

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

INFORME DE PROYECTO DE GRADUACIÓN

LA TERCERIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PERMANENTES, ES UNA AMENAZA LATENTE PARA LOS TRABAJADORES ORGANIZADOS EN HONDURAS.

SUSTENTADO POR:

JONATHAN EFRAIN MENCIA ESPINALES

DE CUENTA

31721157

SUPERVISOR:

ABOG. KARLA ANDINO LAITANO

TEGUCIGALPA, M D C

HONDURAS, C A

30 de octubre de 2022

DERECHOS DE AUTOR

© Copyright 2022

JONATHAN EFRAIN MENCIA ESPINALES

Todos los derechos son reservados.

AGRADECIMIENTOS

No puedo iniciar de otra manera que no sea agradeciéndole a Dios por todo lo que hace en mi vida, permitirme llegar a este punto tan importante de mi vida, dedicatoria especial para el definitivamente.

Dedico este proceso de estudio a mis padres, ya que son las personas que Dios de manera acertada me otorgo como guías en este mundo, su apoyo incondicional es valioso para mí, sus palabras de aliento fueron en este proceso energía constante.

También agradezco a mi esposa por todo el apoyo y comprensión dedicada a lo largo de este proceso, su motivación constante me sirvió de mucho en esta etapa estudiantil.

Así mismo a mi asesora de proyecto por su entrega y entendimiento Abogada Karla Andino Laitano; como también a cada uno de los docentes que impartieron cada una de las clases que hoy estoy culminando con este proyecto.

INDICE DE CONTENIDO

<u>RESUMEN EJECUTIVO</u>	10
<u>INTRODUCCION</u>	12
<u>Capítulo I. Planteamiento Del Problema</u>	14
<u>1.1 Descripción de la realidad problemática</u>	14
<u>1.2 Formulación del problema</u>	15
<u>1.2.1. Problema general</u>	16
<u>1.2.2 Problemas específicos</u>	16
<u>1.3 Objetivos</u>	16
<u>1.3.1. Objetivo General</u>	16
<u>1.3.2 Objetivos Específicos</u>	17
<u>1.4 Justificación</u>	17
<u>1.5 Limitación de la investigación</u>	18
<u>1.6 Viabilidad de la investigación</u>	18
<u>Capitulo II Marco Teórico</u>	19
<u>2.1 Antecedentes de la investigación</u>	19
<u>2.1.1 México</u>	19

<u>2.1.3 Chile</u>	20
<u>2.1.4 Honduras</u>	20
<u>2.2 Bases teóricas</u>	21
<u>2.2.1 Derechos Laborales</u>	21
<u>2.2.2 Estabilidad laboral</u>	22
<u>2.2.3 Permanencia Laboral</u>	22
<u>2.3 Definiciones conceptuales</u>	23
<u>2.4 Formulación de hipótesis</u>	25
<u>2.4.1 Hipótesis general</u>	25
<u>2.4.2 Hipótesis específica</u>	25
<u>2.5 Sistema de Variables</u>	26
<u>2.5.1 Variable Dependiente</u>	26
<u>2.5.2 Variable Independiente</u>	26
<u>Capitulo III Diseño de la Investigación</u>	27
<u>3.1 Diseño</u>	27
<u>3.2 Población</u>	27
<u>3.3 Muestra</u>	28
<u>3.4 Variables y definición operacional</u>	28

<u>3.5 Técnicas para la recolección de datos</u>	31
<u>3.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos</u>	32
<u>Capítulo IV Resultados</u>	33
<u>4.1 Entrevistas</u>	33
<u>4.2 Análisis de entrevistas</u>	40
<u>4.2.1 Entrevistado número uno (vendedor de ruta)</u>	40
<u>4.2.2 Entrevistado numero dos (dirigente Sindical)</u>	40
<u>4.2.3 Entrevistado número tres (Profesional del Derecho)</u>	41
<u>4.3 Análisis Jurídico</u>	42
<u>4.3.1 Constitución de la República</u>	42
<u>4.3.2 Código de Trabajo</u>	45
<u>4.3.3 Programa de empleo por hora</u>	47
<u>4.3.4 Ley de empleo por hora</u>	48
<u>4.3.5 Convenio 87 OIT</u>	49
<u>4.3.6 Convenio 98 OIT</u>	49
<u>4.3.7 Apuntes de investigador</u>	50
<u>5.1 Mejora de ley</u>	52
<u>5.2 Reforma a la Constitución de la Republica</u>	52

<u>5.3 Reforma al Código de Trabajo</u>	53
<u>6.1 Conclusiones</u>	55
<u>6.2 Recomendaciones</u>	57
<u>Bibliografía</u>	59
<u>Glosario de Términos</u>	61
<u>Anexos</u>	64

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Variables de la investigación</i>	29
<i>Tabla 2 entrevistado 1</i>	35
<i>Tabla 3 entrevistado 2</i>	36
<i>Tabla 4 entrevistado 3</i>	39

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación tiene por tema “LA TERCERIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PERMANENTES, ES UNA AMENAZA LATENTE PARA LOS TRABAJADORES ORGANIZADOS EN HONDURAS” el cual se desarrolló a través del método científico, por lo que en base a esa estructura se realizó un planteamiento de la realidad problemática la cual afecta a los trabajadores permanentes en Honduras, por lo que de esta manera se establece el objetivo principal “Demostrar que la tercerización de los puestos permanentes afecta los derechos de los trabajadores y su estabilidad laboral en Honduras e impiden gozar de la protección sindical” mismo que sirvió como base para la realización para el desarrollo de este trabajo, de esta manera se establecen los lineamientos, de la misma manera se expresa la viabilidad de la investigación realizada.

Consecutivamente se realiza una investigación elevada sobre el tema de manera conjunta con los antecedentes y la relación con el marco jurídico hondureño. En otro apartado de la investigación se realizan las principales definiciones conceptuales para esta investigación, posteriormente se establece el modelo no experimental como parte del diseño de este trabajo, de manera posterior se estableció la población de terminada para la investigación quienes son afiliados al sindicato de bebidas STIBYS y los cuales venden su fuerza de trabajo para embotelladora la Reyna (PEPSI); sucesivamente se presenta la muestra de la investigación la cual es una fracción del total de trabajadores pertenecientes al sindicato STIBYS en este caso son los trabajadores de la seccional número seis específicamente del departamento de ventas. Como instrumento de investigación se utilizó el mecanismo de la entrevista realizando una entrevista a tres distintos actores con conocimiento amplio sobre

el tema de investigación. Posteriormente se presentan los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas para la investigación y se presentan en tablas los hallazgos más relevantes, se realiza el análisis de cada una de las entrevistas como el análisis jurídico de las leyes que se consideran fundamentales para esta investigación, posteriormente se presenta propuestas de mejora obtenidas del estudio y análisis jurídico de la investigación siendo estas propuestas reformas a la constitución primeramente en el artículo 128 y de la misma manera reforma al código de trabajo en el artículo 7, de esta manera se pretende blindar la estabilidad laboral de los trabajadores permanente y frenar la escalada de la tercerización. Finalmente, en las conclusiones se demuestra lo perjudicial que es la tercerización de puestos de trabajo permanentes tanto en la economía del trabajador como en la sociedad misma, produciendo una inestabilidad laboral, se ratifican los tratados de los cual Honduras es suscriptor sobre libertad de asociación y libertad a sindicalizarse, y se realizan las respectivas recomendaciones a las autoridades competentes.

INTRODUCCION

El presente informe se encuentra estructurado de la siguiente manera, son seis capítulos, por medio del cual el investigador presenta los resultados obtenidos en el transcurso de la investigación realizada acerca de la tercerización de puestos de trabajo permanentes, es una amenaza latente para los trabajadores organizados en honduras.

Los seis capítulos se dividen de la siguiente:

Capítulo número uno el investigador se plantea la problemática establecida para esta investigación, se presenta el problema general más los problemas específicos, el conjunto de preguntas de investigación, los objetivos planteados para darle solución, la viabilidad de la investigación y limitaciones si así fuere el caso.

Capítulo numero dos donde se realiza el marco teórico con forme a la investigación realizada de antecedentes de investigación lo que nos permite entender la realidad tanto internacional como nacional, se presentan las bases teóricas que fueron utilizadas para la investigación más las definiciones conceptuales más relevantes.

Capítulo número tres se presenta la metodología de la investigación el cual arroja los datos que sirven como base fundamental para el buen desarrollo de esta investigación, se marca la población y la muestra que servirán de estudio.

En el cuarto capítulo se exponen los resultados que se obtuvieron después de la aplicación del instrumento de investigación, los cuales son las distintas entrevistas realizadas a expertos conocedores de la temática de esta investigación más el análisis documental a las diferentes leyes relacionadas a la problemática antes planteada.

El capítulo número cinco está compuesto por las propuestas de mejora realizadas por el investigador que son el resultado de la combinación de las entrevistas y el análisis jurídico realizado para esta investigación, con la finalidad de encontrar una salida a la problemática planteada.

En el capítulo número seis y el cual es el último capítulo para este trabajo, se presentan las conclusiones que tienen íntima relación con los objetivos planteados en el capítulo número uno, además se presentan una serie de recomendaciones con la intención de darle una salida positiva a la problemática planteada para esta investigación.

Capítulo I. Planteamiento Del Problema

En el presente capítulo realizaremos una descripción del problema planteado para esta investigación, la tercerización de puestos de trabajo permanentes es un mecanismo utilizado por las empresas durante los últimos años, mecanismo que produce inestabilidad laboral por su intromisión en puestos de trabajo permanentes debilitando con esto la estabilidad laboral y la economía de los trabajadores.

1.1 Descripción de la realidad problemática

Para poder hablar de la tercerización y los efectos que produce en la población es necesario conocer que es esta, la tercerización o como también se le conoce en inglés outsourcing es la contratación de una empresa que realiza actividades básicas para otras empresas, pero hoy en día no se limita solo actividades básicas si no que ahora realizan tareas especializadas que normalmente realizan trabajadores permanentes de la empresa de donde se origina la necesidad del servicio, lo cual se considera contraproducente para la estabilidad laboral, la dignificación del trabajo y economía de los trabajadores hondureños; la escalada de la tercerización en puesto de trabajo ocupados por trabajadores permanentes hoy en día ha tenido una evolución contraproducente.

Actualmente podemos ver como en países como Brasil los trabajadores organizados se movilizan en contra de leyes que permiten la tercerización, estos aducen que la tercerización en vez de favorecer el crecimiento de económico-social de los trabajadores permanentes, produce todo lo contrario ya que desregulariza el mercado laboral. («Sindicatos brasileños protestan contra proyecto de “tercerización” del empleo», 2015).

La contratación de empresas que brindan servicios tercerizados debe de estar controlado en la legislación, veamos el caso de Colombia (legislación muy parecida a la nuestra), antes del decreto 583 la contratación de empresas tercerizadoras se basaba en que sus servicios fundamentalmente debían de ser temporales, después de la entrada en vigencia de este decreto le permitió a las empresas contratar tercerizadoras para realizar trabajos permanentes, lo que llevo a una inestabilidad laboral y los trabajadores organizados en sindicatos presentaron demandas internacionales contra este tipo de prácticas.(ALEPUE, 2016)

¿Por qué decimos que la tercerización de puestos permanentes de trabajo es un problema para la clase trabajadora?

- El trabajador permanente es sustituido por el trabajador temporal.
- Se viola el derecho a la estabilidad laboral.
- Atenta contra la libertad sindical, ya que al no existir esa estabilidad laboral no hay espacio para la organización obrera.
- Contribuye a la mala distribución de la riqueza y el ingreso.
- Las empresas contratantes con esta práctica evaden responsabilidades laborales.

1.2 Formulación del problema

Se desea demostrar que la tercerización de puestos de trabajo permanentes, es una amenaza latente actualmente para los trabajadores organizados y no organizados en Honduras; la afectación económica que esta produce a la clase trabajadora, la inestabilidad

laboral que produce, y la desregularización del mercado laboral sumado a esto atenta contra la libertad sindical, y la libre asociación laboral.

1.2.1. Problema general.

¿Porque la tercerización de puestos permanentes de trabajo produce inestabilidad laboral en Honduras?

1.2.2 Problemas específicos.

¿Cuáles son los efectos negativos de la tercerización de puestos permanentes en la población laboral del país?

¿Qué hacer para evitar la escalada de la tercerización en Honduras?

¿Cuáles son los puestos de trabajo más afectados en la actualidad por la tercerización de puestos permanentes?

¿Cómo afecta los derechos laborales la Tercerización a los sindicatos en Honduras?

¿Cuáles son las diferencias entre los trabajadores contratados de manera permanente y los trabajadores de manera tercerizadas?

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo General.

- Demostrar que la tercerización de los puestos permanentes afecta los derechos de los trabajadores y su estabilidad laboral en Honduras e impiden gozar de la protección sindical.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Establecer el daño que causa en la clase trabajadora la tercerización de puestos de trabajos que deberían de ser ocupados por trabajadores permanentes con todas las condiciones que este conlleva y encontrar la salida jurídica para marcar un alto a esta práctica laboral en el país.
- Realizar un análisis sobre los efectos de la tercerización de puestos de trabajo en Honduras con los datos obtenidos mediante entrevistas realizadas a expertos, los distintos casos de tercerización presentados a la secretaria de Trabajo y Seguridad Social por uno de los Sindicatos más reconocidos del país, el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Bebida y Similares (STIBYS).
- Revisar de los tratados internacionales ratificados por Honduras, las leyes internas y comparación con el derecho internacional con el objetivo de demostrar el efecto nocivo de la tercerización en la clase trabajadora hondureña.
- Especificar las diferencias contractuales entre los trabajadores bajo contratos permanentes y los trabajadores bajo la condición de tercerizados, estableciendo la vulneración de derechos laborales.

1.4 Justificación

El estudio de la afectación que produce la tercerización de puestos de trabajo en Honduras es de suma importancia ya que con esta comprobamos la afectación a la dignidad del trabajador y a sus derechos fundamentales, causando daños morales y materiales a los trabajadores, derechos que se deben de mantener, tanto como su integridad física y moral desde que da inicio, durante y al finalizar la relación laboral, al demostrar lo dañina que se

vuelve esta modalidad de contratación laboral podremos tomar decisiones que vayan orientadas a dignificar al trabajador que lo único que tiene es su fuerza de trabajo para sobrevivir.

1.5 Limitación de la investigación

- No se encuentran limitantes para esta investigación sobre la Tercerización de puestos de trabajos permanentes en Honduras.

1.6 Viabilidad de la investigación

La investigación es considerada viable ya que se cuenta con las posibilidades técnicas, logísticas, con facilidades para realizar entrevistas a especialistas conocedores del tema a tratar, el tiempo necesario para la dedicación de la realización de la investigación.

Capitulo II Marco Teórico

En el capítulo anterior establecimos el problema planteado, la descripción de la realidad y la justificación de la realización de este trabajo, en este capítulo desarrollaremos los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y definiremos algunos conceptos de importancia para mejor entendimiento del trabajo realizado.

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 México

Para iniciar con los antecedentes de nuestra investigación debemos de conocer de donde y cuando surge el término que hoy en día conocemos como tercerización, para ello nos remontamos en los años 1960; en ese año se empieza con una práctica en México donde se ensamblaban partes de vehículos que provenían de los Estados Unidos, a estas plantas de ensamblaje se les denominaba plantas gemelas, este fenómeno se daba por un tema muy sencillo, la mano de obra barata en la región, este fenómeno se trasladó a los países asiáticos por lo rentable que era para las empresas Estadounidenses, en países como Corea del Sur, China etc. En México hoy en día la tercerización es conocida como subcontratación, esta fue implementada en la Ley Federal del Trabajo en el año 2012 a partir de ese momento las empresas empiezan a usar la tercerización con más fuerza, en el año 2020 el gobierno de México presento una Iniciativa de ley para eliminar de la Ley Federal del Trabajo el esquema de subcontratación laboral manifestando que este sistema es dañino para el país afectando de gran manera la clase trabajadora. (Cota, 2020)

2.1.2 Brasil

En la parte Sur del Continente Americano las cosas no son muy distintas, Brasil la tercerización toma poder en el año 1990 con la reestructuración productiva, en el año 2014 el expresidente Lula Da Silva se manifestó en contra de la tercerización e insto a los trabajadores a mantener la lucha contra la tercerización. («Lula critica la ley de tercerización por impulsar “mano de obra casi esclava”», 2015)

2.1.3 Chile

En Chile pasa la misma historia, en los años setenta entra en vigor el plan laboral donde se les da a las empresas la libertad legal de hacerse de contratos de subcontratación, lo que vino a precarizar la clase obrera. (Sepúlveda, 2020)

2.1.4 Honduras

La tercerización en Honduras parte con las empresas bananeras especialmente con los finqueros independientes en ese entonces las empresas bananeras les suministraban tierras y equipo y demás insumos y la empresa tercerizadora solo se encargaba de poner los trabajadores; Hoy en día la tercerización ha ganado mucho terreno en la legislación hondureña por medio de ambigüedades en nuestro código de trabajo, con programas como “mi primer empleo” o la misma ley de empleo por hora que si bien es cierto ya fue derogada sus efectos tardaran un tiempo más en desaparecer. En la constitución de la república específicamente en el artículo 128 manifiesta que serán nulos todos aquellos actos y contratos que disminuyan, restrinjan, o tergiversen las garantías constitucionales que regulan la forma de contratación, En el código de Trabajo vigente en Honduras podemos contemplar la variedad de contratos de trabajo permitidos para suscribir entre patrono y empleado, y que los empresarios dueños y usuarios de la tercerizadoras usan una imagen

contemplada en este código de trabajo específicamente en el artículo número siete (7) el cual habla de los intermediarios estos según este artículo tienen la libertad de contratar los servicios de trabajadores para que realicen trabajos para otros es este artículo el que está siendo interpretado de manera arbitraria y en el cual sería aplicable una reforma del mismo para dejar claramente especificado en que y no se puede hacer uso de este, el uso de este mecanismo de contratación llamado tercerización es violatorio de derecho humano según nos manda la declaración universal de derechos humanos porque a todas luces esta práctica violenta el derecho a la estabilidad laboral derecho fundamental para el trabajador. («Con todo contra la tercerización», 2021)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Derechos Laborales

Los inicios de los derechos laborales se remontan para la época de la Revolución Industrial en esa época la cantidad de trabajadores asignados en fábricas eran innumerables, donde la lucha por condiciones justas eran interminable y se fraguaba en la oscuridad de la noche, donde los trabajadores buscaban organizarse para hacerle frente, con la publicación del manifiesto de Karl Marx y Friedrich Engels en el año de 1848 se marca el antes y el después en la lucha de los obreros del mundo, en mayo de 1886 se producen grandes enfrentamientos en la ciudad de Chicago en Estados Unidos cuyo resultado fueron varios muertos y muchos heridos por la lucha de varios derechos pero principalmente en la reducción de la jornada laboral que para esos años se componía por más de dieciséis horas continuas de trabajo; la creación de la Organización de Naciones Unidas permite la implementación de los derechos laborales en gran parte del mundo, con la suscripción del tratado de Versalles se origina la creación de la O.I.T., con el principal propósito de

salvaguardar los derechos laborales, derechos laborales que son universales como ser: derecho a un trabajo digno, vacaciones, permisos por enfermedad o incapacidad, prestaciones sociales, pensión, ajustes de sueldo, contrato de trabajo, beneficios para las mujeres embarazadas, etc. (*Derecho Laboral*, s. f.)

2.2.2 Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es aquella seguridad que podrá conservar el empleo sin tener que preocuparse por perderlo en un determinado tiempo, tener esa seguridad laboral podríamos decir que es de los derechos más esenciales para los trabajadores, sin la estabilidad es difícil garantizar los demás derechos laborales, garantizar la estabilidad laboral debería de estar en la agenda de gobierno siempre, la estabilidad laboral le permite al trabajador poseer estabilidad en otros campos de su vida un ejemplo de ello es aquel estudiante que con el salario de su trabajo lleva los gastos de la educación, imaginemos que este no tiene estabilidad laboral, tampoco podríamos decir que posee estabilidad educativa; con la estabilidad laboral también encontramos la estabilidad económica. La estabilidad laboral la vemos contemplada en la Constitución de la Republica en el artículo 129 donde garantiza la estabilidad laboral como uno de los derechos fundamentales de los trabajadores. (*Justia Honduras :: Constitución Política De La Republica De Honduras De 1982 > Título III > Capítulo V :: Ley de Honduras*, s. f.)

2.2.3 Permanencia Laboral

La permanencia laboral es aquella labor continua en el tiempo que realiza un trabajador para determinada empresa, con la permanencia laboral nace la estabilidad laboral la cual mencionamos en el enunciado anterior, la permanencia laboral la vemos contemplada en la constitución de la república de Honduras, en el Código de Trabajo

vemos en qué casos el contrato de trabajo puede ser temporal manifestándose así que si no se está dentro de ese grupo el contrato de trabajo se considera permanente, en otras palabras la regla general es que el contrato de trabajo sea de manera permanente y la excepción es que sea un contrato de manera temporal. (*Honduras. Código DEL TRABAJO Y SUS REFORMAS, 1959, s. f.*)

2.3 Definiciones conceptuales

- Tercerización

Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades. (*Tercerización laboral (Outsourcing) / Gerencie.com, s. f.*)

- Tratados

Acuerdo generalmente celebrado por escrito entre sujetos de derecho internacional con capacidad para ello, ya conste en un instrumento único o dos o más instrumentos conexos, destinado a producir efectos jurídicos y regido por el derecho internacional, cualquiera que sea su denominación particular. (*Tratados internacionales, s. f.*)

- Contrato

Artículo ° 1539 del Código Civil lo define así, 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. (*CODIGO CIVIL WWW.HONDURASLEGAL.COM, s. f.*)

- Contratos permanentes

Contrato por tiempo indefinido: presunción Art. 47. Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsisten la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas.

(Honduras. Código DEL TRABAJO Y SUS REFORMAS, 1959, s. f.)

- Derecho laboral

El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de normas que regulan la relación entre empresarios y trabajadores. Este conjunto de leyes aborda aspectos fundamentales de la relación laboral. Por ejemplo: que el trabajador debe realizar una labor remunerada y voluntaria, los límites de la jornada laboral, la protección de su salud o las prestaciones sociales que le corresponden en situaciones como la baja médica o el despido.

(Derecho Laboral, s. f.)

- Sindicato

Un sindicato es una asociación estable y permanente de trabajadores para la representación, defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de éstos, que cuenta con personalidad jurídica y capacidad de obrar. *(Sindicato, s. f.)*

- Daños morales

El concepto de daño moral hace referencia al menoscabo de los bienes y derechos de la personalidad, al mismo tiempo que afecta a la esfera psicofísica. Es decir, encuentra su fundamento en los sentimientos, sufrimiento, angustia o reputación de la persona.

El daño moral implica una reducción del nivel de bienestar de la persona, un menoscabo en su esfera personal e íntima, que ni el dinero, ni otros bienes intercambiables por éste pueden llegar a reparar.

En lo que al daño moral se refiere, se tienen en cuenta dos dimensiones: por un lado, el impacto en la esfera ética de la persona y, por otro, el daño psicológico, las lesiones o secuelas que le haya podido generar unos hechos determinados. (Abogados, 2022).

2.4 Formulación de hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

La carencia de una regulación sobre las empresas que hacen uso de empresas que brindan el servicio de tercerización está llevando a la clase obrera aun punto de inflexión, lo que puede ser contraproducente para la sociedad hondureña, la tercerización desregulariza, vulnera derechos de los trabajadores y evade responsabilidades laborales.

2.4.2 Hipótesis específica

Es fundamental la revisión del código de trabajo específicamente en aquellos artículos que presentan ambigüedades, que pueden o están siendo utilizados por estas empresas que venden este servicio y las contratantes, revisar los tratados de los que Honduras esta suscrito referente a derechos laborales, para que estos se cumplan a cabalidad y acabar así con esta práctica que afecta la clase trabajadora.

2.5 Sistema de Variables

2.5.1 Variable Dependiente

- Ahorro de costos de productibilidad
- Disminución del pasivo laboral
- Inestabilidad laboral
- Violación de derechos laborales
- Intermediación de mano de obra
- Reducción de empleado

2.5.2 Variable Independiente

- Estabilidad laboral
- Derechos laborales
- Salud mental del trabajador
- Rendimiento optimo en el desempeño de sus labores
- Clima laboral optimo
- Estabilidad económica

Capitulo III Diseño de la Investigación

En el capítulo II que nos habla del Marco Teórico de nuestra investigación utilizamos como referencia los antecedentes históricos sobre los principios y avances de la tercerización en puestos de trabajo ocupados por trabajadores permanentes, se analizaron las variables de la investigación y la necesidad de aprobar o rechazar la hipótesis de la investigación antes planteada, a continuación, se ha determinado como diseño de investigación la siguiente:

3.1 Diseño

Para este proyecto se escogió como diseño de investigación el modelo no experimental siendo que este nos permite realizar un estudio documental, estudios de casos y estudio de correlación, para esto utilizaremos el enfoque cualitativo que nos permite una interpretación y análisis por medio de la observación para recopilar datos no numéricos.

3.2 Población

Como estudio de investigación utilizaremos como población a los trabajadores afiliados al sindicato de trabajadores de la industria de las bebidas y similares (STIBYS), los cuales se encuentran trabajando para diferentes empresas en los rubros de producción y ventas de bebidas, y estos se encuentran divididos en seccionales y sub seccionales, precisamente se tomará para este trabajo los trabajadores de embotelladora la Reyna (PEPSI); cuyo número de afiliados al sindicato pertenecientes a esta empresa es de setecientos dieciséis (716) trabajadores.

3.3 Muestra

La muestra sería tomada de la seccional número seis de la ciudad de Tegucigalpa del departamento de ventas en Embotelladora La Reyna cuyo número de afiliados de dicha seccional es de treientos cuarenta y uno (341); el objetivo de tomar la muestra de esta área es porque actualmente es la que más está sufriendo la arremetida de la tercerización donde dicha empresa está atendiendo los clientes por medio de empresas terceras limitando el trabajo de los vendedores permanentes, tomaremos la muestra de la seccional número seis específicamente del departamento de ventas ya que hasta la fecha este es el departamento que más aqueja la problemática de la tercerización de puesto de trabajo permanentes ya que están siendo desplazados por trabajadores bajo la modalidad de terceros acción que atenta contra su estabilidad laboral.

3.4 Variables y definición operacional

Tabla 1 Variables de la investigación

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Inestabilidad laboral	La inestabilidad laboral se presenta como una situación de malestar generadora de estrés que puede acaecer un	La cantidad de puestos de trabajo permanentes que son desplazados por la	Embotelladora la Reyna, Tegucigalpa, Francisco Morazán	Los derechos vulnerados.	¿Cuáles son los efectos negativos que produce la

	trabajador en su ámbito laboral y que puede desembocar en una serie de incidencias en la salud física y psicológica de quien la percibe y que pueden afectar directamente a su círculo de relaciones sociales	tercerización en Honduras.			inestabilidad laboral?
Violación de derechos laborales		Peticiones de restitución de derechos presentadas por los trabajadores.	Embotelladora la Reyna, Tegucigalpa, Francisco Morazán	Respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.	¿Qué derechos de los trabajadores se ven vulnerados con este tipo

					de prácticas?
Estabilidad económica	En macroeconomía, la estabilidad económica se refiere a toda situación caracterizada por la ausencia de grandes variaciones en el nivel de producción, renta y empleo, junto con poca o nula inflación	Efecto económico que se deriva de la aplicación de los derechos laborales.	Embotelladora la Reyna, Tegucigalpa, Francisco Morazán	Impacto económico	¿Qué tan afectada se ve la economía de los trabajadores?
Salud mental	La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona es capaz de	La baja productibilidad por un entorno negativo producido por	Embotelladora la Reyna, Tegucigalpa, Francisco Morazán	Problemas mentales y físicos por agravado.	¿Cuánto se afectada la salud mental

	hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad	la vulneración de derechos.			con la tercerización?
--	--	-----------------------------	--	--	-----------------------

Fuente: elaboración propia

3.5 Técnicas para la recolección de datos

Para la recolección de datos en esta investigación es pertinente la utilización de la entrevista como mecanismo de recolección de datos ya que esta es la herramienta que nos permite obtener datos cualitativos; las entrevistas estarán dirigidas tanto a afectados por la tercerización de puestos de trabajo permanentes que en este caso será un vendedor de ruta de la seccional número seis de STIBYS, otra de las entrevistas será realizada a un reconocido dirigente sindical (Carlos H Reyes) y la última entrevista será realizada a la Secretaria General de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social.

El análisis documental como otra herramienta; este punto analizaremos la legislación hondureña vinculada al tema de estudio y oportuna para realizar el análisis, siendo la misma:

- Constitución de Republica de Honduras (decreto número N°131, Gaceta N°23,612 del 20 de enero de 1982) Vigente.
- Código de Trabajo de Honduras (Decreto N°189 año 1959) Vigente.
- Programa de Empleo por Hora (Decreto 230-2010 noviembre 2010) Derogado.
- Ley de Empleo por Hora (354-2013 31 de marzo del año 2014) Derogado.
- Convenio 87 OIT (27 de junio de 1956) Vigente.
- Convenio 98 OIT (27 de junio de 1956) Vigente.

3.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Como técnica de procesamiento de datos utilizamos lo que es Análisis de datos en tiempo real, por medio el cual los datos individuales se reúnen y organizan con la finalidad de responder al problema de investigación.

Capítulo IV Resultados

El objetivo primordial de este capítulo es presentar los resultados obtenidos en la realización de las entrevistas como método de recolección de datos con respecto a lo planteado en el capítulo anterior de este informe, en este capítulo se realiza una comparación y análisis de las diferentes entrevistas las que fueron practicadas a diferentes expertos sindicales, a profesional del derecho y a uno de los trabajadores afectados por la tercerización de puestos permanentes; se analiza el punto de vista de cada uno de ellos; en este capítulo también se realiza el análisis Jurídico de leyes y convenios Internacionales presentados en el capítulo anterior.

4.1 Entrevistas

Para la realización de las entrevistas se tuvo la participación de un dirigente Sindical el cual es directivo del Sindicato de Trabajadores de la Industria de las Bebidas y Similares (STIBYS), se contó la participación de una profesionales del derecho la cual posee el cargo de Secretaria General de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social (STSS); y con la participación de uno de los trabajadores afectados de manera directa por la tercerización de puestos de trabajo permanentes el cual labora para embotelladora La Reyna en el departamento de ventas.

Entrevistado 1: Vendedor de Ruta

Entrevistado 2: Dirigente Sindical

Entrevistado 3: Profesional del Derecho

Tabla 2 entrevistado 1

Pregunta	Respuesta
¿Qué conoce sobre la tercerización de puestos de trabajo permanentes y como aprendió sobre esta?	La tercerización es la sub contratación de una Empresa externa la cual presta servicio a la Empresa para realizar diferentes servicios llamada sub contratista sí conozco de ella ya que en la Empresa que laboro está sucediendo la Tercerización.
¿Sabe si existen puestos de trabajo dentro de la empresa que sean ocupados por trabajadores tercerizados, si es así cuáles?	En la Empresa en la cual laboro existen muchos puestos tercerizados, como por ejemplo personal de Aseo, mantenimiento, equipo frio. Rutas en ventas, otros puestos administrativos.
¿Cómo le afecta a usted la tercerización de puestos de trabajo permanentes dentro de la empresa?	Me afecta porque son labores continuas y permanentes que hacen estas empresas y van desplazando a los trabajadores permanentes, al punto que hay recorte de personal permanente para solo quedar trabajando con esta Empresa sub contratista.

<p>¿Considera que la tercerización afecta a su departamento de trabajo nada más o al sindicato en general y de qué manera?</p>	<p>Afecta en los dos ámbitos en los puestos porque reduce los puestos de trabajo permanentes, y como organización sindical se van perdiendo afiliados permanentes con los recortes de personal hasta el grado que desaparece la organización sindical.</p>
<p>¿Cuál cree que es la salida para evitar que la tercerización siga ganando terreno en su departamento de trabajo?</p>	<p>Primera mente exigir a la Empresa que respete las leyes y decretos del país que prohíben la sub contratación de Empresa terceras llamadas subcontratista y que todos los puestos de trabajo de la Empresa deben ser realizados con trabajadores permanentes con sus derechos laborales y que tengan estabilidad laboral.</p>

Tabla 3 entrevistado 2

Pregunta	Respuesta
<p>¿Por qué se dice que la tercerización de puestos de trabajo permanentes en Honduras es un problema para la clase trabajadora?</p>	<p>La tercerización no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de Los trabajadores, cuando es legal; pero la tercerización cuando se aplica a labores permanentes y continuas en las empresas es ilegal, porque restringe el ejercicio de</p>

	<p>los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, atentando contra la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y poniendo en peligro la Estabilidad Laboral.</p>
<p>¿Cuáles son los efectos negativos que produce la tercerización de puestos de trabajo permanentes en la clase trabajadora?</p>	<p>Actuaciones como las practicadas por las empresas a través de PACTOS, ACUERDOS O CONTRATOS con empresas proveedoras de personal, son para evadir el cumplimiento de responsabilidades laborales, actuación que, al estar en fraude a la Ley, lo que están logrando es precarizar el trabajo, practicar la servidumbre y la discriminación impunemente. Nos encontramos definitivamente frente a una simulación de contratos y que convierte la tercerización de labores permanentes y continuas, en una ilegalidad.</p>
<p>¿Qué hacer para frenar la escalada de la tercerización de puestos de trabajo permanente en honduras?</p>	<p>Que se entienda y se tome conciencia por trabajadores, dirigentes sindicales, autoridades y políticos de los efectos nocivos e</p>

	<p>ilegales de tercerizar labores permanentes y continuas, aprovechándose de la sobre oferta de trabajo que hay en el mercado de laboral.</p>
<p>¿Cómo se ven afectados los puestos de trabajo permanentes con esta modalidad de contratación?</p>	<p>Se ven afectados en cantidad y calidad; en cantidad por la gran cantidad de puestos de trabajo permanentes que tercerizar en las distintas ramas de la economía; y, en calidad, porque en todos esos puestos tercerizados es común la precariedad laboral.</p>
<p>¿Qué derechos de los trabajadores se ven vulnerados con este tipo de prácticas?</p>	<p>En la respuesta a las preguntas 1 y 2 dimos contestación a esta pregunta y aquí solo queda agregar los derechos conquistados por los sindicatos en sus contratos colectivos, donde hay mucha experiencia que estudiar.</p>
<p>¿Cómo se ven afectados los sindicatos con este tipo de contratación?</p>	<p>La tercerización de labores permanentes y continuas en las empresas, que es ilegal de pleno derecho, forma parte de los procesos de desregulación del mercado de trabajo</p>

	que se implementan con el modelo neoliberal.
--	--

Tabla 4 entrevistado 3

Preguntas	Respuestas
¿Como es el vínculo contractual que se crea entre el trabajador y la empresa tercerizadora?	Con la Tercerización el patrono cree que puede desvinculase de una relación laboral, sin embargo, el Código de Trabajo Hondureño contempla la figura de la obligación solidaria para el pago de Prestaciones e Indemnizaciones derivadas de una relación de trabajo adquirida por una intermediación de servicios.
¿Cuál es la diferencia entre subcontratar un proceso y la tercerización de puestos de trabajo?	En cuanto a la diferencia de Subcontratar un proceso seria procesos que no están dentro de actividad o rubro de la empresa; en lo que respecta a tercerización se daría si es un que por la finalidad de empresa es parte de la ac-

	<p>tividad de empresa en cuanto a su producción, al ser un a continua y permanente no se puede ser tercerizar</p> <p>Por consiguiente, aunque existan contratos al margen de la Ley, sin la apreciación del trabajador, éstos no pueden ser aplicados si violentan disposiciones claras de nuestro ordenamiento legal.</p>
<p>¿Qué legislación debe de ser modificada para proteger a los empleados permanentes de una empresa, de los servicios tercerizados?</p>	<p>Constitución de la Republica y Código de Trabajo. Ley del Seguro Social para garantizar la Seguridad social de estos individuos</p>
<p>¿Bajo su criterio jurídico considera que la tercerización es contraproducente para la clase trabajadora?</p>	<p>NO, aunque este regulada</p>
<p>¿Qué derechos de los trabajadores se ven vulnerados con este tipo de prácticas?</p>	<p>Los Derechos laborales de los trabajadores, incluida la seguridad social, en riesgo hasta de una jubilación digna.</p>

4.2 Análisis de entrevistas

4.2.1 Entrevistado número uno (vendedor de ruta)

Referente al entrevistado número uno el cual es un trabajador del departamento de ventas de la seccional número seis en Tegucigalpa que está afiliado al Sindicato de Trabajadores de la Industria de las Bebidas y Similares STIBYS; este trabajador demuestra conocer muy bien lo que es la tercerización de puestos de trabajo permanentes y la afectación que produce en su departamento, a su seccional, al sindicato y a él como trabajador. El conocimiento de las plazas de puestos de trabajo que están tercerizadas para la empresa en la que labora es amplio, demuestra la preocupación que produce este fenómeno que en el transcurso del tiempo se acrecienta más y ve con preocupación su estabilidad laboral y la vulneración de sus derechos como trabajador; la manifestación de saber que la tercerización no solo afecta su puesto de trabajo sino que también pone en peligro otros departamentos lo cual a la vez, pone en gran riesgo la continuidad sindical, como salida a la problemática se plantea exigir a las empresas el respeto a las leyes y tratados internacionales, prohibir la tercerización para puestos de trabajo que se ejercen de manera continua.

4.2.2 Entrevistado numero dos (dirigente Sindical).

El segundo entrevistado quien es un reconocido dirigente sindical y que por años ha sostenido una ardua batalla usando como trinchera el sindicato de trabajadores STIBYS que desde ahí se ha pronunciado constantemente sobre los daños y lo perjudicial que es la tercerización de puestos de trabajo permanentes, nos manifiesta que la tercerización ataca por dos frentes, por un lado reduce los puestos de trabajo permanentes y por otro lado disminuye el número de afiliados de los sindicatos, tomemos en cuenta que la vida de los

sindicatos depende de gran manera de su número de afiliados, los efectos negativos que deja este tipo de practica y que causa un gran daño es la precarización de puestos de trabajo la evasión de responsabilidades para los trabajadores de parte de las empresas que practican este mecanismo de contratación es de los puntos más torales y preocupantes; para frenar la escalada de la tercerización de puestos de trabajo permanentes pasa por la concientización según el entrevistado tomar conciencia de clase por parte de los trabajadores, lideres sindicales y las autoridades es fundamental para erradicar la tercerización; la calidad y la cantidad de puestos de trabajo permanentes se ven muy afectados por este tipo de modalidad, los sindicatos se ven afectados por un sistema neoliberal que pretende destruir las organizaciones sindicales ya que este sistema las ve como amenazas para el aumento desmedido de su capital.

4.2.3 Entrevistado número tres (Profesional del Derecho).

Como resultado de la entrevista realizada a la abogada María Ubaldina Martínez quien actualmente es la Secretaria General de SETRASS obtuvimos las siguientes conclusiones: si bien es cierto que las empresas contratantes de servicios tercerizados creen que al hacer uso de este mecanismo dejan de poseer responsabilidades con los trabajadores bajo este contrato, la realidad es que están equivocados ya que nuestro Código de Trabajo manda que: el patrono que haga uso de servicios bajo esta modalidad de tercerización está obligado de manera solidaria para pagos derivados de la relación laboral. La diferencia en subcontratar un proceso y la tercerización del mismo, está en que la subcontratación como lo estipula el Código de Trabajo es para aquellas actividades que por su naturaleza son de carácter temporal y no están dentro de las actividades o rubro original de la empresa, en el caso de tercerización serian aquellas actividades que si bien están dentro del rubro de

actividades que realiza determinada empresa están no son de carácter permanentes. Según la abogada la legislación a modificar para la protección de los puestos de trabajo permanentes sobre la tercerización deberá de ser la Constitución y el Código de Trabajo; se hace énfasis en que uno de los grandes peligros con la tercerización es la seguridad social y la jubilación digna.

4.3 Análisis Jurídico

Como fue planteado en el capítulo número tres de este trabajo los medios de recolección de datos los diferentes medios de investigación se logró identificar las leyes que deben de ser sujeto de análisis para encontrar una salida sustancial a la problemática planteada en el presente trabajo, por lo que se realiza un análisis desde el punto de vista jurídico.

4.3.1 Constitución de la República

La Constitución de República es la carta magna donde se enmarcan todos los derechos, garantías y obligaciones de todos los hondureños en este caso preciso de todos los trabajadores; artículo 127 nos marca el derecho principal de donde se derivan todos los demás, con respecto al trabajo y es que todas las personas tenemos derecho a un trabajo de manera digna; artículo 128 este artículo nos manifiesta la nulidad de todos los actos que se contraigan fuera de lo que ya marca, aquellos que con su implementación disminuyan o tergiversen las garantías planteadas en este artículo: *“1) La jornada diurna ordinaria de trabajo no excederá de (8) ocho horas diarias, ni de (44) cuarenta y cuatro a la semana. La jornada nocturna ordinaria de trabajo no excederá de (6) seis horas diarias, ni de treinta y seis (36) a la semana. La jornada mixta ordinaria de trabajo no excederá de (7) siete horas diarias ni de (42) cuarenta y dos a la semana; Todas estas jornadas se*

remunerarán con un salario igual al de (48) cuarenta y ocho horas de trabajo. La remuneración del trabajo realizado en horas extraordinarias se hará conforme a lo que dispone la Ley: Estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que la Ley señale” este numeral nos deja claro el máximo de horas que deberá de trabajar un trabajador, más de este tiempo deberá de ser remunerado y acordado entre las partes; 2) A ningún trabajador se podrá exigir el desempeño de labores que se extiendan a más de (12) doce horas en cada período de (24) veinticuatro horas sucesivas, salvo los casos calificados por la Ley” en este numeral nos hace la advertencia que a ningún trabajador se le puede exigir laborar más de las doce hora en el margen de descanso de veinticuatro horas, con la tercerización esto es difícil de regular ya que los trabajadores son obligados a realizar extensas jornadas sin poder reclamar este derecho. 3) A trabajo igual corresponde salario igual sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo de servicio sean también iguales; Con la tercerización los trabajadores permanentes ven una disminución en sus ingresos ya que parte de sus funciones son trasladadas a los contratados de manera tercerizada, por lo que su tiempo extraordinario, sus bonificaciones en muchas ocasiones desaparece 4) Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, fijado periódicamente con intervención del Estado, los patronos y los trabajadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar, en el orden material y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas; uno de los derechos más vulnerados con esta práctica es que los trabajadores no gozan de una vida digna salarios muy por debajo del mínimo que le permita cubrir sus necesidades más básicas 5) El trabajador tendrá derecho a disfrutar

*cada año de un período de vacaciones remuneradas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la Ley; Como una de las grandes conquistas por los movimientos obreros del mundo es el derecho a las vacaciones que hoy en día la mayoría gozamos, bajo la tercerización los trabajadores son obligados a renunciar a este derecho ya que su estabilidad se ve amenazada; 6) *Se reconoce el derecho de los trabajadores al pago del séptimo día; los trabajadores permanentes recibirán, además, el pago del décimo tercer 28 mes en concepto de aguinaldo. La Ley regulará las modalidades y forma de aplicación de estas disposiciones; lo que comúnmente conocemos como aguinaldo y catorceavo son derechos que se lograron en la lucha que llevaron a cabo movimientos obreros por décadas y que hoy son conquistas que se ven vulnerables por la implementación de la tercerización; 7) *Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine; El derecho a la huelga es un derecho fundamental para la solución de conflictos entre el patrono y los obreros organizados, con la tercerización la huelga es difícil de encontrarle legalidad alguna ya que la forma de contratación es muy confusa; 8) *Los trabajadores y los patronos tienen derecho, conforme a la ley, a asociarse libremente para los fines exclusivos, de su actividad económico social, organizando sindicatos o asociaciones profes; El derecho a la libre asociación es cuartado con esta práctica de contratación ya que las empresas que se dan cuenta que los trabajadores pretenden organizarse toman como medida represiva el despido masivo de los trabajadores y en muchas ocasiones sin responsabilidad alguna para el patrono; reformularlo 9) *El Estado tutela los contratos individuales y colectivos, celebrados entre patronos y trabajadores.” Con la falta de obreros organizados es imposible de hablar de contratación colectiva entre patrono y trabajador lo que conlleva*****

grandes ganancias para el patrono ya que para ellos un contrato colectivo implica grandes cantidades de dinero en pérdidas todo lo opuesto para los trabajadores.

4.3.2 Código de Trabajo

En nuestro Código de Trabajo se ve regulada la relación que nace entre el empleador y el empleado, patrono – obrero; la finalidad del código de trabajo es mantener ese equilibrio necesario entre patrono y obrero.

En el análisis realizado a este Código de Trabajo; *“Trabajador (definición) Art. 4°.*

Trabajador es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo” y “Patrono (definición) Art. 5°. Patrono es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”; Se considera necesario dejar muy claro estos dos conceptos anteriores y que este código en estos dos artículos nos lo deja muy claro, cualquier otra forma que se le quiera dar es incorrecto:

“Intermediario (definición) Art 7°. Intermediario: es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución de la República, del presente Código, de su Reglamento y las Disposiciones de Seguridad Social. Son contratistas y, por tanto, verdaderos patronos de sus trabajadores, y no representantes ni simples intermediarios, las personas que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos para

realizarlos con sus propios medios y con libertad técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial, a menos que se trate de labores extrañas a la actividad normal de su empresa o negocio, será solidariamente con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso y para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores, los mismos salarios, prestaciones e indemnizaciones que para el beneficio del trabajo, a sus trabajadores en sus labores, obras o negocios. Se entenderá como agencias privadas de empleo, toda persona natural o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que preste servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo. La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Empleo, regulará, supervisará y controlará el funcionamiento de las agencias privadas de empleo para garantizar los derechos fundamentales del trabajador y mantendrá un registro de los mismos” el anterior artículo es uno de los considerados controversiales que por considerar que posee ambigüedades permite la libre interpretación y que en este caso es usado por las empresas para tergiversar el concepto de intermediario; se debe de dejar claro que los intermediarios como los define el artículo anterior tienen como única finalidad realizar labores que por su naturaleza son de manera temporal toda actividad que se deba de extender por el tiempo y que su finalización es tiempo indefinido se consideran labores permanentes y continuas y que deberán de ser realizadas por trabajadores permanentes;

“Contrato por tiempo indefinido: presunción Art. 47. Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se considerarán como celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese término de duración, si al

vencimiento de dichos contratos subsisten la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. El tiempo de servicio se contará desde la fecha de inicio de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito. En consecuencia, los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza Código del Trabajo de Honduras 41 1 año: General 5 años: Técnicos profesionales Tácita Reconducción Prórroga 60 días máximo Periodo remunerado Principio de Continuidad Ad-sustatiam Presunción Servidores domésticos: plazo y presunción accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.” En este artículo podemos comprender de una mejor manera que los contratos que por la naturaleza de sus labores sean permanentes y continuas son de carácter permanentes y no como por medio de la tercerización se quiere dar a entender.

4.3.3 Programa de empleo por hora

Este programa fue implementado en el año 2010 con la supuesta finalidad de la creación de empleo vía decreto 230-2010 se trataba de un plan de emergencia para la creación de empleo en el país, pero la realidad fue otra; con la creación de este programa se asentaban las bases para más adelante crear la ley de empleo por hora; según el decreto este programa tenía una vigencia limitada de uno a seis meses y les permitía a las empresas contratar hasta el 40% de su planilla de forma temporal, con lo que disminuía su pasivo laboral y aumentaban sus ganancias de manera descomunal.

4.3.4 Ley de empleo por hora

Si bien es cierto que la presente ley fue derogada previo a la realización de este trabajo, la importancia del estudio y análisis de la misma pasa por el impacto que aún tiene

en la sociedad, con la entrada en vigencia de la Ley de empleo por hora se llegó a la perfección un plan marcado de agudizar la tercerización en Honduras, con esta ley se consolidaban en ese momento los elementos del empleo temporal por hora y lo legaliza de manera permanente; ¿qué implicó la ley de empleo por hora? Esta implicó que existiera una marcada inestabilidad laboral, con esto vimos cómo se vulneró uno de los derechos esenciales de los trabajadores el cual es el derecho que todos tenemos a la estabilidad laboral; otra de las implicaciones es que si bien es cierto que según el marco legal de esta ley el trabajador no puede exceder las seis horas continuas trabajando, la carga laboral a la que fueron sometidos es como si realizaran doce horas de manera continua; uno de los derechos que se encuentran tutelados en el código de trabajo es el del derecho a percibir décimo tercer y décimo cuarto mes, que según lo marca nuestro código el cálculo de este es por año de servicio continuo y cada año sería mayor por los ingresos percibidos, pero en esta ley lo contempla de otra manera; el trabajador recibía dentro del pago de su salario un ocho por ciento de décimo tercer mes, un ocho por ciento de décimo cuarto mes y un cuatro por ciento por auxilio de cesantía con lo que el patrono al momento del despedido no posee responsabilidad alguna con el trabajador; otro de los grandes derechos que se veían vulnerados con esta ley es el derecho a la seguridad social ya que como no poseían esa imagen de trabajadores permanentes las aportaciones a la seguridad social no son obligatoria.

4.3.5 Convenio 87 OIT

El convenio 87 de la OIT del cual Honduras es firmante y por lo tanto garante del cumplimiento de lo convenido en el por diferentes países del mundo, es un convenio que garantiza la libertad sindical, la libertad de asociación de los trabajadores; recordemos que

uno de los derechos de los trabajadores es la libertad sindical, la libertad que todos tenemos de asociarnos en la búsqueda de un bien colectivo, este derecho lo encontramos primeramente en la Constitución de la República, de manera sucesiva en el código de trabajo y en el convenio que este análisis nos ocupa convenio 87 de la OIT; con la tercerización de puestos de trabajo permanentes se produce un efecto domino de la siguiente manera: con la inestabilidad laboral que impera en las empresas que practican este tipo de contratación es imposible que se hable de asociación de trabajadores, por lo que es aún más difícil hablar de sindicatos y contratación colectiva y como resultado final una gran vulneración de derechos que conlleva a una inestabilidad social aguda como la que hoy vivimos.

4.3.6 Convenio 98 OIT

La relación que existe entre el capital y el trabajo es una relación desigual, existe una marcada y amplia brecha entre uno y otro que con el pasar de los años esta se amplía más y más. El convenio 98 de la OIT busca mediante una garantía de la libertad sindical y la contratación colectiva reducir de una u otra manera esa brecha que existe en esta relación desigual; la libertad a la contratación colectiva que no es más que la voz del deseo a una mejor calidad de vida plasmada en los contratos colectivos de los sindicatos, que la mayoría de veces solo piden que sus derechos que ya son tutelados por la ley se respeten; como por ejemplo la estabilidad laboral que se ve duramente golpeada por la tercerización donde cada día gana más terreno y los puestos de trabajo permanentes son trasladados a empresas que oscuramente se dedican a traficar con la fuerza de trabajo.

4.3.7 Apuntes de investigador

Ley de empleo a tiempo parcial

Después de realizar el análisis jurídico a las distintas leyes y convenios, se procede a realizar un análisis al anteproyecto de ley que se envió al congreso nacional el cual es denominado “ley de empleo a tiempo parcial” el cual fue presentado por el COHEP.

La forma de contratación, la jornada laboral pasaría de las 44 horas semanales a 18 y 34 horas semanales lo cual es una clara desregularización de la jornada laboral, lo que le permite al empleador tomar la decisión de tomar la jornada de contratación de manera unilateral. Con la creación de esta ley se precarizaría aún más el empleo ya que el trabajador para poder optar a una estabilidad económica debería de por lo menos tener como empleador a tres empresas y así alcanzar un sueldo digno. ¿Pero qué pasa con la exclusividad de los servicios? Simplemente desaparece ya que el trabajador se verá obligado a tener múltiples patronos para alcanzar un salario digno; lo que impactara enormemente la salud de los trabajadores y un golpe enorme para el desarrollo del país, pero lo más peligroso de esta ley es que fomenta la inestabilidad laboral, derecho fundamental de los trabajadores como dignificación humana, se extingue de esta manera la protección contra despidos, los descansos, las vacaciones y todo lo que engloba un contrato permanente de trabajo, agudizando de esta manera la tercerización de puestos de trabajo permanentes.

Propuesta de reforma del partido liberal de Honduras

En julio de este año se hizo pública la intención de realizar una reforma al artículo 328 del código de trabajo la cual se leería de la siguiente manera: Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y cuatro (44) horas en la semana, tienen derecho a percibir integro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna. Se exceptúan de lo anterior, los contratos

individuales de trabajo por tiempo indefinido, por tiempo limitado o para obra o servicio determinado que tenga por objeto satisfacer actividades que se desarrollen en periodos de tiempo entre dieciséis (16) y treinta y dos (32) horas a la semana, en donde el patrono y el trabajador podrá suscribir contratos individuales de trabajo en donde se pacte remuneración por las horas de servicio trabajado.

Para efectos del pago del décimo tercer mes de salario en concepto de aguinaldo, décimo cuarto mes en concepto de compensación social y las vacaciones se pagarán en base al salario promedio devengado en los últimos seis (6) meses.

Con esta acción se prepararía el terreno para la entrada en vigencia de “la ley de empleo a tiempo parcial” lo que violentaría una de las garantías ya establecida en el código de trabajo como ser la estabilidad laboral, ya que esta manera sería el empleador el que definiría la jornada laboral de trabajo, el tipo de contrato y lo que pagaría, lo cual conlleva agudizar aún más la precarización de empleos.

Los dos escenarios anteriores pretenden reformar o derogar el artículo 328 del código del trabajo con lo cual darían un paso firme en la agudización de la tercerización y la precarización del empleo como tal.

Capítulo V Propuesta de Mejora

En el capítulo anterior presentamos los resultados obtenidos por medio de la técnica de recolección de datos seleccionada para este trabajo; en este capítulo que nos compete se presenta una propuesta de mejora que va orientada a la reforma de artículos que se encuentran en la Constitución de Republica como también el código de trabajo, estas propuestas de mejoras se consideran previo al desarrollo del capítulo número VI el cual contiene las conclusiones finales de este trabajo.

5.1 Mejora de ley

En este trabajo después de realizar tanto las investigaciones correspondientes y el análisis jurídico a las principales leyes y tratados que se consideran fundamental para dar solución a la problemática planteada; para presentar una propuesta de mejora que conlleve a dar una salida a la problemática de la tercerización de puestos de trabajo permanentes para garantizarle a los trabajadores permanentes derechos fundamentales que poseen como ser: la estabilidad laboral, el derecho a una retribución digna entre otros.

5.2 Reforma a la Constitución de la Republica

Como la siguiente reforma al artículo 128 de nuestra carta magna se pretende darles esa estabilidad laboral y dignificación a los trabajadores, protección que garantizaría una estabilidad laboral pero que de manera consecuente el trabajador que posee un puesto de trabajo permanente no se verá amenazado por la tercerización; proporcionaría a la sociedad hondureña estabilidad social y estabilidad económica.

La reforma al artículo 128 de nuestra carta magna se declararía de la siguiente manera: “El estado velara en todo momento por la estabilidad laboral y la dignificación del trabajo

como pilar fundamental en la sociedad hondureña por lo que; todo programa, ley que nazca con la finalidad de promover el trabajo en la sociedad hondureña deberá de garantizar en todo momento la estabilidad laboral, dignificación del trabajo como fuente principal en la sociedad hondureña y demás derechos laborales universales”.

5.3 Reforma al Código de Trabajo

Tomando en cuenta que en el Código de Trabajo en su artículo número uno (1) manifiesta claramente que su fin primordial es regular la relación entre el capital y el trabajo, por tanto; la tercerización que se aplica a puestos de trabajo permanentes es ilegal y debe de verse así, por lo que para la propuesta de mejora se presenta reforma al artículo siete (7) del presente código que actualmente reza de la siguiente manera: *“Intermediario (definición) Art 7°. Intermediario: es toda persona natural o jurídica, particular o de derecho público que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución de la República, del presente Código, de su Reglamento y las Disposiciones de Seguridad Social. Son contratistas y, por tanto, verdaderos patronos de sus trabajadores, y no representantes ni simples intermediarios, las personas que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios medios y con libertad técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial, a menos que se trate de labores extrañas a la actividad normal de su empresa o negocio, será solidariamente con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores,*

solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso y para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores, los mismos salarios, prestaciones e indemnizaciones que para el beneficio del trabajo, a sus trabajadores en sus labores, obras o negocios. Se entenderá como agencias privadas de empleo, toda persona natural o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que preste servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo. La Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General de Empleo, regulará, supervisará y controlará el funcionamiento de las agencias privadas de empleo para garantizar los derechos fundamentales del trabajador y mantendrá un registro de los mismos.”

Propuesta de mejora: el artículo siete (7) se leerá de manera íntegra tal y como está, más el siguiente texto nuevo: Son intermediarios los antes mencionados en este artículo por lo tanto están obligados que al momento de la prestación de un servicio lo hagan con sus propio presupuesto y medios logísticos, y en ningún momento estos servicios se ocuparan para llenar plazas que por la actividad requerida sean puestos de trabajo permanentes.

Parte coercitiva para el empleador

Si no se comprueba que los servicios prestados son realizados con presupuesto y medios logísticos propios del intermediario, los trabajadores que realicen las labores contratadas no serán empleados del intermediario, si no que serán empleados del empleador que contratare los servicios, pasando de esta manera a tener una relación directa de empleado-empleador teniendo que cumplir el empleador contratante con todo lo dispuesto en este código.

Capítulo VI Discusión, Conclusiones y Recomendaciones

En el presente capítulo daremos respuesta a las preguntas planteadas para la solución recomendada al problema planteado en esta investigación apegados a los objetivos formulados, respuestas que se derivan de los diferentes instrumentos aplicados para esta investigación, se desarrolla a continuación las conclusiones para que a partir de estas se brinden las recomendaciones que den solución a la problemática planteada para esta investigación.

6.1 Conclusiones

- Después de la realización de las entrevistas a distintos personajes expertos conocedores de la problemática planteada para este trabajo, se procedió a realizar un análisis sobre los efectos de la tercerización de puestos de trabajo permanentes en Honduras, con el análisis realizado podemos culminar que la tercerización es un mecanismo contra productivo para la clase trabajadora; donde vulnera derechos laborales a gran escala, uno de estos derechos es la libertad de asociarse a sindicatos pero como podemos hablar de asociación si se carece de estabilidad laboral.
- Después de realizar el análisis correspondiente a los medios de recolección de datos que en este caso son las diferentes entrevistas realizadas y el análisis de estas como también a los distintos elementos jurídicos que fueron instrumento de análisis en este trabajo, podemos comprender el daño que causa el uso descontrolado de la tercerización, una marcada inestabilidad laboral encabeza la lista de daños como vulneración de uno de los derechos principales como ser la estabilidad laboral, daños a la economía de los trabajadores al no tener un salario

digno, violación a derecho de la seguridad social entre otros, es así que se determina que los principales artículos que deberían de ser modificados para el fortalecimiento de la estabilidad laboral y para la dignificación del trabajo como pilar fundamental para el bienestar de la sociedad; el artículo ciento veintiocho (128) de la Constitución de la República busca darle ese sentido de dignidad al trabajo y fortalecer la estabilidad laboral, con la propuesta de mejora en el artículo 128 se pretende dar esa solución, ese blindaje que requiere la clase trabajadora en los puestos de trabajo considerados por nuestro código puestos de trabajo permanentes. El artículo siete (7) del Código de Trabajo nos habla de la intermediación laborales, artículo con el que se hace uso de la tercerización y que con las propuestas de mejora se pretende separar de manera clara los trabajos de manera esporádica y los trabajos permanentes, con esto se garantiza la estabilidad laboral, y la dignificación del trabajo en Honduras.

- Mediante lo expuesto por uno de los dirigentes sindicales más reconocidos en el país, los efectos nocivos que produce pasan desde lo económico, lo social y lo moral, la afectación no solo es para el trabajador, sino que también para todos los que dependen de una u otra manera de él, por lo que este es un fenómeno que afecta a la sociedad en sí.
- Después de realizar la revisión de los tratados internacionales de los cuales Honduras es firmante, las leyes internas y comparación del derecho internacional, se puede mostrar que con la implementación de la tercerización se violenta derechos laborales pactados en los tratados internacionales, leyes locales e internacionales.

- Con el trabajo realizado podemos definir las diferencias entre los dos tipos de contratación laboral, los efectos negativos de la tercerización, la vulneración de los derechos que se originan con la tercerización. Como por ejemplo los trabajadores bajo la modalidad de tercerizados carecen de la estabilidad que, si gozan los trabajadores permanentes, la seguridad social es fundamental para la dignidad del trabajador de la cual el trabajador tercerizado carece y el permanente posee; salarios dignos, el trabajador permanente goza de beneficios salariales que el tercerizado no, como ser décimo tercer y cuarto mes, más el derecho a vacaciones remuneradas.

6.2 Recomendaciones

- Se recomienda, al Estado de Honduras como firmante de los distintos convenios en referencia a Derechos Laborales, realizar las modificaciones pertinentes a los artículos de la Constitución de la Republica como también a los artículos mencionados del Código de Trabajo, modificaciones planteadas como propuesta de mejora en el capítulo V del presente trabajo.
- A las instituciones gubernamentales proteger la dignificación del trabajo como pilar fundamental de la sociedad hondureña, crear si fuere necesario los mecanismos para reconocer la estabilidad laboral como uno de los derechos fundamentales de los trabajadores.
- A las organizaciones de trabajadores como ser Confederación de Trabajadores de Honduras (CTH), Central General de Trabajadore (CGT), Federación de Unitaria

de Trabajadore de Honduras (FUTH), y sindicatos de los distintos rubros en Honduras, se les recomienda realizar campañas de capacitaciones para los trabajadores con la finalidad de que estos conozcan los derechos que poseen por ley.

- Al Congreso de la Republica tomar a bien las propuestas de mejora antes mencionadas en el capítulo V y realizar las modificaciones tanto a la Constitución de la Republica y el Código de Trabajo de Honduras con la finalidad de proteger, garantizar y dignificar a la clase trabajadora.

Bibliografía

Alves, G. (2017). *Scielo brasil*. Obtenido de

<https://www.scielo.br/j/tes/a/McLPNGnmsX4FyMhdyVTrcQx/?lang=es#>

COMUN. (27 de febrero de 2009). *Comunicacion Comunitaria*. Obtenido de

[https://honduraslaboral.org/la-tercerizacion-esta-matando-al-obrero-](https://honduraslaboral.org/la-tercerizacion-esta-matando-al-obrero-2#:~:text=La%20tercerizaci%C3%B3n%20es%20la%20contrataci%C3%B3n,que%20los%20obreros%20deben%20gozar.)

[2#:~:text=La%20tercerizaci%C3%B3n%20es%20la%20contrataci%C3%B3n,que%20los%20obreros%20deben%20gozar.](https://honduraslaboral.org/la-tercerizacion-esta-matando-al-obrero-2#:~:text=La%20tercerizaci%C3%B3n%20es%20la%20contrataci%C3%B3n,que%20los%20obreros%20deben%20gozar.)

Irene. (Mayo de 2022). *Factorialblog*. Obtenido de [https://factorial.mx/blog/outsourcing-](https://factorial.mx/blog/outsourcing-reforma-mexico/)

[reforma-mexico/](https://factorial.mx/blog/outsourcing-reforma-mexico/)

Perez, S. (Diciembre de 2020). *Researchgate*. Obtenido de

[https://www.researchgate.net/publication/348109530_Tercerizacion_y_regulacion_l](https://www.researchgate.net/publication/348109530_Tercerizacion_y_regulacion_laboral_en_Chile_una_reconstruccion_de_las_transformaciones_del_trabajo)

[aboral_en_Chile_una_reconstruccion_de_las_transformaciones_del_trabajo](https://www.researchgate.net/publication/348109530_Tercerizacion_y_regulacion_laboral_en_Chile_una_reconstruccion_de_las_transformaciones_del_trabajo)

Romero, E. (febrero de 2021). *Asuntos legales*. Obtenido de

[https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/evelyn-romero-400851/tercerizacion-](https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/evelyn-romero-400851/tercerizacion-laboral-3130802)

[laboral-3130802](https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/evelyn-romero-400851/tercerizacion-laboral-3130802)

Kellyservices. (2022). *RHPAE NEWS*. Obtenido de
<https://www.rhpaenews.com/5conmalaterceri/>

Toyama, J. (junio de 2017). *Gaceta Laboral*. Obtenido de <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>

Glosario de Términos

Ambigüedad

La ambigüedad es la cualidad de aquel lenguaje “que puede entenderse de varios modos o admitir distintas interpretaciones y dar, por consiguiente, motivo a dudas, incertidumbre o confusión”

Convenio Internacional

Los Convenios Internacionales son instrumentos de carácter normativo, en donde existe una concordancia de voluntades entre dos o más sujetos de Derecho Internacional, destinados a producir efectos jurídicos y con el fin de crear derechos y obligaciones entre las Partes.

Contractual

La palabra contractual es utilizada cuando se habla de acuerdos entre varias partes, ya que hace referencia a los contratos. Exactamente la palabra contractual significa que deriva de un contrato.

Desregularizar

Eliminar total o parcialmente las reglas o normas a las que debe ajustarse algo, especialmente una actividad económica.

Decreto

Resolución escrita de carácter normativo expedida por el titular del Poder Ejecutivo, en uso de sus facultades legislativas, o por el Poder Legislativo. Al interior del Congreso, el decreto contiene un proyecto de ley aprobado por el Pleno de una o de ambas cámaras.

Hipótesis

Una hipótesis es un enunciado no verificado, que se intenta confirmar o refutar. Si es confirmada, la hipótesis se denomina enunciado verificado.

Iniciativa

Una iniciativa de ley o decreto, es el documento que los actores facultados para intervenir en el proceso legislativo presentan ante cualquiera de las Cámaras del Congreso de la Unión para su estudio, discusión y, en su caso, aprobación.

Precarización

Hablamos de precariedad laboral cuando la calidad del trabajo en el mercado laboral no permite alcanzar un nivel de equilibrio entre el esfuerzo, las condiciones en las que se realiza el puesto de trabajo y la retribución percibida, y no permiten una planificación de vida a largo plazo.

Subcontratación

La subcontratación es el acuerdo entre dos empleadores con el fin de que uno de ellos (contratista o subcontratista) preste servicios al otro (principal o mandante) por su cuenta y riesgo y con sus propios trabajadores. El contratista o subcontratista ejerce el mando, control y fiscalización de sus trabajadores.

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.

Tergiversar

Según indica el Diccionario de la lengua española, la palabra tergiversar significa 'dar una interpretación errónea sobre unos hechos' y 'trastrocar, trabucar'

Vulneración

Es toda situación de daño, lesión o perjuicio que impide el ejercicio pleno de los derechos.

viabilidad

La viabilidad es un análisis que tiene por finalidad conocer la probabilidad que existe de poder llevar a cabo un proyecto con éxito. Por tanto, ofrece información sobre si se puede o no llevar a cabo. Así, si es viable, significa que tiene muchas posibilidades de salir adelante.

Anexos



CARRERA DE DERECHO

Entrevista estructurada para trabajadores

Como parte de nuestro Proyecto de Graduación en la Carrera de Derecho con orientación Empresarial del Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC) estamos investigando sobre la tercerización de puestos de trabajo permanentes, es una amenaza latente para los trabajadores organizados en Honduras. La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración

Nombre de los Alumnos:

Nombre del Entrevistado: Edwin Joel Ochoa Ordoñez

Institución: Embotelladora la Reyna S.A

Cargo: Ventas

Lugar y fecha: Tegucigalpa 11 del Agosto 2022

Preguntas de entrevista

1. ¿Qué conoce sobre la tercerización de puestos de trabajo permanentes y como aprendió sobre esta?

R// la tercerización es la sub contratación de una Empresa externa la cual presta servicio a la Empresa para realizar diferentes servicios llamada sub contratista sí conozco de ella ya que en la Empresa que laboro está sucediendo la Tercerización.

2. ¿Sabe si existen puestos de trabajo dentro de la empresa que sean ocupados por trabajadores tercerizados, si es así cuáles?

R//En la Empresa en la cual laboro existen muchos puestos tercerizados, como por ejemplo personal de Aseo, mantenimiento, equipo frio. Rutas en ventas, otros puestos administrativos.

3. ¿Cómo le afecta a usted la tercerización de puestos de trabajo permanentes dentro de la empresa?

4. R//me afecta porque son labores continuas y permanentes que hacen estas empresas y van desplazando a los trabajadores permanentes, al punto que hay recorte de personal permanente para solo quedar trabajando con esta Empresa sub contratista.

5. ¿Considera que la tercerización afecta a su departamento de trabajo nada más o al sindicato en general y de qué manera?

6. R// Afecta en los dos ámbitos en los puestos porque reduce los puestos de trabajo permanentes, y como organización sindical se van perdiendo afiliados permanentes con los recortes de personal hasta el grado que desaparece la organización sindical.

7. ¿Cuál cree que es la salida para evitar que la tercerización siga ganando terreno en su departamento de trabajo?

R// primera mente exigir a la Empresa que respete las leyes y decretos del país que prohíben la sub contratación de Empresa terceras llamadas subcontratista y que todos

los puestos de trabajo de la Empresa deben ser realizados con trabajadores permanentes con sus derechos laborales y que tengan estabilidad laboral.



CARRERA DE DERECHO

Entrevista estructurada para dirigentes sindicales

Como parte de nuestro Proyecto de Graduación en la Carrera de Derecho con orientación Empresarial del Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC) estamos investigando sobre la tercerización de puestos de trabajo permanentes, es una amenaza latente para los trabajadores organizados en Honduras. La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración

Nombre de los Alumnos:

Nombre del Entrevistado: Carlos Humberto Reyes

Institución: Afiliado STIBYS

Cargo: Asesor

Lugar y fecha: 29 de julio 2022

Preguntas de entrevista

1. ¿Por qué se dice que la tercerización de puestos de trabajo permanentes en honduras es un problema para la clase trabajadora?; y,
2. ¿Cuáles son los efectos negativos que produce la tercerización de puestos de trabajo permanentes en la clase trabajadora?

La tercerización la han convertido los empresarios, en complicidad con la dictadura que ha imperado en el país en los últimos 12 años, en más que un problema, es una diversidad de problemas, tanto por definición como por la práctica ilegal de la misma. para ver esa infinidad de problemas que causa su aplicación ilegal con fines de generar ganancias extraordinarias a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras precarizarles su trabajo, abordaremos el problema desde su definición y como se tergiversa en la práctica y lo hacemos de la forma siguiente:

Definición de tercerización (escribo los aspectos esenciales ligados a la ley)

la tercerización la encontramos definida en el fallo del once de abril del año dos mil trece, de la corte de apelaciones del trabajo, de Tegucigalpa mdc, ya firme, en un conflicto de tercerización de labores permanentes y continuas presentado ente stibys y embotelladora la Reyna s.a., fallo que dice:

“considerando (3): que efectivamente se ha definido la tercerización como “la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales, sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuenten con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. en ningún caso se admite la sola provisión de personal. la aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores”:

La tercerización no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, cuando es legal; pero la tercerización cuando se aplica a labores permanentes y continuas en las empresas es ilegal, porque restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, atentando contra la libertad sindical, negociación colectiva y poniendo en peligro la estabilidad laboral.

La tercerización laboral, también conocida como outsourcing, es una figura mediante la cual las empresas recurren a proveedores externos de mano de obra, a fin de evitar

contratarlos directamente. las empresas principalmente las transnacionales tienen pactos, acuerdos o contratos “supuestamente mercantiles” con empresas que les provisionan personal, creadas ex profeso para que hagan la función ilegal de subrogación, externalización, subcontratación, outsourcing o tercerización de labores permanentes y continuas.

La tercerización es aprovechada para incumplir el pago del salario mínimo, los derechos y garantías que establecen las leyes del trabajo y la seguridad social, y no solo eso, sino que, al discriminar al trabajador tercerizado y temporal frente al permanente, donde por el mismo trabajo el trabajador permanente gana mucho más que el tercerizado y temporal, discriminación que según la constitución debe ser penada.

En conclusión, actuaciones como las practicadas por las empresas a través de pactos, acuerdos o contratos con empresas proveedoras de personal, son para evadir el cumplimiento de responsabilidades laborales, actuación que, al estar en fraude a la ley, lo que están logrando es precarizar el trabajo, practicar la servidumbre y la discriminación impunemente. nos encontramos definitivamente frente a una simulación de contratos y que convierte la tercerización de labores permanentes y continuas, en una ilegalidad.

Y estamos frente a una ilegalidad porque esas empresas no pueden estar categorizadas como aquellas a las que se refieren las leyes, para el caso:

- a) La ley de fomento a los centros de atención de llamadas, contenida en el decreto 90-2012;
- b) Tampoco son las agencias privadas de empleo, porque esas empresas ya mencionadas, no se dedican, como lo establece el artículo 7 del código del trabajo, a prestar servicios destinados a vincular oferta y demanda de empleo;
- c) Tampoco son los intermediarios a que se refiere el artículo 7 del citado código del trabajo, porque estos no son para ejecutar labores permanentes y continuas en las empresas, sino para ejecutar “algún trabajo”; y,
- d) Mucho menos son los contratistas a que se refiere el segundo párrafo del artículo 7 del código del trabajo dirigido a los casos en que “*se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio*”; sino que se trata de empresas que se organizan para ofrecer la fuerza de trabajo de empleados que ejecutan labores permanentes y continuas y que deben ser realizadas por trabajadores permanentes con contrato indefinido como manda el artículo 47 del código del trabajo.

Si el artículo 47 del código del trabajo manda que: “*los contratos relativos a labores que, por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa, se consideraran como celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese termino de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas*”, eso quiere decir que esas labores no se pueden tercerizar; entonces la tercerización solo cabe en los casos de los incisos a), c) y d) anteriores.

Para que quede sumamente clara esta exposición, no es lo mismo *tercerización*: que es la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, según el fallo de la corte de apelaciones del trabajo, en referencia o sean las referidas a los incisos a), c) y d) anteriores; que *tercerización de labores* que por su naturaleza son permanentes y continuas en las empresas, que no es válida porque ese tipo de contratación a través de: pactos, acuerdos o convenios irrespeta la normativa laboral al realizar las empresas que trafican con la mano de obra ajena, las labores permanentes y continuas que corresponde ejecutar a los trabajadores permanentes con contrato indefinido de las empresas, como manda el artículo 47 del código del trabajo.

La tercerización de labores permanentes y continuas, que es ilegal, es también parto de la desregulación y anarquización del mercado laboral propiciado por la mal llamada ley de empleo por hora (ya derogada), cuyo nombre era una trampa, pues en realidad era una ley para sustituir el trabajo permanente por el temporal y precarizarlo; tercerización que la encontramos en la industria del azúcar, banano que aplica la tercerización a través de los llamados finqueros independientes, melón, servicios financieros, empresas dedicadas a la importación y exportación, farmacias, universidades, corte suprema de justicia, el gobierno al sustituir los acuerdos por contratos temporales, etc. solo entre la cervecería hondureña (cerveza y coca cola) y la embotelladora la reyna (Pepsi), por ejemplo, hay más de mil puestos de trabajo que corresponden a labores permanente y continuas, tercerizados u ocupados por temporales.

También es tercerización de labores permanentes y continuas, que es ilegal, cuando estas dos empresas de bebidas están usando, a los supermercados y depósitos, vía precios bajos (auto dumping), para quitarle los clientes a los trabajadores que venden refrescos y cervezas en camiones de la empresa, eliminando o impidiendo el crecimiento de los puestos permanentes en distribución y ventas, disminuyendo la masa salarial y aumentando ganancias de las empresas. o sea que por el mecanismo de precios hay una transferencia perversa de los clientes de las tripulaciones de las rutas de las empresas, a los supermercados, depósitos y otros terceros, como consecuencia de los pactos entre la empresa y los supermercados, pactos que son nulos de mero derecho y también son ilegales las acciones oligopólicas de las empresas embotelladoras de refrescos por mandato constitucional.

3. ¿Qué hacer para frenar la escalada de la tercerización de puestos de trabajo permanente en honduras?
 - a) Que se entienda y se tome conciencia por trabajadores, dirigentes sindicales, autoridades y políticos de los efectos nocivos e ilegales de tercerizar labores permanentes y continuas, aprovechándose de la sobre oferta de trabajo que hay en el mercado de laboral.
 - b) Como no basto con derogar la ley de empleo por hora, ahora hay que luchar porque se cumpla el código de trabajo y evitar que se emitan leyes como las que pretende el cohep y algunos liberales, llamada ley de empleo a tiempo parcial; y,
 - c) Luchar contra la práctica ilegal de tercerización de labores permanentes y continuas, utilizando la vía administrativa, judicial y los procedimientos de solución de conflictos de carácter económico social, la denuncia y la movilización popular.

4. ¿Cómo se ven afectados los puestos de trabajo permanentes con esta modalidad de contratación?

Se ven afectados en cantidad y calidad; en cantidad por la gran cantidad de puestos de trabajo permanentes que tercerizar en las distintas ramas de la economía; y, en calidad, porque en todos esos puestos tercerizados es común la precariedad laboral.

5. ¿Qué derechos de los trabajadores se ven vulnerados con este tipo de prácticas?

En la respuesta a las preguntas 1 y 2 dimos contestación a esta pregunta y aquí solo queda agregar los derechos conquistados por los sindicatos en sus contratos colectivos, donde hay mucha experiencia que estudiar.

6. ¿Cómo se ven afectados los sindicatos con este tipo de contratación?

La tercerización de labores permanentes y continuas en las empresas, que es ilegal de pleno derecho, forma parte de los procesos de desregulación del mercado de trabajo que se implementan con el modelo neoliberal. la conversión de empleo permanente por temporal a partir de la emisión de la ley de empleo por hora, que promueve la tercerización, fue impactante, más de 150,000 puestos de trabajo fueron víctimas de este proceso en los primeros años de vigencia de esa ley y ello afecto a muchos sindicatos.

Si se promueve la tercerización que va aparejada con el empleo temporal, impide la sindicalización y la contratación colectiva, pues un temporal nunca se va a sindicalizar y más en las condiciones de desempleo que vive el país donde la gente trabaja por lo que le paguen y en las condiciones que le imponen el capitalista.

Con ese tipo de empleo tercerizado, se ha casi congelado o disminuido la sindicalización y la contratación colectiva, tanto en el sector privado como en el estatal. lo mismo ha pasado con la afiliación a la seguridad social. y la resultante es que como no se entiende el origen y propósitos del fenómeno de la tercerización, todo lo que ha pasado en los últimos años o sea el retroceso o la congelación de los derechos laborales, lo empresarios hábilmente publicitan por sus medios que ello es debido a que los dirigentes sindicales somos corruptos y vendidos, y hay compañeros que se prestan para ese juego o sea que la tercerización de labores permanente y continuas ha tenido efectos no solo en membresía y derechos laborales, sino efectos políticos, porque la correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo en el proceso de lucha de clases ha jugado más a favor del capital que del trabajo. por eso es que la tarea que tenemos los trabajadores es de revisar la filosofía, la estructura y la línea de acción del sindicalismo.



CARRERA DE DERECHO

Entrevista estructurada para profesional del derecho

Como parte de nuestro Proyecto de Graduación en la Carrera de Derecho con orientación Empresarial del Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC) estamos investigando sobre la tercerización de puestos de trabajo permanentes, es una amenaza latente para los trabajadores organizados en Honduras. La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración

Nombre de los Alumnos:

Nombre del Entrevistado: Ubaldina Martinez

Institución: SETRASS

Cargo: Secretaria General

Lugar y fecha: 17-08-2022

Preguntas de entrevista

1. ¿Cómo es el vínculo contractual que se crea entre el trabajador y la empresa tercerizadora?

Con la Tercerización el patrono cree que puede desvinculase de una relación laboral, sin embargo, el Código de Trabajo Hondureño contempla la figura de la obligación solidaria para el pago de Prestaciones e Indemnizaciones derivadas de una relación de trabajo adquirida por una intermediación de servicios.

2. ¿Cuál es la diferencia entre subcontratar un proceso y la tercerización de puestos de trabajo?

En cuanto a la diferencia de Subcontratar un proceso seria procesos que no están dentro de actividad o rubro de la empresa; en lo que respecta a tercerización se daría si es un que por la finalidad de empresa es parte de la actividad de empresa en cuanto a su producción, al ser un a continua y permanente no se puede ser tercerizar

Por consiguiente, aunque existan contratos al margen de la Ley, sin la apreciación del trabajador, éstos no pueden ser aplicados si violentan disposiciones claras de nuestro ordenamiento legal

3. ¿Qué legislación debe de ser modificada para proteger a los empleados permanentes de una empresa, de los servicios tercerizados?

Constitución de la Republica y Código de Trabajo. Ley del Seguro Social para garantizar la Seguridad social de estos individuos

4. ¿Bajo su criterio jurídico considera que la tercerización es contraproducente para la clase trabajadora?

NO, aunque este regulada

5. ¿Qué derechos de los trabajadores contemplados en la constitución de la república y en el código de trabajo se ven vulnerados con este tipo de prácticas?

Los Derechos laborales de los trabajadores, incluida la seguridad social, en riesgo hasta de una jubilación digna