



**FACULTAD DE POSTGRADO  
TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA PATRONAL EN LOS CONTRATOS  
DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS LABORALES EN HONDURAS**

**SUSTENTADO POR:**

**MARIA DE LOS ANGELES RAMOS ZELAYA  
SHIRLEY GISSELLE AGUIRIANO CACERES**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN  
DERECHO EMPRESARIAL**

**TEGUCIGALPA, M.D.C., FRANCISCO MORAZÁN,  
HONDURAS, C.A.**

**JULIO, 2018**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA**

**UNITEC**

**FACULTAD DE POSTGRADO**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR**

**MARLON ANTONIO BREVÉREYES**

**SECRETARIO GENERAL**

**ROGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**VICERRECTOR ACADÉMICA**

**DESIREE TEJEDA CALVO**

**DECANA DE LA FACULTAD DE POSTGRADO**

**CLAUDIA MARIA CASTRO VALLE**

**LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA PATRONAL EN LOS CONTRATOS  
DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS LABORALES EN HONDURAS**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS  
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE**

**MÁSTER EN**

**DERECHO EMPRESARIAL**

**ASESOR**

**CARLOS ENRIQUE ESPINAL CARDONA**

**MIEMBROS DE LA TERNA:**

**NELSON PONCE  
ROSARIO WONG  
IRIS CASTELLANOS**



## **FACULTAD DE POSTGRADO**

### **LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA PATRONAL EN LOS CONTRATOS DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS LABORALES EN HONDURAS**

**SHIRLEY GISSELLE AGUIRIANO CACERES  
MARIA DE LOS ANGELES RAMOS ZELAYA**

#### **Resumen**

Se ha elaborado el presente trabajo bajo la óptica de las ciencias jurídicas con enfoque específico en el derecho del trabajo, tanto externo como interno de Honduras, teniendo como objeto fomentar el estudio de la responsabilidad solidaria en la tercerización laboral, abordando las dimensiones de esa nueva forma de contratar, en la búsqueda por ofrecer una visión general de la tercerización de servicios laborales, desde el punto de vista jurídico, resaltando su concepto, origen, evolución, características, así como, las principales similitudes y diferencias en los procesos de tercerización que han surgido en Honduras.

Asimismo, realizamos una metodología a través del desarrollo de diferentes matrices en el que mostramos nuestras variables dependientes e independientes, que fueron tomadas de nuestro objetivo general como los específicos; desarrollando interrogantes de los problemas de investigación, operacionalización, conceptualización de cada una de las variables, como también las dimensiones e indicadores que suscitaron en ellas.

Se expuso que dentro del enfoque y método de nuestra investigación es analítico y cualitativo, porque se enfoca en profundizar los distintos factores que tenemos, tanto de los diferentes actores que participen en la triangulación laboral, con lo cual el diseño de nuestra investigación es no experimental ya que no se manipulan las variables. Debemos tener presente que las leyes aplicables en nuestra legislación hondureña tienen muchos vacíos legales por lo cual no tiene una fuerza jurídica para definir que es la solidaridad entre las partes relacionadas.

Por lo tanto, es preciso analizar la presente inseguridad de los prestadores y contratistas de los servicios tercerizados, tanto en el sector público como privado, frente a la reglamentación legal insuficiente y la carencia de la jurisprudencia existente en nuestro país. Por tanto, lo que requiere sea reformado en nuestro Código de Trabajo el artículo 7 referente a la tercerización de servicios laborales, en el que proponemos la conceptualización de la tercerización de servicios laborales en el que se determine que la responsabilidad sea solidaria al momento de realizar contratos de triangulación. Asimismo, al momento que exista conflicto entre las partes o no se logre determinar el tipo responsabilidad se deberá resolver solidariamente como lo determinan la mayoría de los fallos ya existentes en base a nuestro derecho positivo vigente.

**Palabras claves:** Derecho del Trabajo, tercerización, subcontratación, responsabilidad solidaria.



## **GRADUATE SCHOOL**

# **THE EMPLOYER'S JOINT LIABILITY IN CONTRACTS FOR OUTSOURCING OF LABOUR SERVICES IN HONDURAS**

**SHIRLEY GISSELLE AGUIRIANO CACERES  
MARIA DE LOS ANGELES RAMOS ZELAYA**

### **Abstract**

The present work has been elaborated from the perspective of legal sciences with a specific focus on labor law, both external and internal to Honduras, with the purpose of promoting the study of joint responsibility in labor outsourcing, addressing the dimensions of this new way of contracting, in the search to offer a general vision of the outsourcing of labor services, from the legal point of view, highlighting its concept, origin, evolution, characteristics, as well as, the main similarities and differences in the outsourcing processes that They have emerged in Honduras.

Furthermore, we carried out a methodology through the development of different matrices in which we show our dependent and independent variables, which were taken from our general objective as well as the specific ones; developing questions about the problems of research, operationalization, conceptualization of each of the variables, as well as the dimensions and indicators that aroused in them.

It was stated that within the focus and method of our research is analytical and qualitative, because it focuses on deepening the different factors that we have, both different actors involved in labor triangulation, with which the design of our research is non-experimental since the variables are not manipulated. We must bear in mind that the applicable laws in our Honduran legislation have many legal loopholes, so it does not have a legal force to define what solidarity is between the related parties.

Therefore, it is necessary to analyze the present insecurity of the providers and contractors of the outsourced services, both in the public and private sectors, in the face of insufficient legal regulation and the lack of existing jurisprudence in our country. Therefore, what is urgently needed is a reform in our Labor Code, article 7, referring to the outsourcing of labor services, in which we propose the conceptualization of outsourcing of labor services in which it is determined that the responsibility is solidary when making triangulation contracts. Moreover, when there is a conflict between the parties or if the type of liability is not determined, it must be resolved jointly as determined by the majority of the existing rulings based on our current positive law.

**Keywords:** Labor Law, outsourcing, subcontracting, joint liability.

## DEDICATORIA

### *A Dios.*

Por habernos permitido llegar hasta este punto y habernos dado salud para lograr nuestros objetivos, además de su infinita bondad y amor.

### *A nuestros Padres.*

Por habernos apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que nos permitieron ser personas de bien, pero más que nada, por su amor.

Por ser ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que nos han infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

### *A nuestros familiares.*

A nuestros hermanos y hermanas por ser el apoyo incondicional y por los cuales aprendimos a ser pacientes y un ejemplo en los momentos difíciles, como a disfrutar cada momento lleno de felicidad.

### *A nuestros amigos.*

Que nos apoyaron mutuamente en nuestra formación profesional y que hasta ahora, seguimos siendo amigos, y que con su apoyo incondicional hemos realizado este trabajo; y a todos aquellos que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis.

¡Gracias a ustedes!

## AGRADECIMIENTO

### **Shirley Aguiriano:**

Primero ante todo agradecerle a nuestro Señor Padre Celestial, que sin su protección y bendición no habría llegado a culminar esta meta, tu siempre me distes la fuerza necesaria para continuar y lograrlo, este triunfo también es tuyo mi Dios. A nuestra señora siempre Virgen María, Madre de Dios, tu cubriste mis sueños con tu manto y me permitiste hacerlo realidad.

Con mucho amor y admiración a mi madre Celia Astrid Cáceres Castillo, que hoy por hoy es un gran ejemplo en mi vida, ya que ha hecho todo lo posible para que pueda culminar otra bella etapa en mi vida, muy bendecida por sus consejos, ánimos, cuando sentía que no podría culminar esta faceta; no importa cuanta distancia territorial exista entre un país a otro, porque es bueno mencionar que nunca me sentí lejos de usted, ha pasado pendiente de mi cada momento de mi vida. Este logro, es nuestro mom, que tanto para mí y usted sabemos su significado.

A mi padre Clinton Daniel Carpenter, gracias por el apoyo y cariño que me ha brindado siempre, aunque sepamos que nos somos familiares consanguíneos, eso no es relevantes para mí, ya que su amor se ha ganado mi respeto y admiración. Eres un hombre de gran categoría pop, desde ser muy profesional en tu trabajo y en la vida cotidiana; You are thebest pop!, te quiero pop.

Mis amores y consentidos (hermanos), son lo mejor en mi vida gracias por su amor y comprensión cuando les decía que ocupaba tiempo para estudiar; y como hermana quiero que me miren como un ejemplo a seguir, Danny mi niño bello eres ya un varoncito que me sorprende cada día tanto en la escuela como en la casa, sigue así llegaras muy lejos; Dianne, son tantas cosas para mí, que no tengo las palabras para describir el amor que te tengo, sigue en tu carrera, bendiciones en todas tus metas que te propongas y Iván, Dios te bendiga en cada paso que des, tanto en tu vida personal y profesional. LOS AMO HERMANOS BELLOS, muy bendecida por tenerlos.

Se que ya no estas con nosotros físicamente abuela (el amor de mi vida), pero quiero agradecerte y dedicarte este triunfo por todo el amor que me distes siempre, ese ánimo de vida que me ha impulsado a seguir adelante, te extraño demasiado, esto es para usted TE AMO.

A mi amiga Paola Rivera por tu gran amistad que me has brindado desde pequeña, le doy gracias a Dios por que nos unió en la escuela y en la carrera de derecho. María Ballesteros, Yillian Matamoros y Mariela Oviedo, gracias a ustedes por brindarme una bella amistad tanto sincera y respetuosas, humildes y de buen corazón. Juan Pineda y Octavio Calix, son lo mejor gracias por su amistad les deseo lo mejor en sus vidas los quiero mucho. María de los Ángeles ha sido corto el tiempo que llevamos conociéndonos, pero le agradezco al señor de ponerte en mi camino y ser mi compañera de tesis, gracias por tu bonita amistad bella, te quiero.

Gracias a esas personas importantes en mi vida, que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda, ahora me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado. Con todo mi cariño esta tesis se las dedico a ustedes: Rigoberto, Leda, Irma, Reina, Edwin, Gerzan, primos.

A mis catedráticos la cual que influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la vida, a todos y cada uno de ellos les dedico cada una de estas páginas de mi tesis.

Finalmente quiero dejar un pensamiento que me gusta de Amy Poehler, de la clase de Harvard 2011: *“Busca un grupo de gente que te rete e inspire, pasa mucho tiempo con ellos, y cambiará tu vida. Nadie está aquí por haberlo hecho por sí solo”*.



## **María de los Ángeles Ramos:**

Le agradezco infinitamente a Dios, a la Virgen María Auxiliadora y al Divino Niño, por derramar en mi todo su amor y darme la fortaleza, perseverancia, sabiduría y madurez para recorrer el camino de la vida.

La presente investigación es el resultado de mi esfuerzo y dedicación durante el camino de mi Carrera Universitaria y representa la culminación de una segunda gran etapa para mi vida profesional.

A mis Padres Manuel Eraclio Ramos Lanza y Nydia Magdalena Zelaya Herrera, por sus sabios consejos, su amor incondicional y ser mi mayor apoyo ya que sin ellos no estaría logrando esta meta, este es su triunfo también.

Le agradezco mi Hermana Mariana Roberta Ramos Zelaya, por ser mi amiga y confidente y por siempre brindarme su amor y compañía, ya que sin su apoyo y ánimos de volver mi vida de cabeza no sería lo mismo y el poder agradecerle el ser uno de mis pilares en este camino llamado vida.

A mi novio Oscar Mauricio Velásquez B., por ser mi compañero, mi amigo y mi confidente, con quien recorrí este camino lado a lado, enfrentado cada reto que tuvimos enfrente, dando siempre lo mejor el uno para el otro, apoyo y amor incondicional, que hoy vemos con mucha alegría los frutos y el esfuerzo que dimos día a día para cumplir este sueño que es el primero de muchos.

A mis amigos Lidia Suiyen Zelaya, Clarissa Cárcamo, Fabiola Turcios, Anais Bendeck, Glenda Velásquez, Claudia Quiroz, Diana Rosa, Shirley Aguiriano, Juan Pineda, Rebeca Bertrand, Jorge Hernández, Carlos Triminio por su amistad invaluable, palabras de aliento y momentos

inolvidables durante todo el camino que recorrí para culminar esta segunda gran etapa de mi carrera profesional.

A mis dos abuelas Berta Lanza y Lidia Herrera, por ser el ejemplo más grande de mujeres con perseverancia e ímpetu, con el que enfrentaron cada obstáculo que se les presentó a lo largo de su vida, y darme su amor y consejos llenos de sabiduría, para aplicar en cada reto que la vida me presente.

A cada uno de los Catedráticos de la Facultad de Posgrado de la Maestría en Derecho Empresarial y a los miembros de la Terna Examinadora, con gran admiración y respeto les agradezco por todas sus enseñanzas y por haber forjado en mí el carácter y las aptitudes necesarias para competir con nuevas armas en el mundo profesional.

*Como mi mamá siempre me ha repetido muchas veces “... **EL LIMITE PARA CUMPLIR TUS SUEÑOS O METAS ES EL CIELO...**”*

# ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	ix
AGRADECIMIENTO .....	x
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	xiv
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN .....	1
1.1 Introducción .....	1
1.2 Antecedentes del Problema .....	2
1.3 Definición del Problema.....	2
1.3.1 Preguntas de la investigación: .....	3
1.4 Objetivos del Proyecto .....	3
1.4.1 Objetivo General: .....	3
1.4.2 Objetivos Específicos: .....	3
1.5 Justificación.....	3
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO .....	5
2.1 Análisis de la Situación Actual .....	5
2.1.1. Analisis del Macroentorno:.....	5
2.1.1.1. El Origen del Derecho del Trabajo.....	5
2.1.1.2. Métodos de Producción:.....	6
2.1.1.3. Principios Fundamentales en Materia Laboral:.....	8
2.1.2. Analisis del Microentorno:.....	10
2.1.2.1. En Paraguay, La Ley No. 213, Código del Trabajo .....	11
2.1.2.2 En Argentina, las figuras del contratista y subcontratista están previstas en el art, 30 de la Ley de Contrato de Trabajo No. 20.744 I .....	11
2.1.2.3. En Perú, existe la Ley No.29245 .....	11
2.1.2.4. En Ecuador, Nos afirma (Ermida & Colotuzzo, (2009):.....	11
2.1.2.5. En Guatemala: El artículo 5 del Decreto No. 1441, Código del Trabajo.....	12
2.1.2.6. En Costa Rica: Se regula mediante la Ley No.2, Código de Trabajo .....	12
2.1.3. Análisis Interno: .....	12
2.2 Teorías de Sustento .....	17
2.2.1 Análisis de las metodologías .....	17

2.3	Conceptualización:	17
2.4	Marco Legal	19
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		22
3.1	Definición operacional de las variables:	22
3.1.1	Tabla 1. Matriz Metodológica	23
3.1.2	Tabla 2. Operacionalización de las variables independientes.	24
3.1.3	Tabla 3. Operacionalización de la variable dependiente.	25
3.2	Enfoque y método:	26
3.3	Diseño de la investigación	27
3.3.1	Población	28
3.3.2	Muestra	28
3.3.3	Unidad de análisis	28
3.4	Técnicas o instrumentos aplicados	29
3.4.1	Técnicas	29
3.4.2	Instrumentos	29
3.4.3	Proceso de validación	30
3.5	Fuentes de información	30
3.6	Limitantes del estudio	30
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS		31
4.1	Resultados:	31
4.1.1	Análisis documental:	31
4.1.2	Entrevistas	33
4.1.2.1	Inspector de Ministerio de Trabajo	33
4.1.2.2	Juez de lo Laboral	34
4.1.2.3	Sub- Gerente de Recursos Humanos/ Empresa Privada	35
4.1.2.4	Abogado Privado	35
4.1.2.5	Abogado Corporativo de Empresas	36
4.1.2.6	Gráfico: ¿Existe Responsabilidad Solidaria Patronal en los contratos de tercerización de Servicios Laborales en Honduras?	37
4.1.3	Apuntes del Investigador:	38

4.1.3.1 Asimismo, la administración laboral por parte del Estado está compuesta por dos egidas .....	40
4.1.4 Análisis Integral: .....	43
4.1.5 Aplicabilidad: .....	44
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	47
5.1 Conclusiones: .....	47
5.2 Recomendaciones: .....	48
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	49
<b>ANEXOS</b> .....	52
Anexo 1 .....	53
Anexo 2 .....	64

## CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se abordarán, los antecedentes del problema, definición, objetivos y justificación; esto según el entorno al cual desarrollaremos nuestra investigación donde aprenderemos a interpretar los fenómenos humanos y propuesta que se susciten, en mayor o menor categoría; ya que en nuestra legislación hondureña, surgen interrogantes en el tema de investigación, sobre La Responsabilidad Solidaria Patronal en los Contratos de Tercerización de Servicios Laborales en Honduras, porque no se tiene una clara orientación en los **juicios...** *“Porque genera derivar la responsabilidad patronal al nuevo ente tercerizante de servicios y extraer la figura de la responsabilidad que se suscita conforme al artículo 7 laboral , que los compromete a ambos en algún momento tanto al contratista como al intermediario y que la Empresa para no asumir costos de pasivo laboral , traslada este compromiso a una empresa contratada civilmente para que preste estos servicios tercer izados que no son el Giro de la Empresa y los cuales paga al ente civil y además este se hace cargo de los deberes patronales como patrono directivo y es quien maneja su propio personal, instruye , somete y paga de su propio peculio derechos y obligaciones laborales y aquel solamente paga a este el valor del servicio que presta a través de su propio personal . Revisaremos los conglomerados empresariales nacionales y multinacionales que se dedican a este rubro en diferentes áreas de servicios que prestan a más empresas tercerizadas que disuaden su participación laboral con el cuidado y medida de no caer en fraude laboral empresarial” ...* y la interpretación no es unilateral si no que refleja poca efectividad en la práctica y determinación en la responsabilidad solidaria.

### 1.1 Introducción

En la presente indagación daremos a conocer la Responsabilidad Solidaria Patronal... *“Entendiendo y explicando el concepto de responsabilidad legal pero que no aplica en este caso el artículo 28 laboral por no serlo en sustitución patronal la figura , sino que el caso es distinción de patrono, es decir el verdadero patrono , por lo cual si tercerización civil fue bien elaborada , suscrita y manejada no queda duda quién es el responsable cómo UNICO patrono...”* en los Contratos de Tercerización de Servicios Laborales en Honduras, que tiene una relevancia jurídica y social. Asimismo, nos ampararemos en las necesidades de contribuir con los estudios precedentes que se realicen en el mundo académico por las nuevas generaciones.

## **1.2 Antecedentes del Problema**

Con el surgimiento del Código del Trabajo Decreto 189-59, publicado en fecha el 15 de julio de 1959, Gaceta número 16,827; a la cual nos referiremos como nuestra ley primaria de nuestra investigación, en vista de que la misma nos dicta los parámetros a seguir en los procesos de contratación.

Asimismo, nuestra ley primaria fue reformada mediante Decreto 32-2003 emitido por el Poder Legislativo, en fecha 31 de marzo del 2003, donde se reforma el artículo 7 del Código de Trabajo de Honduras, sobre la regulación de las Agencias Privadas de Empleo.

La problemática que surge en la Tercerización de Servicios Laborales y que se reflejan en los países de América Latina, es la limitación de la triangulación de las relaciones de trabajo, haciendo difícil la aceptación por la empresa usuaria para que responda solidariamente a la par de la empresa que presta el servicio.

Asimismo, Honduras hay un desconocimiento de la jurisprudencia existente, ya que no está contemplado en nuestro marco jurídico propiamente lo que es la figura de Tercerización de Servicios, lo cual crea conflictos de interés en las relaciones contractuales.

“El derecho, más allá de ser una causa de exoneración, es una fuente de responsabilidad... porque el derecho supone la acción y la acción crea el riesgo.” Carvalho Santos, Joao Manuel, (1950) (p.321).

## **1.3 Definición del Problema**

La responsabilidad patronal dentro del triángulo de servicios laborales en Honduras, no define la figura de la Tercerización que se practica en los contratos de servicios laborales, en vista de contar con una legislación acorde al surgimiento de esta figura jurídica, lo cual crea una ficción jurídica sobre dicha responsabilidad y Tercerización, lo que se puede traducir en una aparente disminución de los derechos del trabajador, haciéndolos vulnerables; lo anterior nos lleva a las interrogantes siguientes:

### **1.3.1 Preguntas de la investigación:**

- ✓ ¿Qué es la Tercerización de Servicios Laborales?
  
- ✓ ¿Regula el Código de Trabajo de Honduras o las leyes laborales la tercerización de servicios laborales?
  
- ✓ ¿Existe o no responsabilidad solidaria patronal en la celebración de contratos de tercerización de servicios laborales en Honduras?
  
- ✓ ¿Existe jurisprudencia nacional y/o internacional que determine la existencia o no de responsabilidad solidaria patronal contractual?

## **1.4 Objetivos del Proyecto**

### **1.4.1 Objetivo General:**

- Analizar la existencia de la responsabilidad solidaria patronal en la tercerización de servicios laborales en Honduras.

### **1.4.2 Objetivos Específicos:**

- Explicar la naturaleza jurídica y alcances de la tercerización en los contratos servicios labores bajo la óptica del Derecho Comparado.
- Determinar qué tipo de responsabilidad patronal tiene el subcontratista en el contrato de tercerización de servicios labores.
- Identificar la normativa jurídica específica que regula la triangulación de servicios laborales en Honduras.
- Demostrar la existencia de fallos judiciales que determinen o no la responsabilidad solidaria patronal en los contratos de tercerización de servicios laborales en Honduras.

## **1.5 Justificación**

La necesidad de abordar este tema de investigación es porque jurídicamente en Honduras, se están celebrando muchos contratos de tercerización de servicios laborales, y esto ha venido



implementándose en las últimas décadas en nuestro país. Es bueno aclarar que la relación jurídica es de hecho y no derecho, que persigue la causas de la Responsabilidad Laboral y en consecuencia se vuelve pecuniaria. Es por esto, que puede resultar en consecuencia fraude laboral, así lo llama el Tribunal de lo Laboral, al recaer en esa condición. Por otro lado, debe de identificarse claramente si la disposición contractual es civil o laboral. Asimismo, con este estudio se puede beneficiar tanto al sector público, privado, sector académico, ciudadanía en general y los propios abogados en materia laboral empresarial.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Análisis de la Situación Actual

En la actualidad, existe una gran problemática en lo referente entre la tercerización de servicios laborales y los tipos que se desprenden de esta forma contractual dada la experiencia de otros países en América Latina. Es por esto que, en nuestra tesis, aportaremos una serie de conceptos que nos ayuden a diferenciar estas modalidades.

Es por ello, que realizaremos en este capítulo tres tipos de análisis; como ser el análisis *Macroentorno*, es aquel que también denominado como entorno lejano porque tiene visualización universal de la investigación; análisis *Microentorno* también conocido como entorno competitivo porque determina las condiciones y funcionamiento a nivel latinoamericano; asimismo, nos sumergiremos en un submundo ya que realizaremos un Análisis *Interno* apegado estrictamente a nuestra legislación hondureña.

Al mismo tiempo, desarrollaremos una serie de conceptualizaciones en el que reflejaremos las variables de nuestra tesis, además un breve análisis de un *Marco Legal* que será la base o el sustento de toda o aquella información que nos ayuda a desarrollar el tema.

#### 2.1.1. Análisis del Macroentorno:

En este acápite se desarrolla de acuerdo a nuestro tema de responsabilidad solidaria en los contratos laborales, que existen fenómenos en un contexto laboral, representado su origen por el capitalismo y/o marxismo entre otros, pasando por varias etapas y crisis históricas. Lo cual nos indica ha sido un modo de trabajo que se ha renovado por pensamientos económicos a lo largo de la historia que sentarán las bases para el desarrollo de la temática en estudio.

**2.1.1.1. El Origen del Derecho del Trabajo**, es aquella Garantía Constitucional, el cual surge de las luchas de las clases obreras y del proletariado, a través de las manifestaciones, protestas, ocupación de fábricas, sabotajes de grupos de trabajadores unidos con la intención de obtener mejoras en sus condiciones laborales y combatir el aumento de jornada laboral.

Cabe resaltar que uno de los mayores precursores de la Teoría Clásica es Adam Smith y David Ricardo. Una de sus mayores aportaciones de Adam Smith, era referente a la división de

trabajo donde expresaba que “...en la economía clásica se fortalecería con el tiempo, generando estructuras que no funcionan si no bajo un sistema de división jerárquicos y vertical”(Tovar, 2017, párr.24).

(Sánchez, 2015), Afirmaba que el Filósofo David Ricardo era uno de los economistas más influenciadores, ha él se le debe una de las interesantes obras, como la teoría del valor del trabajo porque su preocupación crecía con el desarrollo de las máquinas, lo cual sustituiría al hombre como mano de obra, es decir, la incorporación de las máquinas en el proceso productivo, el nivel de mano de obra necesaria sería menor.

Resaltemos que con el desarrollo de las épocas de la teoría Clásica y Marxista, se han creado métodos de producción en las que fueron desarrolladas para ser el sustento de lo que hoy en día conocemos como relación laboral; por lo que marca el desarrollo del capitalismo y abarcan el período a finales del siglo XVII hasta XIX, las cuales son los siguientes:

#### **2.1.1.2. Métodos de Producción:**

1. **CAPITALISMO:** En la época de Adam Smith, para él era el derecho era un instrumento para la empresa. Y lo consideraba como una mercancía, porque se convertía en un costo o egreso para la empresa. (porque se decía que el derecho del trabajo era una mercancía). David Ricardo, Carlos Marx, John Locke
2. **TEORIA FORDISMO:** Henry Ford, tiene mucho que ver con el derecho laboral, “Producción en masa”, impacto en el derecho de trabajo hasta en la actualidad, hubo incremento salarial. En lo cual tuvo una profundización de control de tiempo del obrero, en lo cual redujeron costo y aumento la circulación de mercancía.
3. **TEORIA TEYLORISMO:** Taylor, con esta teoría le quería decir a Henry Ford que estaba equivocado, porque económicamente estaba mal, y que debía de hacerlo como él decía para que le generara un dividendo. Mismo, que su finalidad era incrementar la productividad y lograr mayor manejo en los tiempos destinados para cada actividad y a menor costo salarial.

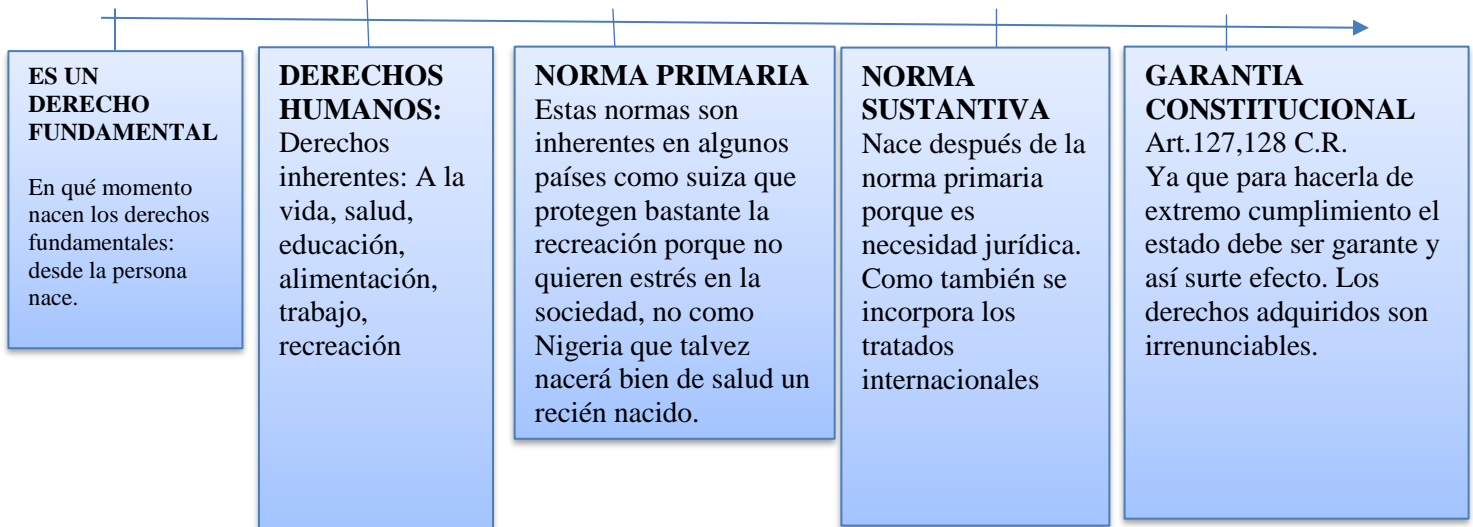
4. **TEORIA TOYOTISMO:** Esta teoría a influencia con la internacionalización de los mercados. Se Maximizo en las sociedades latinas la mano de obra.

Hablando un poco más de las teorías como por ejemplo la Teoría Marxista, se enfoca mas en el capitalismo como lo expresa en su libro “El Capital: el incremento del capital lleva consigo el incremento de su parte variable, es decir, de la parte invertida en fuerza de trabajo. Una parte de la plusvalia invertida necesariamente tiene que volverse en capital variable o en fondo nacional de trabajo. Si suponemos que, sin alterar las demas circuntancias, la composición del capital permanece invariable (...)es evidente que la demanda de trabajo y el fondo de subsistencia de los obreros crecieran en proporción al capital y con la misma rapidez con que este aumente (...) la acumulación del capital supone, por tanto, un aumento del proletariado” (Marx, 1973, p. 557).

Y en lo concluye la teoria marxista es que sus factores que llevan al capitalismo a inventir de manera ascendente en capital constante, maquinaria, nuevas tecnologias, metodos modernos de producción y los demas allegados a su fin, ya que logran aumentos salariales y mejoras en las condiciones de trabajo.

En relación a las teorías antes mencionadas surgieron con el paso del tiempo, nuevas teorías fundamentales, las cuales respaldan lo que hoy conocemos como derechos inherentes en materia laboral.

### TEORÍA DE LOS DERECHO FUNDAMENTALES



**Autor:Fuente Propia**

Rousseau, Expreso que el Estado tiene la obligación de tutelar los derechos y garantías de la ciudadanía en general. A través del Poder Judicial, Legislativo y Ejecutivo. Dando un ejemplo de lo antes expuesto son derechos fundamentales de un ciudadano Educación Gratuita, Seguro Social, crear las condiciones necesarias para obtener un trabajo, entre otros.

### **2.1.1.3. Principios Fundamentales en Materia Laboral:**

1. **PRINCIPIO PROTECTOR:** IN DUBIO PRO OPERARIO (Lo que mas favorezca al trabajador).
  - In dubio Pro Operario: Es una locución latina Indubio: duda, PRO: a favor y OPERARIO: empleado, ósea que, en caso de duda a favor del empleado,
  - La norma más favorable
  - La condición más beneficiosa.
  
2. **PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD:** Es la imposibilidad del trabajador de renunciar o disponer de su propio perjuicio. A un de su propia voluntad y estos derechos derivan de los contratos de trabajo y es por esto que son derechos inherentes e irrenunciable del trabajador.
  
3. **PRINCIPIO ESTABILIDAD LABORAL:** Artículo. 129 de la Constitución de la República ; una inamovilidad en el empleo, persigue que el trabajador considere positivo la relación laboral y puesto su rubrica se considerara por tiempo indefinido. Ya que crea una estabilidad, no solo económica si no que emocional.

Doctrinalmente, el trabajador tiene una hipo -condición, porque se tiene como él más débil y no tiene la económica suficiente, recursos; en cambio el patrono (beneficiario del servicio laboral) es el más fuerte, pero está en condición proletariado. Y a esto se le denomina el IUS VARIANDI ósea que el empleador puede disponer de la empresa porque él es el dueño y propietario.

Indagando más sobre la figura del IUS VARIANDI, desde que se celebra el mismo contrato, las partes adquieren sus derechos y a la vez contraen obligaciones, misma que son principales para el patrono dar la efectividad de la misma y su respectiva remuneración, y por otro lado el trabajador

prestarse a la disposición de realizar su trabajo pactado. Por otro lado, el trabajador tiene otros derechos en los cuales se puede considerar fuerte, referente a la relación laboral y que hacen a la esencia de su naturaleza empresarial.

Sin embargo, el patrono en sus facultades de dirigir, una que resulta valiosa y motiva el concepto del *ius variandi* o el poder del empleador de alterar ciertos aspectos del contrato de trabajo, pero excepcionalmente y dentro de ciertos límites. [Algo más sobre el Ius Variandi.pdf](#), s. f.)

El Estado tiene la obligación de velar para equilibrar las posiciones laborales y garantizar el cumplimiento de las normas creadas para tal fin (Constitución de la República y el Código de Trabajo de Honduras y las demás normas especiales).

Es propicio mencionar que un contrato realidad, tiene mucho que ver con el contrato factum o factico, porque la relación laboral es el mismo contrato, el cual es obligatorio tener un contrato, pero doctrinalmente la relación de trabajo es el que hace el contrato de trabajo, ósea la prestación de servicios, la forma de cómo se presta ese el contrato doctrinariamente. Y es ahí donde aparece el *Principio de la Primacía de la Realidad*, donde prima los hechos antes de las capitulaciones y disposiciones.

1. En la actualidad esgrime que la relación de trabajo en el artículo 20 del Código de Trabajo, para que haya relación de trabajo deba cumplir esos tres requisitos laborales. Porque a falta de uno no se tomará por relación laboral.
2. Ya como en el caso de consultoría se observará en la Ley de Contratación del Estado y Contencioso administrativo.
3. Y sí es contrato de servicios Profesionales, es la Egida del Juzgado de Letras de lo Civil.

Asimismo, consideramos que actualmente es importante mencionar que con el surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo OIT, admite este tipo de contratación en su convenio número 181 del año 1997, mencionando que las empresas generadoras de empleo en su artículo 1 describe lo siguiente: (OIT, Convenio C181, 1997, párr. 1).

... “presente Convenio, la expresión **agencia de empleo privada** designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

- (a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;
- (b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución;
- (c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas”.

En vista de lo anterior, es oportuno indicar que la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social a través del Servicio de Orientación e Información Ocupacional ha concentrado esfuerzos en la elaboración de materiales y productos que incidan en la mejora de la ocupabilidad y empleabilidad de los y las Buscadores de un empleo. Estos esfuerzos se presentan en el manual de capacitación técnicas de búsqueda de empleo, cuyo objetivo es de facilitar a los y las buscadores de empleo el conocimiento de las diferentes técnicas e instrumentos necesarios para iniciar el proceso de búsqueda de empleo con éxito.

### **2.1.2. Análisis del Microentorno:**

Cuando se habla de un fenómeno, en este caso, social que causa impacto en una determinada sociedad, se deben tomar en cuenta tres aspectos; **el primero** es el origen, implica estudiar los factores que detonaron la existencia del fenómeno; **segundo** es el cualitativo, es decir, cuáles son las características que presenta, y **el tercero** es cuantitativo, ese último aspecto referido al nivel en el que mismo se da, Ahora bien, tomando en cuenta lo anterior, para hablar del origen en sí de la Tercerización Laboral, ya antes se expuso que a principios de este siglo ha sido de gran significado en América Latina dado que ha sido epicentro de grandes procesos de transformación estructural a nivel local y global que han afectado el rol de las empresas, el mercado de trabajo y la sociedad.

**2.1.2.1. En Paraguay, La Ley No. 213, Código del Trabajo, publicada en Gaceta oficial del 29 de octubre de 1993, en adelante CTP, dispone:**

En su artículo 26, que no serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, las personas naturales o jurídicas que mediante contratos ejecuten trabajos en beneficio ajeno, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios elementos, autonomía directa y técnica o labores ajenas a las actividades normales de quien encarga la obra.

**2.1.2.2 En Argentina, las figuras del contratista y subcontratista están previstas en el art, 30 de la Ley de Contrato de Trabajo No. 20.744 la que regula a las empresas dedicadas a la prestación de servicios eventuales:**

Art. 30 Subcontratación y delegación / Solidaridad. Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal o específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social.

**2.1.2.3. En Perú, existe la Ley No.29245, Ley que regula, los servicios de tercerización, en lo sucesivo Ley No.29245, la que en su artículo No.1 regula:**

Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo: cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales a los que son responsables los resultados de las actividades que están bajo la subordinación. Estos elementos caracterizan las actividades entre ellos y la diversidad de clientes que cuentan con un equipo, inversión de capital y retribución por obra o servicio. Esto no quiere decir que la forma de contratar restringe el ejercicio o derecho individual y colectivos de los trabajadores.

**2.1.2.4. En Ecuador, Nos afirma (Ermida & Colotuzzo, (2009):**

En el artículo 11 de la Ley Reformatoria del Código del Trabajo (2006-48), hace referencia que el patrono de las empresas de Intermediación Laboral o de Tercerización de Servicios Laborales, en su calidad como tal tienen la obligación de cumplir con los derechos de sus trabajadores o colaboradores que están convalidados en la Constitución de la República, Convenios Internacionales del Trabajo, mismos ratificados en el país, Código del Trabajo y demás



leyes que sean aplicables. Así mismo en el artículo No. 13 señala y determina las tareas a realizar, y sería quien supervisaría su ejecución por parte del colaborador intermediario, ello no implica la dependencia laboral. (p.48)

**2.1.2.5. En Guatemala: El artículo 5 del Decreto No. 1441, Código del Trabajo, en lo siguiente CT, establece:**

La Intermediación es la persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más empleados para que realicen alguna actividad para el provecho del empleador. El patrono que da obligado solidariamente por las tareas realizadas para sí misma y con sus mismos empleados.

**2.1.2.6. En Costa Rica: Se regula mediante la Ley No.2, Código de trabajo, Publicado en el Gaceta No.192 del 29 de agosto de 1943:**

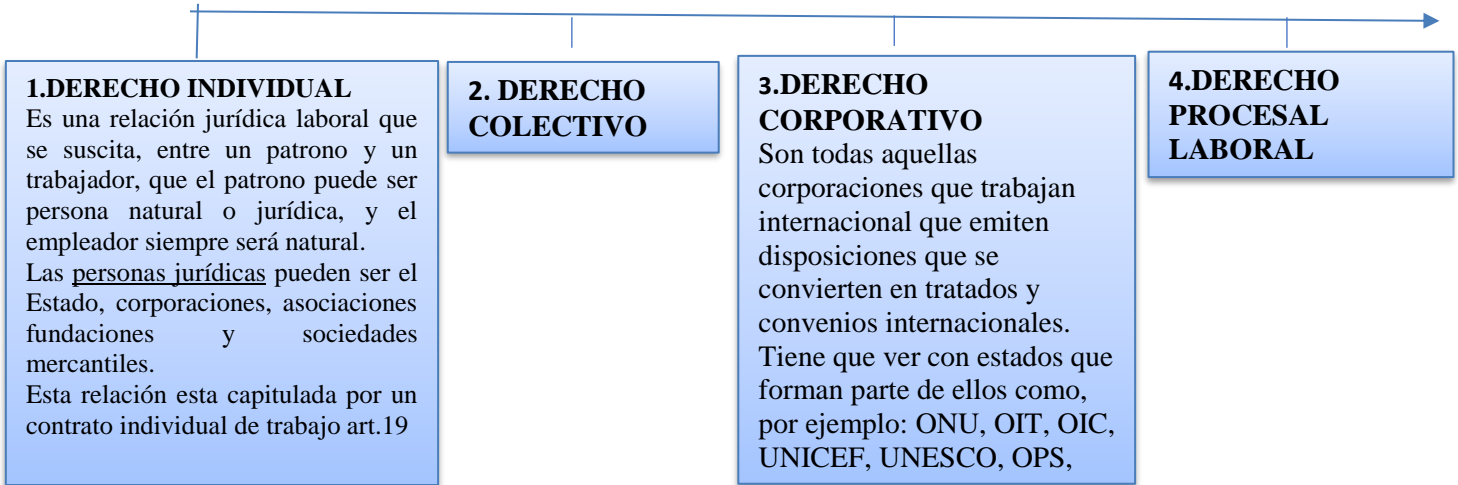
En el artículo 3, expresa que el intermediador que es toda aquella persona que contrata los servicios de una u otras para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este quedara obligado solidariamente por la gestión de aquel para los efectos legales que se deriven del presente código, de sus reglamentos, y de las disposiciones de previsión social.

Es importante resaltar, que la mayoría de las legislaciones anteriormente citadas, se trata de regular la figura de tercerización como una intermediación lo cual es una idea errónea porque no obedece a las necesidades de las empresas inversoras como a la realidad jurídica de los países mencionados. Es por ello, que es una clara invitación a estudiar más a fondo el marco Jurídico de la Tercerización y la responsabilidad que trae consigo; sus principales aportes que han surgido con cada anteproyecto de ley.

**2.1.3. Análisis Interno:**

Bajo este acápite, se desarrollara desde el punto de vista nuestra legislación Nacional, de cómo se ha tratado de definir la responsabilidad patronal, a través de una tercerización de servicios al momento de suscribir contratos laborales, mismo tiende hacer transgiverzados en contra de los derechos de los trabajadores. Es por esto, en primaria instancia se desarrollará un esquema explicativo de las figuras que sustentan el derecho laboral empresarial.

## **DERECHO LABORAL EMPRESARIAL**



**Autor:Fuente Propia**

Nuestro Código de Trabajo de Honduras no cuenta con la inclusión de una definición específica para este tema de investigación en el artículo 7 o los sucesivos. El supuesto de intermediación la figura del “subcontratista” ò “tercerización de servicios”, se imponen limitaciones a la usual independencia que caracteriza a las contrataciones mercantiles para en su lugar establecer la obligatoria fiscalización entre las partes sobre hechos ajenos a la prestación del servicio contratado, lo cual desnaturaliza elementos esenciales de una relación comercial. De llegarse a implementar este término contractual que ante un eventual incumplimiento laboral del subcontratista logren la restitución de los daños que el contratante haya tenido que asumir en su nombre ante la responsabilidad solidaria que se plantea.

La tercerización, mejor dicho, es la contratación de un proveedor externo para realizar acciones que podrían realizarse en la empresa, esto ha ido creciendo en las últimas décadas y van de la mano por las comunicaciones mas efectivas y ajustes a los costos. Las grandes empresas han dejado de operar en forma directa en áreas de su propio negocio, para enfocarse en acciones propias de la empresa, y esto genera mayores oportunidades para las Pymes especializadas. Al inicio la tercerización en actividades de apoyo; (como por ejemplo de limpieza, comedor, telecomunicaciones, seguridad, etc.), pero la tendencia influye en funciones mas calificadas como relaciones de mercadología.

En el transcurso de la investigación surgieron opiniones que prodría existir fraude laboral en la tercerización laboral; el concepto de fraude laboral nos señala que es una acción que resulta contraria a la verdad y a la rectitud. El fraude se comete en perjuicio contra otra persona o contra una organización (como el Estado o una empresa) («Definición de fraude - Qué es, Significado y Concepto», s. f.), en tal sentido en la tercerización de servicios laborales no existe dicho fraude laboral, lo que existe es una presunta disminución de los derechos y garantías laborales.

En los mercados laborales como ser en la desregulación y terciarización Durante las dos últimas décadas, un fuerte proceso de reestructuración de los mercados se ha desarrollado para adaptarse a los requerimientos de la globalización y aumentar la competitividad de las empresas. Este ajuste económico junto con las reformas estructurales se manifiesta en un profundo cambio del marco regulatorio nacional e internacional. En ese proceso de adaptación se han producido diversos cambios entre ellos se indican los siguientes:

- Modificación del sistema impositivo con reducción de carga impositiva, en especial a las utilidades de las empresas.
- Reducción del gasto público y por ende de ciertas funciones del estado de bienestar, disminución de fondos para políticas sociales, reducción de prestaciones de seguridad social.
- Reducción de los costos laborales por la vía de la disminución de las cargas sociales como costo para las empresas.
- Abandono de las políticas de pleno empleo y disminución del subsidio de desocupación.
- Aumento del riesgo de pérdida del empleo, de las prestaciones de seguridad social y mayor inestabilidad laboral en todo tipo de ocupaciones.
- Los sistemas de seguridad social basados en el reparto solidario se convierten en sistemas basados en el individuo con el consiguiente aumento de la vulnerabilidad personal.

El outsourcing en Honduras o como se le llama en español, subcontratación, intermediación o tercerización, es una figura en la cual una empresa contrata a otra empresa para que le provea o administre servicios específicos.

La ley local contempla una figura denominada como intermediario, este presta sus servicios a otra empresa con personal propio y usualmente en caso de conflicto la ley señala que tanto la empresa beneficiaria de los servicios como el intermediario son solidariamente responsable antes las obligaciones laborales que pudieran existir, por supuesto que existe un obligado directo y la solidaridad opera como una garantía a los derechos laborales, por lo que si en aplicación de la solidaridad el que paga no es el responsable directo este puede repetir contra la otra empresa.

Sin embargo, junto con la mejora en los niveles de crecimiento económico durante la década de los noventa las tendencias de disminución del gasto social de la mayoría de los países latinoamericanos se habían revertido, alcanzándose mayores niveles que los correspondientes a la década perdida de los ochenta. Entre 1990-91 el gasto social alcanzaba a 10.1% del PIB, entre 1996-97 esa magnitud llegaba a 12.5% y con criterios de asignación más selectivos, aunque desde 1997 en adelante el gasto social ha sufrido un relativo estancamiento en su crecimiento (CEPAL, 2000c). En la mayoría de los casos acompañando a la globalización se encuentran los procesos de terciarización.

En los años setenta la mención a la sobre terciarización o crecimiento explosivo del sector terciario, se entendía como una incorporación excesiva de la mano de obra en actividades de muy baja calificación y escasa remuneración, como los servicios personales y el comercio ambulante.

Posteriormente surgieron otras interpretaciones que vinculaban el sector terciario con el dinamismo de la industrialización en países como Brasil y México. Actualmente y a partir de los años noventa se requiere algunas precisiones, de una parte la terciarización se ha entendido como el proceso de “modernización” de las economías mediante el cual y a medida que la economía se desarrolla una masa laboral incorporada a la agricultura pasa a ser empleada en la industria y finalmente en la fase más avanzada de desarrollo económico, una proporción mayoritaria se emplea en el sector terciario de servicios modernos, situación observable en los países desarrollados.

Recientemente se ha denominado también terciarización (más precisamente debería usarse el término tercerización) a los procesos a nivel microeconómico mediante los cuales se subcontratan servicios a terceros para el desempeño de ciertas funciones que anteriormente se realizaban por la propia empresa. En este texto la terciarización se referirá en sentido amplio al

aumento de las ocupaciones en el sector terciario, un sector heterogéneo donde tradicionalmente han estado incorporadas las mujeres, especialmente en el sector servicios domésticos, y en ocupaciones relacionadas con el sector público de educación y salud y que actualmente también incorpora mujeres en el sector más moderno como es el de seguros, banca y finanzas. («terciar.pdf», s. f.).

Estos procesos de terciarización y ajuste estructural que se pusieron en marcha en los años noventa significaron un cambio importante de los marcos regulatorios referidos al mercado laboral. La mayoría de los países latinoamericanos modificó sus legislaciones de manera de flexibilizar la contratación y el despido de los trabajadores.

Como se puede observar los contratos, los despidos, la seguridad social y la negociación colectiva fueron las áreas donde hubo mayores cambios legislativos. Desde la perspectiva de los países, Chile inicia su ajuste más tempranamente que el resto de los países, en un contexto de dictadura y concentra mayores cambios legislativos. Simultáneamente y como efecto de la creación de las oficinas de la mujer y de los movimientos sociales que impulsaron y acompañaron este proceso se ha logrado legislar en áreas de protección para la mujer como es el caso de evitar el acoso sexual y la discriminación basada en el sexo, así como en los aspectos de protección tradicional de la maternidad.

Hay consenso que el proceso de flexibilidad laboral realizado en la mayoría de los países de América Latina ha obedecido a situaciones de facto más que a regulaciones explícitas y que los cambios ocurridos en el mercado de trabajo están desfasados de la normativa laboral. En ese sentido se han introducido reglas que modifican determinados aspectos de las relaciones laborales, pero - salvo excepciones- no se ha efectuado un cambio legislativo que abarque de manera conjunta y sistemática los diferentes aspectos de las relaciones laborales. Así, la región continúa enfrentando situaciones muy disímiles en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

Los cambios económicos que se han dado nivel mundial, las aperturas económicas y los tratados de libre comercio, unidos en el proceso de globalización, han permitido un cambio en la forma de contratación actual.

## **2.2 Teorías de Sustento**

### **2.2.1 Análisis de las metodologías**

Para desarrollar la presente investigación tendremos como base la metodología cualitativa y no experimental, para describir las cualidades del fenómeno moderno que es La Responsabilidad Solidaria en los Contratos de Tercerización de Servicios Laborales en Honduras, aplicando las siguientes características:

1. Realizando la inducción a una investigación interpretativa, referida a lo particular.
2. Buscando generar teorías e hipótesis.
3. Demostrando que es de naturaleza flexible y evolucionista

### **2.3 Conceptualización:**

Debemos tener en consideración que al momento de hablar de nuestro tema de investigación debemos saber y clasificar las variables a tocar en nuestra tesis.

Unos de las principales variables a tocar en nuestro tema de investigación es la postura que tiene las empresas inversoras en el tema de Tercerización laboral, la que establece la postura del gremio empresarial frente a la tercerización laboral y a la vez exponer la legislación actual y su relación con la forma de contratación. La globalización en el acceso al mercado ha marcado las pautas de competencia para acceder y poder competir en él. Realizar una aproximación a los conceptos de contrato laboral outsourcing, subcontratación.

La subcontratación también como una figura tanto mercantil como laboral; se entiende que una empresa que es dueña de obra o servicio, contrata a otra empresa que se denominaría contratista mediante un contrato ya sea civil o mercantil para la realización a su cuenta con sus propios trabajadores un determinado trabajo o servicio. “En segundo lugar, el subcontrato es un contrato accesorio, pues en aplicación de lo dispuesto en el Artículo 1499 del Código Civil Colombiano tiene por objeto asegurar el cumplimiento de una obligación de una obligación principal”. (Ramírez, 2012: p.26)

“El Outsourcing es un recurso que ha venido utilizándose en las empresas como una solución a las tendencias mundiales de competitividad, ahorro de costos, eficiencia y rentabilidad, que

consiste en las transferencias de actividades internas de una empresa a otra externa especialista en el asunto que se delega”. (Bermúdez, 2005: p.2)

Otra variable a resaltar es el contrato Laboral que está definido en el código sustantivo del trabajo hondureño en su artículo 19 de la siguiente manera; “Contrato Individual de Trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua, dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración”.

En el Código de Trabajo de Honduras, se encuentra una breve referencia a la figura del Intermediario en el artículo 7 del mismo, se refiere a este como “es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución de la República, el presente Código, de su reglamento y de las disposiciones de seguridad social”.

“Son contratistas y, por lo tanto, verdaderos patronos de sus trabajadores y no representantes ni simples intermediarios, las personas que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos para realizarlas con sus propios medios y con libertad técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial, a menos que se trate de labores extrañas a la actividad normal de su empresa o negocio, será solidariamente con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso y para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores, los mismos salarios, prestaciones e indemnizaciones que para el beneficio del trabajo, a sus trabajadores en sus labores, obras o negocios”.

Otra figura del artículo anteriormente expuesto, es la Agencia Privada de Empleo, el cual se entenderá como “toda persona natural o jurídica, independiente de las autoridades Públicas, que preste servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo. Y mediante reforma Decreto 32-2003, La Secretaria de Estado en los Despachos de trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Empleo, regulará, supervisará y controlará el funcionamiento de las agencias

privadas de empleo para garantizar los derechos fundamentales del trabajador y mantendrá un registro de los mismos”.

Asimismo, la Tercerización ocurre cuando una actividad determinada de producción que no es desarrollada directamente por los empleadores de una empresa, es trasladada a otra empresa o tercero a cambio de una remuneración.

Uno de los elementos esenciales que figura como resultado de esta relación laboral que es el contrato Individual que se encuentra en el artículo 19 del Código de Trabajo de Honduras, estipula lo siguiente: “es aquel por el cual una persona natural se obliga a ejecutar una obra o a prestar sus servicios personales a otra persona, natural o jurídica, bajo la continua dependencia o subordinación de ésta, y mediante una remuneración”.

Trabajador, es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo. Artículo 4 Código de Trabajo de Honduras

Asimismo, Patrono es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Por dependencia continua se entiende la obligación que tiene el trabajador de acatar órdenes del patrono y de someterse a su dirección, ejercida personalmente o por medio de terceros, en todo lo que se refiera al trabajo.

Un tema que resalta y pone en perspectiva es si tiene responsabilidad el empleador al momento de subcontratar o tercerizar, y eso por ello que surgen discusiones respecto al tema de investigación, que la responsabilidad que el sector privado de manera tacita aprueba de manera solidaria lo que conlleva un vaivén de responsabilidades donde los más perjudicados son los empleados.

## **2.4 Marco Legal**

Nos referiremos en la Constitución de la República, en el artículo 135, Decreto número 131 de fecha 11 de enero de 1982, señala que Las leyes laborales estarán inspiradas en la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción. El Estado debe tutelar los derechos de los



trabajadores, al mismo tiempo proteger al capital y al empleador. Asimismo, resalta que garantiza constitucionalmente tanto al patrono como al empleador.

Asimismo, como lo estipula el artículo 138 de la Constitución de la Republica, con el único fin de hacer efectivas las garantías y leyes laborales, el Estado vigilara e inspeccionara las empresas, imponiendo en sus casos las sanciones que establezca la Ley. Por otro lado, el Artículo 129 de la Carta Magna de Honduras menciona; el principio de Estabilidad Laboral el cual hace una inamovilidad en el empleo, persigue que el trabajador considere positivo la relación laboral y puesto sus rubrica se considerara por tiempo indefinido. Ya que crea una estabilidad, no solo económica si no que emocional.

En el caso de la Organización Internacional del Trabajo OIT, en el Convenio 181, denominado Convenio sobre las agencias de empleo privadas de 1997, expresa que las agencias privadas de colocación de personas y se define a estas como toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que prestan un servicio en relación con el mercado de trabajo.

Código del Trabajo de Honduras tal como lo expresa el artículo 19 que por dependencia continua se entiende la obligación que tiene el trabajador de acatar órdenes del patrono y de someterse a su dirección, ejercida personalmente o por medio de terceros, en todo lo que se refiera al trabajo.

Al referirnos del Código Civil en el Artículo 1,348, es porque hay disposiciones laborales que impiden que puedan hacerse disposiciones civiles, porque hay que reconocer la existencia de la figura del Pacta Sut Servanda, ósea el acuerdo entre las partes se convierte en ley, pero este aspecto en contrario con la regla del In dubio Pro Operario, lo que prima es el aspecto factico ósea lo que sucedió contra el pacto, Lo que hace del derecho laboral sea de egida fáctica.

El ejecutivo anuncio que revisara la Ley de Empleo por Hora, vigente desde marzo de 2014 mediante el decreto 354-2013, tras expirar el Programa Nacional de Empleo por hora, en virtud que existen empresas que tienen empleado contratados permanentes a que cumplan jornadas por hora. Y esto se realizará en base al respeto a las garantías constitucionales como trabajador.

Asimismo, Ley de Fomento a los Centros de Atención de Llamadas y Tercerización de

Servicios Empresariales, Decreto 90–2012, publicada en el Diario Oficial la Gaceta de fecha 18 de julio de 2012, que regula los centros de llamadas que deben ser inscritas en CONATEL, mediante una solicitud con todos los requisitos técnicos, económicos y legales necesarios, dura una vigencia de cinco años. Además, tiene una regulación especial en la forma de contrata a los Call Center ya que tercerizan con empresas terceras para la prestación de un servicio.

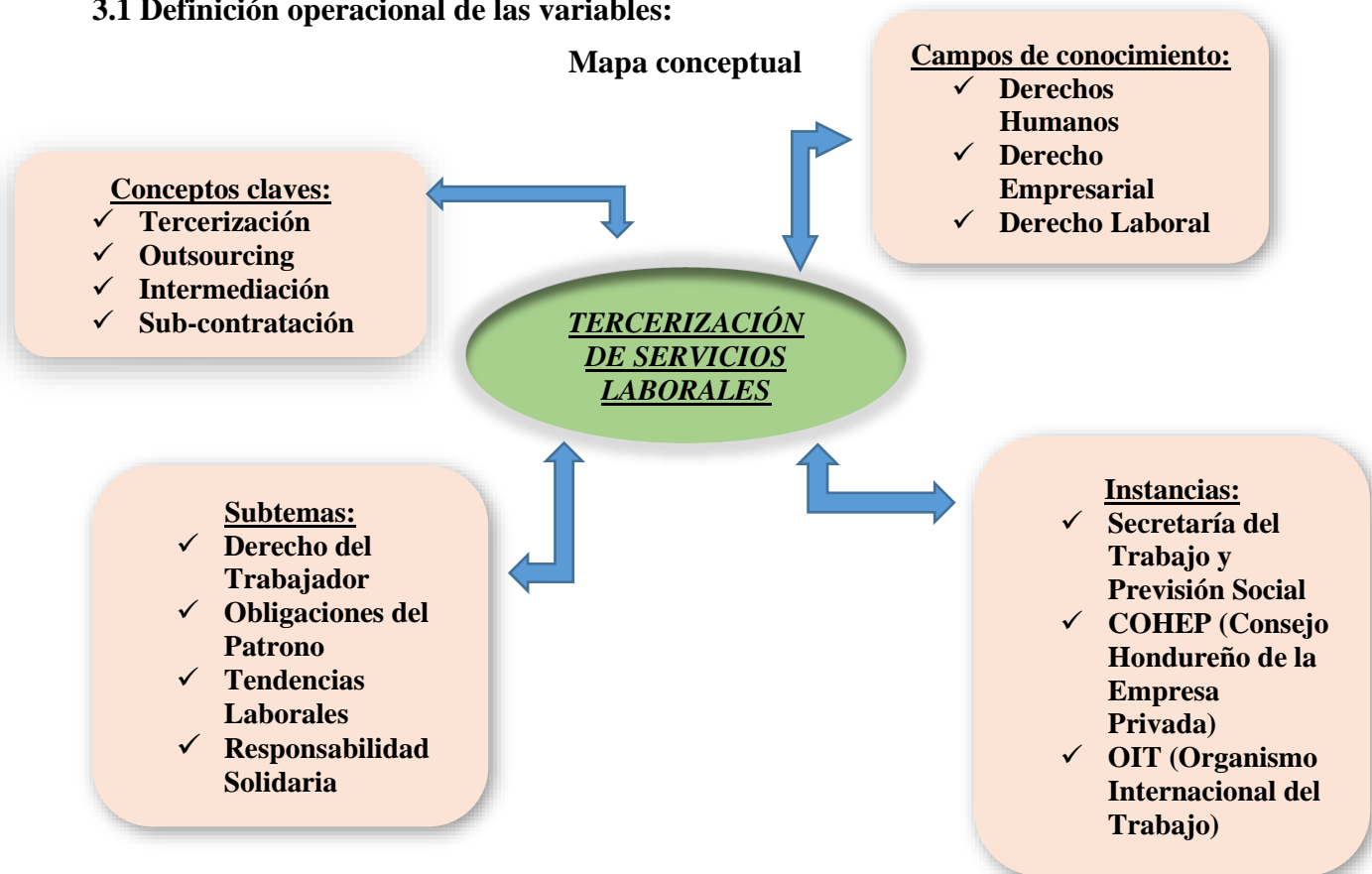
Si hablamos del Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas (AEP) y Servicios Conexos, que vino a reformar el artículo 7 del Código del Trabajo y que tiene como objetivo regular el funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas (AEP) y las que realicen Servicios Conexos con o sin fines de lucro, a fin de garantizar la protección de los derechos de los buscadores de empleo, trabajadores y empleadores, así como facilitar el funcionamiento eficiente, desde el punto de vista jurídico y técnico,. Asimismo, se promueve la colaboración, interacción y servicio que puedan prestar las Agencias de Empleo Privadas AEP y los Servicios Conexos al crecimiento, progreso y desarrollo del mercado laboral y la disminución del desempleo, a fin de alinear sus acciones a las políticas que dicte el Estado en relación al empleo.

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

En este capítulo se abordarán la congruencia metodológica, el enfoque y métodos, diseño de la investigación, técnicas o instrumentos aplicados, fuentes de información y limitantes del estudio; esto según la problemática que sucinta en nuestra investigación donde concretaremos las diferentes variables, que conforman el entorno de discusión respecto a la investigación realizada; ya que en nuestra legislación hondureña existen varias lagunas con respecto al tema de nuestra tesis, que es la Responsabilidad Solidaria en los Contratos de Tercerización de Servicios Laborales en Honduras.

Asimismo, la investigación que abordaremos sobre la Responsabilidad Solidaria en los Contratos de Tercerización de los Servicios Laborales se fundamenta en Teorías de Sustento que permitan analizar el problema planteado, es necesario que exista congruencia y consistencia lógica entre la información, el problema y el abordaje que se lleve a cabo.

### 3.1 Definición operacional de las variables:



Autor:Fuente Propia

### 3.1.1 Tabla 1. Matriz Metodológica

Titulo	Problema	Preguntas de Investigación	Objetivo		Variables		
			General	Específico	Independiente	Dependiente	
<b>La Responsabilidad Solidaria Patronal En Los Contratos De Tercerización De Servicios Laborales En Honduras</b>	¿Existe Responsabilidad Solidaria en los contratos de Tercerización de Servicios Laborales?	¿Qué es la tercerización de servicios laborales?	Analizar la existencia de la responsabilidad solidaria Patronal en la tercerización de servicios laborales en Honduras.	•Explicar la naturaleza jurídica y alcances de la tercerización en los contratos servicios labores bajo la óptica del Derecho Comparado.	La esencia jurídica y magnitud de la tercerización de servicios laborales.	La responsabilidad Patronal en los contratos de Tercerización	
		¿Regula el Código de Trabajo de Honduras o las leyes laborales la tercerización de servicios laborales?		•Determinar qué tipo de responsabilidad tiene el subcontratista en el contrato de tercerización de servicios labores.			Responsabilidad solidaria
		¿Existe o no responsabilidad solidaria en la celebración de contratos de tercerización de servicios laborales en Honduras?		•Identificar las leyes específicas que regulen la triangulación de servicios laborales en Honduras.			Regulación y alcance de la Tercerización de servicios laborales.
		¿Existe jurisprudencia que determine la existencia o no de responsabilidad solidaria contractual?		•Demostrar fallos judiciales que determinen la existencia o no de la responsabilidad solidaria contractual en Honduras.			Existencias de determinadas sentencias de tercerización de servicios laborales.

3.1.2 Tabla 2. Operacionalización de las variables independientes.

Variables Independientes	Conceptos		Dimensiones	Indicador	Técnica
	Conceptual	Operacional			
<b>La esencia jurídica y magnitud de la tercerización de servicios laborales.</b>	Es una práctica llevada a cabo por una empresa cuando contrata a otra firma para que preste un servicio que, en un principio, debería ser brindado por ella misma. Este proceso suele realizarse con el objetivo de reducir los costos.	A medida del desarrollo del tiempo se ha evolucionado en los procesos y reformas a las legislaciones de cada país, acorde a sus necesidades, hasta poder llegar a determinar la responsabilidad solidaria entre empresas relacionadas,	Modificación empresarial y laboral	Doctrina	Documental.
<b>Responsabilidad Solidaria</b>	La responsabilidad solidaria es la mejor garantía en el cumplimiento de la obligación entre empresas relacionadas. o especializadas en la prestación de servicios o de obra.	La responsabilidad solidaria es atribuida a la empresa usuaria (principal) y a la empresa tercerizada (contratista), así mismo no se presumirá sino se demostrará mediante complementación jurídica.	Implica que el subcontratista puede tener o no responsabilidad solidaria más allá del servicio que prestan los trabajadores lo que puede llegar a afectar el patrimonio del empleador.	Doctrina	Documental.
<b>Regulación y alcance de la Tercerización de servicios laborales.</b>	El código de trabajo ya nos regula que las relaciones entre el capital y el trabajo colocándolas sobre una base de justicia social a fin de garantizar al	La tercerización es regulada por leyes generales y especiales.	El derecho comparado que es fuente de jurisprudencia en nuestra investigación y ordenamiento jurídico nacional.	Derecho positivo y vigente	Documental  Entrevistas  Apuntes del Investigador.

	trabajador condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión.				
<b>Demostrar las existencias de determinadas sentencias de tercerización de servicios laborales en Honduras.</b>	Dictado por un tribunal o juez y a la declaración que deriva de un proceso judicial.	Las sentencias en la Corte de Apelaciones del Trabajo, reflejan las diversas corrientes interpretativas sobre la aplicación de la Responsabilidad Solidaria en la Tercerización en cuanto a la contratación y sub-contratación.	El alcance de la decisión tomada por un juez dentro de competencia y jurisdicción.	Derecho positivo y vigente	Documental.  Entrevistas

### 3.1.3 Tabla 3. Operacionalización de la variable dependiente.

Variable Dependiente	Conceptos		Dimensiones	Indicador	Técnica
	Conceptual	Operacional			
La responsabilidad Patronal en los contratos de Tercerización	Es una persona física o jurídica con la carga de dirigir, fiscalizar y controlar la producción de su empleado; es el titular del negocio que ofrece subordinación mediante una remuneración pecuniaria.	El patrono o el representante legal de la empresa principal exigirá a los contratistas y sub-contratistas el cumplimiento de las obligaciones legales, en caso contrario responderá solidariamente.	La protección o indefensión de los derechos de los trabajadores	Doctrina  Derecho Positivo	Documental  Entrevista

### **3.2 Enfoque y método:**

En relación al enfoque y métodos con el que se desarrolla la investigación. Así pues tenemos que la misma desde el punto de vista del enfoque la investigación es analítico -cualitativa, tal como lo expresan Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010)“la investigación cualitativa se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto”(p. 364). Es decir, que se buscamos acercarnos a la realidad desde una visión subjetiva del problema, ya que sea analiza desde el punto de vista de diferentes actores que participan en un entorno relacionado con la problemática abordada

Desde esta perspectiva, se ha realizado un estudio exhaustivo de los diferentes escenarios que podrían aplicarse a la Responsabilidad Solidaria en los Contratos de Tercerización de Servicios Laborales, que conduzcan ampliar esta figura moderna y reconocer que no ha sido ampliada por el legislador ni ha sido sustentada en el código de trabajo de Honduras. Así como otra legislación aplicable tanto en derecho público como derecho privado, tales como la Ley de Fomento a los Centros de Atención de Llamadas y Tercerización de Servicios Empresariales y la Ley de Seguro Social, La Ley Marco de Protección del Sector Social, y el resultado de las entrevistas con expertos en el área de análisis.

Las investigaciones cualitativas se basan más en una lógica y proceso inductivo, que consiste en explorar, describir, y luego generar perspectivas teóricas. Van de lo particular a lo general. Es decir, procede caso por caso, dato por dato, hasta llegar a una perspectiva más general. (Hernández Sampieri et al., 2010). Es decir, que el método investigativo utilizado en el presente trabajo de investigación es el inductivo.

Así pues, luego de determinar los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con el presente trabajo de investigación y que a su vez permiten determinar las variables de investigación y analizar el entorno en que se desarrollará la Tercerización de Servicios Laborales, la cual, por mandato de ley debe aplicarse al caso concreto, se pretende, tras la aplicación del enfoque y método investigativo plantear una alternativa de responsabilidad solidaria que resulte equitativa para la

empresa relacionadas dentro del marco jurídico que debe actuar.

### **3.3 Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación es no experimental, ya que como se expresó con anterioridad al ser una investigación cualitativa se enfoca en profundizar los fenómenos en un ambiente natural, es decir, que no se manipulan las variables, ya que hipotéticamente estas se encuentran más cerca de la realidad que en otros casos de investigación. En el análisis de la problemática que se ha planteado analiza el contexto en que recae la responsabilidad de los contratos de tercerización de servicios laborales y como debe implementarse esta figura en el código de Trabajo.

La investigación no experimental puede ser de tipo transversal o longitudinal, en función del momento y duración del periodo de evaluación. En el presente caso, la investigación es de tipo transversal ya que se describen variables y se analizan en un momento concreto, no se analiza su evolución en un periodo de tiempo. Esta observación y análisis puntual permite estudiar la problemática planteada y formular conclusiones que lleven a alcanzar los objetivos que se han planteado. En este sentido se ha recopilado la doctrina, legislación nacional vigente y la experiencia de otros países en relación a la Tercerización de Servicios Laborales, adicionalmente, realizaron entrevistas a expertos de manera personal que permitan llegar a conclusiones y recomendaciones que aporten de forma sustancial a la solución de la problemática que se ha planteado al inicio del presente trabajo de investigación.

Finalmente, dentro del diseño de la investigación debe señalarse que este estudio es de tipo descriptivo, desarrollando a detalle el proceso de Tercerización de servicios laborales, los lineamientos jurídicos básicos y las reglas mínimas de Gobierno Corporativo que deberán implementarse, a este efecto se ha estructurado el problema objeto de análisis siguiendo una serie de pasos, todos ellos guiados por los asesores temático y metodológico, como son:

- 1.** Selección del tema de investigación.
- 2.** Definición del Problema y los objetivos del trabajo investigativo.
- 3.** Estructuración del Marco Teórico, que permite recolectar la doctrina, legislación comparada y legislación nacional vigente que sustente la investigación.
- 4.** Aplicación de técnicas e instrumentos de investigación que contribuyan a la obtención de información real dentro del contexto de la problemática abordada.



5. Recolección de datos e información mediante entrevistas a expertos y estudio documental que permitan analizar los resultados y definir la aplicabilidad de la propuesta que planteada.
6. Conclusiones del trabajo de investigación.

### **3.3.1 Población**

La población que forma parte de la presente investigación está conformada por:

- Expertos en el tema / Abogado Independiente
- Expertos en el tema / Abogado empresarial
- Empresario / Gerente General
- Jueces, Juzgados de Letras de lo Laboral.
- Funcionario Público, Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

### **3.3.2 Muestra**

La muestra seleccionada para la investigación es no probabilística discrecional o por juicio, en virtud que la elección de los expertos se ha realizado en base al conocimiento y juicio de la investigadora, seleccionando a cinco (5) personas que se consideran idóneas por su experiencia y participación y conocimiento de la Responsabilidad Solidaria en los Contratos de Tercerización de Servicios Laborales en Honduras, por lo cual podrán aportar información sustancial a la problemática planteada.

### **3.3.3 Unidad de análisis**

Ya que sido definida la población de la investigación, es precioso delimitar los datos que la misma aportara:

En la Tercerización en Contratos de Servicios Laborales se pretende conocer el alcance o limitación de la responsabilidad solidaria entre las empresas relacionadas, así como la forma de llevarla adelante a efectos de esclarecer el grado de responsabilidad que tiene cada contratante.

Por último, por medio de la entrevista de expertos, se pretende determinar las repercusiones que tendrá la Responsabilidad Solidaria de la Tercerización en los Contratos de Servicios Laborales, para tener una mejor percepción sobre los vacíos jurídicos en este tema de investigación, ya que en el mismo Código de Trabajo no se contempla esta figura, lo que crea inseguridad jurídica para el sector de los trabajadores.

### **3.4 Técnicas o instrumentos aplicados**

#### **3.4.1 Técnicas**

Las técnicas a utilizar en la investigación serán el análisis de documental y del ordenamiento jurídico, la entrevista y los apuntes del investigador. Dichas técnicas permiten ordenar y estructurar la investigación, así como los datos e información consultados e incorporados en el documento.

#### **3.4.2 Instrumentos**

1. **Análisis documental y del ordenamiento jurídico:** Permite la extracción de información para ser analizada utilizando la doctrina encontrada sobre la problemática objeto de investigación, el derecho comparado y los mandatos preceptuados en el Código de Trabajo de Honduras, que se apoya en otra legislación nacional que permite fundamentar las teorías en que se sustenta la investigación.

2. **Entrevistas:** Esta técnica permite la recopilación de información mediante una conversación profesional con expertos que harán aportes mediante su experiencia y percepción de la situación de la Responsabilidad Solidaria en la Tercerización de Servicios Laborales y el contexto en que se desempeña de acuerdo al nuevo marco jurídico.

3. **Apuntes del Investigador:** Este instrumento es un complemento de las técnicas de investigación utilizadas, que permite al investigador tomar contacto con la problemática planteada y presentar sus opiniones y datos que surgen como resultado de la aplicación de las técnicas antes descritas y, por lo tanto, se realiza durante todo el proceso investigativo.

### **3.4.3 Proceso de validación**

Las autoridades universitarias requieren que la entrevista que sea realizada a los expertos sea validada a efecto de tener resultados confiables y útiles a la investigación. Por esta razón la misma es sometida a la revisión del Asesor Metodológico, **Abogado Carlos Espinal Cardona**, quien la ha revisado previo a su aplicación.

### **3.5 Fuentes de información**

Las fuentes de información primaria que son aquellas que contienen información original utilizadas en la presente investigación son: las entrevistas a la población seleccionada, los apuntes del investigador, así como, la Constitución de la República, el Código de Trabajo de Honduras, la Ley de Empleo por Hora, la Ley de Fomento a los Centros de Atención de Llamada y Tercerización de Servicios Empresariales, y demás legislación hondureña, así como, leyes extranjeras.

Por su parte las fuentes secundarias, que contienen información sintetizada, analizada o interpretación de otros autores, utilizadas en la presente investigación son recurridas en diccionarios, comentarios sobre leyes, bibliografías, tesis y entre otras.

### **3.6 Limitantes del estudio**

Las principales limitantes que se plantean en la investigación, están asociadas a la falta de legislación en materia de Tercerización de Contratos de Servicios Laborales en general y en forma particular del proceso para determinar la responsabilidad solidaria entre las empresas relacionadas; así como, a la falta de experiencia en procesos de Tercerización laboral, sobre todo cuando las mismas serán sometidas al ordenamiento jurídico.

## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS**

En este capítulo se abordarán lo que es el análisis documental, entrevistas, los apuntes del investigador, análisis Integral y Aplicabilidad; esto como las herramientas que utilizamos para el desarrollo de nuestra investigación. Este planteamiento metodológico ha guiado el proceso de investigación realizada, del cual en el presente capítulo se muestran los resultados para exponer las opiniones y criterios de expertos técnicos y legales en la tercerización de servicios laborales, así como, el análisis de la documentación revisada durante el trabajo de investigación, los propios apuntes y experiencia de las investigadoras; para contribuir a realizar el análisis sobre La Responsabilidad Solidaria en los Contratos de Tercerización de Servicios laborales en Honduras y algunos criterios de aplicación que permitan cumplir con el derecho positivo y vigente en el país.

### **4.1 Resultados:**

#### **4.1.1 Análisis documental:**

Dentro del macro entorno europeo, donde surge la figura jurídica de la tercerización de Servicios Labores, se buscaban beneficios económicos como resultados de las relaciones laborales para llevar adelante sus procesos de restructuración que les permitiese enfocarse en las actividades que podían ejecutar con mayor eficiencia y calidad. Asimismo, acercándonos a nuestro micro – entorno como ser en los países de América Latina como Brasil y México, por ejemplo, el surgimiento de la Responsabilidad Solidaria en la Triangulación tiene la misma motivación que en los países europeos.

En el caso de la Organización Internacional del Trabajo OIT, en el Convenio 181, denominado Convenio Sobre las Agencias de Empleo Privadas de 1997, expresa que las agencias privadas de colocación de personas y se define a estas como toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que prestan un servicio en relación con el mercado de trabajo.

El ejecutivo realiza revisiones constantemente de la Ley de Empleo por Hora, vigente desde marzo de 2014 mediante el Decreto 354-2013, tras expirar el Programa Nacional de Empleo por hora, en virtud que existen empresas que tienen empleado contratados permanentes a que cumplan

jornadas por hora. Y esto se realizará en base al respeto a las garantías constitucionales como trabajador.

Código del Trabajo de Honduras, tal como lo expresa el artículo 19 que por dependencia continua se entiende la obligación que tiene el trabajador de acatar órdenes del patrono y de someterse a su dirección, ejercida personalmente o por medio de terceros, en todo lo que se refiera al trabajo.

Poco a poco esta figura comienza a introducirse en la legislación de los países de la región Centroamericana, incluyendo a Honduras, sin llegar a ser realmente desarrollada a efecto de dar claridad a los procedimientos necesarios, pero tampoco sin limitarla, y, por lo tanto, su aplicabilidad está regida por reglas similares a la toma de cualquier convenios o contratos laborales.

Dentro del marco de la Tercerización de servicios laborales que incluye a Brasil, Centroamérica y México, la figura de Responsabilidad Solidaria ha sido aplicada en diversos países, adicionalmente, no se cuenta con una ley específica en nuestra legislación hondureña que establezca la referida solidaridad de los contratos referentes a la triangulación de Servicios.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la presente investigación se fundamenta en lo prescrito en el artículo 7 de nuestro Código de Trabajo, el cual establece la solidaridad en la tercerización de obras o labores, por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, y no se trate de labores extrañas a la actividad normal de la empresa o negocio y que en el caso de autos los tribunales de grado han apreciado que las mismas han podido ser efectuadas por la empresa demandada o en la forma que ha contratado a un tercero, quiere ello decir que si el empresario ha podido adelantar la actividad directamente y utilizando sus propios trabajadores, pero decide hacerlo contratando un tercero para que éste adelante la actividad, empleando trabajadores dependientes por él contratados, el beneficiario o dueño de la obra debe hacerse responsable de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores, por la vía de la solidaridad laboral, pues, en últimas, resulta beneficiándose del trabajo desarrollado por personas que prestaron sus servicios en una labor que no es extraña a lo que constituye lo primordial de sus actividades empresariales.

#### **4.1.2 Entrevistas**

En relación al tema de investigación referente a la Responsabilidad solidaria en la tercerización de los contratos de Servicios Laborales en Honduras, se entrevistó con un esquema no tan rígido a personas versadas y relacionadas con el tema ya sea por el cargo o experticia en el que desempeña. Asimismo, las entrevistas que se realizó a los profesionales siguientes:

- Abogado e Inspector del Ministerio del Trabajo
- Abogado y Asesor Privado
- Abogado Corporativo
- Juez de lo Laboral / Funcionario Público
- Licenciada de AFP Atlántida, Gerente de Recursos Humanos

Durante las entrevistas se mencionaron diferentes elementos que determinan la importancia de la existencia de la triangulación, para modernizarla, aclararla, y tener una correcta aplicación de la figura de la Tercerización de Servicios Laborales en los coincidieron en los siguientes aspectos:

##### **4.1.2.1 Inspector de Ministerio de Trabajo**

En la entrevista realizada al inspector del Ministerio de Trabajo, Abogado **Jorge Morales**, de fecha dos (2) de mayo del 2018; expuso que la tercerización en los contratos de servicios laborales, consiste en que una empresa no contrata directamente al personal, y se haga cargo del pasivo laboral de la empresa contratante. Ya que, este empleador se quita esa responsabilidad del pasivo laboral. Por tanto, consiste en despojarse de la responsabilidad laboral, como lo expresa en nuestra legislación nacional, que tipo de responsabilidad y también en que caso de conflictos la responsabilidad puede ser subsidiaria para que los trabajadores no se queden desprotegidos.

Asimismo, menciono que se encuentra fundamentada en el artículo 7 de nuestro Código Trabajo hondureño, en el que expresa las figuras del “Contratista” y el “Intermediario”, mismas que encierran la responsabilidad solidaria de nuestro tema de tesis la Responsabilidad de Tercerización de Servicios Laborales. De forma sucinta, le preguntamos qué acciones realizan los

inspectores en los casos que están a su cargo referente a la triangulación de servicios laborales. En el cual puntualizo el Inspector, que sus funciones como agente inspectora, era realizar las inspecciones correspondientes, como por ejemplo levantar actas para comprobar quien es el verdadero jefe del trabajador y responda solidariamente como lo contempla la Ley.

Debemos tener presentes que ellos no disponen de mucha información, referente a los fallos que se traten de tercerización de servicios laborales, porque lo que hacen, es hacer valer los derechos del empleado y ver qué tipo de responsabilidad tiene al momento de tercerizar al personal. Al mismo tiempo, mencionaron que si reciben muchas denuncias a diario ya que la mayoría de empresas que tercerizan servicio predomina más el problema de quien incurre en responsabilidad.

#### **4.1.2.2 Juez de lo Laboral**

En la entrevista realizada a la Jueza de lo Laboral, **Alba Isabel Cervantes Ramírez**, de fecha 9 de mayo del presente año, expuso que el alcance de la Tercerización de Servicio Laborales, es el hecho de querer una empresa deshacerse del llamado pasivo laboral, por medio de la contratación de otra empresa a fin de contratar a terceras personas para realizar labores a su favor. Asimismo, que esta figura se encuentra regulada e interpretada en el artículo 7, párrafo segundo del Código del Trabajo.

En su experiencia opina, que la responsabilidad depende de lo convenido entre las partes contratantes, y a su criterio es válido siempre y cuando se contrate a empresas para realizar labores que no tengan que ver con el rubro de la misma, y cumplan con el pago de los derechos laborales que les corresponden a los trabajadores. Sobre lo anterior se puede señalar, el problema no radica en los contratos antes mencionados, es en el hecho que se incluyen cláusulas mediante las cuales se desvinculan totalmente al patrono beneficiario del trabajo de la responsabilidad solidaria que tiene por ley.

Nos afirmó la existencia de fallos con lugar en cuanto a la solidaridad, pues la empresa contratada para realizar labores en su nombre ha incumplido con los trabajadores. Asimismo, nos indicó que si existe jurisprudencia sobre la triangulación de servicios. (se adjunta parte resolutive de Sentencia, en apuntes del investigador).

#### **4.1.2.3 Sub- Gerente de Recursos Humanos/ Empresa Privada**

En la entrevista, realizada a la Sub-gerente de Recursos Humanos de AFP-ATLANTIDA, la Licenciada **Ana Ramírez**, de fecha 09 de mayo del 2018; se le consulto sobre la responsabilidad patronal ante la tercerización de servicios laborales, a lo cual ella contesto que no hay responsabilidad patronal porque al tercerizar la carga patronal recae sobre el proveedor, lo que se contrata es un servicio el cual tiene un costo fijo.

Como representante de la empresa, al consultarle si la legislación hondureña respalda los derechos del patrono al momento de tercerizar servicios, nos respondió; que no, porque hay que recordar que la legislación hondureña data desde hace muchos años y no ha sufrido muchas modificaciones, seguimos legislando bajo conceptos que hasta están obsoletos. Lo que se hace es un contrato con la empresa que brinda el servicio y las condiciones dependerán al acuerdo que llegue cada institución, todos los contratos son diferentes.

Asimismo, nos afirma que, si existe responsabilidad solidaria, porque, el colaborador podría alegar también responsabilidad sobre la empresa que subcontrato. Esto es desconocido por muchas empresas. Por tanto, expreso que hay beneficios y repercusiones al momento de tercerizar como ser: En cuanto a los beneficios no se tiene gasto en lo que respecta al pasivo laboral, de igual manera los beneficios de ley son pagados por empresa contratada. Repercusiones los colaboradores muchas veces cuando firman contratos con una empresa y trabajan para otra se confunden y piensan que el patrono es la empresa a la que le prestan el servicio y pueden reclamar ciertas condiciones. Y que Solamente aplica cuando son proyectos especiales, técnicos de mucha especialidad en la que no se cuenta con personal capacitado.

#### **4.1.2.4 Abogado Privado**

En la entrevista, realizada al Abogado litigante e independiente, al Abogado **Carlos Donato Díaz Aceituno**, de fecha 10 de mayo del 2018; definió que la tercerización es el Contrato o convenio por medio del cual el contratista, o primera persona, acuerda, en favor de una segunda persona, la prestación de servicios de parte de terceras personas. Asimismo, expreso que la legislación hondureña respalda los derechos del trabajador, de acuerdo a lo que conoce, en nuestro Código de Trabajo vigente no se consideran regulaciones al respecto. Es una figura prácticamente nueva sobre la cual no hay normativas específicas para aplicarse a esta figura. Todas las



condiciones se establecen en los contratos que se suscriben al respecto, las que muchas veces se toman de experiencias ocurridas en otros países.

Por tanto, considera que la responsabilidad es solidaria, pues el contratista o primera persona, para contratar a los tercerizados debe verificar la experiencia, idoneidad y cualquier otro requisito que deban tener éstos para que en su nombre ejecute y cumpla a cabalidad los servicios contratados. En el cual fundamenta que la existencia de la responsabilidad solidaria de tercerización de servicios laborales al momento de interponer una demanda ante los juzgados correspondientes, el abogado menciona que se fundamentaría en los artículos siguientes 1346, 1348 y 1351 del Código Civil; 691, 712, 713, 714 y 715 del Código de Comercio.

Finalizando su entrevista expuso que no conoce que exista jurisprudencia al respecto, pues esa se crea cuando hay varias resoluciones judiciales que diriman conflictos sobre la materia. Sin embargo, si esta relación tercerizada se suscribe en un contrato de adhesión o formato preparado por una de las partes, el artículo 730 del Código de Comercio manda que, en caso de duda, el contrato se deberá interpretar en el sentido más favorable al otro contratante, o sea, a favor de la parte que no lo redactó.

#### **4.1.2.5 Abogado Corporativo de Empresas**

En la entrevista, realizada al Abogado Independiente Corporativo, el Abogado **Benito Arturo Zelaya Cáliz**, de fecha 11 de mayo del 2018; define que el Contrato de tercerización es un contrato de prestación de servicios, el concepto tercerización u outsourcing viene del mundo de los negocios, que surge con la necesidad de un modelo de contratación diferente al contrato individual de trabajo, con la diferencia de ser a tiempo determinado y muy especializado. Asimismo, que la legislación respalda los derechos del patrono, sin embargo, dependerá de la estructuración del contrato y de que el contrato no se convierta en un contrato individual de trabajo al cumplirse los requisitos de permanencia dentro de las oficinas del patrono o contratante, prestación personal del servicio, Relación de subordinación, y una retribución como pago que no sea por un producto.

Por tanto, considera que pudiera existir si se cumplieren los elementos del artículo 20 del Código de Trabajo sin embargo ya el artículo 7 nos establece quienes son intermediarios y que responsabilidad tienen para con contratados. Es por esto que fundamentaría la existencia de la

responsabilidad solidaria al momento de contestar la demanda abogando a nombre del trabajador, relacionando el artículo mencionado anteriormente y fundamentando quien obtiene el beneficio final de los servicios prestados configurando que se materializa los requisitos del 20 Laboral, sin embargo, habría que analizar cómo está estructurado el contrato, de quien se reciben instrucciones, a quien hay que dar cuenta etc. Dependerá también si las empresas son relacionadas, por ejemplo, mismos socios etc.

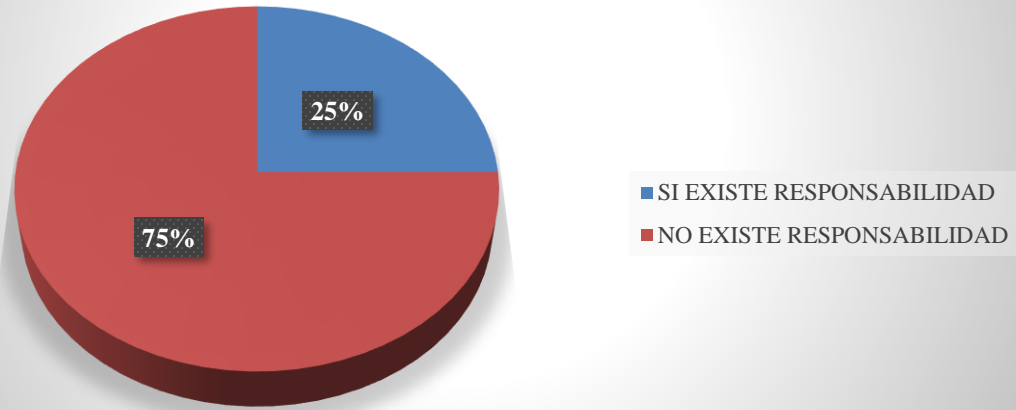
En el cual puntualizó que existen sentencias que favorecen al trabajador, en virtud de que se pudo determinar que la empresa tercerizadora, les giraba instrucciones a los trabajadores, obtenía el beneficio del servicio, se uniformaban con la marca del beneficiario final, el pago se recibía de parte de ellos mismos, y la empresa fue constituido por los mismos socios de la contratante.

Concluimos, que las entrevistas realizadas a los diferentes expertos, existen coincidencia y algunas opiniones que varían respecto a la responsabilidad solidaria en los contratos de servicios laborales, en los cuales coincidieron que: Responderán o no solidariamente las empresas que tercericen servicios en base a los contratos que suscriban al momento de triangular servicios para determinar el alcance de los derechos y obligaciones que pueden tener con los trabajadores. Asimismo, se fundamentan en el artículo 7 de nuestro Código de Trabajo en el que se definen las figuras de contratista e intermediario. En el que se han quedado cortos por los motivos que no se ha modernizado y se ha quedado a medida del tiempo obsoleta, es por esto ha traído confusión al momento de determinar la responsabilidad aun así cuando la ley lo expresa tácitamente.

#### **4.1.2.6 Gráfico: ¿Existe Responsabilidad Solidaria Patronal en los contratos de tercerización de Servicios Laborales en Honduras?**

Sinopsis: como resultado de las entrevistas realizadas a los diferentes expertos, se pudo llegar a una respuesta aceptada y compartida por la mayoría de los especialistas en el tema, reflejada en sus respuestas a la interrogante que se planteó en el tema de investigación.

## ¿Existe Responsabilidad Solidaria Patronal en los contrato de tercerización de Servicios Laborales en Honduras?



### 4.1.3 Apuntes del Investigador:

A pesar que el concepto jurídico de Tercerización de Servicios Laborales es casi desconocido, aun para muchos profesionales del derecho, es inequívoco que de la lectura del artículo 7 del Código de Trabajo que ordena la responsabilidad es solidariamente tanto para el que realiza el contrato como el que ejecuta la acción.

Por otra parte, comparando con la doctrina laboralista sumada al presente proceso de investigación ha permitido conocer los procesos llevados a cabo en diferentes países, en cada caso, con un diferente nivel de segmentación, tanto los abogados corporativos y abogados independientes dentro de la Litis concluyen que no existe una versión unificada que sustente que la responsabilidad sea solidaria en nuestra legislación hondureña. Claro que es una preocupación eminente en nuestro país, y la necesidad de publicación de la jurisprudencia en Honduras.

Asimismo, en la investigación identificamos un fallo dictado por una de las Juezas entrevistada del Juzgado de Letras del Trabajo de Francisco Morazán, en cual nos comportarte su criterio jurídico referente al caso de nuestra investigación: “...es al tema de la interpretación del artículo 7 párrafo segundo reformado del Código del Trabajo, el cual establece la solidaridad en la

*tercerización de obras o labores, por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, toda vez que las mismas no se trate de labores extrañas a la actividad normal de la empresa o negocio y que en el caso de autos los tribunales de grado han apreciado que las mismas han podido ser efectuadas por la empresa demandada o en la forma que ha contratado a un tercero, quiere ello decir que si el empresario ha podido adelantar la actividad directamente y utilizando sus propios trabajadores, pero decide hacerlo contratando un tercero para que éste adelante la actividad, empleando trabajadores dependientes por él contratados, el beneficiario o dueño de la obra debe hacerse responsable de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores, por la vía de la solidaridad laboral, pues, en últimas, resulta beneficiándose del trabajo desarrollado por personas que prestaron sus servicios en una labor que no es extraña a lo que constituye lo primordial de sus actividades empresariales... estudiado el caso en examen se estima, que el juzgador de instancia al momento de dictar su fallo ha resuelto la situación controvertida de conformidad con el tema de responsabilidad solidaria prevista en el artículo 7 reformado del Código del Trabajo, toda vez que ha estimado que han concurrido los supuestos que dicha norma prevé en los casos de tercerización o triangulación, por ende lo resuelto está en armonía con las normas aplicadas al caso concreto, aun cuando haya existido desacierto o imprecisión al momento de ser alegadas por los litigantes, en armonía con el principio iuranovit curia; observando este Tribunal que no se ha violado el debido proceso o el derecho de defensa de las partes al haberse considerado todas las pretensiones oportunamente deducidas y estando debidamente fundamentada la decisión... ”.*

Partiendo del término en latín “**IURA NOVIT CURIA**”, que **significa** literalmente “**el juez conoce el derecho**”, utilizado en derecho para referirse al principio de derecho procesal según el cual el juez conoce el derecho aplicable y, por tanto, no es necesario que las partes prueben en un litigio lo que dicen las normas. Es por esto, que está muy claro el hecho de que el beneficiario o dueño de la obra o servicio, debe hacerse responsable de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores, por la vía de la solidaridad laboral, ya que este triangulariza con terceros mediante contratos la prestación de determinados servicios dentro de la actividad empresarial; con lo anterior podemos decir que en relación a la jurisprudencia que se ha venido procurando con los diferentes fallos en los Juzgados de Letras del Trabajo, se puede observar que se busca beneficiar y proteger al trabajador al responsabilizar solidariamente a las empresas contratantes.

Concluimos, que no existe un criterio jurídico unificado, ya que existe conflicto de intereses, entre empresas, el trabajador y el tercero contratante, a la hora de determinar quién se hace responsable de cumplir los derechos y las obligaciones que surgen de la relación laboral pactada de un determinado contrato de prestación de servicios labores. Al referirnos de que no existe un criterio jurídico unificado es porque la Abg. Ramírez de AFP-Atlántida, expreso, que solo existía responsabilidad solidaria si esta era pactada en una cláusula dentro del contrato o convenio de prestación de servicios, de no ser así no existía la responsabilidad por parte de la empresa; fundamentándonos y no compartiendo su criterio diremos que como lo establece el artículo 3 del Código de Trabajo sobre la Irrenunciabilidad: *“Son nulos ipso jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo u otro pacto cualquiera”*.

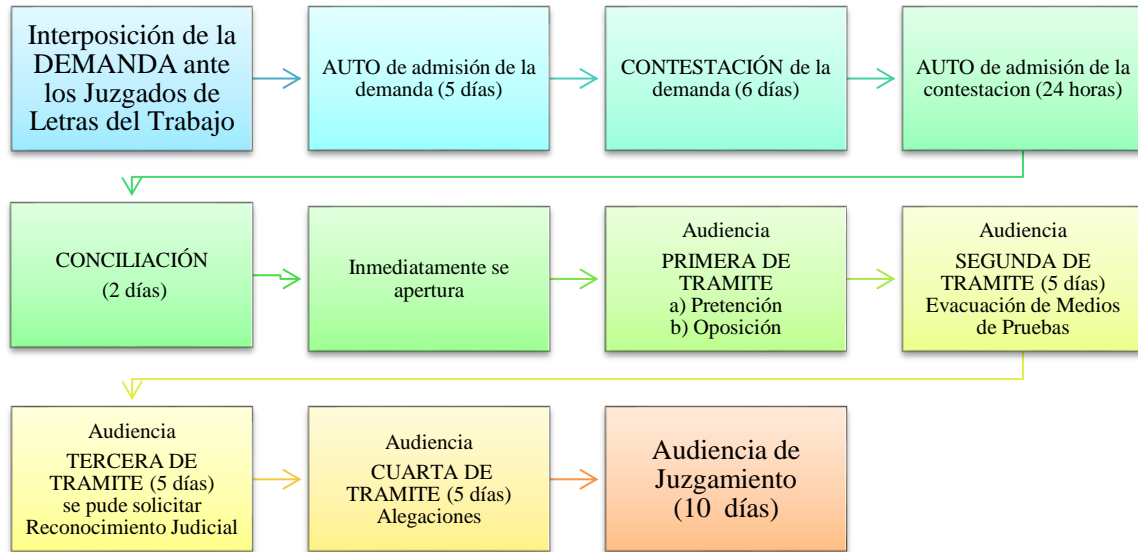
Por tanto, los Abg. Benito Zelaya y Carlos Diaz quienes han sido Apoderados Legales Empresariales coinciden con la Abg. Alba Cervantes Juez de lo Laboral en que, como ya lo establece nuestro Código de Trabajo en su artículo 7, se prevé la protección en pro de los trabajadores, con la que deben cumplir las empresas al contratar determinados servicios, por la vía de la solidaridad laboral en iguales condiciones tanto con los derechos como con las obligaciones que surjan de la triangulación de servicios.

#### **4.1.3.1 Asimismo, la administración laboral por parte del Estado está compuesta por dos egidas las cuales son las siguientes:**

Que desembocan en dos grandes procesos, que diferenciados según su naturaleza y especialidad, son necesarios para optar por el mejor camino y aplicar de la mejor forma un proceso a un determinado caso, lo cual nos obliga a conocer la esencia del Derecho Laboral como protector de los Trabajadores, ante los constantes cambios y nuevos surgimientos en la transformación de las Leyes Laborales: por lo que a continuación desarrollaremos ambos procesos:

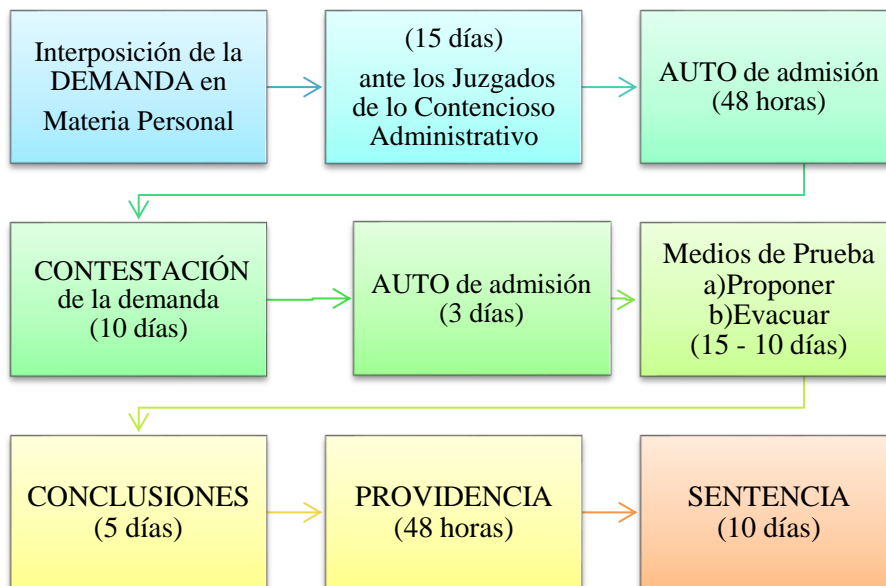
- Egida Administrativa
- Egida Judicial

**EGIDA JUDICIAL:**



**Autor: Fuente Propia**

**EGIDA ADMINISTRATIVA:**



**Autor: Fuente Propia**

#### **4.1.3.2 Derecho Laboral bajo la protección de los Derechos Humanos:**

Volcándonos desde una perspectiva referente a los derechos Humanos en materia laboral, surge de la mayoría de las empresas de esos nichos productivos son de capital extranjero, que operan bajo exoneración de todo tipo de gravámenes y cuyo único aporte al país es el salario pagado a sus empleadas. Generalmente estas empresas no tienen arraigo nacional, ya que no realizan mayores inversiones, lo que les permite cerrar operaciones de la noche a la mañana y dejar nuestro país, sin importar las condiciones en que quedan las personas empleadas.

Los temas anteriores constituyen factores que condicionan las políticas laborales a los intereses de los inversionistas y no a los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras, lo que produce modelos de empleo precarios, donde prevalecen la inestabilidad laboral, la alta rotación de mano de obra, las jornadas extenuantes, los salarios precarios, el no pago de horas extras, la falta de condiciones de higiene y seguridad laboral, la no afiliación al Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), el no pago de bono escolar, la ausencia de guarderías infantiles, entre otras situaciones.

Este conjunto de hechos constituyen violaciones a los derechos laborales consagrados en la legislación nacional, en los tratados internacionales de derechos humanos e incluso de las normas mínimas declaradas en los Tratados de Libre Comercio, que son requisito para establecer relaciones comerciales o inversiones en nuestros países; en estos últimos los Estados se han comprometido en evitar la competencia desleal que es resultado de bajar costos de producción a costa de la violación de los derechos laborales y/o condiciones de trabajo precarias. En Honduras, el marco jurídico de protección laboral y de previsión social no ha sido reformado, mantiene su carácter social que garantiza la tutela de los derechos humanos de las personas trabajadoras, debido a la inequidad, la dependencia y la sobreexplotación en la relación laboral, que establece una posición de desventaja ante las empresas nacionales o extranjeras.

El artículo 18 de nuestra Constitución de la República, establece que los tratados internacionales celebrados por Honduras se vuelven ley dentro del derecho interno, y que en caso de conflicto entre el tratado y/o convención y la norma secundaria, prevalecerán los primeros. En consecuencia, los tratados internacionales sobre los derechos humanos son parte del derecho

interno del país:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)<sup>7</sup>.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar
- la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belén do Pará”<sup>8</sup>.

#### 4.1.3 Análisis Integral:

### RESPONSABILIDAD SOLIDARIA PATRONAL EN LOS CONTRATOS DE TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS LABORALES



**Autor: Fuente Propia**



## **La Responsabilidad Solidaria Patronal**

De las experiencias y doctrina revisadas se puede ver que la Triangulación de los servicios Laborales, nos señala que las leyes laborales estarán inspiradas en la armonía entre el capital y el trabajo como factores de producción. El Estado debe tutelar los derechos de los trabajadores, al mismo tiempo proteger al capital y al empleador. Asimismo, resalta que garantiza constitucionalmente tanto al patrono como al empleador, así como lo establece nuestra Constitución de la República.

En la entrevista que se realizó a la Sub-Gerente de Recursos Humanos la abogada Ana Ramírez, expreso que no hay responsabilidad solidaria entre las empresas que tercerizan servicios laborales ya que estas suscriben contratos que determinan en quien recae la responsabilidad del trabajador en cuanto a sus derechos y obligaciones. Asimismo, hace la observación que la responsabilidad entre empresas contratantes solo se reconoce a través de cláusulas expresas en un contrato de servicios laborales; con lo cual se refuerza lo antes mencionado sobre la incorporación de cláusulas que van en menoscabo de los derechos y garantías del trabajador, en vista que se pretende desligar al patrono beneficiario de las obligaciones que la propia ley le establece.

Coincidimos con la mayoría entrevistados que la responsabilidad es solidaria, sin embargo, las empresas (patronos solidarios) pretende evitar esa responsabilidad a través de cláusulas plasmadas en los contratos laborales que son contrarias a ley. La responsabilidad es solidaria pues el contratista o primera persona, para contratar a los tercerizados debe verificar la experiencia, idoneidad y cualquier otro requisito que deban tener éstos para que en su nombre ejecute y cumpla a cabalidad los servicios contratados.

### **4.1.5 Aplicabilidad:**

Una propuesta fundamental que trascendió en el transcurso de nuestra investigación es de ampliar el Artículo 7 de nuestro Código de Trabajo, ya que como lo expresado anteriormente surge una ambigüedad sobre quienes recae la Responsabilidad Solidaria al momento de la toma de decisión que se determina por la existencia de un contrato de servicios laborales. Es por ello, que surge la gran necesidad de disipar este vacío legal teniendo un concepto más amplio y definido de este artículo de ser aplicado, por lo cual lo desarrollaremos de la siguiente forma:

*Artículo 7 Código de Trabajo: Intermediario: es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución de la República, del presente Código, de su Reglamento y las Disposiciones de Seguridad Social.*

*Son contratistas y, por tanto, verdaderos patronos de sus trabajadores, y no representantes ni simples intermediarios, las personas que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios medios y con libertad técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial, a menos que se trate de labores extrañas a la actividad normal de su empresa o negocio, será solidariamente con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso y para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores, los mismos salarios, prestaciones e indemnizaciones que para el beneficio del trabajo, a sus trabajadores en sus labores, obras o negocios.*

*Se entenderá como agencias privadas de empleo, toda persona natural o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que preste servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo. La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Empleo, regulará, supervisará y controlará el funcionamiento de las agencias privadas de empleo para garantizar los derechos fundamentales del trabajador y mantendrá un registro de los mismos.*

**Y en los casos no estipulado en el presente artículo, se entiende por tercerización a la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquella asuma los servicios prestados por su cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables solidarios por los resultados de sus actividades laborales y sus trabajadores se encuentren bajo su exclusiva subordinación.**

Asimismo, esta posible reforma se estaría beneficiando a los trabajadores ya que el Código de Trabajo vela por el cumplimiento de los derechos protector del trabajador, y que este puede

identificar claramente quienes son las partes responsables a la hora de cumplir con los contratos celebrados por ellos mismos al momento de triangulizar servicios.

Es tener en cuenta por el momento no es crear una nueva Ley de tercerización de Servicios Laborales, para desarrollar este tema de investigación, sino que solo implica la reforma del artículo 7 de nuestro Código de Trabajo; En termino general, lo que buscamos con nuestra investigación es disipar la ambigüedad que existe en la actualidad a la determinar la responsabilidad solidaria al momento de suscribir contratos laborales entre Empresas, Trabajadores y Terceros contratantes.

En vista, a nuestra propuesta de investigación sugerimos que se deberá utilizar recursos económicos para la proposición de la reforma del artículo 7; asimismo, capacitar tanto el sector privado y el sector público es decir empresas, grupos de trabajadores de las diferentes instituciones, abogados independientes, con publicación en los periódicos, radio y televisora.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones:

1. Como resultado del análisis de la naturaleza jurídica y alcances de la tercerización en los contratos servicios labores en el Derecho Comparado, es importante mencionar que, en la mayoría de las legislaciones mencionadas en el transcurso de esta investigación, se trata de regular la figura de la tercerización como una intermediación, ya que no existe una regulación específica sobre dicha tercerización, aun cuando es un fenómeno laboral en constante crecimiento a nivel internacional.
2. En el proceso de las entrevistas realizadas a los especialistas en el tema, se concluyó que la tercerización de servicios laborales, es una acción que realizan las empresas, a efecto de deshacerse de su llamado pasivo laboral, por medio de la contratación de otras empresas, con el fin de contratar a terceras personas que realicen labores a su favor.
3. Las responsabilidades que se deriven de la Constitución de la Republica, del Código de Trabajo y sus Reglamentos y las disposiciones de Seguridad Social, en esta triangulación de servicios laborales, es solidaria tanto para el intermediario y el patrono beneficiario, tal como lo establece el artículo 7 de dicho Código de trabajo.
4. Las normativas aplicables en cuanto a la triangulación de servicios laborales son entre otras: El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es un organismo Tripartito que está conformado por partes iguales entre el Estado, Patrono y trabajador; específicamente su artículo 1 y el artículo 7 del Código de Trabajo de Honduras.
5. En el fallo laboral proporcionado por la Señora Juez Alba Isabel Cervantes Ramírez, se ve reflejado que la responsabilidad laboral es solidaria tanto para el patrono beneficiario como para el intermediario al momento de cumplir con sus obligaciones con los trabajadores, ya que no se pueden desvincular conforme a ley y su deber es velar por la protección de los derechos que les asiste a dichos trabajadores.

6. La responsabilidad solidaria en la triangulación de servicios laborales, recae para ambas partes, tanto las empresas contratantes como el que terceriza servicios laborales, asumiendo una carga equitativa como partes relacionadas al momento de cumplir con sus obligaciones y el no violentar o disminuir los derechos de los trabajadores; por lo tanto, toda triangulación de servicios en Honduras es solidaria ya que así se ha determinado a través de fallos o sentencias judiciales dentro de nuestro derecho positivo.

## **5.2 Recomendaciones:**

1. Reformar el artículo 7 de nuestro Código de Trabajo de Honduras, para incluir el concepto claro y preciso de la Tercerización de Servicios Laborales, señalando que en la misma, la responsabilidad solidaria patronal es tanto para el patrono beneficiario como para el intermediario.
2. Solicitar un plan de capacitaciones a la Secretaría de Trabajo para los distintos sectores, tanto públicos, privados y la ciudadanía en general, sobre los derechos y garantías de los trabajadores al momento suscribir contratos de tercerización de servicios laborales.
3. Crear un registro que sirva como base de datos, para controlar los contratos que se suscriben en las diferentes modalidades de la Tercerización de Servicios Laborales, estos serán inspeccionados por la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social para observar si cumplen con las garantías y derechos que expresa el artículo 7 del Código de Trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carvalho Santos, Joao Manuel, (1950) (p.321).
- Macaira, Elayne de Fatima, 2004, (p.5-6).
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). Metodología de la Investigación (5.<sup>a</sup> ed.). México: Mc GrawHill. (pag.364)
- Código de Trabajo de Honduras Decreto No. 189, y publicado en en el Diario Oficial La Gaceta de la República de Honduras números 16,827 de fecha 15 al 23 de julio de 1959 Titulo III, Capítulo VI Artículos (7,19,20,25).
- Constitución de la República de Honduras, Decreto Número 131 del 11 de enero de 1982 y publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 23,612 de la República de Honduras del 20 de enero de 1982, Artículo (135-138).
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo OIT - C181 – Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 – artículo 1.1- (núm. 181). (s.f.) Recuperado 9 de marzo de 2018, a partir de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C181](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181)
- Ley de Fomento a los Centros de Atención de Llamadas y Tercerización de Servicios Empresariales, Decreto 90–2012, publicada en el Diario Oficial la Gaceta de fecha 18 de julio de 2012, Artículos 2.
- Ley Empleo por Hora vigente desde marzo de 2014 mediante el Decreto 354-2013, publicada en el Diario Oficial la Gaceta de fecha 31 de marzo del 2014. Artículo 2.
- Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas (AEP) y Servicios Conexos. Decreto 32-2003, publicada en el Diario Oficial la Gaceta de fecha del

31 de marzo de 2003. Así mismo reformado por el Acuerdo No. STSS-141-2015, publicada en el Diario Oficial la Gaceta de fecha del 20 de junio de 2017. Artículos 1; 2: 3: 4: 10 y 23.

- Ley para la Generación de Empleo, fomento a la Iniciativa Empresarial, Formalización de Negocios y Protección a los derechos de los Inversionistas. Decreto 284-2013, publicada en el Diario Oficial la Gaceta de fecha 31 de marzo del 2014. Artículo 1.
- Ermida, & Colotuzzo. (2009). Ley Reformativa al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios. Recuperado 11 de marzo de 2018, a partir de [Http://www.superley.ec/superley/Lesgislacion/DERECHO%20LABORAL/LEY%20Reformatoria%20al%20c%C3%B3digo%20del%20Trabajo,%20mediante%20la%20cual%20se%20Regula%20la%20Actividad%20de%20Intermediaci%C3%B3n%20Laboral.htm](http://www.superley.ec/superley/Lesgislacion/DERECHO%20LABORAL/LEY%20Reformatoria%20al%20c%C3%B3digo%20del%20Trabajo,%20mediante%20la%20cual%20se%20Regula%20la%20Actividad%20de%20Intermediaci%C3%B3n%20Laboral.htm)
- Marx. (1973). El Capital, (p.557).
- Sanchez, W.I. (2015). Algunos apuntes sobre la doctrina del solidarismo contractual y sus expresiones en el concepto de información regulado por el Estatuto del Consumidor colombiano – Ley 1480 de 2011 46/Some notes on the doctrine of contractual Solidarism and its expressions in the concept of information covered by the Statute of the Colombian Consumer - Act 1480 of 2011/Algumas notas sobre a doutrina do solidarismo e expressões contratual no conceito de informações abrangidas pelo Estatuto do Consumidor colombiano - Lei 1.480 de 2011/Quelques notes sur la doctrine de solidarisme contractuel et des expressions dans le concept d'informations couvertes par le Statut de la consommation colombienne - Droit 1480 2011 - ProQuest. Recuperado 21 de febrero de 2018, a partir de <https://search.proquest.com/docview/1788300389/citation/D2A225149B9A4A48PQ/1?accountid=35325>
- Terciar.pdf. (s. f.). Recuperado a partir de

<https://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/0/8260/terciar.pdf>

- Tovar, P. (2017, julio 29). Las 7 Aportaciones de Adam Smith Más Importantes.  
Recuperado 9 de marzo de 2018, a partir de <https://www.lifeder.com/aportaciones-de-adam-smith/>



# **ANEXOS**

## Anexo 1



**unitec**<sup>®</sup>  
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES™

### FACULTAD DE POSTGRADO MAESTRIA EN DERECHO EMPRESARIAL

#### Entrevista Semi estructurada

Como parte de nuestra Tesis de Maestría en Derecho Empresarial de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) estamos investigando sobre *La Responsabilidad Solidaria en los Contratos de Tercerización de Servicios Laborales en Honduras*. La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración

Nombre de los Maestrando (s): María de los Ángeles Ramos y Shirley Aguiriano

Nombre del Entrevistado: Carlos Donato Díaz Aceituno

Institución: Abogado Independiente

Cargo: Experto en el tema/ Abogado Independiente

Lugar y fecha: Tegucigalpa M.D.C., mayo, 2018

#### Preguntas de entrevista

- **¿Cómo usted puede definir el contrato de tercerización de servicios laborales?**  
R/= Contrato o convenio por medio del cual el contratista, o primera persona, acuerda, en favor de una segunda persona, la prestación de servicios de parte de terceras personas.
- **¿Cree usted que la legislación hondureña respalda los derechos del trabajador al momento de tercerizar contratos de servicios laborales?**

R/= De acuerdo a lo que conozco, en nuestro Código de Trabajo vigente no se consideran regulaciones al respecto. Es una figura prácticamente nueva sobre la cual no hay normativas específicas para aplicarse a esta figura. Todas las condiciones se establecen

en los contratos que se suscriben al respecto, las que muchas veces se toman de experiencias ocurridas en otros países.

- **¿Considera usted, que existe responsabilidad solidaria con el subcontratista de los servicios laborales?**

**R/=** Si existe responsabilidad solidaria, pues el contratista o primera persona, para contratar a los tercerizados debe verificar la experiencia, idoneidad y cualquier otro requisito que deban tener éstos para que en su nombre ejecute y cumpla a cabalidad los servicios contratados.

- **¿Cómo usted, fundamentaría la existencia de la responsabilidad solidaria de tercerización de servicios laborales al demandar?**

**R/=** En vista que la finalidad de este tipo de contratos es que terceras personas, en nombre del contratista original brinden servicios comerciales a una segunda persona y en consideración que en la actualidad no existe legislación especial aplicable a esta relación, entre varios citarían los artículos: 1346, 1348 y 1351 del Código Civil; 691, 712, 713, 714 y 715 del Código de Comercio.

- **¿Hay jurisprudencia que existe en la tercerización de servicios laborales, que favorezca más, al patrono y/o al trabajador? ¿Y por qué?**

**R/=** No conozco que exista jurisprudencia al respecto, pues esa se crea cuando hay varias resoluciones judiciales que diriman conflictos sobre la materia. Sin embargo, si esta relación tercerizada se suscribe en un contrato de adhesión o formato preparado por una de las partes, el artículo 730 del Código de Comercio manda que en caso de duda, el contrato se deberá interpretar en el sentido más favorable al otro contratante, o sea, a favor de la parte que no lo redactó.



**FACULTAD DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN DERECHO EMPRESARIAL**

**Entrevista Semi estructurada**

Como parte de nuestra Tesis de Maestría en Derecho Empresarial de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) estamos investigando sobre *La Responsabilidad Solidaria en los Contratos de Tercerización de Servicios Laborales en Honduras.* La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración

Nombre de los Maestrando (s): María de los Ángeles Ramos y Shirley Aguiriano

Nombre del Entrevistado: Licenciada Ana Ramírez

Institución: Empresa Privada

Cargo: Sub Gerente de Recursos Humanos

Lugar y fecha: Tegucigalpa M.D.C., mayo, 2018

**Preguntas de entrevista**

**5 ¿Cuál es la responsabilidad patronal ante la tercerización de servicios laborales que son celebrado con terceras empresas?**

**R/=** Se podría decir que no hay responsabilidad patronal porque al tercerizar la carga patronal recae sobre el proveedor, lo que se contrata es un servicio el cual tiene un costo fijo.

**6 ¿Cree usted que la legislación hondureña respalda los derechos del patrono al momento de tercerizar contratos de servicios laborales?**

**R/=** No, recordemos que la legislación hondureña data desde hace muchos años y no ha sufrido muchas modificaciones seguimos legislando bajo conceptos que hasta están obsoletos.

Lo que se hace es un contrato con la empresa que brinda el servicio y las condiciones dependerán al acuerdo que llegue cada institución, todos los contratos son diferentes.

**7 ¿Considera usted, que existe responsabilidad solidaria con el subcontratista de los servicios laborales?**

**R/=** Si, el colaborador podría alegar también responsabilidad sobre la empresa que subcontrato. Esto es desconocido por muchas empresas.

**8 ¿Qué beneficio o repercusiones ha tenido tercerizar servicios laborales para su empresa?**

**R/=** En cuanto a los beneficios no se tiene gasto en lo que respecta al pasivo laboral, de igual manera los beneficios de ley son pagados por empresa contratada.

Repercusiones los colaboradores muchas veces cuando firman contratos con una empresa y trabajan para otra se confunden y piensan que el patrono es la empresa a la que le prestan el servicio y pueden reclamar ciertas condiciones.

**9 ¿Qué proceso aplica su empresa para tercerizar servicios laborales?**

**R/=** Solamente aplica cuando son proyectos especiales, técnicos de mucha especialidad en la que no se cuenta con personal capacitado.



**FACULTAD DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN DERECHO EMPRESARIAL**

**Entrevista Semi estructurada**

Como parte de nuestra Tesis de Maestría en Derecho Empresarial de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) estamos investigando sobre *La Responsabilidad Solidaria en los Contratos de Tercerización de Servicios Laborales en Honduras.* La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración.

Nombre de los Maestrando (s): María de los Ángeles Ramos y Shirley Aguiriano

Nombre del Entrevistado: ALBA ISABEL CERVANTES RAMIREZ

Institución: Juzgado de Letras del Trabajo del Departamento de Francisco Morazán.

Cargo: Funcionario Judicial/ Juez de lo Laboral

Lugar y fecha: Tegucigalpa M.D.C., mayo, 2018

### **Preguntas de entrevista**

➤ **¿Cuál es el alcance de la tercerización de servicios laborales?**

R/= El hecho de querer una empresa deshacerse del llamado pasivo laboral, por medio de la contratación de otra empresa a fin de contratar a terceras personas para realizar labores a su favor.

➤ **¿Se encuentra regulado la figura de tercerización de servicios laborales en nuestra legislación hondureña? ¿En cuál?**

R/=Si, interpretado en su artículo 7, párrafo segundo del Código del Trabajo.

➤ **¿Qué opina sobre qué tipo responsabilidad recae en los contratos de tercerización de Servicios laborales?**

R/= Depende de lo convenido entre las partes contratantes, a mi criterio es válido siempre y cuando se contrate a empresas para realizar labores que no tengan que ver con el rubro de la misma, y cumplan con el pago de los derechos que les corresponden a los trabajadores.

➤ **¿Es de su conocimiento si existen fallos sobre tercerización servicios laborales y como se han resuelto?**

R/= Si, con lugar el fallo en cuanto a la solidaridad, pues la empresa contratada para realizar labores en su nombre ha incumplido con los trabajadores.

➤ **¿Considera usted que existe jurisprudencia en el tema de tercerización de servicios laborales?**

R/= sí.

OTROS

## **TERCERIZACION Y SOLIDARIDAD**

*“...es al tema de la interpretación del artículo 7 párrafo segundo reformado del Código del Trabajo, el cual establece la solidaridad en la tercerización de obras o labores, por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, toda vez que las mismas no se trate de labores extrañas a la actividad normal de la empresa o negocio y que en el caso de autos los tribunales de grado han apreciado que las mismas han podido ser efectuadas por la empresa demandada o en la forma que ha contratado a un tercero, quiere ello decir que si el empresario ha podido adelantar la actividad directamente y utilizando sus propios trabajadores, pero decide hacerlo contratando un tercero para que éste adelante la actividad, empleando trabajadores dependientes por él contratados, el beneficiario o dueño de la obra debe hacerse responsable de los salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores, por la vía de la solidaridad laboral, pues, en últimas, resulta beneficiándose del trabajo desarrollado por personas que prestaron sus servicios en una labor que no es extraña a lo que constituye lo primordial de sus actividades empresariales... estudiado el caso en examen se estima, que el juzgador de instancia al momento de dictar su fallo ha resuelto la situación controvertida de conformidad con el tema de responsabilidad solidaria prevista en el artículo 7 reformado del Código del Trabajo, toda vez que ha estimado que han concurrido los supuestos que dicha norma prevé en los casos de tercerización o triangulación, por ende lo resuelto está en armonía con las normas aplicadas al caso concreto, aun cuando haya existido desacierto o imprecisión al momento de ser alegadas por los litigantes, en armonía con el principio iuranovit curia; observando este Tribunal que no se ha violado el debido proceso o el derecho de defensa de las partes al haberse considerado todas las pretensiones oportunamente deducidas y estando debidamente fundamentada la decisión...”*



**FACULTAD DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN DERECHO EMPRESARIAL**

**Entrevista Semi estructurada**

Como parte de nuestra Tesis de Maestría en Derecho Empresarial de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) estamos investigando sobre *La Responsabilidad Solidaria en los Contratos de Tercerización de Servicios Laborales en Honduras.* La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración

Nombre de los Maestrando (s): María de los Ángeles Ramos y Shirley Aguiriano

Nombre del Entrevistado: Abog. Jorge Morales /



Institución: Ministerio de Trabajo

Cargo: Funcionario Público/ Inspector General del Trabajo

Lugar y fecha: Tegucigalpa M.D.C., abril 2018

### **Preguntas de entrevista**

- ✓ **¿Conoce usted cual es el alcance de los contratos en la tercerización de servicios laborales?**

R/= Consiste en que una empresa no contrate directamente a las personas, y se haga cargo del pasivo laboral de la empresa contratante. Ya que este empleador se quita esa responsabilidad del pasivo laboral.

Consiste en despojarse de la responsabilidad laboral, como lo expresa en nuestra legislación nacional expresa que tipo de responsabilidad y también que en caso de conflictos que la responsabilidad puede ser subsidiaria para que los trabajadores no se queden desprotegidos.

- ✓ **¿Se encuentra regulado la figura de tercerización de servicios laborales en nuestra legislación hondureña? ¿En cuál?**

R/= En la legislación hay dos figuras que se llaman el contratista y el Intermediario, las dos caben para el tema de responsabilidad solidaria de tercerización de servicios laborales.

- El intermediario está en el artículo 7 del código laboral
- Y el contratista está en el artículo 7

En el mismo artículo habla acerca de la solidaridad que tiene tanto el que contrata como el que da servicio.

La ley de los Call center, es un ejemplo, pero no es una legislación en especial para la tercerización de servicio laborales.

- ✓ **¿Qué tipo de acciones realizan los inspectores en la revisión de contratos de tercerización de Servicios laborales?**

R/= Se realiza las inspecciones correspondientes, como por ejemplo con las empresas de seguridad, y el empleado dice que trabaja para la empresa que brinda el servicio o un tercer

patrono. Y ahí es donde se complica porque ahí se da cuenta que no es contratado por la empresa que brinda el servicio. Entonces nosotros lo que hacemos es levantar un acta a el empleado por si el verdadero patrono no quiere responder. Y solidariamente tiene que responder.

- ✓ **¿Es de su conocimiento si existen fallos sobre tercerización servicios laborales y como se han resuelto?**

R/= No, porque lo que hacemos es hacer valer los derechos del empleado y ver qué tipo de responsabilidad que terceriza personal y lo damos a reflejar por medio de acta.

- ✓ **¿Reciben denuncias frecuentemente de los trabajadores por la vulnerabilidad de sus derechos referente a los contratos de tercerización de servicios laborales?**

R/= Si hay bastante, más que todas las empresas que brindan servicio como se empresa de seguridad, aseo, esta ese problema.



**FACULTAD DE POSTGRADO**  
**MAESTRIA EN DERECHO EMPRESARIAL**

**Entrevista Semi estructurada**

Como parte de nuestra Tesis de Maestría en Derecho Empresarial de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) estamos investigando sobre *La Responsabilidad Solidaria en los Contratos de Tercerización de Servicios Laborales en Honduras.* La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración

Nombre de los Maestrando (s): María de los Ángeles Ramos y Shirley Aguiriano

Nombre del Entrevistado: Benito Arturo Zelaya Cáliz

Institución: Lexincorp Central American Law Firm

Cargo: Experto en el tema/ Abogado Empresarial

Lugar y fecha: Tegucigalpa M.D.C., mayo, 2018

## **Preguntas de entrevista**

- ✓ **¿Cómo usted puede definir el contrato de tercerización de servicios laborales?**

**R/=** El Contrato de tercerización es un contrato de prestación de servicios, el concepto tercerización u out sourcing viene del mundo de los negocios, que surge con la necesidad de un modelo de contratación diferente al contrato individual de trabajo, con la diferencia de ser a tiempo determinado y muy especializado.

- ✓ **¿Cree usted que la legislación hondureña respalda los derechos del patrono al momento de tercerizar contratos de servicios laborales?**

**R/=** Si respalda los derechos del patrono, sin embargo, dependerá de la estructuración del contrato y de que el contrato no se convierta en un contrato individual de trabajo al cumplirse los requisitos de permanencia dentro de las oficinas del patrono o contratante, prestación personal del servicio, Relación de subordinación, y una retribución como pago que no sea por un producto.

- ✓ **¿Considera usted, que existe responsabilidad solidaria con el subcontratista de los servicios laborales?**

**R/=** Pudiera existir si se cumplen los elementos del artículo 20 del Código de Trabajo sin embargo ya el artículo 7 nos establece quienes son intermediarios y que responsabilidad tienen para contratados.

- ✓ **¿Cómo usted, fundamentaría la existencia de la responsabilidad solidaria de tercerización de servicios laborales al contestar la demanda?**

**R/=** En este caso abogando a nombre del trabajador, relacionando el artículo mencionado anteriormente y fundamentando quien obtiene el beneficio final de los servicios prestados configurando que se materializa los requisitos del 20 Laboral, sin embargo, habría que analizar cómo está estructurado el contrato, de quien se reciben instrucciones, a quien hay que dar cuenta etc. Dependerá también si las empresas son relacionadas, por ejemplo, mismos socios etc.

- ✓ **¿Hay jurisprudencia que existe en la tercerización de servicios laborales, que favorezca más, al patrono y/o al trabajador? ¿Y por qué?**

**R/=** Si tenemos conocimientos de sentencias que favorecen al trabajador, en virtud de que se pudo determinar que la empresa tercerizadora, les giraba instrucciones a los trabajadores, obtenía el beneficio del servicio, se uniformaban con la marca del beneficiario final, el pago se recibía de parte de ellos mismos, y la empresa fue constituido por los mismos socios de la contratante.

## **Anexo 2**

**CONTRATO NO. 068/2015 "CONTRATO DE SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PARA LAS ÁREAS CENTRO SUR, CENTRALES HIDROELECTRICAS, NOROCCIDENTAL Y LITORAL ATLANTICO"**

Nosotros: **ROBERTO ANTONIO ORDOÑEZ WOLFOVICH**, mayor de edad, soltero, Ingeniero Civil, Hondureño, de este domicilio, con Tarjeta de Identidad No. 0801-1959-05180, quien actúa en su condición de Coordinador del Gabinete Sectorial de Infraestructura Productiva y Representante Legal de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE) quien acredita su representación con la certificación del acuerdo No. 03-JD-EX 09-2014, de la sesión extraordinaria celebrada por la Junta Directiva de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica (ENEE) el diecinueve de septiembre de 2014, con facultades suficientes para firmar este contrato y quién en adelante se denominará **LA ENEE**; y **KEVINN HUMBERTO GIRON QUIÑONEZ**, mayor de edad, casado,, Licenciado en Ciencias Jurídicas, Hondureño, con Tarjeta de Identidad No. 0101-1983-00806, y de este domicilio, quien actúa en su Gerente General de la **EMPRESA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA C.N.K S. DE R.L. DE C.V.** tal como consta en el Testimonio de Escritura Pública de Constitución de la Sociedad de Responsabilidad Limitada Empresa de Seguridad y Vigilancia Privada C.N.K., y autorizado ante los oficios del Notario JOSE JOAQUIN LIZANO CASCO mediante instrumento No. 10 de fecha 29 de marzo de 2010 e inscrita bajo el Matricula No.33310, Inscrito con no.5682 del Registro Mercantil, Francisco Morazán, Centro Asociado IP de la ciudad de Tegucigalpa, Departamento de Francisco Morazán, con poder suficiente para firmar este Contrato; quien en adelante se denominará **EL CONTRATISTA**, hemos convenido en celebrar como al efecto celebramos el presente Contrato de Servicios de Vigilancia Privada para las Áreas Centro Sur, Centrales Hidroeléctricas, Noroccidental y Litoral Atlántico, el cual se regirá por las estipulaciones contenidas en las Cláusulas siguientes: **PRIMERA DOCUMENTOS:** forman parte de este Contrato los documentos y todo lo relacionado con la Licitación Pública Nacional No.100-013/2014 "CONTRATACION DE LOS SERVICIOS DE VIGILANCIA PRIVADA PARA LAS ÁREAS CENTRO SUR, CENTRALES HIDROELECTRICAS, NOROCCIDENTAL Y LITORAL ATLANTICO", incluyendo la oferta presentada por **EL CONTRATISTA** y la incorporación de todos los acuerdos y modificaciones acordadas durante el período de negociación del contrato que consten por escrito, y en caso de discrepancia entre los mismos prevalecerá lo establecido en las bases de Licitación, en este contrato y en todo caso lo que más convenga a los intereses



de LA ENEE conforme al Artículo Número 3 párrafo segundo de la Ley de Contratación del Estado.- **SEGUNDA: ADJUDICACION:** Manifiesta LA ENEE que mediante Punto No. 04 inciso 4.2, literal a) del acta numero JD-1122-2015, Resolución 01-JD-1122-2015, emitida por la Honorable Junta Directiva de la Empresa Nacional de Energía Eléctrica, en su sesión celebrada el 04 de Marzo de 2015, resolvió adjudicar a la EMPRESA DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA PRIVADA C.N.K S. DE R.L. DE C.V., la Licitación Pública Nacional No.100-013/2014.- **TERCERA: SERVICIO A PRESTAR : EL CONTRATISTA,** se obliga a prestarle a LA ENEE, los servicios de Vigilancia Privada, por medio de personal especializado en materia de vigilancia privada para custodiar todas las instalaciones en las Áreas: Región Centro Sur, Región Nor-Occidental, Región Litoral Atlántico, Centrales Hidroeléctricas: Cañaveral, Río Lindo, El Nispero, Santa María del Real, Central General Francisco Morazán, relacionado en los Documentos Bases de la Licitación Pública Nacional Numero 100-013/2014 que forman parte de este Contrato.- **CUARTA: ALCANCE DEL SERVICIO DEL CONTRATO: EL CONTRATISTA** suministrara todos los materiales, así como los planteles para alojamiento de personal, equipos, herramientas, accesorios, armas, municiones, uniformes, personal y transporte necesarios para llevara cabo la prestación de los servicios de vigilancia privada en las Centrales Hidroeléctricas de LA ENEE y todos los lugares objeto el presente Contrato, además se compromete a cumplir con todos los servicios de vigilancia privada en las centrales Hidroeléctricas de LA ENEE y todos los lugares objeto del presente Contrato, además se compromete a cumplir con todos los servicios y trabajos en la manera y forma prevista en todas y cada una de las clausulas de los pliegos de condiciones, LA ENEE suministrara las postas de vigilancia para los guardias en turno, con los servicios básicos.- La supervisión del cumplimiento de lo plasmado en este contrato, por parte de LA ENEE será ejecutado por la Dirección de Licitaciones a través del Jefe de la Unidad de Seguridad Interna y por quienes sean delegados por esta Dirección en las demás dependencias.- **QUINTA: LOS MECANISMOS DE VIGILANCIA DIARIA:** Deben ser: Control de entrada y salida a las instalaciones y Campamentos del personal y de los automóviles de la ENEE; así como de los vehículos particulares que ingresen o salgan del Complejo Hidroeléctrico, o predios de la ENEE; Aplicará el detector de metales a toda persona que ingrese a los sitios definidos por LA ENEE; registrará en el libro de novedades diarias a toda persona que no labore en la Empresa y que ingrese a visitar el Complejo, oficina, definiendo el motivo de su ingreso; solicitar presentación del documento de identificación, el cual será retenido, intercambiándolo con una tarjeta de acceso y devuelto al salir de las instalaciones; vigilará para que personas particulares o ajenas a la ENEE, no permanezcan en las Oficinas, Campamentos, demás instalaciones y postas de

vigilancia; anotar e informar al enlace entre **LA ENEE** y **EL CONTRATISTA**, las irregularidades que se presenten, en forma inmediata; **EL CONTRATISTA**, deberá presentar un informe semanal de todas las novedades que se hayan dado en las áreas objeto del contrato durante el período semanal.- La no presentación del informe traerá como consecuencia la aplicación del reglamento para el registro, control, supervisión y vigilancia de las empresas de seguridad privada, investigación, capacitación y grupos internos de seguridad. Este informe será presentado el lunes de la siguiente semana; Vigilar durante el día y noche las áreas destinadas para vehículos.- El guardia de la Posta deberá hacerse responsable de las llaves de los vehículos y su cuidado.- Las llaves solo serán entregadas al personal plenamente identificado y debidamente autorizado; dar servicio de ronda constante por lo menos cada hora en los edificios de oficinas, Campamentos, Subestaciones y todas sus instalaciones en horas hábiles o inhábiles.- Especial interés deberá tenerse con los almacenes, así como las viviendas que se encuentren solas, ya sea porque se encuentren deshabitadas o porque sus ocupantes han salido temporalmente del área; reportar inmediatamente cualquier anomalía que se dé cuando algún personal deje luces encendidas, aparatos eléctricos funcionando o cosas de valor que puedan ser sustraídas fácilmente; supervisión constante al personal asignado en vigilancia de las áreas objeto del contrato, aun en horas nocturnas. **EL CONTRATISTA** mantendrá un Supervisor por cada turno, quien estará en supervisión constante del personal de vigilancia; no permitirá la salida de ningún material, equipo o mobiliario sin previa autorización escrita del funcionario facultado para ello y sin tomar la información necesaria de lo que sale y quien lo lleva, el empleado debe presentar autorización de salida o copia de requisición; otras que le asigne en el transcurso del periodo del contrato; en caso de robo, asalto, pérdida etc., que ocurra en el interior de los Campamentos, Subestaciones, viviendas, Almacenes u Oficinas, el Servicio de Vigilancia serán los responsables de dar aviso a las autoridades correspondientes del delito cometido y llevarán el peso de las investigaciones, asumiendo el control y dirección del proceso investigativo, hasta dar con los responsables; **LA ENEE** establece que el horario de vigilancia por cada turno es de 06:00 a las 18:00 horas y de las 18:00 a las 06:00, el cual deberá cumplirse garantizando una vigilancia efectiva diurna y nocturna, en todas las áreas establecidas en el Documento Base de Licitación.- **CADA FIN DE SEMANA O DIAS FESTIVOS:** No permitir el ingreso de personal no autorizado a las instalaciones de las Centrales, Almacenes, oficinas, Subestaciones, al menos que lleve el pase o autorización correspondiente; no permitir la salida de ningún material, equipo o mobiliario sin previa autorización escrita del funcionario facultado, exigir el pase de salida a los vehículos de las Centrales, almacenes, oficinas o cualquier lugar propiedad ENEE que deban salir





fuera del área a realizar gestiones de trabajo; y todas aquellas obligaciones establecidas en las bases de La Licitación Pública Nacional N° 100-013/2014. Todos los materiales y equipos para la prestación de los servicios serán proporcionados por cuenta y riesgo del **CONTRATISTA**.- **SEXTA: LIBRO DE NOVEDADES:** Manifiesta **LA ENEE** , a) La Empresa de vigilancia llevara un Libro de registro diario que servirá de control por cada posta de vigilancia, en el cual se anotarán todos los eventos que se susciten en su fecha; b) El libro de novedades será propiedad de **LA ENEE**, permanecerá en las postas de vigilancia, comprometiéndose ambas partes a mantenerla en perfecto estado y accesible en todo momento a la supervisión de **ENEE**; c) Al complementar el libro este pasará definitivamente a poder de la **ENEE**, la empresa de vigilancia no podrá trasladar dicho libro a otro sitio distinto del lugar asignado. En el libro de novedades se anotarán todos los eventos diarios, como ser entradas, salidas, de los empleados y personal particular, anotando la fecha, hora, nombre de la persona o personas, Numero de placa, color del vehículo, propósito de las visitas, si es particular el automóvil, deberá anotarse también el movimiento de materiales, destino y origen, el control de materiales se llevara con copia de la requisición; d) La Empresa de vigilancia podrá anotar sus observaciones cuando considere que la supervisión de la **ENEE** le esta perjudicando; e) Todas las hojas del libro de novedades serán foliadas y selladas con el sello de la supervisión de **ENEE** y bajo ningún punto podrá mancharse o extraerse ninguna hoja de hacerlo incurrirá en responsabilidad la empresa de vigilancia; f) La **ENEE** retendrá el 10% de la última factura presentada para pago hasta que la empresa de vigilancia haya entregado los libros de novedades en buen estado y completos, en el caso de que los libros estén dañados y sea evidente la pérdida de hojas, la **ENEE** no devolverá el 10% retenido el cual servirá como una indemnización, por los daños ocasionados al libro y por ende a la **ENEE**; g) El Libro de novedades será un cuaderno único debidamente empastado y de hojas tamaño oficio, debidamente enumeradas, el cual deberá ser suministrado por la Empresa de vigilancia y deberá ser repuesto cada vez que el mismo sea completado. **SEPTIMA: PERSONAL DEL CONTRATISTA:**  
6.9.1.1 Manifiesta **LA ENEE** que la condición del Patrono será asumida en forma directa y exclusiva por el Contratista con todas las obligaciones de ley, con el INFOP y LA **SEGURIDAD SOCIAL** y las obligaciones laborales establecidas en el Código de Trabajo, como ser: Vacaciones, decimocuarto mes, aguinaldo, pago de tiempo por jornada extraordinaria, prestaciones, día de descanso y los demás establecidas en las leyes laborales del país, o que puedan ser establecidas durante el período de duración de este contrato. Se eximirá completamente y en forma incondicional a **LA ENEE** de toda responsabilidad derivada de las relaciones de trabajo entre **EL CONTRATISTA** y sus Trabajadores, incluso en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.-

Si **EL CONTRATISTA** no cumple fielmente con sus obligaciones laborales con sus trabajadores, será causa de rescisión del contrato.- **EL CONTRATISTA** se obliga a pagar su planilla de salarios mensual al personal de seguridad en forma puntual, a más tardar dentro de los primeros cinco (5) días calendario del mes siguiente, lo anterior no deberá de interpretarse como una injerencia o intromisión de la **ENEE** en los asuntos administrativos del **CONTRATISTA**.- 6.9.1.2.- **EL CONTRATISTA** se compromete a mantener la nomina del personal con su expediente respectivo con el fin de garantizar la realización de los labores encomendadas, la que será verificada periódicamente por la **ENEE**.- **LA ENEE** se reserva el derecho de aceptar o rechazar la nómina del personal presentado por El Contratista, si no cumplen con los requisitos solicitados por **LA ENEE**, para el buen funcionamiento de estos servicios. 2).- Los requisitos mínimos para cada vigilante solicitado por **LA ENEE** son los siguientes: Edad: a) Ser mayor de edad y no haber cumplido los 55 años; b) Ser de Nacionalidad Hondureña; c) Estar en posesión de diploma escolar, de graduado en educación secundaria, de formación profesional, u otros equivalentes o superiores; d) Poseer la aptitud física y la capacidad psíquica necesaria para el ejercicio de las funciones de vigilante de seguridad sin padecer enfermedad que impida el ejercicio de las mismas; e) Reunir los requisitos necesarios para poder portar y utilizar armas de fuego, al tenor de lo dispuesto en la ley; f) Carecer de antecedentes penales; g) No haber sido condenado por intromisión ilegítima en el ámbito de protección del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, del secreto a las comunicaciones o de otros derechos fundamentales en los cinco años anteriores a la solicitud; h) No haber sido sancionado en los dos o cuatro años anteriores por infracción grave o muy grave, respectivamente, en materia de seguridad; i) No haber causado baja deshonrosa del servicio en las fuerzas armadas o en las fuerzas y cuerpos de seguridad; j) Poseer diploma, constancia o acreditación alguna de haber recibido la instrucción básica necesaria para desempeñarse como vigilante de seguridad.- 6.9.1.3.- El Contratista será responsable de sustituir de inmediato en caso de ausencia temporal o definitiva, a cualquiera de sus empleados, con el fin de mantener el mismo número de personal que se requiere para realizar las labores de vigilancia; lo anterior deberá de notificarse a **LA ENEE**, a través del enlace nombrado al efecto por **LA ENEE**, en cada Subgerencia. El Sustituto llenará todos los requisitos exigidos para el cargo.- En caso de que una posta o ronda quede sin vigilancia, **LA ENEE** deducirá de la factura mensual el valor establecido en el esquema de precios en forma proporcional adicionalmente se aplicará una sanción económica de Tres Mil Lempiras Exactos (L.3,000.00) por el incumplimiento diario de cada guardia de seguridad.- **EL CONTRATISTA** será responsable de cualquier pérdida que se origine en dicha posta como resultado de la ausencia del vigilante, **LA ENEE** le hará la deducción



sin ser investigada por la Comisión Bipartita.- 6.9.1.4.- **LA ENEE** le exigirá al **CONTRATISTA** que presente en original las Constancias médicas debidamente firmadas y selladas por un profesional de la medicina autorizado legalmente para el ejercicio profesional en país de lo descrito en la parte literales a), b), c); 6.9.1.5: **DEL PERSONAL:** El personal contratado para prestar servicio de vigilancia debe presentar los documentos correspondientes que no han recibido condena por delitos contra las personas, ni contra los bienes a terceros.- **LA ENEE** rechazara al Guardia que no presente este documento, por lo que deberá ser reemplazado en forma inmediata por otro que elija el **CONTRATISTA**; 6.9.1.6.- El Contratista se compromete a presentar semanalmente los días lunes, el rol de turno de su personal de guardia, que cubrirá las distintas postas y rondas de la semana próxima siguiente. Debiendo indicar el nombre de la persona, la posta, el turno (diurno o nocturno) y el supervisor responsable; 6.9.1.7.- Ningún guardia podrá efectuar turno por más de 12 horas continuas. Si la supervisión de **LA ENEE** comprueba que se esta violando esta disposición, se aplicara una sanción económica de Lps 1,000.00 por cada vez que se obligue a un guardia a turnar por mas de 12 horas. La supervisión solo aceptara esta situación por causa de fuerza mayor o caso fortuito plenamente justificado. La Comisión bipartita supervisara que se cumpla con todas y cada una de las disposiciones señaladas; El personal contratado para prestar Servicio de Seguridad y Vigilancia debe comprobar con los documentos correspondientes, que no ha recibido condena por delitos contra las personas y contra los bienes de terceros. **OCTAVA: ATENCION MEDICA:** Manifiesta **LA ENEE** que el contratista se compromete en proveer y mantener facilidades adecuadas para primeros auxilios, atención médica para el tratamiento correspondiente en el caso de accidentes o lesiones de su personal. Las facilidades deben cumplir con los estándares mínimos requeridos por las leyes aplicables en estos casos. En caso de accidentes de trabajo, **EL CONTRATISTA** deberá proveer por su cuenta los honorarios médicos, transporte, medicinas y cumplir con la incapacidad otorgada por el médico. **LA ENEE** no reconocerá ningún gasto en que el contratista o sus empleados incurran, debido a un accidente provocado en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.- **NOVENA: SUPERVISION DEL TRABAJO:** **EL CONTRATISTA** nombrara dos (2) supervisores en forma permanente uno para la jornada diurna y otro para la jornada nocturna.- los supervisores deberán realizar una supervisión continua y permanente de todo el personal de seguridad, visitando todas las postas, con el propósito de verificar que los guardias están en sus puestos de vigilancia, cumpliendo con sus obligaciones.- **DECIMA: UBICACION DE OFICINAS:** Es de carácter obligatorio que El Contratista ubique oficinas en todos los lugares donde se presten los servicios de vigilancia, a efecto de atender todas aquellas irregularidades y reclamos que puedan surgir con el

incumplimiento de su personal y las obligaciones derivadas de este Contrato.- **DECIMA PRIMERA: VIGENCIA DEL CONTRATO:** La duración del presente contrato, para la prestación de los Servicios de Seguridad y Vigilancia Privada, contemplados en estos documentos será de **Doce (12) meses**, contados a partir del 01 de Mayo de 2015.- **DECIMA SEGUNDA: MONTO DEL CONTRATO:** LA ENEE pagará al CONTRATISTA por estos servicios a prestarse durante doce (12) meses, un total de **CUARENTA Y CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL LEMPIRAS EXACTOS (L. 44,436,000.00)**, valor que incluye el 15% del Impuesto Sobre Ventas.- **DECIMA TERCERA: FORMA DE PAGO:** El pago del valor del servicio de vigilancia privada contratado, se hará con fondos de LA ENEE en Lempiras, a través del Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAFI), en forma mensual por mes transcurrido, en un plazo de treinta (30) días calendario, contados a partir de la fecha de prestación y aceptación de los documentos de cobro mensual; cada solicitud de pago deberá presentarse para su trámite al Departamento de Servicios Generales de la ENEE, acompañada de los documentos siguientes: a) Facturas comerciales a nombre de la ENEE; b) Visto Bueno en la documentación presentada por el Contratista, por parte del Jefe de cada área; en caso que la ENEE sufra pérdidas de bienes materiales o equipos, custodiados por la Compañía de Seguridad, la ENEE deducirá de cada pago mensual el 100% de las pérdidas, conforme al precio de mercado al momento de la pérdida.- **DECIMA CUARTA: COMISION BIPARTITA:** Manifiesta LA ENEE, que con el fin de establecer los mecanismos para solventar las pérdidas o daños ocasionados en las instalaciones donde se esté prestando el mencionado servicio de vigilancia. La Comisión Bipartita estará integrada por un miembro de cada una de las siguientes dependencias: Dirección de Licitaciones o quien esta designe, Asesoría Legal, Auditoría Interna, y los representantes que la Empresa de seguridad designe, quienes se reunirán ordinariamente una vez al mes y cada vez que se den ocasiones extraordinarias. **DECIMA QUINTA: RESPONSABILIDADES ENEE – EMPRESA DE SEGURIDAD:** Manifiesta LA ENEE a) Que el representante de LA ENEE en el sitio (Jefe de Planta, Jefe de Instalación, Jefe de Subestación, etc.), es el responsable por los equipos y demás bienes muebles e inmuebles dentro de las instalaciones, mientras que la seguridad de la instalación será responsabilidad de la Empresa de Seguridad, teniendo bajo su autoridad al personal de seguridad y vigilancia contratada, quien utilizará todos los medios y medidas necesarias para vigilar, proteger y conservar los Bienes Muebles e Inmuebles que forman los activos de la ENEE, incluyendo valores en las diferentes instalaciones, así como otros medios y medidas que LA ENEE, estime convenientes; b) El guardia de seguridad, tiene bajo su responsabilidad la vigilancia, protección y conservación de los bienes muebles e inmuebles y el control de entrada y salida de



personas, materiales y equipos en la correspondiente instalación de **LA ENEE**; c) El Jefe de seguridad o Líder, será el representante de la Empresa de Seguridad en el sitio, siendo además, quien coordine y dirija todas las actividades y estrategias de seguridad; d) El supervisor de seguridad, deberá realizar una supervisión continua y permanente de todo el personal de seguridad, visitando todas las postas con el propósito de verificar que los Guardias de seguridad estén en sus puestos correspondientes, cumpliendo con las obligaciones a ellos encomendadas. Será el encargado de presentar los informes, el rol de turnos y los documentos que **LA ENEE** requiera y deberá residir en las cercanías del área bajo su responsabilidad; e) La Comisión Bipartita **ENEE- Empresa de Seguridad**, será la encargada de establecer los mecanismos para solventar las pérdidas o daños ocasionados en las instalaciones donde se está prestando el servicio de vigilancia. **DECIMA SEXTA: PROCEDIMIENTO DE DEDUCCIONES POR PERDIDAS:** Manifiesta **LA ENEE** que en caso de pérdidas o extravíos debidamente comprobados, la Empresa de Vigilancia será responsable del 100% de la pérdida, previo evaluación del valor de los bienes, el que se cobrará con el valor de sustitución al momento de la pérdida; estos valores serán deducidos de la factura mensual. Cuando exista denuncia de hurto, pérdida o robo de un material, equipo o mobiliario sea ésta propiedad de la **ENEE** o de los empleados, el afectado presentará el reclamo respectivo a la Empresa de Seguridad, con el monto estimado de los bienes sustraídos. Una vez comprobados los montos de los artículos perdidos, La empresa de Seguridad deberá pagar al afectado el valor completo de las pérdidas o reemplazarlo por uno de la misma calidad, modelo, y marca, en un plazo de quince días calendario, contados a partir de la fecha de presentación de la denuncia o reclamo. En caso contrario **LA ENEE** procederá a deducir de la factura mensual el 100% del monto de las pérdidas. Si en el transcurso de las investigaciones los artículos perdidos son recuperados, la **ENEE** devolverá los valores retenidos a la Empresa de Seguridad. Mientras dure un proceso de investigación deberá establecerse el valor del equipo faltante, y dejarlo en depósito de la facturación mensual, el cual sería devuelto al término de la respectiva investigación y si procede exonerado de culpa; de lo contrario no se hará devolución alguna. El proceso de denuncia y seguimiento del reclamo, estará a cargo de la Comisión Bipartita. De no llegarse a un entendimiento para dirimir cualquier diferencia, ambas partes se someten expresamente para el caso de controversia, a los Juzgados de Letras de lo Civil o Juzgado de Letras de lo Contencioso Administrativo del Departamento de Francisco Morazán, según el caso. **DECIMA SEPTIMA: GARANTIA DE CUMPLIMIENTO :** De conformidad a lo que señala la Ley de Contratación del Estado, el Contratista deberá presentar una Garantía de Cumplimiento por un monto equivalente al Quince por ciento (15%) del valor total del contrato, y estará vigente hasta tres (3) meses después del plazo previsto para la

prestación del servicio, a fin de garantizar el fiel cumplimiento del servicio y las otras obligaciones del Contratista. La Garantía de Cumplimiento deberá ser Bancaria otorgada por una institución debidamente autorizada, en el entendido que dicha garantía no deberá de ser mediante cheque certificado, dentro de un plazo no mayor de quince (15) días calendarios contados a partir de la fecha de emisión del aviso de adjudicación, sin previo requerimiento por parte de la ENEE y deberá ser emitida por una Compañía de Seguros o Institución Bancaria legalmente establecida en Honduras y con el texto indicado en la Parte V del documento de Licitación. Si por causas imputables al contratista no se rindiera esta Garantía en el plazo previsto, la ENEE declarará resuelto el contrato y procederá a la ejecución de la Garantía de Mantenimiento de Oferta. La Garantía de Cumplimiento deberá permanecer en vigencia por un período igual al tiempo de vigencia del contrato más tres (3) meses adicionales. Si a consecuencia de la modificación del contrato, su monto aumentare, el contratista ampliará esa garantía en la cuantía correspondiente; si se ampliare el plazo de ejecución del contrato, el contratista deberá ampliar la vigencia de la Garantía de Cumplimiento de manera que venza tres (3) meses después del nuevo plazo establecido. La Garantía de Cumplimiento garantizará el cumplimiento de los servicios prestados bajo este contrato. Si hubieren reclamos pendientes estando próximo a expirar la vigencia de la Garantía de Cumplimiento, la ENEE notificará este hecho al Banco o Compañía emisora de la misma quedando desde ese momento la garantía afectada al resultado de los reclamos. **DECIMA OCTAVA: CASOS FORTUITOS O FUERZA MAYOR:** Manifiesta LA ENEE que el incumplimiento total o parcial por parte de LA ENEE o del CONTRATISTA sobre las obligaciones que les corresponden de acuerdo con el Contrato, no será considerado como incumplimiento del contrato si es debido a caso fortuito o fuerza mayor.- Por caso fortuito o fuerza mayor se entiende todo acontecimiento que no ha podido preverse o que previsto no ha podido resistirse o que se produce con independencia de la voluntad de las partes e influye sobre la prestación del servicio contratado o en el cumplimiento de las obligaciones de cada parte.- Como casos concretos pueden citarse accidentes naturales como explosiones, guerras, tumultos o sediciones incendios, motines, inundaciones, terremotos, actos de terceros por los cuales no puede responder el Contratista o LA ENEE.- Si a consecuencia de alguna circunstancia calificada al amparo de esta cláusula, se prevé una demora en la prestación del servicio, LA ENEE podrá, considerar tal demora, siempre que la causa que motivó el incumplimiento y que esta sea debidamente acreditada por escrito por el CONTRATISTA, acompañada de las pruebas que originaron la causa de fuerza mayor o caso fortuito, en este caso LA ENEE podrá extender el tiempo de entrega por un período adicional razonable para compensar tales demoras.- Para que sean consideradas, las solicitudes de extensión presentadas por EL



*CONTRATISTA, deberán presentarse por escrito dentro del término de diez (10) días hábiles administrativos, inmediatamente siguientes a la fecha en que se presentó la condición de fuerza mayor o caso fortuito. Reconocida la causal de fuerza mayor o caso fortuito, se concederá prórroga de los plazos contractuales, sin obligación de compensación económica por ninguna de las partes. Las ampliaciones en el plazo que conceda LA ENEE serán legalizadas mediante Ordenes de Cambio y no darán derecho al CONTRATISTA a compensación económica.- **DECIMA NOVENA: RECLAMO A TERCEROS, FINIQUITO:** Manifiesta LA ENEE que EL CONTRATISTA se compromete que una vez que haya finalizado la prestación de los servicios incluidos en estos documentos contractuales y antes de que se ordene la cancelación de la Garantía de Cumplimiento y se emita el finiquito a favor del Contratista, éste demostrara a la ENEE mediante la exhibición de documentos o atestados fehacientes emitidos por las autoridades competentes, que no tiene reclamos pendientes de pago por concepto de salarios, prestaciones o indemnizaciones de orden laboral y civil. El contratista deberá de publicar un aviso en forma destacada en tres (3) diarios de mayor circulación en el país, informando al público la conclusión de los servicios e invitando a todas las personas que le ha proveído de bienes ò servicios durante el periodo del contrato para que se presenten al contratista, con copia a LA ENEE, los documentos legales que demuestren la existencia de créditos no cubiertos y originados en tales suministros. Este aviso se publicará por cuenta del Contratista en la forma aquí establecida por un término de cinco (5) días calendarios consecutivos como mínimo. En caso de negativa del contratista para el cumplimiento de esta formalidad, el aviso será publicado por LA ENEE cargando el costo a cuenta del Contratista. Siete días después finalizado el término de las publicaciones, se procederá a la liberación de la garantía otorgada y a la emisión del finiquito a favor del contratista, si se hubiesen presentado reclamos debidamente documentados dentro del plazo estipulado, el contratista procederá a su inmediato pago directamente a los acreedores. No se hará el pago final hasta que el contratista le entregue a LA ENEE una exoneración completa de todos los embargos actuales o potenciales provenientes de este Contrato, incluyendo los finiquitos de todos los empleados, o recibos cancelados por todo el trabajo, y en cualquier caso, una declaración jurada afirmando que tanto sea de su conocimiento las exoneraciones y los recibos incluyen toda la mano de obra, materiales, maquinaria o equipos a los cuales se les podrá colocar un embargo, si aun quedan embargos después de realizar todos los pagos, el Contratista o su garante le devolverá a LA ENEE todos los fondos, incluyendo todos los costos y honorarios de abogados que LA ENEE sea requerida a pagar para satisfacer el embargo. El contratista deberá solventar estos créditos en el menor tiempo posible, mientras tanto LA ENEE se abstendrá de entregar la garantía correspondiente,*



ni emitirá el finiquito hasta tanto éste no resuelva los reclamos pendientes. **VIGESIMA:** **CONTROVERSIAS:** Las partes procurarán resolver las controversias que surjan durante el cumplimiento del Contrato en forma amistosa y en caso de no lograrlo, se someterán expresamente a la jurisdicción y competencia de los Tribunales de Justicia del Departamento de Francisco Morazán.- **EL CONTRATISTA** se obliga a prestar el servicio y cubrir los turnos con el personal necesario siempre en observancia de las disposiciones plasmadas en el Código de Trabajo.- Es obligación del contratista prestar el servicio en forma eficiente con todos los medios a su alcance y de acuerdo a las normas y procedimientos que dicte y estime conveniente su División Técnica, para satisfacer y garantizar óptimamente lo que **LA ENEE** requiere, procurando no dejar nunca sin seguridad las instalaciones y personas **VIGESIMA PRIMERA: RESOLUCION POR INCUMPLIMIENTO:** Manifiesta **LA ENEE** que sin perjuicio de los demás Recursos que tenga en caso de incumplimiento del Contrato, **LA ENEE** podrá, mediante Resolución de incumplimiento, notificar por escrito al **CONTRATISTA** que se da por terminado el Contrato en los casos siguientes sí: a) **EI CONTRATISTA** no presta los servicios consignados en la cláusula tercera, conforme lo establecen las cláusulas Cuarta y Novena de este Contrato y tomando en consideración las condiciones establecidas en los documentos Bases de Licitación No.100-013/2014; b) **EI CONTRATISTA** no cumple cualquiera otra de sus obligaciones pactadas en este Contrato, c) Y las demás causas tipificadas en el artículo 127 de la Ley de Contratación del Estado. **VIGESIMA SEGUNDA: CLAUSULA DE INTEGRIDAD:** Las partes, en cumplimiento a lo establecido en el **Artículo 7** de la Ley de **Transparencia y Acceso a la Información Pública** (LTAIP), y con la convicción de que evitando las prácticas de corrupción podremos apoyar la consolidación de una cultura de transparencia, equidad y rendición de cuentas en los procesos de contratación y adquisiciones del Estado, para así fortalecer las bases del Estado de Derecho, nos comprometemos libre y voluntariamente a: **1) Mantener el más alto nivel de conducta ética, moral y de respeto a las leyes de la República, así como los valores de INTEGRIDAD, LEALTAD CONTRACTUAL, EQUIDAD, TOLERANCIA, IMPARCIALIDAD Y DISCRECION CON LA INFORMACION CONFIDENCIAL QUE MANEJAMOS, ABSTENIENDONOS DE DAR DECLARACIONES PUBLICAS SOBRE LA MISMA.** 2) Asumir una estricta observancia y aplicación de los principios fundamentales bajos los cuales se rigen los procesos de contratación y adquisiciones públicas establecidas en la Ley de Contratación del Estado, tales como: transparencia, igualdad y libre competencia. 3) Que durante la ejecución del Contrato ninguna persona que actúe debidamente autorizada en nuestro nombre y representación y que ningún empleado o trabajador, socio o asociado, autorizado o no, realizará a) **Prácticas Corruptivas:** entendiendo éstas como aquellas





en la que se ofrece, recibir, o solicitar directa o indirectamente, cualquier cosa de valor para influenciar las acciones de la otra parte; b) **Prácticas Colusorias:** Entendiendo éstas como aquellas en las que denoten, sugieran o demuestren que existe un acuerdo malicioso entre dos o más partes o entre una de las partes y uno o varios terceros, realizado con la intención de alcanzar un propósito inadecuado, incluyendo influenciar en forma inapropiada las acciones de la otra parte. 4) Revisar y verificar toda la información que deba ser presentada a través de terceros a la otra parte, para efectos del Contrato y dejamos manifestado que durante el proceso de contratación o adquisición casusa de este Contrato, la información intercambiada fue debidamente revisada y verificada, por lo que ambas partes asumen y asumirán la responsabilidad por el suministro de información inconsistente, imprecisa o que no corresponda a la realidad, para efectos de este Contrato. 5) Mantener la debida confidencialidad sobre toda la información a que se tenga acceso por razón del Contrato, y no proporcionarla ni divulgarla a terceros y a su vez, abstenemos de utilizarla para fines distintos. 6) Aceptar las consecuencias a que hubiere lugar, en caso de declararse el incumplimiento de alguno de los compromisos de esta Cláusula por Tribunal competente, y sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en la que se incurra. 7) Denunciar en forma oportuna ante las autoridades correspondientes cualquier hecho o acto irregular cometido por nuestros empleados o trabajadores, socios o asociados, del cual se tenga un indicio razonable y que pudiese ser constitutivo de responsabilidad civil y/o penal. Lo anterior se extiende a los subcontratistas con los cuales el Contratista o Consultor contrate así como a los socios, asociados, ejecutivo y trabajadores de aquellos. El incumplimiento de cualquiera de los enunciados de esta cláusula dará lugar a. De parte del Contratista o Consultor: i. a la inhabilitación para contratar con el Estado, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieren deducirsele. ii. A la aplicación al trabajador, ejecutivo, representante, socio, asociado o apoderado que haya incumplido esta Cláusula, de las sanciones o medidas disciplinarias derivadas del régimen laboral y en su caso entablar las acciones legales que correspondan. B. Departe del Contratante: i. A la eliminación definitiva del Contratista o Consultor y a los subcontratistas responsables o que pudiendo hacerlo no denunciaron la irregularidad de su Registro de Proveedores y Contratistas que al efecto llevare para no ser sujeto de elegibilidad futura en procesos de contratación. ii. A la aplicación al empleado o funcionario infractor, de las sanciones que correspondan según el **Código de Conducta Ética del Servidor Público**, sin perjuicio de exigir la responsabilidad administrativa, civil y/o penal a las que hubiere lugar. En fe de lo anterior, las partes manifiestan la aceptación de los compromisos adoptados en el presente documento bajo el entendido que esta Declaración forma parte integral del Contrato, firmado voluntariamente para constancia. **EI CONTRATISTA** declara que es

cierto todo lo manifestado por LA ENEE y que acepta las condiciones consignadas en el presente Contrato.- **VIGESIMA TERCERA: ACEPTACIÓN:** El CONTRATISTA declara que es cierto todo lo manifestado por ENEE y que acepta las condiciones consignadas en el presente Contrato.- **VIGESIMA CUARTA: JURISDICCIÓN:** Para los efectos de este Contrato, las Partes estarán sujetas a lo dispuesto en las Leyes vigentes en Honduras y se someten expresamente a la Jurisdicción y Competencia de los Tribunales de Justicia del Departamento de Francisco Morazán.- **VIGESIMA QUINTA: RATIFICACIÓN:** Ambos contratantes se obligan a cumplir fielmente todas y cada una de las cláusulas de este Contrato y para constancia y de consuno lo firman por duplicado en la Ciudad de Tegucigalpa, Municipio del Distrito Central, a los veintisiete días del mes abril de dos mil quince.

  
  
ROBERTO ORDOÑEZ W.  
Coordinador Gabinete Sectorial  
de Infraestructura Productiva y  
Representante Legal de la Empresa  
Nacional de Energía Eléctrica

  
KEVIN HUMBERTO GIRÓN QUIRÓ  
EL CONTRATISTA  
