81	153.00	9.2	140.17	21.30	22.07	16.17	18.68
4	68	JUN/26/81-DIC/89	180.30	11.4	161.86	27.30	21.69	17.84	15.47
5	40-89	ENERO/90-SEP/90	256.80	36.4	188.24	76.50	26.38	42.43	16.30
6	19-90	OCT/90-JULIO/14/91	306.00	21.4	252.10	49.20	63.85	19.16	33.92
7	28-91	JUL/15/91-MAY/92	374.10	6.5	351.25	68.10	99.16	22.25	39.33
8	25-92	JUN/92-MAY/93	428.40	13.0	378.96	54.30	27.71	14.51	7.89
9	30-93	JUN/93-DIC/94	489.00	28.9	379.35	60.60	0.39	14.15	0.10
10	001-94	ENE/95-FEB/96	590.10	25.3	470.91	101.10	91.56	20.67	24.13
11	005-96	MAR/96-ENE/15/97	740.40	12.8	656.51	150.30	185.60	25.47	39.41
12	001-97	ENE/16/97-DIC/97	925.50	12.8	820.64	185.10	164.13	25.00	25.00
13	001-98	ENE/98-JUN/99	1,084.20	10.9	977.30	158.70	156.66	17.15	19.09
14	004-99	JUL/1/99-DIC/31/99	1,356.00	10.9	1,222.29	271.80	245.00	25.07	25.07
		ENE/2000-SEP/2000	1,437.60	10.1	1,305.72	81.60	83.43	6.02	6.83
15	180-2000	OCT/2000/ENERO-2001	1,527.60	8.8	1,403.91	90.00	98.19	6.26	7.52
		FEB./2001-ABRIL/2002	1,707.60	8.1	1,579.69	180.00	175.78	11.78	12.52
16	O11	MAYO/2002-31DIC./2002	1,912.80	8.1	1,787.68	205.20	207.98	12.02	13.17
17	021-03	ENE/2003-31DIC./2003	2,098.20	6.80	1,964.69	185.40	177.01	9.69	9.90
18	012-04	ABRIL, 2004 DICIEMBRE 2004	2,301.60	9.2	2,108.02	203.40	143.33	9.69	7.30
19	029-05	1° DE ENERO A DICIEMBRE 2005	2,525.10	7.75	2,343.52	223.50	235.49	9.71	11.17
20	027-06	1° DE ENERO A DICIEMBRE 2006	2,759.70	5.3	2,621.15	234.60	277.63	9.29	11.85
21	041-07	1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2007	3,024.90	8.87	2,778.37	265.20	157.22	9.61	6.00
22	258-07	1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2008	3,428.40	10.8	3,093.36	403.50	314.99	13.34	11.34
23	374.08	1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2009	4,777.50	2.95	4,640.55	1,349.10	1,547.20	39.35	50.02



N°	Número de Decreto	Período de Vigencia	Salario Mínimo Promedio Mensual en Valores Nominales	Inflación Interanual*	Salario Mínimo Promedio Mensual en Valores Reales	Variaciones			
						Absolutas (L)		Relativas (%)	
						Salario Mínimo Promedio Mensual en Valores Nominales	Salario Mínimo Promedio Mensual en Valores Reales	Salario Mínimo Promedio Mensual en Valores Nominales	Salario Mínimo Promedio Mensual en Valores Reales
24	342-2010	DEL 29 DE OCTUBRE AL 31 DE DICIEMBRE 2010	4,949.70	6.5	4,807.81	172.20	167.26	3.60	3.60
25	223-2011	1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2011	5,524.80	5.60	5,231.59	575.10	423.78	11.62	8.81
26	001-2012	1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2012	6,153.56	5.4	5,838.81	628.76	607.22	11.38	11.61
		1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2013	6,530.69	4.9	6,224.64	377.13	385.83	6.13	6.61
27	599-2013	1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2014	6,861.20	5.82	6,483.83	330.51	259.19	5.06	4.16
		1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015	7,292.63	2.36	7,124.69	431.43	640.86	6.29	9.88
28	002-2016	1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016	7,759.98	3.31	7,511.01	467.35	386.32	6.41	5.42
29	007-2017	1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2017	8,448.40	4.73	8,066.84	688.42	555.83	8.87	7.40
30	003-2018	1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018	8,910.71	4.22	8,549.90	462.31	483.07	5.47	5.99
31	006-2019	1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019	9,443.24	4.08	9,073.06	532.53	523.16	5.98	6.12
		1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020	10,022.04	4.01	9,635.65	578.80	562.59	6.13	6.20
32	001-2021	1° DE JUNIO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021	10,601.67	5.32	10,066.15	579.63	430.50	5.78	4.47
33	308-2022	1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022	11,278.75	9.80	10,272.09	677.08	205.93	6.39	2.05
34	014-2023	1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023	12,377.73	5.19	11,767.02	1,098.98	1,494.94	9.74	14.55
35**	109-2024	1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024	13,156.01	3.88	12,664.62	778.28	897.60	6.29	7.63
		1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025	13,985.16	4.00	13,447.27	829.15	782.65	6.30	6.18

Fuente: Dirección General de Salarios, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

*Índice General de Precios al Consumidor, 1979-2023, inflación interanual a diciembre de cada año según decreto. IPC calculado por el Banco Central de Honduras.

**IPC: $4.0 \pm 1.0\%$, IPC pr (Variación interanual), revisión programada monetario 2025 - 2026, BCH.

Para seguir profundizando en la modalidad de los procedimientos que se han utilizado para la revisión o fijación del salario mínimo, durante el periodo 2001-2025 se han efectuado veinticinco ajustes, de éstos, dos fueron aprobados en el 2002; los ajustes al salario mínimo para 2003 y del 2005 al 2011, ante la falta de consenso tripartito, las fijaciones del salario mínimo fueron determinadas de manera directa por el Poder Ejecutivo, y en el periodo correspondiente a los años 2001, 2002, 2004 y 2012 al 2025, los ajustes han sido consensuados a lo interno de la Comisión de Salario Mínimo.

En el *Gráfico V.1. Comportamiento del Salario Mínimo Promedio 2012-2025*, se observa el ajuste promedio del SM nominal para cada año durante el periodo 2012-2025, lo cual, revela una política salarial caracterizada por una estrecha relación con las metas de inflación del Banco Central de Honduras (BCH), donde el salario mínimo promedio nominal se ajustó en un promedio de 6.87% anual, sin embargo también se muestra la estabilidad que ha existido los últimos catorce (14) años debido que el SM ha sido fijado dentro del seno de la Comisión



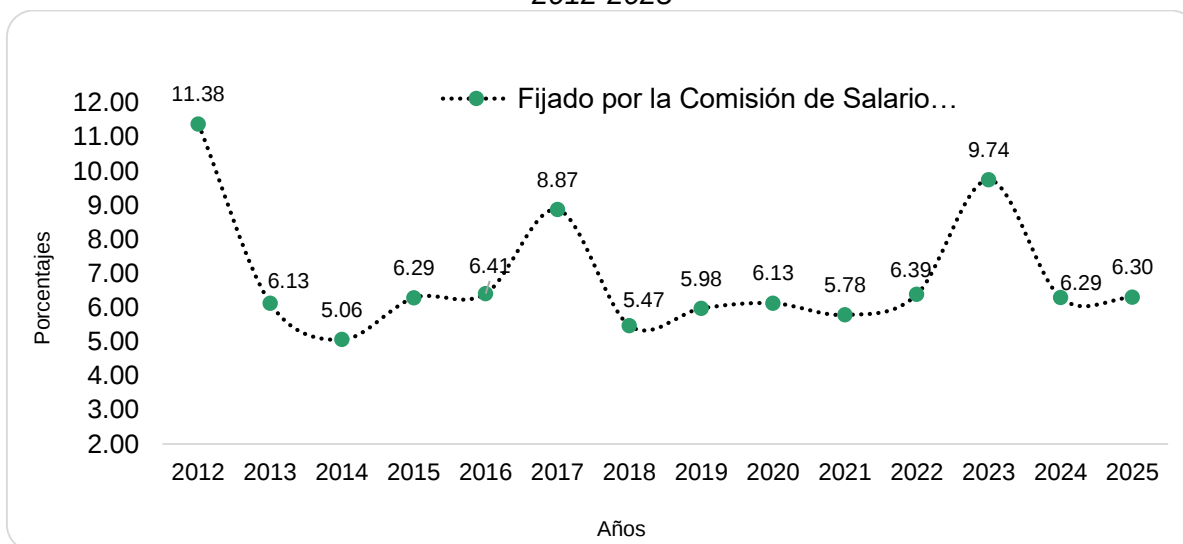
de Salario Mínimo. Entre 2015 y 2017, los ajustes mostraron una tendencia ascendente, alcanzando un nuevo pico del 8.87% en 2017.

Del 2018 al 2021, los ajustes se mantuvieron en un rango relativamente estable entre el 5.47% y el 6.13%, alineándose con una inflación controlada en esos años.

En 2023 se observa un repunte significativo del SMP en 9.74%, siendo el ajuste más alto en una década. Este incremento fue una respuesta directa a la presión inflacionaria global y local de 2022, buscando proteger el poder adquisitivo frente a una inflación interanual que superó el 9.80% en ese entonces.

La utilización del mecanismo sobre proxys de productividad ha facilitado los más recientes procesos de revisión, permitiendo establecer ajustes acordados de manera tripartita e históricamente con vigencia plurianual (Dos o tres años para el resto de actividades y hasta 4 años para las Zonas Libres ZOLI), generando además estabilidad y coherencia de los ajustes con respecto a la realidad económica del país.

*Gráfico V.1. Comportamiento del Salario Mínimo Promedio
(Variaciones relativas nominales)
2012-2025*



Fuente: Histórico del salario mínimo promedio, DGS, SETRASS, 2001 - 2025.

V.2. Institucionalidad del Salario Mínimo: Comisión Tripartita y Diálogo Social

La comisión de Salario mínimo, es un órgano de diálogo social para negociar y establecer los ajustes al salario mínimo. Este proceso considera factores económicos y sociales para llegar a acuerdos conjuntos, buscando equilibrar el nivel de vida de los trabajadores con la viabilidad de los empleadores y la economía del país. (Nacional, Reglamento de las Comisiones de Salario Mínimo, 1988)

En el Capítulo VI. De las Comisiones de Salario Mínimo, del Decreto 103, Ley del Salario Mínimo, el artículo 15 se establece el procedimiento para cada nueva fijación o revisión del salario mínimo. Dicho artículo dispone textualmente: “Para la fijación o revisión de los salarios mínimos en cualquier actividad económica, se designará una Comisión de Salario Mínimo, la cual estará integrada por tres (3) miembros representantes del interés patronal, tres (3) miembros representantes del interés obrero y tres (3) miembros por el interés público con sus respectivos suplentes.” (Nacional, Ley del Salario Mínimo, 1971)

En cuanto a la estructura de la tabla del salario mínimo, los artículos del 20 al 25 de la Ley del Salario Mínimo, establecen las normas y clasificaciones sobre el salario mínimo, estableciéndose que los salarios mínimos deberán ser los más altos que razonablemente la industria pueda pagar, dando consideración debida a las condiciones económicas y de competencia, y no han de dar a ninguna zona o región ventajas de competencia sobre otras. Las comisiones recomendarán aquellas clasificaciones que juzgue razonables dentro de la respectiva industria; según la naturaleza de los servicios que se presten, y las distintas clases de trabajo u ocupaciones; así mismo, podrán recomendar la fijación de salario mínimo diferentes para cada zona económica y por regiones, cuando a su juicio sea aconsejable, a causa de las diferentes condiciones existentes y clases de actividad (ver *Anexo 1. Tabla de Salario Mínimo, vigente a partir del 01 de enero del año 2025*).

- a) Según los criterios acordados en el seno de la Comisión de Salario Mínimo, y en base a lo establecido en el artículo 22 de la Ley, el salario mínimo en Honduras se establece de acuerdo a la actividad económica y tamaño de las empresas en relación



al número de trabajadores⁶. Es así, que mediante Acuerdo Ejecutivo No. SETRASS-109-2024, Gaceta No.36,491 del 21 de marzo de 2024, se reajusta el salario mínimo para todas las actividades económicas y que regirá para dos años 2024 y 2025.

Asimismo, se estableció el salario diferenciado para las empresas acogidas a la Ley de Zonas Libres, cuyos ajustes salariales en la última década se han establecido de forma plurianual, siendo en este acuerdo donde se establecen ajustes para tres años 2024, 2025 y 2026.

*Cuadro V.3. ZOLI: Salario Mínimo
2024-2026*

Año	Salario mínimo mensual	Porcentaje de reajuste
2024	11,137.01	6.5
2025	11,972.29	7.5
2026	12,930.07	8.0

El salario mínimo, establecido por ley o negociado, es una herramienta fundamental para contrarrestar los bajos salarios y la desigualdad salarial. Es así, que la política salarial sirve para lograr resultados equitativos en el mercado laboral, en los últimos años, debido en parte a la ausencia de sistemas adecuados de salario mínimo promedio en muchos países, se ha reorientado el enfoque hacia el concepto de «salario vital», que tiene por objeto garantizar que los trabajadores ganen lo suficiente para gozar de un nivel de vida digno. (OIT, La situación de la justicia social: progresos en curso, 2025).

El concepto de trabajo decente introducido por la OIT en 1999 se refiere a un empleo productivo para mujeres y hombres, cubierto por sistemas de protección social, respetuoso de los derechos laborales y en condiciones negociadas mediante sólidos mecanismos de diálogo social.

V.3. Comparativo entre Salario Mínimo y Salario Promedio

Otra forma de examinar si el salario mínimo legal es coherente con la realidad del mercado de trabajo, es compararlo con los salarios medios, este indicador brinda una aproximación sobre la capacidad efectiva de pago de las empresas.

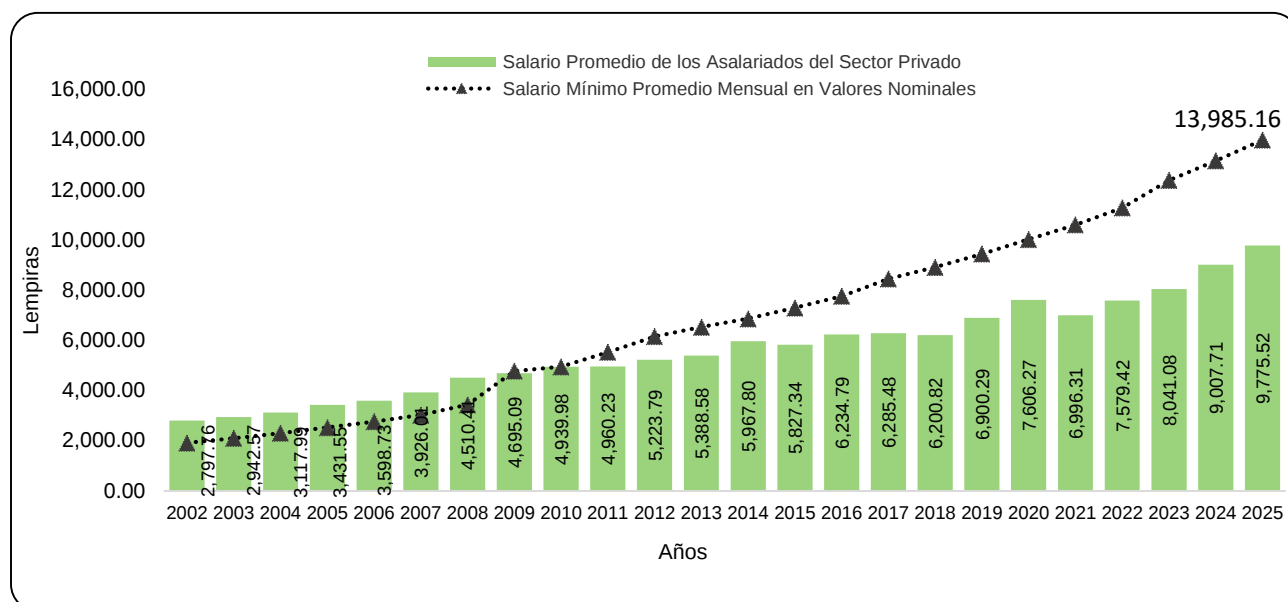
Tal como se observa en el *Gráfico V.2. Salarios Medios versus Salario Mínimo Promedio 2002-2025*, el salario promedio para los años 2002-2008 estuvo por encima del salario

⁶ Ley para el Fomento y Desarrollo de la Competitividad, de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Decreto No.135-2008.



mínimo legal, sin embargo, esta tendencia se rompe a partir del año 2009, en el cual el salario mínimo refleja un crecimiento del 39.35% en valores nominales, mientras que el salario promedio apenas creció en un 4.10%. Para el año 2025 el salario mínimo promedio es de L13,985.16 y el salario promedio es de L9,775.52, lo que representa una brecha del 43.06%.

Gráfico V.2. Salarios Medios versus Salario Mínimo Promedio
(Asalariados del sector privado)
2002-2025



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2002-2019, 2020 a través de la encuesta telefónica, noviembre-diciembre, octubre 2021, junio 2022-2024, julio 2025 y Tablas del Salario Mínimo.

En los últimos años la OIT ha reconocido cada vez más la necesidad de controlar las tendencias de los salarios y de aplicar políticas salariales sostenibles, que impidan el estancamiento de estos, aumenten los niveles de remuneración de los millones de trabajadores y trabajadoras pobres del mundo, aseguren una distribución justa, reduzcan las excesivas desigualdades de los salarios y de la renta, y refuercen el consumo como pilar fundamental de una economía sostenible.

Si bien la devaluación de los salarios reales afecta a todos los asalariados, repercute más en los hogares de ingresos bajos, que dedican una mayor proporción de su renta disponible



a la adquisición de bienes y servicios de primera necesidad, cuyos precios aumentan más rápidamente que los de los artículos no esenciales.

Para el año 2024 la OIT presenta el *Informe Mundial sobre Salarios 2024-2025* ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?, en este informe la OIT reconoce los esfuerzos adoptados por muchas economías emergentes y en desarrollo; dichas medidas han logrado contener la presión inflacionaria post-pandemia COVID-19, pero aunque se reconozca la reducción progresiva de la inflación... el crecimiento de los precios, sigue siendo una dura realidad. (OIT, Informe Mundial sobre Salarios 2024 - 2025, 2024)

V.4. Política Salarial del Sector Público

En relación a las políticas salariales aplicables al sector público, de conformidad con lo establecido en el Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República que debe ser aprobado anualmente por el Congreso Nacional, dicta que todo incremento o ajuste salarial debe someterse a un proceso de evaluación técnica. Dicha evaluación es competencia de la Administración Nacional de Servicio Civil (ANSEC) y, posteriormente, de la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN), entidad responsable de verificar la disponibilidad presupuestaria correspondiente y de emitir la autorización respectiva mediante Resolución Interna.

Bajo un marco constitucional y legal que prioriza la sostenibilidad de las finanzas públicas del país. Se tiene dentro de los roles que cumple SEFIN, verificar si hay una disponibilidad de aumento a ajustes dentro del presupuesto, velar si será sostenible en el tiempo y por ultimo dar autorización mediante una resolución interna o lineamiento presupuestario.

Para este año 2025 el artículo 85 del Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la Republica ordena a las Secretarías de Estado, Instituciones Desconcentradas y Descentralizadas a realizar una revisión anual y ajuste al salario mínimo al personal de la administración pública con base en la última negociación autorizada de salario mínimo en la categoría 10 Servicios Comunales y Sociales por valor de L17,238.13 (Diecisiete Mil Doscientos Treinta y Ocho lempiras, con trece centavos).



El siguiente *Cuadro V.4. Sector Público: Salario Promedio Mensual en Valores Nominales y Reales, Variaciones Absolutas en Lempiras y Relativas 2001-2025*, muestra las estadísticas que registran la EPHPM sobre el salario promedio de los empleados en el sector público, situación que nos permite apreciar que quitando los años atípicos (2004, 2009, 2012, 2015, 2017, 2019, 2020 y 2021) en el período del 2001 al 2025 el salario promedio en valores nominales de los empleados públicos es de L10,202.27.00, lo que representa una tasa de crecimiento interanual del 9.21%, esto representa en lempiras un promedio de incremento de L821.89.

Cuadro V.4. Sector Público: Salario Promedio Mensual en Valores Nominales y Reales, Variaciones Absolutas en Lempiras y Relativas 2001-2025

Año	Salario Promedio Mensual en Valores Nominales	Inflación Interanual*	Salario Promedio Mensual en Valores Reales	Variaciones			
				Absolutas (L)		Relativas	
				Salario Promedio Mensual en Valores Nominales	Salario Promedio Mensual en Valores Reales	Salario Promedio Mensual en Valores Nominales	Salario Promedio Mensual en Valores Reales
2001	5,276.72	8.8	4,881.48	-	-	-	-
2002	5,667.04	8.10	5,306.45	390.32	424.97	7.40	8.71
2003	6,251.87	6.80	5,726.05	584.83	419.60	10.32	7.91
2004	6,019.05	9.18	5,586.21	-232.82	-139.84	-3.72	-2.44
2005	6,568.56	7.75	6,238.79	549.51	652.58	9.13	11.68
2006	7,586.00	5.29	6,967.73	1,017.44	728.94	15.49	11.68
2007	8,509.92	8.87	7,678.28	923.92	710.54	12.18	10.20
2008	9,656.36	10.83	9,379.55	1,146.44	1,701.28	13.47	22.16
2009	9,650.50	3.0	9,373.86	-5.86	-5.69	-0.06	-0.06
2010	11,277.24	6.48	10,678.74	1,626.74	1,304.88	16.86	13.92
2011	11,748.99	5.60	11,148.03	471.75	469.29	4.18	4.39
2012	10,835.32	5.39	10,327.54	-913.67	-820.48	-7.78	-7.36
2013	11,209.98	4.92	10,593.43	374.66	265.89	3.46	2.57
2014	12,204.60	5.82	11,923.54	994.62	1,330.11	8.87	12.56
2015	11,928.20	2.36	11,546.03	-276.40	-377.52	-2.26	-3.17
2016	12,921.43	3.31	12,337.85	993.23	791.82	8.33	6.86
2017	12,602.48	4.73	12,092.19	-318.95	-245.66	-2.47	-1.99
2018	12,876.30	4.22	12,371.54	273.81	279.35	2.17	2.31
2019	12,688.44	4.08	12,198.89	-187.85	-172.65	-1.46	-1.40
2020	19,497.37	4.01	18,512.51	6,808.93	6,313.62	53.66	51.76
2021	13,187.31	5.32	12,010.30	-6,310.06	-6,502.21	-32.36	-35.12
2022	14,202.00	9.80	13,501.28	1,014.69	1,490.98	7.69	12.41
2023	16,516.38	5.19	15,899.48	2,314.38	2,398.20	16.30	17.76
2024	17,380.77	3.88	16,731.58	864.38	832.10	5.23	5.23
2025**	18,482.83	4.00	17,771.95	1,102.07	1,040.37	6.34	6.22

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos de la EPHPM, INE, junio 2001 - 2019 y encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020 y octubre 2021, junio 2022 - 2024 y julio 2025.

*Índice General de Precios al Consumidor, 1979-2023, inflación interanual a diciembre de cada año según decreto. IPC calculado por el Banco Central de Honduras.

** IPC: 4.0 ± 1.0%, IPC pr/(Variación interanual), revisión programa monetario 2025 - 2026, BCH .



La política salarial de los trabajadores del sector público, específicamente del nivel centralizado, se regula por medio del Régimen de Servicio Civil, el cual establece bases salariales de acuerdo al grupo ocupacional y nivel respectivo en el que se encuentre el servidor o funcionario. Es así, que en el *Cuadro V.5. Aumentos Salariales Otorgados a los Empleados de la Administración Central y demás Modalidades 2004-2025*, se presenta por año los aumentos otorgados desde el 2004 al 2025. No obstante, para los años 2013, 2014 y 2015 no se realizaron ajustes salariales a los empleados de este sector, situación que llevó al Gobierno caracterizado por su enfoque de equidad social, a adoptar medidas de compensación salarial dirigidas a estos trabajadores.

De esta manera durante los últimos años 2016 al 2025 se han promovido acuerdos o actas de entendimiento que aprueban ajustes a los asalariados del sector público en general, sin embargo, en 2018 solamente los empleados de la salud, médicos y los policías del Ministerio de Seguridad percibieron aumentos salariales. Para el caso del año 2016 se realizó la actualización de las bases salariales de Servicio Civil.

Cuadro V.5. Aumentos Salariales Otorgados a los Empleados de la Administración Central y demás Modalidades 2004-2025

Años	Aumento Mensual por persona	Beneficiarios	Efectivo a partir del mes	Acuerdo/Acta de Entendimiento
2004	L 607.00	A los empleados con sueldos menores a L 10,000.00	Abril	Acta de Entendimiento
2005	L 605.00	A los empleados con sueldos menores a L 10,000.00	Mayo	
2006	L 705	A los empleados con sueldos menores a L25,000.00	Mayo	
2007	L 800.00	A los empleados con sueldos menores a L5,000.00 y menores a L 15,000.00	Mayo	Acta de Entendimiento
	L 1,000.00	A los empleados con sueldos menores a L5,000.00 y menores a L 15,000.01		Acta de Entendimiento
	L 800.00	A los empleados en modalidad de Jornal		
2008	L 1,224.00	A los empleados con sueldos menores a L 15,000.00	Mayo	Acta de Entendimiento
	L 800.00	A los empleados en modalidad de Jornal con sueldos entre L3,428.00 y L7,000.00		Acta de Entendimiento
	L 410.00	A los empleados que laboran en Hospitales Psiquiátricos por concepto de Riesgo Laboral		
2009	L 1,224.00	A los empleados con sueldos mayores a L5,501.00 y menores a L20,000.00	Mayo	Acta de Entendimiento
	L 575.00	A los empleados en modalidad de jornal con sueldos diarios entre L183.33 y L333.33		
2010	L 650.00	A los empleados con sueldos menores a L20,000.00	Noviembre	
2011 ¹	L 650.00	A los empleados con sueldos menores a L20,000.01	Junio	Acta de Entendimiento
2012	L 900.00	A todos los empleados que laboran en el Gobierno Central, incluyendo los jornales	Julio	
2016**	L 800.00	Docentes	Septiembre	Acuerdo Ejecutivo No.0011-SE-2016
	L 800.00	A todos los empleados que laboran en el Gobierno Central, sin incluir jornales	Septiembre	Acuerdo Ejecutivo No.052-2016
	L 500.00	A todos los jornaleros que devenguen un salario menor de 20,000.00	Septiembre	Acuerdo Ejecutivo No.052-2016
2017	L 800.00	Docentes	Septiembre	Acuerdo Ejecutivo No.0011-SE-2016
	L 1,000.00	A todos los empleados que laboran en el Gobierno Central, sin incluir jornales	Septiembre	Acuerdo Ejecutivo No.052-2016
	L 1,000.00	A todos los jornaleros que devenguen un salario menor de 20,000.00	Septiembre	Acuerdo Ejecutivo No.052-2016
2018	L 1,000.00	A los empleados de la salud	Septiembre	Acta de Entendimiento
		Médicos		
		Seguridad		
		Administración Central	No Hubo	
2019	L1,100.00	A todos los empleados que laboran en el Gobierno Central, incluyendo jornales	Febrero	Acuerdo ejecutivo 008-2019 del 23 de enero de 2019 gaceta no.34852
	L1000.00	Maestros		



Años	Aumento Mensual por persona	Beneficiarios	Efectivo a partir del mes	Acuerdo/Acta de Entendimiento
2020	L 1,000.00	Maestros	Julio	Acuerdo comprende instalación de Comisión Técnica Especializada para reformas al INPREMA.
	L1,100.00	A todos los empleados que laboran en el Gobierno Central, incluyendo jornales	Septiembre	Acuerdo Ejecutivo número 037-2020
	L1,100.00	Los Empleados públicos que laboran en Instituciones Descentralizadas, Empresas Públicas No Financieras, Instituciones de Previsión Social, Universidades Públicas Instituciones que no se encuentren bajo el Régimen de Servicio Civil y demás Instituciones públicas que su creación sea durante los años 2019, 2020 y 2021.		Acuerdo Ejecutivo número 037-2020 y respaldado mediante Acuerdo Ejecutivo No. STSS- 561-2020.
2021	L 1,000.00	Maestros	Julio	Acuerdo comprende instalación de Comisión Técnica Especializada para reformas al INPREMA.
	L900.00	A todos los empleados que laboran en el Gobierno Central, incluyendo jornales	Julio	Acuerdo Ejecutivo número 037-2020
	L900.00	Los Empleados públicos que laboran en Instituciones Descentralizadas, Empresas Públicas No Financieras, Instituciones de Previsión Social, Universidades Públicas Instituciones que no se encuentren bajo el Régimen de Servicio Civil y demás Instituciones públicas que su creación sea durante los años 2019, 2020 y 2021.	Julio	Acuerdo Ejecutivo número 037-2020 y respaldado mediante Acuerdo Ejecutivo No. STSS- 561-2020
2023***	L1,200.00	A todos los servidores y funcionarios públicos de la Administración Central, sujetos o no al Régimen de Servicio Civil, los contratados temporalmente bajo la modalidad por contrato, incluyendo también aquellos de la modalidad de jornal de la Administración Pública Central	Mayo; pero con retroactividad a partir de enero.	Acuerdo Ejecutivo SETRASS 033-2023 de fecha 13 de febrero del 2023 y publicado en el diario oficial la Gaceta No. 36,174 el 8 de marzo del 2023.
2024	L1,300.00	Maestros	Enero	Acta de Entendimiento
	L1,300.00	Empleados Públicos y beneficio colateral antigüedad de L100.00 para aquellos empleados que tengan 6 quinquenios percibidos		
	L1, 300.00 lempiras sobre la base salarial y 100 lempiras por quinquenio.	Empleados Públicos	Enero	Acuerdo Ejecutivo No. SETRASS-139-2024
2025	L1,400.00 un aumento de Cien lempiras (L 100.00) a la revalorización de cada uno de los quinquenios	Los servidores y funcionarios públicos de la Administración Central, con acuerdo, contrato o por jornal	Enero	Acuerdo Ejecutivo No.SETRASS-092-2025

Fuente: Elaboración propia, en base a acuerdos salariales, DGS, SETRASS, 2004-2012 y Memoria Anual 2011, SEFIN, 2004 - 2012, 2018 2024 y Acuerdo Ejecutivo 2016, 2017- 2019 - 2025.

¹Acuerdo salarial estableció un aumento de L650.00 a partir del mes de noviembre del 2010 hasta el mes de mayo 2011 en la Memoria Anual 2010 se presentó el monto actualizado equivalente L378.4 millones

2016** Se realizó actualización de las bases salariales de Servicio Civil mediante Acuerdo No.SCGG-001-401-2015.

V.5. Incumplimiento del Salario Mínimo por Sector

El incumplimiento se define como la omisión de una obligación o compromiso. Para la elaboración del cálculo de incumplimiento de salario mínimo se tomó en consideración las personas ocupadas del sector privado que declaran ingresos y que laboran una jornada de 44 horas y más, cuyos datos son generados a través de la base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM) proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

En cuanto a la determinación de la jornada laboral de los trabajadores del sector privado, ésta lo establece el Código de Trabajo en su Artículo No 322, que literalmente dice: “La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y cuatro (44) a la semana, equivalentes a cuarenta y ocho (48) de salario”

El Gráfico V.3. Ajustes al Salario Mínimo Promedio e Incumplimiento 2012-2025, presenta una comparativa de la evolución del salario mínimo promedio y el porcentaje de incumplimiento en el sector privado de Honduras entre los años 2012 y 2025, así mismo destaca un periodo marcado por acuerdos vía consenso tripartito entre el gobierno, empresa privada y los trabajadores para fijar los ajustes salariales y se visualiza la entrada en vigencia desde el año 2017 de la Ley de Inspección del Trabajo, con la cual se busca fortalecer la vigilancia del cumplimiento del pago legal.

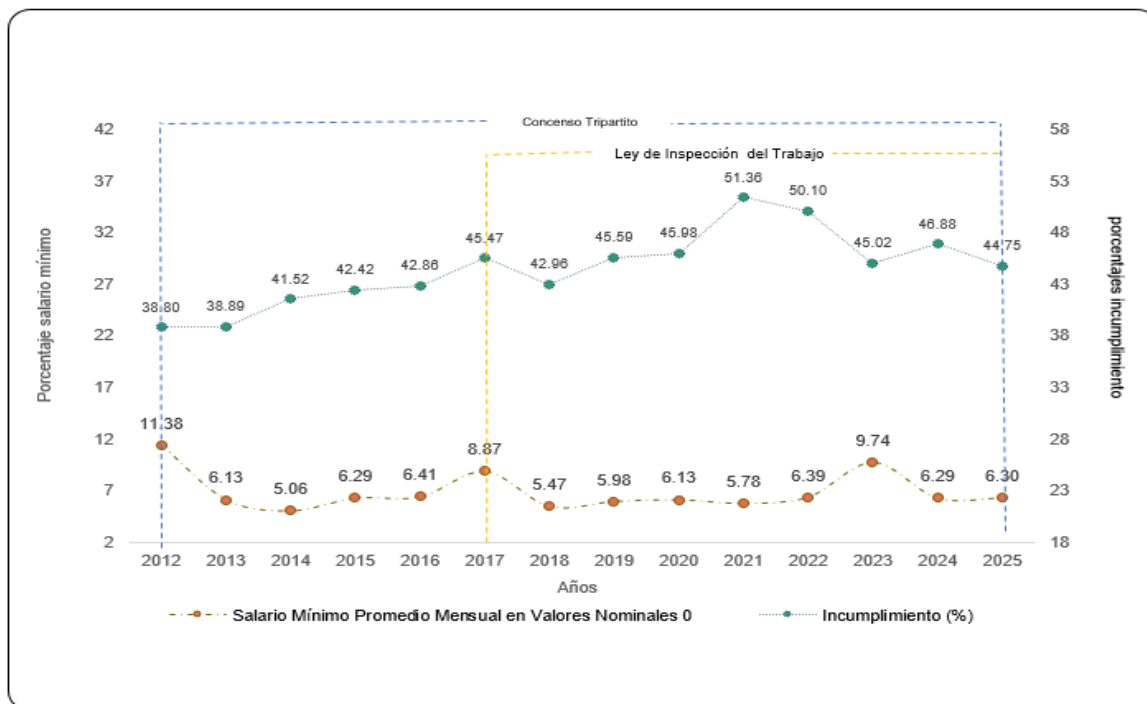
Al analizar el comportamiento del incumplimiento del pago de salario mínimo en relación a las variaciones porcentuales del ajuste promedio en valores nominales, podemos observar que el reajuste al SM muestra una tendencia de crecimiento constante en valores nominales, iniciando cerca de los 6.13% en 2013 y proyectándose hasta 6.30% para 2025. Se observa un pico notable en 2011 y 2023 de 11.38% y 9.74% respectivamente, año en el que se reportaron ajustes significativos debido al proceso inflacionario, mientras que el incumplimiento salarial ha sido volátil, siendo de 38.80% en 2012 y de 44.75% en 2025, alcanzando un máximo del 51.36% en 2021 (posiblemente influenciado por el impacto post-pandemia).

En periodos donde el salario mínimo nominal sube drásticamente (como entre 2020 y 2021), el porcentaje de incumplimiento también tiende a mostrar picos, lo que sugiere una dificultad del sector privado para absorber los incrementos de forma inmediata.

Es importante mencionar que en la medida que los ajustes reflejan un comportamiento estable, igual consecuencia presenta el incumplimiento, esto se observa a partir del año 2012 en donde indican los acuerdos plurianuales entre las partes, sin embargo, podemos notar que a raíz de la crisis sanitaria mundial Covid-19 iniciada en 2020 y sus efectos aun en la actualidad, se logró mantener ajustes sin perjudicar la competitividad ni el empleo.



Gráfico V.3. Ajustes al Salario Mínimo Promedio e Incumplimiento
(Valores nominales)
2012-2025



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, salario mínimo promedio y base de datos de la EPHPM, INE, junio 2012 - 2019 y encuesta telefónica, noviembre - diciembre 2020, octubre 2021, junio 2022-2024 y julio 2025.

En función de la aplicación de la metodología, los niveles de cumplimiento de pago del salario mínimo han venido mostrando decrecimiento a lo largo del periodo analizado 2012-2025, como podemos observar en el año 2012 y 2025 el porcentaje de trabajadores a los cuales se les cumplía con el salario mínimo determinado en Ley, era del 61.20% y en el presente año se ha visto disminuido en un 55.25%.

En concordancia a estos datos, y por diferencia simple, se determinan los porcentajes de incumplimiento de salario mínimo, el cual al año 2025 es del 44.70% que representa 866,577 trabajadores del sector privado que no reciben un salario mínimo.

Al analizar la evolución del mercado laboral formal en Honduras entre los años 2022 y 2025, con énfasis en el cumplimiento del salario mínimo. Se examinan los cambios en el número de asalariados que reportan ingresos, aquellos que reciben o no el salario mínimo, y el porcentaje de incumplimiento; es así que entre 2022 y 2025, el número de asalariados que



reportan ingresos aumentó en más de 400,000 personas, lo que indica una expansión del mercado laboral formal, con una leve contracción en 2024. Por otra parte, el porcentaje de trabajadores que no reciben el salario mínimo disminuyó de 50.07% en 2022 a 44.75% en 2025, lo que sugiere una mejora en el cumplimiento; Sin embargo, el número absoluto de trabajadores que no reciben el salario mínimo sigue creciendo, aunque a un ritmo menor. El año 2025 el incumplimiento alcanzó a 866,577 trabajadores, lo que representa un 44.75% del total de asalariados que reportan ingresos (1,936,566), aunque este porcentaje refleja una variación de -2.1% respecto a 2024 (1,742,235), se evidencia la incorporación de 49,846 nuevos trabajadores que no perciben el salario mínimo establecido.

Por grupos de edad, es entre la población joven de 19 a 35 años donde se encuentra la mayor afectación por el no pago del salario mínimo, concentrando el 54.40% de los afectados. Actualmente estos porcentajes de incumplimiento siguen significando un reto importante para los sectores en su conjunto.

Como parte de las medidas para contrarrestar la falta de cumplimiento del pago del salario mínimo el Gobierno de la República por intermedio de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, mediante el Decreto No. 178-2016 publicado en la Gaceta No.34,290, de fecha 15 de marzo del 2017, se crea la Ley de Inspección de Trabajo, la cual, busca coadyuvar a regular los porcentajes de incumplimiento del pago de salario mínimo, así mismo, como segunda estrategia a partir del año 2023, la Dirección General de Salarios toma el rol de un proyecto piloto a nivel nacional, en donde se visitó un número programado de empresas, cuyo objetivo fue el asesoramiento sobre el cumplimiento del salario mínimo vigente y del bono educativo, más adelante se profundizara en dicha estrategia de sensibilización para disminuir este flagelo.

V.5.1. Incumplimiento de Pago del Salario Mínimo Según Actividad Económica

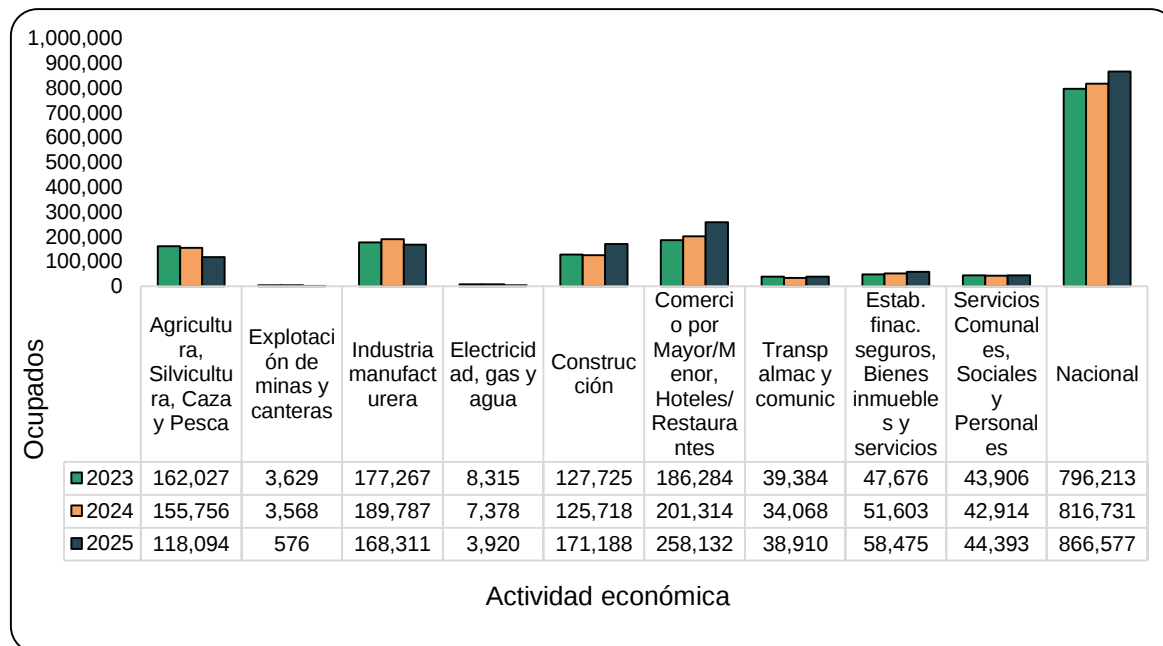
Realizando un análisis de las características propias de la empresa con respecto a la actividad económica, ver *Gráfico V.4. Incumplimiento de Pago del Salario Mínimo según Actividad Económica 2023-2025*; este refleja el comportamiento del incumplimiento del pago de salario mínimo según actividad económica para los últimos tres años.



Analizando el año 2025, observamos que las actividades económicas con mayor incumplimiento son: “Comercio por mayor, menor, Hoteles y restaurantes” con 258,132 trabajadores; “Industria manufacturera” con 168,311 trabajadores; “Construcción” con 171,188 trabajadores y “Agricultura, silvicultura, caza y pesca” con 118,094 asalariados; estas cuatro actividades aglutinan el 82.59% del total de trabajadores a los cuales se les priva del derecho de recibir el salario mínimo.

Lo anterior coincide con los datos por ocupación, en donde los trabajadores con ingresos menores al salario mínimo son aquellos que se dedican a actividades de comerciantes, vendedores, operarios, artesanos, albañiles, mecánicos, y en la agricultura el peón agrícola. La cantidad de trabajadores sin salario mínimo sigue siendo considerable, sobre todo porque se estima que son unidades de producción con productividad media a alta.

Gráfico V.4. Incumplimiento de Pago del Salario Mínimo según Actividad Económica
(Asalariados del Sector Privado)
2023-2025



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, base de datos de la EPHPM, INE, junio, 2023-2024 y julio 2025.

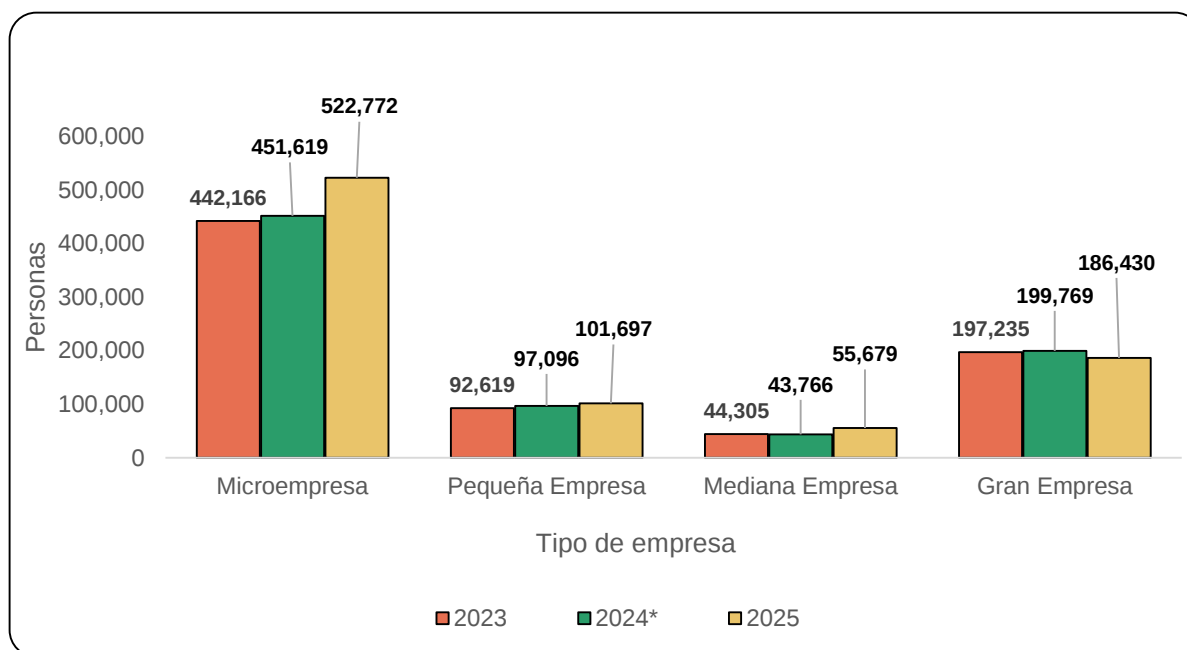
NOTA: Para el año 2024, el total de ocupados con incumplimiento por actividad económica fue calculado a partir del dato oficial junio 2024 y en base a tendencia según los últimos 5 años, del 2019-2023. Existe una diferencia de personas que completan el total nacional, pero que durante el proceso de la entrevista están en no saben /no responden.



V.5.2. Incumplimiento de Pago del Salario Mínimo Según Tamaño de las Empresas

El tamaño de las empresas es otro factor determinante para monitorear el incumplimiento del pago de salario mínimo, la tendencia general muestra en el *Gráfico V.5. Incumplimiento de Pago del Salario Mínimo según Tamaño de Empresa (2023-2025)*, un aumento constante en el número de personas que no reciben el salario mínimo a lo largo del periodo, si bien es cierto, el incumplimiento es más pronunciado en las microempresas, afectando a la mayor cantidad de personas.

Gráfico V.5. Incumplimiento de Pago del Salario Mínimo según Tamaño de Empresa 2023-2025



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, base de datos de la EPHPM, INE, junio 2023 y 2024 y julio 2025. *Año 2024: Los tamaños de empresa fueron calculados a partir del dato oficial junio 2023 en base a tendencia según los últimos 5 años, del 2019 al 2023.

Basados en la EPHPM, se presenta un análisis por tamaño de empresa, que se detalla a continuación:

- Microempresa: es, por mucho, el sector con el mayor número de personas afectadas por el impago del salario mínimo, superando las 400,000 personas en 2022-2023, y



aproximándose a las 525,000 en 2024. Este sector a menudo tiene dificultades para cumplir con las regulaciones laborales, a pesar de generar una gran cantidad de empleo en el país.

- **Pequeña Empresa:** muestra un número significativamente menor de personas afectadas en comparación con las microempresas, manteniéndose entre 90,000 y 102,000 personas a lo largo del periodo.
- **Mediana Empresa:** presenta las cifras más bajas de incumplimiento, consistentemente por debajo de las 60,000 personas en los tres años analizados.
- **Gran Empresa:** el incumplimiento en este sector afecta a un número de personas mayor que en las empresas pequeñas y medianas, fluctuando entre aproximadamente 186,000 y 199,000 personas.

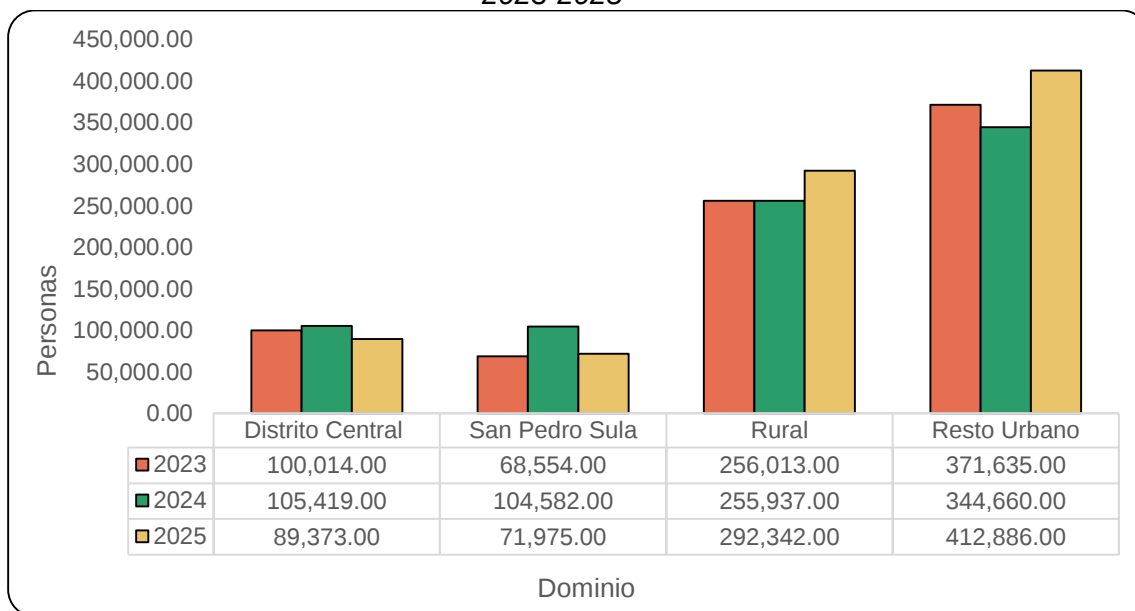
Estos datos permiten establecer una relación inversamente proporcional entre la robustez estructural de las empresas y la vulnerabilidad de sus empleados ante el incumplimiento salarial, en donde se observa que el impago es un fenómeno extremo, concentrándose masivamente en la microempresa por incapacidad económica, y muestra un repunte en las grandes empresas por el impacto del volumen total de contrataciones. El centro de la estructura empresarial medianas empresas es el que mejor logra equilibrar la generación de empleo con el cumplimiento legal.

V.5.3. Incumplimiento de Pago del Salario Mínimo según Dominio

Como podemos observar en el *Gráfico V.6. Incumplimiento de Pago del Salario Mínimo según Dominio (2023-2025)*, en términos regionales, el área urbana en el periodo acumula en promedio 556,366 (67.36%) de los trabajadores que no perciben el salario mínimo, el resto 268,097 (32.41%), se encuentra en el área rural. Con respecto a las zonas metropolitanas, el Distrito Central y San Pedro Sula presentan un menor incumplimiento promedio con 98,269 (12.04%) y 81,704 (11.31%) trabajadores respectivamente.



Gráfico V.6. Incumplimiento de Pago del Salario Mínimo según Dominio
(Asalariados del Sector Privado)
2023-2025



Fuente: Elaboración propia DGS, SETRASS, base de datos de la EPHPM, INE, junio 2023 - 2024 y julio 2025. *Dominio del año 2024 fue calculado en base a la tendencia promedio de los últimos 5 años.

Al analizar el incumplimiento del pago de salario mínimo por área geográfica, y revisar específicamente el resto urbano, notamos que esta es el área que cuenta con la mayor población absoluta de asalariados a los cuales se le incumple el pago al salario mínimo. Mismo que pasó de aproximadamente 371,635 mil personas en 2023 a 412,886 personas en 2025, lo cual se explica en razón a una tendencia mayor de urbanización continua fuera de las dos ciudades principales.

Al analizar el incumplimiento al pago del salario mínimo en las ciudades más importantes de Honduras, vemos que el incumplimiento en Tegucigalpa paso de 100,014 asalariados en el 2023 a 89,373 asalariados en 2025, mientras que San Pedro Sula, paso de 68,554 asalariados en 2023 a 71,975 asalariados 2025.

El área rural y urbana también muestran para el año 2023 con respecto al 2025 un crecimiento en el incumplimiento del pago al salario mínimo, pasando de 256,013 a 292,342 y de 371,635 a 412,886 para cada área según el año respectivamente en el mismo periodo.



Con estos datos podemos aseverar que el mayor número de personas afectadas no se encuentran en las ciudades principales sino en el resto urbano y en la zona rural.

En términos generales, 6 de cada 10 trabajadores del sector privado en el área urbana; mientras que en el área rural 4 de cada 10 trabajadores de nuestro país no reciben el salario mínimo al cual tienen derecho por Ley, y 3 de cada 10 trabajadores del sector privado en el área rural, esto requiere medidas concretas orientadas a las causas estructurales del problema.

Con el propósito de contrarrestar éste problema, una de las medidas que se han ejecutado por parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, es la aprobación de la Ley de Inspección de Trabajo, misma que contiene modernas innovaciones, que han venido a mejorar la inviolabilidad de los derechos laborales, así como garantizar el cumplimiento de la normativa laboral aplicable tanto a patronos como a trabajadores. Entre los aspectos más relevantes de la Ley de Inspección del Trabajo es el proceso sancionador por incumplimiento y de multas para cualquier tipo de infracción, en sustitución de los distintos procedimientos existentes en la actualidad.

V.5.4. Estrategias de Sensibilización al Cumplimiento del Pago al Salario Mínimo Implementadas desde la SETRASS

Aunque el incumplimiento sigue siendo alto, hay una mejora relativa de más de 5 puntos porcentuales entre 2022 y 2025, sin embargo, es necesario el compromiso de los sectores para que de manera conjunta se orienten esfuerzos para reducir los niveles de incumplimiento.

Entre las acciones concretas que ha implementado la SETRASS para prevenir, mitigar los impactos negativos sobre el cumplimiento del pago de salario mínimo, están las siguientes estrategias:

- 1) Como parte de las medidas preventivas y lograr la promoción del cumplimiento de la normativa laboral del trabajo decente, dentro de las tareas que realiza la Dirección General de Salarios (DGS), esta la de atender en ventanilla a los usuarios que nos visitan, aplicandoles una encuesta denominada “*Encuesta sobre Cumplimiento del Pago de Salario*



Mínimo y Bono Educativo, ya que mediante la *socialización del salario mínimo y bono educativo vigente* se busca reducir la disparidad salarial entre hombres y mujeres, además como acción final en el caso de haber incumplimiento, la DGS remitió a la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT) un listado de las empresas que incumplen el pago del salario mínimo, en donde, se detalla la cantidad de trabajadores por sexo, para que ésta mediante personal a su cargo realice las inspecciones que se requieran para dar cumplimiento al pago del salario mínimo.

La DGS, durante los últimos tres años (2023 a julio 2025) atendió en ventanilla a *15,896 trabajadores de lo cuales 9,118 son hombres y 6,778 son mujer*, beneficiados con asesoramiento sobre el derecho de percibir el salario mínimo y bono educativo de acuerdo a la actividad económica y número de empleados de la empresa en la cual laboran.

Trabajadores beneficiados según año:

- 2023: trabajadores beneficiados con asesoramiento 4,872, de los cuales 2,823 son hombres y 2,049 son mujeres.
- 2024: trabajadores beneficiados con asesoramiento 6,743 trabajadores, de los cuales 3,837 son hombres y 2,906 son mujeres.
- 2025: trabajadores beneficiados con asesoramiento 4,281 trabajadores, de los cuales 2,458 son hombres y 1,823 son mujeres al mes de julio.

2) La DGS, en los años 2024 y hasta julio de 2025, ha realizado una campaña sobre cumplimiento del pago de salario mínimo en las principales ciudades del país, donde, se realizan visitas a las empresas y se brinda asesoría sobre el salario mínimo y bono educativo vigente a sus empleados y se aclara que en ningún caso el salario mínimo esta sujeto a prejuicios de sexo.

En resumen, mediante dichas giras de trabajo realizadas en los años 2024 y 2025 se visitaron un total de 376 empresas ubicadas en las distintas ciudades del país, beneficiando con asesoramiento sobre salario mínimo y bono educativo a 4,850 trabajadores de los cuales 2,414 son mujeres y 2,436 son hombres.



V.6. Remuneraciones y Valor Agregado Bruto (VAB)

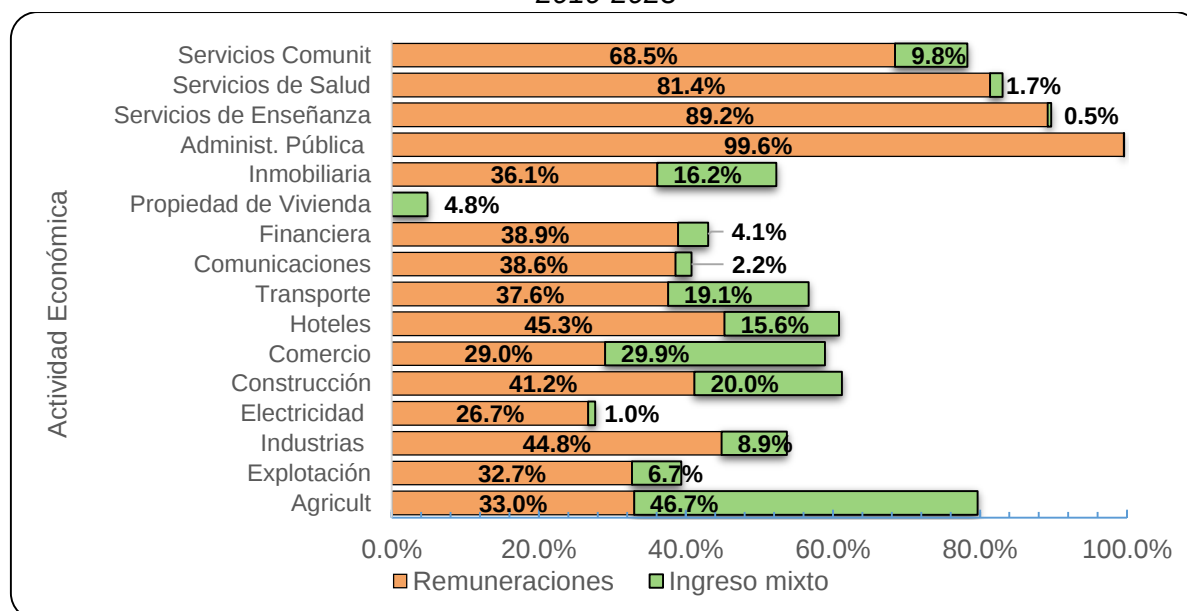
El valor agregado mide el valor adicional creado por los procesos de producción y en los cuales participan bienes y servicios suministrados por otros productores y la concurrencia de los factores de la producción (trabajo y capital).

En términos de cuentas nacionales, el valor agregado bruto (VAB) resulta de restar a lo producido, los bienes y servicios necesarios para esa producción, o expresado de otra manera:

$$\text{VAB} = \text{Producción} - \text{Consumo Intermedio}$$

A partir del VAB se destinan los recursos necesarios para el pago de remuneraciones, impuestos sobre la producción y las importaciones menos las subvenciones, el ingreso mixto, así como los consumos de capital fijo, teniendo como resultado los excedentes de explotación, a todos los anteriores se les conoce como componentes del VAB.

*Gráfico V.7. Remuneraciones e Ingreso Mixto como parte del VAB
2010-2023*



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos publicados por el BCH.

Por la finalidad del presente informe, en el *Gráfico V.7. Remuneración e Ingreso Mixto como parte del VAB 2010-2023*, se refleja la participación en promedio de las remuneraciones y el ingreso mixto por actividad económica, como parte del VAB para el período 2010-2023. Las remuneraciones representan un mayor porcentaje en actividades intensivas en mano de obra. En relación al ingreso mixto, este corresponde a las actividades realizadas directamente por los hogares.

El análisis del gráfico anterior es importante para determinar la susceptibilidad de cada actividad económica, por el efecto que puedan ejercer los ajustes de salario mínimo en el pago de las remuneraciones, que afectan directamente su valor agregado bruto y por ende los excedentes de explotación. En términos de contabilidad empresarial, se deduce el impacto de los ajustes de salarios en los niveles de rentabilidad o utilidad de las empresas.

V.7. Productividad Laboral como Criterio de Ajuste al Salario Mínimo

V.7.1. Productividad Laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe *“Guía sobre los nuevos Indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio”* conceptualiza que la productividad laboral representa la cantidad de producto obtenido por unidad de factor trabajo.

Así mismo, expresan que el producto se calcula a partir del PIB, parámetro que figura en las cuentas nacionales de un país y que representa el valor total de la producción nacional. El PIB para la economía agregada se suele expresar en precios de mercado, que reflejan el valor de mercado del producto producido.

Por otro lado, siguen expresando que el factor trabajo se calcula sobre la base del número de personas empleadas, o empleo total. El empleo hace referencia a las personas que tienen una cierta edad especificada y que estaban trabajando o tenían empleo durante un período de referencia concreto. Se incluye a aquellas personas que hayan realizado algún trabajo por un sueldo o salario en metálico o en especie, las personas ausentes de su trabajo temporalmente por causa de enfermedad, licencia de maternidad o paternidad, vacaciones, licencia de formación o conflicto laboral y los trabajadores familiares no remunerados que

trabajan por lo menos una hora. Esta medición pretende abarcar a las personas que trabajan en el sector tanto formal como informal.

Así mismo, en su informe *Impulsando la Productividad*, la misma OIT afirma que la productividad mide la eficiencia de un país al utilizar la materia prima en una economía para producir bienes y servicios, y ofrece una medida del crecimiento económico, la competitividad y los niveles de vida de un país. La productividad es una medida de la eficiencia de las personas, las empresas, los gobiernos y las economías en el uso de los recursos para producir bienes y servicios, a fin de maximizar los beneficios económicos, durante un período determinado.

La productividad laboral puede servir para evaluar la probabilidad de que el entorno económico de un país genere y mantenga oportunidades de empleo decente con una remuneración justa y equitativa. El crecimiento de la productividad laboral puede darse de varias maneras. Puede ser fruto de una mayor eficacia en el uso de la mano de obra, sin que sea necesario aumentar ninguno de los demás insumos. También puede obedecer a una intensificación del uso de otros insumos, como el capital físico o humano o los insumos intermedios. Una tercera posibilidad de crecimiento en la economía total puede producirse a raíz de un cambio en la combinación de actividades en la economía.

Los gobiernos y los analistas económicos utilizan las medidas de productividad para evaluar el crecimiento económico de un país, realizar ajustes del salario mínimo, identificar posibles desequilibrios y formular políticas que promuevan un desarrollo sostenible.

La OIT calcula la Tasa de crecimiento de la productividad laboral en base a la variación anual del PIB⁷ por persona empleada así:

$$Productividad\ laboral = \frac{PIB}{Empleo\ Total}$$

⁷ PIB: (calculado a precios de mercado constantes en moneda nacional)



$$Tasa\ de\ crecimiento\ de\ la\ productividad\ laboral = \left(\frac{Productividad\ laboral\ n - productividad\ laboral\ año\ n - 1}{productividad\ laboral\ año\ n - 1} \right) \times 100$$

De igual forma, en Honduras, la productividad se mide aplicando el método más simple aceptado dentro del Consejo Económico y Social (CES), que es el crecimiento anual del PIB por ocupado asalariado a nivel agregado, tomando como información básica y oficial, las estadísticas de cuentas nacionales generadas por el “Banco Central de Honduras (BCH)” y los datos de la “Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM)”, elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Para fines de la medición en Honduras el crecimiento de la productividad (q') el cálculo se define de la siguiente forma:

$$q' = g \left(\frac{PIB}{ASAL} \right) = \left[\frac{\left(\frac{PIB}{ASAL} \right)^t}{\left(\frac{PIB}{ASAL} \right)^{t-1}} \right] - 1$$

Si se desea obtener el resultado en porcentajes, la formula previa se corrige por:

$$q' = g \left(\frac{PIB}{ASAL} \right) = \left\{ \left[\frac{\left(\frac{PIB}{ASAL} \right)^t}{\left(\frac{PIB}{ASAL} \right)^{t-1}} \right] - 1 \right\} \times 100$$

Donde:

q' (PIB/ASAL) =	Tasa de crecimiento del PIB por ocupado asalariado
PIB	= Producto Interno Bruto a precios constantes
ASAL	= Ocupación Asalariada
t	= Período corriente
t -1	= Período anterior

En base a la formula antes descrita y tomando en consideración los datos publicados por el Banco Central de Honduras relacionadas al PIB anual en valores constantes y a las estadísticas del total de ocupados publicados por el INE en su Encuesta Permanente de Hogares para Propósitos Múltiples (EPHPM), se realiza el cálculo de la Productividad



Laboral para los años 2018-2025, el cual se muestra en el *Cuadro V.6. Productividad Laboral según Total Ocupados Asalariados 2018-2025.*

*Cuadro V.6. Productividad Laboral según Total Ocupados Asalariados
2018-2025*

Año	Total ocupados asalariados	Producto Interno Bruto (PIB) a precios de mercado, valores constantes, millones de Lempiras.	(PIB/ASAL), Lempiras*Asalariado	Productividad laboral
2018	1,908,586	215,022.90	112,660.84	-4.12
2019	1,914,339	220,526.70	115,197.31	2.25
2020	1,705,451	200,756.30	117,714.49	2.19
2021	2,038,726	225,981.90	110,844.67	-5.84
2022	1,956,120	235,345.60	120,312.45	8.54
2023	2,218,248	243,777.10	109,896.23	-8.66
2024 ^{r/}	2,226,322	252,424.40	113,381.80	3.18
2025 ^{p/}	2,441,067	261,890.32	107,285.18	-5.38

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos 2015-2025 de la EPHPM, INE; Datos del PIB 2015-2025 publicados por el BCH, r/ revisado p/ preliminar, proyección Programa Monetario 2025-2026.

Como puede observarse en el cuadro anterior, el índice de productividad laboral muestra ciclos de expansión en los años 2019 (+2.25%), 2020 (+2.19%), 2022 (+8.54%) y 2024 (+3.62%) y ciclos de contracción en los años 2018 (-4.12%), 2021 (-5.84%), 2023 (-8.66%) y 2025 (-5.38%) lo que revela que los aumentos en el empleo asalariado no siempre se traducen en mayor productividad. Ejemplo: en 2021, 2023 y 2025 hubo más asalariados, pero la productividad cayó.

El crecimiento económico ha sido constante, pero la productividad laboral presenta inestabilidad estructural, cuyos principales factores que explican esta dinámica incluyen:

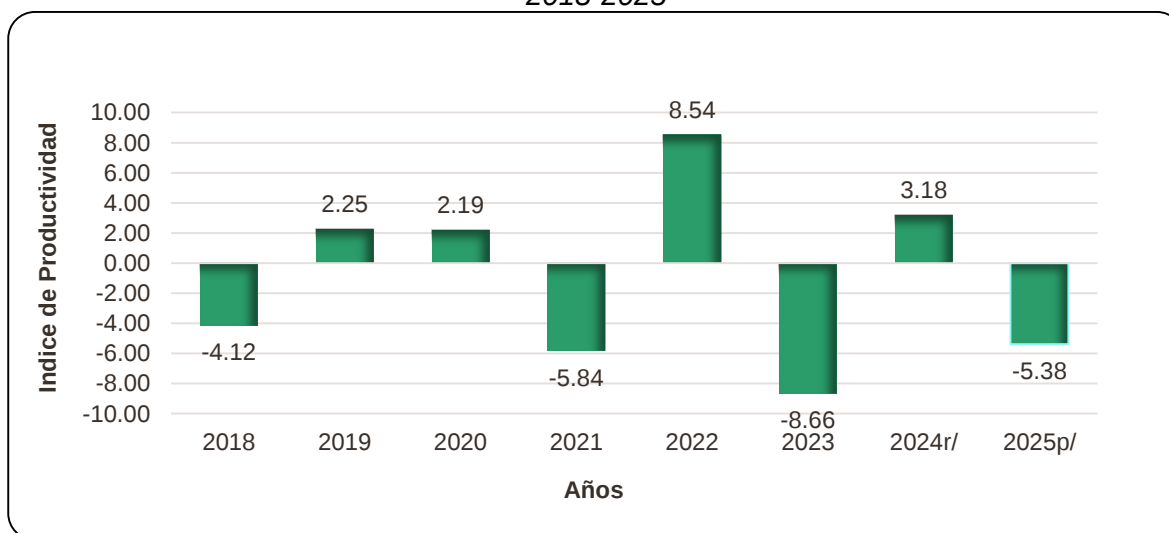
- Alta proporción de empleo en sectores de baja productividad (comercio, servicios informales).
- Limitada inversión en innovación y capital humano.
- Vulnerabilidad frente a choques externos (pandemia, crisis internacionales)



La productividad laboral según el total de ocupados asalariados para el año 2025 resultó con un valor de -5.38%, (3.18% en 2024). En términos absolutos para el año 2025, la producción generada por trabajador asalariado constituye un valor de L107,285.18, mientras que para el año 2024 fue de L113,381.80, entendiéndose esto como un decrecimiento de L6,096.62 en la productividad de cada trabajador para este año.

De acuerdo a los datos estadísticos publicados por el INE en su EPHPM, julio de 2025, se puede apreciar que el total de ocupados asalariados aumentó en 214,745 empleos respecto al 2024, (9.65% en valores relativos), entre tanto, el Banco Central de Honduras en su publicación del Producto Interno Bruto, indica que Honduras tuvo un crecimiento económico para el 2024 del 3.60% y se espera que para el 2025 tenga un crecimiento económico entre un 3.5% y un 4.0% (Promedio del 3.75%), según la Revisión del Programa Monetario, 2025-2026, esto implica que la variación porcentual del PIB será menor a la variación porcentual del total de ocupados asalariados, dando como resultado que la productividad para este año sea negativa, tal y como se muestra en el gráfico V.8. *Productividad Laboral por Asalariado. 2018-2025.*

*Gráfico V.8. Productividad Laboral por Asalariado
2018-2025*



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a datos 2018-2025 de la EPHPM, INE; Datos del PIB 2018-2024 publicados por el BCH, 2025 proyección según Programa Monetario 2025-2026. r/ revisado, p/ preliminar.



V.7.2. Cálculo del Ajuste al Salario Mínimo

La Ley del salario mínimo, Decreto N° 103 de fecha 20 de enero de 1971, en su artículo 35 establece lo siguiente:

Los salarios mínimos deberán ser revisados por lo menos una vez al año, en el mes de diciembre, para que entre en vigencia en enero del siguiente año, tomando en cuenta la variación del promedio de la inflación acumulada a noviembre. También se podrá hacer una revisión en el mes de junio a solicitud del sector laboral o patronal, para que entre en vigencia en el mes de julio del año correspondiente, siempre y cuando el índice de inflación acumulada en el primer semestre del año exceda al doce por ciento (12%). Cuando se efectúe una revisión en el mes de junio, ésta será tomada en cuenta en la revisión del mes de diciembre para la fijación del salario mínimo del año siguiente. En la fijación del salario mínimo, se establecerá una escala menor para la pequeña y la microempresa.

El artículo descrito anteriormente hace referencia a que la revisión del ajuste al salario mínimo se realice por lo menos una vez al año, tomando en cuenta la variación del promedio de la inflación acumulada a noviembre de cada año, sin embargo, a lo interno del Comité Económico y Social (CES), en 2012 se consensuó un mecanismo para el cálculo del ajuste al salario mínimo, tomando en consideración la productividad laboral y el índice de precios al consumidor esperado.

El mecanismo de ajuste consensuado en el CES, satisface tres principios:

- i) Defensa del poder adquisitivo del salario mínimo
- ii) Mejora de la competitividad y
- iii) Contribución a la desaceleración de precios medida por el comportamiento del IPC oficial de Honduras.

La tasa de reajuste del salario mínimo se determina por la suma del comportamiento esperado del IPC para el año próximo (pe); el aumento registrado por la productividad en el año previo (q') y el aumento registrado por el IPC en el año anterior (p-1), sujeto a la



restricción que el Salario Mínimo resultante sea mayor o igual al alza pasada de precios o $(p-1)$.

Esta restricción se expresa como $(sm \geq p-1)$. En consecuencia, el reajuste al salario mínimo se expresa como:

$$sm = (pe + q); \text{ condicionado a que } sm \geq p-1$$

Aplicando el mecanismo del reajuste descrito anteriormente con la información estadística generada por el Banco Central de Honduras en su informe Revisión del Programa Monetario, 2025-2026, relacionado con el IPC esperado para el año 2026 el cual se espera sea ubique entre un 4.00 ± 1.0 y el resultado de la productividad obtenida para el año previo o sea 2025 (-5.38%), obtenemos una proyección de ajuste al salario mínimo para el 2026 del -1.38%, valor que no cumple con la condicionante $sm \geq p-1$, donde el salario mínimo proyectado para 2026 es menor al IPC esperado para el año 2025, que se situó en 4.00%, tal y como se demuestra en el *Cuadro V.7. Cálculo del Ajuste al Salario Mínimo 2026*, según aplicación del mecanismo.

*Cuadro V.7. Cálculo del Ajuste al Salario Mínimo
2026*

Población asalariada	IPC (pe) ¹	Productividad laboral 2025	Proyección salario mínimo 2026 ²
Ocupados asalariados	4.00	-5.38	-1.38
Fuente: Elaboración propia DGS, SETRASS, con base a datos 2010-2025 de la EPHPM, INE; datos del PIB 2018-2025 publicados por el BCH.			
✓ IPC: 4.00 ± 1 según Revisión Programa Monetario 2025-2026, BCH.			
² Condicionante: $sm \geq p-1$			

V.7.3. Las Limitantes a la Aplicación de la Regla

De acuerdo al informe final de la consultoría (noviembre de 2013) elaborada con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el criterio de ajuste no es mecánico, y está sujeto al cumplimiento de una serie de condiciones para ser aplicado total o parcialmente,



que identifican cuales son las principales situaciones a las que hay que prestar atención para decidir si se aplica plenamente o no dicho enfoque.

1. La primera limitante emerge de preguntarse ¿qué sucede si el crecimiento efectivo de los precios se ubica en los meses siguientes a la fecha del reajuste por encima del aumento esperado de los mismos que había sido incluido en el momento de la negociación del salario mínimo? En este caso corresponde aplicar una cláusula de salvaguardia por la que se adiciona al reajuste del salario mínimo, la diferencia entre el aumento efectivo de precios (pef) y el aumento esperado de precios (pe) adoptado en el momento de aprobar el reajuste. Si la diferencia es superior a 2 por ciento, se sugiere que la cláusula de salvaguardia opere automáticamente y la Comisión de Salario Mínimo apruebe un reajuste adicional para compensar la diferencia. Si la diferencia es inferior a 2 por ciento, se sugiere adicionar la diferencia al reajuste del mínimo del período siguiente.
2. La segunda limitante emerge de situaciones adversas que recomiendan reducir la magnitud del reajuste que se obtiene de la regla de reajuste debatida. Así, en el caso de que los indicadores anticipatorios señalen una alta probabilidad de recesión económica, sería importante implementar un reajuste inferior al que indica la regla. La 2022l reajuste debe ser proporcional a la intensidad de la recesión esperada. Así, si los indicadores anticipatorios señalan un crecimiento del PIB esperado negativo y significativo, el reajuste debe reducirse lo más posible.
3. La tercera limitante emerge si tienen lugar shocks negativos o impactos adversos de carácter sectorial (por ejemplo, desastres naturales o un shock externo), que afecten seriamente un sector o un tamaño de establecimiento de un sector. En este caso es recomendable no exigir al mismo la totalidad del reajuste que emerge de la fórmula de cálculo y aplicárselo cuando se haya recuperado.
4. La cuarta limitante surge si tiene lugar un brusco aumento de la tasa de informalidad y /o del desempleo abierto que señalan un deterioro adicional del mercado laboral. En este escenario es recomendable un reajuste menor al calculado por la fórmula, con una reducción proporcional a la intensidad del aumento de la informalidad o desempleo.
5. La quinta limitante emerge un fuerte aumento de la tasa del desempleo juvenil (12 a 29 años). Dado que el salario mínimo es el salario de entrada al mercado laboral formal para



los jóvenes, un aumento del mismo en esas circunstancias contribuirá a incrementar aún más el desempleo juvenil. Este hecho es una señal de que es necesario un reajuste inferior al de la regla de reajuste.

6. La sexta limitante emerge cuando tiene lugar una aproximación muy intensa del salario mínimo al salario promedio – por ejemplo, cuando se acerque al 90 por ciento del salario nominal promedio del sector privado formal. Este acercamiento borra los diferenciales de salarios, lo que afecta negativamente la asignación de recursos humanos en el mercado laboral. Si el salario formal de entrada del personal no calificado se acerca mucho al del personal muy calificado, desaparecen los incentivos de los trabajadores para capacitarse y de las personas para educarse, lo que redundará en una caída de futura de la productividad.
7. La séptima limitante emerge cuando crece mucho la proporción de asalariados en empresas de menos de 10 ocupados, ya que esto es una señal de que el nivel del salario mínimo está dificultando la creación de empleo en empresas grandes. Por ejemplo, cuando la proporción de empleo asalariado en empresas de menos de 10 ocupados, sobre el total de empleo asalariado, se acerque al 65 por ciento. En esos casos, el reajuste del salario mínimo promedio debería ser inferior al resultado de aplicar la regla de reajuste de la fórmula.



Capítulo VI. Empleo y Regímenes especiales

En Honduras, las políticas de incentivos fiscales buscan promover la inversión, la formalización de empresas y el desarrollo económico, especialmente para las empresas dedicadas a la exportación y últimamente para el desarrollo de industria turística y las micro y pequeña empresa (MYPE), fortaleciendo los mecanismos de control y limitación de exoneraciones para evitar abusos en su utilización.

VI.1. Principales Políticas de Incentivos Fiscales en Honduras

1. Ley de Zonas Libres (ZOLI)

- El Decreto No 131-98 de fecha 20 de mayo de 1998, Sección IV de la Ley de Estímulo a la Producción a la Competitividad y Apoyo al Desarrollo Humano, se efectúa el cambio en la denominación de la Ley Constitutiva de la Zona Libre de Puerto Cortés, contenida en el Decreto N° 356 del 19 de julio de 1976, por la Ley de Zonas Libres y se extienden los beneficios y las disposiciones de la misma a todo el territorio nacional.
- Vigente desde 1976, con la creación de la Ley Constitutiva de la Zona Libre de Puerto Cortés, donde se estableció un área geográfica restringida para la instalación de empresas dedicadas exclusivamente a la exportación, las operaciones de las empresas allí establecidas eran fiscalizadas y administradas por la Empresa Nacional Portuaria (ENP).
- Otorga beneficios fiscales en la importación de maquinaria y equipo, productos semielaborados, materias primas y demás insumos necesarios para fabricación de bienes que se exportan a los mercados internacionales.
- Exoneración en el pago del impuesto sobre la renta, impuestos sobre venta para compras locales e, impuestos municipales entre otros.

2. Régimen de Importación Temporal (RIT)

- Creado mediante Decreto No. 37 del 20 de diciembre de 1984, permite a empresas industriales y agroindustriales importar maquinaria y equipo, productos



semielaborados, materias primas y demás insumos libres del pago impuestos de importación.

- Se estableció un límite de **12 años** para gozar de privilegios fiscales.
- Beneficios fiscales bajo este régimen finalizan en **2025**, tras la entrada en vigor del Decreto 278-2013 sobre ordenamiento de finanzas públicas.

3. Ley de Zona Libre Turística del Departamento de Islas de la Bahía (ZOLITUR)

- Creado mediante Decreto No. 181-2006 de fecha 29 de noviembre de 2006, Publicado en el Diario Oficial de la Gaceta No. 31,199 del 8 de enero del 2007.
- Tiene como finalidad fomentar dentro de su territorio la inversión nacional y extranjera para que sus consecuentes actividades se desarrollen dentro de un régimen especial y en un ámbito congruente con el crecimiento socio-económico.
- Genera un impacto más localizado pero profundo, dinamizando la economía de las Islas de la Bahía, aumentando el flujo de visitantes extranjeros y promoviendo el desarrollo de infraestructura turística que posiciona a Honduras en el mercado global de viajes.
- Diseñado para el sector servicios, beneficiando específicamente a hoteles, resorts y operadores turísticos que requieren infraestructura de alta calidad para el visitante internacional.
- Beneficios fiscales: Exoneración del Impuesto sobre la Renta (ISR),
- Exención en el pago de los impuestos o aranceles de aduana, de importación o impuestos especiales de cargo o recargo, del impuesto de venta de producción, consumo o valor agregado, así como de toda clase de impuestos internos y del pago de derechos consulares o de timbres.
- En 2021 amplió sus beneficios hasta el año 2036 para garantizar seguridad jurídica a los inversores hoteleros.



4. Incentivos para Micro y Pequeña Empresa (MYPE)

- Vigente a partir de la creación de la Ley de Recuperación y Reactivación Económica de la MYPE (Decreto 48-2022) publicado en la gaceta el 26 de mayo del 2022 con No.35,933.
- Beneficios fiscales
 - Exención del 100% del Impuesto sobre la Renta (ISR) durante los primeros 3 años fiscales.
 - Exención del 50% del ISR en los siguientes 2 años fiscales.
 - Objetivo: fomentar la creación, desarrollo y formalización de las MYPE.

5. Otros incentivos fiscales.

Se ratificaron incentivos específicos como el Decreto 185-2010 para la iglesia evangélica, permitiendo la exoneración del Impuesto sobre la Renta y del Impuesto sobre Ventas en la adquisición de propiedades destinadas a sus fines religiosos. Así mismo, se mantuvo la vigencia del Decreto 44-2004 de la Ley Electoral, que otorgaba beneficios fiscales a las organizaciones políticas como parte del fortalecimiento democrático entre otros.

Las exoneraciones fiscales se conciben como un catalizador para el desarrollo socioeconómico, el fortalecimiento empresarial y la expansión productiva. No obstante, bajo estos regímenes especiales, diversas empresas quedan exentas de obligaciones y enfoques de responsabilidad que el resto de los contribuyentes en el territorio nacional sí deben cumplir.

En Honduras, existe una debilidad crítica en la vinculación entre el gasto fiscal y la generación de empleo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Tal como lo expone la Secretaría de Finanzas en el 'Proyecto de Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la República para el Ejercicio Fiscal 2025', el análisis de costo-beneficio resulta fundamental para comprender la situación fiscal del país. En este sentido, se observa que los empleos generados no logran compensar la pérdida de ingresos tributarios, lo que pone en tela de juicio la eficiencia y la sostenibilidad de los incentivos otorgados a estas zonas especiales.



VI.2. Zonas Libres

La Ley de Zonas Libres ha sido uno de los motores más importantes del crecimiento económico hondureño en las últimas décadas, al atraer inversión extranjera y fortalecer las exportaciones, por lo que a continuación se le da un espacio y dado su importancia se presenta un análisis más detallado de éste régimen especial con base al Informe Anual de la Industria de Bienes para Transformación y Actividades Conexas (Maquila) de 2024, que elabora el BCH, el cual incorpora los resultados de la Encuesta Anual 2024 aplicada a empresas bajo el Régimen de Zonas Libres (ZOLI).

VI.2.1. Evolución Histórica y Expansión Territorial del Régimen de Zonas Libres en Honduras

Cuadro VI.1. Evolución Histórica y Marco Normativo de la Ley de Zonas Libres

Año	Evento / Decreto	Descripción Clave	Estado Sugerido
1976	Decreto No. 356-76	Creación de la Zona Libre de Puerto Cortés.	Histórico
1979	Decreto No. 787	Extensión a Amapala, Tela, Choloma, Omoa y La Ceiba.	Histórico
1994	Decreto No. 135-91	Extensión a Distrito Central, Choluteca, Danlí, Juticalpa, etc.	Histórico
1998	Decreto No. 131-98	Hito: Cambio de nombre a "Ley de Zonas Libres" y extensión a todo el país.	Histórico
2020	Decreto No. 8-2020	Reforma Integral: Nuevos plazos de exoneración (15 años + 10 prórroga).	Vigente
2020	Acuerdo 41-2020	Reglamento actual de la Ley de Zonas Libres.	Vigente

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS.

Los beneficios para las Zonas libres, se origina con la creación de la “Ley Constitutiva de la Zona Libre de Puerto Cortés” aprobada mediante Decreto No. 356-76 de fecha 19 de Julio de 1976, esto con el objetivo de promover lo que es un régimen especial que agilice las exportaciones, así como la generación masiva de mano de obra. Inicialmente se estableció específicamente en la ciudad de Puerto Cortés, sin embargo, en 1979 se extendieron los beneficios que otorga dicho régimen a empresas que se instalaran en las ciudades de

Amapala, Tela, Choloma, Omoa y la Ceiba. Posteriormente, para 1994 se da la extensión para el Distrito Central y otras zonas estratégicas para el régimen.

En 1998 se da un cambio mediante el Decreto No. 131-98 de fecha 20 de mayo de 1998, dictando normativas para el cambio de denominación de la Ley Constitutiva de la Zona Libre de Puerto Cortés por Ley de Zonas Libres y se amplía sus beneficios a todo el territorio nacional. Más adelante, en 2020, el Decreto No. 8-2020 reformó y modernizó la ley, incorporando nuevos artículos y estableciendo su reglamento vigente a través del acuerdo 41-2020.

En la ley se definen las zonas libres como áreas geográficas de operación donde pueden establecerse y funcionar empresas de capital nacional o extranjero dedicadas a actividades comerciales e industriales de exportación, reexportación, servicios internacionales, servicios electrónicos y actividades conexas, siempre y cuando estas actividades no estén prohibidas por ley, siempre y cuando se mantenga bajo vigilancia fiscal.

De igual forma, al régimen otorga importantes beneficios fiscales a las empresas que establezcan y funcionen dentro de la Ley de Zonas Libres, como ser los impuestos conexos, impuesto sobre la renta.

Después de la aprobación del Decreto No. 8-2020, las empresas gozan de una exoneración automática por 15 años, con la posibilidad de solicitar una prórroga adicional de 10 años, una vez vencido el plazo inicial.

VI.2.2. Marco Regulatorio y Trayectoria de los Ajustes al Salario Mínimo en el Régimen ZOLI (2015-2026)

El salario mínimo, según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), constituye la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus trabajadores por el trabajo realizado durante un período determinado. Su fijación se lleva a cabo mediante un proceso de negociación tripartita en el que participan el Gobierno, los empleadores y los trabajadores. El límite máximo del salario mínimo es establecido conforme a lo dispuesto en la Ley del Salario Mínimo, específicamente en su artículo 20, el cual señala que estos salarios deberán ser los más altos que razonablemente puedan pagar los



patronos, tomando en consideración las condiciones económicas del país y la competitividad de los sectores productivos.

En Honduras, el salario mínimo ha experimentado cambios significativos a lo largo del tiempo, influenciado por factores políticos, sociales y económicos. De manera periódica, generalmente una vez al año, es objeto de revisión con el propósito de aplicar ajustes o incrementos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promover la justicia social y reducir las desigualdades existentes en la sociedad.

Es importante destacar que, aunque el ajuste del salario mínimo en las empresas que operan bajo el régimen de Zonas Libres se determina conforme a las mismas metodologías aplicables al resto del sector privado, el monto específico puede variar en función de la actividad económica desarrollada y del tamaño de la empresa.

Los acuerdos para el ajuste del salario mínimo entre el sector empleador y trabajador es un logro importante obtenido en el marco del diálogo tripartito, que contribuye en el mediano plazo a preservar la competitividad salarial, la certidumbre y la predictibilidad.

A continuación, se presentan los instrumentos legales con el que se ha fijado el salario mínimo en las operaciones de las ZOLI desde el año 2015 al año 2026.

*Cuadro VI.2. Histórico de Ajustes Salariales y Marco Legal
2015-2026*

Instrumento Legal	Periodo de Vigencia	Ajustes Anuales (%)	Estado
Acuerdo STSS-618-2014	2015	6.50%	Concluido
	2016	6.75%	
	2017	7.25%	
	2018	8.00%	
Acuerdo STSS-006-2019	2019	8.00%	Concluido
	2020	7.50%	
	2021	7.50%	
	2022	7.50%	
	2023	8.00%	
Acuerdo SETRASS-411-2023	Jun-Dic 2023	10.0%	Concluido
Acuerdo SETRASS-109-2024	2024	6.50%	Vigente
	2025	7.50%	
	2026	8.00%	

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS

V.2.3. Distribución de Empresas en el Régimen de Zonas Libres por Actividad Económica

Según el informe anual 2024 del Banco Central de Honduras (BCH) titulado “Industria de Bienes para Transformación y Actividades Conexas”, actualmente operan 300 empresas bajo el amparo de esta ley. Los sectores con mayor representatividad son la fabricación de productos textiles y el sector comercio, los cuales cuentan con 96 empresas cada uno. En conjunto, ambos rubros abarcan el 64% del total, a pesar de haber registrado una disminución en comparación con el año anterior, con una baja de 13 empresas en el sector textil y 2 en el comercial.

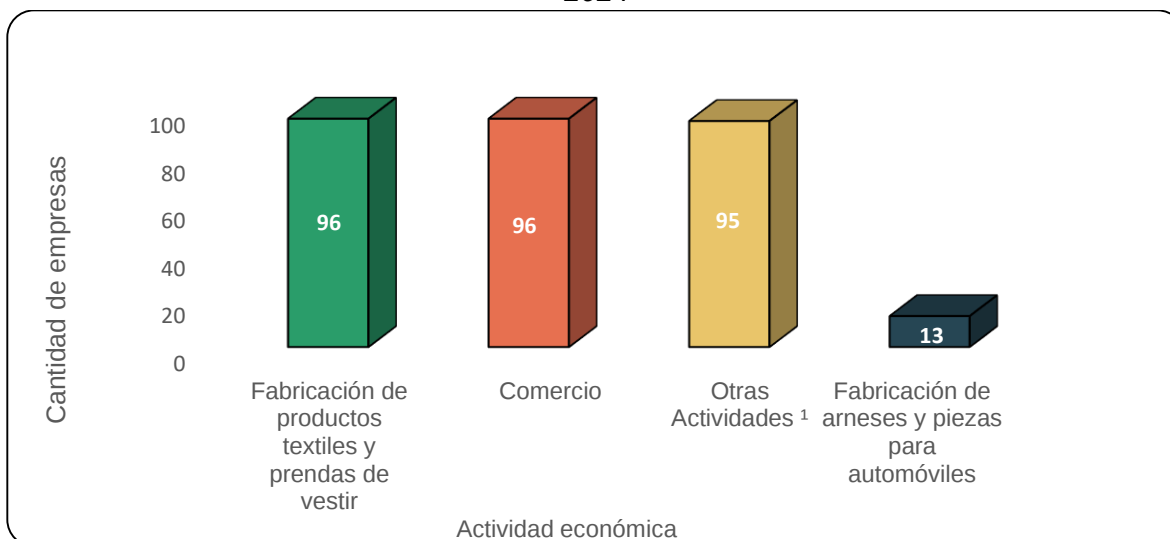
Por otro lado, existe un grupo de 95 empresas (31.67%) dedicadas a diversas actividades que incluyen la producción agrícola y alimenticia, la fabricación de productos plásticos, papel y cartón, así como servicios empresariales, jurídicos y de transporte. Dentro de este segmento destacan los Call Centers, que se han mantenido estables con 13 empresas operando de manera constante durante los últimos dos años.

Ampliando más el tema de empresas que también se benefician por ser parte de las zonas libres, tenemos las procesadoras de tabaco donde se elabora a mano con personal calificado el producto final de puros. También tenemos las agroindustrias y procesadoras de alimentos con la agregación de valor a la exportación de camarón y tilapia, aceite de palma y concentrados de uso acuícolas. De igual manera se encuentran las empresas encargadas de la reexportación de mercadería, encargándose de la logística o como centro de distribución. Dentro de la manufactura, asimismo se tiene empresas medicas con la fabricación de kit quirúrgicos, componentes básicos para dispositivos médicos. Finalizando se tiene los productos diversos como papelería y empaque con la fabricación de pañales, productos de higiene y empaque de cartón corrugado para exportación.

Finalmente, con una participación menor en el ecosistema industrial, se ubica la fabricación de arneses y piezas de automóviles. Este sector cuenta con 13 empresas en operación, lo que representa el 4.33% de la industria analizada en el informe.



*Gráfico VI.1. Empresas de Zonas Libres Honduras por Actividad Económica
2024*



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos del informe de bienes para la transformación y actividades conexas, año 2024, BCH.

^{1/} Dentro de la clasificación de 'Otras actividades', se incluyen de manera prominente los centros de llamadas o call centers.

VI.2.4. Distribución Regional y Concentración del Empleo Maquilador en Honduras

La maquila ha sido de gran importancia en el territorio hondureño en temas de exportación, contribuyendo significativamente al crecimiento del país. También mencionar, que parte de estos logros se deben a población comprometida y dedicada a la labor que realizan, la capacidad que los empleados demuestran para el desarrollo de las actividades se refleja en el rendimiento que alcanza cada año la industria.

A nivel nacional, se demuestra una disminución progresiva del empleo maquilador, que pasa de 162,650 personas en 2022 a 129,239 en 2024. Pese a este comportamiento y los choques externos que se han dado, el sector ha demostrado resiliencia. La región norte vincula la mayor cantidad de empleados, dentro de esta actividad se presenta un mayor desarrollo en comparación con las demás, esto debido a su ubicación a los principales puertos de exportación, una mayor demanda de servicios, infraestructura, desarrollo social y desarrollo en la cadena de suministros que se genera en el sector. (Ver *Cuadro VI.3. Número de Personas Ocupadas según Región y Departamento 2022-2025*)



*Cuadro VI.3. Número de Personas Ocupadas según Región y Departamento
(Participación en porcentajes)*

2022-2025

Región y Departamento	2022		2023		2024p/	
	Empleo		Empleo		Empleo	
	Personas	%	Personas	%	Personas	%
Región Norte	132,785	82	110,456	79.3	102,123	79.0
Cortés	127,158	78	106,183	76.3	99,330	76.9
Atlántida	1,641	1	1,724	1.2	814	0.6
Yoro	3,986	2.5	2,549	1.8	1,980	1.5
Región Occidente	18,150	11	18,654	13.5	18,111	14.0
Santa Bárbara	17,380	10.7	17,884	12.9	17,404	13.5
Copán	770	0.5	770	0.6	707	0.5
Región Central	8,933	6	7,455	5.4	6,573	5.1
Francisco Morazán	7,775	4.8	6,363	4.6	5,837	4.5
Comayagua	1,158	0.7	1,092	0.8	736	0.6
Región Oriental	1,920	1	2,201	1.6	2,181	1.7
El Paraíso	1,920	1.2	2,201	1.6	2,181	1.7
Región Sur	862	1	397	0.3	251	0.2
Choluteca	862	0.5	397	0.3	251	0.2
Total	162,650	100	139,163	100	129,239	100

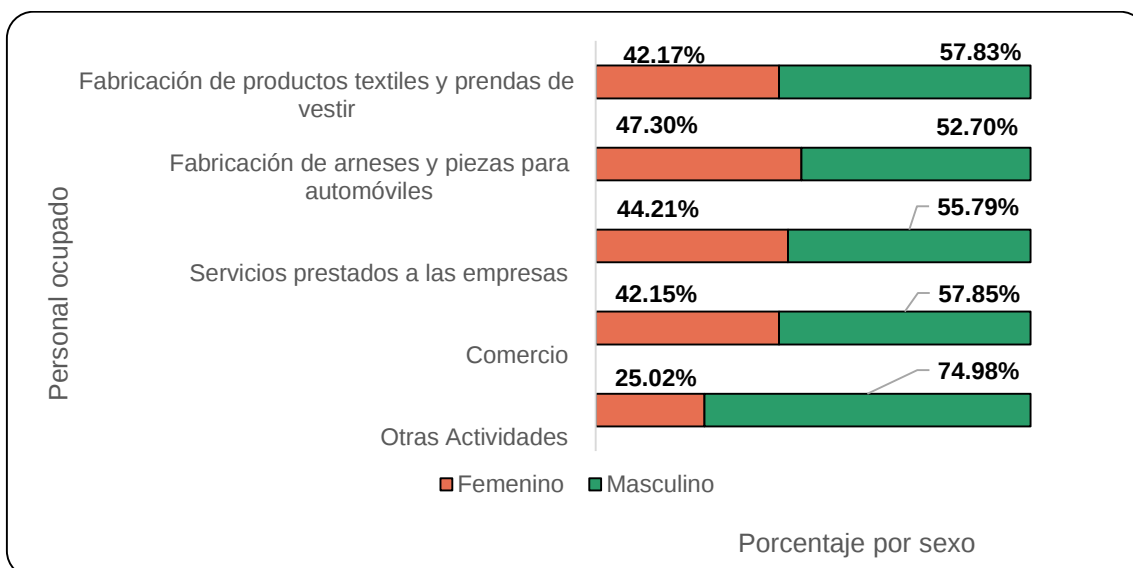
Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base en Banco Central de Honduras (2024). Industria de Bienes para Transformación y Actividades Conexas, año 2024.
p/ Preliminar

VI.2.5. Distribución Porcentual de la Fuerza Laboral por Sector Económico y Sexo

La composición de la fuerza laboral en la industria de la maquila para 2024 revela una participación femenina consolidada del 41.04% (53,039 personas), frente a un 58.96% de ocupación masculina (76,200 personas). Al desglosar estos datos por actividad, se observa que el sector de fabricación de arneses y piezas para automóviles es el que presenta la mayor equidad de sexo, alcanzando un 47.30% de participación femenina. Este comportamiento sugiere una inserción estratégica de la mujer en procesos de alta precisión, donde su capacidad para desarrollar habilidades motrices finas es fundamental para el ensamble de componentes técnicos especializados, lo que a menudo se traduce en posiciones mejor remuneradas dentro de la cadena de valor.

Por otro lado, sectores tradicionales como la fabricación textil y el comercio mantienen una presencia femenina estable, superando en ambos casos el 42%. En contraste, la brecha de género se acentúa drásticamente en la categoría de "Otras Actividades", donde la participación masculina domina con un 74.98%, dejando a la mujer con apenas una cuarta parte de la ocupación en ese rubro. En conclusión, aunque la fuerza laboral total sigue siendo mayoritariamente masculina, la diversificación hacia líneas de producción más complejas ha permitido que la mujer gane terreno en áreas técnicas y de servicios, consolidándose como un pilar indispensable para la modernización y competitividad de la industria. Representado en el *Gráfico VI.2. Distribución Porcentual de la Fuerza Laboral por Sector Económico y Sexo 2024*.

Gráfico VI.2. Distribución Porcentual de la Fuerza Laboral por Sector Económico y Sexo 2024



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base a datos del informe de bienes para la transformación y actividades conexas, año 2024, BCH.

VI.2.6. Comparativo Regional de Salarios Mínimos y Ajustes Salariales en Centroamérica, Panamá y República Dominicana

A continuación, en el *Cuadro VI.4. Porcentaje de Ajuste al Salario Mínimo en Centroamérica, Panamá y República Dominicana (2021-2025)*, presenta los ajustes exclusivos de los regímenes fiscales de cada país, negociado por cada uno de ellos con sus propias



metodologías. En el contexto regional, República Dominicana lidera los ajustes salariales negociados con un incremento del 13.00%. Por su parte, El Salvador presenta para el año 2025 un ajuste del 12.00%; cabe destacar que, en dicho país, estas negociaciones se realizan cada tres años y se aplican de forma proporcional anual hasta completar el periodo. Para el caso de Honduras, el régimen de Zonas Libres opera bajo un acuerdo tripartito multianual que establece ajustes diferenciados: para el año 2024 se aplicó un incremento del 6.50%, mientras que para el 2025 el ajuste asciende al 7.50%.

*Cuadro VI.4. Porcentaje de Ajuste al Salario Mínimo en Centroamérica, Panamá y República Dominicana
2021-2025*

País	Régimen Fiscal	2021	2022	2023	2024	2025
Honduras	Empresas acogidas a la Ley de Zonas Libres	7.50%	7.50%	9.00%	6.50%	7.50%
Guatemala	Exportadora de Maquilas CE1	-	4.75%	7.00%	6.60%	6.00%
El Salvador	Maquila Textil y Confección	20.00%	-	-	-	12.00%
Nicaragua	Industrias sujetas Régimen Fiscal	-	8.25%	8.00%	8.00%	7.00%
Costa Rica	Trabajadores calificados	0.70%	3.73%	7.02%	2.23%	2.37%
Panamá	Zona Libre de Colón	-	-	-	5.94%	-
República Dominicana	Zonas Francas	-	21.00%	15.00%	5.00%	13.00%

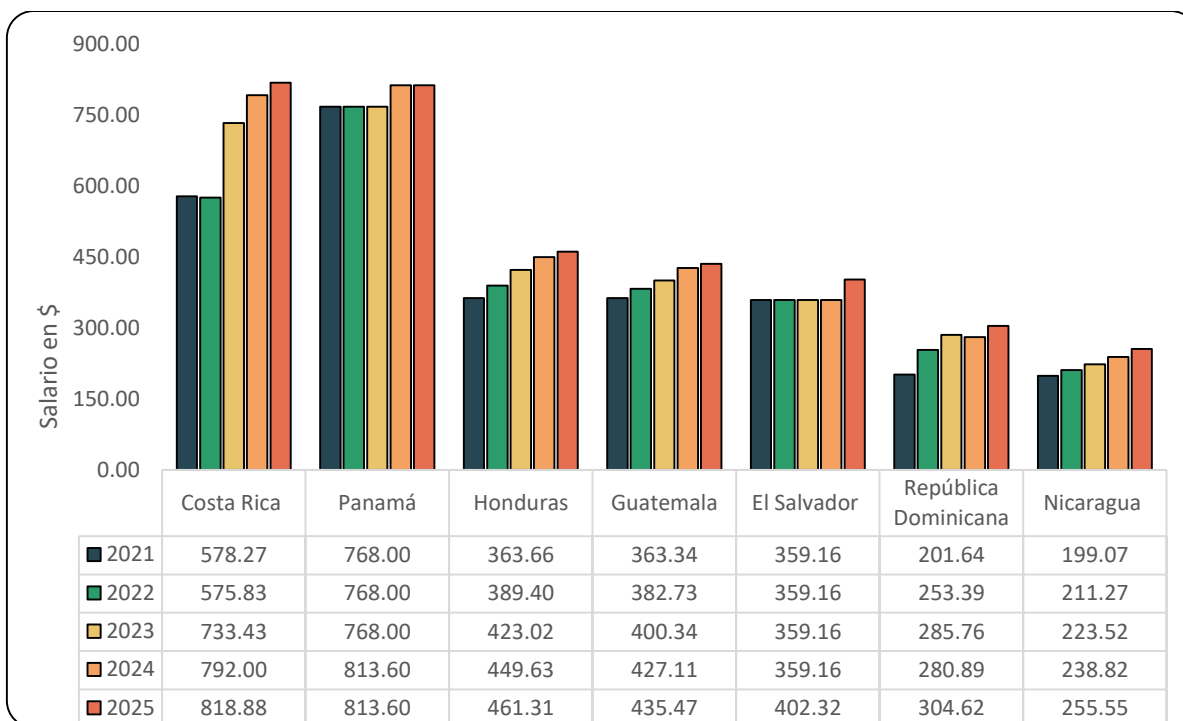
Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a publicaciones de los Ministerios de Trabajo de cada país.

VI.2.7. Salario Mínimo en la Maquila en Centroamérica y República Dominicana

Para el año 2025, el panorama salarial de la región se muestra de la siguiente manera: Costa Rica (\$818.88) y Panamá (\$813.60), países con el salario más altos seguido en tercer lugar de Honduras (\$449.63). Como nota aclaratoria, el observar Panamá el comportamiento inmutable es debido a su negociación que se lleva a cabo cada dos años y para el periodo del 2021-2023 se dio la misma tasa de salario mínimo por hora. Cabe señalar que, aunque Costa Rica y Panamá lideran históricamente, Nicaragua permanece como el país con el salario más bajo (\$255.55), evidenciando una brecha de casi \$510 respecto al líder regional.



*Gráfico VI.3. Salario Mínimo en la Industria Maquiladora de Centroamérica, Panamá y República Dominicana
(Valores de Dólares)
2021-2025*



Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, en base a publicaciones de los Ministerios de Trabajo de cada país.

VI.2.8. Importaciones y Exportaciones (Ramas de Actividad, Empleo, Aporte al PIB, Balanza, VAB)

Honduras lidera a nivel de Centroamérica como proveedor de textil, este posicionamiento refleja el rol que cumple en la región en el proceso maquilador. En términos de exportaciones de textiles, muestra un valor de USD 3,904.8 millones, representando una participación a nivel de Centroamérica de 45.2%. Este valor posiciona al país como el mayor exportador de la región seguido de Guatemala y El Salvador con una participación de en el mismo orden de (25.5% y 22.2%). Estos valores indican un elevado nivel de especialización en la producción, lo cual se apoya en la presencia de zonas libres, parques industriales y obreros calificados con experiencia en procesos manufactureros. Visualizar *Cuadro VI.5. Exportaciones e Importaciones de Textiles y Arnéses de Centroamérica.*

Por su parte la fabricación de arneses, en Honduras se presentan valores de exportación con un monto de USD 1,440.2 millones, con una participación de 61.3% del total de la región, confirmando el liderazgo en esta actividad. La participación de Guatemala es de 31.8%, posicionándose como segundo mayor exportador centroamericano, mientras que el resto de países se mantienen al margen. Para Honduras, esta alta participación se debe al incremento en la demanda de componentes automotrices por su socio comercial (Estados Unidos).

En el ámbito de importación de arneses, Honduras se posiciona como el principal actor de la región centroamericana, con un valor de USD 631.4 millones, lo que equivale al 98.6% de la participación regional. En contraste, la participación del resto de los países resulta marginal.

En general, los bienes para transformación en Honduras se basan en un patrón de alta rotación comercial, con flujos significativos tanto de importación como de exportación. Este sector ha sido importante para el impulso del sector industrial, la creación de empleos y la captación de divisas.

*Cuadro VI.5. Exportaciones e Importaciones de Textiles y Arnese de Centroamérica
(En millones de USD)
2024*

Países	Exportaciones		Importaciones	
	Textiles	Arneses	Textiles	Arneses
Honduras	3,904.8	1,440.2	2,267.3	631.4
Guatemala	2,199.5	745.7	843.4	2.6
El Salvador	1,917.3	40.0	756.8	1.2
Nicaragua	566.5	120.3	751.4	1.8
Costa Rica	42.2	1.5	486.2	3.3
Centroamérica	8630.3	2347.7	5105.1	640.3
Países	Participación (%)		Participación (%)	
	Textiles	Arneses	Textiles	Arneses
Honduras	45.2	61.3	44.4	98.6
Guatemala	25.5	31.8	16.5	0.4
El Salvador	22.2	1.7	14.8	0.2
Nicaragua	6.6	5.1	14.7	0.3
Costa Rica	0.5	0.1	9.5	0.5
Centroamérica	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, con base en Banco Central de Honduras (2024). Industria de Bienes para Transformación y Actividades Conexas.



Conclusiones

1. Según datos publicados por el Banco Mundial, el crecimiento mundial se está desacelerando tras un marcado aumento de las barreras comerciales y una mayor incertidumbre sobre las políticas, previendo que el crecimiento se debilitará hasta llegar al 2.3% en 2025.
2. Honduras mantiene un desempeño económico positivo con un crecimiento interanual del 4.6% impulsado principalmente por el consumo interno y las remesas familiares y un Índice de Confianza de la Actividad Económica en Honduras de 47.4 puntos en septiembre de 2025 superando los niveles registrados el año anterior.
3. En cuanto a la gestión de las finanzas públicas durante 2024, se continuó con el proceso de estabilidad fiscal y el manejo responsable y transparente de los recursos, obteniendo resultados positivos en las Reglas Plurianuales de Desempeño Fiscal, cumpliendo por tercer año consecutivo con lo establecido en la LRF y sus cláusulas de excepción.
4. Para el año 2024, se estima que el gasto tributario representará el 6.6% del PIB, proyectando un promedio del 6.7% para el periodo 2025-2028, lo que posiciona a Honduras como uno de los países con mayores beneficios fiscales en Centroamérica.
5. La cooperación mundial es necesaria para restablecer un entorno comercial internacional más estable y ampliar el apoyo a los países vulnerables, incluyendo aquellos que se encuentran en situaciones de fragilidad y conflicto.
6. La política fiscal en Honduras es un instrumento clave para la estabilidad y el desarrollo, pero enfrenta limitaciones estructurales: baja recaudación, alta dependencia de impuestos indirectos y un impacto reducido en la reducción de desigualdad. El desafío es avanzar hacia una *reforma fiscal más progresiva y eficiente*, que permita financiar el desarrollo sin aumentar la carga sobre los sectores más vulnerables.
7. La Ley de Responsabilidad Fiscal y las estrategias de sostenibilidad de deuda configuran un marco de disciplina y transparencia que limita el gasto discrecional, controla el endeudamiento y salvaguarda la estabilidad macroeconómica.



8. El año 2024 presenta un sólido crecimiento de los ingresos totales de la Administración Central (impulsado por un alza del 8.3% en recaudación tributaria y un 7.6% en ingresos no tributarios) refleja el dinamismo de la economía y la efectividad de las políticas fiscales implementadas. Este avance no solo fortalece la capacidad de inversión pública y la cobertura de servicios esenciales, sino que también sienta las bases para una sostenibilidad financiera de largo plazo.
9. Entre 2010 y 2025 el ingreso per cápita promedio de los hogares hondureños creció un 83,18%, impulsado principalmente por el quintil V (67,07%), mientras que el quintil I apenas alcanzó un alza del 86,70% sobre una base mucho más baja. En 2025, el quintil V percibe L12,966.71 frente a los L710.09 del quintil I, evidencia inequívoca de que el progreso ha sido profundamente desigual.
10. En 2024 Honduras movilizó L96,461.5 millones en inversión pública, distribuidos en L35,107.6 millones para proyectos del PIB, L51,740.7 millones a programas sociales y L9,613.1 millones en formación bruta de capital. La inversión sectorial se centró en carreteras (25.4%), energía (16.4%) y salud (11.1%), mientras los programas sociales absorbieron el 53.6% del total, fortaleciendo el desarrollo humano. El dinamismo del sector privado, el alza del 6.8% en inversión financiera y el crecimiento del 1.6% en importaciones de bienes de capital evidencian un entorno favorable.
11. En 2024 el PIB por el enfoque del ingreso alcanzó L919,894.00 millones, un alza del 8.8% sustentada en el crecimiento de la remuneración de asalariados (41.2% del PIB, +10.4%) y del excedente bruto de explotación (32.9% del PIB, +8.4%). Este desempeño refleja la solidez del mercado laboral y la capacidad productiva nacional.
12. La marcada distancia entre la Curva de Lorenz y la línea de perfecta igualdad revela una brecha insostenible: el 20.00% más rico de la población absorbe más de la mitad del ingreso nacional (53.37%), mientras que el 20.00% más pobre apenas logra 2.92%. Este desequilibrio refuerza la inequidad y frena el desarrollo social y económico de Honduras.
13. El coeficiente de Gini promedio de 0.5270 entre 2010 y 2025 pone en evidencia una desigualdad persistente en Honduras, con apenas una ligera mejora al cierre del período que debe servir como punto de inflexión.



14. La marcada brecha entre el ingreso promedio y el mediano (amplificada por el tipo de empleo, nivel educativo, sexo y zona geográfica) revela profundas desigualdades estructurales en el mercado laboral hondureño. Mientras el sector público y los trabajadores con estudios superiores alcanzan ingresos muy por encima de la media, las mujeres, los ocupados sin formación y quienes laboran en áreas rurales o domésticas siguen percibiendo salarios sustancialmente menores.
15. Entre diciembre de 2022 hasta el mismo mes de 2025, el costo mensual de la CBA per cápita aumentó de L2,294.38 a L2,612.42, lo que representa un alza acumulada de 13.86% en cuatro años. Entre tanto la CBA a nivel familiar, para el mes de diciembre del 2025 tuvo un valor de L13,062.09, con una diferencia de L717.55 en comparación con diciembre del 2024 que tuvo un valor L12,344.54.
16. Para 2025, el ingreso promedio del hogar se situó en L19,552.00 lo que representa un incremento de L1,536.00 respecto al año 2024 (L18,016.00). Este monto constituye la capacidad de los hogares para cubrir las necesidades derivadas del costo de la Canasta Básica de Alimentos (CBA).
17. Dentro de la estructura del gasto de los hogares se detalla que las necesidades de las personas enfocan sus gastos primordialmente en la satisfacción de sus necesidades básicas como alimentos, representando éste último un promedio del 38.75% durante el período año 2023, seguido de la necesidad de otros gastos con el 15.85%.
18. El Instituto Nacional de Estadística (INE) en base a la publicación de la EPHPM estimó para el 2025 una población total de 10,045,495 habitantes, de los cuales 4,690,411 (46.69%) son hombres y 5,355,084 (53.31%) son mujeres; la Población en Edad de Trabajar (PET) se situó en 7,363,421 personas y la Fuerza de trabajo en 4,286,430 personas.
19. Del total de ocupados, 1,359,617 personas se encuentran en condición de Subocupados por insuficiencia de ingresos y en condiciones de Subocupados por insuficiencia de tiempo de trabajo ascienden a 327,692 personas. La fuerza laboral hondureña es absorbida principalmente por la Microempresa (de 1 a 10 trabajadores) con el 55.10% y la Gran Empresa (de 151 y más trabajadores) con el 34.22%.



20. La Tasa de Desempleo Abierto (TDA) para 2025, es del 4.9%, menor en 0.30% a la registrada el año anterior 5.2%, en valores absolutos son 211,015 desempleados; 47.91% son personas menores de 29 años.
21. La población denominada “Disponibles No Buscadores” (antes llamados desalentados), decrecieron en un 33.4% respecto al año 2024, al pasar de 180,223 personas en el 2024 a 119,999 en el 2025. Por otro lado, los “Buscadores No Disponibles”, reflejan una contracción del 0.70% equivalente a 175 personas.
22. Para el año 2025 el ingreso promedio de las mujeres es de L10,832.00 y para los hombres de L9,415.00 en el sector privado, lo cual indica, que de acuerdo a la brecha salarial el ingreso promedio es favorable para la mujer, siendo este de -15.05% mayor, es decir la mujer percibe L1,417.00 más que los hombres.
23. Para el año 2025, de los 1,936,566 asalariados privados que declaran ingresos, el 44.7% trabajan una jornada completa de 44 horas y más y no reciben el salario mínimo, lo que traduce en un incumplimiento de 866,577 ocupados en el sector privado, ubicados mayormente en el sector de la microempresa. Justamente es entre las personas menores de 35 años donde se concentra el 54.4% de los afectados.
24. En 2025, el cálculo de Productividad laboral, elaborado de acuerdo a la metodología aceptada por la Comisión de Salario mínimo, se determina en términos de crecimiento anual del PIB por asalariado a nivel agregado, el cual resultó de -5.38%.
25. Utilizando el mecanismo de cálculo de reajuste al salario mínimo para 2026, consensuado a lo interno de la Comisión de Salario Mínimo, no arroja un resultado de -1.38%, valor que no cumple con la condicionante $sm \geq p - 1$, donde el salario mínimo proyectado para 2026 es menor al IPC esperado para ese mismo año.
26. Honduras se consolida como el principal referente de la industria maquiladora en Centroamérica, liderando las exportaciones de textiles con un 45.2% de participación regional y dominando el sector de arneses con el 61.3% del total exportado en la región. A pesar de los choques externos y una disminución progresiva del empleo total en el sector entre 2022 y 2023, la industria ha mostrado resiliencia al mantener a más de 129,000 empleados activos para el año 2024.



27. Se observa una evolución positiva en la equidad de género dentro de sectores técnicos como la fabricación de arneses, donde la participación femenina alcanza el 47.30%, consolidando a la mujer en roles de alta precisión y mejor remunerados.



Anexos

Anexo 1. Tabla de Salario Mínimo, vigente a partir del 01 de enero del año 2025
Acuerdo SETRASS-109-2024

No.	RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	TAMAÑO DE LAS EMPRESAS POR NÚMERO DE TRABAJADORES	SALARIO MÍNIMO 2025 MENSUAL	SALARIO MÍNIMO 2025 JORNADA ORDINARIA DE 8 HORAS LABORABLES	SALARIO MÍNIMO 2025 POR HORA
1	Agricultura, silvicultura, caza y pesca	De 1 a 10	9,053.43	301.78	35.76
		De 11 a 50	9,563.25	302.16	37.77
		De 51 a 150	10,573.32	330.93	41.37
		De 151 en adelante	11,541.58	359.55	44.94
2	Explotación de minas y canteras	De 1 a 10	12,368.68	390.80	48.85
		De 11 a 50	12,761.54	403.21	50.40
		De 51 a 150	15,185.30	475.28	59.41
		De 151 en adelante	17,317.94	539.50	67.44
3	Industria manufacturera	De 1 a 10	12,140.69	383.59	47.95
		De 11 a 50	12,937.93	408.78	51.10
		De 51 a 150	15,395.22	481.85	60.23
		De 151 en adelante	17,557.35	546.96	68.37
4	Electricidad, gas y agua	De 1 a 10	12,767.68	403.40	50.43
		De 11 a 50	13,173.16	416.21	52.03
		De 51 a 150	15,675.14	490.61	61.33
		De 151 en adelante	17,876.59	556.90	69.61
5	Construcción	De 1 a 10	12,539.68	396.20	49.52
		De 11 a 50	12,937.93	408.78	51.10
		De 51 a 150	15,395.22	481.85	60.23
		De 151 en adelante	17,557.35	546.96	68.37
6	Comercio al por mayor y menor.	De 1 a 10	12,539.68	396.20	49.52
		De 11 a 50	12,937.93	408.78	51.10
		De 51 a 150	15,395.22	481.85	60.23
		De 151 en adelante	17,557.35	546.96	68.37
7	Restaurantes y hoteles	De 1 a 10	12,539.68	396.20	49.52
		De 11 a 50	12,937.93	408.78	51.10
		De 51 a 150	15,250.06	477.31	59.66
		De 151 en adelante	16,908.71	526.75	65.84
8	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	De 1 a 10	12,653.70	399.80	49.98
		De 11 a 50	13,055.54	412.50	51.56
		De 51 a 150	15,535.18	486.23	60.78
		De 151 en adelante	17,716.95	551.93	68.99
9	Establecimientos financieros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	De 1 a 10	12,881.65	407.00	50.88
		De 11 a 50	13,290.79	419.93	52.49
		De 51 a 150	15,815.10	495.00	61.87
		De 151 en adelante	18,036.19	561.87	70.23
10	Servicios comunales, sociales y personales, seguridad y limpieza	De 1 a 10	12,311.69	388.99	48.62
		De 11 a 50	12,702.72	401.35	50.17
		De 51 a 150	15,115.31	473.09	59.14
		De 151 en adelante	17,238.13	537.01	67.13
11	Actividades de hospitales	De 1 a 10	12,311.69	388.99	48.62
		De 11 a 50	12,702.72	401.35	50.17
		De 51 a 150	14,933.77	467.41	58.43
		De 151 en adelante	16,711.83	520.62	65.08
12	Empresas acogidas a la Ley de Zonas Libres	De 1 en adelante	11,972.29	371.23	46.40
Salario Mínimo Promedio			13,985.16	438.55	54.82

1/ Acuerdo Ejecutivo N°. SETRASS-109-2024 de fecha 27 de febrero del 2024. Publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°.36,491 del 21 de marzo del 2024.



*Anexo 2. ZOLI: Salario Mínimo Promedio Histórico
(1991 -2024)*

N°.	Año	Decreto /Período de Vigencia	Tipo de Régimen	Salario Mínimo Mensual en Valores Nominales	Inflación Interanual®	Salario Mínimo Mensual en Valores Reales	Variaciones			
							Absolutas (L)		Relativas (%)	
							Salario Mínimo Mensual en Valores Nominales	Salario Mínimo Mensual en Valores Reales	Salario Mínimo Mensual en Valores Nominales	Salario Mínimo Mensual en Valores Reales
1	1991	19 - 90 (Octubre/90 - 14 julio/91)	Zonas Libres y Parques Industriales/	390	1	390	-	-	-	-
2	1992	28 - 91 (15 de julio/91 - Mayo/92)	Empresas dedicadas a producir y comercializar productos para exportación o solo a su comercialización con el mismo fin	501	6.5	470.4	111	80.4	28.46	20.62
3	1993	25 - 92 (junio/92 a mayo/93)	Zonas Libres y Parques Industriales	570	13	504.22	69	33.82	13.77	7.19
4	1994	30 - 93 (junio/93 - Diciembre/94)	Zonas Libres y Parques Industriales	619.5	28.9	480.59	49.5	-23.63	8.68	-4.69
5	1995	001 - 94 (Enero/95 Febrero/96)	Zonas Libres y Parques Industriales	735	26.8	579.68	115.5	99.09	18.64	20.62
6	1996	005 - 96 (Marzo/96 al 15 de Enero/97)	Parques Industriales (ZOLI y ZIP)	900	25.3	718.21	165	138.53	22.45	23.9
7	1997	001-97(Enero 16/97 Diciembre/97)	Parques Industriales (ZOLI y ZIP)	1,189.50	12.8	1,054.72	289.5	336.52	32.17	46.85
8	1998	001 - 98 (Enero/98 Junio/99)	Parques Industriales (ZOLI y ZIP)	1,404.00	15.6	1,214.07	214.5	159.34	18.03	15.11
9	1999	004-99(Julio/99 Diciembre/99)	Parques Industriales (ZOLI y ZIP)	1,650.00	10.9	1,487.31	246	273.24	17.52	22.51
10	2000	004 - 99 (Enero-Septiembre, 2000)	Parques Industriales (ZOLI y ZIP)	1,749.00	10.1	1,588.55	99	101.25	6	6.81
11	2001	180 - 2000 (1° de oct. /2000 al 31 de enero/2001)	Parques Industriales (ZOLI y ZIP)	1,899.00	8.8	1,745.24	150	156.69	8.58	9.86
		180 - 2000 (1° de febrero/2001 abril/2002)	Parques Industriales (ZOLI y ZIP)	2,099.10	8.8	1,929.14	200.1	183.9	10.54	10.54
12	2002	011 (1°. Mayo - 31 Diciembre/2002)	Parques Industriales (ZOLI y ZIP)	2,265.00	8.1	2,095.34	165.9	166.2	7.9	8.62
13	2003	021 (1° Enero/2003)	Parques Industriales (ZOLI y ZIP)	2,469.00	6.8	2,311.90	204	216.55	9.01	10.34
14	2004	012-04 (1°. De Abril hasta Diciembre 2004)	Parques Industriales (ZOLI y ZIP)	2,691.00	9.2	2,464.67	222	152.77	8.99	6.61
15	2005	029-05 (1° Enero a Diciembre 2005)	Parques Industriales (ZOLI y ZIP)	2,933.10	7.7	2,722.18	242.1	257.51	9	10.45
16	2006	027 (1°. Enero - Diciembre 2006)	Parques Industriales (ZOLI y ZIP)	3,179.40	5.3	3,019.78	246.3	297.6	8.4	10.93
17	2007	041-07(1°. Enero - Diciembre 2007)	Parques Industriales (ZOLI y ZIP)	3,369.90	8.9	3,095.25	190.5	75.47	5.99	2.5
18	2008	258-07(1°.Enero a Diciembre 2008)	Parques Industriales (ZOLI y ZIP)	3,639.60	10.8	3,283.92	269.7	188.67	8	6.1
19	2009*	374-08(1°. Enero - Diciembre 2009)	Parques Industriales (ZOLI y ZIP)	3,639.60	3	3,535.27	0	251.35	0	7.65
20	2010	Vigente del 01 de septiembre al 31 de diciembre 2010	Empresas bajo los régimen ZOLI y ZIP independientemente del área en donde desarrollen sus actividades	3,894.60	6.5	3,657.42	255	122.15	7.01	3.46



N°.	Año	Decreto /Período de Vigencia	Tipo de Régimen	Salario Mínimo Mensual en Valores Nominales	Inflación Interanual®	Salario Mínimo Mensual en Valores Reales	Variaciones			
							Absolutas (L)		Relativas (%)	
							Salario Mínimo Mensual en Valores Nominales	Salario Mínimo Mensual en Valores Reales	Salario Mínimo Mensual en Valores Nominales	Salario Mínimo Mensual en Valores Reales
21	2011	223-2011(1º.Enero/Diciembre 2011)	Industria Maquiladora	4,382.40	5.6	4,149.82	487.8	492.4	12.53	13.46
22	2012	001-2012(1º.Enero/Diciembre 2011)	Empresas acogidas a la Ley de Zonas Libres	4,645.34	5.4	4,407.73	262.94	257.91	6	6.22
	2013			4,982.13	4.9	4,748.65	336.79	340.92	7.25	7.73
	2014			5,380.70	5.8	5,084.76	398.57	336.11	8	7.08
23	2015	618-2014(1º.Enero de 2014 - 31 Diciembre/2018)	Empresas acogidas a la Ley de Zonas Libres	5,730.45	2.4	5,598.49	349.75	513.72	6.5	10.1
	2016			6,117.25	3.3	5,920.99	386.8	322.5	6.75	5.76
	2017			6,560.75	4.7	6,264.44	443.5	343.46	7.25	5.8
	2018			7,085.61	4.2	6,798.71	524.86	548.64	8	8.53
24	2019	006-2019 (1º.Enero / 31 Diciembre/2019)	Empresas acogidas a la Ley de Zonas Libres	7,652.46	4.1	7,352.48	566.85	553.77	8	8.15
	2020	006-2019 (1º.Enero / 31 Diciembre/2020)	Empresas acogidas a la Ley de Zonas Libres	8,226.39	4..10	7,909.23	573.93	556.76	7.5	7.57
	2021	006-2019 (1º.Enero / 31 Diciembre/2021)	Empresas acogidas a la Ley de Zonas Libres	8,843.37	5.32	8,396.67	616.98	487.44	7.5	6.16
	2022	006-2019 (1º.Enero / 31 Diciembre/2022)	Empresas acogidas a la Ley de Zonas Libres	9,506.63	9.8	8,658.13	663.25	261.47	7.5	3.11
	2023	006-2019 (1º.Enero / 31 Mayo/2023)	Empresas acogidas a la Ley de Zonas Libres	10,267.16	5.198	9,760.59	760.53	1,102.45	8	12.73
	2023	411-2023 (1º.Junio / 31 Diciembre/2023)	Empresas acogidas a la Ley de Zonas Libres	10,457.29	5.19	9,941.33	190.13	180.75	1.85	1.85
25	2024	109-2024 (1º.Enero / 31 Diciembre/2024)	Empresas acogidas a la Ley de Zonas Libres	11,137.01	3.88	10,721.03	679.72	779.7	6.5	7.84

Fuente: Dirección General de Salarios, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.



*Anexo 3. Honduras: Población Total por Sexo
2025*

Rango de edad	Hombre	Mujer	Total
0 a 4	377,161	363,195	740,357
5 a 9	459,341	465,270	924,611
10 a 14	507,443	509,664	1,017,107
15 a 19	464,657	459,801	924,458
20 a 24	360,850	424,785	785,635
25 a 29	362,796	447,663	810,460
30 a 34	307,856	356,159	664,015
35 a 39	244,774	332,305	577,079
40 a 44	265,639	351,696	617,335
45 a 49	250,930	310,427	561,357
50 a 54	247,054	303,033	550,087
55 a 59	178,987	214,589	393,576
60 a 64	182,506	238,688	421,194
65 a 69	145,027	180,462	325,489
70 a 74	124,328	155,692	280,020
75 a 79	98,594	106,035	204,629
80 y más.	112,467	135,621	248,088
Total	4,690,411	5,355,084	10,045,495

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de la base de datos de la EPHPM, INE, julio 2025.



*Anexo 4. Fuerza de Trabajo Ocupada y Desocupada
2025*

Rango de edad	Ocupados			Desocupados		
	Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
0 a 4	-	-	-	-	-	-
5 a 9	-	-	-	-	-	-
10 a 14	-	-	-	-	-	-
15 a 19	219,119	95,767	314,886	14,714	14,886	29,600
20 a 24	288,887	166,645	455,532	14,873	26,303	41,176
25 a 29	311,808	212,690	524,497	15,205	28,666	43,871
30 a 34	271,141	199,454	470,595	13,917	14,488	28,405
35 a 39	222,958	164,882	387,841	3,848	12,593	16,441
40 a 44	241,799	187,977	429,776	7,098	6,633	13,731
45 a 49	217,424	151,666	369,090	7,352	7,254	14,606
50 a 54	215,524	145,131	360,655	3,629	4,504	8,134
55 a 59	142,767	94,081	236,847	5,475	1,133	6,609
60 a 64	129,916	75,557	205,472	4,613	430	5,043
65 a 69	88,535	48,017	136,553	944	635	1,579
70 a 74	58,436	39,332	97,768	1,608	0	1,608
75 a 79	35,008	21,887	56,895	211	0	211
80 y más	19,568	9,439	29,007	-	-	-
Nacional	2,462,889	1,612,526	4,075,415	93,489	117,526	211,015

Fuente: Elaboración propia, DGS, SETRASS, a partir de la base de datos de la EPHPM, INE, julio 2025.



Glosario de Términos

Ingresos: se consideran en esta categoría los ingresos percibidos por los ocupados en concepto de sueldo, salario, jornal, beneficio o ganancia, tanto en la ocupación principal como en la secundaria.

Al realizar la entrevista se pregunta por los **ingresos brutos** que reciben sin tomar en consideración las deducciones por concepto de impuestos, contribuciones es a los sistemas de seguridad social, cuotas a los colegios profesionales, entre otros.

Salario Mínimo: cabe entender la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países.

Salario medio: es una medida de retribución media. En el cálculo y, por tanto, en la interpretación es importante conocer:

- Distribución de la estructura salarial
- Número de pagas, esto es, si se calcula en base a 12 o a 14 pagas anuales.
- Impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social y la
- Tasa de inflación.

Estos conceptos son muy importantes a la hora de interpretar el salario medio y su evolución. Al calcular el salario medio debemos tener en cuenta si el dato incluye la magnitud bruta o neta

Población Total (PT): está formada por todas las personas que habitan en el país. Para fines analíticos de la EPHPM, la población total se divide en personas menores de 10 años y las que tienen 10 años y más.

Hogar: Es aquel formado por una sola persona o grupo de dos o más personas unidas o no entre sí por vínculos familiares, que se asocian para ocupar total o parcialmente una vivienda particular, así como para proveer el presupuesto para la satisfacción de sus necesidades de alimento o de otra índole.

Vínculo formal: es aquel mediante el cual dos personas contraen matrimonio mediante la ley civil y/o por cualquier religión, También, es el que se establece entre personas que sin haber contraído matrimonio, vive en unión libre y han constituido una familia.

Jefe del Hogar: es la persona a quien los demás miembros del hogar reconocen como tal, independientemente de su edad o sexo y su calidad de jefe no está definida por el aporte que proporcione a la economía familiar.

Residente habitual: para la Encuesta de Hogares son considerados como residentes habituales del hogar, las personas que viven en la vivienda, duermen habitualmente en ella o han llegado para quedarse por un tiempo igual o mayor a los tres meses. Los trabajadores domésticos se consideran como residentes habituales cuando duermen en la vivienda.

Población en Edad de Trabajar (PET): es el conjunto de personas de 15 años y más que forman la población en edad de trabajar o población en edad productiva.

Fuerza de Trabajo: ante Población Económicamente Activa (PEA); son todas las personas mayores de 15 años que en la semana de referencia se encontraban OCUPADOS o

Desocupados: se trata de la Oferta de Mano de Obra disponible en el país para la producción de bienes y servicios a cambio de una remuneración.

Ocupados: son todas las personas de 15 años y más que en la semana anterior a la realización de la encuesta dedicaron una hora o más a la producción de bienes y servicios a cambio de beneficios o una remuneración.

Como excepción a la regla anterior, se cuentan como ocupados a todas las personas de 15 años y más que en la semana de referencia apoyaron, sin ser remunerados, en alguna actividad económica a un familiar.

Se consideran también ocupados también a las personas que durante la semana de referencia estuvieron ausentes de su puesto de trabajo remunerado por razones válidas que garantizan su vínculo con el Mercado Laboral.

Dentro del total de personas ocupadas es importante identificar a aquellas que no están del todo contentas o satisfechas con su puesto de trabajo. Las razones para este descontento pueden ser la jornada laboral o los ingresos percibidos. En ese sentido, en el EPHPM se identifican dos subgrupos importantes.

Subocupados por insuficiencia de tiempo de trabajo: antes Subempleados Visibles; son personas ocupadas, que en la semana de referencia trabajaron menos de 40 horas y en el momento de la entrevista expresaron deseo de incrementar su tiempo de trabajo, bien sea en la misma ocupación o en otra. Para medir el subempleo visible se toman tanto las horas habituales trabajadas en la ocupación Principal y en la Secundaria.

Subocupados por insuficiencia de ingresos: antes Subempleados Visibles; son las personas ocupadas, que habiendo trabajado 40 horas semanales o más, tuvieron ingresos mensuales inferiores al salario mínimo promedio mensual por Rama de Actividad Económica y área geográfica. Para medir el subempleo Invisible se toman los ingresos mensuales y las horas habituales trabajadas en la ocupación principal y en la Secundaria.

Desocupados: se consideran desocupados todos aquellos que en la semana de referencia no estaban OCUPADOS, pero deseaban estarlo, estaban disponibles para ocupar un puesto de trabajo y realizaron actividades de búsqueda o acciones para emprender su propio negocio en las últimas 4 semanas anteriores a la entrevista.

Hacen parte de los desocupados los cesantes, los aspirantes y los iniciadores.

Cesantes: son personas que, habiendo estado OCUPADAS en algún momento, perdieron su puesto de trabajo por despido, renuncia o cierre del negocio.

Aspirantes: son personas que están buscando ocuparse de un puesto de trabajo por primera vez, es decir que nunca antes han estado OCUPADOS.



Las Categorías ocupacionales se clasifican en:

Asalariados.

- Empleados u obreros: son los ocupados que, durante el periodo de referencia, trabajan a cambio de un sueldo, salario o jornal en el sector público gubernamental o en el sector privado.
- Servicio doméstico: son las personas que realizan los quehaceres del hogar a cambio de un salario en efectivo y/o en especie. En esta categoría se agrupan; los mayordomos, amas de llaves, cocineras, encargadas de limpieza, lavanderas (a domicilio, niñeras jardineros y motoristas; siempre que trabajan para un hogar en particular.
- Pasantes / Aprendiz remunerado:
 - a. Pasante: es la persona que desempeña un trabajo en una oficina, empresa pública con el propósito de cumplir con el requisito exigido por el centro de educación previo a la obtención de un título de educación media o de educación superior, y recibe una remuneración, está sujeto a un horario de trabajo.
 - b. Aprendiz remunerado: es la persona que desempeña un trabajo como aprendiz en una empresa, taller, oficina, etc., con el propósito de aprender un oficio. Ejemplo aprendiz de mecánica automotriz, aprendiz de pintura automotriz, aprendiz de carpintero, etc., Generalmente se hace llamar ayudantes y reciben una remuneración, y tienen un horario de trabajo.

No asalariados

- Trabajadores familiares no remunerados: son las personas que trabajan en una empresa, negocio o finca propiedad de un familiar, sin recibir ninguna remuneración en dinero por ello generalmente, los trabajadores familiares se alojan en vivienda del jefe del hogar.



- Trabajadores Independientes o por cuenta propias, es la persona que trabaja en una actividad económica sola o con la ayuda de otras personas que no tienen relación contractual, por lo general son los familiares que apoyan en esta actividad económica puede ser o no agropecuaria.
- Empleador, Patrón o Socio Activo: es aquella persona propietaria o Socia de un negocio o finca que contrata empleados en forma permanente o particular de las ganancias de la misma.
- Contratista Dependiente: son los trabajadores ocupados por beneficios, por lo general mediante una transacción comercial, que dependen de otra entidad que se beneficia directamente del trabajo que realizan y ejerce un control explícito o implícito sobre sus actividades, Su dependencia puede ser de carácter operativo, por ejemplo mediante la organización del trabajo o el control del acceso al mercado, y/o de carácter económico, por ejemplo mediante el control del precio de los bienes o servicios producidos, el acceso a las materias primas o los medios de producción. Las Unidades económicas de las cuales dependen pueden ser unidades de mercado y no de mercado e incluir corporaciones, instituciones gubernamentales sin fin de lucro.
- Trabajadores familiares auxiliar: son las personas que ayudan a un pariente en una unidad económica sin recibir salario o jornal. Es común que trabajen en pequeños comercios, agricultura, pulperías, comedores, ventas callejeras, etc.

Estos trabajadores no perciben remuneraciones regulares en forma de sueldos o salarios por el trabajo realizado, pero podrían percibir remuneraciones en especie o efectivo de manera irregular en función de los resultados de su trabajo a través de transferencias familiares o de ingresos dentro de los hogares, procedentes de la empresa o de los ingresos de la otra persona.

Horas trabajadas: para el análisis de la encuesta de hogares se toman en consideración tanto las horas trabajadas en la ocupación principal como en la secundaria. Se captan tanto

las horas trabajadas habitualmente como las efectivamente trabajadas en la semana de referencia.

Ingresos: se consideran en esta categoría los ingresos percibidos por los ocupados en concepto de sueldo, salario, jornal, beneficio o ganancia, tanto en la ocupación principal como en la secundaria.

Al realizar la entrevista se pregunta por los ingresos brutos que reciben sin tomar en consideración las deducciones por concepto de impuestos, contribuciones es a los sistemas de seguridad social, cuotas a los colegios profesionales, entre otros.

Población Fuera de la Fuerza de Trabajo: antes Población Económicamente Inactiva (PEI). Todas las personas de 15 años y más que durante la semana de referencia no estaban OCUPADAS ni DESOCUPADAS, se considera que están fuera de la Fuerza de Trabajo. En general se cree que estas personas están desvinculadas del Mercado Laboral y por eso se les ha llamado “inactivas”, sin embargo, dentro de la Población Fuera de la Fuerza de Trabajo se identifican algunas que mantienen algún tipo de vínculo con el Mercado Laboral y por lo tanto es necesario identificarlas

Fuerza de trabajo potencial: la fuerza de trabajo potencial se define como parte de las personas fuera de las fuerzas de trabajo que por no cumplir uno de los requisitos necesarios para considerarse como DESOCUPADOS quedaron fuera de la FUERZA DE TRABAJO. Dependiendo el requisito de las faltas, estas personas pueden ser buscadores no disponibles o disponibles no buscadores.

Buscadores no disponibles: personas no ocupadas, que realizaron actividades de búsqueda y no están actualmente; pero lo estarían en un período próximo posterior.

Disponibles no buscadores: personas no ocupadas, que no realizaron actividades de búsqueda, pero deseaban trabajar y estaban actualmente disponibles. Dentro de este sub-grupo se encuentran los que antes se llamaban “desalentados”.

Como complemento a la FUERZA DE TRABAJO POTENCIAL, están el resto de personas de 15 años y más que por alguna razón no quieren, no pueden o necesitan un puesto de



trabajo, entre ellos podemos contar a; los jubilados, pensionados, rentistas, estudiantes que no trabajan, las personas dedicadas a los quehaceres del hogar, los incapacitados y otros.

Salario Mínimo: cabe entender la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países.



Bibliografía

- Banco Mundial . (2025). *Perspectivas económicas mundiales América Latina y el Caribe*. Obtenido de *Global Economic Prospects -- Regional Highlights -- Latin American and the C.*
- Banco Mundial. (2026). Honduras: Política fiscal y presupuesto nacional. *Países. org*. Obtenido de https://países.org/honduras/politica-fiscal-presupuesto-nacional?utm_source=copilot.com
- BCH. (agosto 2025). *Resultados Encuesta Semestral de Remesas Familiares*. Obtenido de <https://www.bch.hn/estadisticos/EME/Resultados%20Encuesta%20Semestral%20de%20Remesas%20Familiares/Informe%20Encuesta%20Semestral%20de%20Remesas%20Familiares%20Agosto%202025.pdf>
- BCIE. (2022). *Estrategia de País Honduras 2022-2026*. Obtenido de <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=86b3e5fb60a07a80b7ff38c3944dd81e7290a7b249327dcef554f81b71fcb7f5JmldHM9MTc3MTIwMDAwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=3029d56e-9ac5-68e1-1e28-c3cd9bb16943&u=a1aHR0cHM6Ly9hcmNoaXZlMjJpbGVhZG1pbi91c2VyX3VwbG9hZC9Fc3RyYXRl>
- CEPAL. (16 de noviembre de 2021). Obtenido de <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=af967f0ec2c6bb06ec7a509fc2f972f456e382f2452bc0ee51209a10a735ecebJmldHM9MTc3MTIwMDAwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=3029d56e-9ac5-68e1-1e28-c3cd9bb16943&psq=+Estrategias+para+el+cierre+de+brechas.+%e2%80%9cPol%3%adtica+s+sociales>
- Encicloeconomía. (2025). *Análisis de la Curva de Lorenz: Comprendiendo la Desigualdad Económica*. Obtenido de <https://www.probabilidadyestadistica.net/curva-de-lorenz/>
- Honduras, B. C. (2025). *Revisión Programa Monetario 2025 - 2026*. Tegucigalpa.
- Honduras, C. N. (8 de agosto de 2022). *Decreto No. 355-2022. Lineamientos de Política Presupuestaria 2023*. Obtenido de <https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Acuerdo-Ejecutivo-355-2022.pdf>
- INE. (13 de noviembre de 2024). *Encuesta Permanente de Hogares para Propósitos Múltiples*. Obtenido de <https://temp.ine.gob.hn/2024/11/13/encuesta-permanente-de-hogares-de-propositos-multiples-ephpm-2024/>
- INE. (2025). *Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples*. Tegucigalpa. Obtenido de <https://ine.gob.hn/2025/12/12/encuesta-permanente-de-hogares-de-propositos-multiples-ephpm-2025/>



- Nacional, C. (1959). *Código de Trabajo*. Tegucigalpa. Obtenido de https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/codigo_de_trabajo.pdf
- Nacional, C. (1971). *Ley del Salario Mínimo*. Tegucigalpa. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2016/07/LEY-DE-SALARIO-MINIMO.pdf>
- Nacional, C. (1982). *Constitución de la República de Honduras*. Obtenido de <https://pdpa.georgetown.edu/Parties/Honduras/Leyes/constitucion.pdf>
- Nacional, C. (1988). *Reglamento de las Comisiones de Salario Mínimo*. Tegucigalpa. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.hn/wp-content/uploads/2016/07/Acuerdo-No.-345-Reglamento-de-las-Comisiones-de-Salario-Minimo.pdf>
- OIT. (1951). *Convenio 100*. Obtenido de <https://www.bing.com/ck/a?!&p=66cce2a3727cb4795c9fb14dfa4e80ca66da4e3cafb8e36b06843827f9b0db50JmltdHM9MTc3MDI0OTYwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=3029d56e-9ac5-68e1-1e28-c3cd9bb16943&psq=convenio+100+OIT+1951&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cuaWxvLm9yZy9lcy9tZWRRpYS8zMjU0OT>
- OIT. (1999). Obtenido de <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- OIT. (2020). *Impulsando la Productividad. Una Guía para Organizaciones Empresariales*. Obtenido de <https://www.bing.com/ck/a?!&p=fec715985979e3ceb9379e6f669c4d67c5d1f579dd989f7b72a6ac9e256aac14JmltdHM9MTc3MTIwMDAwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=3029d56e-9ac5-68e1-1e28-c3cd9bb16943&psq=Impulsando+la+Productividad.+Una+Gu%C3%ada+para+Organizaciones+Empresari>
- OIT. (2024). *Informe Mundial sobre Salarios 2024 - 2025*.
- OIT. (2025). *La situación de la justicia social: progresos en curso*. Obtenido de https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/eu-st01.ext.exlibrisgroup.com/41ILO_INST/storage/alma/F2/F9/43/D9/69/6C/1F/E8/58/3E/39/8C/44/8A/A2/B3/9789220410578_ES_SOSJ_Web_SPA.pdf?response-content-type=application%2Fpdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Da
- Proceso Digital. (16 de mayo de 2025). *La construcción y el empleo*. Obtenido de <https://proceso.hn/la-construccion-y-el-empleo/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (12 de julio de 2022). *Síntesis de políticas públicas estratégicas para un Estado con capacidades multidimensionales. Informe sobre*



derechos humanos. . Obtenido de
<https://www.undp.org/es/honduras/publicaciones/sintesis-de-politicas-publicas-estrategicas-para-un-estado-con-capacidades-multidimensionales>

SEDESOL. (21 de marzo de 2025). *Honduras impulsa un nuevo modelo de desarrollo con la Estrategia para la Reducción de la Pobreza y Crecimiento 2022-2046*. Obtenido de <https://sedesol.gob.hn/honduras-impulsa-un-nuevo-modelo-de-desarrollo-con-la-estrategia-para-la-reduccion-de-la-pobreza-y-crecimiento-2022-2046/>

SEFIN. (s.f.). Obtenido de
[https://pciudadano.sefin.gob.hn/glosario/#:~:text=Sector%20P%C3%ABlico%20no%20Financiero%20\(SPNF\)%20*%20Gobierno%20General.%20*%20Empresas%20P%C3%ABlicas%20No%20Financieras.](https://pciudadano.sefin.gob.hn/glosario/#:~:text=Sector%20P%C3%ABlico%20no%20Financiero%20(SPNF)%20*%20Gobierno%20General.%20*%20Empresas%20P%C3%ABlicas%20No%20Financieras.)

SEFIN. (2016). Obtenido de <https://www.sefin.gob.hn/wp-content/uploads/2016/06/DecretoNo25-2016LeydeResponsabilidadFiscal.pdf>

SEFIN. (abril de 2024). *Rendición de Cuentas Sobre la Gestión de la Hacienda Publica*. Obtenido de <https://www.sefin.gob.hn/liquidacion-presupuestaria/>

SEFIN. (octubre de 2025). Obtenido de <https://www.sefin.gob.hn/wp-content/uploads/2025/12/10-Informe-Mensual-Octubre-2025.pdf>

SEFIN. (septiembre de 2025). Obtenido de <https://www.sefin.gob.hn/wp-content/uploads/2025/11/0-Informe-General-Trimestral-al-III-Trimestre-2025.pdf>

SEFIN. (2025). Obtenido de
<https://www.bing.com/ck/a?!&p=86b3e5fb60a07a80b7ff38c3944dd81e7290a7b249327dcef554f81b71fcb7f5JmItdHM9MTc3MTIwMDAwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=3029d56e-9ac5-68e1-1e28-c3cd9bb16943&u=a1aHR0cHM6Ly9hcmNoaXZlLmJjaWUub3JnL2ZpbGVhZG1pbi91c2VyX3VwbG9hZC9Fc3RyYXRl>

SEFIN. (enero de 2025). Obtenido de
<https://www.bing.com/ck/a?!&p=25640b9aa45d8852067c4f002b31c39bbb9894f892d62614a985a0e5bbcca73eJmItdHM9MTc3MTIwMDAwMA&ptn=3&ver=2&hsh=4&fclid=3029d56e-9ac5-68e1-1e28-c3cd9bb16943&psq=Informe+General+Inversion+Publica+al+IV+trimestre+de+2024+Honduras&u=a1a>

SEFIN. (2025). *Ingresos de la Administración Central. Cuenta Financiera*. Obtenido de <https://www.sefin.gob.hn/cuentas-financieras-ingreso-ac/>



UNAH. (30 de junio de 2023). *Boletín Oficial No 41. Bloch del Dircon*. Obtenido de
[https://blogs.unah.edu.hn/dircom/unah-recomienda-siete-medidas-para-afrontar-los-
desafios-economicos-y-sociales-en-honduras](https://blogs.unah.edu.hn/dircom/unah-recomienda-siete-medidas-para-afrontar-los-desafios-economicos-y-sociales-en-honduras)

UNFPA. (s.f.). *La transición demográfica en Honduras*. Obtenido de
<https://honduras.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/transicion.pdf>