



CÁMARA DE
DIPUTADOS
LXIV LEGISLATURA

Subcontratación Laboral (Outsourcing)
Estudio de Derecho Comparado en diversos países de América Latina y Europa
Secretaría General / Secretaría de Servicios Parlamentarios
Coordinación de Servicios de Información, Bibliotecas y Museo
Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados
Subdirección de Análisis de Política Interior. FEBRERO 2021



Investigación completa:
<https://bit.ly/304T5uT>



Infografía
<https://bit.ly/3kCMIhi>

SUBCONTRATACIÓN LABORAL (OUTSOURCING)

Estudio de Derecho Comparado en diversos países de América Latina y Europa

● SUBCONTRATACIÓN

De acuerdo con la legislación laboral mexicana, es el régimen por medio del cual un **patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante**, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Estudios señalan que, si bien las empresas se han visto beneficiadas con la implementación de esta práctica, **desde el ámbito laboral se observa un detrimento en los derechos de los trabajadores.**

● RESULTADOS DESTACADOS DEL ESTUDIO DE DERECHO

• Denominación de *outsourcing* en otros países:

- **SUBCONTRATACIÓN:** Argentina, Brasil, Chile, Honduras, Nicaragua, Uruguay, España, Francia, Italia y Suiza.
- **TERCERIZACIÓN:** Costa Rica, Ecuador y Venezuela.
- **CONTRATO DE ENGANCHE:** Bolivia.
- **INTERMEDIARISMO:** Colombia, Panamá, Paraguay y Uruguay (en este último también se le conoce como *suministro de mano de obra*).

• Prohibición expresa del *outsourcing*: Bolivia, Ecuador y Venezuela.

• El Estado es el único que puede practicar el *outsourcing*: Bolivia.

• La regulación es de carácter sectorial: España, Nicaragua, Suiza, Italia y Chile.

• Determinan expresamente las actividades o servicios que sí pueden subcontratar: Chile, Ecuador, Honduras, Perú, España, Suiza e Italia.

• Prohibición en determinadas actividades o servicios: Brasil, Chile, Perú, Uruguay, Suiza e Italia.

• Todos los países comparados de América Latina con excepción de Honduras contemplan disposiciones relativas a la **responsabilidad solidaria** de la empresa que reciben los servicios o actividades que desarrollan los trabajadores que les son adscritos mediante otra empresa, en materia de pago de salarios, cotizaciones de seguridad social; prestaciones derivadas de los servicios prestados; indemnizaciones.

• Países que hacen mención, a la aplicación de multas por el incumplimiento de las normas son: Bolivia, Brasil y España.

• De entre las actividades consideradas como trabajos específicos que se observan en los países analizados, se encuentran: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, limpieza, construcción, reparación, mantenimiento, excavación, administración de valores, sistemas de tecnologías de la información, esta última, especialmente en Italia.



COMISIÓN BICAMERAL DEL SISTEMA DE BIBLIOTECAS

Dip. Silvia Guadalupe Garza Galván
Sen. Manuel Añorve Baños
Sen. Gabriela Benavides Cobos
Dip. Maiella Martha Gabriela Gómez Maldonado
Dip. María del Rosario Merlín García
Sen. Martha Cecilia Márquez Alvarado

SECRETARÍA GENERAL

Lic. Graciela Báez Ricárdez
Secretaria General

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Lic. Hugo Christian Rosas de León
Secretario

COORDINACIÓN DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN, BIBLIOTECAS Y MUSEO

Lic. Carolina Alonso Peñafiel
Coordinadora

DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS ESPECIALIZADOS

Lic. Fabiola E. Rosales Salinas
Directora

SUBDIRECCIÓN DE ANÁLISIS DE POLÍTICA INTERIOR

Mtra. Claudia Gamboa Montejano
Subdirectora
Coautor / Responsable

Mtra. Sandra Valdés Robledo
Asistente de Investigación, Coautor

Lic. Adriana Robledo Ortiz.
Diseño de Infografía.

Primera edición: febrero, 2021 (SAPI-ASS-03-21)

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Dirección de Servicios de Información y Análisis Especializados, ni de la Cámara de Diputados.

Av. Congreso de la Unión, N°. 66; Colonia El Parque, Venustiano Carranza.

C.P. 15960; Ciudad de México.

Teléfono: 55 5036 0000 Ext.: 67033 / 67036

Contacto: claudia.gamboa@diputados.gob.mx

La presente publicación contribuye a abordar temáticas enmarcadas en los siguientes ODS:



**Subcontratación Laboral (*outsourcing*)
Estudio de Derecho Comparado en diversos países de América Latina y Europa**

ÍNDICE

| | Pág. |
|---|-------------|
| Introducción | 2 |
| Resumen Ejecutivo | 3 |
| 1. Marco Teórico Conceptual | 5 |
| 2. Fundamento Constitucional de la Subcontratación (<i>outsourcing</i>) | 9 |
| 2.1 Comparativo de disposiciones Constitucionales de diversos países de América en materia de derecho al trabajo. | 10 |
| 3. Ordenamientos jurídicos que regulan el <i>outsourcing</i> en diversos países. | 16 |
| 3.1 América: | 16 |
| 3.1.1 Argentina | 18 |
| 3.1.2 Bolivia | 19 |
| 3.1.3 Brasil | 21 |
| 3.1.4 Chile | 23 |
| 3.1.5 Colombia | 26 |
| 3.1.6 Costa Rica | 27 |
| 3.1.7 Ecuador | 27 |
| 3.1.8 El Salvador | 28 |
| 3.1.9 Honduras | 28 |
| 3.1.10 Nicaragua | 29 |
| 3.1.11 Panamá | 30 |
| 3.1.12 Paraguay | 30 |
| 3.1.13 Perú | 31 |
| 3.1.14 Uruguay | 32 |
| 3.1.15 Venezuela | 33 |
| 3.2 Europa: | 35 |
| 3.2.1 España | 35 |
| 3.2.2 Suiza | 37 |
| 3.2.3 Francia | 39 |
| 3.2.4 Italia | 40 |
| Datos Relevantes | 43 |
| Consideraciones Generales | 50 |
| Fuentes de Información | 56 |

INTRODUCCIÓN

La subcontratación laboral, también conocida como *outsourcing*, es una de las modalidades de contratación que, desde hace tiempo es utilizada en diversos países tanto de América como de Europa.

El 12 de noviembre del año pasado, el Ejecutivo Federal presentó ante esta Cámara de Diputados, una iniciativa tendiente a regular de forma más estricta y delimitar esta modalidad de trabajo¹, por lo que, con el objeto de conocer más sobre el tema del *outsourcing*, se examinan las disposiciones en materia laboral existentes en diversos países, de las cuales se desprenden tanto semejanzas como diferencias, en cada uno de los casos analizados.

Cabe señalar, que la legislación identificada es heterogénea, lo que dificultó la elaboración de un comparativo debido a la variedad de elementos de los ordenamientos analizados, en algunos casos son muy específicos, escuetos, o muy generales; por mencionar un ejemplo, la figura del *outsourcing* puede ser identificada a través de las figuras de la tercerización, subcontratación, intermediación o suministro de obra.

Dentro de los rubros del estudio de derecho comparado, pueden encontrarse los siguientes: la identificación y definición del empleador; el contenido de los contratos; la responsabilidad o solidaridad del empleador que contrata con los subcontratistas, intermediarios o tercerización; infracciones o sanciones cometidas durante el empleo de esta figura por el incumplimiento de las disposiciones jurídicas, así como la prohibición expresa, en algunos casos.

¹ SUBCONTRATACIÓN LABORAL (*OUTSOURCING*) “Análisis de la Iniciativa que propone reformar diversas Leyes en la materia, presentada por el Ejecutivo Federal. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SAPI-ASS-54-20.pdf> [29/01/21]

RESUMEN EJECUTIVO

En 2012 la Ley Federal del Trabajo sufrió una reforma integral, entre los temas que contempló se reconoció legalmente, y por lo tanto se formalizó, el *outsourcing*, práctica que ya se venía presentando en México. El *outsourcing* se identifica en la legislación laboral a través del régimen de subcontratación laboral, el cual debe cumplir con ciertas condiciones, pues de no hacerlo, a quien contrata se le considerará patrón, y deberá cumplir con las obligaciones que se deriven de una relación de trabajo entre patrón y trabajador.

La primera parte de este documento se integra con el marco teórico conceptual, en la cual se expone la definición, las ventajas y las desventajas de esta figura así como los supuestos de intervención legislativa identificados por diversos autores.

A efectos de observar cómo se regula el *outsourcing* más allá de nuestras fronteras, se dividen en tres apartados a las disposiciones jurídicas de 15 países de América (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú Uruguay y Venezuela) y 4 países de Europa (España, Francia, Italia y Suiza).

El primer apartado de este análisis jurídico, comprende un comparativo de disposiciones constitucionales, en el cual se identifica tanto el derecho que tiene toda persona al trabajo, como la figura del *outsourcing*, el cual es relacionado con el derecho a la libertad empresarial.

En el segundo y tercer apartados, se presenta la legislación secundaria en materia laboral para los países de América y Europa respectivamente, que es donde concretamente se regula la figura objeto de este trabajo. Como se observará en algunos casos –como en México–, los países han dispuesto lo relativo al *outsourcing* en sus Leyes o Códigos del Trabajo, y en otros, como en Brasil, Chile, Perú, España y Suiza, cuentan con una Ley *ex profeso* en la materia. En estos apartados se presenta una narrativa del contenido de estas disposiciones, a través de la cual se identifican definiciones, características, requisitos, obligaciones, responsabilidades, etc.

Derivado del análisis de la legislación, se ofrece un apartado de datos relevantes en donde se mencionan las diferentes figuras con las cuales se identifica al *outsourcing*, cuáles son las modalidades que han derivado de éste, qué tipo de actividades pueden contratarse bajo este régimen y cuáles están prohibidas, qué países regulan la responsabilidad solidaria, los países que prohíben el *outsourcing*, entre otros aspectos. Por último, a manera de conclusión, se

presentan las consideraciones generales que se desprenden del desarrollo de este documento.

Subemployment or Outsourcing ***A study of comparative law of several American and European countries***

Executive Briefing

Federal Labor Law, in 2012, went through a comprehensive amendment. Within the amended aspects, *outsourcing* was legally recognized and, therefore, formalized, a practice that was already present in Mexico. Outsourcing can be identified within the labor legal framework, through a subemployment regime that must include some conditions for, if it does not, the person who hires is then considered the employer and shall comply with the obligations arising from an employment relationship between employers and employee.

The Concepts and Theory Framework presents the general concept of outsourcing, its advantages and disadvantages as well as some aspects related to this contracting scheme in our country.

In order to see how is outsourcing regulated in other countries, this study, through its three sections, presents the legal provisions of fifteen countries in America (Argentina, Bolivia, Brazil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panama, Paraguay, Peru, Uruguay and Venezuela) and four European countries (Spain, France, Italy and Switzerland).

The first section, which includes a comparison of constitutional provisions, includes, on one hand, the foundation of the right to work that everyone has and, on the other hand, the right to outsourcing which is related to the right to business freedom.

Secondary legislation for labor, which is where specifically the subject matter of the present work is regulated, is offered regarding American and European countries respectively in sections two and three. As it may be noticed, in some cases –such as the Mexican case– countries have provided for outsourcing in their Labor laws or Codes. In other countries, such as Brazil, Chile, Peru, Spain and Switzerland there is a specific law dedicated to the subject matter. In sections two and three, a narrative of these provisions' contents is laid, it offers characteristics, requirements, obligations, responsibilities, etc.

Derived from the legislation official text, a relevant data section is offered, it mentions which countries prohibit outsourcing, with which schemes it is identified, what modalities have resulted from it, what type of activities can be contracted under outsourcing regime and which are banned, countries that have provisions on joint obligation, among other aspects. Finally, general considerations are presented as a conclusion following the development of this study.

Important note: Under heading **General Considerations** there is a translation of the aspects considered important and sufficient to write the present study.

1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

A continuación, se presentan algunas puntualizaciones relacionadas con esta modalidad de relación laboral, conocida como subcontratación u *outsourcing*.²

¿Qué es y sus características?

En términos generales se señala que el *Outsourcing* consiste en que una empresa contrata a otra que se especializa en un área que no tiene la primera. Es una porción del negocio que puede ser desempeñada más eficientemente por otra empresa, la cual es contratada para desempeñarla. Esto libera a la primera organización para enfocarse primordialmente en su objeto.³

En México y en el mundo se utiliza constantemente esta figura. Como ejemplo podemos encontrar empresas de vigilancia, computación, limpieza, construcción y otros servicios. Al *Outsourcing* también se le ha denominado tercerización o externalización de los servicios.⁴

Cronología de tercerización (*outsourcing*) en México:⁵

- **1970:** Se inició con la contratación de servicios básicos como de vigilancia y limpieza, por mencionar algunos; posteriormente, incursionaron algunas agencias consultoras.
- **1994:** En las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), la figura de la tercerización es un tema contemplado en los procesos industriales, como es el caso de la manufactura. En la actualidad esta modalidad ha permeado en sectores como el financiero, tecnológico y logístico, a partir de la llamada revolución técnico-económica.
- **2002:** Se funda la Asociación Mexicana de Empresas de Capital Humano (AMECH), institución que avala que sus asociados cumplan con las leyes fiscales y laborales del país.
- **2012:** Se formaliza la tercerización de personal dentro de la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT).

² La utilización de fuentes en formato negritas es de los autores del presente análisis.

³ Martínez Gutiérrez, Javier. *Concepto y necesidad del outsourcing*. 2017, Disponible en: <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/concepto-necesidad-outsourcing-682145221> [27/01/21]

⁴ Ibidem.

⁵ Vázquez Becerra, Beatriz Edith y Orozco Alvarado, Javier. *El outsourcing como estrategia organizacional para la competitividad*. Red Internacional de Investigadores en Competitividad. XIII Congreso. Disponible en: <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1876>. [28/01/21]

- **2013:** Las actividades que, en mayor medida, eran desarrolladas a través de esta figura fueron las relacionadas con: gestión de capital humano; procesos fiscales; Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC); procesos de negocios; administración y control de proyectos; auditoría interna y seguridad en TIC.
- **2016:** La AMECH, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), entre otros integrantes del sector, trabajan en la definición de la Norma Oficial Mexicana para el Outsourcing, que busca garantizar que las compañías de subcontratación cumplan en su totalidad con sus obligaciones patronales, fiscales, de seguridad social, vivienda y ahorro para el retiro, por mencionar algunos.
- **2017:** El Servicio de Administración Tributaria (SAT) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) comienzan a trabajar en conjunto para prevenir malas prácticas en el ejercicio de la tercerización, con base en la resolución de la Miscelánea Fiscal 2017.

De igual forma los autores consultados, exponen, tanto las ventajas como desventajas que trae aparejado la utilización del *outsourcing*, siendo éstas las siguientes:⁶

Ventajas:

- Los costos de manufactura declinan y la inversión en planta y equipo se reduce.
- Permite a la empresa responder con rapidez a los cambios del entorno.
- Incremento en los puntos fuertes de la empresa.
- Ayuda a construir un valor compartido.
- Ayuda a redefinir la empresa.
- Construye una larga ventaja competitiva sostenida mediante un cambio de reglas y un mayor alcance de la organización.
- Incrementa el compromiso hacia un tipo específico de tecnología que permite mejorar el tiempo de entrega y la calidad de la información para las decisiones críticas.
- Permite a la empresa poseer lo mejor de la tecnología sin la necesidad de entrenar personal de la organización para manejarla.
- Permite disponer de servicios de información en forma rápida considerando las presiones competitivas.
 - Aplicación de talento y los recursos de la organización a las áreas claves.
 - Ayuda a enfrentar cambios en las condiciones de los negocios.
 - Aumento de la flexibilidad de la organización y disminución de sus costos fijos.

⁶ Idem.

Desventajas:

- Estancamiento en lo referente a la innovación por parte del suplidor externo.
- La empresa pierde contacto con las nuevas tecnologías que ofrecen oportunidades para innovar los productos y procesos.
- El suplidor externo puede aprender y tener conocimiento del producto en cuestión y existe la posibilidad de que los use para empezar una industria propia y se convierta de suplidor a competidor.
- El costo ahorrado con el uso de *outsourcing* puede que no sea el esperado.
- Las tarifas incrementan la dificultad de volver a implementar las actividades que vuelvan a representar una ventaja competitiva para la empresa.
- Alto costo en el cambio de suplidor en caso de que el seleccionado no resulte satisfactorio.
- Reducción de beneficios.
- Pérdida de control sobre la producción.

Finalmente se exponen las principales ideas concluyentes que, especialistas en el tema, han señalado, refiriéndose, entre otros aspectos, a la necesidad de legislar más adecuadamente dicha problemática en nuestro país:

“La regulación de la subcontratación en México oscila entre una normatividad que no acaba de encuadrar adecuadamente el tema y la persistencia de prácticas empresariales que se traducen en una inadecuada aplicación de los derechos laborales. En ese sentido consideramos que **la intervención legislativa puede darse en por lo menos cinco supuestos:**

Primero. Establecer el principio de igualdad de trato en el trabajo, independientemente de que se trate de trabajadores subcontratados o no.

Segundo. Valorar la primacía de la realidad, la cual debe prevalecer independientemente de la forma del contrato de trabajo o de la formalidad en que sea revertida la relación jurídica. De esta manera se impediría simular una relación de trabajo a través de otras figuras jurídicas, como la subcontratación o las cooperativas.

Tercero. Al nacer la relación contractual entre las empresas, como ya se señalaba, la principal dificultad jurídica en este espacio radica en el hecho de que estamos en un terreno en que el sistema jurídico lo considera exclusivo de sujetos privados y que, en tal sentido, la lógica en la cual se mueven las obligaciones pactadas priorizan los acuerdos entre iguales. Siendo las normas heterónomas la excepción, sin embargo, existen varias vías por las cuales ese espacio de “privacidad” jurídica puede ser ventilado, en atención a los importantes intereses sociales que estarían en juego, por ejemplo mediante una mayor y amplia intervención de la inspección del trabajo, dotándola de facultades expresas para identificar casos de simulación. Así, la inspección del trabajo podría jugar un papel importante para verificar la simulación de falsos cooperativistas, falsos trabajadores independientes, o una subcontratación simulada.

Cuarto. Se requiere una redefinición de ciertos conceptos laborales, con los cuales hoy en día algunas prácticas nocivas de subcontratación aprovechan la

ambigüedad para evadir responsabilidades sociales. en esta línea se encontrarían conceptos como el de empresa. en efecto, el actual concepto de empresa, por lo menos en materia laboral, aparece limitado frente a los reclamos laborales. ...

...
Quinto. Una reflexión alrededor, de las nociones tradiciones y clásicas del derecho del trabajo nos debería de llevar, además de la redefinición de éstas, a la creación de figuras que respondan a las características actuales de las nuevas relaciones de trabajo. Particularmente en el contexto mexicano se debería de dar cabida a las nociones de trabajadores para subordinados o dependientes económicamente subordinados. se trata de una categoría intermedia entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente, que ya ha sido regulado en otros continentes como el europeo, que en el caso de México, al encontrarse en una situación intermedia no cuentan con ningún tipo de protección laboral y social. Al respecto se debería considerar la posibilidad de que en cuanto nos encontremos frente a este tipo de trabajadores, reales no simulados para evadir la legislación laboral y en materia de seguridad social, se les permita acceder por lo menos a un seguro de enfermedades y maternidad, de riesgos de trabajo y a la posibilidad de ahorrar para que pueden adquirir un seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

...
El fenómeno de la subcontratación en nuestro país **requiere avanzar en el diseño de esquemas legales que regulen el tema**, a partir de una claridad en la casuística, en donde se prioricen los casos en los cuales hay interés social, económico y político, para encuadrarlos jurídicamente, sin menospreciar los esfuerzos por depurar conceptualmente el tema. Además de que **sería importante tratar de avanzar hacia un esquema de regulación integral y no de manera aislada, como se ha hecho hasta ahora. En tal sentido, los diferentes espacios de una futura regulación deben de ser ubicados en el derecho laboral, fiscal, de seguridad social, administrativo, civil y eventualmente penal**, sólo de esta manera se podrá avanzar de manera firme hacia la construcción y vigencia de un régimen jurídico que contemple con claridad los alcances de la subcontratación en México. De suerte que se establezca con claridad el nivel y el tipo de responsabilidades jurídicas y al mismo tiempo se les otorgue, tanto a las empresas como a los trabajadores, seguridad jurídica en la materia”.⁷

⁷ Reynoso Castillo, Carlos et al. La Subcontratación: Un fenómeno Global. Estudio de Legislación comparada. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México, 2016. Disponible en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/11914/conclusiones.pdf?sequence=9&isAllowed=y> [29/01/21]

2. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL SUBCONTRATACIÓN (OUTSOURCING)

En el comparativo que se presenta en los cuadros siguientes, se identifican los artículos de las disposiciones constitucionales⁸ de los países del continente americano seleccionados, los cuales contienen, ya sea directa o indirectamente, la figura objeto de este estudio, partiendo del derecho que tiene toda persona a contar o ejercer un trabajo y a la libertad empresarial, ya que esta última, de acuerdo con diversos estudios, es considerada como fundamento del *outsourcing*.

En dichas disposiciones se encuentran, por una parte, las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y, por otra parte, la libertad de las personas a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomoden, siempre y cuando éstos sean lícitos.

Al respecto se puede señalar que, en la totalidad de los países comparados, se reconoce el derecho al trabajo.

En cuanto a la libertad de las personas a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo éstos lícitos, se observa que los países que no lo contemplan son: Costa Rica y Panamá.

Cabe destacar que en algunos casos se protege al trabajo en todas sus formas, tal como lo señalan: Argentina, Bolivia y Perú.

El trabajo, además de un derecho, es considerado una obligación social, como los casos de Colombia, Guatemala, Costa Rica y Ecuador en los que lo consideran un deber social; en Panamá, Perú y Venezuela es simplemente un derecho y un deber. En El Salvador es considerado una función social.

⁸ El subrayado y la utilización de fuentes en formato negritas es utilizado por los autores del presente análisis para enfatizar los contenidos encontrados.

2.1 Comparativo de disposiciones Constitucionales de diversos países de América en materia de derecho al trabajo.

| Argentina | Bolivia | Brasil |
|---|---|---|
| Constitución Nacional⁹ | Constitución Política del Estado¹⁰ | Constituição da República Federativa do Brasil¹¹ |
| <p style="text-align: center;">Primera Parte Capítulo Primero Declaraciones, derechos y garantías</p> <p>Art. 14.- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: <u>de trabajar y ejercer toda industria lícita</u>; ...</p> <p>Art. 14 bis.- <u>El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes</u>, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.</p> <p>Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga.</p> | <p style="text-align: center;">CAPÍTULO QUINTO DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS SECCIÓN III DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO</p> <p>Artículo 46. I. Toda persona tiene derecho: 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas. III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.</p> <p>Artículo 47. I. Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad</p> | <p style="text-align: center;">TÍTULO II DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS CAPÍTULO I DOS DIREITOS E DEVERES INDIVIDUAIS E COLETIVOS</p> <p>Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:</p> <p>XIII - <u>é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão</u>, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;</p> |

⁹ Congreso de la Nación Argentina, *Constitución Nacional*, Dirección en Internet: <https://www.congreso.gov.ar/constitucionNacional.php> [18 de diciembre de 2020].

¹⁰ Cámara de Diputados, *Constitución Política del Estado*, Dirección en Internet: <http://www.diputados.bo/asamblea-legislativa/marco-normativo> [18 de diciembre de 2020].

¹¹ *Constituição da República Federativa do Brasil*, Dirección en Internet: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/constituicao1988/arquivos/ConstituicaoTextoAtualizado_EC%20108.pdf [6 de enero 2021].

| | | |
|---|--|--|
| <p>Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.</p> <p>El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.</p> | <p>económica lícita, en condiciones que no perjudiquen al bien colectivo.</p> <p>II. a III. ...</p> | |
|---|--|--|

| Chile | Colombia | Costa Rica |
|---|--|---|
| <p>Constitución Política de la República de Chile¹²</p> | <p>Constitución Política¹³</p> | <p>Constitución Política de 1871 con todas sus reformas¹⁴</p> |
| <p>6º.- La libertad de abajo y su protección.</p> <p>Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.</p> <p>...</p> <p>Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.</p> | <p>TITULO II.</p> <p>DE LOS DERECHOS, LAS GARANTIAS Y LOS DEBERES</p> <p>CAPITULO 1.</p> <p>DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES</p> <p>ARTICULO 25. <u>El trabajo es un derecho y una obligación social</u> y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.</p> | <p>TITULO III</p> <p>SECCION TERCERA</p> <p>De las garantías sociales</p> <p>Artículo 52.-<u>El trabajo</u> es un deber social y gozará de la especial protección de las leyes, con el objeto de que su cumplimiento dé al individuo derecho a una existencia digna y acorde con sus esfuerzos y aptitudes.</p> |

¹² *Constitución Política de la República de Chile*, Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302> [6 de enero de 2021].

¹³ *Constitución Política*, Disponible en: <http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica> [6 de enero de 2021].

¹⁴ *Constitución Política de 1871 con todas sus reformas*, Disponible en: http://www.asamblea.go.cr/sd/Otras_publicaciones/Colecci%C3%B3n%20de%20Constituciones%20Pol%C3%ADticas%20de%20Costa%20Rica/1871%20Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20con%20todas%20sus%20reformas.pdf [7 de enero de 2021].

| | | |
|--|---|--|
| <p>21º.- El derecho a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen.</p> | <p>ARTICULO 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.</p> | |
|--|---|--|

| Ecuador | El Salvador | Guatemala |
|---|---|---|
| <p>Constitución de la República del Ecuador¹⁵</p> | <p>Constitución¹⁶</p> | <p>Constitución Política de la República de Guatemala¹⁷</p> |
| <p>Título II DERECHOS Capítulo II DERECHOS DEL BUEN VIVIR Sección VIII TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su</p> | <p>TITULO II LOS DERECHOS Y GARANTIAS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA CAPITULO I DERECHOS INDIVIDUALES Y SU REGIMENDE EXCEPCION SECCION PRIMERA DERECHOS INDIVIDUALES Art. 2.- Toda persona tiene derecho... al trabajo [...]. SECCIONSEGUNDA</p> | <p>TÍTULO II Derechos humanos CAPÍTULO I Derechos Individuales Artículo 43. Libertad de industria, comercio y trabajo. Se reconoce la libertad de industria, de comercio y de trabajo, salvo las limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes. CAPÍTULO I Derechos Sociales</p> |

¹⁵ Asamblea Nacional, República del Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Disponible en: <https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/constitucion-republica-inc-sent-cc.pdf> [7 de enero 2021].

¹⁶ Asamblea Legislativa, República de El Salvador, *Constitución*, Disponible en: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072857074_archivo_documento_legislativo.pdf [7 de enero de 2021].

¹⁷ Congreso de la República, *Constitución Política de la República de Guatemala*, Dirección en Internet: https://www.congreso.gob.gt/marco_legal#gsc.tab=0 [7 de enero 2021].

| | | |
|---|---|--|
| <p>dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.</p> <p style="text-align: center;">Capítulo VI DERECHOS DE LIBERTAD</p> <p>Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:</p> <p>15. El derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental.</p> <p>16. El derecho a la libertad de contratación.</p> <p>17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.</p> | <p style="text-align: center;">TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL</p> <p>Art. 37.- El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.</p> <p><u>El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador</u>, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.</p> | <p style="text-align: center;">SECCIÓN OCTAVA Trabajo</p> <p>Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.</p> |
|---|---|--|

| Honduras | Nicaragua | Panamá |
|--|---|---|
| <p style="text-align: center;">Constitución de la República de Honduras¹⁸</p> <p style="text-align: center;">TÍTULO III DE LAS DECLARACIONES, DERECHOS Y GARANTÍAS CAPÍTULO V DEL TRABAJO</p> <p>ARTÍCULO 127. Toda persona <u>tiene derecho al trabajo, a escoger libremente</u></p> | <p style="text-align: center;">Constitución Política de la República de Nicaragua¹⁹</p> <p style="text-align: center;">Capítulo III.- DERECHOS SOCIALES</p> <p>Art. 57. [Derecho al trabajo] Los nicaragüenses <u>tienen el derecho al trabajo</u> acorde con su naturaleza humana.</p> <p style="text-align: center;">Capítulo V.- DERECHOS LABORALES</p> | <p style="text-align: center;">Constitución Política de la República de Panamá²⁰</p> <p style="text-align: center;">Capítulo 3º EL TRABAJO</p> <p>ARTÍCULO 64. <u>El trabajo es un derecho</u> y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las</p> |

¹⁸ *Constitución de la República de Honduras*, Disponible en: <https://www.tsc.gob.hn/biblioteca/index.php/leyes/177-constitucion-de-la-republica-de-honduras> [9 de enero de 2021].

¹⁹ *Constitución Política de la República de Nicaragua*, Disponible en: https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_nic_const.pdf [9 de enero de 2021].

²⁰ *Constitución Política de la República de Panamá*, Disponible en: <https://www.cijc.org/es/NuestrasConstituciones/PANAM%C3%81-Constitucion.pdf> [9 de enero de 2021].

| | | |
|---|---|--|
| <p><u>su ocupación</u> y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.</p> <p>TÍTULO VI DEL RÉGIMEN ECONÓMICO CAPÍTULO I DEL SISTEMA ECONÓMICO</p> <p>ARTÍCULO 331. El Estado reconoce, garantiza y fomenta las libertades ... ocupación, [...], comercio, industria, contratación de empresa y cualesquiera otras que emanen de los principios que informan esta Constitución. Sin embargo, el ejercicio de dichas libertades no podrán ser contrario al interés social ni lesivo a la moral, la salud o la seguridad pública.</p> | <p>Art. 86. [Derecho de elegir y ejercer profesión u oficio] Todo nicaragüense tiene <u>derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio</u> y a escoger un lugar de trabajo, sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social.</p> <p>TITULO VI ECONOMIA NACIONAL, REFORMA AGRARIA Y FINANZAS PUBLICAS</p> <p>Capítulo I.- ECONOMIA NACIONAL</p> <p>Art. 104. [Libertad de iniciativa económica] Las empresas que se organicen bajo cualesquiera de las formas de propiedad establecidas en esta Constitución, gozan de igualdad ante la ley y las políticas económicas del Estado. <u>La iniciativa económica es libre. Se garantiza el pleno ejercicio de las actividades económicas,</u> sin más limitaciones que por motivos sociales o de interés nacional impongan las leyes.</p> | <p>condiciones necesarias a una existencia decorosa.</p> |
|---|---|--|

| Paraguay | Perú |
|--|---|
| <p>Constitución de Paraguay²¹</p> <p>Parte I: De las declaraciones fundamentales, de los derechos, de los deberes y de las garantías</p> <p>Título II: De los derechos, de los deberes y de las garantías</p> <p>Capítulo VIII: Del trabajo</p> <p>Sección I: De los derechos laborales</p> <p>Artículo 86: Del derecho al trabajo Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo</p> | <p>Constitución Política del Perú²²</p> <p>TÍTULO I DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD</p> <p>Capítulo II De los derechos sociales y económicos</p> <p>Artículo 22.- <u>El trabajo es un deber y un derecho.</u> Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.</p> <p>Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de</p> |

²¹ Constitución de Paraguay, 1992, con enmiendas hasta 2011, Disponible en: https://www.constituteproject.org/constitution/Paraguay_2011.pdf?lang=es [9 de enero de 2021].

²² Constitución Política de la República del Perú, Edición del Congreso de la República, noviembre 2020, Disponible en: <http://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion2020web-10-12-2020.pdf> [9 de enero de 2021].

| | |
|--|--|
| <p>lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. Todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. Capítulo IX: De los derechos económicos y de la reforma agraria Sección I: De los derechos económicos Artículo 107: De la libertad de concurrencia <u>Toda persona tiene derecho a dedicarse a la actividad económica lícita de su preferencia</u>, dentro de un régimen de igualdad de oportunidades. ...</p> | <p><u>atención prioritaria del Estado</u>, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. TÍTULO III DEL RÉGIMEN ECONÓMICO Capítulo I Principios generales Artículo 59.- El Estado estimula la creación de riqueza y <u>garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria</u>. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.</p> |
|--|--|

| Uruguay | Venezuela |
|---|---|
| <p style="text-align: center;">CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA²³</p> <p style="text-align: center;">SECCION II DERECHOS, DEBERES Y GARANTIAS CAPITULO I</p> <p><u>Artículo 36.- Toda persona puede dedicarse al trabajo, cultivo, industria, comercio, profesión o cualquier otra actividad lícita</u>, salvo las limitaciones de interés general que establezcan las leyes. CAPITULO II <u>Artículo 53.-</u> El trabajo está bajo la protección especial de la ley.</p> | <p style="text-align: center;">Constitución de la República Bolivariana de Venezuela</p> <p style="text-align: center;">Título III De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes Capítulo V De los Derechos Sociales y de las Familias</p> <p>Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.</p> <p style="text-align: center;">Capítulo VII De los Derechos Económicos</p> <p>Artículo 112. Todas las personas pueden dedicarse libremente a la actividad económica de su preferencia, sin más limitaciones que las previstas en esta Constitución y las que establezcan las leyes, por razones de desarrollo humano, seguridad, sanidad, protección del ambiente u otras de interés social.</p> |

²³ Parlamento del Uruguay, *Constitución de la República*, Disponible en: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes> [10 de enero de 2021].

3. ORDENAMIENTOS JURÍDICOS QUE REGULAN EL *OUTSOURCING* EN DIVERSOS PAÍSES.

3.1 América

Como se señala líneas arriba, la legislación secundaria en materia laboral es donde se encuentran las disposiciones jurídicas que regulan la figura del *outsourcing*. Al respecto se observa lo relativo a Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela.

| País | Ordenamiento jurídico en el que se Regula |
|-------------------|---|
| Argentina | LEY DE CONTRATO DE TRABAJO ²⁴ |
| Bolivia | Ley General del Trabajo ²⁵ Decreto Supremo 0107 ²⁶ Decreto Supremo N° 521, 26 de mayo de 2010 ²⁷ |
| Brasil | LEI N° 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017 ²⁸ , LEI DA TERCEIRIZAÇÃO |
| Chile | Ley 20123 Regula Trabajo en Régimen de Subcontratación, el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios ²⁹ |
| Colombia | CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO ³⁰ |
| Costa Rica | Ley No. 2 de 26 de Agosto de 1943, ³¹ CÓDIGO DE TRABAJO |
| Ecuador | Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente Numero 8 que Suprime la Tercerización de Servicios Complementarios, la Intermediación Laboral y la Contratación por Horas ³² |

²⁴ REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO, LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976, Bs. As., 13/5/1976, LEY DE CONTRATO DE TRABAJO, Disponible en: <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> [1 de diciembre de 2020].

²⁵ Ley General del Trabajo, Bolivia, Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46218/65057/S92BOL01.htm#t2c1> [1 de diciembre de 2020].

²⁶ Decreto Supremo 0107, 1 de Mayo, 2009, versión original, Disponible en: <https://bolivia.infoleyes.com/norma/723/decreto-supremo-0107> [4 de diciembre de 2020].

²⁷ Decreto Supremo N° 521, 26 de mayo de 2010, Disponible en: <https://www.lexivox.org/norms/BO-DS-N521.html> [3 de diciembre de 2020].

²⁸ LEI N° 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017, LEI DA TERCEIRIZAÇÃO, Disponible en: <https://legis.senado.leg.br/norma/17672582/publicacao/17672591> [3 de diciembre de 2020].

²⁹ Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo, LEY 20123 REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS, Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=254080> [30 de noviembre de 2020].

³⁰ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html [1 de diciembre de 2020].

³¹ Ley No. 2 de 26 de Agosto de 1943, CÓDIGO DE TRABAJO, Disponible en: http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf [3 de diciembre de 2020].

| | |
|--------------------|---|
| El Salvador | CÓDIGO DE TRABAJO ³³ |
| Guatemala | CODIGO DEL TRABAJO ³⁴ |
| Honduras | LEY DE CONTRATACIÓN DEL ESTADO ³⁵ |
| Nicaragua | CODIGO DEL TRABAJO ³⁶ LEY N°. 815 CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA ³⁷ |
| Panamá | CODIGO DE TRABAJO ³⁸ |
| Paraguay | Código del Trabajo de la República del Paraguay ³⁹ |
| Perú | Ley que regula los servicios de tercerización, ⁴⁰ LEY N° 29245 |
| Uruguay | Ley N° 18099, ⁴¹ ACTIVIDAD PRIVADA. SEGURIDAD SOCIAL. SEGUROS POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. |
| Venezuela | LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS ⁴² |

³² *Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente Numero 8 que Suprime la Tercerización de Servicios Complementarios, la Intermediación Laboral y la Contratación por Horas*, Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ec/wp-content/uploads/2016/10/REGLAMENTO-A-LA-SUPRESION-DE-TERCERIZACION-E-INTERMEDIACION-LABORAL.pdf> [9 de diciembre de 2020].

³³ Asamblea Legislativa República de El Salvador, *Código de Trabajo*, Disponible en: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/D167849A-305E-4ECE-B60D-48484ECFC454.pdf> [30 de noviembre de 2020].

³⁴ Gobierno de Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, *Código del Trabajo*, Disponible en: https://www.mintrabajo.gov.gt/images/Documentacion/Leyes_Ordinarias/Decretos/Codigo_de_trabajo_de_guatemala_Decreto_1441-1961.pdf [30 de diciembre de 2020].

³⁵ *LEY DE CONTRATACIÓN DEL ESTADO*, DECRETO No. 74-2001, Honduras, Disponible en: [https://www.tsc.gov.hn/web/leyes/Ley%20de%20Contrataci%C3%B3n%20del%20Estado%20\(09\).pdf](https://www.tsc.gov.hn/web/leyes/Ley%20de%20Contrataci%C3%B3n%20del%20Estado%20(09).pdf) [1 de diciembre de 2020]

³⁶ *CODIGO DEL TRABAJO (CON SUS REFORMAS, ADICIONES E INTERPRETACIÓN AUTÉNTICA)* LEY No. 185, aprobada el 5 de septiembre de 1996, Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996, Disponible en: <https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejava/image/codigo-trabajo.pdf> [8 de diciembre de 2020].

³⁷ *LEY N°. 815 CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA*, La Gaceta Diario Oficial, 29-11-12, Disponible en: <https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejava/image/codigo-procesal-trabajo-y-la-seguridad-social.pdf> [8 de diciembre de 2020].

³⁸ Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, *Código de Trabajo*, República de Panamá, Gobierno Nacional, Disponible en: <https://www.mitradel.gob.pa/trabajadores/codigo-detramajo/> [2 de diciembre de 2020].

³⁹ *Código del Trabajo de la República del Paraguay*, Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_709389.pdf [3 de diciembre de 2020].

⁴⁰ CONGRESO DE LA REPUBLICA, *Ley que regula los servicios de tercerización*, LEY N° 29245, Disponible en: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/FC880D67EA8F8C1B05257E22005A43F4/\\$FILE/5_ley_29245_24_06_2008.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/FC880D67EA8F8C1B05257E22005A43F4/$FILE/5_ley_29245_24_06_2008.pdf) [2 de diciembre de 2020].

⁴¹ *Ley N° 18099, ACTIVIDAD PRIVADA. SEGURIDAD SOCIAL. SEGUROS POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y RESPONSABILIDAD SOLIDARIA*, Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18099-2007> [2 de diciembre de 2020].

⁴² *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, Gobierno

A continuación, se exponen los principales lineamientos de cada país, con el objetivo de poder identificar las características que sobresalen en cada caso, posteriormente, en el apartado de Datos relevantes, se hace una recopilación integral de las grandes diferencias y semejanzas.

3.1.1 Argentina

El *outsourcing* se regula en Argentina a través de la figura de la subcontratación contemplada en la Ley de Contrato de Trabajo. En Argentina está permitido contratar trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento. La legislación argentina contempla que quienes contraten o subcontraten deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Otra obligación que tienen los contratistas o subcontratistas en Argentina es exigir a los subcontratistas:

- El número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios;
- La constancia de pago de las remuneraciones;
- Copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social;
- Una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular, y
- Una cobertura por riesgos del trabajo.

Cabe señalar que, de acuerdo con la Ley, esta responsabilidad del principal, de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no puede delegarse en terceros. Por otro lado, si el trabajador y/o la autoridad administrativa correspondiente lo solicita, deberán ser exhibidos cada uno de los comprobantes y constancias.

Ahora bien, la Ley señala que el incumplimiento de alguno de los requisitos hace responsable solidario al principal por las obligaciones de los contratistas o subcontratistas, respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral, incluyendo su extinción y las obligaciones de la seguridad social. Asimismo, se advierte que dichas disposiciones son aplicables al régimen de solidaridad relativo al sector de la construcción.⁴³

Bolivariano de Venezuela, Disponible en: http://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/wp-content/uploads/2014/03/LEY_ORGANICA_DEL_TRABAJO_LOS_TRABAJADORES_Y_LAS_TRABAJADORAS.pdf [7 de diciembre de 2020].

⁴³ El régimen de solidaridad que se menciona para el sector de la construcción se regula a través del artículo 32 de la Ley 22.250, el cual señala: "ARTICULO 32. – Quien contrate o subcontrate los servicios de contratistas o subcontratistas de la construcción, deberá requerir de éstos la constancia

3.1.2 Bolivia

Es de destacar el caso de Bolivia, si bien este país hace alusión al *outsourcing* a través del Contrato de Enganche, el cual tiene por objeto la contratación de trabajadores, por persona distinta del patrono, para faenas que generalmente deben cumplirse lejos de su residencia habitual, debe aclararse que el *outsourcing* ésta prohibido, y sólo el Estado está facultado para actuar como intermediario entre patronos y trabajadores, organizando servicios gratuitos de enganche.

Esta prohibición a derivado en la emisión de dos Decretos Supremos, uno de ellos, el Decreto Supremo 0107, tiene por objeto garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y el goce pleno de los derechos laborales de trabajadores dependientes asalariados de las empresas, sea cual fuere la modalidad de éstas.

En ese sentido se prevé que las prácticas empresariales que tiendan a evadir relaciones típicamente laborales a través de modalidades de subcontratación u otras similares, que vulneren las disposiciones laborales vigentes, se sujetarán a las sanciones correspondientes, como la imposición de la multa respectiva juntamente con el pago de los derechos laborales de las y los trabajadores asalariados perjudicados, con retroactividad a la fecha de su contratación original.

La autoridad encargada de constatar la subcontratación será la Inspectoría del Trabajo, quien en forma fundamentada y con respaldo probatorio, constituirá prueba preconstituida sobre la que se iniciará demanda por Infracción a Leyes Sociales en vigor, debiendo solicitarse al Juez de Trabajo y Seguridad Social la imposición de la sanción.

Ahora bien, en caso de que una empresa requiera contratar a otra, la primera deberá incluir en el contrato de prestación de servicios, adquisición de bienes u otros, una cláusula que establezca que la empresa subcontratada, dará cumplimiento a las obligaciones sociolaborales, respecto de sus trabajadores.

Por su parte, el Decreto Supremo N° 521, tiene por objeto establecer la prohibición de toda forma de evasión a la normativa laboral, ya sea mediante fraude, simulación

de su inscripción en Registro Nacional de la Industria de la Construcción y comunicar a éste la iniciación de la obra y su ubicación.

Los empresarios, los propietarios y los profesionales, cuando se desempeñen como constructores de obra que contraten contratistas o subcontratistas que no hayan acreditado su inscripción en el Registro Nacional, serán, por esa sola omisión, responsables solidariamente de las obligaciones de dichos contratistas o subcontratistas respecto al personal que ocuparen en la obra y que fueren emergentes de la relación laboral referida a la misma". Ley 22.250, INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION, Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27238/texact.htm> [4 de diciembre de 2020].

o cualquier otro medio que se produzca como consecuencia de las modalidades de subcontratación, tercerización, externalización, enganche u otras modalidades en tareas propias y permanentes del giro del establecimiento laboral.

Este Decreto señala que entre las infracciones a Leyes Sociales se consideran:

- Todo acto que mediante **figuras contractuales no laborales encubra** relaciones en las que concurren las características de una relación laboral.
- **Reclutar y proporcionar fuerza de trabajo**, sea manual, intelectual o mixta, con o sin fines de lucro **mediante las figuras de subcontratación, tercerización, enganche y externalización o cualquier forma** que no cumpla con la normativa sociolaboral.

Ahora bien, este Decreto dispone que cuando se constituya una relación que simule una modalidad no laboral, pero en la misma hayan concurrido las características de una relación de trabajo, ésta se considerará como una relación laboral en todos sus efectos. Por otro lado, señala que en la contratación en actividades no propias del giro del establecimiento laboral se deberá incluir obligatoriamente en el contrato, una cláusula que establezca que la empresa contratada dará cumplimiento a las obligaciones sociolaborales respecto a sus trabajadores.

Asimismo, se otorga tanto a trabajadores como extrabajadores el derecho de exigir el cumplimiento de sus derechos sociolaborales ante las autoridades correspondientes en caso de que se constate la tercerización, subcontratación, externalización, enganche u otras en tareas propias y permanentes del giro del establecimiento laboral. De ahí que se considere responsables de todas las obligaciones socio-laborales así como de los aportes a la Seguridad Social, a los empleadores que ocupen trabajadores a través de otras empresas, en actividades propias y permanentes al giro del establecimiento laboral.

Además, las empresas e instituciones que cedan fraudulentamente en todo o parte sus establecimientos que estén habilitados a su nombre, a terceristas, subcontratistas, externalizadores, enganchadores y otros, son responsables del cumplimiento de obligaciones sociolaborales.

En cuanto a contratos y subcontratos autorizados de obras, bienes, servicios y de consultoría con entidades y empresas públicas en el marco de las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios, se contempla que única y exclusivamente el contratista, proveedor o consultor asumirá la responsabilidad del cumplimiento de obligaciones sociolaborales derivadas del contrato principal o subcontrato con el Estado, en relación a su personal y/o terceros.

3.1.3 Brasil

Brasil al igual que Perú cuenta con un ordenamiento expreso para regular el *outsourcing*.⁴⁴ En este caso la figura mediante la cual se identifica es la subcontratación. La Ley de Subcontratación (*Lei da Terceirização*) de Brasil rige las relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal, en la empresa prestadora de servicios y en los respectivos prestatarios y contratistas de servicios.

La Ley define el trabajo temporal, la empresa de trabajo temporal y la empresa prestataria de servicios. Al primero lo define como el que realiza un particular contratado por una empresa de trabajo temporal, que lo pone a disposición de una empresa prestataria de servicios, para atender la necesidad de reposición temporal de personal fijo o la demanda complementaria de servicios.

La empresa de trabajo temporal es definida como la persona jurídica, debidamente inscrita en el Ministerio de Trabajo, encargada de poner los trabajadores a disposición de otras empresas de forma temporal. La empresa prestataria de servicios es la persona jurídica o entidad similar que celebra un contrato de trabajo temporal con la empresa de trabajo temporal.

La Ley en comento, por un lado, prohíbe expresamente la contratación de trabajo temporal en sustitución de los huelguistas, con las salvedades que establece la ley. Por otro lado, considera que complementa la demanda de servicios que provenga de factores impredecibles o, cuando por factores predecibles, tengan carácter intermitente, periódico o estacional.

Los requisitos que se requieren cubrir para el funcionamiento y registro de la empresa de trabajo temporal en el Ministerio de Trabajo son:

- I - Comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Personas Jurídicas (CNPJ), del Ministerio de Hacienda;
- II - Prueba de la inscripción competente en el Registro Mercantil de la localidad en la que tiene su sede;
- III - Prueba de tener un capital social de al menos R \$ 100.000,00 (cien mil reales).

Respecto al contrato que firmará la empresa de trabajo temporal y el prestador del servicio se señala que éste deberá ser por escrito y estará a disposición de la autoridad supervisora en el establecimiento del prestador del servicio, determinándose el contenido del mismo, como: el motivo que justifica la demanda

⁴⁴ Aunque cabe señalar que, en Chile si bien es en su Código del Trabajo donde se encuentran las disposiciones jurídicas relativas al *outsourcing*, las reformas hechas a éste para incorporar esta modalidad de contratación fueron denominadas Ley 20123 Regula Trabajo en Régimen de Subcontratación, el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios.

del trabajo temporal; duración de la prestación del servicio; el valor de la prestación de servicios; las disposiciones sobre salud y seguridad del trabajador.

Con relación a algunas de las obligaciones de la empresa contratante se observa que, es obligación de ésta garantizar las condiciones de seguridad, higiene y salud de los trabajadores, cuando el trabajo se realice en sus instalaciones o en el lugar designado por ella. También se contempla que el contratista extienda al trabajador de la empresa de trabajo temporal la misma asistencia médica, ambulatoria y alimentaria para sus empleados, existente en las instalaciones del contratista o en un lugar designado por ella.

Ahora bien, respecto al contrato se establece que no podrá exceder de 180 días consecutivos, sin embargo, se podrá prorrogar hasta por 90 días cuando se compruebe que se mantienen las condiciones que lo originaron.

En materia de responsabilidad solidaria se establece que el contratista sea subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales relacionadas con el período en que se produzca el trabajo temporal, y el pago de las cotizaciones a la seguridad social en apego a lo dispuesto por la Ley correspondiente.

Otra figura que contempla la Ley de contratación de Brasil es la de la empresa que presta servicios a terceros, a la cual define como la persona jurídica de derecho privado destinada a prestar al contratista servicios determinados y específicos. En el caso de este tipo de empresa, ésta contrata, remunera y dirige el trabajo realizado por sus trabajadores, o subcontrata a otras empresas para que realicen estos servicios y debe destacarse que no existe relación laboral entre trabajadores, o socios de prestadores de servicios, cualquiera que sea su ámbito, y la empresa contratante.

Para su funcionamiento la empresa prestadora de servicios a terceros deberá cubrir los siguientes requisitos:

- I - comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Personas Jurídicas (CNPJ);
- II - inscripción en el Registro Mercantil;
- III - capital social compatible con el número de empleados.⁴⁵

Esta Ley define al contratista como la persona física o jurídica que ha suscrito un contrato con una empresa que presta servicios específicos. Se estipula que el

⁴⁵ Para cumplir con este requisito la Ley mandata la observancia de los siguientes parámetros: a) empresas con hasta diez empleados - capital mínimo de R \$ 10.000,00 (diez mil reales); b) empresas de más de diez y hasta veinte empleados - capital mínimo de R \$ 25.000,00 (veinticinco mil reales); c) empresas con más de veinte o incluso cincuenta empleados - capital mínimo de R \$ 45.000,00 (cuarenta y cinco mil reales); d) empresas de más de cincuenta y hasta cien empleados - capital mínimo de R \$ 100.000,00 (cien mil reales); y e) empresas con más de cien empleados - capital mínimo de R \$ 250.000,00 (doscientos cincuenta mil reales) ".

contratista tiene prohibido utilizar a los trabajadores en actividades distintas de las que fueron objeto del contrato con el proveedor de servicios. Se establece que los servicios contratados podrán realizarse en las instalaciones físicas de la empresa contratante o en otro lugar, de común acuerdo entre las partes. También se señala que es responsabilidad del contratista velar por las condiciones de seguridad, higiene y salud de los trabajadores, cuando el trabajo se realice en sus instalaciones o en un lugar previamente acordado en el contrato. Además, tiene la potestad para extender la misma asistencia médica, ambulatoria y de alimentación que proporciona a sus empleados, para los empleados de la empresa prestadora de servicios, existentes en las instalaciones del contratista o en un lugar designado por ella.

Se observa que la empresa contratante es subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales relacionadas con el período en que se presten los servicios, y el cobro de las cotizaciones a la seguridad social. Con relación al contrato de prestación del servicio se señala lo que deberá contener, entre ello especificar el servicio que se va a prestar. Por último, debe mencionarse que el incumplimiento de lo dispuesto en la Ley que se comenta somete a la empresa infractora al pago de una multa.

3.1.4 Chile

En Chile también se presenta el *outsourcing*, se observa que éste se regula a través de la Ley 20123 Regula Trabajo en Régimen de Subcontratación, el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorios, mediante la cual fue reformado el Código del Trabajo, en esta ley se identifican dos modalidades de *outsourcing*, la subcontratación y el trabajo transitorio.

En esta Ley se define el trabajo en régimen de subcontratación como aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Se observa que los servicios u obras que se prestan de manera discontinua o esporádica no se consideran subcontratación.

Con relación a la responsabilidad solidaria se observa que en el caso de Chile la empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Asimismo, se prevé que tal responsabilidad esté

limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

Bajo los mismos términos, se establece que el contratista sea solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos. Por otro lado, la empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente. Partiendo de estos supuestos, el trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos.

En materia de información, se otorga a la empresa principal el derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas. Tanto el monto como el Estado de cumplimiento de dichas obligaciones deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad. Sobre el particular la Ley contempla lo relativo al procedimiento a seguir, para hacer valer este derecho, así como el derecho de retención con que cuenta la empresa principal.

En materia de medidas de seguridad y salud se dispone que, sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia.

La otra modalidad de *outsourcing* que se contempla en Chile es la realizada a través de los servicios transitorios en esta modalidad interviene la empresa de servicios transitorios, la usuaria y el trabajador de servicios transitorios. Se define a la empresa de servicios transitorios, como toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en éstas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, y otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.

La usuaria será quien contrate con la empresa de servicios transitorios la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados;
- b) eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;
- c) proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;
- d) período de inicio de actividades en empresas nuevas;
- e) aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o
- f) trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

Cabe señalar que también se establecen las causales por las cuales no se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios como son, para reemplazar a trabajadores que declararon la huelga legal, ceder trabajadores a otras empresas, o realizar tareas que corresponden a la alta dirección.

Por su parte, el trabajador de servicios transitorios es todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla. Tal contrato deberá constar por escrito y deberá indicar entre otras cosas los motivos que dan origen al mismo, la duración de la contratación y el precio convenido

Con relación al tema de los servicios transitorios, la Ley establece lo relativo al funcionamiento de las empresas que operan bajo este régimen, como obligaciones, entre la que destaca la constitución de una garantía y su inscripción a un registro especial y público para poder operar como tales; se establecen también las infracciones en las que pueden incurrir y las sanciones a las que se pueden hacer acreedoras por la comisión de dichas infracciones. Asimismo, se establecen las causales por las cuales puede ser cancelado un registro, como incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional y por quiebra de la empresa.

Con las reformas que se hacen al Código del Trabajo a través de la Ley que se comenta también queda dispuesto todo lo relativo al contrato de trabajo de servicios transitorios el cual es definido como una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido. Sobre el particular se observa que se contemplan disposiciones sobre la expiración del contrato, el encubrimiento de una relación de trabajo a través del contrato y normas generales como el registro de asistencia de los trabajadores, la facultad de la usuaria de organizar y dirigir el trabajo y su responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones laborales y

previsionales; lo relativo a los trabajadores con discapacidad y la obligación de proporcionar capacitación.

Por último, cabe destacar que de manera muy somera en el Código del Trabajo también se regula a los intermediarios, pero sólo para el sector agrícola y para aquellos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, para los cuales se establece la obligación de inscribirse en un Registro especial que para esos efectos llevará la Inspección del Trabajo. Asimismo, se señala que serán sancionadas las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o de empresas contratistas no inscritas en el Registro mencionado.

3.1.5 Colombia

En Colombia el Código Sustantivo del Trabajo considera como representantes del empleador a los intermediarios; asimismo identifica a dos figuras, a los contratistas independientes a quienes considera como empleador y no intermediario, definiéndolo como persona natural o jurídica que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

Con relación a la solidaridad, se estipula que el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, salvo que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista, esto por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores. Al respecto, se señala que esa solidaridad no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores, además de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

La otra figura identificada en el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia es el simple intermediario, al cual define como la persona que contrata servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador. Asimismo, se les considera simples intermediarios – aun cuando aparezcan como empresarios independientes–, a las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores, para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador, para el beneficio de éste, y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

3.1.6 Costa Rica

La tercerización en Costa Rica está determinada sólo por la definición que el Código del Trabajo proporciona del intermediario, no existe una ley exprofeso en la materia. Sin embargo, prevé la responsabilidad solidaria del intermediario con el patrono. Por otro lado, ubica implícitamente al contratista a quien considera como patrono y al respecto, señala que serán considerados como patronos de quienes trabajen -y no como intermediarios- los que se encarguen, por contrato, de trabajos que ejecuten con capitales propios.

Asimismo, define al patrono y señala que un contratista es responsable de cumplir con las obligaciones correspondientes a los patronos.

3.1.7 Ecuador

En Ecuador a través del Reglamento a la Supresión de Tercerización e Intermediación Laboral, se elimina la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, bajo los argumentos de que son formas de precarizar las relaciones laborales. Sin embargo, en el mismo se reglamenta la posibilidad de celebrar contratos de actividades complementarias restringiendo su objeto de manera exclusiva a la realización de actividades de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

En este Reglamento se denominan actividades complementarias aquellas que realizan compañías mercantiles, personas naturales u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, con su propio personal, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria. Señala qué deberá entenderse por vigilancia-seguridad y vigilancia-seguridad móvil. La contratación de este tipo de actividades puede ser directa y bilateral; la autoridad encargada del control y vigilancia de las compañías mercantiles, personas naturales u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria dedicadas a las actividades complementarias es el Ministerio del Trabajo.

Para la realización de las actividades complementarias se requiere dos tipos de contrato: un contrato mercantil de actividades complementarias entre la empresa dedicada a estas gestiones y la usuaria, en el cual se establecerá expresamente las actividades complementarias del proceso productivo, que se desarrollarán mediante esta contratación. El otro contrato es un contrato de trabajo celebrado por escrito, entre la empresa que realiza actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores.

También se contempla lo relativo a las remuneraciones mínimas, al pago de utilidades; se deja expresamente establecido que queda prohibido el pago por parte

del trabajador por reclutamiento, selección, capacitación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación y será una obligación de las empresas contratantes informar al trabajador sobre los riesgos derivados del desempeño de su trabajo, así como suministrar los medios e instrumentos de protección y prevención respecto de aquellos.

Asimismo, se prevé que sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realiza la actividad complementaria, será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales.

3.1.8 El Salvador

De manera muy breve y superficial se aborda el *outsourcing* en El Salvador a través de los artículos 4 y 5 del Código de Trabajo, en estos artículos se define al intermediario, al contratista y al subcontratista; éstos dos últimos responden solidariamente por las obligaciones resultantes de la prestación de los servicios de los trabajadores de éste, empleados en los trabajos requeridos por el contratista.

3.1.9 Honduras

La Ley de Contratación del Estado autoriza a los contratistas la posibilidad de subcontratar con terceros la realización de determinados trabajos específicos, salvo estipulaciones en contrario. Sobre el particular, se establecen los requisitos que deberán cumplirse para la celebración de los subcontratos:

- 1) Que la Administración⁴⁶ autorice expresamente y por escrito la subcontratación con indicación de su objeto y de las condiciones económicas;
- 2) Que los trabajos que se subcontraten con terceros no excedan del cuarenta por ciento (40%) del monto del contrato; y,
- 3) Que el Contratista principal siga siendo responsable directo ante la Administración.

Otro requisito para la subcontratación es que los terceros deberán tener capacidad legal para contratar con la Administración y no estar comprendidos en las prohibiciones e inhabilidades que marca la propia Ley, entre las que se encuentran:

- Haber sido condenados mediante sentencia firme por delitos como cohecho, enriquecimiento ilícito, malversación de recursos públicos, defraudación fiscal,

⁴⁶ Por Administración deberá entenderse al Poder Ejecutivo y sus dependencias, incluyendo órganos desconcentrados que le estén adscritos, las instituciones autónomas o descentralizadas, las municipalidades, los Poderes Legislativo y Judicial o cualquier otro organismo estatal que se financie con fondos públicos, en cuanto realicen actividades de contratación (art. 4).

negociaciones incompatibles con la función pública entre otros, mientras persista la condena;

- Haber recibido sentencia administrativa en dos o más expedientes por infracciones tributarias; haber sido declarado en quiebra;
- Ser funcionarios o empleados, con o sin remuneración, al servicio de los Poderes del Estado o de cualquier institución descentralizada, municipalidad u organismo que se financie con fondos públicos;
- Haber intervenido directamente o como asesores en cualquier etapa de los procedimientos de contratación;
- Tratarse de sociedades mercantiles en cuyo capital social participen funcionarios o empleados públicos que tuvieren influencia por razón de sus cargos o participaren directa o indirectamente en cualquier etapa de los procedimientos de selección de contratistas;
- Ser cónyuge, persona vinculada por unión de hecho o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de cualquiera de los funcionarios relacionados con la precalificación de las empresas, la evaluación de las propuestas, la adjudicación o la firma del contrato.

3.1.10 Nicaragua

En el Código del Trabajo de Nicaragua se observa que la subcontratación está limitada al sector de la construcción. En este Código se establece que tienen el carácter de empleadores, entre otros, los subcontratistas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios.

Se prevé que los trabajadores que laboren bajo contrato con un subcontratista de mano de obra gozarán de las condiciones, beneficios y garantías que establezca el contrato individual o colectivo y para todos los efectos su empleador será el subcontratista. Asimismo, se estipula que el contratista que usare los servicios de un subcontratista de mano de obra le exigirá que esté inscrito en el registro correspondiente del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, y será garante ante los trabajadores de las obligaciones establecidas en los artículos anteriores, debiendo cumplirlas si el subcontratista no lo hiciera.

Cabe señalar que, con el objeto de regular la tercerización, en Nicaragua se presentó un proyecto de Ley en materia de tercerización. En este proyecto se destaca la definición del empleador y las modalidades del *outsourcing* identificándose las siguientes: tercerización laboral, subcontratación, intermediación. Se contemplan las obligaciones de las empresas de tercerización, subcontratación, intermediación y relacionadas.

También se contempla que las empresas principales o beneficiarias, sean solidariamente responsables con las empresas de tercerización, subcontratación,

intermediación y relacionadas , con relación al pago de derechos y pasivos laborales que se deban a los trabajadores y empleados contratados bajo esta modalidad, al igual que los derechos relacionados con la seguridad social, otorgando a los trabajadores la facultad de demandar en caso de incumplimiento, estableciendo el procedimiento a seguir para este caso.

3.1.11 Panamá

En Panamá el Código del Trabajo contempla la figura del intermediario a quien define como toda persona que contrata o interviene en la contratación de los servicios de otra u otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un empleador.

De conformidad con el Código, se advierte que no serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, los contratistas, subcontratistas y demás empresas establecidas que contraten los servicios de los trabajadores para la ejecución de los trabajos, en beneficio directo de terceros, con capital, equipo, dirección y elementos propios.

No obstante, el beneficiario directo de los trabajos prestados u obra ejecutada será solidariamente responsable con el contratista, el subcontratista y demás empresas establecidas, del cumplimiento de las obligaciones pendientes a favor de los trabajadores, cuando se trate de trabajos u obras inherentes, relacionados o conexos con el giro de las actividades del beneficiario, aun cuando el subcontrato fuere expresamente prohibido en el negocio jurídico celebrado entre beneficiarios y contratistas. En todo caso el contratista será solidariamente responsable con todos los subcontratistas de las obligaciones que éstos tuvieren pendientes con los trabajadores.

En cuanto a responsabilidad por riesgos profesionales, en el Código se prevé que en caso de que la ejecución o explotación de la obra o industria se haga por subcontrato, los contratistas serán solidariamente responsables por las indemnizaciones que debido a riesgos profesionales hayan de pagarse a los trabajadores.

3.1.12 Paraguay

El *outsourcing* en Paraguay se identifica a través de los intermediarios. El artículo 25 del Código del Trabajo de la República del Paraguay reconoce como representante legal del empleador a los intermediarios a quienes define como las personas que contratan los servicios de otra u otras para ejecutar trabajos en beneficio de un empleador, aun cuando aparezcan como empresarios independientes organizando los servicios de determinados trabajadores para realizar trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, materiales u otros elementos de un empleador para beneficio de este y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

Los intermediarios tienen responsabilidad solidaria, al respecto se señala que todo intermediario debe declarar su calidad y el nombre del empleador por cuenta de quien actúa, al celebrar contratos de trabajo, de no hacerlo, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones legales y contractuales pertinentes.

Por otro lado, los empleadores tienen responsabilidad subsidiaria respecto al pago del salario aun cuando utilicen intermediarios o agentes para el empleo de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también incumbe a dichos intermediarios o agentes en cuanto concierne al pago del salario adeudado.

3.1.13 Perú

Perú destaca por contar con la Ley que Regula los Servicios de Tercerización, contiene los requisitos, los derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables a las empresas.

En la Ley peruana se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, bajo las condiciones de que aquellas:

- Asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo;
- Cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales;
- Sean responsables por los resultados de sus actividades, y
- Sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Asimismo, y de acuerdo con esta Ley constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio y se advierte que en ningún caso se admite la sola provisión de personal.

Los casos que constituyen tercerización de servicios son entre otros:

- Los contratos de gerencia conforme a la Ley General de Sociedades,
- Los contratos de obra,
- Los procesos de tercerización externa,
- Los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.

La empresa tercerizadora al iniciar la ejecución del contrato tiene la obligación de informar por escrito a los trabajadores encargados de la ejecución de la obra o servicio, a sus representantes, así como a las organizaciones sindicales y a los trabajadores de la empresa principal, lo siguiente:

1. La identidad de la empresa principal, incluyendo a estos efectos el nombre, denominación o razón social de esta, su domicilio y número de Registro Único del Contribuyente.
2. Las actividades que son objeto del contrato celebrado con la empresa principal,
3. El lugar donde se ejecutarán las actividades mencionadas.

Cabe señalar que el incumplimiento de esta obligación constituye infracción administrativa.

Entre los derechos de los trabajadores de las empresas que prestan el servicio de tercerización se encuentran:

1. Los trabajadores bajo contrato de trabajo sujetos a modalidad tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado.
2. Tienen respecto de su empleador todos los derechos laborales individuales y colectivos establecidos en la normativa vigente; en consecuencia, los trabajadores no están sujetos a subordinación por parte de la empresa principal.
3. La tercerización no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación laboral de los dirigentes amparados por el fuero sindical.
4. Pueden interponer denuncias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o recurrir al Poder Judicial, para solicitar la protección de sus derechos colectivos, impugnar las prácticas antisindicales, a la verificación de la naturaleza de los contratos de trabajo sujetos a modalidad de acuerdo con la legislación laboral vigente, a impugnar la no renovación de un contrato para perjudicar el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva o en violación del principio de no discriminación,

La Ley mandata que, para iniciar y desarrollar sus actividades, las empresas tercerizadoras se inscriben en el Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo. Por otro lado, la empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social. Cabe señalar que, las empresas que presten servicios de tercerización podrán subcontratar siempre y cuando el subcontratista cumpla con los requisitos establecidos en la Ley que se comenta.

3.1.14 Uruguay

En Uruguay existen tres leyes acerca del trabajo subcontratado: la Ley n°18.089/2007, con normas de contratación de subcontratados por el organismo estatal; y las Leyes n° 18.099/2007 y n°18.251/2008, con normas de protección a los procesos de desconcentración empresarial.

La Ley No. 18099 es el ordenamiento que regula lo relativo al trabajo subcontratado. A través de éste se identifican las figuras del subcontratista, intermediario o suministrador de mano de obra. Prácticamente norma lo relativo a la responsabilidad solidaria, y al respecto señala que el patrono o empresario que los utilice será responsable solidario de las obligaciones laborales de éstos hacia los trabajadores contratados, así como del pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad provisional que corresponda, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado con relación a esos trabajadores.

También serán responsables solidarios el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo las Intendencias Municipales, las Juntas Departamentales y las personas públicas no estatales, cuando utilicen personal mediante algunas de las modalidades mencionadas. Dicha responsabilidad se limita a las obligaciones devengadas durante el período de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra.

Se establece expresamente que, en ningún caso podrán emplearse las modalidades de contratación referidas para reemplazar trabajadores que se encuentren amparados al subsidio por desempleo por la causal de suspensión parcial o total de trabajo o en conflicto colectivo.

En materia de información se contempla que todo trabajador contratado bajo alguna de las modalidades señaladas será informado previamente por escrito sobre sus condiciones de empleo, su salario y, en su caso, la empresa o institución para la cual prestará servicios.

Por su parte, la Ley N° 18251 Tercerizaciones Laborales. Responsabilidad Solidaria, define al subcontratista, a la empresa suministradora de mano de obra y al intermediario; se refiere a las exclusiones que implican que en la subcontratación no están incluidas las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera ocasional, ni tampoco el trabajo zafral o de temporada; dispone lo relativo a la información sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social; la retención de los pagos; la responsabilidad solidaria del patrono o empresa principal así como el alcance de dicha responsabilidad y lo referente al emplazamiento a juicio.

3.1.15 Venezuela

Con relación a Venezuela se debe señalar que a través de la Ley Orgánica del Trabajo se identifica a la tercerización a la cual de acuerdo con esta Ley se entiende como la simulación o fraude cometido por patronos en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. Se señala que serán los órganos administrativos o judiciales con competencia en

materia laboral, quienes establezcan la responsabilidad que corresponda a los patronos en caso de simulación o fraude laboral en apego a la Ley que se comenta.

Debido a que en el caso venezolano se identifica a la tercerización como una simulación o fraude, la Ley Orgánica del Trabajo la prohíbe, señalando que: queda prohibida y por lo tanto no se permitirá:

1. La contratación de entidad de trabajo para ejecutar obras, servicios o actividades que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo contratante, relacionadas de manera directa con el proceso productivo de la contratante y sin cuya ejecución se afectarían o interrumpirían las operaciones de la misma.
2. La contratación de trabajadores a través de intermediarios, para evadir las obligaciones derivadas de la relación laboral del contratante.
3. Las entidades de trabajo creadas por el patrono para evadir las obligaciones con los trabajadores.
4. Los contratos o convenios fraudulentos destinados a simular la relación laboral, mediante la utilización de formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil.
5. Cualquier otra forma de simulación o fraude laboral.

Asimismo, se señala que, en los casos anteriores los patronos cumplirán con los trabajadores todas las obligaciones derivadas de la relación laboral conforme a la Ley, e incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal a los trabajadores tercerizados, que gozarán de inamovilidad laboral hasta tanto sean incorporados efectivamente a la entidad de trabajo.

3.2 Europa

En Europa a manera de ejemplo se identifican la legislación de España, Francia, Italia y Suiza:

| País | Ordenamiento jurídico |
|----------------|---|
| España | Ley del Estatuto de los Trabajadores ⁴⁷ Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción ⁴⁸ |
| Francia | Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance ⁴⁹ |
| Italia | Regolamento IVASS [Istituto per la Vigilanza Sulle Assicurazioni] N. 38 del 3 Luglio 2018, ⁵⁰ |
| Suiza | Circulaire de la Commission Fédérale des Banques: Externalisation d'Activités ⁵¹ |

3.2.1 España

Constitucionalmente se observa que en España se reconoce el derecho al trabajo y también la libertad de empresa.⁵² En la legislación secundaria en este país el *outsourcing* se regula de manera general a través de la figura de la subcontratación la cual se contempla en el Estatuto del Trabajo en el artículo 42, sin embargo, debe destacarse que cuenta con una Ley específica sobre el tema, sólo que está dirigido a regular la subcontratación en el sector de la construcción.

Ahora bien, con relación a lo dispuesto en el Estatuto del Trabajo en materia de subcontratación, lo primero que se contempla es que los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la

⁴⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, BOE Núm. 255, de 24/10/2015, Dirección en Internet: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430> [18 de diciembre de 2020].

⁴⁸ Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, Jefatura del Estado, BOE, núm. 250, de 19/10/2006, Dirección en Internet: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-18205> [19 de diciembre de 2020].

⁴⁹ Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance, en Légifrance, Dirección en Internet: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000889241/2021-01-08/#:~:text=Au%20sens%20de%20la%20pr%C3%A9sente,le%20ma%C3%A9tre%20de%20l'ouvrage> . [20 de diciembre de 2020].

⁵⁰ Regolamento IVASS [Istituto per la Vigilanza Sulle Assicurazioni] N. 38 del 3 Luglio 2018, Dirección en internet: https://www.ivass.it/normativa/nazionale/secondaria-ivass/regolamenti/2018/n38/Regolamento_38_2018.pdf?language_id=3 [11 de enero de 2021].

⁵¹ Circulaire de la Commission Fédérale des Banques: Externalisation d'Activités, Dirección en Internet: https://www.finma.ch/FinmaArchiv/ebk/f/archiv/2002/pdf/rs_outsourcing_f.pdf [18 de diciembre de 2020].

⁵² Artículos 35 y 38. Cortes Generales, Constitución Española, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, Dirección en Internet: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf> [10 de enero de 2021].

propia actividad de aquellos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, asimismo, responderá por las obligaciones de carácter salarial, determinándose los plazos durante los cuales el empresario principal responderá solidariamente de dichas obligaciones.

En materia de información, se establece por un lado la obligación de que los trabajadores del contratista o subcontratista sean informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento, determinándose el contenido de dicha información. Por otro lado, se dispone la obligación de que el contratista o subcontratista informe de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social señalándose que esto se hará en los términos que reglamentariamente se determinen.

Asimismo, se prevé que la empresa que celebre contrato con un contratista o subcontratista informe a los representantes legales de sus trabajadores sobre los datos de la empresa contratista o subcontratista, objeto, duración, lugar de ejecución y número de trabajadores de la contrata o subcontrata y medidas para la coordinación de actividades en materia de prevención de riesgos laborales.

Otra obligación será disponer de un libro de registro que contenga toda la información mencionada en los párrafos anteriores, cuando la empresa principal, la contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, el cual estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

El objeto de esta Ley es mejorar las condiciones de trabajo del sector de la construcción en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo, en particular.

El ámbito de aplicación corresponde a los contratos que se celebren, en régimen de subcontratación, para la ejecución de los siguientes trabajos realizados en obras de construcción:

- | | |
|--|--|
| ✓ Excavación; | ✓ Rehabilitación; |
| ✓ Movimiento de tierras; | ✓ Reparación; |
| ✓ Construcción; | ✓ Desmantelamiento; |
| ✓ Montaje y desmontaje de elementos prefabricados; | ✓ Derribo; |
| ✓ Acondicionamientos o instalaciones; | ✓ Mantenimiento; |
| ✓ Transformación; | ✓ Conservación y trabajos de pintura y limpieza; |
| | ✓ Saneamiento. |

Esta Ley contempla también lo relativo al régimen de subcontratación; los requisitos exigibles a los contratistas y subcontratistas para poder intervenir en un proceso de

subcontratación tales como asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial; al Registro de Empresas Acreditadas, sobre la inscripción al Registro cabe señalar que tendrá validez en todo el territorio nacional, los datos serán de acceso al público, salvo los referentes a la intimidad de las personas. Se establece la obligación de vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por la Ley y la responsabilidad solidaria del subcontratista que contrate incurriendo en incumplimientos.

Se establece como obligación de los subcontratistas disponer de un Libro de Subcontratación el cual deberá permanecer en todo momento en la obra, se establece lo que deberá contener y quiénes tendrán acceso al mismo; se prevé el establecimiento de sistemas o procedimientos de representación de los trabajadores a través de representantes sindicales o de carácter bipartito entre organizaciones empresariales y sindicales, con el fin de promover el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en las obras de construcción.

En materia de seguridad y riesgos laborales, se contempla otorgar al trabajador la formación adecuada y necesaria de acuerdo a su puesto de trabajo o función a fin de que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos, debiéndose acreditar dicha formación mediante la expedición de una cartilla o carné profesional.

La Ley en comento también contempla las infracciones graves en las cuales pueden incurrir los contratistas, entre los que destacan no llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación; permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan empresas subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, entre otras.

3.2.2 Suiza

Otro ejemplo de *outsourcing* en Europa es el de Suiza, en este país se regula a través de la *Circulaire de la Commission Fédérale des Banques: Externalisation d'Activités*, la cual también, al igual que España es sectorial, sólo que ésta va dirigida al ámbito bancario. Dicha Ley contiene la definición del *outsourcing*, el alcance de la misma la cual es aplicable a los bancos y agentes de valores, sucursales de bancos suizos y agentes extranjeros.

Establece que las actividades que no pueden delegarse son las de Alta dirección, supervisión y control ejercido por el Consejo de Administración; se contemplan las condiciones que rigen la práctica de la subcontratación; las medidas de previsión, la responsabilidad del subcontratista frente a la entidad financiera, la supervisión estatal, la seguridad en el encargo de la tecnología, el secreto profesional y la información de los clientes. Con relación a la forma del contrato, la Circular que se comenta, prevé que sea celebrado por escrito, y que, en sus cláusulas, se citen las condiciones que están contempladas en dicha Circular. Esta Circular cuenta con un Anexo en el cual se contemplan algunas actividades de subcontratación que se

sujetan a las disposiciones de la Circular y las que no, advirtiéndose expresamente que la enumeración no es exhaustiva:

| Actividades de <i>outsourcing</i> sujetas a la Circular | Actividades de <i>outsourcing</i> que no están sujetas a la Circular |
|--|--|
| 1. Comercio y administración de valores | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Administración total de valores a un solo delegado | <ul style="list-style-type: none"> ○ Participación en sistemas de entrega de valores |
| 2. Pago y tráfico de billetes | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Ejecución de todo el tráfico de pagos por un solo delegado o un solo Banco correspondiente | <ul style="list-style-type: none"> ○ Participación en sistemas de pago ○ Relaciones con bancos corresponsales ○ Entregas físicas de dinero y transporte de valores ○ Mantenimiento de cajeros automáticos |
| 3. Sistemas de tecnología de la información y mantenimiento: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Almacenamiento de datos • Operación y mantenimiento de bases de datos • Operación de sistemas de tecnología de la información | <ul style="list-style-type: none"> ○ Desarrollo de proyectos de tecnología de la información, con el fin de integrarlo una vez terminado en la operación del banco ○ Mandato para el desarrollo de software ○ Adquisición de licencias de software ○ Soporte de software ○ Mantenimiento de dispositivos técnicos, sistemas (tecnología de la información, etc.) y software |
| 4. Gestión de riesgos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Funciones de cumplimiento • Servicio interno contra el blanqueo de capitales • Funciones especiales en el ámbito del seguimiento del riesgo de crédito, así como del análisis crediticio • Seguimiento de límites comerciales y crediticios | --- |
| 5. Administración y contabilidad de datos básicos: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Informes financieros • Establecimiento y actualización de direcciones de clientes o perfiles de clientes (excepto actividades ocasionales) | --- |
| 6. Funciones de <i>back- / mid-office</i>: | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Impresión y envío de documentos bancarios (excepto para actividades ocasionales) | --- |
| 7. Recursos humanos: | |
| --- | <ul style="list-style-type: none"> ○ Estado de sueldos, remuneraciones y bonificaciones a empleados ○ Ocupación de mano de obra temporal ○ Servicios para empleados enviados al extranjero (expatriados) |
| 8. Logística: | |
| --- | <ul style="list-style-type: none"> ○ Servicios de comedor y catering ○ Servicios generales y de apoyo, como servicio de limpieza, prevención de accidentes, protección |

| | |
|---------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none">○ contra incendios, etc.○ Medidas relativas a la seguridad técnica y física de los edificios del banco○ Administración, mantenimiento y venta de los edificios del banco |
| 9. Diversos: | |
| --- | <ul style="list-style-type: none">○ Transacciones con tarjeta de crédito○ Recibos○ Asesoramiento legal y fiscal |

3.2.3 Francia

Por su parte Francia a pesar de que en el Código del Trabajo se hace mención del *outsourcing*, cuenta con la *Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance*⁵³ (Ley relativa a la subcontratación).

En esta Ley se señala que la subcontratación es la operación por la cual un contratista encomienda por un subcontratado, y bajo su responsabilidad, a otra persona llamada subcontratista, la ejecución de todo o parte del contrato de empresa o parte del contrato público celebrado con el poder adjudicador. Se señala que el subcontratista es considerado como el contratista principal con respecto a sus propios subcontratistas.

En la Ley se dispone que, durante la celebración del contrato, el empresario que pretenda ejecutar un contrato con uno o más subcontratistas deberá aceptar a cada subcontratista y aprobar las condiciones de pago. De acuerdo con esta Ley, el contratista principal deberá, al presentar la oferta, indicar al órgano de contratación la naturaleza y cuantía de cada uno de los servicios que pretenda subcontratar, así como los subcontratistas que pretende utilizar. Durante la ejecución del contrato, el contratista principal podrá convocar a nuevos subcontratistas, a condición de que los hayan declarado previamente al poder adjudicador.

Cabe señalar que esta Ley es aplicable a contratos adjudicados por empresas públicas que no son compradores sujetos al código de orden público. Al respecto se establecen las disposiciones relativas al pago de la subcontratación, la posibilidad de que un subcontratista encomiende la ejecución de una parte del contrato de la que es responsable a otro subcontratista, debiendo en ese caso emitirle una garantía o una delegación de pago en las condiciones definidas por la propia Ley.

⁵³ *Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance*, en Légifrance, Disponible en: [https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000889241/2021-01-08/#:~:text=Au%20sens%20de%20la%20pr%C3%A9sente,le%20ma%C3%AEtre%20de%20l'ouvrage.\[20 de diciembre de 2020\].](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000889241/2021-01-08/#:~:text=Au%20sens%20de%20la%20pr%C3%A9sente,le%20ma%C3%AEtre%20de%20l'ouvrage.[20 de diciembre de 2020].)

3.2.4 Italia

En el caso de Italia se observa que la regulación del *outsourcing* se contempla en diversos ordenamientos del cual destaca el Decreto Legislativo no. 276/2003 en cuyo artículo 29 se encuentra lo relativo a la subcontratación, señalando que, en el caso de un contrato de servicios, el cliente, contratista o empleador está obligado solidariamente con el contratista, en el plazo de un año desde la terminación del contrato, a pagar a los trabajadores los salarios y cotizaciones a la seguridad social adeudados, en este sentido se observa el principio de responsabilidad solidaria.

Por su parte, en el sector de los seguros, el Regolamento IVASS [Istituto per la Vigilanza Sulle Assicurazioni] N. 38 del 3 Luglio 2018,⁵⁴ contempla un capítulo referente a la subcontratación, a través del cual se autoriza a las compañías de seguros a subcontratar servicios siempre y cuando dichos servicios no supongan el vaciado de su actividad. Asimismo, prohíbe subcontratar actividades de toma de riesgos; también se establece que los órganos sociales y la alta dirección de la empresa no queda eximida con la subcontratación de sus responsabilidades. Por otro lado, se prevé que sea el órgano de administración de la empresa que subcontrata quien defina la política de subcontratación de funciones o actividades de la empresa y la elección de proveedores; en lo que respecta a la valoración de servicios la empresa debe verificar la existencia de conflictos de interés, considerando también aquellos entre el proveedor de servicios y la empresa o cualquier acuerdo con la competencia.

Lo anterior, con el fin de comprender los principales riesgos derivados de la subcontratación, identificar las estrategias relacionadas para su mitigación y gestión, así como para una adecuada valoración de la identificación del prestador de servicios a quien se le va a confiar la función o actividad que se pretende subcontratar. En el Reglamento en comento se dispone que la empresa que encomienda a un tercero la ejecución de funciones o actividades esenciales o importantes garantiza también que los métodos de subcontratación no comprometan los resultados financieros y la estabilidad de la empresa y la continuidad de sus actividades.

Por otro lado, debe identificar a la o las personas a cargo de las actividades de control sobre las funciones o actividades esenciales o importantes subcontratadas y formalizar sus tareas y responsabilidades. En ese sentido, el número de gerentes debe ser proporcional a la naturaleza y cantidad de las actividades subcontratadas. En el ámbito de la política, la empresa también define los criterios de identificación de los servicios subcontratados de funciones o actividades esenciales o importantes,

⁵⁴ *Regolamento IVASS [Istituto per la Vigilanza Sulle Assicurazioni] N. 38 del 3 Luglio 2018*, Disponible en: https://www.ivass.it/normativa/nazionale/secondaria-ivass/regolamenti/2018/n38/Regolamento_38_2018.pdf?language_id=3 [11 de enero de 2021].

para ser sometidos a la aprobación previa del órgano de administración. Este organismo es informado periódicamente, al menos una vez al año, de los resultados de los acuerdos durante el curso de su funcionamiento.

El Reglamento autoriza a las empresas, subcontratar funciones clave por:

- El reducido alcance y complejidad de los riesgos inherentes a su actividad
- Si el establecimiento de funciones fundamentales dentro de la misma no responde a los criterios de rentabilidad, eficiencia y fiabilidad.

La empresa designará internamente al titular de la función clave subcontratada a quien se le asigna la responsabilidad general de dicha función. El titular, además de los requisitos de profesionalismo, integridad e independencia deberá poseer conocimientos y experiencia que permitan una evaluación crítica del desempeño realizado y los resultados obtenidos por el prestador del servicio.

El Reglamento también prevé el contenido mínimo de los convenios de subcontratación de funciones o actividades esenciales o importantes y funciones fundamentales. Sobre el particular se señala que deben prever al menos:

- a) La definición clara de la actividad a vender, los métodos de ejecución y la contraprestación relacionada;
- b) Los métodos y la frecuencia de notificación al responsable de las actividades de control, sobre la actividad o función subcontratada;
- c) Que la empresa pueda rescindir el contrato sin cargas desproporcionadas o que afecten, en la práctica, al ejercicio del derecho de desistimiento;
- d) Que la empresa puede rescindir o modificar el contrato en caso de solicitud del IVASS;
- e) Que el contrato no se puede subcontratar sin el consentimiento de la empresa;
- f) Que se obtenga información sobre la adopción por parte del proveedor de las garantías sobre conflictos de interés.

También establece que la subcontratación de funciones o actividades esenciales o importantes a un proveedor con domicilio social fuera del Área Económica Europea, deberá sujetarse a la autorización previa del IVASS. Por otro lado, salvo excepciones específicas los acuerdos de subcontratación de las funciones fundamentales sólo podrán celebrarse con proveedores con domicilio social en el Área Económica Europea y en este caso la empresa también debe garantizar que están adecuadamente definidos:

- a) Objetivos, metodologías y frecuencia de controles;
- b) Métodos y frecuencia de las relaciones con el órgano de administración y la alta dirección;
- c) Posibilidad de reconsiderar las condiciones del servicio en caso de cambios significativos en las operaciones y organización de la compañía de seguros.

En cuanto al control sobre las funciones o actividades subcontratadas el sistema de gobierno corporativo garantiza controles de estándares similares a los que se implementarían si fueran realizados directamente por la empresa. Los riesgos específicos asociados con la subcontratación se incluyen en la política de gestión de riesgos. Además, la empresa que subcontrata debe adoptar las medidas adecuadas para asegurar la continuidad de actividades en caso de interrupción o deterioro grave de la calidad del servicio prestado por el proveedor, incluidos los adecuados planes de emergencia o la re-internalización de actividades, todo ello en línea con la política de subcontratación.

En el Reglamento que se comenta, otras de las disposiciones que se observan son las relativas a las notificaciones que deben hacer las empresas al IVASS en caso de subcontratación de funciones o actividades esenciales o importantes o de funciones claves. En dichas comunicaciones se deberá informar sobre las razones de la subcontratación, la elección del proveedor, el alcance de las actividades que se subcontratan, la duración y cualquier otra información adicional que permita evaluar el cumplimiento de los criterios de economía, eficiencia y fiabilidad, así como la existencia de las condiciones para el pleno ejercicio de la actividad supervisora, incluida la inspección, por parte del IVASS entre otras, así como la rescisión del contrato en caso de que se presente.

Otra obligación de la empresa que subcontrata, es conservar el contrato de subcontratación durante los cinco años siguientes a la terminación de la relación contractual.

Datos Relevantes

Con relación a las disposiciones constitucionales, en todos los casos se reconoce el derecho al trabajo, en cuanto a la libertad de las personas a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. No lo contemplan: Costa Rica y Panamá.

En la revisión de la legislación de diversos países tanto de América como de Europa se encuentra que, bajo diversas modalidades, en la mayoría de los casos se han dado a la tarea de regular el *outsourcing*.

Cabe destacarse que no siempre se regula de forma general, ya que, en algunos casos, ésta es sectorial como en España y Nicaragua, que va encaminado al sector de la construcción; Suiza al sector Bancario, Italia al sector de los Seguros. En Chile, si bien se manejan diversas modalidades, de manera muy somera se regula a los intermediarios del sector agrícola y para aquellos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura.

También se encuentran los **países que expresamente prohíben el *outsourcing*** como Bolivia, Ecuador y Venezuela. En Bolivia el contrato de enganche está autorizado únicamente para el Estado, pues sólo a este se le permite actuar como intermediario entre patronos y trabajadores. Sin embargo, se establecen algunas disposiciones que deben acatarse en caso de incumplimiento a la prohibición pero que salvaguardan derechos de los trabajadores, aunado a la multa a que se harán acreedores junto con el pago de los derechos laborales quienes incumplan con las normas prohibitivas.

En Ecuador se suprime la tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral generalizada, sin embargo, se reglamentan las actividades complementarias. En Venezuela también se prohíbe expresamente la tercerización, y en general toda simulación o fraude cometido por patronos, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

Las **modalidades o figuras del *outsourcing*** que se identificaron son:

- Subcontratación (Argentina, Brasil, Chile, Honduras, Nicaragua, Uruguay, España, Francia, Italia, Suiza)
- Contrato de Enganche (Bolivia)
- Contratistas independientes (Colombia)
- Intermediario (Colombia,⁵⁵ Panamá, Paraguay, Uruguay)
- Tercerización (Costa Rica, Ecuador, Venezuela)

⁵⁵ En el caso de Colombia se denomina Simple Intermediario.

- Suministrador de mano de obra (Uruguay)

Si bien Brasil contempla la subcontratación, ésta la lleva a cabo a través de dos modalidades: la empresa que presta servicios a terceros y la empresa de trabajo temporal. Con la primera no existe relación laboral entre trabajadores y la empresa contratante; con la segunda sí existe responsabilidad solidaria. Otro país que cuenta con dos modalidades de *outsourcing* es Chile: la subcontratación y el trabajo transitorio.

Los países que permiten **contratar trabajos o servicios propios del establecimiento** y que se lleva a cabo la subcontratación son: Argentina, Bolivia⁵⁶, Brasil (para reposición temporal de personal fijo o demanda complementaria de servicios), Chile (atendiendo a las causales establecidas).

Por el contrario, se encuentran países que **prohíben la contratación de trabajos o servicios propios** como: Suiza.

Asimismo, se observan los países que expresamente **determinan qué tipo de actividades, trabajos o servicios pueden contratarse** a través del *outsourcing*:

- **Chile**, a través de la modalidad de **servicios transitorios**, tales como: tareas de carácter transitorio u ocasional; tareas de selección, capacitación y formación de trabajadores, y otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos. Cabe destacar que, en este país se contemplan las causales bajo las cuales se permite contratar servicios transitorios.
- **Ecuador**, a través de la modalidad de **trabajos complementarios**: actividades de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.
- Cabe señalar que, en el caso de **Honduras**, se autoriza la posibilidad de subcontratar con terceros la realización de determinados trabajos específicos, sin embargo, no menciona cuáles son esos trabajos.
- En **Perú**, se establecen como casos de tercerización de servicios los **contratos de gerencia** conforme a la Ley General de Sociedades, los de obra, los procesos de tercerización externa, y los contratos que tienen por objeto que un tercero se **haga cargo de una parte integral del proceso productivo**.
- En **España**, la subcontratación está dirigida al **sector de la construcción** y al respecto, determina expresamente en qué actividades de la construcción va a permitirse la ejecución de obras, entre ellos: excavación, movimiento de tierras, construcción, montaje y desmontaje de elementos prefabricados, acondicionamientos o instalaciones, transformación, rehabilitación,

⁵⁶ A pesar de estar prohibido el *outsourcing* en este país, se contempla para el supuesto de que un empleador haya contratado trabajadores de otra empresa.

reparación, desmantelamiento, derribo, mantenimiento, conservación y trabajos de pintura y limpieza y saneamiento.

- En **Suiza**, la subcontratación se regula para el ámbito del **sector bancario** y de manera enunciativa, más no limitativa se establecen las actividades en las que puede acudir a la subcontratación como: comercio y administración de valores, pago y tráfico de billetes, sistemas de tecnología de la información y mantenimiento, sin embargo, cabe aclarar que dentro de estos rubros se contempla a su vez los tipos de actividades permitidas y los que no pueden ser objeto de subcontratación. En las áreas de **gestión de riesgos, administración y contabilidad de datos básicos e impresión y envío de documentos bancarios** están completamente permitidas.
- En **Italia**, se permite subcontratar funciones clave, por motivos tales como: el reducido alcance y complejidad de los riesgos inherentes a la actividad de la empresa y si el establecimiento de funciones fundamentales dentro de la misma no responde a los criterios de rentabilidad, eficiencia y fiabilidad, recordando que la legislación comparada está dirigida al **sector de los seguros**.

Los países que contemplan la **exigencia u obligación** para contratistas o subcontratistas del **cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social** son: Argentina, Bolivia, España.

En Argentina se establece como obligación del principal (contratistas) **exigir a los subcontratistas información de cada uno de los trabajadores** que presten servicios como el código de identificación laboral de éstos, constancia de pago de remuneraciones, copias de pagos al sistema de seguridad social, cobertura por riesgos de trabajo, etc.

Cabe destacar que, en Perú, a quienes **se les informa, es a los trabajadores**, y el incumplimiento a esta norma constituye infracción. En Uruguay, también se les informa a los trabajadores por escrito respecto a las condiciones de trabajo y a la empresa a la que prestarán los servicios.

Los países que solicitan cubrir determinados requisitos como un **registro para funcionar como empresa subcontratista o de trabajo temporal** son: Brasil, Chile, Perú. En el caso de Nicaragua se solicita que el contratista esté inscrito en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. En España es un requisito exigible para contratistas y subcontratistas estar inscritos en el Registro de Empresas Acreditadas.

Algunos países establecen expresamente las **causales por las cuales se prohíbe la subcontratación** como:

- Sustitución de huelguistas: Brasil, Chile, Perú.
- Ceder trabajadores a otra empresa: Chile.
- Realizar trabajos de alta dirección: Chile.

- Reemplazar trabajadores que se encuentran amparados al subsidio del empleo o en conflicto de trabajo: Uruguay.
- Obras o servicios que se presten de manera ocasional: Uruguay, Suiza.
- Trabajo zafra o de temporada: Uruguay.
- Recursos humanos, logística y otras como el asesoramiento legal y fiscal: Suiza.
- Toma de riesgos: Italia.

En el caso de Suiza, por tratarse de subcontratación únicamente en el sector bancario, se prohíbe la contratación de actividades o servicios en las siguientes áreas: comercio y administración de valores, pago y tráfico de billetes, sistemas de tecnología de la información y mantenimiento, sin embargo, cabe destacar que algunas actividades de estas áreas también están permitidas.

De los países comparados, Brasil establece en sus disposiciones expresamente la **duración del contrato**.

Quienes establecen cuál será el **contenido del contrato** son: Brasil, Chile e Italia.

Ecuador prohíbe expresamente el pago por parte del trabajador por reclutamiento, selección, capacitación, formación o contratación.

Por su parte, Honduras contempla los requisitos que deben cubrir los contratistas para la celebración de contrato de subcontratación.

Panamá señala que **no serán considerados intermediarios o subcontratistas, sino empleadores**, las empresas que ejecuten los trabajos, en beneficio directo de terceros, con capital, equipo, dirección y elementos propios. En el caso de Paraguay se establece que los trabajos se realizarán utilizando locales, equipos, materiales u otros elementos de un empleador para beneficio de éste; y en Perú se contempla que las empresas que realizarán las actividades especializadas cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales.

En materia de **responsabilidad solidaria**, los países que contemplan esta obligación haciendo responsables solidarios a la empresa principal –es decir, a la empresa que contrata servicios de *outsourcing*–, con relación a las obligaciones que deben cumplir las subcontratistas –quienes ofrecen los servicios o trabajos–, respecto a prestaciones, cumplimiento de requisitos y/o derechos de los trabajadores que emplean en la prestación de los mismos son:

| País | Requisitos, prestaciones o derechos que genera la responsabilidad solidaria |
|-----------|--|
| Argentina | El incumplimiento en la presentación de documentos del trabajador como: el Código Único de Identificación Laboral; recibos de pagos mensuales de seguridad social; |

| | |
|--------------------|---|
| | constancias de pagos de remuneraciones; cobertura por riesgos de trabajo; sólo para el sector de la Construcción la inscripción del subcontratista en el Registro Nacional de la Industria de la Construcción, lo hace responsable solidariamente. |
| Bolivia | A pesar de tener prohibido el <i>outsourcing</i> en este país, se establece la responsabilidad solidaria para los empleadores que ocupen trabajadores de otras empresas con relación a todas las prestaciones socio-laborales así como de los aportes de seguridad social. |
| Brasil | Responsabilidad solidaria con respecto a: pago de cotizaciones de seguridad social; obligaciones generadas durante la duración de la relación de trabajo temporal; además el contratista tiene la potestad de extender la misma asistencia médica, ambulatoria y de alimentación que proporciona a sus empleados, para los empleados de la empresa prestadora de servicios. |
| Chile | Obligaciones laborales y previsionales de dar, incluidas las indemnizaciones legales eventuales correspondientes a la terminación de la relación laboral. Obligaciones que afecten a los subcontratistas en favor de los trabajadores. La empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger sin distinción la vida y salud de todos los trabajadores. |
| Colombia | Respecto al valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores. El simple intermediario responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas, si al celebrar el contrato no declara esa calidad y manifiesta el nombre del empleador. |
| Costa Rica | El patrono queda obligado respecto de la gestión del intermediario para efectos legales que se deriven de la normatividad correspondiente y disposiciones de previsión social. |
| Ecuador | Cumplimiento de obligaciones laborales. |
| El Salvador | Responden por las obligaciones resultantes de la prestación de los servicios de los trabajadores de éste, empleados en los trabajos requeridos por el contratista. |
| Nicaragua | Los trabajadores gozarán de las condiciones, beneficios y garantías que establezca el contrato individual o colectivo. |
| Panamá | El contratista será solidariamente responsable con todos los subcontratistas de las obligaciones que éstos tuvieren pendientes con los trabajadores. Indemnizaciones por riesgos profesionales. |
| Paraguay | De no declarar el intermediario su calidad y el nombre del empleador al celebrar el contrato, responderá solidariamente con el empleador de las obligaciones legales y contractuales pertinentes. Por su parte, el empleador tiene responsabilidad subsidiaria respecto al pago del salario. |
| Perú | En el caso de la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal, la tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social. |
| Uruguay | Obligaciones laborales de los patronos hacia los trabajadores contratados, así como del pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad provisional que corresponda, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado con relación a esos trabajadores. |
| España | Existe responsabilidad solidaria respecto a obligaciones laborales y de seguridad social derivadas de la ejecución del contrato, así como de obligaciones salariales. Se establece el derecho a la representación sindical, el cual podrá ser bipartito (empresa y sindicato). |
| Italia | Pago de salarios y cotizaciones de seguridad social adeudados. |

En Uruguay se señala expresamente que también serán responsables solidarios, pero sólo de las obligaciones devengadas durante el período de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra, el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, las Intendencias Municipales, las Juntas Departamentales y las personas públicas no estatales, cuando utilicen personal mediante alguna de las modalidades contempladas para Uruguay.

Con relación a la responsabilidad solidaria, se observa que en el caso de Honduras no se señala nada al respecto.

La obligación de **informar a la empresa principal** por parte de los subcontratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales se observa en Chile. Asimismo, la obligación de **informar los subcontratistas** a los contratistas **sobre el cumplimiento de las obligaciones** con relación a sus trabajadores se identifica también en Chile.

La obligación de las empresas contratantes de **informar al trabajador sobre los riesgos de trabajo**, así como suministrar los medios e instrumentos de protección y prevención respecto de aquellos se contempla en: Ecuador y España, en el caso de España el tema de los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial son parte de los requisitos exigibles a los contratistas y subcontratistas para poder intervenir en el proceso de subcontratación para el caso del sector de la construcción. Cabe señalar que, por tratarse del ámbito de la construcción, este país, pone énfasis en este punto y contempla la formación y capacitación de los trabajadores en materia de seguridad y riesgos laborales.

El país que ofrece un **procedimiento para hacer valer el derecho a la información** sobre el cumplimiento de obligaciones y contratos es Chile y otorga a los **trabajadores** contratados por *outsourcing* la **facultad de entablar demanda** contra su empleador directo y contra todos los que sean responsables solidarios de sus derechos.

Los países que hacen mención, a la aplicación de **multas por el incumplimiento de las normas** son: Bolivia, Brasil y España.

Es de destacar que algunos países como Honduras norman la subcontratación que se celebrará con la Administración, y establecen las **prohibiciones e inhabilidades para celebrar contratos** lo que se traduce en la incapacidad legal para llevar a cabo este acto.

En el caso de **Nicaragua**, se localizó una iniciativa que busca expedir una Ley en materia de tercerización en donde se define al empleador, se establecen las modalidades del *outsourcing* y las obligaciones de las empresas que se dedicarán a él; lo relativo a la responsabilidad solidaria por parte de la empresa principal o

beneficiara con respecto a la subcontratista, así como la facultad del trabajador de demandar en caso de incumplimiento y el procedimiento a seguir.

La legislación localizada en **Francia** dirige la subcontratación para el sector de las empresas públicas, a quienes durante la ejecución del contrato se les otorga la facultad de convocar a otros subcontratistas, en virtud de que tiene la potestad de encargar todo o sólo parte de la ejecución del contrato público a un subcontratista. En ese sentido, una de las obligaciones del contratista principal es al presentar la oferta, indicar al órgano de contratación la naturaleza y cuantía de cada uno de los servicios que pretenda subcontratar, así como los subcontratistas que pretende utilizar. Llama la atención de que, en este país, un subcontratista tiene la posibilidad de encomendarle a otro la ejecución de una parte del contrato de la que es responsable para lo cual deberá emitirse una garantía o delegación de pago.

En cuanto a **Italia**, algunos datos a destacar de su legislación es que dispone que debe verificarse que no existan conflictos de interés en la subcontratación. Asimismo, considera que ésta no debe comprometer los resultados financieros, la estabilidad de la empresa y la continuidad de sus actividades.

La legislación italiana se preocupa por la organización y estructura de la empresa, por lo que dispone contar con los gerentes necesarios en número proporcional a la naturaleza y cantidad de las actividades o servicios subcontratados, los que deberán ser aprobados por el órgano de administración de la empresa y serán objeto de evaluación de desempeño. Asimismo, las actividades subcontratadas serán sometidas a los controles estándares que se implementarían en la empresa como si ésta las realizara directamente.

Se prevé que las empresas cuenten con una política de riesgos en subcontratación y se contempla la obligación de notificar al Instituto correspondiente en el caso de que una empresa subcontrate funciones o actividades claves o importantes, señalando la información que deberá contener dicha notificación.

CONSIDERACIONES GENERALES

El *outsourcing* ha sido definido como estrategia, herramienta, proceso. Lo cierto es que es una modalidad o régimen de contratación de trabajo cuya práctica se ha implementado en una gran cantidad de países.

Entre los factores que han contribuido a su expansión se encuentran la división del trabajo y la tecnificación del mismo gracias a esta división, lo que ha derivado en la especialización de las actividades empresariales que ha llevado a la creación de empresas con el único objetivo de ser quien contrate a los trabajadores para otras empresas⁵⁷.

De acuerdo con la legislación laboral mexicana, la subcontratación es el régimen por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas⁵⁸.

De una manera muy simple algunos autores señalan que consiste en que una empresa provea de personal temporal a otra, sin incumplir con las obligaciones naturales que surgen de la relación obrero-patronal. Esto ha dado motivos para su práctica, que ha conllevado de acuerdo con diversos estudios a la reducción de costos laborales para las empresas y a maximizar beneficios que, por lo tanto, permitan incrementar la productividad, eficiencia y crecimiento de las mismas. Sin embargo, si bien las empresas se han visto beneficiadas con la implementación de esta práctica, desde el ámbito laboral se observa en detrimento de los trabajadores, cuyos derechos se ven mermados.

El *outsourcing* es identificado generalmente como subcontratación (Argentina, Brasil, Chile, Honduras, Nicaragua, Uruguay, España, Francia, Italia, Suiza), sin embargo, como se observa en este análisis, también se ubica a través de diferentes figuras como tercerización (Costa Rica, Ecuador, Venezuela), contrato de enganche (Bolivia), intermediarismo (Colombia, Panamá, Paraguay, Uruguay), suministro de mano de obra (Uruguay), figuras de las cuales en algunos casos se derivan también modalidades como en Brasil y Chile.

Desde el punto de vista del sector empresarial, la implementación del *outsourcing* diversos países lo han fundamentado constitucionalmente en el derecho a la libertad

⁵⁷ Durán, Eduardo, *El Outsourcing en México*, Centro Mexicano de Estudios Económicos y Sociales, febrero 2020, Dirección en Internet: <https://cemees.org/2020/02/18/el-outsourcing-en-mexico/> [22 de enero de 2021].

⁵⁸ Art. 15-A de la Ley Federal del Trabajo. Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo*, Dirección en Internet: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf [23 de enero de 2021].

empresarial, que se identifica con el derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos. En cuanto al derecho al trabajo todos los países abordados en este análisis lo contemplan.

De los países revisados se encontró que algunos tienen al *outsourcing* expresamente prohibido como Bolivia, Ecuador y Venezuela. Cabe señalar que en Bolivia el único que puede practicar el *outsourcing* es el Estado. Venezuela prohíbe expresamente la tercerización, y en general lo que han definido como toda simulación o fraude cometido por patronos, que tienen como propósito desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral; este es el único caso que lo identifica con la simulación o el fraude.

Por otro lado, se observó que la regulación no ha sido expedida para regular a esta figura de forma general, sino que en algunos casos ésta es sectorial como en España y Nicaragua que va encaminado al sector de la construcción; Suiza al sector Bancario, Italia al sector de los Seguros, en Chile si bien, se manejan diversas modalidades, de manera muy somera se regula a los intermediarios del sector agrícola.

La legislación, al momento de ser comparada resulta ser heterogénea, pues en algunos casos sus disposiciones son muy generales y en otros muy específicas, en este último supuesto se encuentran Chile, Perú, y a pesar de ser sectoriales, España, Suiza e Italia.

Una de las finalidades del *outsourcing* es contratar servicios u obras que anteriormente eran realizadas por cuenta propia, en ese sentido se encontró que existen países que permiten contratar servicios propios de la empresa como Argentina, Bolivia, Brasil y Chile, atendiendo a las condiciones establecidas para ello. Por su parte, Suiza lo prohíbe, y Chile Ecuador, Honduras, Perú, España e Italia, determinan expresamente las actividades o servicios que sí pueden subcontratar.

Entre las actividades consideradas como trabajos específicos que se observan están algunas relacionadas con: recursos humanos, vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, los relacionados con procesos productivos; para el sector de la construcción los de instalaciones, reparación, mantenimiento, excavación; en el sector bancario administración de valores, sistemas de tecnologías de la información y mantenimiento; específicamente en Italia subcontratación de funciones clave.

Asimismo, se identificaron los países que prohíben expresamente la contratación de determinadas actividades o servicios, como Brasil, Chile, Perú, Uruguay, Suiza e Italia. Algunas de las actividades prohibidas son sustitución de trabajadores huelguistas, trabajos en donde se involucra la toma de decisiones y por consiguiente

la alta dirección, reemplazo de trabajadores en conflicto laboral, logística, asesoramiento legal y fiscal.

Un tema para destacar es el de la responsabilidad solidaria, la cual se atribuye a las empresas que reciben los servicios o actividades que desarrollan los trabajadores que les son adscritos mediante otra empresa, lo que las convierte solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores. Al respecto, de los países que se comparan para el caso de América Latina con excepción de Honduras, todos contemplan disposiciones relativas a la responsabilidad solidaria en materia de pago de salarios, cotizaciones de seguridad social; prestaciones derivadas de los servicios prestados; indemnizaciones. Destaca el caso de España que les permite a los trabajadores contar con representación sindical.

El derecho a la información también se contempla en algunos países: a ser informados de los riesgos laborales en Ecuador y España; en Chile los subcontratistas a informar a la empresa principal sobre el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales.

Los países que hacen mención, a la aplicación de multas por el incumplimiento de las normas son: Bolivia, Brasil y España.

En el caso de Francia se observa la práctica del *outsourcing* para las empresas públicas y llama la atención de que, en este país, un subcontratista tiene la posibilidad de encomendarle a otro la ejecución de una parte del contrato de la que es responsable para lo cual deberá emitirse una garantía o delegación de pago.

Como se observa en el derecho comparado, las disposiciones jurídicas que regulan la figura del *outsourcing* no son homogéneas. Los temas o materias que abarcan las normas, desde la definición del concepto, hasta las condiciones y requisitos que se deben cumplir para llevar a cabo la subcontratación, las obligaciones con relación a las prestaciones y los derechos de los trabajadores que serán los encargados de realizar las actividades ofrecidas por las empresas, la información que se tiene que proporcionar a las empresas que contratan los servicios y a los trabajadores, todos son elementos que resultan dispersos al momento de analizar el tema. Sin embargo, a pesar de ello, esto permite considerar qué es lo que puede retomarse en el caso nacional para evitar vacíos legales y mejorar la legislación, característica que también hacen notar los autores consultados al respecto.

GENERAL CONSIDERATIONS

Outsourcing has been defined as strategy, tool, process. It is a work contracting modality or regime which is being implemented in many countries.

Among the factors that have contributed to these expansions, there are divisions of labor and labor technification due to these divisions, which has resulted in the specialization of business activities that have led to the creation of companies whose sole purpose is to hire employees to work for other companies.⁵⁹

According to Mexican labor law, outsourcing is the regime in which an employer, called contractor, executes works or provides services with employees, under his firm, in favor of another contractor. This contractor may be a natural or legal person; he or she sets the first contractor's duties and supervises the development of the services or the execution of the contracted works.⁶⁰

In a simplified manner, some authors point out that one company provides temporary staff to another without breaching the natural obligations that arise from worker-employer relationship. This has given reasons for its extended practice, which has led, according to various studies, to reduce labor costs for companies and maximize benefits that allow productivity increase, efficiency and growth. Nonetheless, while companies have benefited from implementing this practice, it is detrimental to employees because their rights are diminished from a labor perspective.

Outsourcing generally is identified as subemployment (Argentina, Brazil, Chile, Honduras, Nicaragua, Uruguay, Spain, France, Italy, Switzerland), however, as this study reflects, it may also be found through different contracting schemes, such as third-party employer (Costa Rica, Ecuador, Venezuela), hitch contract (Bolivia), intermediary (Colombia, Panama, Paraguay, Uruguay) labor supplier (Uruguay). All of them schemes from which, in some cases, other modalities are derived as in Brazil and Chile.

From the business sector focus, various countries have constitutionally backed outsourcing by taking into account the right to business freedom, which is linked to the right to work in the profession, industry, trade or job, which suits each person as long as it is a legal activity. Regarding the right to work, all countries approached in this study include it.

From the countries taken for this study, it was found that some expressly prohibited outsourcing, such as Bolivia, Ecuador and Venezuela. In Bolivia outsourcing may only be practiced by the State and that Venezuela expressly prohibits third party employer scheme and is the only country which identifies as fraud any simulation intended to undermine, ignore or impede labor legislation by employers.

⁵⁹ See Durán, Eduardo, *El Outsourcing en México*, Centro Mexicano de Estudios Económicos y Sociales, February 2020, at: <https://cemees.org/2020/02/18/el-outsourcing-en-mexico/> [January 22, 2021].

⁶⁰ See Federal Labor Law Art. 15-A Chamber of Deputies *Labor Federal Law* at: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf [January 23, 2021].

On the other hand, it was noted that in some cases, provisions are not issued to regulate this employment scheme in general, but they regulate sectors. Such as the Spanish and Nicaraguan cases where provisions aim to the construction sector; Switzerland, to the Banking sector; Italy, to the insurance sector; Chile, although various modalities are handled, very briefly regulates agricultural-sector's intermediaries.

At the moment of the present comparison, legislation is somewhat disparate for, in some cases, its provisions are very general and in others, very specific. In the latter case Chile and Peru might be found and, despite of being sectorial, Spain, Switzerland and Italy are also in this group.

One of outsourcing purposes is to contract services or works which were previously carried out by the employer's own account. It was found that there are countries, such as Argentina, Bolivia, Brazil and Chile that allow companies to contract their own services according to the conditions established for this purpose. Switzerland bans it and in Chile, Ecuador, Honduras, Peru, Spain and Italy companies expressly determine the activities or services which may outsource or subcontract.

Among the activities considered as specific works there are some related to: human resources, surveillance, security, food, messengers, cleaning, and those related to production processes; the activities related to construction sector, installation technicians, repair, maintenance, excavation; in the banking sector, portfolio management, information-technology systems and maintenance. In Italy, specifically, key functions are subcontracted.

Countries that expressly prohibit procurement of certain activities or services were Brazil, Chile, Peru, Uruguay Switzerland and Italy. Some of the prohibited activities are replacement of strikers; jobs involving decision-making and, consequently, management; replacement of workers in labor conflict; employees related to logistics, legal and tax advice.

Joint obligation should be highlighted. It is attributed to any company that benefits from services or activities carried out by employees, who are contracted by another company. This relation sets the first company in a joint obligation regarding the obligations undertaken before the employees. In relation to this issue, from the Latin American countries hereby compared, except Honduras, all include legal provisions related to joint obligation on salary payment matter, and social security contributions; benefits derived from the services provided; compensations. Spain is an outstanding case; there, workers may have access union benefits.

Right to information is also considered in some countries. To be notified of the occupational risks, Ecuador and Spain; subcontractors must inform the main company about the fulfillment of labor and planned obligations and social welfare, Chile. Countries that mention fines for non-compliance with the rules, Bolivia, Brazil and Spain.

In France, outsourcing may be practiced by the public sector. The aspect that calls the attention is that, in this country, a subcontractor has the possibility to delegate another with part of the works contracted and the responsibility which such works represent, to do so, a guarantee or entrust of payment must be issued.

In comparative law, it is evident that legal provisions governing outsourcing schemes are not homogeneous. Topics or subjects that each country approaches, from the definition of the concept that gives life to this hiring scheme to conditions and requirements which must be met to carry out a subcontract, including jointly obligations that outsourcing brings concerning benefits and rights of workers, responsible for accomplishing the activities offered by companies; and the information that needs to be provided to companies which contract services and employees, at the moment of analysis, all these issues seem scattered. However, this allows for consideration of what can be retaken to avoid legal loopholes and improve legislation, as the authors consulted in this regard also indicate.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Asamblea Legislativa República de El Salvador, *Código de Trabajo*, Disponible en: <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/D167849-A-305E-4ECE-B60D-48484ECFC454.pdf>
- Asamblea Legislativa, República de El Salvador, Constitución, Dirección en Internet: https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072857074_archivo_documento_legislativo.pdf
- Asamblea Nacional, República del Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador*, Dirección en Internet: <https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-29/constitucion-republica-inc-sent-cc.pdf>
- Cámara de Diputados, *Constitución Política del Estado*, Dirección en Internet: <http://www.diputados.bo/asamblea-legislativa/marco-normativo>
- Cámara de Diputados, *Ley Federal del Trabajo*, Dirección en Internet: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf
- *Circulaire de la Commission Fédérale des Banques: Externalisation d'Activités*, Dirección en Internet: https://www.finma.ch/FinmaArchiv/ebk/f/archiv/2002/pdf/rs_outsourcing_f.pdf
- *CODIGO DEL TRABAJO (CON SUS REFORMAS, ADICIONES E INTERPRETACIÓN AUTÉNTICA) LEY No. 185*, aprobada el 5 de septiembre de 1996, Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de octubre de 1996, Dirección en Internet: <https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejava/image/codigo-trabajo.pdf>
- *Código del Trabajo de la República del Paraguay*, Dirección en Internet: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_709389.pdf
- *CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*, Dirección en Internet: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Congreso de la Nación Argentina, *Constitución Nacional*, Dirección en Internet: <https://www.congreso.gov.ar/constitucionNacional.php>
- Congreso de la República, *Constitución Política de la República de Guatemala*, Dirección en Internet: https://www.congreso.gob.gt/marco_legal#gsc.tab=0
- CONGRESO DE LA REPUBLICA, *Ley que regula los servicios de tercerización*, LEY N° 29245, Dirección en Internet: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/FC880D67EA8F8C1B05257E22005A43F4/\\$FILE/5_ley_29245_24_06_2008.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/FC880D67EA8F8C1B05257E22005A43F4/$FILE/5_ley_29245_24_06_2008.pdf)
- *Constitución de la República de Honduras*, Dirección en Internet: <https://www.tsc.gob.hn/biblioteca/index.php/leyes/177-constitucion-de-la-republica-de-honduras>

- *Constitución de Paraguay, 1992, con enmiendas hasta 2011*, Dirección en Internet:
https://www.constituteproject.org/constitution/Paraguay_2011.pdf?lang=es
- *Constitución Política de 1871 con todas sus reformas*, Dirección en Internet:
http://www.asamblea.go.cr/sd/Otras_publicaciones/Colecci%C3%B3n%20de%20Constituciones%20Pol%C3%ADticas%20de%20Costa%20Rica/1871%20Constituci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20con%20todas%20sus%20reformas.pdf
- *Constitución Política de la República de Chile*, Dirección en Internet:
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302>
- *Constitución Política de la República de Nicaragua*, Dirección en Internet:
https://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_nic_const.pdf
- *Constitución Política de la República de Panamá*, Dirección en Internet:
<https://www.cijc.org/es/NuestrasConstituciones/PANAM%C3%81-Constitucion.pdf>
- *Constitución Política de la República del Perú*, Edición del Congreso de la República, noviembre 2020, Dirección en Internet:
<http://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion2020web-10-12-2020.pdf>
- *Constitución Política*, Dirección en Internet:
<http://www.secretariassenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>
- *Constituição da República Federativa do Brasil*, Dirección en Internet:
https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/constituicao1988/arquivos/ConstituicaoTextoAtualizado_EC%20108.pdf
- Cortes Generales, *Constitución Española*, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, Dirección en Internet: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- *Decreto Supremo 0107*, 1 de mayo, 2009, versión original, Dirección en Internet: <https://bolivia.infoleyes.com/norma/723/decreto-supremo-0107>
- *Decreto Supremo Nº 521*, 26 de mayo de 2010, Dirección en Internet: <https://www.lexivox.org/norms/BO-DS-N521.html>
- Durán, Eduardo, *El Outsourcing en México*, Centro Mexicano de Estudios Económicos y Sociales, febrero 2020, Dirección en Internet: <https://cemees.org/2020/02/18/el-outsourcing-en-mexico/>
- Gobierno de Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, *Código del Trabajo*, Disponible en: https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Leyes_Ordinarias/Decretos/Codigo_de_trabajo_de_guatemala_Decreto_1441-1961.pdf
- LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017, *LEI DA TERCEIRIZAÇÃO*, Dirección en Internet: <https://legis.senado.leg.br/norma/17672582/publicacao/17672591>

- *Ley 22.250, INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION*, Dirección en Internet: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27238/texact.htm>
- *Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, Jefatura del Estado*, BOE, núm. 250, de 19/10/2006, Dirección en Internet: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-18205>
- *LEY DE CONTRATACIÓN DEL ESTADO*, DECRETO No. 74-2001, Honduras, Dirección en Internet: [https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Ley%20de%20Contrataci%C3%B3n%20del%20Estado%20\(09\).pdf](https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Ley%20de%20Contrataci%C3%B3n%20del%20Estado%20(09).pdf)
- *Ley General del Trabajo*, Bolivia, Dirección en Internet: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/46218/65057/S92BOL01.htm#t2c1>
- *Ley N° 18099, ACTIVIDAD PRIVADA. SEGURIDAD SOCIAL. SEGUROS POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y RESPONSABILIDAD SOLIDARIA*, Dirección en Internet: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18099-2007>
- *LEY N°. 815 CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE NICARAGUA*, La Gaceta Diario Oficial, 29-11-12, Dirección en Internet: <https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejava/image/codigo-procesal-trabajo-y-la-seguridad-social.pdf>
- *Ley No. 2 de 26 de agosto de 1943, CÓDIGO DE TRABAJO*, Dirección en Internet: http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf
- *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, Gobierno Bolivariano de Venezuela, Disponible en: http://www.mpppst.gob.ve/mpppstweb/wp-content/uploads/2014/03/LEY_ORGANICA_DEL_TRABAJO_LOS_TRABAJADORES_Y_LAS_TRABAJADORAS.pdf
- *Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance*, en Légifrance, Dirección en Internet: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000889241/2021-01-08/#:~:text=Au%20sens%20de%20la%20pr%C3%A9sente,le%20ma%C3%A9tre%20de%20l'ouvrage>
- *Loi n° 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance*, en Légifrance, Dirección en Internet: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000889241/2021-01-08/#:~:text=Au%20sens%20de%20la%20pr%C3%A9sente,le%20ma%C3%A9tre%20de%20l'ouvrage>.
- Martínez Gutiérrez, Javier. *Concepto y necesidad del outsourcing*. 2017, Disponible en: <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/concepto-necesidad-outsourcing-682145221>

- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, *Código de Trabajo*, República de Panamá, Gobierno Nacional, Disponible en: <https://www.mitradel.gob.pa/trabajadores/codigo-detrabajo/>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría del Trabajo, *LEY 20123 REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS*, Dirección en Internet: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=254080>
- Parlamento del Uruguay, *Constitución de la República*, Dirección en Internet: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes>
- *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, BOE Núm. 255, de 24/10/2015, Dirección en Internet: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO, LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976, Bs. As., 13/5/1976, LEY DE CONTRATO DE TRABAJO, Dirección en Internet: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- *Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente Numero 8 que Suprime la Tercerización de Servicios Complementarios, la Intermediación Laboral y la Contratación por Horas*, Dirección en Internet: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/REGLAMENTO-A-LA-SUPRESION-DE-TERCERIZACION-E-INTERMEDIACION-LABORAL.pdf>
- *Regolamento IVASS [Istituto per la Vigilanza Sulle Assicurazioni] N. 38 del 3 Luglio 2018*, Dirección en internet: https://www.ivass.it/normativa/nazionale/secondaria-ivass/regolamenti/2018/n38/Regolamento_38_2018.pdf?language_id=3
- *Regolamento IVASS [Istituto per la Vigilanza Sulle Assicurazioni] N. 38 del 3 Luglio 2018*, Dirección en internet: https://www.ivass.it/normativa/nazionale/secondaria-ivass/regolamenti/2018/n38/Regolamento_38_2018.pdf?language_id=3
- Reynoso Castillo, Carlos et al. *La Subcontratación: Un fenómeno Global. Estudio de Legislación comparada*. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México, 2016. Disponible en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/11914/conclusiones.pdf?sequence=9&isAllowed=y>
- Vázquez Becerra, Beatriz Edith y Orozco Alvarado, Javier. *El outsourcing como estrategia organizacional para la competitividad*. Red Internacional de Investigadores en Competitividad. XIII Congreso. Disponible en: <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1876>.

