



FACULTAD DE POSTGRADO

TESIS DE POSTGRADO

**LA SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS O CONTRATOS
OUTSOURCING PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE
LA EMPRESA MERCANTIL EN HONDURAS**

SUSTENTADO POR

KAREN LETICIA SIERRA CARRASCO

ELIDA MARÍA AMADOR MARCÍA

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
MÁSTER EN DERECHO EMPRESARIAL**

TEGUCIGALPA, M. D. C.

HONDURAS, C. A.

JUNIO, 2017

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

MARLON BREVÉ REYES

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

DECANO DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

JOSÉ ARNOLDO SERMEÑO LIMA

**LA SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS O CONTRATOS
OUTSOURCING PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE
LA EMPRESA MERCANTIL EN HONDURAS**

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

MÁSTER EN DERECHO EMPRESARIAL

ASESOR METODOLÓGICO

EDITH GABRIELA DÁVILA FONTECHA

CARLOS ENRIQUE ESPINAL CARDONA

ASESORES TEMÁTICOS

NELSON PONCE SIERRA

MIEMBROS DE LA TERNA (o comisión evaluadora):

(nombres de los miembros)

**LA SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS O CONTRATOS
OUTSOURCING PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE
LA EMPRESA MERCANTIL EN HONDURAS**

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

MÁSTER EN DERECHO EMPRESARIAL

ASESOR METODOLÓGICO

EDITH GABRIELA DÁVILA FONTECHA

CARLOS ENRIQUE ESPINAL CARDONA

ASESORES TEMÁTICOS

NELSON PONCE SIERRA

MIEMBROS DE LA TERNA (o comisión evaluadora):

(nombres de los miembros)



FACULTAD DE POSTGRADO
LA SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS O CONTRATOS OUTSOURCING PARA
MEJORAR LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA MERCANTIL EN HONDURAS

AUTORES:

Karen Leticia Sierra Carrasco y Elida María Amador Marcía

RESUMEN

En el presente trabajo investigativo, su propósito central ha radicado en el estudio metodológico cualitativo desde un contexto internacional que le permite al lector tener el conocimiento acerca de la naturaleza jurídica del contrato outsourcing y su aplicabilidad en Honduras. Entre los principales temas objeto de este estudio se destacan la naturaleza jurídica, requisitos características, los beneficios económicos del contrato de outsourcing, así como sus ventajas y desventajas. Finalmente, se analiza la atipicidad legal de este contrato, tanto en Honduras como en el extranjero, y se plantea la necesidad de regular un marco legal para los contratos de carácter empresarial como lo es el outsourcing. Durante este proceso investigativo se plantearon los objetivos específicos que constituyen las pautas a seguir en este proceso exploratorio, como así lo son las variables de investigación y sus indicadores a efecto de obtener un resultado global de la investigación. Además, esta investigación se apoya un tanto, en sustento documental, como también en aportes significativos de expertos en el tema. Con esto, se nos permitió llegar a un análisis que concluye que: pese a que el outsourcing ha surgido como una estrategia de gestión para mejorar la competitividad en un entorno organizacional moderno, Honduras se mantiene renuente a su regulación, debiendo considerar la adopción de esta figura con el objeto de brindarles seguridad jurídica a las empresas, ya que el Outsourcing se ha constituido en una atractiva herramienta de gestión mejorar la competitividad y constituye un excelente recurso para la empresa moderna y Honduras debe, ya que en efecto, el outsourcing se está imponiendo en la mayoría de empresas como una forma eficaz de mejorar su eficiencia en un entorno cada vez más competitivo. Este fenómeno viene motivado por decisiones de tipo estratégico, financiero y tecnológico.

Palabras Claves: Contratos outsourcing, subcontrataciones, tercerización y externalización de servicios.



GRADUATE SCHOOL

THE SERVICES OR CONTRACTS “OUTSOURCING” TO IMPROVE THE PRIVATE ENTREPRENEUR IN HONDURAS COMPETITIVENESS

BY:

Karen Leticia Sierra Carrasco y Elida María Amador Marcía

ABSTRACT

This investigation work have main purpose in the methological cualitative studies from a International issue that permits the reader have the knowledge about the legal nature of the outsourcing contract and its applicability in Honduras. Among the main subject of this study are highlighted the legal nature, requirements, characteristics, the economics benefits of the outsourcing contract, its advantages and disadvantages. Finally, analyze the legal atypical of this contract, in Honduras as in the foreign countries, arises the need of regulate legal framew ork for the contract of business character as it is the outsourcing. During this investigation process the specific objectives were set that constitute the guidelines to follow in the exploratory process, it is with research variables and its indicators to obtain a global result of the investigation. Also, this investigation is supported, in documentary sustenance, as in giving experts meaning in the topic. By this, it allow to get an analyse that conclude: even though the outsourcing has arisen as a management strategy to improve competitiveness in a modern international environment, in Honduras its regulation have the will, consideration the figure adaptation with the purpose of giving legal security of the entrepreneur, due that the outsourcing has constitute an attractive work issue improve management and constitute an excellent resource for the modern entrepreneur and Honduras must do it, do to outsourcing is imposing in the major company as an effective way, to improve their major efficiency in competitive environment. This phenomenon is coming do to strategic decisions, budget and technological types.

Keywords: Outsourcing contracts, outsourcing, service outsourcing.

DEDICATORIA

Deseo dedicar este triunfo a mis padres Armando Sierra Barahona y Marcela Carrasco por haberme brindado su amor colmado de incesante apoyo incondicional.

A mis hermanos Samuel, Joel, Miguel y Marcela quienes han sido fieles participes del desarrollo profesional.

Karen Leticia Sierra Carrasco

Dedico este anhelado triunfo, producto de constantes y arduos esfuerzos, de manera muy especial a mi familia. Mis padres Máximo Román Amador y Clementina Marcía Segovia y a mis hermanos, quienes han sido mi primordial fuente de motivación y mi fuerza mayor de superación en mi vida tanto personal como profesional; por su constante e incondicional apoyo en todo momento.

De igual manera y no menos importante que la anterior, quiero dedicar el cumplimento de este nuevo escalón académico en mi vida profesional, a mi novio Isaac Alfredo Gallegos Delcid, por ser mi principal pilar a lo largo y transcurso de mi maestría, por su constante apoyo, por no dejarme de la mano transmitiéndome ánimos positivos en este episodio académico, pero sobre todo por ser mi modelo de inspiración, motivándome a culminar con éxitos este reto que un día decidimos emprender conjuntamente y que hoy podemos decir al unísono ¡lo logramos!.

Elida María Amador Marcía

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecerle a Dios por su guía y habernos dado la oportunidad de culminar mi estudio de post grado. Dios me ha dado las fuerzas para ser perseverantes en mi deseo de obtener el título de master en derecho empresarial corporativo.

A mis amados padres quienes siempre me apoyaron en todo momento y nos dieron la oportunidad de emprender un camino que sin lugar a dudas nos guiaron hasta el éxito. .

Agradezco a nuestros Asesores Temáticos y Metodológicos, los Abogados Nelson Ponce y Edith Gabriela Dávila Fontecha, Carlos Enrique Espinal Cardona por su tiempo y dedicación incondicional durante lo largo de este proyecto, sin su orientación no hubiésemos logrado tan importante propósito.

Karen Leticia Sierra Carrasco

A Dios, por ser el dador de la sabiduría y del entendimiento, que permitieron poder culminar y cumplir esta meta trazada.

A la abogada Edith Gabriela Dávila Fontecha, Carlos Enrique Espinal Cardona y al abogado Nelson Ponce Sierra por conceder de su valioso tiempo todo el esfuerzo y dedicación para asesorarnos de manera incondicional brindándonos sus conocimientos.

Elida María Amador Marcía

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 INTRODUCCIÓN	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	3
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	3
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	4
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO	4
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	4
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
1.5 JUSTIFICACIÓN	5
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	6
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	6
2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO-ENTORNO	6
2.1.2 ANÁLISIS DEL MICRO-ENTORNO	12
2.1.3 ANÁLISIS INTERNO	13
2.2 TEORÍAS DE SUSTENTO.....	15
2.3 CONCEPTUALIZACIÓN	26
2.4 MARCO LEGAL.....	34
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	37
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA	37
3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS	37
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.3.1 POBLACIÓN.....	39
3.3.2 MUESTRA	40
3.3.3 UNIDAD DE ANÁLISIS	40
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS APLICADOS	41
3.4.1 TÉCNICAS.....	41

3.4.2 INSTRUMENTOS.....	41
3.4.3 PROCESO DE VALIDACIÓN.....	42
3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	42
3.5.1 FUENTES PRIMARIAS.....	42
3.5.2 FUENTES SECUNDARIAS.....	43
3.6 LIMITANTES DEL ESTUDIO	43
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	47
4.1 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	47
4.1.1 RESUMEN.....	47
4.2 ENTREVISTA	50
4.3 APUNTES DE LOS INVESTIGADORES	54
4.3.1 ANÁLISIS INTEGRAL.....	57
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
5.1 CONCLUSIONES	62
5.2 RECOMENDACIONES	64
BIBLIOGRAFÍA	66
ANEXOS	70
ANEXO 1: Glosario.....	71
ANEXO 2: Entrevista 1	72
ANEXO 3: Entrevista 2.....	73
ANEXO 4: Entrevista 3.....	74
ANEXO 5: Ejemplo De Modelo de Contrato Outsourcing	75

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente capítulo detalla una descripción breve del contenido de la investigación realizada sobre La subcontratación de servicios o contratos outsourcing para mejorar la competitividad de la empresa mercantil en Honduras, que incluye sus antecedentes, marco conceptual, así como el estudio de la atipicidad de este tipo de contratación, y la norma legal aplicable.

1.1 Introducción

La subcontratación es un fenómeno global que ha traído implícito un nuevo paradigma en el ámbito empresarial, ya que se pretende externalizar o tercerizar, ciertas actividades del proceso productivo, en el cual una empresa mercantil transfiere recursos y responsabilidades a otra sociedad externa, con el propósito de reducir costos sin necesidad de poseer una infraestructura propia, y cuyo requisito indispensable para la empresa contratada es que esta, se dedique a la prestación de ciertos servicios especializados. Hoy en día, en un mercado globalizado se vuelve urgente la adopción de mecanismos orientados a la externalización del proceso, con el objeto de contrarrestar una economía débil, que aún en los países desarrollados es objeto de profundo análisis y regulaciones.

De modo, que las empresas se enfrentan a desafíos que requieren de mayor creatividad competitiva al menor costo posible, con el propósito de mantenerse en el mercado y generar un margen razonable de utilidad, en ese sentido, se vuelve necesaria su regulación, con énfasis en los resultados obtenidos en derecho comparado, en especial al cumplimiento de los compromisos adquiridos por Honduras a la luz del Tratado de Libre Comercio.

Un factor importante en este estudio son las nuevas tendencias tecnológicas, ya que permiten organizar las empresas en diversas etapas del proceso productivo, ya que se traslada hacia afuera diversas porciones o etapas, que ahora pueden ser desarrolladas por terceros. Es así, que surgen nuevas figuras en calidad de proveedores de bienes y servicios (subcontratación), con el objeto de brindar servicios especializados a empresas usuarias, permitiéndoles depositar ciertas actividades a expertos, de manera que estas últimas, puedan concentrarse en el giro principal de su actividad comercial.

La subcontratación, ha tenido un vigoroso desarrollo en los últimos años, ha pasado en poco tiempo a ser un fenómeno de transcendencia internacional.

1.2 Antecedentes del Problema

En un mercado de trabajo globalizado, existen fuertes exigencias competitivas, tendientes a la incorporación de nuevas figuras contractuales, impulsado por las tendencias actuales en las organizaciones, para mejorar su competitividad de forma eficiente, es por eso, que en primer sentido, nos referimos con mayor énfasis a las experiencias latinoamericanas de países como Brasil, México y Chile, que resulta particularmente rica, ya que se ha estudiado de manera amplia y se ha desarrollado también de manera importante un derecho europeo de la externalización del proceso productivo mediante la figura de la subcontratación o contrato outsourcing.

Es importante enfatizar que la subcontratación o contrato outsourcing, por su naturaleza es esencialmente un contrato atípico enmarcado en el estudio de la legislación mercantil, sin embargo por su impacto en el sector laboral, fue definido por la Organización Internacional del Trabajo Distinguiendo, por un lado, la subcontratación de producción de bienes y servicios y por otro, la subcontratación de mano de obra en el suministro de un bien o servicio.

También con el Tratado de Libre comercio existe una fuerte demanda comercial impuesta al Estado de Honduras a efecto de generar formas eficientes y dinámicas, de modo que las empresas respondan a la demanda de un mercado cada vez más competitivo, para lo cual los contratos outsourcing ofrecen posibilidades de contratación inmediatas.

1.3 Definición del Problema

1.3.1 Enunciado del Problema

La subcontratación o contrato outsourcing, ya existe en la legislación Brasileña, Chilena y el caso de México; en Honduras suele darse como practicas contractuales atípicas, al no estar regulada esta figura conceptualmente con sus requisitos y características de forma específica en la legislación nacional en cuanto a sus efectos y alcances, de modo que, debe analizarse desde un punto de vista doctrinario como legal, a efecto de conocer sus ventajas y desventajas hasta llegar al estudio de su naturaleza jurídica, definiendo de forma específica cada una de las obligaciones a las que se sujetan las partes, finalmente; el Estado de Honduras a través del Legislativo debe considerar su regulación a efecto que se brinde seguridad jurídica a las empresas que suscriben este tipo de contrato, promueva la competitividad comercial, ya que eso permite la generación de empleo y desarrollo económico en el país.

1.3.2 Formulación del Problema

¿Cuál es la naturaleza jurídica del contrato outsourcing, y como la adopción de este negocio jurídico mejora la competitividad de las empresas mercantiles en Honduras?

1.3.3 Preguntas de investigación

¿Qué significa la subcontratación o contratos outsourcing, cuáles son sus requisitos, partes y características?

¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la adopción de la subcontratación o contrato outsourcing para la empresa mercantil?

¿Cuáles son las obligaciones a las que están sujetas las partes que suscriben el contrato outsourcing?

¿Cuál es el marco legal aplicable a la subcontratación o contratos outsourcing?

1.4 Objetivos del Proyecto

1.4.1 Objetivo General

Exponer los alcances y efectos jurídicos-económicos de la figura de la subcontratación de servicios o contratos outsourcing para la competitividad de las empresas mercantiles como una tendencia actual de mercado.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Describir el significado de la subcontratación o contrato outsourcing, partes, requisitos y características.
- Analizar las ventajas y desventajas de la subcontratación o contratos outsourcing.

- Identificar las obligaciones contractuales a las que están sujetas las partes que suscriben el outsourcing.
- Identificar el marco legal vigente aplicable a la figura de la subcontratación o contratos outsourcing.

1.5 Justificación

El propósito de esta investigación radica en profundizar las particularidades que caracterizan la subcontratación o contrato outsourcing como figura contractual atípica, enfocada desde un contexto doctrinario, jurídico legal, a efecto que puede ser regulada, ya que es un mecanismo capaz de generar fuentes de empleo, incentivar y mejorar la competitividad de las empresas mercantiles, con énfasis en las experiencias de países latinoamericanos, siendo que en economías tan débiles como la nuestra, se necesita la implementación de nuevas formas contractuales, por otro lado, el Estado de Honduras debe asumir los compromiso adquiridos en cuanto a libre comercio.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

La subcontratación o contrato outsourcing constituye un fenómeno global de gran trascendencia en los mercados que consiste en una forma de externalización de los servicios, que les permite a las empresas reducir los costos de los servicios mediante la contratación de una empresa externa para que se encargue de servicios especializados que no son propios de su giro comercial, permitiéndole a la primera dedicarse de forma eficiente a la actividad principal por la que fue constituida.

2.1 Análisis de la situación actual

2.1.1 Análisis del macro entorno

La consultora Global Service Location index de AT Kearney, realizó en el 2016 un análisis del mercado mundial de Outsourcing. En este estudio una lista de los principales 20 países, “India sigue siendo el país número uno para la externalización de procesos de negocio, seguido por China y Malasia”(«Global Services Location Index», 2016).

Este índice se compone de tres categorías, la parte financiera, (Salarios, costos de infraestructura, costos de impuestos, tipos de cambios), habilidades y disponibilidad (TI, externalización de procesos del negocio El nivel del talento disponible, Logros educativos, dominio del idioma), Perspectiva empresarial que incluye riesgos económicos, riesgo político, protección IP, entre otros.

La India se ha convertido en muy atractivo para la I + D externalización en los últimos años, con cinco fabricantes de teléfonos móviles chinos que anuncia planes para establecer centros de investigación y desarrollo en el país, que se espera para convertirse en el segundo mayor comprador mundial de terminales. China está en el puesto número dos, proporcionando un grupo de graduado de alto nivel de educación, un perfil relativamente bajo costo y un buen ambiente de negocios. Se espera que la caída de la moneda reciente de ver el país se convierta en un candidato más

fuerte. Malasia sigue en el número tres, también sin cambios desde el año pasado. El país ofrece a los empleados baratos y un ambiente de negocios fuerte, sin embargo, su grupo de candidatos es considerablemente menor que la de China e India. («Global Services Location Index», 2016, párr. 4)

Siguiendo con esta idea se destaca que “desde la segunda mitad del 2008 hasta principios del 2013, el valor total de los contratos firmados por servicios de *outsourcing* en América Latina fue de \$18.3 miles de millones de dólares” (ConnectAmericas, 2017, párr. 6). Los países más representativos son Brasil, México y Chile por lo cual para fines de este estudio en el macro entorno se tomará en consideración la experiencia de estos tres de los países de Latinoamérica.



Figura No. 1
Fuente:(«Global Services Location Index», 2016)

Brasil

En los últimos años el crecimiento del Outsourcing en América Latina ha estado representado en primer lugar por Brasil quienes han apostado por la tecnología entre la gama de

servicios que ofrecen a otros países y empresas, facilitando una ventaja estratégica para estos países que buscan minimizar sus costos de acuerdo con el estudio Latin America Outsourcing Trends que se realizó en 2013 con base en el IDC's BuyerPulse Services Deals Database informa IDC lo siguiente

El fuerte de este país es la firma de análisis y consultoría para los mercados de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones, su avance se debe a la adopción de los servicios de nube (SaaS, Paas, IaaS) la inversión de \$137 millones de dólares los otros rubros en los cuales se está invirtiendo en Brasil son banca, manufactura, petróleo y gas. (Perez Arbizu, s. f., párr. 4)

Sin embargo Brasil tiene un conjunto específico de leyes relativas a las relaciones laborales, denominado “Consolidación de las Leyes del Trabajo” (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) así como un sistema judicial separado con fundamento constitucional. En las cuales los trabajadores brasileños sienten que sus derechos laborales se han visto afectados tienen dos años una vez terminado el contrato para presentar su caso contra su empleador. Entre las diferentes cláusulas que se tienen está contemplado el Outsourcing de la siguiente forma:

La regla general para la contratación externa (Outsourcing) en Brasil es que dicha actividad sólo está permitida para el trabajo que no está relacionado con la actividad comercial principal de una empresa, en asuntos tales como la seguridad, el mantenimiento, los servicios de alimentación y la limpieza. (Coimbra & Chávez, 2014, sec. 4)

A nivel latinoamericano Brasil sigue siendo uno de los países más atractivos en costos laborales, y uno de los países que más protegen los beneficios de los trabajadores los sindicatos en este país luchan por el cumplimiento de los mismos, uno de los debates más fuertes que se dieron en Brasil fue la ley de Outsourcing tal como se citó anteriormente las leyes regulan las actividades permitiendo solo a lo que son consideradas no comerciales, pero con estos cambios a la ley “La iniciativa podría duplicar el número de trabajadores subcontratados en el país, desde

los actuales 12 millones, de un total de 50 millones de trabajadores registrados oficialmente” (Actualidad Internacional, 2015, párr. 7).

Los empleados en su mayoría realizan estas actividades tercerizables debido a su bajo nivel educativo, en su mayoría no han completado sus estudios secundarios, por lo cual el cambio se considera un beneficio para los empleados según los sociólogos y economistas de igual forma la inversión extranjera puede aumentar y los empresarios consideran que disminuirá el llamado “custo Brasil”, caso contrario los sindicatos no lo ven de esa forma ya que consideran se afectaran los beneficios que hasta este momento han logrado, se logró excluir las empresas estatales ya los de economía mixta como Petrobras y banco de Brasil, en el 2017 después de dos años la ley fue aprobada liberando de esta forma la tercerización de servicios en todas las actividades de las empresas. (Actualidad Internacional, 2015; «Brasil», 2015; «Diputados aprobó una reforma laboral que libera todo tipo de tercerización», 2017)

México

En el 2017 la industria del outsourcing espera un crecimiento aproximado “del 5% ligeramente inferior a la cifra con la que cerró en el 2016, este esquema emplea a alrededor de 2 millones de personas en México y tiene un valor de 6 mil millones de dólares” (Notimex, 2016, párr. 1).

La ley federal del trabajo en México ha sufrido algunas regulaciones las cuales permite que empresas que no estaban cumpliendo con todos los requisitos y beneficios para los empleados dejando de operar en algunos casos, las empresas que si cumplen con todo lo que permite esta ley tendrán posibilidad de seguir creciendo, permitiendo de esta forma sueldos adecuados al personal el pago puntual de los impuestos, contratos de servicios (Notimex, 2016). A su vez La inclusión

del artículo 15a, en la Ley General de Trabajo de México, es el que pretende regular la tercerización o el outsourcing.

Las características que debe cumplir la tercerización son tres:

1. No se puede tercerizar la totalidad de las actividades del centro de trabajo.
2. El trabajo que se tercerice tiene que ser especializado.
3. No se pueden tener empleados propios y tercerizados haciendo las mismas actividades. (Perez Damasco, 2015, párr. 3)

Según diagnóstico realizado por Staffing Industry Analysts puntualiza que en el país una quinta parte de los trabajadores labora bajo el esquema de subcontratación, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), aun siendo una industria regulada, recibe el impacto de la informalidad en este mercado, pues de las 900 empresas registradas bajo esta actividad, sólo 100 cuentan con registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y de éstas 40% paga impuestos. La Revista Consultoría realizó un extenso estudio a nivel nacional para agrupar de la manera más responsable a las 50 consultoras más importantes (servicios de outsourcing) que ofrecen servicios similares y que tienen presencia en nuestro país. Entre estas empresas está Starhoice, Uniglobal, Integraplus, internómina, grupo Argos. (Argos, 2016)

Para ilustrar se tiene el caso del Grupo GIN gana posición de mercado entre las empresas de Outsourcing que operan en el territorio mexicano, “cuenta con 125 mil empleados que administra , un 20% se estima crecerá este año, y cerrar con 1,400 millones de dólares en facturas” (Gascón, 2017, párr. 16). Entre los beneficios que ofrece este grupo a los empleados subcontratados está el optar a una red de seguros y descuento entre las empresas del grupo que van desde agencias de viajes, walmart, clínicas, Fundación Gin que capacita al personal, comedores industriales Sambey, Indetex, Comex, Femsa, seguridad privada, club deportivo, servicios fúnebres, en un total de 20 empresas.

Chile

De la misma manera otro caso de éxito de América Latina es Chile, el caso de éxito inicia en el 2006, fecha en la que se aprobó la Ley 20.123, la cual regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento y el contrato de trabajo de las empresas de servicios transitorios, en la subcontratación o contrato outsourcing se encuentra regulada a tenor del artículo 183-A del Código del Trabajo. (Starterdaily, 2016), En relación con este último, La ley en Chile señala claramente las actividades que puede externalizar la empresa, es decir, “aquéllas que tengan una importancia estratégica para la producción del bien, producto o servicio. Además debe tener más relacionado con la comercialización, logística, administración y mantención, que con la producción y el giro propio de la organización” (Starterdaily, 2016, párr. 8).

Cabe agregar que Chile ha demostrado ser un mercado muy maduro, y aunque son pocos los contratos de servicios de TI estos generan anualmente “factura de US\$1.000 millones anuales, no solo se centran en core business, sino que sus servicios son de Business Process Outsourcing (BPO), como actividades relacionadas con el abastecimiento y compras, o gestión de proveedores, recursos humanos o servicios financieros”(elEconomista.es, 2014, párr. 7). Facilitando de esta forma emprender en iniciativas de nuevos proyectos transformando los costos fijos en variables, las dificultades de la región han detenido el desarrollo, todos los expertos coinciden que en Latinoamérica esta industria tiene mucho espacio de crecimiento, principalmente porque las compañías, incluso las más conservadoras, comienzan a notar las múltiples posibilidades que otorga el outsourcing para mejorar sus rendimientos.

2.1.2 Análisis del micro entorno

Sobre la base de las consideraciones anteriores de los países más emblemáticos de América Latina como ser Brasil, México, Chile también a esta lista se puede agregar Argentina y Colombia que poco a poco ha estado agarrando terreno, también se suman a la lista los países Centroamericanos según indica el autor Torres Rojas, (2015) “Guatemala, Costa Rica, Nicaragua y Panamá, consideradas como las próximas capitales de la externalización de servicios, las trasnacionales estadounidenses que prefieren estar en países con un mejor acento del idioma inglés, además de trabajar con personal que vive en el mismo uso horario” (parrá.15).

A continuación se presenta cuadro de las urbes de los servicios Outsourcing en Centroamérica

LAS URBES DE LOS SERVICIOS					
Ciudades de Centroamérica cada vez son más viables para desarrollar negocios de <i>outsourcing</i> , según la firma Tholons.					
POSICIÓN 2014	POSICIÓN 2015	MOVIMIENTO	CONTINENTE	PAÍS	CIUDAD
13	11	+2	América	Costa Rica	San José
71	70	+1	América	Puerto Rico	San Juan
92	79	+13	América	Guatemala	Guatemala
87	83	+4	América	Nicaragua	Managua
NA	99	NA	América	Panamá	Panamá

FUENTE: THOLONS, DICIEMBRE 2014.

Fuente: (Torres Rojas, 2015).

En Costa Rica operan al menos 100 empresas que brindan servicios de tercerización, principalmente de exportación como Sykes, Convergys, Bosz Digital e Intertec.

Aun cuando el Código de Trabajo de Costa Rica no contiene una norma expresa que regule la figura de la subcontratación, y menos aún el suministro de mano de obra temporal, se han realizado algunas observaciones y propuestas para que se efectúen cambios a esta ley y de

esta forma regule las actividades que se tiene en beneficio de los empleados y que hasta este momento no están contempladas (Durante Calvo, 2015).

En este mismo orden en Nicaragua la primera compañía de outsourcing inició operaciones en 2003. Actualmente este servicio ha crecido a casi 6,000 empleados que proveen servicios a Latinoamérica, Europa y Estados Unidos. Algunas de las más grandes empresas operando en el sector de outsourcing de Nicaragua incluyen Sitel, Stream Global Services, Transactel, y Concentrix. El país también ha venido implementando actividades de mercadeo y promoción mejor enfocadas en incentivar la inversión en el sector de outsourcing. (ProNicaragua, 2014)

El mercado de la tercerización aún es pequeño en Guatemala, Honduras y El Salvador; se estima que entre 8% y 10% de las empresas establecidas realiza esta práctica en recursos humanos, tecnología y desarrollo de negocios, aunque la mayoría terceriza el mantenimiento, seguridad y limpieza. (Torres Rojas, 2015, párr. 19)

2.1.3 Análisis Interno

En Honduras actualmente estas prácticas contractuales atípicas suele dar como mecanismos que consisten en el suministro de mano de obra en aquellas actividades que la empresa usuaria no puede desarrollar por sí misma, es decir una empresa primaria contrata a otra empresa externa para que preste ciertos servicios que en muchos de los casos son de forma temporal, de modo que confiere a esta última responsabilidades para que esta asuma sus propios riesgos en caso de incumplimiento.

Pese a los esfuerzos obtenidos en el plano internacional es importante enfatizar que en países de Latinoamérica en especial de Honduras la situación jurídica se encuentra amenazada en

gran medida por el desconocimiento de los alcances y efectos de la figura de la subcontratación ya que se viene realizando de manera atípica, es por ello que se requiere del apoyo del gobierno mediante la pronta regulación de la figura contractual de la subcontratación ya que esto mejoraría la rentabilidad en las empresas.

En El Estado de Honduras según en el Código de Trabajo creado mediante decreto 189-59 no regula la figura de la subcontratación o contratos outsourcing (República de Honduras, 2005) , sin embargo en el Artículo No.7 del mismo Código de trabajo se refiere a las agencias privadas de empleo reforma echa mediante Decreto No. 45 publicado en la Gaceta No. 17,318 del 2 de marzo de 1961 se le hizo una adición al Artículo 7, luego, dicho artículo fue reformado por Decreto No. 322003 publicado en la Gaceta No. 30,063 del miércoles 16 de abril de 2003 ((«Diario oficial de la República de Honduras: La Gaceta», 1961; «La Gaceta 2003: Diario Oficial de la República de Honduras», 2003)

Honduras en la búsqueda de generación de empleos juega un papel importantísimo y lo ha venido estudiando con las agencias privadas de empleo, de acuerdo con el documento Análisis de la Actuación de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios del Mercado de Trabajo de Honduras, elaborado por el Observatorio del Mercado Laboral (2010), se ha identificado en el país 45 Agencias Privadas de Empleo en adelante APE y 22 servicios de Empleo On Line que funcional en el territorio nacional (Secretaria de Trabajo y Seguridad de Honduras, 2012). Esta práctica es común que estas agencias y servicios conexos que surjan y desaparezcan en forma repentina, sin dar ningún tipo de información a la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

Otros datos importantes son los logros para el sector empresarial de Honduras que comienzan con la participación en el Foro Internacional (FIDE), Inversión y Exportaciones, que

hace posible la participación de empresas hondureñas en el primer Foro Latinoamericano y del Caribe de Outsourcing y Offshoring: OUTSOURCE2LAC, cuya sede anfitriona fue la Ciudad de Montevideo, Uruguay. El evento auspiciado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) conto con la participación de los principales sectores y actores de la industria, así como también proveedores de servicios y clientes globales (Foro Internacional de Inversión Exportación, 2011).

Las empresas hondureñas que participan en el foro recibieron en el mes de marzo una capacitación por parte de la División de Promoción de Exportaciones de FIDE y su programa *Honduras SI Exporta*, que les permitirá no sólo proyectar todas las potencialidades que ofrece el país en este sector, si no también manejar de forma óptima las ruedas de negocios y hacer un seguimiento eficaz de los contactos que se realicen. “Creemos que este asesoramiento de FIDE será muy oportuno para posicionar al país como un potencial exportador de servicios” apuntó el gerente de SODISA. (Foro Internacional de Inversión Exportación, 2011)

2.2 Teorías de sustento

El fenómeno de la subcontratación u Outsourcing, engloba muchas situaciones las cuales no permite que se pueda estudiar desde una sola perspectiva , puesto que, por una parte se observa desde un ámbito administrativo como una técnica que pretende mejorar la competitividad de las empresas a costa de la disminución de los beneficios sociales o conquistas laborales ; y por otra parte como un problema jurídico donde las leyes que protegen a los trabajadores en otros países lo engloban como una forma de subcontratación y protección de los trabajadores a través de implementar una responsabilidad solidaria entre, por un lado quien contrata y la empresa que recibe los beneficios del trabajador, de igual forma está el que se abaraten los costos en los que

incurren las empresas al realizar los despidos, volviendo este costo fijo en costo variable, desde el ámbito internacional se puede visualizar como una actividad comercial que apoyan los diferentes tratados de libre comercio.

La posición más aceptada es aquella que explica que la subcontratación nace incipientemente en los años setenta del siglo pasado, y se consolida dos décadas después con la revolución de la información, en donde la empresa estadounidense se convierte en una gran empresa, dedicándose no sólo a su negocio principal, sino también a actividades satelitales que, aunque no son esenciales, sí son necesarias, y a través de la flexibilización laboral, transformando los cimientos del entonces tradicional derecho laboral. Asimismo, también se pueden contar como antecedente, que en Italia la economía informal es la creadora de la especialización flexible, antecedente del outsourcing; en efecto, surgió a propósito de la informalidad del sector agrario en su paso a la economía agroindustrial, donde la pequeña empresa agraria necesitaba de servicios especializados del sector informal (Echaiz Moreno, 2009)

La naturaleza jurídica del contrato, es en términos doctrinarios de un contrato mercantil (en el criterio tradicional) y un contrato empresarial (en el criterio moderno) que constituye una herramienta de gestión de negocios donde también reviste de cuestiones de índole laboral, en donde caería en poder ser llamado un contrato nominado (subcontratación), pero de carácter atípico desde la perspectiva civil, puesto que se conformaría por varios contratos para su implementación y resolución. Igualmente, en el contrato de outsourcing intervienen dos partes contratantes: a) Por un lado, la empresa que contrata el outsourcing; que, en términos generales, es la que decide cuál es la actividad que se delegará a la empresa de Outsourcing; y, b) El outsourcer, que será a quien se le delega la tarea de realizar la actividad de la empresa cliente. (Ruiz Medrano & Cisneros Silva, 2011, Citando a Echaiz Moreno, 2009).

De igual forma puede ser considerado como un contrato principal, donde goza de autonomía y suele estar acompañado de otros contratos que le son accesorios, como licencia de uso de marca o know-how; también se le considera un contrato consensual, ya que al ser atípico, no existe solemnidad alguna para su celebración, siendo suficiente el acuerdo de voluntades de las partes contratantes; es un contrato con prestaciones recíprocas, se trata de un contrato oneroso. (Ruiz Medrano & Cisneros Silva, 2011)

Perspectiva de Organismos Internacionales

Por lo anterior, es necesario remitirnos a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para encontrar una definición con respecto a la subcontratación, así, este Organismo la define como: "...todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como "empresa usuaria") por una persona (designada como "trabajador en régimen de subcontratación") cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto de la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, siempre que el trabajador en régimen de subcontratación no sea empleado de la empresa usuaria".(Ruiz Medrano & Cisneros Silva, 2011 citando a Bensusán, 2007)

La organización internacional del Trabajo (OIT), organización de la cual muchos países del mundo forman parte, ya ha regulado la figura de la subcontratación o Contrato Outsourcing, de allí que se conozcan en un plano global de gran trascendencia en los mercados cuyo finalidad es externalizar los servicios, que de forma precisa se puede identificar algunas prácticas de subcontratación en nuestro país, mediante la contratación de actividades de limpieza, seguridad, colocación de productos entre otros.

Otro antecedente que se puede mencionar es que la comisión Europea en su Comunicación del 18 de diciembre de 1978 definió la Subcontratación industrial de la siguiente manera:

Una empresa el “dador de órdenes”, se encarga, siguiendo sus directivas, a otra empresa, el subcontratista, la fabricación de productos, la prestación de servicios o la ejecución de trabajos que están destinados a ser proporcionados al dador de ordenes o ejecutados por su cuenta. (OIT Trabajo en Régimen de la Subcontratación Informe VI, Conferencia Internacional del trabajo 85 a Reunión Ginebra).

En ese mismo orden de fechas la Organización Internacional del trabajo, (1998) en asamblea general

La primera discusión sobre el asunto del trabajo en régimen de subcontratación tuvo lugar en la 85.^a reunión (1997) de la Conferencia Internacional del Trabajo. A raíz de dicha discusión, y de conformidad con el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, la Oficina Internacional del Trabajo preparó y envió a los gobiernos de los Estados Miembros un informe [\(1\)](#) en el que figuraban un proyecto de convenio y un proyecto de recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación, basados en las conclusiones que la Conferencia adoptó en su 85.^a reunión.

Se invitó a los gobiernos a que enviaran cualesquiera enmiendas u observaciones que desearan formular de modo que llegasen a la Oficina a más tardar el 30 de noviembre de 1997, o a que comunicaran a la Oficina, dentro del mismo plazo, si consideraban que los textos propuestos constituían una base apropiada de discusión para la 86.^a reunión (1998).

En el momento de redactarse el informe, la Oficina había recibido respuestas de los 72 Estados Miembros siguientes [\(2\)](#): Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Barbados, Belarús, Bélgica [\(3\)](#), Botswana, Brasil, Burundi, Cabo Verde, Canadá, República Checa, Chipre, Colombia, Comoras, Costa Rica, Croacia, Cuba, Dinamarca, Ecuador, Egipto, El Salvador, Emiratos Arabes Unidos, Eslovaquia, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Gambia, Grecia, Hungría, India, Indonesia, Iraq, Italia, Japón, Jordania, Kenya, Lituania, Malasia, Malí, Malta, Mauricio, México, Mozambique, Myanmar, Nepal, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Pakistán, Polonia, Portugal, Qatar, Reino Unido, Rumania, Seychelles, Singapur, República Arabe Siria, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Tailandia, Togo, Trinidad y Tabago, Túnez, Turquía, Uruguay y Zambia.(Organización Internacional del trabajo, 1998, párr. 2).

En esta asamblea de la Organización del trabajo en 1998 se iniciaron los primeros artículos relacionados a la subcontratación.

Art. 1 A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «trabajo en régimen de subcontratación» designa todo trabajo realizado para una persona física o jurídica (designada como «empresa usuaria») por una persona (designada como «trabajador en régimen de subcontratación»), cuando el trabajo lo realiza el trabajador en régimen de subcontratación personalmente, en condiciones de dependencia o de subordinación efectivas respecto a la empresa usuaria, análogas a las que caracterizan una relación laboral de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, y cuando:

i) el trabajo se realiza con arreglo a un acuerdo contractual directo entre el trabajador en régimen de subcontratación y la empresa usuaria, distinto de un contrato de trabajo, o

ii) el trabajador en régimen de subcontratación es puesto a disposición de la empresa usuaria por un subcontratista o un intermediario;

b) el término «subcontratista» designa a una persona física o jurídica que se compromete a asegurar la realización de un trabajo para una empresa usuaria en virtud de un acuerdo contractual celebrado con ésta;

c) el término «intermediario» designa a una persona física o jurídica que pone a disposición de una empresa usuaria trabajadores en régimen de subcontratación, sin adquirir formalmente la calidad de empleador de esos trabajadores.

En Honduras el funcionamiento de las agencias privadas de empleo se encuentra reglamentada y en función del artículo 7 del Código de Trabajo, se complementa con el Convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dictado en su Conferencia General de fecha 19 de junio de 1997, mismo que no se encuentra aún ratificado por Honduras, sin embargo siendo Honduras parte de dicha Organización se encuentra sujeta a la adopción y ratificación de instrumentos legales eficientes para promover la inversión en el país.

CAFTA

Los empleadores en Honduras confía en los servicios de vinculación de oferta y demanda de mano de obra tendientes a realizar Subcontrataciones para la prestaciones de ciertos servicios que podrán ser ejecutados por las agencias de empleo, asociadas con conceptos como el ahorro del tiempo y garantía de servicio (Secretaria de Trabajo y Seguridad de Honduras, 2012). El apoyo en el reclutamiento de personas en condición de desempleo, ya que para que ciertos trabajadores se sujeten al régimen de subcontratación la regla para la empresa usuario se requiere que sea con personal ajeno a la empresa que requiere el servicio y para ciertos servicios especializados.

La Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, consciente de la necesidad de establecer un marco regulatorio para evitar injusticias, dar debida protección a los buscadores de empleo, en el marco de la obligación que le ha establecido el artículo 1 del decreto 32-2003 de regular, supervisar y controlar el funcionamiento de las Agencias Privadas de Empleo, se ha dado a la tarea de formular un anteproyecto de Reglamento para estos fines.

Desde la perspectiva del Derecho Comparado

Un factor que influye mucho es el que los países no cuenten con legislaciones laborales efectivas que regulen las relaciones triangulares que provoca el *outsourcing* (empresa cliente, *outsourcer* o empresa subcontratista y trabajador) y refuercen la protección de los derechos de los trabajadores.

En la realidad los trabajadores de estas empresas son conocidos como trabajadores de segunda mano, es decir que se les atribuye un escalafón muy bajo y que incluso no gozan de los mismos derechos la ley laboral establece a diferencia de los trabajadores de la empresa cliente o principal los principales derechos que son violentados son "...el principio de estabilidad en el trabajo, el derecho a un salario remunerador y a condiciones de trabajo dignas, los derechos colectivos, la protección en caso de insolvencia de la empresa contratista, las normas en materia de seguridad social, de seguridad e higiene (Sanchez Trujillo & Ceballos Villa, 2012)

Cabe agregar que la típica subcontratación, incluso la que se encuentra regulada en el países europeos y adoptados como una modalidad contractual atípica en países de Latinoamérica, por medio del cual una empresa u organización productiva externaliza o de manera indirecta mediante una contratación genérico particular, según sea el caso para que lo realicen por cuenta propia; la que se desliga de una parte de su producción o incluso de la producción globalizada, haciendo la diferenciación entre la subcontratación de bienes y servicios y, lo que se destaca de manera mucho más importante, la subcontratación de mano de obra en la cual cada quien asume sus propios riesgos inherentes y para con sus propios empleados directos o indirectos. . (La Subcontratación: Un fenómeno global: estudio de legislación, México, Instituto de Investigaciones jurídicas, 2011).

Existen varias clasificaciones de la subcontratación. Una de las primeras clasificaciones fue elaborada por la OIT. Distinguiendo, por un lado, la subcontratación de producción de bienes y servicios y por otro, la subcontratación de mano de obra en el suministro de un bien o servicio y esta asume, a su propia cuenta y riesgo, el compromiso con sus propios recursos materiales financieros y con sus propios empleados.

La peculiaridad de esta figura interesa en principio el trabajo terminado sin importar la cantidad de personal u horas utilizadas, ya que solo se paga la realización del servicio. En este caso, los trabajadores no son supervisados por la empresa usuaria, sino por la empresa subcontratista, que es quien paga a los trabajadores. Bajo esta modalidad se encuentran los contratistas en la construcción, en el área de limpieza, seguridad, transporte, producción de autopartes y la industria automotriz entre otras.

A su vez la subcontratación de mano de obra tiene como único objetivo el suministro de mano de obra a la empresa usuaria por parte del subcontratista, de allí que identificamos dos tipos de subcontratación entre las que se destacan la subcontratación industrial y la subcontratación de mercado. Esta última es la operación por medio de la cual una empresa confía a otra empresa todo o parte de la ejecución de un contrato concluido por un dador de órdenes. Esta noción tiene un sentido muy preciso en el derecho francés y no debe dejarse engañar por el sentido corriente del término, el cual tiende a calificar de subcontratación todo hecho consistente en confiar a un tercero la ejecución de una tarea que tiene normalmente bajo su responsabilidad, cualesquiera que sean las modalidades según las cuales esta sustitución tiene lugar y cualquiera que sea la tarea confiada.

En el caso de México su Proyecto de Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo³² aprobado por la Cámara de Diputados el 29 de Septiembre de 2012, al respecto, muchas opiniones están a favor de los cambios en los esquemas laborales y flexibilización de las relaciones laborales pero otras, declinan en contra ya que establecen que la regulación del *outsourcing* es inconstitucional pues va en detrimento y menoscabo de los derechos laborales hasta el extremo de eliminar los derechos colectivos. El proyecto aprobado por la Cámara de Diputados en sus artículos 15-A, 15-B, 15C, 15D, 1004-B Y 1004-C regulan las relaciones laborales derivadas del outsourcing.

El Artículo 15-A, proporciona una definición del trabajo en régimen de subcontratación y establece una serie de condiciones que deberá cubrir como: no se podrá realizar en las actividades sustantivas objeto principal de la empresa, la justificación de su carácter especializado que agregue un insumo adicional a los procesos de producción, no podrá abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo, no podrá comprender tareas iguales o similares a las que realicen el resto de los trabajadores al servicio del beneficiario.

Artículo 15-B, establece que el contrato que se celebre entre la persona física o moral beneficiaria y el contratista deberá constar por escrito e impone a la beneficiaria la obligaciones de cerciorarse que el contratista este constituido legalmente y tenga la solvencia para cumplir con las obligaciones que deriven de la relación de trabajo.

Artículo 15-C, menciona que la empresa beneficiaria debe cerciorarse permanentemente que el contratista cumpla con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.

Artículo 15-D, Establece la presunción de quien utilice el régimen de subcontratación de manera dolosa cuando con el objeto de simular salarios y prestaciones menores la contratista o beneficiaria de los servicios tengan simultáneamente relaciones de carácter mercantil o civil respecto de los trabajadores. (Romero, Trejo, & UNID, 2014, p. 17)

Al igual que establece sanciones en sus artículos 1004-B, que por el incumplimiento de las obligaciones estipuladas en el artículo 15-B se impondrá multa equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo y 1004-C, que establece que a quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa se le impondrá multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo.

En el caso de Chile en lo que refiere a contratos laborales en su Art, 7 Indica Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleado y el trabajador se obliga recíprocamente,

éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determina. “En el art No. 6 Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se fier a labores distintas de las actividades normales del empleador” .(Romero et al., 2014, p. 22)

Con el anuncio de que podría ser el primer país desarrollado de América Latina, el caso chileno resalta, una gran adaptabilidad a las teorías neoliberales que se traduce en la implantación de un sólido sistema de seguridad social y una legislación laboral que en los últimos años se ha venido adaptando bajo la forma de contratación independiente. No obstante, dicho fenómeno apareció de manera automática; Eduardo Fernández Flórez la resume así: “En 1968 se prohibía la ejecución a través de contratistas, de labores inherentes a la actividad principal de una industria. La ley que consagraba esta disposición fue derogada en 1979, estableciendo una posibilidad de contratación de este tipo, con la advertencia de que dado el caso se establecía una responsabilidad subsidiaria de la empresa contratante con relación a las obligaciones laborales adquiridas por el contratista”.

Otro caso de análisis es Costa Rica en el cual, en esas condiciones, la legislación vigente, impone la condición de que puedan contratarse trabajadores no asociados, pero durante cierto lapso de tiempo y por determinado porcentaje con respecto al total de trabajadores asociados con el propósito de no tergiversar su verdadera naturaleza. Algunos de los posibles casos en que se puede contratar personal no asociado es cuando se presenten circunstancias extraordinarias o imprevistas, para llevar a cabo determinadas obras a un plazo fijo o para trabajos eventuales, diferentes a los que se requieren para concretar el objetivo social de la cooperativa... “El artículo 104 de la Ley 6756 establece, por ejemplo, que los cargos gerenciales y de dirección administrativa sólo pueden ser contratados externamente cuando dentro de todos los asociados no

hay personal suficientemente capacitado para desarrollar dichas labores”. (Bedoya, Isaacs, & Navarrete, 2013, p.36)

La ley contempla, además, que una cada de las cooperativas en sus estatutos prevea un completo sistema de seguridad social para sus miembros. Se especifica al respecto, que dentro de las reservas facultativas se puede acordar por la Asamblea General por mayoría de votos, una ampliación de tales fondos para extender mayores beneficios en este rubro a sus miembros, para cubrir eventualidades de vejez, invalidez y muerte. Así el sistema cooperativo de trabajo ha tenido un desarrollo importante en Costa Rica, en buena parte por los incentivos que ofrece a un sector de trabajadores, que por carecer del capital suficiente para constituirse como empresarios, encuentran en él la oportunidad de progreso y de estabilidad de ingresos. (Bedoya et al., 2013)

Ahora bien, para finalizar este apartado, el Contrato Outsourcing encuentra su denominación en el nomen juris anglicano outsourcing, para referirse por los italianos conocido como decentralizzazione della produzione, y que en otros países de Latinoamérica se refiere como externalización, o subcontratación de servicios, como así sucede en nuestro país.

De allí que es un tanto difícil aceptar una sola definición como única ya que cada país le dará su propia denominación, sin embargo, esta situación lo que ha generado confusión del concepto originalmente estadounidense y su tergiversación, utilizando términos como tercerización y subcontratación. Como ya se refirió anteriormente en lo que respecta al derecho laboral internacional el tema se abordó como externalización productiva u outsourcing en la 85o. (Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT celebrada 1997), donde se adoptó el termino de subcontratación para enmarcar derechos laborales, confundiendo aún más su significado tradicional, ya que como figura contractual el

outsourcing, responde a las características propias de un contrato comercial y no como se llegó a creer que era un contrato laboral.

2.3 Conceptualización

En muchos países con especial atención en Latinoamérica enfrentan grandes desafíos ya que, el sector empresarial no cumple su cometido de crear desarrollo en el país generando fuentes de empleo, pues no se garantizan por los gobiernos la oportuna protección a través de la seguridad jurídica tendientes a crear iniciativa empresarial mediante una reingeniería organizacional, conducentes a los fines primordiales de toda empresa que es la competitividad y rentabilidad. Desde hace varios años atrás, el outsourcing viene siendo utilizado como una técnica de gestión empresarial en las industrias de construcción civil, minería y agricultura.

La subcontratación en aquellos sectores tradicionales, “no afectaba a la mayoría de las actividades sino sólo a aquellas que requerían de cierta especialidad en los trabajadores o de maquinaria de utilización esporádica”. Posteriormente, el término “outsourcing”, propiamente dicho, empieza a ser usado desde inicios de los años noventa por los empresarios estadounidenses, para “identificar nuevas formas de organización de la actividad productiva, particularmente facilitadas o potenciadas por la extensión de nuevas tecnologías”.

Outsourcing o “tercerización” o también conocido como subcontratación es una técnica innovadora de administración, “que consiste en transferir a terceros ciertos procesos complementarios que no forman parte del giro principal del negocio, permitiendo la concentración de los esfuerzos en las actividades esenciales a fin de obtener competitividad y resultados tangibles” (Cipriano Luna González, 2014, p. 211)

El termino en el idioma ingles conocido como “Outsourcing” es “un anglicismo que proviene de las palabras “out” (afuera, hacia fuera) y “source” (origen, fuente), el cual puede ser traducido como “ejecución desde afuera” riesgo” (significados.com, 2017, párr. 3).

En el idioma español, encontramos múltiples denominaciones alternativas al fenómeno del outsourcing, tales como “descentralización productiva”, “contrata y subcontrata de obras y servicios”, “tercerización”, “externalización”, “subcontratación”, “flexibilización productiva”, y un interminable etcétera. Pero existe una diferencia a continuación se presenta un cuadro

Término	Característica Principal	Partes	Notas
<i>Outsourcing</i>	Contratar fuera/ Proveerse de fuentes externas	<i>Outsourcer</i> o Gestor y Empresa cliente o “core”	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación de colaboración: compromiso mutuo de generación de resultados ▪ Empresa cliente con necesidades de mejora en la gestión de determinadas funciones/procesos no medulares ▪ Razones: tácticas y/o estratégicas ▪ Actitud “proactiva” por ambas partes ▪ Responsabilidad compartida ▪ <i>Outsourcer</i>: Función de Apoyo “derivable” en nueva línea de negocio
Externalización	Sacar fuera lo que estaba dentro de la empresa	Proveedor y Empresa cliente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación de prestación de servicios ▪ Razones tácticas, inmediatas o prácticas ▪ Relación de carácter “comercial” ▪ Proveedor: Función de Apoyo
Subcontratación	Aprovisionamiento de servicios o funciones	Proveedor y empresa cliente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La responsabilidad sobre los resultados no es compartida por ambas partes
Desintegración vertical	Desafectación de actividades medulares o “core”	Empresas que comparten actividad core*	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No es nunca un acuerdo de desafectación de de actividades de apoyo, y está siempre vinculado a decisiones estratégicas en la empresa

Figura No.2

Fuente: (IESE Business School, 2012, p. 13)

Una subcontratación es la contratación que una empresa hace de otra empresa, para que ésta última realice parte de los servicios por los que la primera ha sido contratada directamente. Para el arreglo de la fuga de gas, la empresa ha subcontratado a otra empresa que se encargará de realizar los cortes y levantamiento del asfalto para descubrir y subsanar el lugar de la pérdida de gas.

El Outsourcing hasta hace tiempo era considerado simplemente como un medio para reducir significativamente los costos; sin embargo, en los últimos años ha demostrado ser una herramienta útil para el crecimiento de las empresas.

El autor Morales, (2009) identifica cinco razones para adoptar Outsourcing los cuales mencionan a continuación.

- Reducir o controlar el gasto de operación. En un estudio realizado por el Outsourcing Institute se encontró que las compañías redujeron costos en un 90 %.
- Disponer de los fondos de capital. El Outsourcing reduce la necesidad de tener que incluir fondos de capital de funciones que no tienen que ver con al razón de ser de la compañía.
- Tener acceso al dinero efectivo. Se puede incluir la transferencia de los activos del cliente al proveedor. Manejar más fácilmente las funciones difíciles o que están fuera de control.
- El Outsourcing es definitivamente una excelente herramienta para tratar esta clase de problema.

Entre las decisiones estratégicas de las empresas se consideran cinco razones como ser

- Enfocar mejor la empresa, Permite a la compañía enfocarse en asuntos empresariales más ampliamente
- Tener acceso a las capacidades de clase mundial. La misma naturaleza de sus especializaciones, los proveedores ofrecen una amplia gama de recursos de clase mundial para satisfacer las necesidades de sus clientes

- Acelerar los beneficios de reingeniería
- Compartir riesgos
- Destinar recursos para otros propósitos.(Mora & Schupnik, 2009, p.19)

Características generales del Outsourcing

- El acuerdo de Outsourcing es un contrato de colaboración
- El Outsourcing es una herramienta de gestión, ya que pueden transformar el funcionamiento de su negocio dedicado más tiempo y recursos aspectos estratégicos y menos a los aspectos administrativos
- El outsourcer desarrolla su “corebusiness” en las funciones que ha adquirido de la empresa que acomete el proceso de outsourcing, de esta forma dispone de un experto que mejorara el servicio ofrecido por la organización
- El mismo volumen de negocio pasa a ser gestionado por menos personas, con lo que la empresa cliente gana en flexibilidad y en capacidad y recursos para dedicarse a asuntos relacionados con el corebusiness de su organización
- Durante el proceso de outsourcing se tiene que convenir una serie de estándares de calidad a nivel de servicios entre la empresa cliente y e outsourcer.
- El outsourcing permite a las compañías potencias sus recursos para afianzar sus ventajas competitivas.(Mora & Schupnik, 2009)

De acuerdo con una serie de criterios como ahorro en costos, asunción de responsabilidad o nivel de servicios prestado, podemos hablar de tres tipos de outsourcing. Tradicional, colaborativo y Business Transformation Outsourcing (BTO).

En el outsourcing Tradicional

Transferencia de la gestión o administración de un proceso o función desde el personal interno a un proveedor de servicios externos.

Principales características:

- Su finalidad principal es reducir costes y ayudar a los gestores a concentrarse en aspectos claves del negocio.
- Implica el desarrollo de funciones de soporte los beneficios se obtienen a corto plazo.
- El nivel de servicio es el mismo que se realizara por parte del personal interno de la empresa y los riesgos económicos son compartidos por ambas partes

En el outsourcing colaborativo

- Es aquel en el que se inyectan nuevas capacidades en la empresa cliente para mejorar en la gestión de determinados servicios
- Sus principales características
- Mejorar los procesos administrativos gracias a dos factores: El recorte de costos y la obtención de mayor flexibilidad de respuestas ante los cambios en las necesidades del negocio.
- Suele llevar asociado una re-Ingeniería y desarrollo de procesos administrativos.
- El resultado: Creación de fórmula de multi-sourcing que funciona como empresa de servicios
- El precio se fija a partir de la producción

- Los servicios son “a medida”, el nivel de servicios es superior que en el outsourcing tradicional y los beneficios son compartidos por ambas partes.
- Sirve para transformar procesos críticos.

Business Transformation Outsourcing (BTO)

Programa que persigue la transformación del modo en que funciona el negocio para lograr una mejor inmediata y sostenible en el nivel de gestión empresarial.

Principales características:

- Diseñado para implementar una estrategia en un tiempo acelerado
- Busca resultados a nivel externo como aumentar el precio de la acción, mejorar la posición en el mercado o incrementar el rendimiento sobre el capital invertido.
- Implica un cambio en la organización, con lo que es necesario el apoyo por parte de la alta dirección de la compañía tanto en la toma de decisiones como a lo largo de todo el proceso.
- Implica realización de contratos a medida para cada caso. No se tienen un estereotipo.
- El resultado: Unidades operativas conjuntas entre el outsourcer y la compañía que pasan del centro de coste a centros de beneficios, ya que se constituyen como unidad es de mercado independientes con su propio “core business” diferenciado.(Mora & Schupnik, 2009; Morales, 2009; Torres Valdivieso & Ángel, 2006)

A continuación se presenta un cuadro con las razones para subcontratar y para no sub contratar:

Subcontratar	No subcontratar
<p>Alcanzar la efectividad enfocándose en lo que la empresa hace mejor</p> <p>Aumentar la flexibilidad para lograr el cambio según las condiciones del negocio, la demanda de los productos o servicios y la tecnología</p> <p>Mejorar el rendimiento organizacional a través de mayor productividad, mejor calidad, entregas más confiables y a tiempo, ciclos más rápidos, mejoramiento de la utilización de los recursos, mayor disponibilidad y rendimiento</p> <p>Transferir al proveedor el costo de los empleados (incluyendo los beneficios que por ley se les otorga) y los gastos gerenciales</p> <p>Convertir los costos fijos en costos variables • Reducir la inversión en equipo, inventarios,</p> <p>Convertir los costos fijos en costos variables</p> <p>Reducir la inversión en equipo, inventarios, personal y otros, y destinar esos recursos a otros propósitos</p> <p>Ganar acceso al mercado y oportunidades de negocio a través de la red de proveedores</p> <p>Expandir las operaciones durante periodos en los que esa expansión no podría ser financiada</p> <p>Recibir ideas innovadoras para mejorar el negocio, los productos, los servicios, etcétera</p> <p>Mejorar la credibilidad y la imagen corporativa mediante la asociación de proveedores grandes</p>	<p>Mantener los puestos de trabajo para evitar que la lealtad de los empleados que siguen en la empresa se debilite, manteniendo así el compromiso con la comunidad</p> <p>Disminución de la moral de los empleados en general (no sólo los que fueron mercerizados)</p> <p>Perder el control sobre el proveedor</p> <p>Perder la filosofía de la empresa</p> <p>Incertidumbre existencial</p> <p>Depender de los proveedores</p> <p>Perder la confidencialidad</p> <p>Temor a que los contratistas se expandan dentro de la empresa</p>

Figura No. 3

Fuente: (Cipriano Luna González, 2014, p. 212).

De igual forma en Outsourcing existen actividades que se pueden subcontratar y otras que no se pueden subcontratar a continuación un cuadro con el detalle de estas actividades:

Actividades que se pueden subcontratar	Actividades que no pueden subcontratarse
<ul style="list-style-type: none"> • Las que hacen uso intensivo de recursos (gastos corrientes o inversión de capital) • Área relativamente independientes • Servicios especializados y otros de apoyo • Aquellas sujetas a un mercado rápidamente cambiante y donde es costos reclutar, capacitar y retener al personal • Aquellas que requieren una gran inversión en tecnología rápidamente cambiante 	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia • Finanzas corporativas • Control de proveedores • Calidad • Normas ambientales • Seguridad • La satisfacción de los requisitos del mercado y reglamentarios • La provisión de administración y dirección • El mantenimiento de las competencias y el control • La diferenciación respecto a los competidores • El mantenimiento de la propia identidad

Figura No. 4

Fuente: (Cipriano Luna González, 2014, p. 213).

El *outsourcing*, dependiendo del tipo de negocio y de su aplicación, puede presentar diversas ventajas y desventajas que deben ser analizadas a la hora de considerar el impacto que este pueda tener en la empresa.

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> • Permite reducir costos de manufactura y equipo. • Coloca más recursos humanos y tecnología a disposición de la empresa. • Da la posibilidad a la empresa de responder y adaptarse rápidamente a los cambios del negocio. • Permite a la empresa enfocarse en las áreas claves de su negocio. • Permite a la empresa a ser más competitiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los costes del <i>outsourcing</i> pueden terminar siendo mayores de lo previsto. • El cambio de empresa proveedora puede resultar económica y productivamente negativo. • Existe la posibilidad de perder el control sobre la producción. • La empresa contratante puede ver su trabajo copiado y su negocio perjudicado. • Puede contribuir a la explotación y a la deshumanización del trabajador. • En el <i>offshore outsourcing</i> (subcontratación de servicios para una empresa en otro país, a fin de encontrar mano de obra más barata), hay una mayor probabilidad de despidos de los trabajadores.

Fuente: (Vilaclara Pont, 2004, p. 33).

2.4 Marco legal

En este estudio nos encontramos frente a una situación de desregulación de la figura ya que no contamos con una Ley especial que recoja los fundamentos jurídicos necesarios reguladores del tema: La Subcontratación De Servicios O Contratos Outsourcing Para Mejorar La Competitividad De La Empresa Mercantil En Honduras, esta figura suele practicarse de forma atípica, sin embargo le son aplicables todas las disposiciones generales del derecho común en cuanto a contratos privados y/o negocio jurídico se trate.

En apoyo a lo anterior, es efectivo recurrir en primera instancia a la Constitución de la República de Honduras en los artículos No. 328- 341, tomando en cuenta que el “Estado reconoce, garantiza y fomenta las libertades de Contratación siempre y cuando dichas contrataciones no sean contrarias al interés social ni lesivo a la moral, la salud o seguridad pública”. (Congreso Nacional, 1982, pp. 151-152)

El Código Civil de Honduras, referente a la generalidad de los contratos, sus requisitos y elementos, según lo establecen los artículos 1539-1575. (Congreso Nacional, 1906, p.408-416).

En cuanto a la normativa aplicable le serán aplicables todas las disposiciones del derecho común, de modo que duda sobre su interpretación se estará a las normas generales que regulan los contratos, por lo tanto, es importante referir tales preceptos legales, ya que El Código Civil de Honduras regula la generalidad de los contratos.

La subcontratación como ya se indicó, se ha venido realizando como una práctica atípica, esfuerzos encaminados a reformar el Código de Trabajo inicia con el Decreto No. 45, No. 17,318

(«Diario oficial de la república de Honduras: La Gaceta», 1961) le hizo una adición al Artículo 7, luego, dicho artículo fue reformado por Decreto No. 322003 y No. 30,063 («La Gaceta 2003: Diario Oficial de la República de Honduras», 2003) dicha reforma incorpora las figuras del intermediario, contratista y agencias privadas de empleos.

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.

La subcontratación se ha venido realizando como una práctica atípica, esfuerzos encaminados a reformar el Código de Trabajo inicia con el Decreto No. 45, No. 17,318 («Diario oficial de la república de Honduras: La Gaceta», 1961) le hizo una adición al Artículo 7, luego, dicho artículo fue reformado por Decreto No. 322003 y No. 30,063 («La Gaceta 2003: Diario Oficial de la República de Honduras», 2003) dicha reforma incorpora las figuras del intermediario, contratista y agencias privadas de empleos.

De manera que para el contratista y los trabajadores le serán aplicables todas las disposiciones del Código de Trabajo Vigente.

En cuanto a las Agencias Privadas de Empleo nos vamos a referir a ciertos aspectos importantes que trata el Acuerdo 141-2015 del Reglamento para el Funcionamiento de Agencias de empleo Privadas y Servicios, que si bien; es una figura legal diferente a la subcontratación como tal ambas tienen como objeto la búsqueda de colocación o facilitación de empleos.

El Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos 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 técnico. (Congreso Nacional, 2015, Art.1)

Ámbito de aplicación: El presente reglamento aplica a todas las Agencias de Empleo Privadas y las instituciones que prestan Servicios Conexos con o sin fines de lucro, que ofrezcan servicios en todas las categorías de ocupación y a todas las ramas de actividad económica, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación nacional e internacional aplicable.(Congreso Nacional, 2015, Art.2)

Principio de Solidaridad: 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 disminución del desempleo a fin de alinear sus acciones en las políticas que dicte el Estado en relación al empleo. (Congreso Nacional, 2015, Art.3)

La aplicación de estos apartados legales, garantizan de cierto modo, la aplicación y puesta en marcha de este tipo de contratación de servicios en el ámbito empresarial, sin embargo, no es menos cierto, que la falta de regulación especial de la misma, generaría ciertos riesgos en el desarrollo empresarial, por tanto, la visión ideal está enfocada en la creación de normativa que extinga las inseguridades e incertidumbres contractuales al respecto.

CAPITULO III. METODOLOGIA

Una vez desarrollado y estructurado el marco teórico del presente trabajo investigativo es preciso proceder a realizar los análisis correspondientes para poder determinar el tipo de metodología de la investigación adaptable a la presente investigación de acuerdo al uso de los mecanismos, técnicas, métodos, instrumentos y procedimientos específicos que permitirán determinar el tipo de la misma. Dentro de este mismo esquema se seguirán las pautas necesarias que permitan alcanzar los resultados deseados.

3.1 Congruencia metodológica

Conforme a la Congruencia Metodológica se propiciará fijar el método más acertado que permita la obtención de una solución concreta para el planteamiento del problema inicialmente trazado. Toda la información recopilada y transmitida en este texto servirá de base para entrelazar los diferentes puntos que son prospectos seguros para desarrollar un análisis de toda la investigación realizada, misma que se llevará a cabo en el presente capítulo.

3.2 Enfoque y métodos

Esta sección despliega detalladamente el enfoque y métodos utilizados durante el transcurso de la investigación. En este caso en particular se logra identificar una investigación cualitativa, en la cual dicha investigación gira alrededor del planteamiento del problema.

Por otro lado, cabe destacar que el método investigativo utilizado es el denominado “método inductivo”, tomando en cuenta que éste tipo de método es propio del modelo de investigación cualitativo el cual consiste en “basarse en enunciados singulares, tales como

descripciones de los resultados de observaciones o experiencias para plantear resultados universales”(Cegarra Sánchez, 2012, p. 83). De acuerdo a los objetivos específicos, las variables planteadas y a los indicadores relacionados a La Subcontratación De Servicios O Contratos Outsourcing Para Mejorar La Competitividad De La Empresa Mercantil En Honduras se van en la búsqueda de un planteamiento en el que resulte como respuesta optima la solución del problema. Considerando así, el estudio realizado, una proyección ascendiente de lo particular a lo general.

3.3 Diseño de la investigación

Tomando en cuenta que el trabajo desarrollado está bajo los cimientos de un enfoque cualitativo y un método inductivo en el que se pretendía la búsqueda de respuestas a interrogantes inicialmente planteadas, a las cuales, también se sumaba como principal objetivo dar a conocer la importancia de la figura de la subcontratación o contratos outsourcing como un fenómeno global de mayor trascendencia en el mercado de trabajo.

En ese esquema, y de acuerdo a la pauta que se siguió en el diseño de la investigación se determina que es bajo el diseño no experimental, puesto que en las variables ya establecidas no interviene la manipulación, es decir, la investigación efectuada se ha adoptado en todo su contexto. Dentro de la misma, se ha realizado un análisis puntual de lo que establece la Constitución de la República, Código Civil específicamente en su Capítulo V y en el Código Laboral.

Por otro lado, esta investigación es de tipo transversal, ya que en ella se recoge toda la información estrictamente necesaria para su sometimiento al análisis requerido que nos llevará a

encontrar las respuestas deseadas en relación al planteamiento del problema y así, de esa manera lograr la formulación de conclusiones acorde a lo investigado.

Partiendo de lo anterior, cabe señalar la necesidad de puntualizar el tipo de estudio efectuado. Dentro de ello, cabe destacar que el tipo de estudio utilizado es el descriptivo, puesto que el tema de la subcontratación o contratos outsourcing, se detalla de tal manera que permite tener un análisis completo del mismo en el que se engloba sus objetivos, elementos, características, incluyendo su marco legal y todo aquello que lo complementa.

Para lograr un estudio óptimo del análisis e investigación del tema se desarrolló un esquema puntual que sirviera de base, entre ello tenemos:

1. Identificación y selección precisa del tema.
2. Identificación del problema y definición de los objetivos de la investigación.
3. Búsqueda y recopilación de la información estrictamente necesaria para el desarrollo de un análisis veraz y objetivo, haciendo énfasis en la doctrina aplicable al tema y por consiguiente a la normativa jurídica de Honduras.
4. Desarrollo de la metodología, identificación y aplicación de las técnicas y de los instrumentos que servirían de sustento para alcanzar los resultados y respuestas deseadas.

3.3.1 Población

Dentro del presente trabajo investigativo intervienen los siguientes sectores, que en su conjunto conforman el tipo de población investigada:

- Funcionarios de la Secretaría de Estado en el Despacho del Trabajo y Seguridad Social.
- Gerencia General de la empresa prestadora de servicios Outsourcing Manpower Group.
- Gerencia General de la empresa de Vigilancia SERSEL.
- Central General de Trabajadores de Honduras (CGT).

3.3.2 Muestra

La muestra seleccionada para el desarrollo de la investigación es no probabilística por juicio, puesto que la elección de las partes involucradas para evacuar las interrogantes planteadas en relación a la subcontratación o contratos outsourcing, fue considerada tomando en cuenta el estrecho vínculo que une sus actividades y experiencias cotidianas dentro de su ámbito laboral en relación al tema investigativo.

3.3.3 Unidad de análisis

En la unidad de análisis se hace uso de toda la información recopilada con el fin de someterla a revisión y a un exhaustivo estudio y análisis haciendo uso del aporte de los sectores o población identificada para ejecutar la investigación. Con el apoyo de la Secretaría de Estado en el Despacho del Trabajo y Seguridad Social se pretende recopilar información con la cual se

permita identificar la normativa jurídica que regule el fenómeno de la subcontratación en Honduras.

3.4 Técnicas o instrumentos aplicados

3.4.1 Técnicas

Una vez desarrollada la investigación se procederá a utilizar las técnicas que involucren el análisis del contenido evacuado, la entrevista y estudio de la normativa aplicable al tema investigado. Estas técnicas giran en torno a la información recopilada para tales fines, dentro de este apartado documental.

3.4.2 Instrumentos

1. Investigación documental: en el trabajo de investigación efectuado se desarrolla, en todo su contexto, un análisis exhausto tanto de la información doctrinaria como de la normativa legal vigente en Honduras.

2. Entrevistas: La técnica de la entrevista llevada a cabo a través de los diferentes sectores o población identificada, la cual está directa y estrechamente involucrada dentro del fenómeno de los outsourcing, ha plasmado una mejor visualización y percepción de los elementos que intervienen en este fenómeno.

3. Apuntes del Investigador: Las opiniones de los investigadores producto del levantamiento de la información en las diferentes instituciones que tienen relación directa de la figura de la subcontratación o contratos outsourcing.

3.4.3 Proceso de validación

Para efectuar la validación de las entrevistas, se siguió la pauta de enviar el formato de las interrogantes al asesor metodológico de la Tesis para su aprobación y consideración de sus observaciones con el fin de crear un mayor soporte y veracidad a las mismas. Sin embargo, y en cuanto la información doctrinal, ésta será sometida a un análisis detallado que nos permita lograr la demostración o justificación de lo investigado en relación al planteamiento del problema efectuado bajo el razonamiento y reflexión de la información.

3.5 Fuentes de información

De la información de la investigación recopilada en el presente trabajo investigativo, se desprenden dos tipos de fuentes de información que dan origen al análisis que se efectúa en la presente tesis. Dentro de ella encontramos las fuentes primarias y las fuentes secundarias que son la base fundamental de esta investigación.

3.5.1 Fuentes primarias

Dentro de las fuentes primarias utilizadas contamos con la normativa legal vigente en el país como ser: La Constitución de la República, Código Civil, Código del Trabajo, Reglamento de Agencias Privadas de Empleo. Abarcando de igual manera el Derecho comparado de países como: Brasil, México y Chile. Asimismo, sirve de apoyo diferentes doctrinas contenidas en tesis, libros, revistas y las insustituibles entrevistas realizadas a la población identificada.

3.5.2 Fuentes secundarias

En el marco de las fuentes secundarias abordadas encontramos diccionarios, sitios web, bibliografías y otros.

3.6 Limitantes del estudio

De acuerdo a las limitantes del estudio encontradas durante el proceso de la investigación, se puede evidenciar que Honduras es un país que carece de conocimiento en relación al tema del outsourcing, puesto que ninguno de los entes Estatales cuenta con información oficial al respecto a tal grado que desconocen totalmente esta figura contractual, lo cual, constituyó un obstáculo para esta investigación, dentro del ámbito nacional.

Figura 1. Variables de la Investigación.

Tabla 1. Matriz Metodológica.

Titulo	Problema	Preguntas de Investigación	Objetivo		Variables	
			General	Específico	Independientes	Dependiente
La subcontratación de Servicios o Contratos “OUTSOURCING” para mejorar la competitividad de la empresa privada en honduras	¿Cuál es la naturaleza jurídica del contrato Outsourcing, y como la adopción de éste negocio jurídico mejora la competitividad de las empresas mercantiles en honduras?	¿Qué significa la Subcontratación o “Contratos OUTSOURCING, cuales son su requisitos y características?	Exponer los alcances y efectos jurídicos-económicos de la figura de la Subcontratación de servicios o Contratos OUTSOURCING para la competitividad de las la empresas privadas como una tendencia actual de mercado.	Describir el significado de la Subcontratación o contrato outsourcing, requisitos, partes y características	La subcontratación de servicios.	Mejorar la competitividad de las empresas privadas
		¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la adopción de la subcontratación de la o contrato OUTSOURCING para la empresa mercantil?		Analizar las ventajas y desventajas de la Subcontratación o contratos OUTSOURCING	Las ventajas y desventajas de la subcontratación	

		¿Cuáles son las obligaciones a las que están sujetas las partes que suscriben el outsourcing?		Identificar las obligaciones contractuales a las que están sujetas las partes que suscriben el outsourcing	La obligación de la empresa proveedora es prestar el servicio ofrecido para la empresa clienta es el pago por la contraprestación de ese servicio	
		¿Cuál es el marco legal aplicable a la subcontratación o contratos outsourcing?		Identificar el marco legal vigente aplicable a la figura de la subcontratación o contratos outsourcing	Marco Legal	

Tabla 2. Operacionalización de las variables.

Variables Independientes	Conceptos		Dimensiones	Indicador	Técnica
	Conceptual	Operacional			
La subcontratación de servicios.	Outsourcing o “tercerización” o también conocido como subcontratación es una técnica innovadora de administración a fin de obtener competitividad y resultados tangibles	Modalidad contractual de las nuevas tendencias empresariales	Funciones técnica de gestión empresarial	Doctrina que refiere que es Mecanismo para mejorar la competencia	Investigación Documental.
Las ventajas y desventajas de la subcontratación	Constituyen los parámetros que determinan los alcances y efectos de su aplicabilidad	La práctica muestra los resultados en provecho o menoscabo del sector empresarial	Competitividad de las empresas al contratar un proveedor externo para que preste servicios que necesita y que no son propios de su giro comercial.	Doctrina, refieren los beneficios y los costos para las empresas que subcontratan ciertos servicios.	Investigación Documental. Entrevistas

			Permite reducir costos de manufactura y equipo, contratación de personal y pasivo laboral, a cambio de un costo (oneroso) que debe pagar el proveedor	teorías de sustento y el derecho comparado indica que son mayores las ventajas que las desventajas de la subcontratación para las empresas	Investigación Documental y Entrevistas .
Obligaciones contractuales entre partes Marco Legal	Son los deberes a los que están sujetas las partes que suscriben este tipo de contrato Brinda los parámetros que determinan las limitaciones y libertades de las partes contratantes	Engendra obligaciones bilaterales. Siendo que el contrato es atípico esto no significa que le sean aplicables las disposiciones generales del derecho común y las disposiciones del Código de Trabajo en lo que es de su competencia	Vínculo contractual de carácter civil entre la empresa proveedora con la empresa.	El Derecho común, Código Civil, refieren las reglas mínimas para generar obligaciones	Investigación Documental y Entrevistas .
			Los requisitos generales de un Contrato de Derecho Común: Consentimiento, objeto causa.	Son contratos atípicos, con características propias de un contrato de naturaleza mercantil, celebrado entre empresas.	Investigación Documental y Entrevistas
			Identificar las cláusulas y disposiciones legales comunes aplicables.	El Código Laboral, regula la figura del contratista que es una de las partes que suscribe contrato con la empresa tercerizadora o subcontratista.	Investigación documental y Entrevistas .
			La autonomía de la voluntad como factor importante en tanto no esté en contra de la Ley, moral y el orden público.	En ese vínculo contractual triangular se surge la responsabilidad solidaria	Entrevistas .

Tabla 2. Operacionalización de las variables.

Variable Dependiente	Conceptos		Dimensión	Indicador	Técnica
	Conceptual	Operacional			
Mejorar la competitividad de las empresas	Se plantea como una estrategia de gestión para incrementar la competitividad de las empresas transfiriendo actividades que no son esenciales de su giro.	Mantenerse en el mercado al menor costo posible.	Estrategias de mercado	Varios países de Latinoamérica y Honduras, han mejorado su organización mediante una sana competencia.	Investigación Documental y Entrevista.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

El planteamiento de la metodología ha constituido la guía para el proceso del presente trabajo de investigación, cuyo propósito ha sido ilustrar al investigador sobre la existencia de la pluralidad de métodos de investigación, de modo que para llegar al conocimiento sobre el Tema: La Subcontratación De Servicios O Contratos Outsourcing Para Mejorar La Competitividad De La Empresa Mercantil En Honduras, sus alcances y su aplicabilidad para mejorar la competitividad de la empresa, de modo que los resultados obtenidos denoten la importancia que merece que la figura outsourcing, se incluya en la norma mercantil en función a su naturaleza jurídica.

4.1 Investigación documental

4.1.1 Resumen

Dentro del contexto del macro la consultora Global Service Location index de AT Kearney, realizó en el 2016 un análisis del mercado mundial de Outsourcing. En este estudio una lista de los principales 20 países, “India sigue siendo el país número uno para la externalización de procesos de negocio, seguido por China y Malasia” («Global Services Location Index», 2016).

Hoy en día, el outsourcing es uno de los principales medios de la empresa para optimizar la viabilidad de sus gestiones, ya que este presenta ciertas ventajas a la hora de realizar sus actividades. Entre las ventajas que se identifican tenemos: Concentrar los esfuerzos de la empresa en desarrollar la actividad de su giro principal. El outsourcing te ayuda a tener un mejor resultado en el proyecto, para que este sea un éxito ya que al enfocarse cada empresa a cierto tipo de actividad ayuda a tener mayor rapidez, mejores ideas y calidad en el proceso porque cada empresa su asignación y se centra en su tarea por lo que produce una mayor efectividad.

El Outsourcing a consecuencia de las nuevas tendencias actuales en las organizaciones para mejorar su competitividad de forma eficiente y para ello nos referimos con mayor énfasis en la experiencia latinoamericana de países como Brasil, México y Chile que resulta particularmente rica, ya que se ha estudiado de manera amplia y se ha desarrollado también de manera importante

un derecho europeo de la externalización del proceso productivo mediante la figura de la subcontratación.

Honduras en la búsqueda de generación de empleos juega un papel importantísimo y lo ha venido estudiando con las agencias privadas de empleo, de acuerdo con el documento Análisis de la Actuación de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios del Mercado de Trabajo de Honduras, elaborado por el Observatorio del Mercado Laboral (2010), se ha identificado en el país 45 Agencias Privadas de Empleo en adelante APE y 22 servicios de Empleo On Line que funcionan en el territorio nacional (Secretaria de Trabajo y Seguridad de Honduras, 2012). Es común que estas agencias y servicios conexos surjan y desaparezcan en forma repentina, sin dar ningún tipo de información a la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

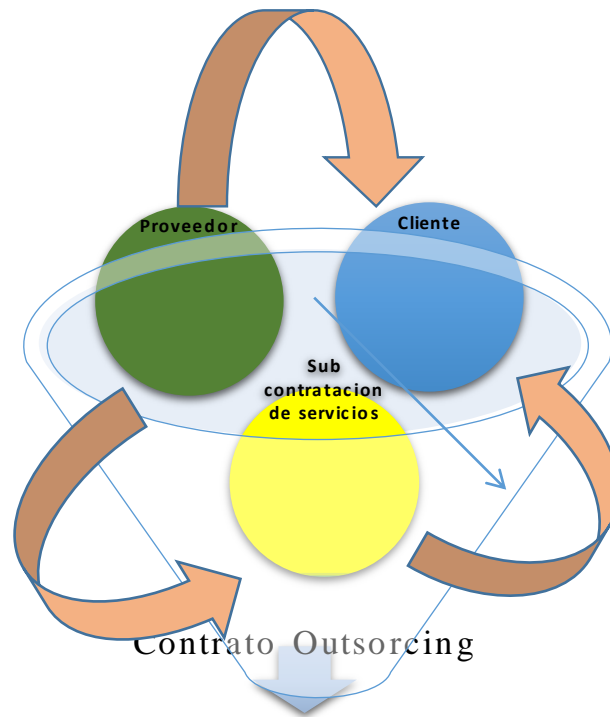
Es importante enfatizar que la empresa contratista asume el mismo riesgo de las inversiones con el proveedor externo o subcontratista, también es importante reconocer que al tener con quien compartir el riesgo de las inversiones es de gran ayuda tanto para el proveedor como para la empresa en sí, porque el proveedor busca como estar en constante cambio e innovación con el mercado actual para que este pueda competir y hasta ser mejor y así poder brindar un mejor servicio y liberar recursos que puedan ser utilizados en otras cosas más rentables.

El outsourcing se encarga en deliberar capital en las actividades que él cree que pueden ser más convenientes para la empresa al momento de generar ganancias. El outsourcing también nos ayuda a mejorar la eficiencia al traspasar la ejecución de actividades especializadas a expertos, ya que, en el momento de recurrir a la externalización reduce las dificultades por lo que cuenta con los expertos en la materia.

Ahora bien, al referirse a la naturaleza jurídica del contrato, en sentido doctrinario y tradicional se concibe como un contrato mercantil, y según la concepción actual como contrato empresarial, ya que constituye una herramienta de gestión de negocios donde también reviste de cuestiones de índole laboral, en donde caería en poder ser llamado un contrato nominado (subcontratación), pero de carácter atípico desde la perspectiva civil, puesto que se conformaría por varios contratos y por consiguiente, entre la empresa contratista y la empresa tercerizadora o usuaria existe una relación de carácter civil sujetas a lo dispuesto en los contratados de prestación

de servicios, ahora bien entre la empresa contratista y los trabajadores hay una relación de trabajo.

En un vínculo contractual se da una relación que por su naturaleza es eminentemente mercantil, con impacto laboral, veamos la siguiente figura:



Fuente: Elaboración propia.

En la figura se plantea, cómo este tipo de contrato crea una serie de obligaciones para las partes, de modo que para la empresa proveedora hay obligaciones de prestar los servicios que ofreció como de la capacitación, pago de salarios, indemnizaciones a los trabajadores por accidentes de trabajo, maternidad y otros derechos derivados de la norma laboral. Ahora bien, la empresa que recibe el servicio (cliente), está obligada al pago por los servicios recibidos, por el beneficio en sí, de modo que entre la empresa proveedora con la empresa cliente se da una obligación comercial, que al no estar regulada en el Código de Comercio le son aplicadas las

disposiciones generales de los Contratos según el Código Civil vigente, y para el contratista o proveedor una obligación de carácter laboral.

4.2 Entrevista

A continuación se detallan los resultados de las entrevistas realizadas a los expertos en el tema investigativo. Las entrevistas se consignarán en el orden en que fue enlistada la población seleccionada como parte de la investigación (Acápite 3.3.1 del Capítulo III, denominado Metodología):

- Licenciado Erick Joel Andrade Sevilla Gerente Manpower, Honduras y Nicaragua

“Manpower es una compañía multinacional que opera en 82 países a nivel mundial. Que pertenece a la región Latam que es: México, todo Centro América, República Dominicana, Puerto Rico y Sur América. Aquí en el mercado de Honduras se instaló en el año 90 y a nivel mundial desde los años 70.

Manpower es una empresa de “Servicios de Recursos Humanos” que se encarga de reclutar y contratar personal para las diferentes empresas que requieren nuestros servicios. Somos la única empresa con el sello de “Empresa con Responsabilidad Social”.

El personal que se contrata, está sujeto a las condiciones de la legislación laboral donde está ubicada cada empresa.

Ahora bien, este contrato crea una relación de carácter comercial entre el cliente y Manpower denominado “contrato de servicios”. En este contrato se establecen los compromisos del cliente (la empresa que nos contrata) y también se establecen los compromisos de los proveedores del servicio, y de acuerdo a su naturaleza se rigen por las disposiciones generales del contrato según el Código Civil, que después de haber discutido las condiciones mínimas para las partes se concluye con la firma de las partes, y entre el contratante y los trabajadores existe un vínculo laboral, por lo que se sujetan a las disposiciones establecidas en las normas laborales

vigentes en Honduras, por lo que, es de concluir que son los responsables de los pagos, indemnizaciones temas de seguridad social y demás derechos laborales.

Los servicios que presta la empresa son bastante diversos. Por tal razón dependiendo de lo que requieren nuestros clientes (generalmente de la empresa privada), se dedican a las contrataciones desde jornaleros hasta directores para diferentes empresas, de telefonías por ejemplo, entre otras; también contratamos personal para entes gubernamentales, programas, bancos nacionales e internacionales.

La empresa que se dedica a la prestación de servicios outsourcing se identifican por ser empresas socialmente responsables. La empresa contratante o proveedora se encarga de capacitar al personal y de absorber los costos de la capacitación de esos empleados, de velar que el cliente cumpla con la legislación hondureña en todo en cuanto a los derechos y obligaciones.

Es importante el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los trabajadores como de los demás derechos laborales que les reconocen las leyes nacionales, sin embargo el trabajador también puede exigir el cumplimiento de las obligaciones laborales al subcontratista de forma solidaria, solo si se trata del mismo giro comercial.

La empresa maneja relación y trabajan en consonancia con la Secretaria del Trabajo y Seguridad Social en cuanto a la colocación de empleo ya que operamos con el programa “Con chamba vivís mejor”, trabajamos bajo la modalidad de empleo por hora y en relación a lo previsto en el Reglamento de Agencias Privadas de Empleo y Servicios Conexos.

En cuanto a las responsabilidades (laborales) directas que tiene la empresa Manpower con los empleados aun y cuando presta sus servicios a una tercera empresa, no hemos encontrado, refiere el Licenciado, “ninguna dificultad ya que la empresa es muy sólida, cuenta con más de 150 empleados propios de la empresa, la ley nos obliga a dar un salario mínimos de acuerdo a la tabla por ley. Eso hace que otras empresas den costos más bajos. Sin embargo, por nuestra solidez laboral prestamos un servicio de calidad eficiente a nuestros clientes. Por ser contratistas los empleados reclaman sus derechos en primera instancia ante nosotros y somos nosotros los que le cumplimos a ellos”.

- Abogado Oscar Orlando Cárcamo, Gerente de la Empresa Servicios de Seguridad Lempira S. de R. L (SERSEL)

La empresa se dedica al giro específico de "Prestación de servicios de seguridad activa y pasiva" (Activa seguridad humana, oficiales de seguridad) (Pasiva seguridad electrónica (barreras perimetrales sistemas de GPS, cercas eléctricas sistemas de cctv cámaras).

En cuanto a los contratos que se ven involucrados son contratos temporales y permanentes y en relación a las actividades que se ofrecen son: seguridad, limpieza y en las áreas de Recurso Humanos, etc.

En cuanto a la capacitación del personal y los costos para lograrlo, le corresponde a la empresa que contrata el personal directamente, en el régimen de la subcontratación solo se requiere el servicio, ya que es la empresa proveedora la que se encarga de aplicar sanciones, pago de salarios, de conformidad las normas del trabajo y sus reglamentos interno de trabajo mediante un procedimiento iniciado por el Departamento de Recursos Humanos con el visto bueno de gerencia.

Las partes que intervienen en una relación de subcontratación están sujetas al cumplimiento de las condiciones requeridas en el contrato que para tal efecto suscriban, de modo que el contratista con los trabajadores se sujetan a las órdenes de la empresa que los contrata, están subordinados a la empresa cumpliendo las pautas que se dictan y procedimientos ya estipulados en la norma laboral; en relación a la relación del proveedor con el cliente, están sujetos de la misma manera a las condiciones previstas en el Código Civil y al cumplimiento de las cláusulas que convengan las partes.

Como ya se refirió anteriormente, al celebrar un contrato de trabajo las partes nos sujetamos a lo dispuesto al Código de Trabajo y demás Leyes Laborales en cuanto a pagos por servicios, indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo, prestaciones, despidos y demás derechos y obligaciones.

Ahora bien, en cuanto a la tercerización de servicios o contratos outsourcing, es una herramienta utilizada para reducir costos y simplificar algunas actividades de la empresa. Se puede decir que son muchas las ventajas, ya que con la tercerización, se evita los costos directos del pago de pasivo laboral, incapacidades, bono educativos, vacaciones compra de uniforme armas permisos, costo y tiempo para buscar el personal idóneo para realizar ciertas actividades, etc.

- Señor Daniel Durón Coordinador Central General de Trabajadores, Honduras.

La Central General de Trabajadores (CGT) es una organización de carácter social, con varios objetivos, pero principalmente para lograr la dignidad del trabajo y procurar mejores condiciones, y el respeto de los derechos laborales.

La subcontratación genera muchas ventajas ya que en ciertas empresas se requieren de servicios técnicos especializados y con formación académica calificada, que normalmente la empresa que subcontrata no los presta por su giro comercial por eso es necesarios que otra empresa ofrezca esos servicios. Es importante referir que la empresa contratante es la que responde por los compromisos contraídos con la empresa cliente y las demás obligaciones laborales que se deriven de la contratación de personal, en ese sentido no habría inconveniente que se subcontraten servicios.

Los entrevistados coinciden en que las actividades que se subcontratan generalmente en nuestro país son: Las del sistema financiero, la industria, empresas de vigilancia, aseo, etc.

La subcontratación también viene hacer uno de los aspectos o temas centrales que en respuesta al CAFTA, el Estado de Honduras debe promover para la generación de empleo, incentivando en primer término a la empresa privada, entre otras iniciativas como: el empleo por hora, programa “Con chamba vivís mejor”, que desde nuestro punto de vista son iniciativas eminentemente circunstanciales para la generación de empleos dignos. Podemos rescatar la iniciativa del Plan 20/20 que podría ser una buena alternativa si se le da el sostenimiento con la incorporación de todos los sectores que puedan contribuir con ese objeto.

Cabe señalar que en cuanto a las agencias privadas de empleo, la norma laboral las exigía con el objeto de generar empleo en el país a través de la empresa privada, pero hay que establecer la responsabilidad ya que deben respetarse los derechos ya reconocidos por la Constitución de la Republica y demás normas laborales, con énfasis en que esta modalidad de subcontratación el contratante es quien contrata directamente a los trabajadores que prestaran el servicio a un tercero (cliente).

Por último, puede hacerse una reforma al Código de Trabajo, en el sentido que cuando están sujetos a este tipo de subcontratación no queden desprotegidos, y el beneficio sea equitativo que la empresa obtenga ganancias a través de una sana competencia, respetando las leyes y los demás derechos adquiridos.

De igual manera, la colaboración prestada por la Gerencia General de la empresa de Vigilancia “SERSEL”, como empresa mercantil que presta sus servicios tercerizados a otras empresas, permitirá tener un conocimiento más afianzado de como realmente funcionan estos servicios Outsourcing en torno al trabajo de investigación.

Por otro lado, la participación de la Central General de Trabajadores de Honduras (CGT) servirá de estudio para el análisis de la contraparte, es decir en relación a los empleados que trabajan para aquellas empresas que prestan servicios tercerizados a otras empresas. Tomando en cuenta que parte de la investigación también gira en torno a la clase trabajadora, es decir al estudio y análisis de los derechos y leyes que los ampara.

4.3 Apuntes de los Investigadores:

El Contrato Outsourcing

En el estudio del contrato como tal, en cuanto a su naturaleza, requisitos y características es importante señalar que la denominación del contrato outsourcing tuvo su origen en Italia, utilizado para referirse al *nomen juris* anglicano outsourcing, para referirse por los italianos conocido como *decentralizzazione della produzione*, que en el caso de Honduras se le conoce como subcontratación de servicios, este alcance ha generado diversas interpretaciones en cuanto a su naturaleza jurídica, ya que como se refirió en el capítulo del marco teórico La Organización

Internacional del Trabajo (OIT), adoptó el término de subcontratación para englobar los derechos de los trabajadores, ya que la figura del outsourcing, responde a las características propias de un contrato comercial y no laboral como se creyó en otros apartados del presente trabajo.

Sin embargo, en este proceso investigativo es de concluir que por su naturaleza, es eminentemente comercial, pero por su impacto en el sector laboral se involucran como se refirió anteriormente creando un triángulo donde existe un vínculo obligacional entre la empresa proveedora y la empresa y entre la primera con los trabajadores y para la empresa cliente, no hay responsabilidad laboral salvo que se trate del mismo giro comercial a la que se dedica la primera.

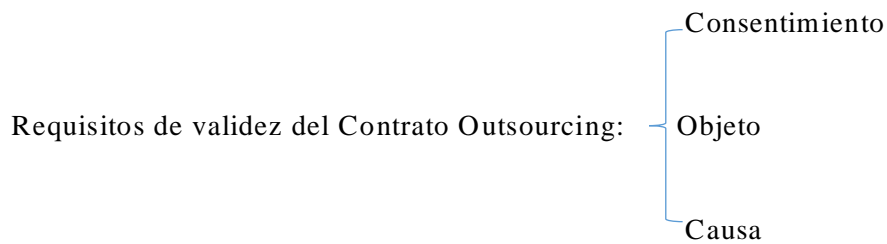
Cualquiera que sea la interpretación que se le dé, es aceptado por prácticamente todos los que encaran el estudio de la figura, el hecho de que el término: outsourcing no tiene ninguna significación jurídica precisa.

El negocio jurídico bajo estudio: es el proceso que consiste en transferir la responsabilidad de un área de servicio y sus objetivos a un proveedor externo.

Como anteriormente referimos las partes involucradas en el contrato de outsourcing son el “cliente” o “usuario” y el “proveedor” u “outsourcer”, como entidades jurídicas diferenciadas.

El “cliente” o “usuario”, que va a ser la empresa que, por regla general, identifica y determina sus necesidades y escoge la clase de servicios o áreas funcionales que subcontratará, al reconocer que hay especialistas sobresalientes en algunas áreas o funciones empresariales.

Como ya se refirió anteriormente el Outsourcing es un contrato atípico, no regulado por la norma mercantil, sin embargo su naturaleza en términos modernos es esencialmente comercial, dado que, se celebra entre empresas, ahora bien, su aplicabilidad y ejecución responde las condiciones generales de los contratos privados, debido a que no se encuentra regulado en la norma mercantil, para que surta sus efectos legales, se sujetaran a los requisitos que se exigen en los contratos privados del derecho común, los cuales se anuncian a continuación:



Partes del contrato

En el contrato de *outsourcing* intervienen dos partes contratantes:

a) Por un lado, la empresa que contrata el *outsourcing*; en este caso nos adscribimos a la denominación que le otorga la doctrina, esto es, *empresa cliente* que, en términos generales, es la que decide cuál es la actividad que se delegará a la empresa de *outsourcing*.

b) Y, por otro lado, el *outsourcer*, que será a quien se le delega, la tarea de realizar la actividad de la empresa cliente, porque cuenta con el *expertise* del negocio.

Derechos y Obligaciones de las partes

A continuación nos referiremos a las más importantes obligaciones tanto de la empresa cliente como del *outsourcer*.

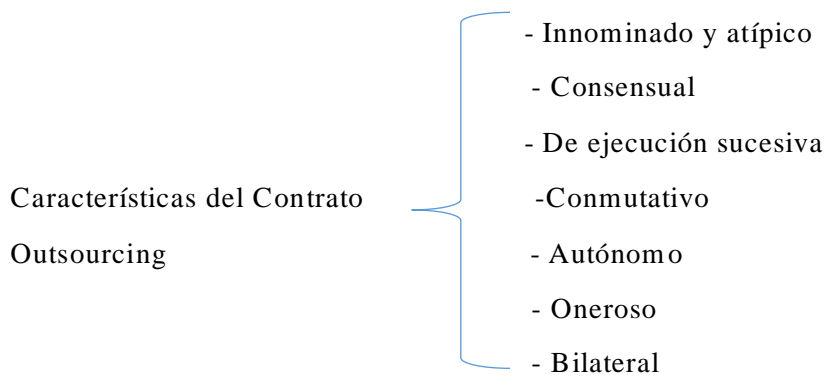
Los principales derechos de la empresa cliente son:

- a) Definir el objeto del *outsourcing*
- b) Supervisar al *outsourcer*
- c) Ejercer sus derechos de propiedad intelectual
- d) Exigir la exclusividad del *outsourcer*
- e) Mantener la propiedad de los bienes trasladados al *outsourcer*
- f) Exigir la confidencialidad de la información proporcionada al *outsourcer*
- g) Coordinar la estrategia del negocio sin que esto cree una relación de subordinación del *outsourcer* respecto a la empresa cliente.

Principales obligaciones de la empresa cliente son:

- a) Determinar los alcances de la delegación de la actividad que realizará el outsourcer
- b) Proporcionar la información necesaria al outsourcer para el cumplimiento de su Prestación
- c) Supervisar el cumplimiento de la actividad en los plazos pactados
- d) Retribuir al outsourcer y
- e) Cumplir con las demás cláusulas pactadas en el contrato de outsourcing.

Habiendo ya estudiado los antecedentes históricos, conceptualización y demás aspectos del outsourcing, de la forma como se puede definir su naturaleza y los elementos que lo constituyen, podemos hacer un listado de las características de este contrato. De este modo, encontramos las siguientes características del negocio jurídico bajo estudio:



Análisis Integral

El fenómeno de la subcontratación o contrato outsourcing, genera muchas situaciones las cuales no permite que se pueda estudiar desde una sola perspectiva, puesto que, por una parte se observa desde un ámbito administrativo como una técnica que pretende mejorar la competitividad de las empresas; y por otra parte como un problema jurídica de las empresas, ya que por su

naturaleza este es un contrato eminentemente comercial, de modo que se genere una obligación comercial entre empresas. Sin embargo, las leyes laborales en Honduras, lo engloban como una forma de subcontratación y protección de los trabajadores a través de implementar una responsabilidad solidaria, para la empresa que contrata y la empresa que recibe los beneficios del trabajador, cabe aclarar que, para esta última quede obligada debe tratarse del mismo giro comercial.

En cuanto al aspecto financiero de la empresa es una forma de abaratar los costos en los que incurrirían las empresas al realizar los despidos, volviendo este costo fijo en costo variable, desde el ámbito internacional se puede visualizar como una actividad comercial que apoyan los diferentes tratados de libre comercio.

En muchos países con especial atención en Latinoamérica enfrentan grandes desafíos ya que, el sector empresarial no cumple su cometido de crear desarrollo en el país generando fuentes de empleo, pues no se garantizan por los gobiernos la oportuna protección a través de la seguridad jurídica tendientes a crear iniciativa empresarial mediante una reingeniería organizacional, conducentes a los fines primordiales de toda empresa que es la competitividad y rentabilidad. Desde hace varios años atrás, el outsourcing viene siendo utilizado como una técnica de gestión empresarial.

Ahora bien, en un marco regulatorio, la figura del Outsourcing como tal no está plenamente desarrollado en la norma mercantil es a nuestro juicio donde puede enmarcase, no así la figura de del contratista, la cual si está contemplada en el Código Laboral vigente.

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. (Código Laboral 1959 Art.7)

Asimismo, es importante enfatizar que la peculiaridad de esta figura radica en la protección legítima de la persona que presta los servicios, es decir el trabajador, por lo que, para que no quede desprotegido en caso de despido, el legislador logro prever la obligación solidaria que no es más que el resultado de las responsabilidades derivadas del contrato, pero cabe enfatizar que solo es aplicable en los casos en que la empresa proveedora o contratista se dedica al mismo giro comercial que la empresa cliente o usuaria, según lo planteado en el artículo antes citado.

Análisis comparativo de la figura del contratista según el artículo no. 7 Código de Trabajo

vs subcontratista bajo la modalidad del (outsourcing):

Contratista Artículo 07 Código de Trabajo	Subcontratación contrato Outsourcing
<p>Se encuentra regulado.</p> <ul style="list-style-type: none">• Responsabilidad laboral es solidaria para el contratista y dueño de la obra (beneficiario).• Los servicios se prestan a terceras personas.• Entre el Contratista y el Subcontratista existe un vínculo de carácter civil.• Para el Contratista y el trabajador nace un vínculo laboral.• A efectos de reclamar por obligaciones solidarias la empresa principal con la usuaria deben ser del mismo giro comercial.• Es una de las partes vinculadas por un Contrato outsourcing, que ofrece un servicio llamado: proveedor.	<p>Contrato mercantil atípico.</p> <ul style="list-style-type: none">• La responsabilidad la tiene el que contrata al personal.• Se terceriza el servicio que se contrata.• Entre el contratista y el subcontratista existe un vínculo de carácter civil.• La subcontratista y el trabajador no hay vínculo laboral.• No hay obligación solidaria en virtud que la empresa subcontratada no se dedica al mismo giro comercial.• Es una de las partes que recibe el beneficio llamado cliente o usuario. Su vínculo, es recibir lo pactado por el proveedor.

Fuente: Propia.

De acuerdo al análisis antes planteado se puede concluir que el Contrato Outsourcing no es una figura que debe ser regulada en la normativa laboral, sino que dado a su carácter comercial es un contrato que vincula a las empresas entre sí, que si bien para la empresa primaria o proveedora existe desde el momento que contrata trabajadores un vínculo laboral y que le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo no significa que la empresa usuaria o que recibe el beneficio o la prestación de servicios, tengo vínculo laboral y consecuentemente responsabilidad del mismo tipo, siendo que esta última denominada empresa usuaria o tercerizadora de servicios no se dedica al mismo giro comercial de la primera y que el único vínculo, compromiso y responsabilidad es el surge entre las empresas.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente capítulo se presentarán las conclusiones derivadas de la investigación realizada. Para un mejor análisis y percepción del presente tema, implícitas a las conclusiones, se tomarán como base cada una de las preguntas, objetivos específicos y objetivo general planteados en su conjunto, al inicio de esta tesis. Para ello, también se tomará en cuenta cada una de las variables identificadas para tal fin. Además, se exteriorizarán en este capítulo, las recomendaciones apropiadas que darán lugar a aportes significativos al estudio e implementación de los contratos outsourcing adoptados por las empresas mercantiles de Honduras.

5.1 Conclusiones

1. Encontrar una definición jurídica del contrato outsourcing que se pueda considerar como universal, es complicado dado que su significado inicial se desprende de un anglicismo cuya expresión no tiene un concepto único en nuestro idioma español, por lo que, en Honduras es frecuente que se utilicen como sinónimos, términos como: subcontratación de servicios, externalización, tercerización de servicios, Ahora bien, de acuerdo a la práctica comercial el outsourcing se considera una herramienta jurídica que coadyuva en el proceso productivo, a mejorar la competitividad de las empresas usuarias, ya que al transferir ciertas actividades a un tercero especializado, también transfiere responsabilidades que le permiten reducir costos y obtener competitividad, mientras se concentra en la actividad principal de su giro comercial.

En el contrato de outsourcing siempre van intervenir como partes contratantes, por un lado, la empresa que contrata el outsourcing; que, en términos generales, es la que decide cuál es la actividad que se delegará a la empresa de Outsourcing; y, el outsourcer, que será a quien se le delega la tarea de realizar la actividad de la empresa cliente.

De modo, que el contrato outsourcing para que tenga validez y surtan todos sus efectos legales deberá reunir los mismo requisitos de los demás contratos privados del derecho común como ser: consentimiento, objeto, causa, pero que cuya naturaleza es esencialmente de un contrato mercantil atípico con características propias de cualquier otro contrato mercantil tales como: bilateral, oneroso, consensual, conmutativo y de tracto sucesivo, que independientemente que no se encuentre regulado en el Código de Comercio, no significa que no puede tener

existencia legal, siempre que cumpla con los requisitos esenciales para su validez, de acuerdo a los aspectos generales de los contratos según el Código Civil.

2. Con el estudio del contrato outsourcing, se puede evidenciar que se da una relación obligacional recíproca en el que las partes se comprometen a cumplir con las condiciones estipuladas en el contrato outsourcing, de modo que para la empresa prestadora del servicio (outsourcer) existe la obligación de prestar el servicio en las condiciones que ofreció al suscribir el contrato y para la empresa que recibe el servicio (outsourcing-empresa cliente), una contraprestación (onerosa), como pago por el servicio contratado.

3. El outsourcing por su contenido doctrinario ofrece enormes ventajas, tales como: reducción de costos, un enfoque más dedicado a actividades competitivas de la empresa, mayor flexibilidad y rapidez de respuesta, así como el uso de tecnología. Por otra parte, existen algunas posibles desventajas como son el declive de la innovación por proveedores, pérdida de control del proceso de producción y una eventual competencia por parte de los mismos que al conocer el proceso a plenitud pasan de ser proveedores a competidores.

4. La naturaleza jurídica del contrato outsourcing, es en términos doctrinarios de un contrato mercantil (en el criterio tradicional) y un contrato empresarial (en el criterio moderno) que constituye una herramienta de gestión de negocios donde también reviste de cuestiones de índole laboral, pudiéndose denominar desde esa perspectiva, como un contrato nominado (subcontratación), sin embargo el outsourcing dado a su atipicidad en Honduras actualmente se aplica desde la perspectiva civil como un contrato de prestación de servicios, sujetándose a los requisitos y condiciones del Código Civil.

5.2 Recomendaciones

1. Es necesario que los juristas y asesores legales en materia empresarial, y docentes de las facultades de Ciencias Jurídicas de las universidades del país, hagan énfasis y se desarrollen estudios más profundos con el propósito de legislar estas nuevas formas de contratación, no sólo como mecanismos para preservar una posición que garantice su participación en la validez y formulación de instrumentos jurídicos, sino también porque ante la realidad impuesta por el Tratado de Libre Comercio Centroamericano (CAFTA), imponen formas de comerciar ágiles y dinámicas, para lo cual el contratos Outsourcing ofrecen posibilidades de contratación inmediatas.

2. Si bien, el outsourcing nos brinda una importante ventaja, ya que es una herramienta útil para mejorar la competitividad de las empresas al contratar un proveedor externo para que preste servicios que necesita y que no son propios de su giro comercial, mientras que la empresa usuaria se concentra en su giro principal, hay que prestar especial atención con este tipo de negociación, ya que se están colocando actividades importantes en manos de terceros que pueden perjudicar los intereses de la compañía si no se ajustan a sus requerimientos, lo cual es desventajoso para la empresa clienta (outsourcing), pues existe la posibilidad de perder el control sobre la producción y lo que es peor aún, que se releve el know-how en consecuencia la empresa suplidora pasaría a ser competidora.

Sin embargo, en este caso se recomienda, que al momento de las negociaciones se acuerde una cláusula especial con relación a la licencia de uso de marca o know-how, a efecto de proteger los intereses de la empresa que presta los servicios outsourcing.

3. Por lo que, es necesario que las partes establezcan claramente en un contrato por escrito sus pretensiones, de modo que permita reducir costos de manufactura y equipo, capacitación de personal y pasivo laboral, etc., a cambio de una contraprestación (onerosa), el cliente debe asegurarse que, previo a la suscripción del mismo, se garantice las condiciones requeridas por el cliente y aun después de suscrito el contrato, que se cumpla con cada una de las clausulas suscritas para tal efecto.

4. La subcontratación por sus efectos en el derecho laboral puede suceder: que el Juzgador laboralista interprete la obligación solidaria a tenor del Artículo no. 7 tanto para la empresa

contratista como para la empresa usuaria o subcontratista, siempre que los servicios que una ofrezca a la otra que se beneficia de estos, sean del mismo giro comercial a que se dedica la primera.

Por lo tanto, se recomienda, que se brinde la adecuada asesoría a la empresa outsourcing a efecto de excluirla de la responsabilidad solidaria, en cuanto al pasivo laboral, siempre que se consideren las reglas siguientes:

- En el régimen de subcontratado, el servicio contratado, no podrá abarcar la totalidad de las actividades de la empresa, sino que, para ciertas actividades de carácter especializado.
- El servicio contratado para ser ejecutado por trabajadores, debe ser un servicio distinto al giro principal de la empresa, de modo, que no se coloque nuevo personal con el ánimo de sustituir a personal permanente.

5. El outsourcing por ser un contrato atípico y, por ser actualmente muy utilizado por diversas empresas para mejorar la competitividad, es necesario que el Congreso Nacional de la República de Honduras regule de manera específica este contrato en el Código de Comercio.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

Romero, J. M. R., Trejo, J. N. B., & UNID, E. D. (2014). *Outsourcing ¿Y los Derechos Humanos del trabajador?* Editorial UNID.

Hernández Sampiere, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, Metodología de la Investigación (6ta edición), editores México 2016. Publicado el 31 de enero 2016.

Sánchez- Castañeda Alfred, Reinoso Castillo Carlos, Palli Barbará, La Subcontratación: Un fenómeno Global Estudio de Legislación comparada, (2012).

Revistas

Actualidad Internacional. (2015). Brasil debate ley de outsourcing, clave para mejorar la competitividad: La medida podría duplicar el número de trabajadores subcontratados.

Durante Calvo, M. (2015). La descentralización productiva en Costa Rica. *Revista Espiga*, xiv(30).

IESE Business School. (2012). Outsourcing de Recursos Humanos. Revista de la Universidad de Navarra.

Sánchez Trujillo, M. G., & Ceballos Villa, A. M. (2012). El Outsourcing y sus intentos de regulación en México. *Leyes Jurídicas*, (15).

Secretaria de Trabajo y Seguridad de Honduras. (2012). *INFORME DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL A LAS RECOMENDACIONES DE LOS TRABAJADORES EN EL MARCO DEL CAFTA-DR* (Informe Nacional). Tegucigalpa, Honduras: Secretaria de Trabajo y Seguridad de Honduras.

Legislación

Constitución de la República de Honduras Decreto Número 131-1982 Publicado en el Diario Oficial la Gaceta. (2010). (1.^a ed.). Artículos No. 328- 341, Tegucigalpa, Honduras: O.I.M.

Código de Trabajo República de Honduras. Decreto 189-59 *Vigente edición (2005)* (1.^a ed.). Tegucigalpa, Capitulo I Artículo N0.7 Honduras: O.I.M. Editorial.

Código Civil de Honduras, Decreto No. 76-1906, Diario Oficial la Gaceta. Artículos 1539-1575. (Congreso Nacional, 1906, p.408-416)1

Código de Comercio de Honduras Decreto Número 73 de mayo 1950. Diario Oficial la Gaceta.

Reglamento Para el Funcionamiento de Agencias de Empleo Privadas y Servicios, Acuerdo Ejecutivo No.141-2015 Diario Oficial la Gaceta, Honduras.

Fuentes electrónicas

Argos, G. (2016, junio 21). Las mejores Consultoras en Outsourcing en México. Recuperado 16 de mayo de 2017, a partir de <http://www.grupoargos.com.mx/ranking-de-las-mejores-consultoras-en-recursos-humanos-outsourcing-en-mexico/>

Bedoya, C. M., Isaacs, M., & Navarrete, R. (2013). *Incidencias del outsourcing (tercerización) en el ámbito Laboral colectivo colombiano, 2013*. Universidad Libre de Pereira. Recuperado a partir de <http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/bitstream/handle/123456789/72/OutsourcingLaboralColectivo2013.pdf?sequence=1>

Brasil: Debatén Ley de Outsourcing con el objetivo de favorecer la competitividad. (2015). Recuperado 16 de mayo de 2017, a partir de <http://www.abogados.com.ar/>

Cipriano Luna González, A. (2014). *Proceso administrativo*. México, D.F., MX: Grupo Editorial Patria. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=11038651>

Coimbra & Chávez. (2014). Leyes laborales brasileñas y asuntos de inmigración relacionados. Sociedad de abogados Coimbra & Chávez. Recuperado a partir de http://www.coimbrachaves.com.br/arquivos/06ESP_Leyes_laborales_brasilenas_y_inmigracion.pdf

ConnectAmericas. (2017). América Latina y el Caribe se vuelven un atractivo destino para la tercerización de servicios. Recuperado 15 de mayo de 2017, a partir de <https://connectamericas.com/es/content/am%C3%A9rica-latina-y-el-caribe-se-vuelven-un-atractivo-destino-para-la-tercerizaci%C3%B3n-de>

Diario oficial de la república de Honduras: La Gaceta. (1961). *Empresa Nacional de Artes Gráficas*:

Diputados aprobó una reforma laboral que libera todo tipo de tercerización. (2017). Recuperado 16 de mayo de 2017, a partir de <http://www.telam.com.ar/notas/201703/183400-brasil-diputados-reforma-laboral-tercerizacion-temer.html>

Echaiz Moreno, D. (2009). El contrato de outsourcing. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 0(122). Recuperado a partir de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/bmd/article/view/10748>

elEconomista.es. (2014). El millonario potencial del negocio del outsourcing - www.economistaamerica.cl. Recuperado 18 de mayo de 2017, a partir de <http://www.economistaamerica.cl/empresas-eAm-chile/noticias/5499726/01/14/El-millonario-potencial-del-negocio-del-outsourcing.html>

Foro Internacional de Inversión Exportación. (2011). *Outsource2LAC Foro de Outsourcing y Offshoring de América Latina y el Caribe*. Recuperado 21 de mayo de 2017, a partir de <http://www.outsource2lac.com/>

Gascón, V. (2017). Gana con el outsourcing. *Reforma; Mexico City*. Recuperado a partir de <http://search.proquest.com/docview/1859022314/abstract/B1339AD3890F485CPQ/1>

Global Services Location Index. (2016). Recuperado 11 de mayo de 2017, a partir de <https://www.atkearney.com/strategic-it/global-services-location-index>

Mora, F., & Schupnik, W. (2009). Outsourcing & Benchmarking. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10316562>

Morales, G. (2009). Outsourcing. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10327277>

Notimex, L. M. y. (2016). En 2017 se regulará el sector de «outsourcing». Recuperado 16 de mayo de 2017, a partir de http://www.milenio.com/negocios/outsourcing-norma_086-regularizacion-concamin_0_872912725.html

Organización Internacional del trabajo. (1998). *CIT 86 - Conferencia Internacional del Trabajo: Trabajo en régimen de subcontratación*. Ginebra. Recuperado a partir de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2a.htm>

Perez Arbizu, L. (s. f.). Brasil y México, los que más invierten en outsourcing en América Latina. Recuperado 15 de mayo de 2017, a partir de <http://searchdatacenter.techtarget.com/es/cronica/Brasil-y-Mexico-los-que-mas-invierten-en-outsourcing-en-America-Latina>

Perez Damasco, D. (2015). País no regula protección a trabajadores en outsourcing | laprensalibre.cr. Recuperado 18 de mayo de 2017, a partir de <http://www.laprensalibre.cr/Noticias/detalle/45732/435/pais-no-regula-proteccion-a-trabajadores-en-outsourcing>

ProNicaragua. (2014). Top 100: Destinos de Outsourcing 2014. Recuperado a partir de <http://www.businessreviewamericalatina.com/finanzas/550/Top-100:-Destinos-de-Outsourcing-2014>

Ruiz Medrano, S. F., & Cisneros Silva, G. (2011). El outsourcing desde la perspectiva jurídica, Laboral y administrativa de México y el mundo y su problemática actual. Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas. Recuperado a partir de http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/01_03_Outourcing.pdf

significados.com. (2017). Outsourcing -. Recuperado 21 de mayo de 2017, a partir de <https://www.significados.com/outsourcing/>

Starterdaily. (2016, noviembre 8). Las claves del Outsourcing en Chile. Recuperado 18 de mayo de 2017, a partir de <http://starterdaily.com/articulos/2016/11/08/las-claves-del-outsourcing-en-chile/>

Torres Rojas, E. (2015, julio 27). Outsourcing, el gran negocio de Centroamérica. *Forbes Mexico*. Recuperado a partir de <https://www.forbes.com.mx/outsourcing-el-gran-negocio-de-centroamerica/>

Torres Valdivieso, S., & Ángel, V. M. (2006). Outsourcing de servicios en la prestación de servicios de salud en Bogotá. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10116174>

Vilaclara Pont, L. (2004). El 'outsourcing' en el área de finanzas. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/docDetail.action?docID=10063150>

ANEXOS

GLOSARIO

Agencias Privadas De Empleo: 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.

Competitividad: La competitividad se define como la capacidad de una entidad u organización con o sin fines de lucro para competir. En el ámbito económico la competitividad juega un rol fundamental en empresas y países, definiendo así la aptitud de cada uno para poder mantenerse en el mercado.

Contrato: Contrato es una convención en virtud de la cual una o más personas se obligan para con otra u otras, o recíprocamente, a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

Contratista: 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.

Externalización: El término de externalización proviene de la traducción al castellano del neologismo inglés *outsourcing*. Es el proceso por el cual una empresa o institución encomienda la realización de una parte de sus tareas o servicios a otra empresa.

Know How: Es una expresión inglesa usada en el mundo de la publicidad y el marketing para indicar que un profesional o una marca tiene experiencia en su campo y sabe realizar una tarea debido a que lleva mucho tiempo haciéndola. Su traducción literal es *saber cómo*, aunque sería mejor traducirla como saber hacer o mejor aún, conocimientos prácticos.

Subcontratación: Una subcontratación es la contratación que una empresa hace de otra empresa, para que ésta última realice parte de los servicios por los que la primera ha sido contratada directamente.

Subcontratista: El término «subcontratista» designa a una persona física o jurídica que se compromete a asegurar la realización de un trabajo para una empresa usuaria en virtud de un acuerdo contractual celebrado con ésta.

Tercerización: La tercerización o subcontratación 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.

Outsourcing: El término en el idioma inglés conocido como “Outsourcing” es “un anglicismo que proviene de las palabras “out” (afuera, hacia fuera) y “source” (origen, fuente), el cual puede ser traducido como “ejecución desde afuera” riesgo”.

Entrevista No.1

Nombre de la Empresa: Manpower, Honduras

Nombre del Administrador o Gerente: Erick Joel Andrade Sevilla

Cargo: Gerente Honduras y Nicaragua

1-¿Cuál es la actividad a la que se dedica la empresa?

2-¿Qué tipo de contrato realiza la empresa y quienes son las partes que intervienen? ¿En qué ley se rigen para realizar dichas contrataciones?

3-¿En el caso del contrato que ustedes celebran con los empleados (porque ustedes los contratan) entonces significa que ustedes son los empleadores? ¿Ustedes tienen la obligación con respecto a los derechos de los trabajadores-empleados?

4-¿Qué tipos de empresas requieren con mayor frecuencia sus servicios? (Mencione algunas)

5-¿Quién capacita a su personal y quién absorbe los costos de la capacitación de esos empleados?

6-¿Quién paga las prestaciones y demás derechos laborales?

7-¿Hay responsabilidad solidaria de parte de la empresa que contrata sus servicios en relación a sus empleados?

8-¿Qué mecanismos o procedimientos disciplinarios utilizan para realizar sanciones o despidos a los empleados? ¿Qué ley o norma utilizan o reglamento (Poseen reglamento interno ustedes)?

9-¿Quién aplica el procedimiento disciplinario y cómo? (Es decir, si uno de sus empleados comete una falta laboral en las instalaciones de la empresa contratante de sus servicios)

10- A quién está subordinado el trabajador de la empresa Manpower? ¿A la empresa de Manpower o a la empresa contratante de sus servicios?

11-¿Cuando hay accidentes de trabajo, quien se hace responsable de indemnizar a los trabajadores que fueron contratados por la empresa Manpower?

12-¿Tienen algún tipo de relación con la Secretaría del Trabajo?

13-¿Cuál es la mayor dificultad con la que se han enfrentado? → (En cuanto a las responsabilidades (laborales) directas que tiene la empresa Manpower con los empleados aun y cuando presta sus servicios a una tercera empresa)

14-¿Ha notado debilidad en las normas jurídicas en relación a la figura de OUTSOURCING?

Entrevista No.2

Nombre de la empresa: Servicios De Seguridad Lempira S. de R. L (SERSEL)

Nombre completo suyo: Oscar Orlando Cárcamo

Cargo Suyo: Gerente SERSEL

1-¿Cuál es la actividad a la que se dedica la empresa?

2-¿Qué tipo de contrato realiza la empresa y quienes son las partes involucradas?

3-¿Que empresas requieren con mayor frecuencia sus servicios?

4-¿Que empresas? Mencione algunas

5-¿Quién capacita a su personal?

6-¿Quién absorbe los costos de la capacitación de esos empleados?

7-¿Han tercerizado otro servicio que sea necesario para la empresa o contratan personal directamente reclutado por la empresa? (Por Ejemplo, Limpieza)?

8-¿A quién le corresponde pagar a los trabajadores de la empresa de seguridad por la prestación de servicios prestados?

9-¿Qué mecanismos de procedimientos disciplinarios utilizan para realizar sanciones o despidos a los empleados? Que ley o norma utilizan o reglamento (Poseen reglamento interno ustedes)

10-¿Quién aplica el procedimiento disciplinario y cómo? (Es decir, si uno de sus empleados comete una falta laboral en las instalaciones de la empresa contratante del servicio).

Entrevista No 3

Nombre de la Institución o empresa: Central General de Trabajadores (CGT)

Nombre completo: Daniel Durón

Cargo Suyo: Coordinador

1. Con qué propósito se creó la CGT?
- 2.Cuál es su opinión acerca de este fenómeno del OUTSOURCING o subcontratación?
3. Considera que la subcontratación genera beneficios para la compensar y los trabajadores y por qué?
4. Quien es el empleador directo en el régimen de la subcontratación?
5. ¿Cómo interpreta la obligación solidaria, bajo esta figura (subcontratación), a quien le corresponde responder por las obligaciones laborales?
6. Tienen conocimiento del tipo de empresa que con mayor frecuencia contratan servicios OUTSOURCING o subcontratación?
7. La CGT como órgano cuya finalidad es la asesoría de los intereses de los trabajadores se opone a la subcontratación y por qué?
8. Que propone para la generación de empleo en el país?
9. En atención a la exigencia del CAFTA a la STSS para mejorar la producción y la competitividad en el país previendo la generación de empleo mediante la subcontratación, ¿cuál es su postura al respecto?
10. Considera que la subcontratación o contrato OUTSOURCING es un servicio conexo dentro de las disposiciones previstas en el Reglamento de Agencias Privadas de empleo según el Art7 del Código de Trabajo?
11. Considera necesaria una reforma al Código de trabajo en el cual se incorpore la subcontratación, requisitos y condiciones mínimas para su efectiva aplicación, a efecto de evitar erróneas interpretaciones en cuanto a las obligaciones de las partes sujetas a este tipo de contrato?

EJEMPLO DE MODELO DE CONTRATO OUTSORCING

CONTRATO DE OUTSOURCING DE DATOS

En _____, a ___ de _____ de 2 _____

REUNIDOS

De una parte, D/D^a _____, mayor de edad, con domicilio en _____, calle _____ provisto de D.N.I. _____, obrando en nombre y representación de _____ en su calidad de _____, domiciliada en _____ y CIF _____ (En adelante el Responsable del Fichero).

De la otra, D/ D^a _____ mayor de edad, con domicilio en _____, calle _____, provisto de D.N.I. _____, obrando en nombre y representación de _____, en su calidad de _____, domiciliada en _____ y CIF _____ (En adelante El Encargado del Tratamiento)

EXPONEN

I. Que ambas partes se encuentran vinculadas por una relación contractual de prestación de servicios consistente en: *(describese la relación existente entre las partes)*

_____.

II. Que para la prestación de dichos servicios es necesario que tenga acceso a los datos de carácter personal de cuyo tratamiento es responsable _____.

III.- Que por esta razón, y en cumplimiento del art. 12 de la LO 15/1999, de 13 de Diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, ambas partes de su libre y espontánea voluntad acuerdan regular este acceso y tratamiento de datos de carácter personal de conformidad con las siguientes

CLAÚSULAS

Primera.

El acceso por parte del Encargado del tratamiento, a los datos titularidad del Responsable, no se considerará comunicación de datos.

Segunda.

El Responsable pone a disposición del Encargado del tratamiento su fichero _____ en la _____ utilidad referente a _____ (Concrétese el fichero que se pone a disposición del encargado del tratamiento)

Tercera.

Se hace constar que el citado fichero que pone a disposición del Encargado del Tratamiento se halla debidamente legalizado XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX de Carácter Personal, y que se determinen por vía reglamentaria.

Cuarta.

El acceso por parte del Encargado del Tratamiento a los datos de carácter personal contenidos en el fichero de titularidad del Responsable, se realizará única y exclusivamente con la finalidad de _____, de forma XXXXXXXXXXXXXXX los servicios acordados.

Quinta.

El encargado del tratamiento de los datos únicamente tratará los datos XXXXXXXXXI Responsable.

Sexta.