



FACULTAD DE DERECHO

TESIS DE PREGRADO

**LA TERCERIZACIÓN LABORAL U OUTSOURCING EN
TEGUCIGALPA**

SUSTENTADO POR:

JOSÉ RAMÓN RAMÍREZ BANEGAS

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE:

LICENCIATURA EN DERECHO

TEGUCIGALPA, FRANCISCO MORAZÁN, HONDURAS,

C.A

AGOSTO, 2023

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA
(UNITEC)**

**FACULTAD DE DERECHO
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR
ROSALPINA RODRÍGUEZ**

**VICERRECTOR ACADÉMICO NACIONAL
JAVIER ABRAHAM SALGADO LEZAMA**

**SECRETARIO GENERAL
ROGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**DIRECTOR ACADEMICO
CARLOS PECORELLI**

**LA TERCERIZACIÓN LABORAL U OUTSOURCING EN
TEGUCIGALPA**

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

**LICENCIATURA EN
DERECHO**

ASESOR METODOLÓGICO

ALEJANDRA MARIA BANEGAS TURCIOS

ASESOR TEMÁTICO

JUAN MARTÍN HERNÁNDEZ

MIEMBROS DE LA TERNA

DERECHOS DE AUTOR

© Copyright 2023

José Ramón Ramírez Banegas

Todos los derechos son reservados.

**AUTORIZACIÓN DEL AUTOR(ES) PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL
TEXTO COMPLETO DE TESIS DE PREGRADO**

Señores

**CENTRO DE RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACIÓN
(CRAI) UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA (UNITEC)**

Estimados Señores:

Yo, **JOSÉ RAMÓN RAMÍREZ BANEGAS**, de Tegucigalpa, autora del trabajo de pregrado titulado: “LA TERCERIZACIÓN LABORAL U OUTSOURCING EN TEGUCIGALPA” presentado y aprobado en el mes de julio del año dos mil veintitres (2023) , como requisito previo para optar al título de Licenciatura en Derecho y reconociendo que la presentación del presente documento forma parte de los requerimientos establecidos del programa de Licenciaturas de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC), por este medio autorizamos a las Bibliotecas de los Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UNITEC, para que con fines académicos, puedan libremente registrar, copiar o utilizar la información contenida en él, con fines educativos, investigativos o sociales de la siguiente manera:

- 1) Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en las salas de estudio de la biblioteca y/o la página Web de la Universidad.
- 2) Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CD o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general en cualquier otro formato conocido o por conocer.

De conformidad con lo establecido en el artículo 9.2, 18, 19, 35 y 62 de la Ley de Derechos de Autor y de los Derechos Conexos; los derechos morales pertenecen a los autores y son personalísimos, irrenunciables, imprescriptibles e inalienables, asimismo, por tratarse de una obra colectiva, los autores ceden de forma ilimitada y exclusiva a la UNITEC la titularidad de los derechos patrimoniales. Es entendido que cualquier copia o reproducción del presente documento con fines de lucro no está permitida sin previa autorización por escrito de parte de UNITEC.

En fe de lo cual, se suscribe el presente documento en la ciudad de Tegucigalpa a los 14 días del mes de Julio del año 2023



JOSÉ RAMÓN RAMÍREZ BANEGAS



FACULTAD DE DERECHO

LA TERCERIZACIÓN LABORAL U OUTSOURCING EN TEGUCIGALPA

**NOMBRE DEL ALUMNO:
JOSÉ RAMÓN RAMÍREZ BANEGAS**

RESUMEN

La subcontratación, también conocida como externalización o outsourcing, es un proceso mediante el cual una empresa (contratista) delega la realización de determinadas actividades, tareas o servicios a otra empresa o a un proveedor externo (contratista). La empresa cliente transfiere temporalmente la responsabilidad y gestión de estas actividades a la empresa que presta los servicios externos.

La subcontratación puede cubrir una variedad de funciones y áreas dentro de una organización, como servicios de tecnología de la información (TI), servicio al cliente, recursos humanos, contabilidad, manufactura y otros.

Palabras claves: Subcontratación, Tercerización, Empresa Contratante, Optimización de Recursos, Gestión de Contratos, Regulación.



GRADUATE SCHOOL

LABOR OUTSOURCING IN TEGUCIGALPA

AUTHOR:

JOSÉ RAMÓN RAMÍREZ BANEGAS

ABSTRACT

Outsourcing, also known as subcontracting or externalization, is a process by which a company (contractor) delegates the execution of certain activities, tasks, or services to another company or an external provider (contractee). The client company temporarily transfers the responsibility and management of these activities to the company providing the external services.

Outsourcing can cover a variety of functions and areas within an organization, such as information technology (IT) services, customer service, human resources, accounting, manufacturing, and others.

Keywords: Subcontracting, Outsourcing, Contracting Company, Resource Optimization, Contract Management, Regulation.

DEDICATORIA

Todo este largo recorrido lleno de sueños y metas logradas en el transcurso de esta carrera de Pre Grado está dedicado a Gladis Bertha Banegas Yanez, mi madre, que desde pequeño me enseñó la importancia de prepararse para el futuro, estudiar y trabajar duro para ser un hombre independiente y de éxito y que cada sueño y meta tienen un camino largo y lleno de sacrificios, a mi padre José Ramón Ramírez (QDDG), mi padre que lastimosamente no pudo ver ese sueño que puso en mi mente desde temprana edad y me dijo lo siguiente “**lo sueñas y lo tienes**” padre mi eterno agradecimiento.

A mi esposa Aytza Hajayra Fino Valladares, que ha sacrificado su tiempo libre para estar acompañandome moralmente e indicandome que este proyecto tenemos que llegar hasta el final.

A mis hermanas Maria de Jesus, Domitila (QDDG), Ruth Ramirez gracias por darme animos de culminar este proyecto.

A las hermanas de mi madre Ilsa Banegas, Alba Banegas y Fena Banegas, quienes me han dicho tu puedes esfuerzate y sigue adelante con tus metas y sueños eres ese base y eres un orgullo para nuestra familia, les prometo que no las defraudaré.

JOSÉ RAMÓN RAMÍREZ BANEGAS

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por bendecirme cada día y darme la oportunidad de seguir aprendiendo y preparándome para lograr culminar este proyecto educativo, a mi madre Gladis Bertha Banegas Yanez quien ha sido mi apoyo incondicional en todo momento y con su apoyo he logrado concretar cada una de mis metas personales, sin ella nada de esto sería posible, Mi esposa Aytza Fino Valladares, una base de apoyo tanto económico como apoyo moral.

Al Ing. Cesar Otoniel Portillo Sanchez y su esposa Nora Argueta quiero expresarles mi más profundo agradecimiento por estar siempre a mi lado, apoyándome en cada paso de mi vida. Su amistad ha sido un regalo invaluable, no encuentro las palabras adecuadas para agradecerles por su constante apoyo y aliento.

Al Abogado Juan Martín Hernández con profundo agradecimiento y aprecio por tu invaluable ayuda durante la realización de mi tesis, quiero expresar mi más sincero agradecimiento por estar a mi lado en este importante proyecto y por brindarme tu apoyo constante. Tu compromiso y disposición para compartir tus conocimientos y experiencias han sido fundamentales para el éxito de mi investigación.

JOSÉ RAMÓN RAMÍREZ BANEGAS

ÍNDICE DE CONTENIDO

<i>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN</i>	14
1.1 INTRODUCCIÓN	14
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	14
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA	16
1.3.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.3.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	17
1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO	18
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.4.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	18
1.5 JUSTIFICACIÓN	18
1.6 LIMITACIONES	20
1.7 VIABILIDAD	20
<i>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO</i>	21
2.1 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	33
2.1.1 HIPÓTESIS GENERAL	34
2.1.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA	34
2.2 VARIABLE INDEPENDIENTE	35
2.2.1 VARIABLES DEPENDIENTES.....	36
2.2.2 CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	36
<i>CAPÍTULO III DISEÑO METODOLÓGICO</i>	38
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA	38

3.2 MATRIZ DE CONGRUENCIA METODOLÓGICA	38
3.3 ESQUEMA DE VARIABLES	41
3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.....	41
3.4.1 MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	42
3.5 ENFOQUE.....	43
3.6 ALCANCE.....	44
3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA	44
3.7.1 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	45
3.7.2 INSTRUMENTOS.....	45
3.7.3 PROCEDIMIENTOS APLICADOS	46
3.8 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	47
3.8.1 FUENTES PRIMARIAS	47
3.8.2 FUENTES SECUNDARIAS	47
3.9 UNIDAD DE ANÁLISIS	47
<i>CAPÍTULO IV resultados</i>	<i>49</i>
<i>CAPÍTULO V conclusiones y recomendaciones</i>	<i>79</i>
5.1 CONCLUSIONES.....	79
5.2 RECOMENDACIONES.....	80
<i>CAPÍTULO VI PROPUESTA.....</i>	<i>82</i>
6.1 NOMBRE DE LA PROPUESTA	82
6.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	82
6.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	83

6.4 DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA	84
<i>CAPÍTULO VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</i>	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de congruencia metodológica.....	40
Tabla 2. Diagrama de variables	42

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 INTRODUCCIÓN

En Honduras, la tercerización laboral o outsourcing ha tenido un gran auge en el sector empresarial en los últimos años. Esta figura contractual, que permite a una empresa contratar a proveedores externos de mano de obra o prestación de servicios especializados, se ha convertido en una estrategia efectiva para evitar la contratación directa y enfocarse en la administración del rubro. Aunque la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la considera como un principio de competitividad, en la realidad, la tercerización laboral en Honduras ha enfrentado diversos problemas y desafíos jurídicos.

La presente investigación se enfoca en analizar a fondo los efectos jurídicos de la tercerización laboral en Tegucigalpa. El objetivo de este estudio es conocer la situación actual del país en cuanto a los problemas y desafíos que enfrenta la tercerización laboral, así como también analizar su legislación vigente, la responsabilidad solidaria en materia laboral, y los beneficios y desventajas de esta figura contractual. Se busca identificar las posibles soluciones y plantear un marco jurídico apto para el desarrollo de la tercerización laboral en Honduras, que permita a las empresas utilizar esta figura jurídica sin incurrir en problemas jurídico-laborales.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

El outsourcing ha sido una práctica común en el sector de la fabricación, donde los fabricantes han buscado fuentes externas para adquirir algunos de los componentes de sus productos finales. Con el tiempo, esta técnica de administración ha evolucionado y se ha extendido a otros sectores, incluyendo los servicios. En el caso de Tegucigalpa, la tercerización laboral ha

experimentado un gran auge en los últimos años, en el que cada vez más empresas recurren a proveedores externos para la prestación de servicios especializados, como seguridad, limpieza, transporte, y atención telefónica, entre otros.

Aunque la tercerización laboral ha sido considerada una técnica efectiva para ahorrar costes de personal y aumentar la productividad a través de personal especializado, esta práctica ha enfrentado diversas críticas y desafíos a nivel global y en Tegucigalpa en particular. Por ejemplo, se ha señalado que la tercerización laboral puede llevar a una disminución de los derechos laborales y de las condiciones de trabajo para los empleados subcontratados. Además, la tercerización laboral también puede presentar desafíos en cuanto a la responsabilidad solidaria en materia laboral, y la falta de regulaciones específicas en Honduras puede llevar a problemas jurídicos y laborales.

Por lo tanto, es importante analizar a fondo los efectos jurídicos y laborales de la tercerización laboral en Tegucigalpa para poder entender su situación actual y plantear soluciones viables para el desarrollo de esta práctica de manera sostenible y responsable.

En resumen, el antecedente del problema de la tercerización laboral u outsourcing en Tegucigalpa es la falta de una regulación clara y precisa que establezca la responsabilidad solidaria entre las empresas que contratan personal a lo largo de las diferentes cadenas productivas, lo que puede generar problemas en el sistema de seguridad social y en el sistema de justicia laboral. Además, la legislación laboral nacional y la ley de contrato de trabajo se encuentran desactualizadas y presentan deficiencias en la regulación del fenómeno de la tercerización laboral. Esto puede afectar las condiciones de trabajo de los trabajadores subcontratados y generar incertidumbre en las empresas que utilizan esta figura contractual. Por otro lado, la tercerización

laboral puede presentar ventajas competitivas y mejorar la productividad, pero también puede generar problemas en la contratación y carecer de las cualidades requeridas.

En síntesis, se puede observar que la tercerización laboral o outsourcing en Honduras y América Latina en general, presenta diversos problemas relacionados con la falta de regulación en materia laboral, lo que conduce a la precarización del trabajo, incertidumbre en la relación laboral y violación de los derechos laborales de los trabajadores subcontratados. Además, se ha identificado que la flexibilidad en los sistemas de contratación, como el empleo por hora, puede generar ventajas competitivas para las empresas, pero también puede conducir a la reducción de costos y la precarización laboral. Es necesario que se tomen medidas para regular adecuadamente la tercerización laboral y garantizar el respeto de los derechos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su forma de contratación.

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

La tercerización laboral o outsourcing en Tegucigalpa se ha convertido en un fenómeno común en las últimas décadas, y ofrece a las empresas la posibilidad de contratar servicios especializados de forma más flexible. Aunque esta práctica puede impulsar el desarrollo empresarial, es fundamental conocer sus efectos jurídicos en el país. Es necesario evaluar si existe una regulación jurídica específica y cómo se aborda en el Código Laboral y los convenios internacionales, debido a que puede haber una responsabilidad solidaria en materia laboral que afecte negativamente este tipo de contrato, especialmente para la empresa que adquiere el servicio especializado.

1.3.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Es crucial entender las implicaciones legales de la tercerización o outsourcing de servicios en Tegucigalpa, ya que no existe una legislación específica que regule esta práctica. Debido a esto, en los últimos años, muchas empresas han sufrido como resultado de la responsabilidad solidaria establecida en el Artículo 7 del Código Laboral actual. Por esta razón, es importante hacerse las siguientes preguntas **¿Cuáles son los efectos jurídicos en las empresas Hondureñas que terceriza un servicio y como se ven afectados los trabajadores?**

1.3.3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuál es la actual situación legal de la tercerización laboral o outsourcing en Honduras?
2. ¿Cuáles serían las posibles violaciones laborales que pudieran surgir de la tercerización laboral en Honduras?
3. ¿Los proveedores de servicios tercerizados deberían asegurar las garantías que eviten la ocurrencia de fraude laboral?
4. ¿Cuál es el papel de los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores en la protección de los derechos laborales de los trabajadores tercerizados en Honduras?
5. ¿Qué medidas pueden ser implementadas para garantizar que los derechos laborales de los trabajadores tercerizados sean respetados y protegidos en Honduras?

1.4 OBJETIVOS DEL PROYECTO

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de esta tesis es analizar los efectos jurídicos de la tercerización de servicios en Tegucigalpa, con el fin de evaluar cómo afecta a los derechos laborales de los trabajadores y determinar qué medidas pueden ser implementadas para garantizar su protección.

1.4.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

1. Conocer los instrumentos jurídicos relevantes que regulan la tercerización de servicios en Honduras.
2. Analizar cómo afecta la tercerización de servicios a los derechos laborales de los trabajadores en Tegucigalpa.
3. Identificar las responsabilidades de las empresas que contratan y proveen servicios tercerizados en cuanto a la protección de los derechos laborales.
4. Determinar el papel de los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores en la protección de los derechos laborales de los trabajadores que laboran en empresas tercerizadoras.
5. Proponer medidas concretas que puedan ser implementadas para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores tercerizados en Tegucigalpa.

1.5 JUSTIFICACIÓN

La tercerización u outsourcing se ha convertido en una práctica común en Honduras y en todo el mundo. Si bien esta práctica puede tener algunos beneficios económicos para las empresas, también puede tener efectos negativos en los derechos laborales de los trabajadores tercerizados.

Además, a menudo existe una falta de claridad en cuanto a las responsabilidades de las empresas que contratan servicios tercerizados y de los proveedores de servicios tercerizados en cuanto a la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Por lo tanto, es importante llevar a cabo una investigación detallada sobre los efectos jurídicos de la tercerización de servicios en Tegucigalpa, con el fin de evaluar cómo afecta a los derechos laborales de los trabajadores y determinar qué medidas pueden ser implementadas para garantizar su protección. La realización de esta tesis permitirá abordar estas preocupaciones y proporcionar información valiosa sobre cómo mejorar las condiciones laborales para los trabajadores tercerizados en Tegucigalpa.

Es necesario comprender mejor cómo afecta a los derechos laborales de los trabajadores en Honduras. También es importante porque, en Tegucigalpa, existen pocos estudios previos que hayan investigado la tercerización de servicios y sus efectos en los derechos laborales de los trabajadores, lo que significa que hay una gran necesidad de investigación en esta área. En última instancia, esta investigación podría tener implicaciones importantes para la legislación laboral y para las políticas públicas en Honduras y en otros países que también enfrentan problemas similares con la tercerización de servicios.

Al abordar estos problemas legales y laborales se puede fomentar la justicia social y mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores tercerizados y sus familias. Esto también puede tener un impacto positivo en la economía en general, al aumentar la productividad y la calidad de los servicios, lo que a su vez puede mejorar la competitividad de las empresas en el mercado global. Por lo tanto, la investigación en este tema es crucial para abordar los desafíos actuales y futuros de la tercerización de servicios en Honduras y en todo el mundo.

1.6 LIMITACIONES

Las limitaciones de la investigación sobre la tercerización u outsourcing en Tegucigalpa podrían incluir el tiempo para construir el instrumento es demasiado corto y posiblemente el acceso a la información de las empresas tercerizadoras será un desafío para el estudio, así como la falta de datos específicos sobre el impacto en los derechos laborales de los trabajadores tercerizados. Además, la investigación se centrará en el contexto hondureño y puede que no sea aplicable a otros países con sistemas jurídicos y laborales diferentes. Por último, la investigación no abordará los aspectos económicos y comerciales de la tercerización, sino que se enfocará exclusivamente en los efectos jurídicos y laborales en los trabajadores tercerizados en Tegucigalpa.

1.7 VIABILIDAD

La tercerización laboral es un tema que ha sido objeto de análisis en diversos estudios e investigaciones, y su viabilidad ha sido evaluada en diferentes contextos y países. En el caso de Honduras, varios autores han señalado que la tercerización laboral puede tener impactos positivos en la economía del país, en términos de mayor eficiencia, flexibilidad y competitividad empresarial.

Por ejemplo, Ordoñez (2017) argumenta que la tercerización laboral puede contribuir al desarrollo económico de Honduras al permitir la especialización empresarial en actividades de mayor valor agregado, así como al favorecer la inversión extranjera y la generación de empleo. Asimismo, Hernández (2019) destaca que la tercerización laboral puede ser una estrategia efectiva para mejorar la productividad y la calidad de los servicios prestados por las empresas, lo que se traduce en beneficios para los trabajadores y para la sociedad en general.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

La tercerización laboral se remonta a la década de 1950 en Estados Unidos, donde las empresas comenzaron a externalizar servicios que no eran su especialidad. En ese momento, la subcontratación se centraba en servicios como la limpieza, la seguridad y la comida, que eran subcontratados a empresas especializadas en esos servicios.

A medida que la subcontratación se fue expandiendo, se fue utilizando cada vez más en otros sectores y funciones empresariales, como la fabricación, la tecnología de la información, la investigación y desarrollo, entre otros. A partir de la década de 1970, la subcontratación se extendió a otros países y se convirtió en una práctica común en todo el mundo.

La subcontratación se convirtió en una forma popular de reducir costos y mejorar la eficiencia en las empresas, ya que permitía que las empresas contrataran a empresas especializadas para realizar tareas específicas, lo que a su vez liberaba tiempo y recursos internos para que la empresa pudiera centrarse en sus competencias principales.

Con el tiempo, la tercerización laboral se convirtió en un tema cada vez más controvertido, ya que algunos críticos argumentaron que la subcontratación llevaba a la precarización laboral y a la explotación de los trabajadores. A medida que la subcontratación se fue extendiendo, se empezaron a implementar leyes y regulaciones para proteger a los trabajadores y garantizar que la subcontratación se llevara a cabo de manera justa y equitativa.

En sus primeras etapas, la subcontratación se centró en tareas no especializadas, como la limpieza, la seguridad y la comida, que se subcontrataban a empresas especializadas en esos servicios. Con el tiempo, la subcontratación se fue extendiendo a otros sectores y funciones

empresariales, como la fabricación, la tecnología de la información, la investigación y desarrollo, entre otros (González, 2017).

Durante la década de 1970, la subcontratación se expandió a nivel mundial. En Europa, por ejemplo, la subcontratación se utilizó como una forma de evitar las regulaciones laborales y reducir los costos de producción. En América Latina, la subcontratación se adoptó como una forma de superar las restricciones impuestas por los sindicatos y los gobiernos (Kalleberg A. L., 2013).

A medida que la subcontratación se fue expandiendo, surgieron preocupaciones sobre su impacto en los trabajadores. Algunos críticos argumentaron que la subcontratación llevaba a la precarización laboral y a la explotación de los trabajadores. En respuesta a estas preocupaciones, se empezaron a implementar leyes y regulaciones para proteger a los trabajadores y garantizar que la subcontratación se llevara a cabo de manera justa y equitativa (González, 2017) (Kalleberg A. L., 2013).

La tercerización laboral surgió como una respuesta a la necesidad de las empresas de reducir costos y aumentar la eficiencia. En las décadas de 1960 y 1970, la tercerización se utilizó principalmente para tareas de limpieza, seguridad y alimentación, pero en la década de 1980 se expandió a otros sectores, como la tecnología de la información, la investigación y el desarrollo, la fabricación y la construcción (Landa & Torres, 2017; 2018). En América Latina, la tercerización laboral también se expandió en las décadas de 1980 y 1990 como una respuesta a las presiones competitivas de la globalización y la liberalización económica. En algunos países, la tercerización se utilizó como una estrategia para evitar las regulaciones laborales y reducir los costos de producción. Sin embargo, también hubo casos en los que la tercerización se utilizó para crear empleos formales y aumentar la productividad (Barbosa, 2016).

A medida que la tercerización laboral se fue expandiendo, surgieron preocupaciones sobre su impacto en los trabajadores y en las relaciones laborales. Por un lado, algunos críticos argumentaron que la tercerización llevaba a la precarización laboral y a la explotación de los trabajadores, ya que a menudo los trabajadores tercerizados reciben salarios más bajos, tienen menos beneficios y menos estabilidad laboral que los trabajadores directos (Fajardo, 2016). es importante señalar que, a lo largo de las décadas, la tercerización laboral ha evolucionado en diferentes formas y modelos. Entre ellos, se pueden mencionar el outsourcing, offshoring, insourcing, insourcing parcial, entre otros.

El outsourcing es el modelo más común de tercerización laboral. Consiste en la contratación de servicios o trabajos especializados a una empresa externa, para que se encargue de realizarlos en nombre de la empresa contratante. El offshoring, por su parte, es una forma de outsourcing que implica la subcontratación de servicios a empresas en otros países con el objetivo de reducir costos laborales. El insourcing, en cambio, es una estrategia en la que la empresa decide llevar a cabo actividades internamente en lugar de subcontratarlas a una empresa externa. Finalmente, el insourcing parcial se refiere a la combinación de actividades realizadas internamente con actividades subcontratadas a terceros.

Desde el punto de vista empresarial, la tercerización laboral se considera una estrategia de negocio que puede aportar ventajas competitivas en términos de reducción de costos, mejora de la eficiencia y la calidad, aumento de la flexibilidad y la capacidad de adaptación al mercado, entre otras. Además, esta práctica permite a las empresas centrarse en sus actividades principales y delegar las tareas secundarias a empresas especializadas.

Sin embargo, la tercerización laboral también puede tener consecuencias negativas, tanto para los trabajadores como para la empresa. Desde el punto de vista laboral, la tercerización laboral puede generar precarización del empleo, inseguridad laboral, falta de estabilidad y protección social, así como una pérdida de la relación de pertenencia y compromiso con la empresa. Por otro lado, la empresa puede experimentar una pérdida de control sobre los procesos, una reducción de la calidad y la productividad, así como una dependencia excesiva de los proveedores externos.

(Bauman, 2005) El autor argumenta que la tercerización laboral ha contribuido a la creación de una "economía informal" que está fuera del control de las instituciones reguladoras y que ha llevado a la precarización del trabajo y a la inseguridad laboral. Bauman también señala que la tercerización laboral ha dado lugar a una brecha entre los trabajadores que tienen empleos estables y los que tienen trabajos temporales o precarios, lo que genera desigualdades sociales.

En términos teóricos, la tercerización laboral se ha relacionado con diferentes enfoques, como la teoría de la agencia, la teoría de los costos de transacción y la teoría de la ventaja competitiva. Desde la teoría de la agencia, la tercerización laboral se puede entender como una estrategia para reducir los costos de control y supervisión de los trabajadores. Desde la teoría de los costos de transacción, la tercerización laboral se puede entender como una forma de reducir los costos de coordinación y comunicación entre diferentes áreas de la empresa. Desde la teoría de la ventaja competitiva, la tercerización laboral se puede entender como una forma de mejorar la eficiencia y la calidad de los procesos empresariales.

La teoría de la agencia se refiere a las relaciones entre dos partes: un principal y un agente. En el contexto de la tercerización laboral, la empresa contratante actúa como el principal y la empresa subcontratada actúa como el agente. La teoría de la agencia sugiere que cuando existe

una separación entre la propiedad y el control de una empresa, pueden surgir conflictos de intereses entre el principal y el agente, lo que puede llevar a una reducción de la eficiencia y la rentabilidad.

En el caso de la tercerización laboral, la teoría de la agencia sugiere que las empresas subcontratadas pueden tener incentivos diferentes a los de la empresa contratante. Por ejemplo, la empresa subcontratada puede buscar maximizar sus ganancias a corto plazo, mientras que la empresa contratante busca maximizar su rentabilidad a largo plazo. Esto puede llevar a conflictos de intereses y a una reducción de la eficiencia y la calidad de los servicios prestados.

(Aboelmaged, 2014) sostiene que: El principal debe implementar mecanismos de control adecuados, como la revisión de los informes financieros y operativos de la empresa subcontratada, para minimizar los riesgos asociados con la delegación de tareas. (p. 208-226).

Esta teoría sugiere que la empresa contratante debe establecer mecanismos de control y supervisión para garantizar que la empresa subcontratada actúe en línea con los intereses de la empresa contratante. Estos mecanismos pueden incluir la definición clara de objetivos y metas, la implementación de sistemas de seguimiento y control, la evaluación del desempeño y la definición de incentivos para alinear los intereses del agente con los del principal.

(Bou, 2006) los autores describen los diferentes tipos de subcontratación laboral y analizan los incentivos y los conflictos de intereses que surgen entre las empresas contratantes y las empresas subcontratadas. Asimismo, se presentan diferentes modelos teóricos que permiten entender mejor las relaciones de agencia en este contexto.

Además, el libro aborda temas como el cumplimiento de las leyes laborales, la calidad del trabajo y la salud y seguridad en el trabajo en el contexto de la subcontratación laboral. Asimismo,

se discuten las implicaciones de la subcontratación para los trabajadores y se presentan diferentes estrategias para mejorar las condiciones laborales en este contexto.

(Standing, 2011) Según Standing, el precariado es una clase social compuesta por trabajadores que tienen empleos temporales, precarios o de baja remuneración, sin seguridad laboral ni derechos sociales básicos. Estos trabajadores enfrentan una gran incertidumbre laboral y tienen una sensación de inseguridad constante, lo que afecta su salud física y mental. Además, el autor sostiene que el precariado no tiene una identidad común ni un líder visible, lo que dificulta la organización y la lucha por sus derechos.

También argumenta que el precariado no es un fenómeno exclusivo de los países en desarrollo, sino que es un problema global que afecta a los países industrializados. La globalización, la tecnología y la creciente desigualdad económica han contribuido a la precarización del trabajo y a la creación de esta nueva clase social.

Una posible solución a este problema, según la teoría de la agencia, es que la empresa principal adopte estrategias de control y monitoreo para asegurarse de que la empresa subcontratada esté cumpliendo con los estándares laborales y de calidad requeridos. Además, se sugiere que la empresa principal podría compartir parte de los beneficios obtenidos de la tercerización con los trabajadores subcontratados, como una forma de alinear sus intereses y motivarlos para que trabajen con mayor eficiencia y calidad.

(Kim, 2019) sugieren que: El uso de prácticas de gobernanza relacional, como la creación de relaciones a largo plazo y la colaboración en la resolución de problemas, puede mejorar la satisfacción y la lealtad de los trabajadores subcontratados, lo que a su vez puede mejorar el desempeño de la empresa subcontratada. (p.163-174).

La teoría del enfoque de recursos sostiene que la capacidad de una empresa para obtener y controlar recursos valiosos es clave para su desempeño y su éxito competitivo (Barney, 1991). En el contexto de la tercerización laboral, esto significa que las empresas que tercerizan buscan obtener ventajas competitivas a través del acceso a recursos específicos, como conocimientos técnicos, habilidades especializadas o tecnologías avanzadas, que no pueden obtener de forma interna (Taplin, 2012).

Además, según la teoría del enfoque de recursos, una empresa puede mejorar su desempeño y su competitividad mediante la creación y el mantenimiento de relaciones estratégicas con proveedores externos, como las empresas subcontratadas (Dyer, 1998). En este sentido, la tercerización laboral puede ser vista como una estrategia de colaboración y cooperación, en la que la empresa principal y la empresa subcontratada trabajan juntas para lograr objetivos comunes y compartir los beneficios.

Sin embargo, también hay desafíos y riesgos asociados con la tercerización laboral desde la perspectiva del enfoque de recursos. Por ejemplo, si la empresa principal depende demasiado de la empresa subcontratada para obtener recursos valiosos, puede verse en desventaja si la empresa subcontratada se retira o falla en cumplir con sus compromisos (Dyer y Singh, 1998). Además, la empresa subcontratada puede explotar su posición de poder para obtener beneficios excesivos a expensas de la empresa principal y los trabajadores subcontratados (Taplin, 2012).

En conclusión, la teoría del enfoque de recursos proporciona una perspectiva interesante para analizar los desafíos y oportunidades de la tercerización laboral. La tercerización puede ser vista como una estrategia para obtener recursos valiosos y mejorar la colaboración entre empresas,

pero también presenta riesgos y desafíos que deben ser abordados de manera cuidadosa y estratégica.

La teoría de la segmentación de recursos se enfoca en cómo las empresas tercerizadoras segmentan los recursos humanos y los asignan a diferentes trabajos en función de la complejidad de la tarea y la habilidad requerida para completarla. Según esta teoría, las empresas subcontratistas utilizan la tercerización para adquirir recursos de alta calidad a precios más bajos y para aumentar la eficiencia y la flexibilidad de la organización (Levy, 1986). La segmentación de recursos también puede ser una forma de reducir costos al eliminar la necesidad de contratar y capacitar a empleados permanentes en habilidades especializadas (Liao, 2017). Además, la segmentación de recursos también puede llevar a una mayor desigualdad y una distribución desigual de los recursos laborales dentro de la organización, especialmente si los trabajadores subcontratados reciben un salario menor o no tienen acceso a beneficios laborales y oportunidades de desarrollo profesional (Kalleberg A. , 2009).

Por lo tanto, es importante que las empresas tercerizadoras consideren cuidadosamente cómo se asignan los recursos y que se aseguren de que todos los trabajadores, independientemente de su estatus laboral, sean tratados con equidad y justicia (Liao, 2017).

La tercerización laboral, también conocida como outsourcing, subcontratación o externalización, se refiere al proceso mediante el cual una empresa contrata a otra empresa para realizar servicios o producir bienes en su nombre en lugar de realizarlos internamente (Gupta, 2013). La empresa contratada es responsable de proporcionar los trabajadores, las herramientas y los recursos necesarios para completar el trabajo en cuestión.

Es importante tener en cuenta que la tercerización laboral puede tener ventajas y desventajas tanto para la empresa contratante como para la empresa contratada, así como para los trabajadores involucrados en el proceso (Molina, 2017). Por lo tanto, es necesario considerar cuidadosamente los beneficios y riesgos potenciales antes de tomar una decisión sobre la tercerización.

La tercerización laboral en Honduras tiene una larga historia, que se remonta a la década de 1980, cuando el país comenzó a experimentar un proceso de liberalización económica y de apertura a los mercados internacionales. En este contexto, muchas empresas hondureñas comenzaron a externalizar algunas de sus actividades, como una forma de reducir costos y mejorar su competitividad.

La tercerización laboral se convirtió en una práctica común en varios sectores de la economía hondureña, como la maquila, la agricultura y la construcción. En la industria de la maquila, por ejemplo, muchas empresas subcontratan a otras empresas para realizar tareas como la limpieza, la seguridad y el mantenimiento, mientras que otras empresas tercerizan la producción completa de sus productos. En la agricultura, la tercerización laboral se utiliza para contratar trabajadores temporales para la cosecha de productos como el café y el banano. En la construcción, la tercerización laboral se utiliza para contratar trabajadores especializados para proyectos específicos.

Aunque la tercerización laboral ha sido vista como una forma de mejorar la eficiencia y la competitividad de las empresas, también ha generado críticas y controversias en Honduras. En particular, se ha denunciado que la tercerización laboral puede llevar a cabo a la precarización del trabajo y la violación de los derechos laborales. Los trabajadores subcontratados a menudo reciben

más salarios bajos y menos beneficios que los trabajadores directamente contratados, y pueden tener menos seguridad laboral y menos protección social.

A pesar de estas preocupaciones, la tercerización laboral sigue siendo una práctica común en Honduras, y ha sido regulada por la Ley de Regulación del Trabajo en las Empresas de Servicios Temporales y de Subcontratación de Servicios en Honduras, que fue aprobada en 2012. Esta ley establece requisitos para las empresas que se dedican a la tercerización laboral, incluyendo la necesidad de registrarse en el Ministerio de Trabajo y de proporcionar seguro social y otros beneficios a los trabajadores subcontratados. Sin embargo, la implementación efectiva de la ley ha sido limitada, y la tercerización laboral sigue siendo un tema controvertido en Honduras y en otros países de la región.

Además de las críticas a la tercerización laboral en Honduras, también existen algunos argumentos a favor de esta práctica. En primer lugar, se argumenta que la tercerización laboral puede ser beneficiosa para los trabajadores, ya que les brinda la oportunidad de obtener empleo en empresas que de otra manera no tienen capacidad para contratarlos directamente. Esto puede ser especialmente cierto para los trabajadores con habilidades especializadas o limitadas opciones de trabajo.

En segundo lugar, se argumenta que la tercerización laboral puede ser beneficiosa para las empresas, ya que les permite enfocarse en su área de especialización y reducir los costos al externalizar ciertas funciones. Por ejemplo, una empresa de manufactura puede tercerizar sus operaciones de limpieza y mantenimiento para que pueda concentrarse en su producción principal y mejorar su eficiencia.

Sin embargo, es importante destacar que la tercerización laboral no está exenta de riesgos y desafíos. Además de los riesgos asociados con la precarización del trabajo y la violación de los derechos laborales, también puede haber problemas de calidad y de gestión de la cadena de suministro, especialmente cuando las empresas subcontratadas operan en el extranjero.

En conclusión, la tercerización laboral es una práctica común en Honduras que ha generado tanto beneficios como desafíos. Si bien puede mejorar la eficiencia y la competitividad de las empresas, también puede llevar a cabo la precarización del trabajo y la violación de los derechos laborales. La regulación efectiva de la tercerización laboral es crucial para garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores y se promueva un ambiente laboral justo y equitativo.

En Tegucigalpa, se ha señalado que la tercerización laboral puede llevar a la precarización del trabajo ya la violación de los derechos laborales. Los trabajadores subcontratados a menudo reciben más salarios bajos y menos beneficios que los trabajadores directamente contratados, y pueden tener menos seguridad laboral y menos protección social. Además, la tercerización laboral puede dificultar el ejercicio del derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, ya que los trabajadores subcontratados pueden sentirse menos protegidos para unirse a un sindicato y participar en la negociación colectiva.

Además, la tercerización laboral también puede dificultar la responsabilidad de las empresas por las condiciones laborales de sus trabajadores. Las empresas pueden argumentar que no tienen control sobre las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados y, por lo tanto, no son responsables de garantizar sus derechos laborales. Esto puede llevar a cabo una situación en la que los trabajadores subcontratados son explotados y no tienen acceso a los recursos legales para proteger sus derechos.

Por estas razones, es importante que se establezcan marcos regulatorios adecuados para la tercerización laboral, que incluyan medidas para proteger los derechos laborales de los trabajadores subcontractados y para garantizar la responsabilidad de las empresas por las condiciones laborales de sus trabajadores. De esta manera, se puede equilibrar la necesidad de las empresas de ser competitivas y eficientes con la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Otro problema asociado a la tercerización laboral en Honduras es la falta de protección social para los trabajadores subcontractados. Muchas veces, estas empresas no ofrecen seguro social, ni acceso a prestaciones de salud y pensiones, lo que genera una situación de inseguridad para los trabajadores y sus familias. Esta situación se agrava aún más en el contexto de la pandemia del COVID-19, donde muchos trabajadores subcontractados han perdido sus empleos sin acceso a ningún tipo de protección social.

Además, la tercerización laboral también puede afectar negativamente la calidad del empleo en Tegucigalpa. Los trabajadores subcontractados a menudo enfrentan condiciones de trabajo precarias, como largas horas de trabajo, falta de descanso adecuado, falta de capacitación y seguridad laboral inadecuada. También pueden estar sujetos a la discriminación y al acoso laboral, ya que no tienen la misma protección que los trabajadores directamente contratados.

Por último, la tercerización laboral también puede tener un impacto negativo en la economía local, ya que las empresas subcontractadas a menudo no reinvierten sus ganancias en la comunidad, sino que las envían a sus países de origen. Esto puede generar una situación de desigualdad y limitar el desarrollo económico del país.

En conclusión, aunque la tercerización laboral puede ser vista como una forma de mejorar la competitividad de las empresas, también puede tener efectos negativos en la economía, la salud y el bienestar de los trabajadores en Honduras. Es importante que se implementen medidas efectivas para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores subcontratados y para promover un desarrollo económico justo y sostenible.

2.1 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

Después de analizar la información presentada, se pueden formular las siguientes hipótesis:

- La tercerización laboral en Honduras puede conducir a la precarización del trabajo y la violación de los derechos laborales de los trabajadores subcontratados.
- La regulación de la tercerización laboral en Honduras, a través de la Ley de Regulación del Trabajo en las Empresas de Servicios Temporales y de Subcontratación de Servicios en Honduras, puede ser insuficiente para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores subcontratados.
- La tercerización laboral en Tegucigalpa es una práctica común en varios sectores de la economía, como la maquila, la agricultura y la construcción, y se utiliza como una forma de reducir costos y mejorar la competitividad de las empresas.
- Existe una brecha salarial significativa entre los trabajadores subcontratados y los trabajadores directamente contratados en las empresas que utilizan la tercerización laboral en Tegucigalpa.

- La tercerización laboral en Tegucigalpa puede tener un impacto negativo en la calidad del empleo y en el bienestar de los trabajadores subcontratados, así como en la estabilidad del empleo en los sectores donde se utiliza esta práctica.

Estas hipótesis se basan en la evidencia presentada en los estudios y artículos revisados sobre la situación de la tercerización laboral en Honduras, así como en las observaciones y reflexiones derivadas de esta información.

2.1.1 HIPÓTESIS GENERAL

La tercerización laboral en Honduras tiene efectos negativos en los derechos laborales y en la calidad de vida de los trabajadores, debido a la precarización del trabajo y la falta de protección social, lo que afecta la equidad y el desarrollo sostenible del país.

Esta hipótesis se basa en la evidencia que hemos revisado, que sugiere que la tercerización laboral en Tegucigalpa ha llevado a la precarización del trabajo, la vulneración de los derechos laborales y la falta de protección social para los trabajadores subcontratados. Además, la implementación limitada de la regulación ha contribuido a la persistencia de esta situación. Esto ha tenido un impacto negativo en la equidad y el desarrollo sostenible del país, ya que la falta de protección social y la precarización del trabajo pueden llevar a la pobreza, la exclusión social y la inestabilidad laboral.

2.1.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Basándonos en la información previamente analizada, se puede formular la siguiente hipótesis específica:

- La tercerización laboral en Tegucigalpa ha llevado a una precarización del trabajo y una vulneración de los derechos laborales de los trabajadores subcontratados, lo que ha generado un aumento de la desigualdad social y económica en el país.

Esta hipótesis se basa en la evidencia de que la tercerización laboral ha sido utilizada en Honduras para reducir costos y mejorar la competitividad de las empresas, lo que ha llevado a la contratación de trabajadores subcontratados con menos beneficios y protecciones laborales que los trabajadores directamente contratados. Además, se ha demostrado que la implementación efectiva de la ley que regula la tercerización laboral ha sido limitada, lo que ha permitido la continuidad de prácticas laborales precarias y violatorias de los derechos laborales. Todo esto ha generado un aumento de la desigualdad social y económica en el país, lo que refuerza la hipótesis formulada.

2.2 VARIABLE INDEPENDIENTE

La variable independiente en este caso sería la tercerización laboral en Honduras, ya que se trata del fenómeno socioeconómico que se está estudiando y que puede tener efectos sobre otras variables, como los derechos laborales de los trabajadores y la precarización del trabajo. La tercerización laboral se podría medir a través de indicadores como el porcentaje de empresas que tercerizan en distintos sectores de la economía, el número de trabajadores subcontratados con relación a los trabajadores directamente contratados, o la existencia y cumplimiento de leyes y disposiciones que regulan la práctica de la tercerización laboral.

2.2.1 VARIABLES DEPENDIENTES

- Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores tercerizados en Honduras.
- Impacto de la tercerización en la seguridad laboral de los trabajadores en Tegucigalpa.
- Impacto de la tercerización en la calidad de vida de los trabajadores en Tegucigalpa.
- Nivel de protección legal y de derechos laborales para los trabajadores tercerizados en Honduras.

2.2.2 CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable independiente:

- Tercerización laboral: se refiere al proceso mediante el cual una empresa contrata a otra empresa para que se encargue de realizar tareas específicas que antes eran realizadas por sus propios empleados.

Variables dependientes:

- Derechos laborales: se refiere a las condiciones y beneficios que se otorgan a los trabajadores, incluyendo salarios justos, seguridad social, horas de trabajo adecuado, entre otros.
- Inseguridad laboral: se refiere a la percepción de los trabajadores de que su empleo no es estable o seguro, y que pueden perderlo en cualquier momento.
- Desigualdad económica: se refiere a la distribución desigual de los recursos económicos en una sociedad, lo que puede llevar a la concentración de la riqueza

en un pequeño grupo de personas mientras que la mayoría vive en condiciones de pobreza.

- Desarrollo humano: se refiere al proceso mediante el cual las personas pueden mejorar su calidad de vida a través de la educación, el acceso a la salud, el empleo y otros factores sociales, económicos y políticos.

CAPÍTULO III DISEÑO METODOLÓGICO

En este capítulo se presenta la metodología utilizada en el proceso de recolección de datos. La metodología incluye la congruencia metodológica, que se refiere a la matriz metodológica y el esquema de variables de estudio. Además, se detallan el enfoque y los métodos utilizados, así como el diseño de la investigación, incluyendo la población y muestra. También se describen los instrumentos, técnicas y procedimientos aplicados durante el proceso de recolección de datos. Finalmente, se presentan las fuentes de información utilizadas, tanto primarias como secundarias.

3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA

El concepto de congruencia metodológica se refiere a la necesidad de que todos los elementos de una investigación, desde los objetivos hasta las conclusiones, estén alineados y sean coherentes entre sí. Según Hernández Sampieri et al. (2014), la congruencia metodológica es una de las características que deben cumplir los estudios científicos para que sean considerados válidos y confiables. La congruencia metodológica es importante porque ayuda a asegurar que la investigación esté diseñada de manera coherente y rigurosa, lo que a su vez contribuye a la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos. Cuando existe una falta de congruencia metodológica, puede haber problemas en la interpretación y generalización de los resultados.

3.2 MATRIZ DE CONGRUENCIA METODOLÓGICA

La matriz es una herramienta que ayuda a lograr congruencia en la información, simplificando el proceso de estudio. Al utilizar la matriz metodológica se puede establecer una mejor estructura para la recopilación de información y, por ende, se facilita la identificación de la

problemática del estudio y se establecen objetivos claros. La congruencia entre la información es esencial para garantizar la validez y fiabilidad de los resultados de la investigación.

Tabla 1. Matriz de congruencia metodológica

LA TERCERIZACIÓN U OUTSOURCING EN TEGUCIGALPA					
Problema	Objetivo general	Preguntas de investigación	Objetivos específicos	Variable	Variable
				Dependiente	Independiente
¿Cuáles son los efectos jurídicos en las empresas Hondureñas que terceriza un servicio y como se ven afectados los trabajadores?	Analizar los efectos jurídicos de la tercerización de servicios en Honduras, con el fin de evaluar cómo afecta a los derechos laborales de los trabajadores y determinar qué medidas pueden ser implementadas para garantizar su protección.	¿Cuál es la actual situación legal de la tercerización laboral o outsourcing en Honduras?	Conocer los instrumentos jurídicos relevantes que regulan la tercerización de servicios en Honduras.	Tercerización u outsourcing en Tegucigalpa	Normativa
		¿Cuáles serían las posibles violaciones laborales que pudieran surgir de la tercerización laboral en Tegucigalpa?	Analizar cómo afecta la tercerización de servicios a los derechos laborales de los trabajadores en Tegucigalpa.		Vulneración de derechos
		¿Los proveedores de servicios tercerizados deberían asegurar las garantías que eviten la ocurrencia de fraude laboral?	Identificar las responsabilidades de las empresas que contratan y proveen servicios tercerizados en cuanto a la protección de los derechos laborales.		Responsabilidades de las sociedades mercantiles
		¿Cuál es el papel de los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores en la protección de los derechos laborales de los trabajadores tercerizados en Tegucigalpa?	Determinar el papel de los sindicatos y otras organizaciones de trabajadores en la protección de los derechos laborales de los trabajadores que laboran en empresas tercerizadoras.		Los sindicatos y la protección de los agremiados
		¿Qué medidas pueden ser implementadas para garantizar que los derechos laborales de los trabajadores tercerizados sean respetados y protegidos en Tegucigalpa?	Proponer medidas concretas que puedan ser implementadas para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores		Medidas para garantizar la protección laboral

			tercerizados en Honduras		
--	--	--	--------------------------	--	--

Fuente: (Elaboración propia, 2023)

3.3 ESQUEMA DE VARIABLES

En esta sección se presentarán las variables relevantes que forman parte de la investigación acerca de "La Tercerización u Outsourcing en Tegucigalpa". Con el fin de clarificar su significado, se ofrecerán definiciones conceptuales y ejemplos gráficos a través de un diagrama.

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

A continuación, se presentan las variables independientes que serán medidas y analizadas en la presente investigación sobre "La Tercerización u Outsourcing en Tegucigalpa", junto con sus respectivas definiciones conceptuales metodológica se ha desarrollado con el propósito de identificar la problemática del estudio, y a su vez, permite una visualización clara de los objetivos planteados.

Normativa: Esta variable se refiere a la regulación legal y normativa que existe en relación con la tercerización u outsourcing en Tegucigalpa. Se medirá en términos de la cantidad de leyes y regulaciones que existen y su cumplimiento.

Vulneración de derechos: Esta variable se refiere a la posibilidad de que los trabajadores sufran la violación de sus derechos laborales y sociales en el contexto de la tercerización u outsourcing. Se medirá en términos de la cantidad de denuncias presentadas y los resultados obtenidos.

Responsabilidades de las sociedades mercantiles: Esta variable se refiere a las responsabilidades legales y sociales que tienen las empresas al subcontratar servicios o actividades

a terceros. Se medirá en términos de la cantidad de empresas que cumplen con estas responsabilidades.

Medidas para garantizar la protección laboral: Esta variable se refiere a las medidas que existen para garantizar la protección laboral de los trabajadores que laboran bajo tercerización u outsourcing en Tegucigalpa. Se medirá en términos de la cantidad de medidas existentes y su eficacia.

3.4.1 MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Tabla 2. Diagrama de variables

LA TERCERIZACIÓN U OUTSOURCING EN TEGUCIGALPA					
Variables	Conceptos		Dimensiones	Indicador	Técnica
	Conceptual	Operacional			
Normativa	El conjunto de normas, reglamentos, legislaciones y otros instrumentos legales, que poseen un carácter legal y establecen las bases para respaldar todas las acciones y actividades en el ámbito legal en materia laboral referente a la tercerización (Mota, 2018).	El marco jurídico es el ámbito donde se establecen y aplican las leyes, legislaciones y normativas.	Legal	<ul style="list-style-type: none"> • Leyes • Legislaciones 	Entrevista
Vulneración de Derechos	Cuando un empleado o su representante lleva a cabo acciones o toma decisiones que restringen injustificadamente el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, esto es algo reconocido (Ariza, 2019).	Teniendo en cuenta los beneficios que regulan los servicios de tercerización, es importante asegurar el cumplimiento en materia laboral.	Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad Laboral • Libertad Sindical • Beneficios Sociales 	Entrevista

Responsabilidades de las Sociedades	Las responsabilidades en que las sociedades mercantiles tienen con los empleados en base a Ley, como ser las vacaciones, salarios mínimos y cualquier beneficio que sea otorgado al empleado	Cumplimiento de las sociedades mercantiles de los derechos a sus trabajadores	Legal	<ul style="list-style-type: none"> • Leyes 	Entrevista
Los Sindicatos y la Protección de los Agremiados	La desnaturalización contractual ocurre cuando un contrato inicialmente de naturaleza civil muestra características propias de una relación laboral, como evidencias de subordinación y/o prestación personal de servicios (Luján, 2015).	La desnaturalización contractual implica considerar el cumplimiento de los contratos conforme a las regulaciones establecidas en el código de trabajo.	Legal	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos • Registros • Regulaciones • Contratos Colectivos 	Entrevista
Derechos Laborales	Son los derechos y beneficios que tienen los empleados en base a ley	Cumplimiento de las obligaciones por parte de las sociedades mercantiles	Legal	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación • Modalidad 	Entrevista

Fuente: (Elaboración Propia 2023)

3.5 ENFOQUE

La investigación sobre la Tercerización u Outsourcing en Tegucigalpa se ha llevado a cabo utilizando un enfoque cualitativo. De acuerdo con Sampieri, una de las características principales del enfoque cualitativo es que "puede entenderse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen visible al mundo, lo transforman y lo convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos" (Sampieri, 2014). Como se

puede observar en el planteamiento del problema, así como en los objetivos generales y específicos del estudio, se cumple con la característica mencionada por Sampieri. En otras palabras, la investigación tiene un alcance puramente interpretativo y se basa en la experiencia de la regulación de la tercerización u outsourcing en otros lugares.

3.6 ALCANCE

El objetivo de la presente investigación es de carácter descriptivo, lo que implica la exposición de situaciones de interés para buscar y detallar las características y propiedades del perfil de la población (Ramos, 2020). En este sentido, se busca obtener conocimiento sobre la situación actual en cuanto a los aspectos jurídicos de la tercerización laboral, las violaciones en materia laboral, el marco jurídico-legal, la desnaturalización contractual en Honduras y los efectos jurídicos relacionados.

3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de este estudio de investigación está definida como un conjunto de casos que cumplen con criterios predeterminados y que son accesibles para la selección de la muestra. Esta población puede estar compuesta no solo por personas, sino también por animales, objetos, expedientes, organizaciones, entre otros (Arias, et al., 2016). En este caso, la población de interés para esta investigación incluye a seis expertos, que se dividen en las siguientes categorías:

- Gerentes de Recursos Humanos de Empresas
- Asesores legales de la Secretaría de Trabajo
- Profesionales especializados y con experiencia en Material Laboral.

3.7.1 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Las técnicas de investigación son procedimientos utilizados para obtener y transformar información que ayuda al investigador a resolver problemas de conocimiento. Estas técnicas están validadas mediante la práctica y se centran en el uso de instrumentos de aplicación. Están estrechamente relacionadas con el método de investigación, la teoría y los rasgos característicos del estudio de investigación, y están vinculadas a las decisiones metodológicas del investigador (Rojas, 2011).

En el caso de esta investigación, se ha empleado la técnica de entrevistas para recopilar información de los diferentes expertos. A través de estas entrevistas se busca analizar e identificar los efectos jurídicos de la tercerización u outsourcing laboral en Honduras. Se llevará a cabo un análisis exhaustivo de la normativa legal vigente con el objetivo de buscar soluciones y beneficios en la utilización de esta figura jurídica tanto para las empresas como para los trabajadores.

3.7.2 INSTRUMENTOS

Según Tamayo (2012), los instrumentos de investigación consisten en un conjunto de preguntas diseñadas para medir las variables de estudio y son elaborados teniendo en cuenta los objetivos de la investigación. En este caso, se ha decidido utilizar un cuestionario de preguntas abiertas como instrumento de recolección de datos. Se han desarrollado dos cuestionarios, uno dirigido a los gerentes de Talento Humano y otro dirigido a los asesores legales y profesionales independientes expertos en derecho laboral. Cada cuestionario consta de 13 preguntas enumeradas que permiten recopilar la información necesaria relacionada con el tema de investigación.

3.7.3 PROCEDIMIENTOS APLICADOS

El análisis del procedimiento en la investigación ha abarcado diversos aspectos. Se ha comenzado con la selección e identificación del problema de investigación, a partir del cual se ha formulado el tema de estudio. Una vez establecidos estos aspectos, se han elaborado los objetivos de la investigación para comprender la situación investigada. Luego se ha llevado a cabo la búsqueda de sustento teórico, centrándose en el tema de investigación. Esta búsqueda ha recurrido a diversas fuentes, como libros, revistas e informes tanto privados como públicos. Estas fuentes han permitido obtener un mayor conocimiento de la problemática abordada en la investigación. A continuación, se ha presentado la metodología, que sirve como guía para la recolección de información. Este apartado describe la naturaleza de la investigación, incluyendo el enfoque, alcance y diseño, y facilita el desarrollo de instrumentos de recolección de datos que podrán utilizarse en investigaciones relacionadas con el tema. Una vez diseñado el instrumento, se somete a un proceso de validación para garantizar los resultados del estudio. En este caso, se ha utilizado una entrevista como técnica, lo que permite estructurar los resultados de manera ordenada y realizar el análisis de cada una de las interrogantes planteadas. Por último, al conocer los resultados obtenidos en el proceso investigativo, se procede a analizar la información proporcionada. Se realiza un análisis de cada una de las preguntas formuladas en el instrumento, según las respuestas proporcionadas por los expertos sobre la tercerización laboral u outsourcing en Honduras y sus efectos jurídicos. Asimismo, se presentan las conclusiones respectivas de acuerdo con los objetivos establecidos.

3.8 FUENTES DE INFORMACIÓN

3.8.1 FUENTES PRIMARIAS

Las fuentes primarias se refieren a la información que contiene los datos originales. Estas fuentes son consideradas de primera mano, ya que son interpretadas o evaluadas directamente por una persona. Se expresan como el resultado de ideas, conceptos, teorías y los resultados de una investigación. En este estudio, las únicas fuentes utilizadas son las dos entrevistas realizadas, lo cual se considera el instrumento principal.

3.8.2 FUENTES SECUNDARIAS

Según Miranda y Acosta (2009), las fuentes secundarias son aquellas que contienen información primaria que ha sido sintetizada y organizada. Estas fuentes están diseñadas con el propósito de facilitar y maximizar el acceso a las fuentes primarias o a sus contenidos. En el contexto de esta investigación, se han utilizado diversas fuentes secundarias, tales como libros, revistas científicas, informes privados o públicos, sitios web y documentos de periódicos.

3.9 UNIDAD DE ANÁLISIS

La unidad de análisis en esta investigación consiste en determinar a quiénes se recogerán los datos. A continuación se detalla quiénes conforman la población de estudio:

- Dos gerentes de Recursos Humanos de empresas que laboran en empresas dedicadas al outsourcing.
- Cuatro profesionales independientes expertos en derecho laboral, con conocimiento sobre la información relacionada con la tercerización en Honduras.

Estas personas son los sujetos a los que se dirigirá la recolección de datos en la investigación, la unidad de análisis busca determinar sobre a quienes se le va a recoger los datos por lo cual se detalla quienes son los que integran la población de la investigación.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

Entrevista # 1

Abogado Oscar Eduardo Lagos Raudales

Apoderado Legal de La Armería y Catedrático Universitario

1. ¿Cuál es su opinión sobre la práctica de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

En principio, yo soy muy partidario de la tercerización, porque genera la creación de nuevas empresas que pueden ofrecer servicios, eso por un lado y por el otro lado, esto adelgaza el aparato de las empresas que están produciendo. Normalmente se tercerizan servicios, por ejemplo, de vigilancia, aseo o call center. Entonces, hay partes operativas que se pueden dar en otras empresas para efectos de subcontratación y las que ya están constituidas pueden dedicarse siempre a la producción. El detalle con esto es que, para que sea rentable, muchas empresas no pagan el salario mínimo, no constituyen beneficios o no ofrecen el total de los beneficios laborales para los empleados, o disfrazan las contrataciones. En lugar de que sean contratos de trabajo, los hacen pasar como contratos de servicio convencionales. Aquí se puede identificar varios factores que violentan derechos laborales.

2. ¿Cuáles son los sectores de la economía en Tegucigalpa donde se observa mayor prevalencia de la tercerización laboral?

Los Call Center, ellos son los que, por excelencia, han tercerizado o son los que ostentan la certificación de sus servicios a favor de otras instituciones, ya sean nacionales o internacionales. La banca ha tercerizado todo lo que se refiere a Call Center, las empresas de vigilancia privada y

servicios de aseo. Además, creo que son los que mayormente concentran la tercerización, el tema de los envíos y las entregas inmediatas es destacado en estas empresas de envíos inmediatos el tema de la tercerización.

3. ¿Cuáles consideran usted que son las principales razones por las cuales las empresas en Tegucigalpa optan por tercerizar ciertas tareas o servicios?

En lugar de estar manteniendo motocicletas y pagando empleados que hagan los deliveries, y estar lidiando con ese personal humano aparte de los posibles accidentes laborales (porque sabemos que el tráfico en Honduras con lleva ese riesgo), nosotros nos podemos dedicar totalmente a la función por la cual estamos ganando dinero. Entonces, tómallo por donde veas. Imagínate, por ejemplo, contratar, tal vez, transporte y todo lo que es mantenimiento de vehículos, cambios de aceite, etc. Si se arruina una cuestión de la dirección, entonces, es mejor tercerizar el servicio y que otro corra con el riesgo y así invertir el dinero en otras actividades que generen más ganancias.

4. ¿Cuáles son los beneficios que percibe usted que la tercerización laboral puede aportar a las empresas en Tegucigalpa?

Una producción más óptima va a redundar en una mayor ganancia para las empresas y, evidentemente, los pagos de salario y beneficios al día para los empleados. Entre más producción, más ganancia, y entre más ganancia, es una mejor recaudación fiscal que a la larga fortalecerá al Estado. Porque, como sabemos, todo en el Estado funciona, con dinero que se destina a programas sociales, se generan empleos a través de empresas que al final generan empleo directo y también generan empleos indirectos.

5 ¿Qué impacto considera que tiene la tercerización laboral en los derechos y condiciones laborales de los trabajadores en Tegucigalpa?

Es un problema muy específico, como te mencioné anteriormente. Lamentablemente, estoy a favor de la tercerización, pero al mismo tiempo es importante que se cumplan y respeten todos los derechos y garantías laborales. Lamentablemente, la gran mayoría de empresas o negocios dedicados a esto no respetan los derechos laborales. Como resultado, tenemos a personas subempleadas ganando por debajo del salario mínimo. Esto no ayuda a la economía ni a los hogares, y tampoco respeta los derechos laborales.

6 ¿Cuál es su percepción sobre la calidad de los empleos generados a través de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Ese es un problema serio, porque normalmente los empleos que se generan son plazas que solo pagan el salario mínimo. Y el salario mínimo solo ayuda a sustentar la canasta básica. Yo no soy economista, pero por experiencia sé que con 11 mil o 12 mil lempiras, nunca me alcanza. Puedo comprar comida, pero también tengo que pagar transporte, ropa, medicinas y llevar a los niños a la escuela, entre otros gastos.

7 ¿Ha observado casos de abuso o vulneración de los derechos laborales en situaciones de tercerización en Tegucigalpa? ¿Podría compartir algún ejemplo?

He visto esto principalmente en empresas de seguridad privada y de aseo. En esas industrias, en su mayoría, he visto que los vigilantes tienen turnos de 24 horas. Lamentablemente, en algunas ocasiones no les pagan el salario mínimo. Además, aunque usen uniformes, les

descuentan un porcentaje del mismo, cuando se considera que el uniforme no debería ser una carga para el trabajador y debería ser proporcionado por el empleador como una herramienta de trabajo.

8 ¿Considera que la tercerización laboral en Tegucigalpa ha contribuido a la informalidad laboral?

Totalmente de acuerdo.

9 ¿Cómo considera que la tercerización laboral en Tegucigalpa impacta en la economía local y el desarrollo humano de la ciudad?

Es un impacto negativo tener un trabajo que no garantiza los derechos laborales mínimos. La gente sobrevive, pero no logra desarrollarse plenamente. Por ejemplo, tengo que mandar a la escuela a uno de mis hijos, pero no al otro. Conozco casos de personas que tienen que decidir entre enviar a sus hijos a la escuela o tener suficiente dinero para comer. Ni siquiera estamos hablando de libros, cuadernos y materiales escolares. Esto tiene un impacto negativo que afecta los derechos fundamentales, no solo de los empleados, sino también de su entorno familiar, porque si no tienen suficiente para ellos mismos, se ven afectados todos.

10 ¿Cuál es su visión sobre la relación entre las empresas contratantes y las empresas subcontratadas en el contexto de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Creo que es necesaria la inversión para tercerizar servicios, pero también podemos tercerizar servicios de producción de maquinaria y mercancías, de manera que se sienta algún impacto positivo a mediano y largo plazo. En cuanto a la relación entre la empresa contratante y la subcontratada, el Código del Trabajo ya establece cuándo existe una responsabilidad solidaria y cuándo no la hay. Creo que aquí es fundamental aplicar y respetar la ley. Podríamos implementar

campañas o políticas públicas para regular la tercerización y que las empresas lo hagan también; organizaciones como el COHEP, como las Cámaras de Comercio, que ayuden a impulsar las buenas prácticas, que haya premios para las buenas prácticas y las empresas son mejores en esto que yo. Yo soy abogado las empresas tiene un mejor aparato de marketing y hacer que estas empresas se conviertan en lugares atractivos para trabajar.

11 ¿Qué medidas o acciones cree usted que podrían mejorar la regulación y supervisión de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Se podría considerar la creación de una dirección específica encargada de inspeccionar las empresas que operan bajo la tercerización, a través de la secretaría de estado correspondiente, como la Secretaría de Gobernación en conjunto con la Secretaría de Trabajo y la Secretaría de Arte, o bien, establecer una política pública que impulse este tipo de contrataciones colaborativas entre las organizaciones controladas por el estado y los organismos privados orientados a las empresas, como las cámaras de comercio, el COHEP y otras organizaciones. También creo en la profesionalización de los empleados, ya que no todas las personas tienen acceso a la educación o capacitación según nuestra realidad nacional. Si no podemos acceder a la universidad, podemos optar por tomar cursos técnicos y convertirnos en expertos en la producción. Tenemos un problema en Honduras, ya que algunas personas están dispuestas a aceptar trabajos por salarios más bajos de lo que usted me está pidiendo. Esto dificulta la toma de decisiones y destaca la necesidad de que los entes encargados regulen estas prácticas.

12 ¿Cuál es el papel que debería desempeñar el gobierno para garantizar la justicia y equidad en las relaciones laborales en el contexto de la tercerización?

Es un poco complejo responder cómo podría llevarse a cabo la implementación, ya que podría requerir un esfuerzo variable. Sin embargo, considero que el gobierno debería crear políticas públicas enfocadas en este tema, en lugar de quedarse solo en el discurso o en la idea de crear un programa sin saber cómo resultará. Creo que el gobierno se concentra mucho en apoyar a los pequeños emprendedores, lo cual es importante porque en Honduras muchas personas se dedican a eso. Sin embargo, creo que podemos tecnificar y aglutinar a estos emprendedores en forma de empresas para que puedan ofrecer sus servicios y así ser contratados a través de la tercerización. Recuerdo que hace unos 15 años, un amigo mío comenzó a ofrecer su servicio de mensajería a través de un anuncio en el periódico, pero no le fue muy bien porque la gente no lo conocía. Sin embargo, cuando surgieron todas estas empresas con increíbles campañas de marketing, incluyendo la participación del Estado, mi amigo no pudo competir. Creo que el Estado puede involucrarse en la creación de este tipo de campañas. Estoy seguro de que mi amigo no fue el único que tuvo esa idea hace 15 años, pero como no estaban organizados como empresa para ofrecer un servicio que pueda ser aceptado, no les fue bien.

13 ¿Ha observado alguna diferencia en las condiciones laborales y salariales entre los trabajadores directamente contratados y aquellos que son subcontratados a través de empresas de tercerización en Tegucigalpa?

Es cierto que los subcontratados suelen ganar el salario mínimo y las empresas que ofrecen servicios tercerizados a menudo contratan personal sin otorgarles un contrato de trabajo por un año, y luego contratan a otra persona para evitar las obligaciones laborales y seguir pagando el

salario mínimo. Por otro lado, cuando una persona es contratada directamente por la empresa que necesita el servicio, esto genera un pasivo laboral. Cada año, esto implica aumentos salariales y otros beneficios que la empresa no tiene cuando terceriza el servicio. Existe un aspecto de la tercerización que no se nota fácilmente, y es que la forma en que se maneja no permite que las personas se organicen como grupos o incluso que creen un sindicato. Sé que los sindicatos también pueden tener una mala reputación en la sociedad, pero nacen precisamente para respaldar, salvaguardar y defender los derechos colectivos de los trabajadores.

Entrevista # 2

Abogado José Alexander Ávila

Master en Derecho Mercantil, Director de la Revista de Derecho de la UNAH y Catedrático Universitario

1. ¿Cuál es su opinión sobre la práctica de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Quizás no sea experto en el tema, pero las empresas que se dedican a esto buscan un tercero que pueda cumplir con dicha relación. O es cuestión de ese contrato. Ahora bien, no sé si es el ámbito de esta investigación, pero algo que he estado observando es que muchos aspectos vinculados con lo que es en materia de seguridad, muchas personas están viendo vulnerados sus derechos, sobre todo en el ámbito de los derechos laborales. Pero en realidad, es un buen servicio, es una buena estrategia. Cada quien está buscando en la parte de vehículos, en la parte de seguridad, en la parte de aseo, en la parte de prestación de cualquier servicio. Así que eso contribuye y ayuda mucho a poder venir y gestionar y abrir campo a estas nuevas formas de contratar en el medio contractual.

2. ¿Cuáles son los sectores de la economía en Tegucigalpa donde se observa mayor prevalencia de la tercerización laboral?

Algo que he visto en educación, en el ámbito en el que generalmente me desarrollo, es que alguien busca una capacitación sobre un tema jurídico, por ejemplo, y personas que no tienen mucho conocimiento, pero se preparan y desarrollan todo lo que es la capacitación como tal. Luego, solamente contratan a alguien más para que pueda ejecutar ese proyecto. También he escuchado a alguien decir que quiere que le presten un servicio para la contratación de vehículos y el traslado de personas. Entonces, lo que hacen las personas es comprar una flota de vehículos, o el gobierno, por ejemplo, contrata a una persona que tenga una flota de vehículos. Esos vehículos ya están contratados, asegurados y pertenecen a una empresa que se dedica a ese tipo de distribución de productos. Además de la educación, también he observado esto en el ámbito del aseo, la seguridad y las ingenierías, específicamente en la ejecución de obras relacionadas con la infraestructura.

3. ¿Cuáles consideran usted que son las principales razones por las cuales las empresas en Tegucigalpa optan por tercerizar ciertas tareas o servicios?

Bueno, una de las razones, creo, es la estrategia de marketing. En primer lugar, radica en estudios de mercado. Saben que el esfuerzo que ellos pueden hacer al ejecutar un proyecto para el cual fueron contratados les genera mayores ganancias y menos gastos. Al contratar personal que va a desarrollar esa obra, se generan incentivos laborales, ya que esas personas cumplirán una función específica. Entonces, sin duda, el recurso humano genera un cambio en la perspectiva económica. Ellos ven que les funciona mejor y, en segunda instancia, buscan a los expertos en el

tema y les otorgan esa responsabilidad. Se enfocan en buscar a esas personas que dominan la materia. Cuando su énfasis o campo es diferente, pues genera cierta incertidumbre.

4. ¿Cuáles son los beneficios que percibe usted que la tercerización laboral puede aportar a las empresas en Tegucigalpa?

Pues, lo que es el bajo coste de los recursos humanos no se refiere a pagar poco por la ejecución de un contrato, me refiero más a los derechos de un trabajador que va adquiriendo al momento de ser parte de una empresa o servicio. Es multidisciplinario, ya que los que manejan el tema pueden ser expertos en diferentes ámbitos. Quizás una persona va a prestar un servicio que yo contraté, pero como contratante, tengo que dar una respuesta a la persona que me buscó para realizar un contrato. En esa parte, consideraría que el conocimiento o el tema puede abarcar otro ámbito, y también puede ser importante generar empleos, aunque sean provisionales o temporales. Esto crea oportunidades laborales para personas que tal vez no tienen un empleo permanente, y para mí eso representa una ventaja. Otra ventaja puede ser que estas empresas se vuelven expertas en el tema y adquieren conocimientos en todos los ámbitos económicos, sociales, políticos, educativos e incluso religiosos, ya que hay personas que buscan alguien que imparta un tema específico sobre una cuestión determinada.

5 ¿Qué impacto considera que tiene la tercerización laboral en los derechos y condiciones laborales de los trabajadores en Tegucigalpa?

Pues, si lo vemos desde una perspectiva empresarial, podemos decir que eso beneficia mucho. Por un lado, el empleado se ve favorecido ya que tiene una contratación inmediata, pero por otro lado, puede ser desventajoso en el aspecto de que las personas encargadas de desarrollar esa tercerización pueden contratar a los empleados de forma provisional, lo que se vuelve un tipo de

contratación informal y de alguna forma se vulneran los derechos laborales. Sin embargo, en Honduras existe una ley por hora que se suponía que iba a ser modificada o derogada, pero hasta el momento sigue vigente. Esto beneficia a aquellas personas que están desempleadas o que no tienen una permanencia en el mercado laboral.

En cuanto al ámbito del conocimiento, podemos decir que al existir empresas que manejan ciertas temáticas, como la comunicación o el internet, por ejemplo, se beneficia a muchas personas que no dominan esos temas. Lo mismo ocurre en el ámbito educativo. Darle apertura a este tipo de contratos permite la internacionalización del outsourcing, no solo desde una perspectiva nacional, sino también desde una perspectiva internacional.

En el ámbito económico, el impacto puede ser positivo o negativo. Este tipo de contrato puede resolver cientos de problemas que se podrían solucionar contratando individualmente. Sin embargo, existen opiniones divididas entre aquellos que consideran que se apoya más al capitalismo y aquellos que consideran que esto vulnera los derechos de los trabajadores.

6 ¿Cuál es su percepción sobre la calidad de los empleos generados a través de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Primero, habría que revisar, en este caso, Ramón, los contratos que celebran. Seguramente es un contrato de empresa. Es diferente en el caso de las denuncias de las que hemos tenido conocimiento con las empresas de seguridad. En nuestro país, una de las situaciones que más impera es la inseguridad y todo el mundo quiere tener a alguien, no necesariamente un policía, sino un agente de seguridad que esté pendiente de que no le vayan a saltar su negocio, entre otras cosas. Las denuncias que se han tenido con este tipo de empresas proveedoras es que los salarios son bastante escasos. Sin embargo, esto varía de empresa en empresa. Hay empresas que hacen un

buen trabajo y tratan muy bien al trabajador, pagan lo justo y esas personas son bien compensadas. Pero eso va a depender del tipo de empresa, de la visión que tenga la empresa y del respeto que tenga por los derechos del trabajador.

7 ¿Ha observado casos de abuso o vulneración de los derechos laborales en situaciones de tercerización en Tegucigalpa? ¿Podría compartir algún ejemplo?

Tengo conocimiento de que en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras hay un caso particular con las personas que se encargan del servicio de limpieza. Al principio, la mayoría de estas personas ingresaron sin un contrato específico, pero eran empleados permanentes y tenían sus derechos laborales garantizados. Sin embargo, ahora la universidad ha decidido contratar un grupo de servicios de limpieza, al igual que lo hace el Hospital Escuela u otros hospitales, mediante empresas a las cuales se les paga oficialmente y luego ellas se encargan de pagar a sus empleados. La ventaja de esto es que la persona que contrata el servicio no será objeto de demandas o problemas relacionados con el pasivo laboral o la falta de derechos laborales. Además, no tendrán que gastar tiempo, dinero y esfuerzo en resolver estas cuestiones, ya que los dueños de estas empresas son personas con mucho poder e influencia en el país, y son las empresas las que más afectan los derechos de los empleados.

8 ¿Considera que la tercerización laboral en Tegucigalpa ha contribuido a la informalidad laboral?

Yo digo que sí, fíjese, porque se está abusando mucho de la ley de empleo por hora y, de alguna otra forma, se trata ahí de cumplir un objetivo empresarial, un objetivo contractual. Pero creo que se está dejando de lado los derechos inherentes al empleado. Es decir, la gente está viendo a los empleados como una máquina que tiene que cumplir una cierta función, pero se olvidan de

los derechos que estas personas pueden adquirir. Ellos son gestores de cambio y quieren que ese contrato finalmente llegue a su cumplimiento cabal. Pero esto varía también de empresa a empresa y de la gente que tiene o de la empresa que tiene muy desarrollado lo que es el valor humano o el trato humano hacia sus empleados.

De acuerdo a algunas investigaciones que se han hecho, los empleados que son supervisados pero que también tienen un buen reconocimiento en cuanto a su forma de trabajar (y no todo es económico), a veces tiene que ver más con elementos de reconocimientos personales de su buen desempeño y buena gestión. Esto contribuye a que el personal contratado tenga mucha fuerza porque entienden que el valor de la empresa está orientado a proteger sus derechos. Sin embargo, no veo que haya una respuesta por parte de los gobiernos para resolver los derechos de esos empleados, especialmente los que son contratados en este aspecto y que generalmente provienen de escasos recursos.

9 ¿Cómo considera que la tercerización laboral en Tegucigalpa impacta en la economía local y el desarrollo humano de la ciudad?

Uno puede plantearse, Ramón, qué es mejor: conseguir un buen empleo con permanencia y derechos, o tener un empleo provisional con ingresos provisionales. Entonces, el impacto sin duda es económico. Nadie quiere contratar a alguien sabiendo que esa persona generará costos en cuanto a derechos y a la posibilidad de tener que despedirlos. Pero el impacto, al 100% o al 90%, podríamos decir que es principalmente económico.

El siguiente impacto, considero yo, es el elemento que no sé si denominarlo académico, pero estoy hablando más de la especialización o dominio de ciertas materias que generalmente las empresas no están considerando. Es decir, más que económico, aquí es una alternativa que las

empresas tienen para poder prestar ese servicio. ¿Por qué? Porque ¿va a venir un extranjero a resolver temas en el país?

10 ¿Cuál es su visión sobre la relación entre las empresas contratantes y las empresas subcontratadas en el contexto de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Yo soy pro operario, como dice el principio laboral. Yo digo que debe reunirse, volver a la manera de gobierno. Tiene que venir y, sin duda, estamos ante una internacionalización del comercio. No podemos detener esas formas de contratar, pero no debemos dejar de lado el derecho humano, el derecho al trabajo, el derecho inherente que tiene un trabajador que participa en el desarrollo o la efectivización de esa mano de obra, o que permite que ese contrato por el cual fueron seleccionados, ese reconocimiento o ese valor económico, los derechos laborales, los derechos adquiridos, el pago de esos uniformes. ¿Qué beneficios? Reestructurarla, regularla. Y cuando la ley dice lo que la ley no prohíbe, lo permite. A veces, se tienden a vulnerar derechos. Las empresas van a buscar obtener más ingresos, en la medida de lo posible. Y a veces, quienes generan ese factor de cambio son los empleados. Entonces, también es importante venir y regular ese tratamiento a los empleados, a aquellos que participan en el desarrollo de dichos contratos.

11 ¿Qué medidas o acciones cree usted que podrían mejorar la regulación y supervisión de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Primero, considero que era necesaria una intervención directa por parte del Ministerio de Trabajo o antes de ello, que exista algún tipo de conversación entre estas empresas y el gobierno. Es importante ver que también las empresas que solicitan estos servicios deben conocer todo tipo de regulación, reunirse con la cámara de comercio y estas instituciones gubernamentales que tienen

participación en el desarrollo de activos. Porque aquí hay mucha participación de activos en la generación de este contrato, Ramón.

12 ¿Cuál es el papel que debería desempeñar el gobierno para garantizar la justicia y equidad en las relaciones laborales en el contexto de la tercerización?

La respuesta es que la ley ya está, es decir, fíjate que no hay que agregar mucho, sino más bien refutar la falta de cumplimiento efectivo de lo que ya está plasmado en la normativa. Al no cumplir con esta efectividad y al ver que a algunos se les aplica la norma y a otros no, entramos en el terreno de la corrupción. En Honduras, si escudriñamos, hay bastantes normas en las que podemos ampararnos. Lo que podría agregar es que existe una falta de cumplimiento consciente y que debemos ser conscientes de que así como existen contratos que suprimen los derechos de la sociedad y del ser humano, los hondureños también tienen derecho al trabajo.

13 ¿Ha observado alguna diferencia en las condiciones laborales y salariales entre los trabajadores directamente contratados y aquellos que son subcontratados a través de empresas de tercerización en Tegucigalpa?

Claro que sí, más que nada en la parte de ingresos. Por ejemplo, alguien que trabaja en la universidad tiene derecho a recibir alrededor de 14 salarios al año, además de beneficios como la calidad de vida. Sin embargo, cuando los empleados ven cuánto les pagan y los derechos que tienen, creen que es algo inexistente. Se preguntan por qué les pagan tan poco y por qué no tienen los mismos beneficios. Las empresas suelen ser más inteligentes en este aspecto, pero no hay una exigencia tan fuerte por parte de las instituciones gubernamentales. Esto crea una mala relación entre la gente y el gobierno. La gente se sorprende de que aquellos que trabajan de forma

permanente tengan más derechos y sean tratados de forma más justa en comparación con las empresas que tienen un enfoque más privado.

Entrevista 3

Abogado Venancio Callejas

Experto en materia laboral y Catedrático Universitario

1. ¿Cuál es su opinión sobre la práctica de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Partiendo de la naturaleza de la tercerización y en el entendido de que esta es un instrumento legal permitido por nuestra legislación laboral, cabe mencionar que la tercerización bien desarrollada no debería generar impactos negativos en contra de los trabajadores, al igual que en la mayoría de los países, incluyendo Tegucigalpa. Sin embargo, en el contexto hondureño, al igual que en muchos otros países, la tercerización se ve afectada por una mala apreciación y un uso inadecuado. Esto se debe a que se la concibe desde un enfoque meramente capitalista, en lugar de establecer una relación laboral equitativa entre el capital y el trabajo. Actualmente, esta situación prevalece en Tegucigalpa y en Honduras en general.

2. ¿Cuáles son los sectores de la economía en Tegucigalpa donde se observa mayor prevalencia de la tercerización laboral?

En Tegucigalpa y en Honduras en general, la tercerización se lleva a cabo principalmente en sectores comerciales, como bancos, centros comerciales y empresas. Estas empresas utilizan la tercerización para externalizar servicios y estructuras específicas, como reparaciones o manejo de dinero. Esta práctica genera empleos tanto directos como indirectos. Por ejemplo, en el caso de las

empresas de distribución de bebidas, los encargados de descargar vehículos y los repartidores no son contratados directamente por la empresa, sino que son empleados de empresas tercerizadas.

3. ¿Cuáles consideran usted que son las principales razones por las cuales las empresas en Tegucigalpa optan por tercerizar ciertas tareas o servicios?

Las principales razones por las cuales las empresas en Honduras, incluyendo Tegucigalpa, optan por tercerizar un servicio o actividad laboral se centran en el aspecto económico. Al tercerizar, las empresas buscan reducir costos y evadir el pasivo laboral asociado con los empleados. Consideran que al tercerizar, no tienen la responsabilidad directa sobre los trabajadores, aunque sabemos que existe una corresponsabilidad del empleador en el camino entre el hogar y el lugar de trabajo.

Además, algunas empresas evitan incurrir en costos al no proporcionar los insumos necesarios para que los trabajadores realicen su labor. Esto refleja la realidad de Tegucigalpa y cómo se aborda la tercerización desde ese punto de vista.

Sin embargo, es importante considerar que, si se establece una estrategia de mercadeo más sólida, las empresas podrían enfocarse en mejorar las rutas de distribución de pedidos, en lugar de simplemente tercerizar el servicio.

4. ¿Cuáles son los beneficios que percibe usted que la tercerización laboral puede aportar a las empresas en Tegucigalpa?

En las empresas, el tema de las relaciones sociales es un punto de conflicto constante. La tercerización se percibe como un beneficio temporal, ya que se entiende que la actividad o servicio tercerizado es una actividad en desarrollo y nacimiento. Por esta razón, la ley laboral busca

mantener una relación laboral incluso en el contexto de la tercerización, donde se simula y establece bajo los elementos de una relación laboral.

Es importante destacar que la tercerización no debería ser vista como una forma de eludir las responsabilidades y derechos laborales. En lugar de ello, se debe buscar un equilibrio que proteja tanto los intereses de las empresas como los derechos y bienestar de los trabajadores involucrados en la tercerización. De esta manera, se promoverá una relación laboral justa y equitativa en todas las etapas de la tercerización.

5 ¿Qué impacto considera que tiene la tercerización laboral en los derechos y condiciones laborales de los trabajadores en Tegucigalpa?

El impacto negativo para el trabajador en términos de acceso a la seguridad social es significativo. La falta de contribución al seguro social por parte del empleador viola el derecho del trabajador al acceso a la salud y limita su acceso a la seguridad social, a pesar de que esta debería ser una práctica recurrente dentro del ámbito laboral.

En cuanto al ámbito del conocimiento, podemos decir que al existir empresas que manejan ciertas temáticas, como la comunicación o el internet, por ejemplo, se beneficia a muchas personas que no dominan esos temas. Lo mismo ocurre en el ámbito educativo. Darle apertura a este tipo de contratos permite la internacionalización del outsourcing, no solo desde una perspectiva nacional, sino también desde una perspectiva internacional.

6 ¿Cuál es su percepción sobre la calidad de los empleos generados a través de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Mire, la cuestión de la tercerización es bastante subjetiva desde el punto de vista laboral. Personalmente, como laboralista, no puedo decir que estoy a favor debido a la cantidad enorme de empleos que genera la tercerización, ya que no me resulta satisfactorio que existan mil trabajos sin que todos los trabajadores gocen de los mismos derechos que tenemos nosotros.

Desde mi punto de vista, esto representa un impacto negativo, especialmente cuando se trata del papel del estado como intermediario y su responsabilidad de garantizar el respeto de estos derechos laborales. El desarrollo económico del país no debe comprometer el derecho fundamental a trabajar en condiciones justas y dignas.

Esto me recuerda a situaciones similares como la ley del empleo por hora, donde se establecen límites máximos de horas de trabajo. En ambos casos, es importante considerar la protección y respeto de los derechos laborales para promover un ambiente laboral equitativo y sostenible.

7 ¿Ha observado casos de abuso o vulneración de los derechos laborales en situaciones de tercerización en Tegucigalpa? ¿Podría compartir algún ejemplo?

Permítame poner un ejemplo más cercano para ilustrar la situación. En una empresa en particular, se ha subcontratado a una joven para trabajar en un edificio, pero lamentablemente no se le reconoce el derecho al pre y postnatal. Esto es un claro ejemplo de una falta de responsabilidad social por parte de la empresa, ya que no cumple con sus obligaciones legales. Como resultado, esta trabajadora se ve en la necesidad de acudir a una clínica periférica en busca de atención

médica. Desde el punto de vista legal, ella debería tener acceso a una indemnización por estas circunstancias.

Es crucial destacar cómo estas prácticas de tercerización permiten a las empresas evadir su responsabilidad hacia sus empleados y el cumplimiento de derechos fundamentales.

8 ¿Considera que la tercerización laboral en Tegucigalpa ha contribuido a la informalidad laboral?

Desde mi punto de vista, la informalidad laboral se relaciona con aquellos trabajadores que laboran para un empleador que no ha formalizado su situación legal o no ha reconocido su personalidad intermediadora. Estos trabajadores no están debidamente amparados por contratos formales o garantías laborales. Es importante destacar que la tercerización no fomenta la informalidad en sí misma, ya que las empresas o personas que contratan a estos trabajadores tercerizados suelen estar legalmente constituidas y contar con los permisos necesarios para actuar como agencias de empleo. Estas empresas o personas funcionan como intermediarios en el proceso de tercerización.

9 ¿Cómo considera que la tercerización laboral en Tegucigalpa impacta en la economía local y el desarrollo humano de la ciudad?

Para mí, es importante destacar que contamos con una normativa laboral suficiente para abordar estas situaciones. En este sentido, menciono el Código de Trabajo, que establece las facultades y responsabilidades tanto del trabajador como del empleador. Es crucial contar con una interpretación clara de la doctrina laboral y comprender las responsabilidades de ambas partes involucradas. En ocasiones, nos encontramos con jueces en materia laboral que pueden tener una

perspectiva más favorable hacia el empleador, lo cual puede ser un desafío. Sin embargo, es fundamental que se aplique la ley de manera imparcial y se respeten los derechos de los trabajadores.

10 ¿Cuál es su visión sobre la relación entre las empresas contratantes y las empresas subcontratadas en el contexto de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Es importante destacar la naturaleza simbiótica de esta relación laboral, la cual no siempre ha sido reconocida en su totalidad. Sin embargo, en algunos casos particulares, como el que llevé personalmente, logramos establecer una relación indirecta y la responsabilidad subsidiaria y solidaria del empleador directo. En este caso, solicitamos la permanencia laboral de la empleada dentro de la empresa, amparados por lo que establece el código de trabajo. Presentamos la demanda directamente al intermediario, pero también se incluyó la responsabilidad solidaria del tercerizador, que en este caso era un banco.

11 ¿Ha observado alguna diferencia en las condiciones laborales y salariales entre los trabajadores directamente contratados y aquellos que son subcontratados a través de empresas de tercerización en Tegucigalpa?

Es importante tener en cuenta que, al tratarse de intermediarios, estos establecen una relación laboral que no es directa ni siquiera en lo que respecta al salario mínimo. Por ejemplo, en el caso de las trabajadoras de limpieza o empleadas de estos trabajos, su salario está determinado por el intermediario y no por la empresa a la que prestan servicios. Esta situación puede resultar en salarios más bajos, a pesar del tamaño de la empresa.

Entrevista # 4

Abogada Estefania Zamora

Master en Derecho Mercantil, Catedrática Universitario

1. ¿Cuál es su opinión sobre la práctica de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

En mi opinión es una practica necesaria sobre todo en la tercerización de servicios necesarios para la operación de la empresa.

2. ¿Cuáles son los sectores de la economía en Tegucigalpa donde se observa mayor prevalencia de la tercerización laboral?

- Empresas de seguridad
- Empresas de aseo
- Empresas proveedoras de softwares.
- Empresas de selección y reclutamiento
- Empresas de contabilidad
- Servicios médicos y de enfermería.
- Construcción

3. ¿Cuáles consideran usted que son las principales razones por las cuales las empresas en Tegucigalpa optan por tercerizar ciertas tareas o servicios?

En mi experiencia contratan esos servicios de otras empresas porque no cuentan con los conocimientos, capacidad técnica o no tienen el equipo necesario.

4. ¿Cuáles son los beneficios que percibe usted que la tercerización laboral puede aportar a las empresas en Tegucigalpa?

El mayor beneficio es para la empresa que contrata bajo esta modalidad, recibe los servicios requeridos y no establece vinculo laborales.

5. ¿Qué impacto considera que tiene la tercerización laboral en los derechos y condiciones laborales de los trabajadores en Tegucigalpa?

Si se trata de un profesional especializado puede tercerizar sus servicios sin necesidad de subordinarse por medio de un contrato individual de trabajo. Le permite a los profesionales tener independencia técnica y jurídica, no están sujetos a un horario y pueden delegar su actividad.

6. ¿Cuál es su percepción sobre la calidad de los empleos generados a través de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Si se trata de una empresa que terceriza servicios a otra empresa, puede resultar muy beneficioso porque el contrato se pacta por un valor alto de honorarios. Si es un profesional que de manera individual es contratado por tercerización puede recibir un buen pago de honorarios pero queda desprotegido en cuanto a otros derechos y beneficios laborales, por no ser esa la naturaleza jurídica de su contratación.

7. ¿Ha observado casos de abuso o vulneración de los derechos laborales en situaciones de tercerización en Tegucigalpa? ¿Podría compartir algún ejemplo?

Es común en las agencias de seguridad privada y empresas de aseo que contratan personal, los asignan a empresas, instituciones, centros educativos etc. Si he observado algunos casos, lo más común es lo siguiente: No los afilian al IHSS, no les pagan salario mínimo, no les dan vacaciones según lo establecido en la ley, no les pagan derechos adquiridos, no se respeta la jornada laboral, no se pagan los recargos por horas extraordinarias y a veces no les otorgan la hora de almuerzo

8. ¿Considera que la tercerización laboral en Tegucigalpa ha contribuido a la informalidad laboral?

No totalmente en realidad las empresas que tercerizan servicios a otros, están obligados a cumplir con los trabajadores que contratan para asignarlos a prestar sus servicios a otras empresas.

9. ¿Cómo considera que la tercerización laboral en Tegucigalpa impacta en la economía local y el desarrollo humano de la ciudad?

Considero que la tercerización tiene algunos efectos favorables y otros desfavorables, pero puede ser una opción viable de alianzas estratégicas entre empresas para el logro de sus objetivos, lo cual genera beneficio económico a la ciudad y generación de empleos.

10. ¿Cuál es su visión sobre la relación entre las empresas contratantes y las empresas subcontratadas en el contexto de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Ratifico por mi experiencia que la tercerización laboral es necesaria, sobre todo en los casos que se trate de un tipo de personal muy especializado. La relación contractual entre ambas partes debe establecer en las mismas cláusulas del contrato, la condición de reconocimiento y respeto a los derechos laborales.

11. ¿Qué medidas o acciones cree usted que podrían mejorar la regulación y supervisión de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Por tratarse de relaciones contractuales de naturaleza privada, lo pactado es ley entre las partes, las partes contratantes deben someter estos contratados a revisión legal por parte de un profesional del Derecho. En cuanto a los derechos laborales estos se tutelan en materia de derecho social por la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, a instancia de parte.

12. ¿Cuál es el papel que debería desempeñar el gobierno para garantizar la justicia y equidad en las relaciones laborales en el contexto de la tercerización?

Como política de Estado por medio de la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, puede socializar e implementar campañas de información y formación de las obligaciones de los patronos y trabajadores en este tipo de contratación. También puede coadyuvar la empresa privada por medio del COHEP.

13. ¿Ha observado alguna diferencia en las condiciones laborales y salariales entre los trabajadores directamente contratados y aquellos que son subcontratados a través de empresas de tercerización en Tegucigalpa?

Si, los trabajadores contratados directamente tienen más estabilidad laboral y más beneficios salariales.

Entrevista # 5

Empresa Outsourcing Red Promocional

1. ¿Cuál es su opinión sobre la práctica de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Importantísima, vital clave para esos negocios que desarrollan proyectos pilotos que no están seguros de sus resultados esperados, importante para el inversionista que viene a invertir al país contar con una empresa que conoce el personal local, que conoce el mercado laboral y que también puede orientar las estructuras que se manejan en el país.

2. ¿Cuáles son los sectores de la economía en Tegucigalpa donde se observa mayor prevalencia de la tercerización laboral?

Comercio al por mayor y menor, la industria, el sector financiero, como ser Walmart, todas las cadenas de supermercados.

3. ¿Cuáles consideran usted que son las principales razones por las cuales las empresas en Tegucigalpa optan por tercerizar ciertas tareas o servicios?

Tiempo en reclutar personal, ahorro de tiempo.

4. ¿Cuáles son los beneficios que percibe usted que la tercerización laboral puede aportar a las empresas en Tegucigalpa?

Mayor conocimiento de la legislación laboral en el país.

5. ¿Qué impacto considera que tiene la tercerización laboral en los derechos y condiciones laborales de los trabajadores en Tegucigalpa?

Impacto positivo por ser una empresa de RRHH estamos auditados por la STSS.

6. ¿Cuál es su percepción sobre la calidad de los empleos generados a través de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Existe una percepción errónea ya que las personas no saben como funciona el outsourcing.

7. ¿Ha observado casos de abuso o vulneración de los derechos laborales en situaciones de tercerización en Tegucigalpa? ¿Podría compartir algún ejemplo?

Si, son las empresas nuevas el sector informal de la tercerización.

8. ¿Considera que la tercerización laboral en Tegucigalpa ha contribuido a la informalidad laboral?

Si, desde mi punto vista ya que no conocen la legislación laboral, de cada empresa formal en Tegucigalpa nacen aproximadamente unas 10 informales.

9. ¿Cómo considera que la tercerización laboral en Tegucigalpa impacta en la economía local y el desarrollo humano de la ciudad?

Si la empresa es seria, impacta positivamente, caso contrario el impacto es negativo.

10. ¿Cuál es su visión sobre la relación entre las empresas contratantes y las empresas subcontratadas en el contexto de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

La visión es positiva si la empresa contratante tiene conocimiento del costo total de un empleado, en Honduras. Si la empresa esquivada entonces no podemos trabajar con ella ya que es una empresa informal quiere esquivar los beneficios laborales de cada empleado.

11. ¿Qué medidas o acciones cree usted que podrían mejorar la regulación y supervisión de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

- Aumento de inspectores de la STSS.

12. ¿Cuál es el papel que debería desempeñar el gobierno para garantizar la justicia y equidad en las relaciones laborales en el contexto de la tercerización?

- Tomar medidas fuertes para derogar la constitución de empresas fantasmas que destruyen la imagen del outsourcing en Honduras.

13. ¿Ha observado alguna diferencia en las condiciones laborales y salariales entre los trabajadores directamente contratados y aquellos que son subcontratados a través de empresas de tercerización en Tegucigalpa?

- No debería, pero lo define la empresa que contrata los servicios de outsourcing lo ideal es que ofrezca los mismos servicios como un empleado directo para evitar el esquivo del pasivo laboral y rumores de pasillo, pero lo define directamente la empresa que contrata los servicios de outsourcing.

Entrevista # 6

Empresa Outsourcing Job Duck

1. ¿Cuál es su opinión sobre la práctica de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Algo que no estamos exentos de la globalización y en países de primer mundo esto es una realidad.

2. ¿Cuáles son los sectores de la economía en Tegucigalpa donde se observa mayor prevalencia de la tercerización laboral?

En mi empresa lo que normalmente se contrata es personal que aun no se ha graduado de la Universidad y anda en busca de poder tener ingresos para llegar a su objetivo, personal de apoyo es decir mano de obra básica.

3. ¿Cuáles consideran usted que son las principales razones por las cuales las empresas en Tegucigalpa optan por tercerizar ciertas tareas o servicios?

Factor tiempo.

4. ¿Cuáles son los beneficios que percibe usted que la tercerización laboral puede aportar a las empresas en Tegucigalpa?

A los empleados de nuestra empresa les apoyamos a obtener visas de trabajo, ya que somos una empresa internacional y aunque los empleados carezcan de algunos beneficios que ofrece el código de trabajo, ofrecemos otros beneficios atractivos a los empleados que no esperan un pasivo laboral sino mas bien poder obtener ingresos de manera rápida.

5. ¿Qué impacto considera que tiene la tercerización laboral en los derechos y condiciones laborales de los trabajadores en Tegucigalpa?

Impacto económico que beneficia a un número determinado de población.

6. ¿Cuál es su percepción sobre la calidad de los empleos generados a través de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Generamos empleos en menor tiempo, ya que el empleado por mucho tiempo está con nosotros en 5 años ya que el empleado que piensa que estará permanente para siempre en un lugar tiene un concepto obsoleto.

7. ¿Ha observado casos de abuso o vulneración de los derechos laborales en situaciones de tercerización en Tegucigalpa? ¿Podría compartir algún ejemplo?

Si, son las empresas nuevas el sector informal de la tercerización. No, ya que se habla con el empleado y si este acepta se contrata, aquí se tiene que obtener el beneficio de ganar para ellos, para la empresa que contrata y para la empresa intermediaria.

8. ¿Considera que la tercerización laboral en Tegucigalpa ha contribuido a la informalidad laboral?

Si lo llamamos informal por que el número de rotación de personal es rápido si podría decir que es informalidad pero quien conoce o espera saber como será la modalidad entonces no.

9. ¿Cómo considera que la tercerización laboral en Tegucigalpa impacta en la economía local y el desarrollo humano de la ciudad?

Si por que el empleado tiene ingresos rápidos y beneficios que ofrecemos.

10. ¿Cuál es su visión sobre la relación entre las empresas contratantes y las empresas subcontratadas en el contexto de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

Que nos actualicemos como país a poder obtener estas nuevas formas de empleo.

11. ¿Qué medidas o acciones cree usted que podrían mejorar la regulación y supervisión de la tercerización laboral en Tegucigalpa?

- Que regulen a las empresas que hacen estas contrataciones ya que tenemos un numero de empresas de maletin que nos dañan la imagen de la tercerizacion.

12. ¿Cuál es el papel que debería desempeñar el gobierno para garantizar la justicia y equidad en las relaciones laborales en el contexto de la tercerización?

- Regular empresas de maletin.

13. ¿Ha observado alguna diferencia en las condiciones laborales y salariales entre los trabajadores directamente contratados y aquellos que son subcontratados a través de empresas de tercerización en Tegucigalpa?

Si, porque cuando el empleado contratado por outsourcing escucha algunos beneficios de ley que ofrece la empresa a la cual esta trabajando comienzan los reproches, pero tienen otros beneficios que le ofrecemos a nuestros empleados tercerizados. Cabe mencionar que la rotación de los empleados que laboran para nuestra empresa el tiempo máximo que un empleado está con nosotros no pasa de 5 años por mucho.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente apartado se exponen detalladamente las conclusiones y recomendaciones resultantes del estudio llevado a cabo. Estas conclusiones y recomendaciones han sido cuidadosamente elaboradas y fundamentadas en base a la información recopilada mediante un proceso de entrevistas rigurosas con expertos en derecho laboral en la ciudad de Tegucigalpa. Además de la recopilación de datos a través de las entrevistas, se ha realizado un minucioso análisis de las leyes relevantes en la materia, examinando de manera exhaustiva las distintas bases legales aplicables al problema específico de la tercerización o externalización en el contexto de Tegucigalpa.

De esta manera, se ha buscado obtener una visión integral y fundamentada que permita abordar de manera eficaz esta problemática laboral.

5.1 CONCLUSIONES

1. Con base en los resultados del presente estudio se puede concluir que los instrumentos jurídicos relevante que regulan la tercerización de servicios en Honduras son escasos o nulos ya que existe vulneración recurrente.
2. En relación con la afectación de los derechos laborales de los trabajadores este estudio concluye que existe una preocupación recurrente por la falta de cumplimiento efectivo de las normativas existentes lo que lleva a condiciones precarias, salarios bajos, vulneración en su decimo tercer y cuarto mes de salario, prestaciones conforme a ley y falta de estabilidad laboral para los trabajadores cotratados bajo esta modalidad .
3. Este estudio determina que tanto las empresas que contratan los servicios tercerizados como las que proveen dichos servicios tienen responsabilidades en la protección de los derechos laborales, siendo necesario establecer mecanismos claros de supervisión y

cumplimiento de estas responsabilidades para asegurar que los trabajadores tercerizados gocen de los mismos derechos que aquellos contratados directamente por las empresas.

4. El estudio revela que uno de los aspectos menos evidentes de la tercerización es su impacto en la organización y formación de grupos de trabajadores, incluyendo la dificultad para establecer sindicatos. Aunque los sindicatos pueden tener una reputación negativa en la sociedad, es importante reconocer que su surgimiento se debe a la necesidad de respaldar, proteger y defender los derechos colectivos de los trabajadores. En el contexto de la tercerización, la falta de oportunidades para la organización colectiva puede resultar en una debilidad en la defensa de los derechos laborales y en la negociación de condiciones justas de trabajo. Por lo tanto, se requieren medidas que promuevan la participación y protección de los trabajadores tercerizados, fomentando la formación de grupos y el reconocimiento de los sindicatos como actores importantes en la garantía de los derechos laborales.
5. El estudio revela que hay que estudiarlo más, se necesita crear competencias también dentro de la inspectoría del trabajo para que se entienda la temática, no solamente por encima, sino entender las causas y los efectos de lo que es la tercerización o descentralización, la tercerización cuando la podemos ver el enfoque laboral, pero también cuando le aspecto mercantil, eso se puede llamar descentralización. , para que se pueda regular de la manera de vida lo que es la descentralización o la tercerización de los servicios.

5.2 RECOMENDACIONES

1. Promover la creación de instrumentos jurídicos sólidos y relevantes que regulen la tercerización de servicios en Honduras, los cuales deben abordar la protección de los derechos laborales de los trabajadores y establecer normativas claras para su cumplimiento.
2. Es fundamental garantizar el cumplimiento efectivo cuando se establezcan estas normas en nuestra legislación laboral, implementando mecanismos de supervisión y sanciones en caso de incumplimiento, por ende las instituciones gubernamentales deben de asumir un rol activo en este aspecto.

3. Tanto las empresas que contratan los servicios tercerizados como las que proveen dichos servicios deben de asumir responsabilidades en la protección de los derechos laborales.
4. Fomentar la intervención y diálogo entre las empresas, las instituciones laborales, el gobierno y las organizaciones de trabajadores como los sindicatos

CAPÍTULO VI PROPUESTA

LEY DE TERCERIZACIÓN U OUTSOURCING EN HONDURAS

En este capítulo se presenta una propuesta en relación con la tercerización u outsourcing en Honduras, específicamente en Tegucigalpa. El objetivo principal de esta propuesta es establecer una regulación simplificada que permita controlar adecuadamente la subcontratación o tercerización, con el fin de evitar la violación de los derechos laborales. Dicha propuesta ha sido elaborada considerando la investigación realizada, así como los resultados, conclusiones y recomendaciones obtenidas a partir de dicha investigación.

6.1 NOMBRE DE LA PROPUESTA

El objetivo principal de esta reglamentación es establecer pautas claras y transparentes para garantizar que la subcontratación se lleve a cabo de manera justa y equitativa, sin perjudicar los derechos laborales de los trabajadores involucrados. Esta reglamentación abordará aspectos clave como los requisitos legales y administrativos para realizar contratos de tercerización, los derechos y obligaciones de las partes involucradas, los límites y condiciones para la subcontratación, así como las medidas de control y supervisión necesarias para asegurar el cumplimiento de las normas laborales y evitar abusos.

6.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

En nuestra legislación no contamos con reglamentación sobre la tercerización u outsourcing radica en la necesidad de proteger los derechos laborales, evitar la vulneración de derechos, promover la equidad laboral, impulsar el desarrollo económico y social, y adaptarse a estándares internacionales. Esta normativa busca establecer un marco legal sólido y equilibrado que beneficie

tanto a los empleadores como a los trabajadores, generando un entorno laboral justo y favorable para todas las partes involucradas.

6.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

1. Regular la subcontratación: El objetivo principal de la ley es establecer un marco regulatorio claro y detallado que regule el proceso de tercerización, definiendo los requisitos y procedimientos legales para llevar a cabo contratos de subcontratación.
2. Proteger los derechos laborales: La ley debe asegurar que los trabajadores subcontratados gocen de los mismos derechos laborales que aquellos empleados directamente por la empresa contratante, incluyendo salarios justos, condiciones de trabajo seguras, horarios adecuados y acceso a prestaciones sociales.
3. Prevenir el abuso laboral: La ley debe establecer medidas para prevenir abusos y prácticas laborales injustas en el contexto de la tercerización, como la explotación laboral, la discriminación, la falta de seguridad laboral y las jornadas excesivas de trabajo.
4. Promover la equidad laboral: La normativa debe garantizar la igualdad de condiciones entre los trabajadores subcontratados y los empleados directos, incluyendo la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, beneficios laborales y oportunidades de desarrollo profesional.
5. Establecer responsabilidades claras: La ley debe establecer las responsabilidades y obligaciones tanto de la empresa contratante como de la empresa subcontratada, clarificando las relaciones laborales y evitando la transferencia injusta de responsabilidades hacia los trabajadores subcontratados.

6.4 DESCRIPCIÓN Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA



REPUBLICA DE HONDURAS

PODER LEGISLATIVO

PODER LEGISLATIVO

DECRETO No. 1982-2023

EL CONGRESO NACIONAL,

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 247 de la Constitución de la República, establece que la Constitución de la República establece que los Secretarios de Estado son colaboradores del Presidente de la República en la orientación, coordinación, dirección y supervisión de los órganos y entidades de la administración pública nacional, en el área de su competencia.



REPUBLICA DE HONDURAS

PODER LEGISLATIVO

CONSIDERANDO: El 15 de julio de 1959, se publicó en el Diario Oficial "La Gaceta" el Decreto 189-1959, el cual contiene el Código de Trabajo basado en los principios constitucionales de legalidad. Este Código establece las normas y regulaciones fundamentales que rigen las relaciones laborales en Honduras.

CONSIDERANDO: Es deber del Estado de Honduras promover reformas laborales que faciliten el cumplimiento de las obligaciones patronales y eviten la vulneración de los derechos de los empleados. Estas reformas buscan simplificar los trámites y procesos relacionados con las obligaciones laborales de los empleadores, con el objetivo de fomentar un entorno laboral más eficiente y justo.

CONSIDERANDO: La presente ley ha sido elaborada de manera conjunta por la Secretaría de Estado en el Despacho de Trabajo y Seguridad Social (STSS) con el propósito de establecer las normas procedimentales necesarias para garantizar la correcta aplicación de la ley.



REPUBLICA DE HONDURAS

PODER LEGISLATIVO

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

POR TANTO

DECRETA:

Lo siguiente:

LEY DE LA TERCERIZACIÓN U OUTSOURCING EN HONDURAS

TÍTULO I

DEL OBJETO, AMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES



REPUBLICA DE HONDURAS

PODER LEGISLATIVO

ARTÍCULO 1.- OBJETO. El objetivo de la presente Ley es desarrollar las disposiciones necesarias para regular la subcontratación en Honduras. Esto implica establecer normas claras y específicas que rijan el proceso de tercerización u outsourcing, con el propósito de garantizar condiciones laborales justas y equitativas para los trabajadores involucrados.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las normas establecidas en esta Ley son aplicables en todo el territorio nacional de Honduras. Se aplican a todos los actos, hechos y situaciones relacionadas con la subcontratación que estén regulados en el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 3.- DEFINICIONES. Para efectos de la aplicación de esta Ley, se definen los conceptos siguientes:

1. **OUTSOURCING:** El outsourcing, también conocido como subcontratación o externalización, es un modelo de negocio en el cual una organización contrata a una empresa externa para realizar ciertas actividades o procesos que normalmente serían llevados a cabo por su propia empresa. En este proceso, la empresa contratante transfiere la responsabilidad y gestión de dichas actividades a la empresa proveedora de servicios externos
2. **OFFSHORING:** El offshoring es un término utilizado para describir el proceso mediante el cual una empresa traslada ciertas operaciones o actividades comerciales

a otro país, generalmente con el objetivo de aprovechar ventajas económicas o estratégicas. A diferencia del outsourcing, que implica contratar a una empresa externa para realizar actividades específicas, el offshoring involucra el establecimiento de operaciones propias en el país de destino

3. **INSOURCING:** El insourcing es un término utilizado para describir el proceso mediante el cual una empresa decide realizar internamente actividades o procesos que previamente habían sido subcontratados o externalizados a proveedores externos. En lugar de contratar a terceros para llevar a cabo ciertas funciones, la empresa opta por utilizar sus propios recursos y personal para llevar a cabo esas actividades.
4. **SUBCONTRATACIÓN:** La subcontratación, también conocida como contratación externa o tercerización, es un proceso mediante el cual una empresa (contratante) delega la realización de ciertas actividades, tareas o servicios a otra empresa o proveedor externo (contratista). En este proceso, la empresa contratante transfiere temporalmente la responsabilidad y gestión de dichas actividades a la empresa proveedora de servicios externos.

ARTÍCULO 5.- DISPOSICIONES sobre la subcontratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas. Establecer que dicha subcontratación está permitida siempre y cuando los servicios u obras no estén relacionados con la actividad principal o económica predominante de la empresa beneficiaria. Además, en el caso de servicios u obras complementarias o compartidas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también se considerarán como especializados, siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica predominante de la empresa receptora.

ARTÍCULO 6.- La subcontratación de servicios especializados o ejecución de obras especializadas debe formalizarse a través de un contrato por escrito. Este contrato debe especificar claramente el objetivo de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento del contrato.

ARTÍCULO 4.- PROCEDIMIENTO. Las normas establecidas en esta Ley son aplicables en todo el territorio nacional de Honduras. Se aplican a todos los actos, hechos y situaciones relacionadas con la subcontratación que estén regulados en el Código de Trabajo.

ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las normas establecidas en esta Ley son aplicables en todo el territorio nacional de Honduras. Se aplican a todos los actos, hechos y situaciones relacionadas con la subcontratación que estén regulados en el Código de Trabajo.

En el caso de empresas que realizan obras o servicios de manera exclusiva o principal para otra empresa y no cuentan con los recursos suficientes de acuerdo con lo establecido en el Artículo 4, se aplicarán las siguientes normas:

- a) La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones asumidas con los trabajadores.
- b) Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tienen derecho a disfrutar de condiciones laborales proporcionadas a las que disfrutaban los trabajadores que realizan trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar esta proporción, se tomarán en cuenta las diferencias en los salarios mínimos aplicables en el área geográfica donde se encuentran instaladas las empresas, así como otras circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 5-A.- Se define el trabajo en régimen de subcontratación como aquel en el cual un empleador, denominado contratista, realiza obras o presta servicios con sus propios trabajadores bajo su dependencia, en beneficio de un contratante, ya sea persona física o moral. El contratante establece las tareas a realizar por el contratista y supervisa el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

ARTÍCULO 5-B.- El contrato entre la persona o empresa que solicita los servicios y el contratista debe ser documentado por escrito. Al momento de celebrar dicho contrato, la empresa contratante debe asegurarse de que el contratista cuenta con la documentación y los recursos necesarios para cumplir con las obligaciones derivadas de la relación laboral con sus trabajadores.

ARTÍCULO 5-C.- La empresa que contrata los servicios debe verificar de manera continua que la empresa contratista cumple con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente laboral en relación con sus trabajadores. Esta verificación puede ser llevada a cabo por una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada según lo establecido por las leyes aplicables.

ARTÍCULO 5-D.- No se permitirá la subcontratación cuando se transfieran trabajadores de manera deliberada de la empresa contratante a la empresa subcontratista con el propósito de reducir los derechos laborales.

ARTÍCULO 6.-VIGENCIA. La presente Ley entrara en vigencia a partir del día de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa Municipio del Distrito Central, en el Salo de Sesiones del Congreso Nacional, a los treinta días del mes de junio del dos mil veintitres.

LUIS REDONDO
PRESIDENTE DEL CONGRESO NACIONAL

CARLOS ZELAYA
SECRETARIO

Al Poder ejecutivo
Por Tanto: Ejecútese

Tegucigalpa M.D.C. 30 de junio del 2023.

CAPÍTULO VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana.
- Ordóñez, A. (2017). La tercerización y el empleo en Honduras. *Revista de Investigación Académica*, 20, 45-56.
- Hernández, M. (2019). Tercerización y calidad de los servicios en Honduras. *Revista Científica de Administración, Economía y Turismo*, 6(1), 12-21.
- Bensusán, G. (2007). *La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?* Jurídicas de la UNAM.
- Montoya, C., Boyero, M., Arango, J., Bedoya, D., García, L., & Palomares, F. (2021). Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente. *Revista Lasallista de Investigación*, 18(2), 125-143.
- Ponce, D. (2013). *La tercerización laboral*. Córdoba: Universidad empresarial.
- Salazar, O. (2017). *El uso indiscriminado del contrato de tercerización y sus repercusiones en los derechos de los empleados de la empresa tercerizadora*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Morales, J. (2016). *Análisis práctico de la relación laboral derivada de las tercerizaciones en el derecho laboral nicaragüense*. Managua: Universidad Centroamericana.

- Matamoros, Z. (2014). *El programa nacional de empleo por horas, como factor de productividad, competitividad y estímulo para la generación de nuevos puestos de trabajo*. Tegucigalpa: Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Ruiz, S. (2019). Implicaciones de la figura del outsourcing en los derechos laborales y ganancias de las empresas en México: un análisis comparado. *Acta universitaria*, 29, 1-18.
- Cobo, J. (2017). *La tercerización como herramienta de gestión empresarial*. Medellín: Universidad de EAFIT.
- Guevara, J. (2019). *Tercerización y sus efectos en los derechos laborales del trabajador de la empresa Protemax S.R.L. - Surco, año 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Días, M. (2017). *Efectos a nivel jurisprudencial como resultado de la incoherencia normativa existente entre la ley de tercerización y su reglamento*. Perú: Universidad privada del Norte.
- Sis, M. (2018). *La tercerización o el outsourcing en el derecho laboral y la necesidad de su regulación*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Torres, A. (2017). *Análisis del empleo tercerizado y su regulación en Nicaragua*. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Ardón, L., & Escobar, R. (2017). *La eficacia de los derechos laborales de los trabajadores contratados por empresas outsourcer*. San Salvador: Universidad de El salvador.
- Suazo, M. (2017). *el empleo urbano como posibilidad de desarrollo humano*. Tegucigalpa: Universidad Nacional autónoma de Honduras.

- Escobar, E. (2018). *Análisis de la capacidad competitiva de la mediana y gran industria en el municipio del distrito central*. Ciudad Universitaria: Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
- Polo, F., Zeitoune, R., Lisboa, M., & Vásquez, N. (2017). El fenómeno de la tercerización de trabajo y su repercusión en la salud del trabajador de salud. *In Crescendo. Institucional*, 8(1), 149-164.
- Villavicencio, A. (2020). Tercerización/ contratación. *OIT-ACTRAV*, 1-15.
- Ochoa, J. (2019). *Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Honduras*. CEPAL.
- Caballero, J. (2016). La teoría de la justicia de Jonh Rawwls. *Librero forum*(II), 1-22.
- Flores, J. (2017). John Rawls y la teoría de la justicia. *Phainomenon*, 16(2), 1-10.
- Marín, D. (2019). Teoría de agencia y costos de transacción. *Revista de la Universidad Jorge Tadeo Lozano*, 1-21.
- García, B. (2016). La teoría del abuso del derecho; status quaestionis. *Actualidad jurídica*(35), 275-287.
- Hernández, H., & Pardo, O. (2014). La aplicación de la teoría del abuso del derecho en la jurisprudencia colombiana. *Opinión Jurídica*, 13(26), 109-124.
- Pinaglia, J. (2016). Aproximación al concepto de abuso del derecho del artículo 7.2 del Código civil español. *ADC*, LXIX(III), 1-25.

- Eguren, M., & Castán, J. (2011). *La cadena de valor bajo un enfoque sistemático y sus implicaciones en el análisis de la creación de valor de la empresa*. Barcelona: XXI Congreso Nacional de Acede.
- Santarcángelo, J., Schteingart, D., & Porta, F. (2017). Cadenas Globales de Valor: una mirada crítica a una nueva forma de pensar el desarrollo. *CEC*, 4(7), 99- 129.
- Luque, J., Marín, L., & Salcedo, G. (2015). *La tercerización/outsourcing como estrategia organizacional: revisión del Estado del Arte*. Cartagena: Universidad Tecnológica de Bolívar.
- Silva, R. (2013). *Subordinación jurídica y tercerización laboral: el problema constitucional en Basil*. España: Universidad de Burgos.
- Martínez, u. (2017). *El regimen jurídico de la subcontratación en la legislación laboral mexicana*. Xalapa: Universidad veracruzana.
- Garza, E. (2017). *La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global*. Perú: Universidad del Perú.
- Villasís, M., Márquez, H., & Zurita, J. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alegría México*, 65(4), 414-421.
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Arriola, R., & Rival, D. (2017). *Responsabilidad solidaria en procesos de tercerización*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.

- Orti, J. (2017). *Factores y motivos explicativos de la externalización de servicios en la pequeña y mediana empresa*. Córdoba: Universidad de Córdoba.
- Gutiérrez, A. (2018). Responsabilidad solidaria derivada de las relaciones laborales triangulares. *Revista de Derecho*(25), 75-108.
- Torres, D., Melo, J., & Gallardo, N. (2019). *El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia*. Colombia: Universidad de los Llanos.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Hechos concretos sobre la seguridad social*. Organización Internacional del Trabajo.
- Sanabria, F. (2018). *Los desplazamientos de personal en la Administración Pública: Caso del Destaque entre entidades*. Perú: Universidad del Perú.
- Contreras, R. (2017). *Estructura del acto jurídico*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales*. Estados Unidos: OEA.
- Canessa, M. (2019). La libertad sindical en Honduras. *Revista Real Card*, 7, 85-105.
- Sarmiento, M., & Fernández, A. (2020). Justicia social y diseño. . *Bitácora Urbano Territorial*, 30(2), 11-24.
- Código del Trabajo. (1959). *Decreto número 189-59*. Tegucigalpa: Diario Oficial de Honduras la Gaceta.

Reglamento de la ley de fomento a los centros de atención de llamadas y tercerización de servicios empresariales. (2016). *Acuerdo ejecutivo No. 008-2016*. Tegucigalpa: Diario oficial de Honduras la Gaceta.

Ley de Contratación del Estado. (2001). *Decreto No. 74-2001*. Tegucigalpa: Diario Oficial de Honduras La Gaceta.

Arámbula, H., & Gómez, D. (2018). Los costos de transacción, una explicación alternativa para el estudio de las organizaciones. *Revista de la Universidad Jorge Tadeo Lozano, II(2)*, 1-12.

Gonzáles, V. (2019). *Las empresas de mano de obra outsourcing y los derechos fundamentales ante la globalización*. Morelos: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Chira, E. (2017). *La precarización laboral y el fraude y la simulación en la tercerización como productos de una inadecuada regulación*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Contreras, E. (2020). *La ventaja competitiva de Michael Porter*. Argentina: Universidad de la Plata.

Alegría, S. (2018). *Las repercusiones de las transformaciones en los regímenes de contrato para la ejecución de servicios sociales tercerizados, en la reproducción del trabajo de profesionales en Trabajo Social*. San José: Universidad de Costa Rica.

Sánchez, M. (2017). *El trabajo tercerizado en Costa Rica*. Brasil: Universidade Federal de Mato Grosso.

- Aguilar, H., Barahona, L., & Gutiérrez, J. (2018). *Outsourcing y su aporte en la eficiencia empresarial*. San Salvador: Universidad Dr José Matías Delgado.
- Delacruz, G., & Sandoval, H. (2016). Tercerización laboral: Perspectiva de una cronología de mercado. *Iustitia*, 223-241.
- Fernández, M., & Longo, J. (2018). Nosotros y los otros. Procesos de tercerización y respuestas sindicales en el sector petroquímico y en el comercio. *Polis, Revista Latinoamericana*(51), 207-235.
- Del Bono, A., & Bulloni, M. (2021). Tercerización laboral en la era digital: viejos problemas y nuevos desafíos. *Caderno CRH*, 34, 21-32.
- Goldschmidt, D., & Schmieder, J. (2015). *The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure*. Germany: IZA.
- Azam, A. (2012). *The impacts of outsourcing on the organisation & economy-a critical look on Ericsson transmission planning outsourced to India*. Suecia: School of Management Blekinge Institute of Technology.
- Martín, G. (2016). *Ventajas y desventajas de tercerizar la gestion del RRHH*. Empresarial y laboral.
- Sirvent, C. (2017). *La aplicación del derecho comparado en investigación legislativa*. diputados.gob.
- Carcajo, J., & García, M. (1991). Constituciones extranjeras contemporáneas. *Tecnos*, 13.
- Folgueiras, P. (2010). *La entrevista*. ub.edu.

- Constitución de la República de Honduras. (1982). *Decreto Número N°131*. Tegucigalpa: Diaria Oficial La Gaceta.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw Hill Education.
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 5.
- Dzul, M. (2010). *Diseño no experimental*. Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Tamayo, G. (2016). *Diseños muestrales en la investigación*. Medellín.
- Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*, 12(24), 277-297.
- Tamayo, C. (2012). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Maranto, M., & González, M. (2015). *Fuentes de información*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Miranda, U., & Acosta, Z. (2009). *Fuentes de información para la recolección de información cuantitativa y cualitativa*. Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica.
- Lorena, G. (2016). Aspectos jurídicos en torno a la empresa. *Alegatos*(93), 465-496.

Calvo, E. (2017). *Subordinación jurídica y tercerización*. València: Universidad de València.

Ariza, A. (2019). *Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia Efectos Generales Previsibles en la Economía*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Mota, V. (2018). *Jurídico marco legal*.

Luján, F. (2015). La desnaturalización del contrato de empleo público. *Revista Digital de Derecho Administrativo*(14).

Abreu, J. (2014). El Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195-204.

López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8).

González, A. M. (2017). *Subcontracting and its impact on employment relations in the Spanish automotive industry*. *Economic and Industrial Democracy*, 38(2), 229-252.

Kalleberg, A. L. (2013). *Outsourcing and precarious work: A comparative study of Australia, the United States and Japan*. *Work, Employment and Society*, 27(3), 405-422.

Landa, C., & Torres, C. (2017; 2018). *El outsourcing en América Latina. Elementos para su análisis en el caso de México; La tercerización laboral en América Latina: situación actual y desafíos pendientes*. *Revista de Estudios Sociales*, (61), 60-72; *Revista Internacional de Sociología*, 76(2), e124.

Barbosa, A. (2016). *Outsourcing, productivity, and employment in Brazil: An empirical assessment*. *The Journal of Development Studies*, 52(6), 803-818.

- Fajardo, R. (2016). *Outsourcing y precarización del trabajo en Colombia*. El Ágora USB, 16(1), 177-192.
- Bauman, Z. (2005). *Vida líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Aboelmaged, M. (2014). *Agency theory and the regulation of outsourcing*. International Journal of Law and Management, 56(3), 208-226.
- Bou, J. C. (2006). *El trabajo en régimen de subcontratación: El enfoque de la teoría de la agencia*. Universitat Oberta de Catalunya.
- Standing, G. (2011). *El precariado: Una nueva clase social. Pasos Perdidos*. Chicago, Illinois.
- Kim, S. &. (2019). *The effect of outsourcing on firm performance: A contingency perspective of the role of contractual and relational governance*. Journal of Business Research, 96, 163-174.
- Taplin, I. M. (2012). The exploitation of outsourced labour by multinational corporations: the impact of the global economic crisis. *Journal of Business Ethics*, 111(1), 73-83.
- Dyer, J. H. (1998). *The relational view: Cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage*. Academy of Management Review, 23(4), 660-679.
- Levy, F. &. (1986). Organizational transformation through business process engineering: Applying lessons from reengineering to developing countries. *International Journal of Public Administration*, 9(1), 1-19. doi: 10.1080/01900698608524541.
- Liao, C. y. (2017). ¿Cómo afectan los modos de empleo y la precariedad laboral a la transferencia transnacional de conocimientos? Un estudio de científicos e ingenieros inmigrantes chinos

en los Estados Unidos. *Revista de Estudios Comerciales Internacionales*, 48(6), 715-743.
doi: 10.1057/s41267-017-0071-1.

Kalleberg, A. (2009). Trabajo precario, trabajadores inseguros: Relaciones laborales en transición. *Revista Sociológica Americana*, 74(1), 1-22. doi: 10.1177/000312240907400101.

Gupta, R. y. (2013). Outsourcing: Concepto, modelos y prácticas. *Revista Global de Gestión y Estudios Empresariales*, 3(3), 247-256.

Molina, C. &. (2017). Tercerización de servicios: una revisión teórica. *Revista Científica Visión de Futuro*, 21(2), 25-44.