

**UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS**  
**Maestría en Derecho de Empresa con especialización en Asesoría Jurídica**  
**(Décima edición)**



Trabajo de investigación presentado para la culminación de la asignatura “Estudio de casos”  
y como requisito para obtener el título de máster en Derecho de Empresa con  
especialización en Asesoría Jurídica.

“ANÁLISIS PRÁCTICO DE LA RELACIÓN LABORAL DERIVADA DE LAS  
TERCERIZACIONES EN EL DERECHO LABORAL NICARAGÜENSE”

**Autor:** Lic. Jimmy Alejandro Morales Tenorio

**Tutor:** Msc. Luis Ernesto Alemán Madrigal

Managua, junio del 2016

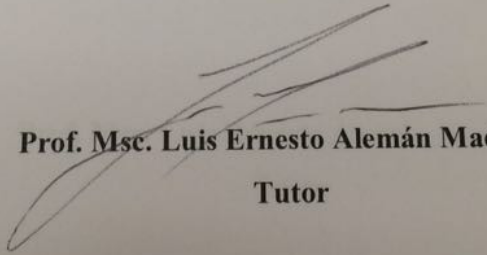
## ACTA DE APROBACIÓN

El suscrito tutor hace constar:

Que el estudiante, Jimmy Alejandro Morales Tenorio, con carnet número 14CJ809014 ha elaborado su artículo de investigación o *paper*, de conformidad con lo estipulado en la *"Normativa para la Elaboración de los artículos de investigación en los Programas de Especialización y Maestría"*, como requisito previo para obtener el título de máster en Derecho de Empresa con especialización en Asesoría Jurídica, tanto en las consideraciones técnicas en cuanto al fondo del tema, así como la estructura y metodología.

Por lo tanto al criterio de este tutor, el presente Trabajo de Investigación reúne los requisitos de fondo y forma que permiten a la Coordinación de Académica del Programa proceder a su respectiva revisión normativa, como requisito previo a la programación del acto de disertación y defensa.

Dado en la ciudad de Managua, a los 01 días del mes julio del año 2016.



Prof. Msc. Luis Ernesto Alemán Madrigal

Tutor

## **Resumen:**

*El presente artículo nos permite inmiscuirnos en el fenómeno de las relaciones triangulares, describimos sus antecedentes históricos más relevantes y señalamos como se ha ido precarizando con este tipo de contrataciones las relaciones laborales.*

*Así mismo, abordamos distintas definiciones relativas en torno a las relaciones triangulares, pues en la actualidad, existe una gran confusión entre tercerización y las modalidades que se desprenden de esta forma contractual dada la experiencia de otros países en América Latina. Es por esto que, en nuestra investigación, aportamos una serie de definiciones que nos permitan diferenciar estas modalidades.*

*Logramos identificar los principales derechos laborales transgredidos por esta forma de contratación. De manera que consideramos trascendental, el identificar cuáles son las instancias de reclamos, tanto administrativas como jurisdiccionales a las que pueden acceder los trabajadores para hacer efectivo el pago de sus prestaciones laborales.*

*Se realiza un análisis de los criterios jurisprudenciales emitidos por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, que han venido a suplir el vacío jurídico de las tercerizaciones por la misma ausencia de una ley que las regule.*

*Concluyendo de manera reflexiva sobre el tema de la responsabilidad solidaria, la cual ha sido el principal asunto de discusión para dar paso a la regulación expresa de las relaciones triangulares.*

**Palabras Claves:** relaciones triangulares / derechos laborales / procedimientos administrativos / proceso jurisdiccional / jurisprudencia

## **Abstract:**

*This article allow us to interfere within the phenomenon of the triangle employment relationships, describing its most relevant historic backgrounds and we indicate how this had been affecting the labor conditions based on this form of contract.*

*In addition, we address the different types of definitions around outsourcing , that, even nowadays, there is a big confusion between outsourcing and its modalities derives by this contractual form given the experience in other countries in Latin America.*

*Therefore, in our investigation, we offer a whole series of definitions that will allow us to differentiate these types of modalities.*

*We achieve identifying the main transgressed labor rights from this contractual form. Grant reason why we consider transcendental to identify the instances to file a claim, whether through an administrative source or jurisdictional, that are available for employees to appeal and make their employment benefits granted.*

*We also made an analysis of the jurisdictional criteria issued by the National Labor Appeal Court, which had been filling out the legal vacuum of the lack of regulation of outsourcing.*

*Concluding in a reflective way in regards the joint liability, which it has been the main subject of discussion that had prevented take the next steps towards the express regulation of triangle employment relationships.*

**Key Words:** triangle employment relationships / labor rights / administrative procedures / jurisdictional procedures/ jurisprudence.

## **Tabla de Contenido:**

Introducción. 1.- Antecedentes históricos de las tercerizaciones. 2.- Definiciones relativas a la tercerización. 2.1.- Modalidades de la Tercerización. -2.1.1 Subcontratación. 2.1.2.- El Suministro de Trabajadores. 2.1.3. – Intermediación Laboral. 2.1.4. –Outsourcing o Externalización de la Producción. 3.- La tercerización en América Latina. 4.- Análisis de la realidad Nicaragüense en las contrataciones tercerizadas. 4.1- De los proyectos de Ley. 4.2.- Principales Derechos y garantías afectados por las tercerizaciones. 5.- Instancias para el reclamo de los derechos afectados. 5.1 Vía Administrativa. 5.1.1- Ante en el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. 5.1.2.- Ante el Ministerio del Trabajo. 5.2.- Vía Jurisdiccional. 6.- De la importancia de las sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en materia de tercerización. 7.- Conclusiones. 8.- Lista de referencia

## Introducción.

Reiterados estudios han coincidido en la necesidad de la creación y aprobación de una ley que regule el tema de las contrataciones tercerizadas en el ámbito laboral nicaragüense, entre los que podemos referir: “*Análisis jurídico del proyecto de ley de tercerizaciones en Nicaragua*” (2011) de Castillo Benedith, J., “*La aplicación de los contratos de outsourcing en Nicaragua*” (2012) de Bolaños Rodríguez, A y “*El vacío jurídico de la tercerización en Nicaragua y sus consecuencias en las responsabilidades a cargo del empleador*” (2015) de Cortes Ortega, V. Todos indican la necesidad de que las obligaciones de los empleadores y las garantías de los trabajadores que suscriben contratos tercerizados en sus distintas modalidades, se encuentren debidamente reguladas en nuestro ordenamiento jurídico.

Éste trabajo investigativo, no tiene como objetivo abordar más ésta necesidad, la que desde nuestro punto de vista es más que evidente, sino, pretendemos brindar una herramienta práctica que sirva a los trabajadores para lograr identificar las distintas modalidades que existen de la tercerización en Nicaragua, y como parte medular de esta investigación, que se logre precisar las instancias para reclamar sus derechos ya sea por la vía administrativa y/o la vía jurisdiccional para hacer efectivo el cumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores.

Nos indica la Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social, en adelante CROSS, (2014):

...un estudio prevé que, a partir del 2012, en Latinoamérica, la industria de la intermediación representará un ingreso de 450 mil millones de dólares anuales, lo que supera las cifras reportadas en cualquier otra región del mundo. Otros indicadores señalan que, en el año 2013, la intermediación creció cerca de 9.4% en México, siendo el país que ocupa el segundo lugar en América Latina con el mayor desarrollo de tercerización de servicios, superado por Brasil con un incremento del 10%.

La cercanía con Estados Unidos, el Tratado de libre comercio y la fuerza laboral bilingüe, son algunos de los factores que han permitido un desarrollo en la intermediación laboral que hoy en día continúa expidiéndose a otros rubros de la economía empresarial en nuestro país. (s.p).

Con lo anterior, identificamos la necesidad de un estudio que logre indicar a los trabajadores -la parte de la relación laboral en desventaja- dada la importancia del tema de las tercerizaciones y su

poca regulación en el país, la realidad práctica de estas contrataciones, las que podríamos considerar relativamente nuevas, y que para un sector privado (empresas, empleadores) de la opinión de ser un tema regulado, sin embargo lograremos identificar en este estudio, que puede llegar a transgredir los derechos y garantías laborales que les brinda nuestro ordenamiento jurídico. Una de las consecuencias de las tercerizaciones es la precarización de la relación laboral, la que resulta de la posición dominante en la que se encuentran los empleadores, quienes establecen a discreción las reglas del juego, haciendo prevalecer el principio de la voluntad contractual entre las partes, la que frente al estado de necesidad de los trabajadores, hacen que se adhieren a las condiciones preestablecidas por sus empleadores.

En abril del 2009, fue presentado el anteproyecto de Ley de Regulación y Ordenamiento de la Tercerización, Subcontratación e Intermediación del Empleo, en lo sucesivo LROT, misma que se modificó en el mismo año tras un proceso de consultas y pasó a ser Ley Tutelar de los Derechos Laborales en las Formas Alternativas de Contratación de Trabajo, en lo siguiente LTDL, que en la actualidad no se ha convertido en ley vigente.

Las discusiones respecto al tema, se tornan alrededor de la responsabilidad ante las prestaciones de los trabajadores, responsabilidad que el sector privado de manera tácita aprueba de forma solidaria, encontrándonos en un vaivén de responsabilidades en donde los perjudicados son los trabajadores. Es decir, este vacío representa un traslado económico en tanto y en cuanto no se establezca de manera expresa las garantías laborales y no se defina la figura del empleador que es precisamente lo que causa mayor agravio a los trabajadores cuando se pretende accionar ya sea la vía administrativa o la vía judicial.

Muchos consideran que el tema de las tercerizaciones se encuentra regulado dentro del artículo, en lo sucesivo art., 9 de la Ley No. 185, Código del Trabajo, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 205 del 30 de octubre de 1996, en adelante C.T., en conjunto con la Ley No. 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 133 del 13 de julio del 2007, en lo sucesivo Ley No. 618, y el Decreto No. 96-2007, Reglamento de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 196 del 12 de octubre del 2007, en adelante D.96-2007, los cuales abarcan de manera general la figura del empleador (contratistas y subcontratistas) pero que a su vez, no permiten una amplia interpretación en cuanto a diferentes rubros de la economía (construcción, mensajería, servicios operativos, agricultura,

agroindustria, etc.) donde ocurre el fenómeno de las tercerizaciones y es ponderable establecer conceptos de manera expresa para así diferenciar las distintas modalidades de este tipo de contratación.

Por su parte, el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, en lo siguiente TNLA, mediante sentencias<sup>1</sup> ha sentado criterios jurisprudenciales con los que resuelven los conflictos que se deriven de las tercerizaciones en cuanto a la relación laboral. Otro de los objetivos de la presente investigación, consiste en analizar que sí los criterios emitidos por el TNLA son suficientes para dar seguridad jurídica a los trabajadores. Así mismo, analizaremos las distintas modalidades de tercerización y sus características como tal, a su vez, aportamos un cuadro comparativo para diferencias estas modalidades.

Por todo lo anterior, se hace indispensable, realizar un análisis que nos permita tener un panorama más ejemplificado de cómo se encuentra la situación laboral y las vías que la ley permite a los trabajadores, entablar reclamos y las instancias en las que se pueden hacer valer los derechos laborales así como los beneficios irrenunciables de Seguridad Social y la prohibición a la asociación sindical.

Actualmente existen pocas denuncias y reclamos ante el Ministerio del Trabajo, en lo sucesivo MITRAB, y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social<sup>2</sup>, en adelante INSS, de trabajadores afectados por la contratación tercerizada, lo que nos lleva a preguntarnos: ¿será porque en nuestro país las tercerizaciones son un tema que no tiene grietas, ni vacíos jurídicos? ¿O los empleadores realmente están respetando las normas laborales y garantizando los Derechos a los trabajadores? ¿O es porque hay otro fenómeno, el desconocimiento por parte de los trabajadores de como accionar y recurrir a las vías establecidas por la Ley y las distintas competencias en materia Laboral?

Nuestra labor consiste entonces en crear un documento que sirva como precedente para dar respuesta a la realidad jurídica de las relaciones laborales derivada de las tercerizaciones y podamos identificar los principales derechos laborales afectados, a su vez crear un instrumento que permita

---

<sup>1</sup> Sentencia No. 73/2012, del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, del 08 de marzo del 2012, a las 10:05 A.M. y Sentencia No. 880/2013, del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, del 03 de octubre del 2013, a las 12:50 P.M

<sup>2</sup> Así lo expreso Halleslevens (comunicación personal, 03 de mayo del 2016), quien indicó que son muy escasos los reclamos que se ha reportado provenientes de trabajadores que prestan servicios a empresas tercerizadoras y que se debe a un desconocimiento tanto de la materia, como de las instancias para impulsar un reclamo.

identificar los recursos que se tienen a bien por la legislación nacional para hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales.

Es imprescindible avocarnos al el derecho comparado y estudiar la regulación de las tercerizaciones en legislaciones donde ya existe ley expresa y se logre homologar ciertos criterios de interpretación y aplicación de conceptos a nuestra realidad jurídica.

Así mismo se hará una revisión y análisis de los criterios del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en materia de subcontratación, entrevistas por funcionarios del Instituto Nacional de Seguridad Social, funcionarios del Ministerio del Trabajo, Magistrados del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, con la finalidad de obtener una visión del tema de las tercerizaciones del punto de vista de las Instituciones competentes, entrevista con la Gerencia de una de las empresas que ofrece servicio tercerizados a fin de obtener una visión del sector privado y analizar su posición ante nuestro tema de estudio.

Se hará una valoración de documentos pertinentes en distintas legislaciones, leyes que regulen la tercerización, investigaciones sobre el tema, libros, artículos publicados, revistas, sentencias y los criterios de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante O.I.T., en el tema que nos compete desarrollar.



## **1. Antecedentes históricos de las tercerizaciones**

Las relaciones laborales triangulares, nacen como una manera distinta de organizar la actividad productiva de una empresa. Podríamos colocar su origen al finalizar la Segunda Guerra Mundial parafraseando a CROSS (2014), cuando las empresas abarcaron la mayoría de sus actividades operacionales con el objetivo de no depender de las políticas de sus proveedores, sin embargo, a medida que desarrollaban la tecnología, estas tuvieron que incursionar a nuevas formas de manejo para mantenerse actualizadas y competitivas. (p. 1).

A principio de los años setenta, las empresas observaban que sus proveedores externos tenían una mejor asignación de recursos técnicos y humanos que por consiguiente, se iniciaron a realizar contratos de gestión de activos referidos al procesamiento de datos para responder a la necesidad de obtener un mayor beneficio de los sistemas computacionales.

Parafraseando al autor antes indicado, a mediados del siglo XX en la década de los setenta con la industria automotriz, con el modelo hoy conocido popularmente como Modelo Fordista (empresa FORD) quienes lograron concentrar sus esfuerzos en la racionalización de su producción dando paso a lo que se denominó organización científica del trabajo. El cual representó para las empresas una oportunidad meramente económica para reducir costos operacionales y aumentar sus activos en cuanto a productividad y competitividad. (p. 84). Por su parte, parafraseando a Milano (s.f) con el neoliberalismo y la implementación de políticas flexibilizadoras se intenta crear una libertad en las contrataciones, donde la mayoría de los trabajadores se encontraban cada vez más vulnerables a aceptar condiciones laborales precarias. (p.2).

Posteriormente, producto de la globalización se fueron transformando las formas organizacionales y contractuales en el Derecho Laboral. En la década de los ochenta la nueva tendencia contractual empezó a ganar credibilidad, en mayor parte en las áreas de información tecnológica de las empresas mediante la intermediación laboral lo que marcaría una pauta trascendental en la típica asistencia proporcionada mediante esta nueva figura, es decir, que la intermediación laboral, parte con la subcontratación de servicios especializados externos a la actividad propia de la empresa.

De esta realidad, muchas empresas han dedicado esfuerzos a ofrecer servicios externos o descentralizados complementarios que han venido supliendo las cargas operacionales y de capital humano mediante la contratación de proveedores externos con distintas calidades, entre ellas las de: contratista, subcontratista, suministradores de bienes y servicios, outsourcers, entre otras

denominaciones, de manera que equivalen un ahorro para las empresas clientes, principales o beneficiarias.

La figura de las tercerizaciones ha venido teniendo varios matices dependiendo del tipo de industria como la regionalidad de este fenómeno laboral. Parafraseando a Mars-Proietti (2007) a mediados del siglo XXI, empresas de los Estados Unidos de América han venido haciendo uso de la figura del outsourcing, especialmente en el sector manufacturero donde casi el noventa por ciento de las empresas industriales han tercerizado al menos una función operacional para el 2004, según las estadísticas de una empresa consultora en Durham, North Carolina, llamada Cutting Edge Information. (p. 2).

Producto de esta nueva tendencia, se originaron críticas en virtud del costo que representa la contratación tercerizada por las empresas Norteamericanas entre los beneficios provenientes de esta y los altos índices de desempleo en los Estados Unidos. Es decir que esta nueva forma de descentralizar las actividades propias de una empresa, tienen dos efectos inmediatos para las empresas que proviene de países desarrollados: en primer lugar que efectivamente las tercerizaciones equivalen a un incremento de la productividad y la competitividad en los distintos mercados, y como segundo efecto, que producto de la descentralización de funciones internas, hay incluso un impacto en la demanda de empleos en las grandes potencias pero que sin embargo, a pesar de las críticas, las tercerizaciones continua siendo un negocio en acenso.

Ahora bien, las empresas han verificado una realidad de cambios, como consecuencia de: los derrumbes en el sector financiero, la globalización, la reducción de las empresas (el downsizing), el cambio organizacional, y la flexibilización laboral interna y externa, optando por esta nueva tendencia global de contratación laboral; pero, a su vez ha generado una preocupación en las legislaciones de los países donde aún no se encuentra regulada esta figura, y la que es de gran necesidad a fin de identificar la fragmentación de los beneficios y responsabilidades entre los sujetos contractuales; en muchos casos estas no se dan en fraude de la ley a pesar de generar un perjuicio a los trabajadores, sino de crear un marco jurídico que pondere tales relaciones y evitar las desigualdades de beneficios, la precarización del trabajo, así como el tema de la responsabilidad.

La tercerización según García (2013) se reconoce como:

...“la manifestación organizativa de un nuevo orden económico-social”, identificado a su vez como “el nuevo espíritu del capitalismo”. Señala que los cambios organizacionales y las necesidades productivas de las empresas han afectado grandes pilares del Derecho Laboral desde las últimas décadas del siglo XX, como son la de empleador, empresa y subordinación, rompiendo la regulación protectora dirigida a los trabajadores y los moldes contractuales ya definidos a través de principios y normas contenidas en las Constituciones, las leyes y los tratados internacionales. (pp. 1,2).

Parafraseando a Ermida y Colotuzzo (2009), la O.I.T. en El Convenio Internacional del trabajo No. 181, Convenio sobre las agencias de empleo privadas, en lo sucesivo C.181 consagra el principio de que la intermediación privada en el mercado de trabajo es una actividad legal y legítima, pero que debido a sus novedosas modalidades, favorecería la adopción de una norma internacional que sirva de precedente y sea retomada por otras realidades jurídicas donde ha tomado posicionamiento esta figura. No obstante, han surgido obstáculos que han impedido la firma de este convenio de manera general como lo son: la intensidad de la protección del Derecho Laboral y la Seguridad Social y por otro lado la conveniencia de prever una categoría de trabajadores dependientes y trabajadores independientes. (pp. 31,32).

En el año 2006 la O.I.T. emitió Recomendación No. 198, sobre la relación de trabajo, en lo siguiente R.198, con la finalidad de contrarrestar la gradual tendencia a sustituir el contrato de trabajo por contratos de otra naturaleza que tiene por finalidad evadir la protección de los Derechos laborales, enfocado en el régimen de la subcontratación a efectos de regular trabajos prestados por una persona a una empresa usuaria en presencia de un subcontratista o intermediario. De manera que se estableció, con el objetivo de obstaculizar la evasión de responsabilidades y el no cumplimiento a los derechos de los trabajadores a: los subcontratistas registrarse ante la autoridad competente para dar cumplimiento a las obligaciones respecto a los trabajadores, asumir de forma solidaria con el intermediario y la empresa usuaria la responsabilidad de cumplir las obligaciones contraídas con sus trabajadores, afrontar el pago de servicios y cotizaciones de seguridad social, adoptar medidas para posibilitar la negociación colectiva y la determinación de la relación laboral, entre las medidas más debatidas de las recomendaciones por la O.I.T.

Esta última medida, es precisamente lo que ha causado tanto debate, por consiguiente la precarización de la relación laboral, en cuanto a la incertidumbre de la existencia de la relación de

trabajo, duda que ha ocasionado graves consecuencias a los trabajadores al momento de ejercer los mecanismos legales para ser efectivo el pago de sus prestaciones y beneficios laborales.

## **2. Definiciones relativas a la Tercerización.**

Consideramos oportuno aclarar los distintos conceptos relativos a la tercerización, pues es palpable que inclusive dentro del lenguaje técnico jurídico se ocupen como sinónimos: tercerización, subcontratación, contratistas, outsourcing, entre otros. Así Echaiz (2011) señala:

En la mañana del 3 de septiembre del 2006, estaban reunidos en la sede central de la compañía Rompefuegos S.A. el gerente general Alan Brito Delgado, la gerente de finanzas Zoila Baca Estrella y el gerente comercial Armando Bronca Segura analizando, junto con otros ejecutivos de la corporación, el Business Plan 2007. Como antesala, la gerente de finanzas expone las metas alcanzadas y los problemas encontrados en la ejecución del Business Plan 2006, siendo parte de su disertación la siguiente:

Durante el ejercicio 2006 hemos facturado 220 millones de dólares en los seis países donde tenemos presencia y, como consecuencia de dicho crecimiento, hemos inaugurado nuevas áreas en la empresa y tendremos que seguir haciéndolo, las mismas que, si bien no representan parte de nuestro *core business*, se requiere a efectos de proseguir nuestro crecimiento en el mercado. No obstante, algunos problemas concitan nuestra atención. Por ejemplo: en Colombia, los camiones que se trasladan desde la primera planta (ubicada en las afueras de Bogotá) hacia el almacén han sido secuestrados en diversas ocasiones, por lo que se necesitaría contratar personal capacitado o una empresa que capacite a nuestros vigilantes; en Venezuela, los sindicatos han ganado popularidad, siendo que nuestro personal de limpieza ha realizado cuatro huelgas durante el 2006, solicitando el aumento del 20% de sus remuneraciones; en Perú, deseamos mejorar el sistema informático AS 400 pero no contamos con personal capacitado; y en Bolivia, recibimos muchas quejas de nuestro clientes del área de servicios, por lo que creemos necesario establecer un *call center*. Es de anotar que urge construir la planta industrial en Ecuador, los almacenes en Bolivia y México y el edificio administrativo en Perú, que ya están previstos desde hace tres años y lo cual supone una inversión de 74 millones de dólares.

El gerente general, muy consternado, responde:

De acuerdo a su exposición, necesitamos llamar a los consultores legales externos, pues me parece que podríamos implementar lo que se viene haciendo en Delaware para ahorrar costos de producción. En efecto, hace uno meses asistí a una conferencia en Virginia donde escuché que, para resolver estos problemas de gestión administrativa, contamos con tres alternativas de solución: la tercerización, la subcontratación y el outsourcing, pero no logre diferenciar las figuras pues la conferencia la dictaron un uruguayo, un argentino y un italiano. El uruguayo comentaba que en su país los tres conceptos son iguales, el argentino explicaba que para la Organización Internacional del Trabajo solo existe la subcontratación y, finalmente el italiano sostenía que en su país solo existía el outsourcing, aunque este recibía diversas denominaciones como decentralizzazione della produzione, esternalizzazione di business o tercerizzazione. (s.p).

Con el ejemplo anterior, logramos plasmar la confusión que existen en torno al tema en el día a día, donde es común escuchar que al tema de las relaciones laborales triangulares cada persona decida denominarles como mejor les parezca. Por lo que, consideramos pertinente analizar los distintos ángulos y posiciones de cómo se concibe y se define las tercerizaciones y aquellos conceptos que son relativas a ella.

**Tercerización:** Raffaghelli (2014) indica:

Se define la tercerización como el resultado de la transformación del régimen de acumulación y la introducción de innovaciones tecnológicas en cuanto a los procesos productivos, las nuevas formas de organización del trabajo y las modalidades más flexibles de gestión de la mano de obra. (p. 134).

En un sentido muy amplio se abarca el tema de la tercerización como la transformación de una empresa en distintos niveles que van más allá de la simple externalización o desplazamiento de la relación laboral. Tal definición tiene cierta similitud al contrato de franquicia en cuanto a las características del contrato pero que a su vez es jurídicamente independiente.

**Subcontratación:** El tratadista Húmeres (2009) define a la subcontratación de la siguiente manera:

La subcontratación corresponde a una relación existente entre dos empresas, a cuya virtud una encarga a la otra la producción de un determinado bien, o también, de un servicio que es necesario para su proceso productivo; y la segunda, la llamada empresa contratista, se compromete a realizarlo, llevarlo a cabo por su cuenta y riesgo, con sus recursos materiales

y humanos. Bajo esta modalidad, una segunda empresa que existe formalmente como tal, que posee un giro determinado y personal contratado, toma el riesgo de la producción del bien que le encarga la empresa matriz.

...existe un contrato de carácter civil o mercantil entre dos empresas, siendo el objeto de este contrato, la ejecución de la obra o el servicio encargado por el cual se paga un precio y no una remuneración, y por otra, hay uno o varios contratos o relaciones de trabajo que vinculan a la empresa que ejecutará el trabajo, el llamado contratista, con sus trabajadores. (p. 288).

Parafraseando a Ermida y Colotuzzo (2009) en cuanto a la subcontratación y la relación de trabajo atípica indica que la contratación externa de cualquier tipo de actividad que anteriormente era desarrollada dentro de la estructura de la empresa, estas se externalizan, es decir, pasan a ser realizadas en el exterior de la empresa, por terceros.(p. 14).

Subcontratación según publicación de Ermida y Colotuzzo (2009) citando a Racciatti (s.f.) y este a Palomeque (s.f):

Contrata (o subcontrata) es una expresión que se refiere a una relación contractual (contrato de empresa, contrato de ejecución de obra, o, incluso, de arrendamiento de servicios) por el cual el empresario contratista (empresa auxiliar) se compromete a la realización de una obra o servicio determinado y el empresario contratante o comitente (empresa principal) adquiere la recíproca obligación de pagar un precio cierto. Esta figura puede continuar de forma encadenada y el contratista aparecer como principal que subcontrata una parte de su labor. (pp. 24, 25).

Por su parte Valenzuela (2013) haciendo alusión a la subcontratación, opina lo siguiente:

...es el realizado por un trabajador para un empleador denominado contratista o subcontratista, el que, mediante una relación contractual (no laboral) con una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena (denominada empresa principal), se encarga de ejecutar, por su cuenta y riesgos, obras o servicios con trabajadores bajo su dependencia. Los servicios u obras contratados se desarrollan o ejecutan en la empresa principal. La empresa principal es solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores. De igual manera,

el contratista es solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a los subcontratistas respecto de sus trabajadores. (p. 294).

Es evidente que nos encontramos frente a una definición muy generalizada que incluye a su vez dos figuras que son el contratista y subcontratista sobre quienes recaen las obligaciones y responsabilidades laborales con respecto a sus trabajadores, pero que a su vez no se logra hacer una distinción sobre la figura del empleador ya que todos son solidariamente responsables.

La Ley Federal del Trabajo de México, en lo sucesivo. LFTM. Pretende hacer una separación de: la subcontratación, el outsourcing, insourcing, tercerización o contrato de suministro de personal. Así el art. 15-A establece:

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicio 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.

**Intermediación:** Nos indican Ermida y Colotuzzo (2009): “Cuando el “tercero” no es una empresa con estructura propia y especialidad real, sino que se limita a figurar como empleador de los trabajadores que en verdad sirven al principal, estamos en presencia de un intermediario.” (p. 27) Continúan señalando los autores citando a De la Cueva (2003):

...la intermediación es un acto anterior a la formación de la relación de trabajo; es la actividad de una persona que entra en contacto con otra u otras para convenir con ellas en que se presenten en la empresa o establecimiento a prestar un trabajo; “el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios, que obra por cuenta de otra persona”. (p.27).

Este último concepto, sitúa a la figura del intermediario en un plano no ajeno al de la empresa principal con quien se contrae la obligación y que figura incluso como empleador. Es decir que el intermediario no es más que un gestor de la empresa principal y no como una persona natural o jurídica independiente. Por consiguiente, la carga de la responsabilidad recae exclusivamente sobre la empresa principal.

CROSS (2014) citando La LFTM define en el art. 12 define: “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.

Continúa el art. 13 de la misma norma y establece:

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

De igual forma, el art. 15 establece que:

...en las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el art. 13, quedan las empresas beneficiarias solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con los trabajadores...

De esta disposición, se entiende que la figura del intermediario, es la persona que no se beneficia con el trabajo realizado que se presta a otro por quien se contrató, dando lugar a la responsabilidad solidaria cuando estos no cuentan con las calidades de ley para ejercer como empleadores.

**Outsourcing:** parafraseando a Echaiz (2008) el contrato de outsourcing no guarda ninguna distinción con la intermediación laboral pues este no se constituye una institución del Derecho Laboral sino del Derecho comercial, específicamente en el ámbito contractual. (p. 766) El cual en mi opinión lo que convierte a este contrato en un asunto laboral es precisamente la dualidad en la naturaleza del contrato pues tiene elementos que involucran a tres sujetos y se forma la triangulación de la relación laboral, que de ser esta compartida, provoca la precarización de esta. Partiendo de la opinión de Echaiz (2008) en cuanto a la carencia de definiciones que existen para distinguir el outsourcing de otras figuras, el autor cita una Circular por la Comisión Federal de Bancos Suizos sobre la externalización de actividades, el cual define el outsourcing como: “una empresa encarga a otra (delegataria) asegurar, de manera independiente y duradera, una prestación de servicios esenciales para la actividad de la empresa”. (pp. 770,771).

Continua indicando el autor que el outsourcing es: “aquel acuerdo de voluntades mediante el cual una empresa cliente encarga al *outsourcer* la prestación de servicios especializados, en forma autónoma y duradera, que le permitirán la realización de su *core business*.” (p. 771).

En palabras de Valencia (2013). “El outsourcing ha sido definido como la contratación de un bien o servicio externo que conlleva, para una parte, a no establecer responsabilidad directa jurídica-laboral, es decir, derechos y obligaciones”. (p. 1).



Partiendo de este concepto, podemos identificar que hay una inclinación por desligar la relación laboral y de responsabilidades legales para con los trabajadores externos y que precisamente es lo que buscan las empresas usuarias y reducir costos administrativos de capital humano.

Outsourcing para Castello (2009) citando a Terradillos (2000).

Consiste en una forma de organización de la actividad empresarial, en virtud de la cual una empresa (empresas principal), decide no realizar directamente ciertas actividades, optando, en su lugar, por desplazarlas a otras empresas o personas individuales (empresas auxiliares) con quienes se establece a tal efecto contratos de variado tipo, civiles o mercantiles. (p. 55).

A como hemos venido estudiando los diferentes conceptos derivados de las tercerizaciones, consideramos de sumo interés elaborar un cuadro descriptivo en donde se pueda apreciar las definiciones de los distintos conceptos, que permita al lector tener una apreciación más clara de lo ya abordado anteriormente.

<b><u>Tercerización</u></b>	<b><u>Subcontratación</u></b>	<b><u>Intermediación</u></b>	<b><u>Outsourcing</u></b>
La tercerización ocurre cuando un determinado servicio o actividad de producción, que no es desarrollado directamente por los trabajadores de una Entidad de trabajo (empresa), es transferida a otra empresa o tercero a cambio de una remuneración.	Existe subcontratación cuando un empleador, denominado contratista o subcontratista, en razón de un contrato, 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 empresa, obra o faena,	La intermediación se da cuando una persona natural o jurídica llamado intermediario, sirve de canal para ofertar a una empresa usuaria, capital humano o servicios especializados por terceros quienes se obligan con la empresa principal para la realización de una obra y/o servicios.	Es el acuerdo de voluntades mediante el cual una empresa denominada Cliente, encarga a otra denominada outsourcer, la prestación de servicios especializados, en forma autónoma y duradera, que le permitan la realización de su core business. (Giro del negocio).

	denominada empresa principal.		

## **2.1.- Modalidades de la Tercerización.**

Sin duda alguna la tercerización es un fenómeno en ascenso, viene dejando su huella en distintos rubros y adopta distintos tipos contractuales, en dependencia de los intereses económicos y organizacionales de las empresas. En efecto, las tercerizaciones tienen múltiples modos de creación según Saturno (2011):

- i) A través de un intermediario que utiliza en favor de otro los servicios de uno o más trabajadores, o de contratistas que prestan sus servicios a terceros con sus propios recursos humanos y materiales, cuya actividad resulta inherente y conexas con la del beneficiario. ii) También mediante el encubrimiento fraudulento de la relación de trabajo, frecuentemente por intermedio de la simulación de contratos de colaboración mercantil (concesión, agencia, franquicia, etc.), cooperativas o microempresas; y, finalmente, iii) A través de grupos de empresas que desarrollan un proceso productivo que les es común a todas, entre otras. (p. 217).

### **2.1.1.- Subcontratación.**

Parafraseando a Hernández & Nava (2012), el crecimiento de los servicios terciarios, está contribuyendo a incrementar el número de relaciones laborales triangulares. Podemos presenciar la subcontratación entre empresas como un resultado de las exigencias del mercado en cuanto a la competitividad de las empresas de manejo de todos sus canales de producción que pos consiguiente externalizan estos canales o recursos para situarse en una posición de mayor dominio. (p. 337)

Parafraseando a Díaz, Ureta & Xalambri (s.f) La subcontratación es una de las formas más utilizadas de las tercerizaciones, concretada regularmente con la suscripción de contratos de arrendamiento de servicios o de obra, en el cual, dos empresas se vinculan, una requiriendo el servicio u obra, a la que denominaremos Empresa Principal, y la segunda, ejecutándola con sus propios recursos, denominada empresa auxiliar... (p. 3).

Indica la legislación Uruguaya en la Ley No. 18251, Tercerizaciones Laborales. Responsabilidad Solidaria, en lo siguiente Ley No. 18251, en su art. 1 establece:

“A) Subcontratista. Existe subcontratación cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgos y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentran integrados en la organización de estos o cuando forma parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesoria (mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia), ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo”.

La Subcontratación tiene las siguientes características según Díaz, et al (s.f) citando a Castellano y Racciatti (2000).

Para que exista subcontratación deben de estar presentes ciertos elementos que son: a) el acuerdo contractual (requisito negocial) que tiene por objeto el encargo de ejecución de obras y servicios, siendo los más comunes el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios. b) el subcontratista debe de ser una empresa autentica (requisito subjetivo), que sea una organización productiva y que cuente con recursos propios los cuales dirija bajo su cuenta y riesgo. c) las obras o servicios encomendados (requisito objetivo), sean estas principales o accesorias deben formar parte de las actividades o funciones de la empresa principal. (p. 4).

Continúan los autores citando a Raso Delgue. (2009). el contrato deberá tener las siguientes características:

- Podrá ser civil o comercial.
- No deberá cumplir con requisitos especiales pues no hay solemnidad.
- Deberá existir un encargo bajo el cual el contratista desarrollará las obras o servicios requeridos por la empresa principal o patrono, el subcontratista deberá contratar personal dependiente para ejecutar dichas obras o servicios.
- La empresa principal ingresa en la relación laboral no como co-empleador, sino como un garante o fiador de las obligaciones contraídas por el subcontratista. En caso de fraude o falsa subcontratación por ejemplo, la empresa principal adquiere la misma posición que el subcontratista. (p. 4).

### **2.1.2.- El suministro de Trabajadores.**

Consideramos pertinente señalar que la O.I.T. admite este tipo de contratación explícitamente en su Convenio No. 181 del año 1997, refiriéndose a las agencias de empleo privada. El art.1 del C.181 establece:

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

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

Indica Humeres (2009):

...A diferencia de la subcontratación, en esta modalidad se entiende que existe una persona jurídica cuyo giro es el suministro de trabajadores, es decir que este pone a disposición de otra empresa el servicio de trabajadores, por el pago de un precio determinado y en forma transitoria, reteniendo la empresa suministradora la calidad de empleadora. Y, por ende, como es empleadora, también tiene el poder jurídico de mando, de dirección, de esos trabajadores. Respecto al trabajador suministrado, éste tiene la obligación de prestar servicios ante un tercero, que no corresponde directamente a su empleador, por un período transitorio y en las condiciones y por el tiempo que le señale el empleador. (pp. 297,298).

Efectivamente en este tipo de contratación hay una triangulación laboral, pues existe una empresa que suministra a los trabajadores para realizar una obra o prestar un servicio, sobre la que recae el rol de empleador, del cual el trabajador está subordinado en ambas vías. Precisamente, con este tipo de modalidad contractual es que se tiende a confundir a los trabajadores en virtud de la figura

del patrón, llevándonos a la interrogante de quien es el que se obliga con estos al pago de sus derechos y prestaciones laborales.

### **2.1.3.- Intermediación laboral**

La confusión persiste en los conceptos y modalidades. Tal es el caso de la intermediación laboral, muy similar al trabajo que hacen las agencias que se encargan de colocar a los trabajadores en las empresas usuarias. Al respecto indica Rojas (2004):

El simple intermediario no es el empleador del trabajo que engancha para prestar sus servicios a favor del demandante de la mano de obra; por lo tanto no imparte órdenes ni instrucciones al mismo y no es receptor directo del servicio personal del suministrado. (p. 205).

Para Ermida & Colotuzzo (2009) consideran la Intermediación laboral de la siguiente manera:

Cuando el “tercero” no es una empresa con estructura propia y especialización real, sino que se limita a figurar como empleador de los trabajadores que en verdad sirven al principal, estamos en presencia de un intermediario u “hombre de paja”.

Posición que disiente del autor anterior en cuanto a que este (el intermediario) se constituye como empleador y el primero sirve como puente para que sea efectiva la contratación....

En otra visión, que la autonomiza, la figura del intermediario se confunde con la del verdadero empleador. El intermediario se obliga por sí mismo, aunque, en última instancia, su propia actividad sea destinada también aquel para quien el trabajo se ejecuta. El intermediario o contratista está ligado al dueño de la tarea encomendada mediante una locación de obra; es, pues, un empresario y corre con los riesgos de su empresa, según la regla general en esta materia. A su turno, contrata con otras personas la ejecución total o parcial del trabajo de que se trata, y estas personas son locadores de servicios o trabajadores en sentido técnico estricto. (p. 27).

La intermediación a voces de Humeres (2009), tiene las siguientes características

- Es una triangulación laboral con vinculación legítima entre sus tres partes: la empresa usuaria, la empresa suministradora de personal y los trabajadores temporales,
- La empresa suministradora es el empleador directo.
- El trabajo contratado con los trabajadores es de carácter transitorio.

- Está sujeto a un plazo determinado en el contrato. Normalmente estos contratos tiene una duración de tres meses hasta un año. Y si hay una relación de mayor plazo, hay encubrimiento que dependiendo de la legislación, estas tiene que sancionarlo.
- Es un instrumento de refuerzo frente a necesidades esporádicas. (p. 298).

#### **2.1.4.- Outsourcing o Externalización de la producción.**

Por otro lado encontramos otra modalidad que se materializa específicamente con el capital humano como la Externalización de mano de obra o de trabajo que para Castello (2009) es:

...cuando lo que se confía a un tercero es solamente la contratación de la fuerza de trabajo, que es utilizada y dirigida directamente por la empresa comitente. En cierto modo, en estos casos lo que se externaliza es la función de búsqueda, selección, contratación y administración o gestión de la mano de obra, ya que la relación de trabajo real, sustantiva o económica se sigue trabando con la empresa comitente (denominada “usuaria”, “receptora” o “cliente” en los casos de simple suministro de mano de obra). (p. 58).

La Ley No. 18251 en su art. 1 establece:

empresa suministradora de mano de obra diciendo: agencia de empleo privada o empresa suministradora de mano de obra es la que presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución.

Países como China lideraban el outsourcing en el año 2010, según estudio de IDC (International Data Corporation) referido por Echaiz Moreno (2008).

...En los próximos años, la industria mundial de la electrónica aumentara la carga de trabajo que deja en manos de otras empresas (outsourcing o externalización), especialmente en las de la India, quien registrará la tasa de crecimiento más rápida en el mercado, aunque no llegara a alcanzar las cifras de China, que se mantendrá como líder del sector.

Actualmente, cerca de diez firmas especialistas de externalización de electrónica (entre ellas la taiwanesa, Hon Hai, Flextronics en Singapur, las estadounidenses Sanmina-SCI y Solectron, así como la finlandesa Elcoteq) hacen la mayor parte del trabajo de grandes grupos como Hewlett-Packard, Cisco, Nokia y Sony. Estos por su parte, venden al consumidor final productos con su marca, si bien en la mayoría de los casos no colaboran con su producción física. (pp. 779,80).

Continúa abordando el mismo actor:

India tiene la mayor cantidad de empresas dedicadas al outsourcing, pues muchas compañías estadounidenses y británicas han delegado actividades como call center, telemarketing, soporte técnico, administración de datos, software, e-learning, animación, arquitectura, atención en la salud y servicios financieros; no obstante lo anterior, India carece de una ley específica que regule el contrato de outsourcing, rigiéndose por consiguiente por sus normas de Derecho Internacional Privado. (p. 783).

El contrato de Outsourcing según Echaíz Moreno (2008) presenta las siguientes características:

- a) Es un contrato nominado. Su *nomen juniris* más utilizado es contrato de outsourcing, aunque en Italia se le denomina *decentralizzazione della produzione* (externalización del negocio.; y en la Unión Europea se le conoce como, externalización de la producción.
- b) Es un contrato atípico.
- c) Es un contrato de Organización. Supone la redefinición de la estructura organizativa de la empresa cliente.
- d) Es un contrato de duración. Las prestaciones se entienden en el tiempo (tracto sucesivo) para la realización de las actividades delegadas.
- e) Es un contrato de resultados. El *outsourcer* suele estar obligado a conseguir los resultados que inicialmente planteó la empresa cliente (como metas cuantificables en el mercado).
- f) Es un contrato principal. Goza de autonomía y está acompañado, más bien, de otros contratos, que son accesorios a él, como licencia de uso de una marca o *know how*.
- g) Es un contrato consensual. Al ser atípico, no existe solemnidad alguna para su celebración, siendo suficiente el acuerdo de voluntad de las partes contratantes.
- h) Es un contrato con prestaciones recíprocas. La empresa cliente y el *outsourcer* deben cumplir las respectivas prestaciones que se deben mutuamente.
- i) Es un contrato oneroso. El *outsourcer* será retribuido por la actividad que realiza.
- j) Es un contrato de vinculación. Esta vinculación ocurre en el escenario económico y/o empresarial, es decir, que ambos sujetos, tanto la empresa cliente como el *outsourcer*, apuntan en la misma dirección en cuanto a la división de tareas especializadas, pero

que, a su vez, esta vinculación no afecta la autonomía jurídica de los contratantes, por tanto, el outsourcer tiene pleno poder de dirección sobre aquella parte del negocio que le ha sido delegada. Sin menoscabo de la función de fiscalización de la empresa cliente. (pp. 773,774).

### **3. La Tercerización en América Latina.**

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

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

Se constituye la tercerización según el art. 3 de la misma ley, los contratos de gerencia conforme a la Ley 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.

**En Ecuador**, nos señalan Ermida & Colotuzzo (2009):

El art.11 de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo. (2006-48) reputaba empleador a las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios agregando que, en su calidad de tal, tenían la obligación de hacer cumplir todos los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución, Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por el país, Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables. Así mismo, al referirse a las facultades de la empresa usuaria, el art.13 señalaba que si bien esta determinaría las tareas a realizar y sería quien supervisaría su ejecución por parte del trabajador intermediario, ello no implica dependencia laboral. (p. 48)

Sin embargo, la Constitución Política de Ecuador del 2008 suprime los tipos de contratación tercerizado, pues establece el propio art. 327:



...se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquier otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo a la ley.

**En Guatemala**, el art. 5 del Decreto No. 1441, Código del Trabajo, en lo siguiente CTG, establece:

Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con él o los trabajadores...

No tienen carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de la realización de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.

En **Paraguay**, la Ley No. 213, Código del Trabajo, publicado en Gaceta Oficial del 29 de octubre de 1993, en adelante CTP, dispone en su art. 26, que no serán considerados como intermediarios, sino como empleadores, las personas naturales o jurídicas que mediante contrato ejecuten trabajos en beneficio ajeno, asumiendo todos los riesgos para realizarlos con sus propios elementos y autonomía directa y técnica o labores ajenas a las actividades normales de quien encarga la obra.

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

Art. 30.- Subcontratación y delegación. Solidaridad.

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

En **Chile** se encuentra regulado por la Ley 20123, Ley de Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios, en lo siguiente Ley No. 20123, la que establece en su art. 183-A:

Es trabajo en régimen de subcontratación, aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista,

cuando éste, en virtud de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una persona natural como jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada empresa principal (mandante), en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

En **Uruguay**, la Ley No. 18251, Ley De Responsabilidad Laboral en los procesos de descentralización empresarial, en lo sucesivo Ley No. 18251, define y regula el régimen de la intermediación laboral y el suministro de mano de obra, partiendo del supuesto de que se trata de dos modalidades en las cuales una empresa contrata personal que no utilizará de forma directa sino que lo pondrá a disposición de un tercero (empresa usuaria), que es quien efectivamente utiliza, dirige y se beneficia de los servicios del trabajador, dando lugar así a una relación triangular de trabajo al verificarse una subordinación fáctica o real entre el trabajador y la usuaria. Según dicho texto legal, mientras el suministro de mano de obra constituye una operación realizada por agencias privadas de empleo que específicamente se crean y organizan para tal fin, la intermediación implica un género mucho más amplio que abarca cualquier tipo o modalidad de préstamo, cesión o suministro de mano de obra, no necesariamente realizado de manera profesional.

En **Colombia**, resultan aplicables los artículos 32, 34 y 35, de la Ley No. 2663, Código Sustantivo del Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 27.407 del 09 de septiembre de 1950, en lo siguiente Ley No. 2663, que refiere quienes son los representantes del empleador, los intermediarios, las sucursales y los contratistas independientes.

El art.32 inc. b) establece que son representantes del patrono y como tales lo obligan frente a sus trabajadores además de quienes tienen ese carácter según la ley, los Intermediarios.

En tanto el art. 34 regula:

Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten 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 la libertad y autonomía técnica y directiva.

El art. 35 señala: “Son simples Intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.”

En **Costa Rica** se regula mediante la Ley No. 2, Código del Trabajo, publicado en La Gaceta No. 192 del 29 de agosto de 1943, la que en su art. 3 indica como intermediario a toda persona que contrata los servicios de una u otras para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este quedará obligado solidariamente por la gestión de aquel para los efectos legales que se derivan del presente Código, de sus reglamentos, y de las disposiciones de previsión social.

Es evidente que en la mayoría de las legislaciones anteriormente citadas, se trata de encasillar o regular la figura de la tercerización como una intermediación, lo cual en mi opinión, es una práctica no obedece tanto a las necesidades empresariales, como a la realidad jurídica actual de nuestro país. Los intermediarios realizan una actividad comercial específica, el cual consiste en ofertar a los empleadores trabajos especializados tanto de personas naturales como jurídicas, pero que estos no se obligan con las partes contratantes. Cabe mencionar que la intermediación no es una forma de contratación tercerizada pues estos no figuran como partes en una relación triangular.

Lo cual nos invita a estudiar el marco jurídico de las tercerizaciones y los principales aportes que se han hecho en torno al tema por medio de los anteproyectos de ley.

#### **4. Análisis de la realidad Nicaragüense en las contrataciones tercerizadas.**

Las relaciones triangulares no constituyen un tema de actualidad en el país en cuanto su práctica empresarial, ni a la trascendencia jurídica-laboral que ha tenido en los trabajadores, los que son contratados bajo esta figura; para muchos un contrato comercial más que un contrato laboral.

Otros consideran que estamos ante un tema regulado, especialmente el sector privado, ya en varios momentos, se ha expresado el Presidente del Consejo Superior de la Empresa Privada, en lo siguiente COSEP, José Adán Aguerri, según Galo (2012). Sin duda, la tercerización del trabajo surgió producto de una necesidad empresarial a como hemos venido estudiando y de igual forma se ha desarrollado con igual aceleración en diferentes rubros de la economía nicaragüense.

Veamos entonces, como está regulada la tercerización en nuestro país de conformidad a nuestro ordenamiento jurídico. Así tenemos que considerar como una de las principales dificultades que surgen de las relaciones laborales triangulares, el conocer quien se constituye como empleador.

El art. 8 del C.T., señala: “Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración.”, lo anterior se complementa con lo señalado en el art. 9 de la misma norma que regula: “Tienen el carácter de empleadores los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de

trabajos en beneficios de terceros, con capital patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios.” El C.T. en este apartado, se toma la atribución incluso de emitir un concepto de manera tácita a la figura de la contratación, pues a mi interpretación, toda persona natural o jurídica que contrate a trabajadores en beneficio de un tercero, que tenga un carácter de independencia productiva o empresarial, tendrá entonces carácter de empleador, por tanto, en tal calidad de empleadores, podrán estos responder antes sus trabajadores por cualquier incumplimiento de sus obligaciones como empleador contempladas en el Capítulo IV de la misma norma.

El art. 178 del C.T. establece:

El subcontratista con las características señaladas en el artículo 9 de este Código que realice parte de la obra, cuando el contratista carezca de los equipos necesarios, salvo pacto en contrario con ese último, deberá cumplir con las obligaciones establecidas por la ley para el empleador en todo contrato de trabajo.

Hacíamos el análisis anterior, con la variante, que el artículo de previo citado, hace una diferencia en cuanto al rol de empleador que juega el subcontratista en los casos que el contratista carece de equipos necesarios para realizar la obra, y es con esta condición que se le obliga al subcontratista a cumplir con lo establecido en el C.T. en su calidad de empleador.

Claramente nuestra legislación no otorga una definición que permite tener una interpretación más clara y ejemplificada de la subcontratación, que por consiguiente, se puede prestar a un juego de encubrimiento de la verdadera relación laboral, en cuanto a la figura del empleador en el supuesto planteado en el art. 178 C.T.

Posteriormente, el art. 179 establece de manera explícita que los trabajadores que laboran 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.

De conformidad al art. 180 C.T. el contratista que usare los servicios de un subcontratista de mano de obra le exigirá que esté inscrito en el registro correspondiente del INSS, y será garante ante los trabajadores de las obligaciones establecidas en los artículos anteriores, debiendo cumplirlas si el subcontratista no lo hiciera, lo que se complementa con lo establecido en el art. 1 del Decreto No. 975, Reglamento General de la Ley de Seguridad Social, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 49 del 01 de marzo de 1982, en adelante RGLSS, que establece:

...Se considera empleador al que contrata trabajos para efectuarlos con elementos propios. Para ser contratista se requerirá estar registrado en el Instituto, previa rendición de las garantías que se consideren necesarias conforme normas que establezca el Instituto. El que hiciere ejecutar la obra por medio de alguien que no fuera contratista inscrito, responderá ante el Instituto por las obligaciones establecidas por la Ley en especial por el pago de las contribuciones del Empleador de los trabajadores correspondientes. Si el empleador no se encuentra al Seguro Social porque no ejerce alguna actividad económica, no se considerará como tal cuando se trate de servicios ocasionales no lucrativos y en períodos menores de un mes.

La responsabilidad entorno a las tercerizaciones, es un tema polémico para el sector privado, pues de llegar aprobarse una ley que regule la materia y se establezca la responsabilidad solidaria, las empresas tanto principales o usuarias como los contratistas y subcontratistas tendrán que responder ante los trabajadores el pago de las prestaciones laborales que establece la ley.

En materia de subcontratación según Morgado (2013) usando la legislación Chilena. Indica. “La empresa es solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores”. (p. 294).

La Ley 815, Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social de Nicaragua, publicado en La Gaceta Diario Oficial, No. 229 del 29 de noviembre del 2012, en lo sucesivo Ley No. 815, de manera explícita aborda el tema de la responsabilidad subsidiaria y establece en el art. 81:

En la interposición de la demanda en el caso del empleo tercerizado, el acto podrá solicitar a la autoridad judicial, la comparecencia de la empresa principal usuaria de ese servicio a fin de determinar en la sentencia la existencia de responsabilidad subsidiaria en los términos formulados por las leyes de la materia.

Siendo la única disposición legislativa en cuanto a tercerización se refiere y la interposición de la demanda y el tipo de responsabilidad.

Entiéndase por responsable solidario citando a García (2009):

El vocablo responsabilidad proviene del latín *respondere*, que significa prometer, pagar; así, *responsabilis* quiere decir que el responde (fiador); luego entonces, el responsable es el obligado a cumplir algo, una obligación.

El término solidario significa que se obliga a varias personas a una misma cosa; así, entenderemos que la responsabilidad solidaria es la obligación de varias personas del cumplimiento de pago, y por tanto, cada una se encuentra obligada a cumplir íntegramente la obligación debida, cuya característica principal consiste en que el pago hecho por uno de los deudores extingue la obligación para todos los demás, por lo que se puede cobrar indistintamente a cualquiera de los obligados solidarios. (p. 2).

La responsabilidad subsidiaria en cambio, según CROSS (2014).

...Se da cuando una empresa responde en caso de que el deudor principal no lo haga o lo realice en forma completa.

Empleado este precepto al ámbito de la prestación de servicios de personal, aplica cuando en una relación laboral intervienen un intermediario y un beneficiario de los servicios; ambos tienen la responsabilidad solidaria entre sí y en relación con el trabajador, respecto del cumplimiento de las obligaciones contenidas en las leyes laborales y de seguridad social. En el supuesto de que el patrón o proveedor de los servicios omita la obediencia de las leyes aplicables total o parcialmente al beneficiario de los servicios, le corresponde la responsabilidad subsidiaria para hacerles frente a los incumplimientos. (p. 65).

Siempre en el marco jurídico de las tercerizaciones en Nicaragua, encontramos nuevamente que la Ley No. 618, establece en los artículos 33, 34 y 35 algunas obligaciones de los contratistas y Subcontratistas.

El art. 34 nos indica:

El empleador que usare el servicio de contratista y permitiere a estos la subcontratación, exigirá a ambos que estén inscritos en el registro correspondiente al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y que cumplan con sus obligaciones ante dicha institución. En caso de incumplimiento, el empleador será solidariamente responsable de las obligaciones que dicho contratista o subcontratista tienen con sus trabajadores de conformidad con el Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social.

Vemos que evidentemente, la Ley No. 618 en ese apartado no solamente regula el tema de la Higiene y Seguridad del Trabajo sino que también legisla en materia laboral y en lo específico a la responsabilidad solidaria el cual conlleva todas las disposiciones, derechos y garantías contempladas en el CT y la LSS correspondiente al trabajador.

Por su parte, encontramos a las agencias de empleo regulada en el Acuerdo Ministerial JCHG-004-04-07 aprobado el 20 de abril del 2007, publicado en la Gaceta No. 109 del 11 de Junio del 2007, acuerdo que viene a legislar a mi opinión una modalidad de tercerización pero que a diferencia de la doctrina estudiada en el Derecho comparado, ésta figuran como simples intermediarios de empleo entre trabajadores y empleadores, es decir, no figuran como eventuales responsables ante los trabajadores, con previo cumplimiento a los requisitos en el art. 6 del acuerdo, y que de conformidad al art. 5 obliga al registro a toda persona natural o jurídica que se constituya como agencia de empleo ante el MITRAB. Recordemos que el llamado intermediario, sirve únicamente de canal para ofertar a una empresa usuaria o empleador según la definición de intermediario en el cuadro comparativo abordado en capítulos anteriores.

#### *4.1- De los proyectos de Ley.*

El Proyecto Ley Tutelar de los Derechos Laborales en las formas alternativas de contratación de trabajo fue impulsado en el año 2009, en un consolidado entre el INSS, MITRAB y la Empresa Nacional de Puertos, en un intento por regular los trabajos tercerizados en nuestro país.

Teniendo por objeto la Ley tutelar los Derechos laborales y garantizar el pago de prestaciones o pasivos laborales de los trabajadores que tiene una relación jurídica laboral en las formas alternativas a la contratación, en cualquier actividad económica y/o de servicios en el sector público y privado del país, según lo establecido en el art. 1 del anteproyecto.

En el art. 2 nos ofrece algunos conceptos que pretenden englobar las relaciones triangulares pero que a su vez no permite distinguir las modalidades de tercerizaciones unas de otras.

Establece el art. 2:

- Formas alternativas de contratación: cualquier modalidad o forma de contratación laboral de trabajadoras y trabajadores en cualquier actividad económica, realizada por un Agente Tercerizador a favor de otra persona natural o jurídica.
- Agente Tercerizador: cualquier persona natural o jurídica que contrata a personas naturales para que elaboren al servicio de otra persona natural o jurídica.
- Empresario o empleador Beneficiado: La persona natural o jurídica que recibe los servicios de las personas naturales contratadas por el Agente Tercerizador.

De manera general, el proyecto engloba en el primer concepto cualquier forma alternativa a la contratación, entendiéndose a cualquier modalidad de relación triangular: outsourcing,

tercerización, subcontratación, intermediación, y demás modalidades derivadas. Es evidente que la formulación de estos conceptos no se adhieren a la realidad práctica jurídica que se vive en el país entorno a los trabajos tercerizados, es decir que el anteproyecto en mi opinión no establece definiciones que permita hacer una diferenciación entre las modalidades de tercerización que ya se practican en Nicaragua que aún no son reguladas de manera expresa.

Consideramos fundamental que se establezcan los contratos tanto comerciales como laborales en donde se pueden desprender relaciones triangulares de manera específica, bajo el análisis de la realidad económica y la necesidad empresarial que se han experimentado a raíz de las tercerizaciones.

Es pertinente señalar el caso de la legislación Peruana en este sentido, pues el art. 3 de la Ley No. 29245 establece los casos que constituye tercerización de servicios:

Constituyen tercerización de servicios, entre otros, los contratos de gerencia, conforme a la Ley 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.

El art. citado anteriormente no es más que el resultado del análisis de la práctica jurídica económica en ese país y que pretende regular sectores específicos en donde existen relaciones laborales triangulares.

Continuando con el análisis del anteproyecto de Ley, en el art. 3 se establecen requisitos para los agentes tercerizados con el ánimo de dar seguridad a los trabajadores que son contratados por estos con independencia de la modalidad de contratación. Efectivamente esto produce un efecto en dos vías: a) que los agentes tercerizadores tengan que constituirse como tal y llenar los demás requisitos formales que establece el art. 3 del anteproyecto; y b) que estos puedan obligarse frente a sus trabajadores, de manera que se dificulte el fraude laboral o encubrimiento de la relación laboral.

Entiéndase como fraude laboral, parafraseando a Hernández (2012) a toda contratación por un empresario o patrono quien contrata sin las debidas normas laborales de un contrato de trabajo. (p. 341).

En este sentido, consideramos pertinente señalar, que sería necesario crear un Registro de las Empresas Tercerizadoras o Agentes Tercerizadores operando como tal para llevar un mejor control de estas, retomando nuevamente la legislación Peruana, el cual establece el art. 8 de la Ley



No.29245 que para iniciar y desarrollar sus actividades, las empresas tercerizadoras tendrán que inscribirse en un Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras a cargo de la autoridad administrativa de Trabajo, ya que el anteproyecto, cabe destacar que éste excluye la aplicación de esta ley en el art. 11, a las micro, pequeña y medianas empresas calificadas de conformidad a la Ley 645, Ley de Promoción, Fomento y Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, LEY MIPYME, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 28 del 08 de febrero del 2008, en adelante Ley No. 645 y el Decreto No. 17-2008, Reglamento de la Ley de Promoción y Fomento de las micro, pequeña y mediana empresa (Ley de MIPYME), publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 83 del 05 de mayo del 2008, en adelante Decreto No. 17-2008.

En cuanto a la Responsabilidad Solidaria del anteproyecto. Se establece lo siguiente de conformidad al art. 4:

1. Cuando una Empresa o Empleador Beneficiado, no haya verificado ni tomado las previsiones legales relacionadas a los requisitos de operación de los Agentes Tercerizadores mencionados en el art. 3 de esta ley y al pago de prestaciones o pasivos laborales y de la seguridad social de los trabajadores, ocupará el lugar del Agente Tercerizador para todos los efectos de responder por las prestaciones o pasivos laborales de los trabajadores.
2. Cuando una Empresa o Empleador Beneficiado contrate con un Agente Tercerizador como persona natural sin patrimonio, ocupará su lugar en casos de demanda para el pago de las prestaciones o pasivos laborales de los trabajadores.

En este apartado, consideramos que el articulado no establece el alcance de la responsabilidad solidaria por parte de la Empresa o Empleador beneficiado, en virtud del cual un trabajador podrá demandar a la empresa beneficiada, única y exclusivamente si esta última no haya verificado los requisitos que se establecen el art. 3 de los agentes tercerizadores, dejando desprotegido a los trabajadores al no identificar a la figura del empleador y la subordinación como tal con excepción a lo establecido en el art. 8 que refiere: “Cuando un agente Tercerizador realice la actividad de provisión de personal para una sola empresa o empleador Beneficiado, se entenderá que el empleador es la empresa beneficiada”.

Nuevamente el anteproyecto pretende abordar otra modalidad de tercerización de manera general y a su vez, indicando que cuando exista un suministro de personal, quien figura como empleador será entonces la empresa beneficiada.

Posteriormente establece el art. 9:

Las trabajadoras y los trabajadores contratados por Agentes Tercerizadores, a los cuales se les niegue el derecho al goce y pago de sus prestaciones o pasivos laborales, podrán demandar tanto al Agente Tercerizador como a la Empresa o Empleador Beneficiado conforme lo dispone el art. 4 de esta ley, para que respondan ante el reclamo.

Consideramos que en el anteproyecto, se pudieron haber tomado en cuanto el tema de las garantías a los derechos laborales. El espíritu de la ley no debería de ser el crear una norma supletoria en virtud de un vacío doctrinal, sino, de protección y tutela de los derechos laborales. Tomando en cuenta otras experiencias jurídicas, Perú, establece: que los trabajadores contratados sujetos a modalidad, tendrán iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Derecho que aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización, respecto a su empleador según el art. 7, de los cuales podemos destacar; derechos laborales individuales y colectivos, no afectará ni limitará la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, así como interponer denuncias ante la autoridad administrativa de trabajo o recurrir al poder judicial para hacer efectivos los derechos anteriormente mencionados. Con el fin de dar seguridad jurídica a los trabajadores.

A rasgos generales, podemos observar por tanto, que el actual anteproyecto de Ley presenta inconsistencias y deficiencias técnicas – jurídicas, que de entrar ésta en vigencia, en mi opinión no llenaría el vacío por el cual esta fue creada, lo cual nos lleva a preguntarnos ¿este proyecto fue en realidad un esfuerzo por proteger a la parte más afectada que son los trabajadores tercerizados bajo cualquier modalidad? o ¿es una forma de sosegar los movimientos sindicalistas quienes de manera consistente ejercen presión tanto en la empresa privada como a las autoridades competentes?

Me indicaba el Dr. Bruno Vidaurre, Gerente General de la Cámara Nicaragüense de la Construcción, en lo sucesivo CNC, quien formó parte de la primera iniciativa de ley LROT (comunicación personal del día 8 de junio 2016):

Que el anteproyecto de Ley de las tercerizaciones en Nicaragua no va a prosperar porque hay intereses encontrados alrededor de ella, intereses del Estado, intereses de los

trabajadores, intereses de la empresa privada, y que es muy difícil poder ajustarlo en un simple cuerpo normativo de todas las modalidades de tercerización.

Tal opinión secunda de alguna manera nuestro análisis en cuanto a que esta ley no regula las actividades y experiencias prácticas que se derivan en torno a las tercerizaciones a como ha sucedido en otras realidades y legislaciones ya estudiadas en nuestra investigación en donde existe ley expresa y que estas han sido aprobadas en base a la práctica comercial y/o laboral.

#### *4.2.- Principales Derechos y garantías afectados por las tercerizaciones.*

Sin duda alguna, las relaciones triangulares han afectado a un sin número de trabajadores y esta a su vez, transgrede derechos y garantías laborales que nuestra legislación vigente establece. Recordemos que entre los principios que rigen nuestro ordenamiento jurídico laboral encontramos que dicho ordenamiento protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores así como que los beneficios sociales contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los convenios colectivos.

El art. 57 Cn. establece: “Los nicaragüenses tienen el derecho al trabajo acorde a su naturaleza humana<sup>3</sup>”. Consideramos que esta garantía constitucional, en la actualidad se ha tergiversado en el sentido que los trabajadores tiene derecho al trabajo sin importar las condiciones que se establezcan en el contrato de trabajo y se precarice la relación laboral, por su condición de necesidad estos pagan el precio al menoscabo de sus derechos laborales.

Indicaba el Diputado Sindicalista Luis Barboza en un artículo titulado. “Nicaragua: Regular la tercerización para garantizar el trabajo digno”. (2011).

Solo la mitad de las más de 80 mil personas que trabajan en los sectores de hoteles, restaurantes, bebida y vigilancia privada gozan de la seguridad social. Lo mismo ocurre en la construcción, donde solo el 60 por ciento de los 102 mil trabajadores con que cuenta el sector está en la informalidad y la inmensa mayoría no está asegurada.

---

<sup>3</sup> Conforme Sentencia No. 132 del 07 de agosto del 2001 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia a las 2:00 P.M. indica en relación al derecho al trabajo. “...Es importante resaltar que este derecho no representa una oferta de trabajo a los ciudadanos, sino que constituye en sí el derecho de acceder a un empleo y la posibilidad de ir ascendiendo con base en los méritos y capacidad personal de cada trabajador...cabe mencionar que dicho artículo es una norma de carácter programático e impone al Estado una meta u objetivo, pero que no tiene el carácter obligatorio de una norma que consigna un derecho de prestación, ya que no obliga al Estado Nicaragüense a otorgarle un empleo a cada individuo que tenga aptitud laboral...”

Según Vado (2014), Opina el diputado Alberto Lacayo, Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales y Gremiales, en un artículo de la Asamblea Nacional: “las mayores debilidades de la tercerización es la falta de cumplimiento con el pago del seguro social, desembolso de las horas extras y la ausencia de las responsabilidades sociales”.

La seguridad social es otra garantía Constitucional de la cual los trabajadores tercerizados no gozan de su plena aplicación, aun cuando el art. 82 Cn. inc. 7 establece: “Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley.” Por su parte la LSS, establece en su art. 1 el seguro social obligatorio, como un servicio público de carácter nacional, cuyo objetivo es la protección de los trabajadores y sus familiares, de acuerdo a las actividades señaladas en esta ley y sus Reglamento.

Como consecuencia de este derecho a la Seguridad Social, el C.T. establece en el art. 113 inc. c) en cuanto a las obligaciones de los empleadores:

Indemnizar a los trabajadores por los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran en el trabajo que desempeñen, por no estar protegidos por el régimen de la seguridad social, o no estar afiliados en él cuando sea el caso, o no haber pagado las cuotas del mismo en el tiempo y forma correspondiente;

Artículo con carácter coercitivo para garantizar el pago por indemnización a los trabajadores que no estuviesen bajo del régimen de la Seguridad Social, que en la actualidad, este viene siendo un problema organizacional de las empresas. “Las empresas que invierten en asesoría, normalmente no tienen este tipo de problemas, que al darse las inspecciones por parte del INSS, estos salen limpios”. Me indicaba el Director del Departamento de Fiscalización Pedro Hallelevens (comunicación personal, 03 de mayo del 2016).

Lynch (2012) opina lo siguiente entorno a las tercerizaciones:

...se debería de prohibir de forma tajante la subcontratación tal como se produce en la actualidad, o visto desde otro punto de vista, debe de garantizar todos y cada uno de los derechos laborales tales como el seguro social, el décimo tercer mes, vacaciones, libertad sindical, entre otros.

El pago del décimo tercer mes es consecuentemente un derecho del cual no gozan la mayoría de los trabajadores tercerizados debido a los trabajos informales que tienen como características la

temporalidad del trabajo, especialmente en el sector construcción, agrícola etc. El art.93 C.T. establece:

Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año<sup>4</sup>.

Consideramos la libertad sindical como un derecho más que se añade a la lista de derechos no garantizados a causa de la tercerización (la subcontratación en concreto), aun cuando está regulado en el art. 87 Cn en él se establece: “En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley” y el C.T. le dedica un título completo a su regulación, tal como lo establece en su Título IX, del art. 203 al 252.

La libertad sindical constituye una herramienta fundamental para que los trabajadores vean mejoradas sus condiciones de trabajo a través de las convenciones colectivas, sin embargo en las relaciones laborales triangulares, consideramos que es un derecho restringido, pues se tiene la mala noción que la asociación de trabajadores implica un mal ambiente laboral.

Una vez abordado los derechos que consideramos que con mayor frecuencia son violentados, durante nuestra investigación llegamos a cuestionarnos lo siguiente, ¿en la práctica, en base a que

---

<sup>4</sup> Conforme sentencia No. 352/2014 del 28 de mayo del 2014 a las 11:00 A.M. del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones referente al pago de prestaciones por trabajo por tiempo determinado, el TNLA se ha venido refiriendo desde la sentencia No. 434/2012 del 10 de octubre del 2012 a las 10:00 A.M., sentencia No. 109/2013 del 06 de febrero del 2013 a las 10:30 A.M. en cuanto al derecho a indemnización por rescisión anticipada del contrato de trabajo por tiempo determinado: “Habiéndose determinado que efectivamente operó la resolución injustificada antes de tiempo por un contrato determinado, esta actuación del empleador constituye un grave incumplimiento contractual, que indudablemente debe ser sancionado con el pago de una indemnización que cubra el monto de los daños y perjuicios causados. ... es aplicable por analogía lo dispuesto en el Arto. 21 CT.”

Sentencia No. 480/2014 del 04 de julio del 2014 a las 3:00 P.M. en referencia a pago de vacaciones, décimo tercer mes, días feriados e indemnización por antigüedad por trabajo de corto tiempo y con carácter temporal, en el cual ha establecido desde sentencia No 35/2012 del 08 de febrero del 2012 a las 10:00 A.M: “...El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones considera oportuno retomar criterio que ha sido sostenido desde en sentencias por el Tribunal Superior del trabajo, en las que se ha dicho que si el demandado niega la relación laboral y esta se comprueba en el juicio, debe mandarse a pagar lo demandado, sin necesidad de probanzas al respecto, por presunción humana evidente de que no han sido satisfechas las prestaciones demandadas...”

Sentencia No. 277/2014 del 29 de abril del 2014 a las 9: 00 A.M. en referencia a pago de prestaciones por trabajo no permanente: “El Tribunal retoma lo establecido en el arto. 19 CT y arto. 6CT concluye el Tribunal, que por contar con los elementos propios de una relación laboral y que se encuentra en las normas legales. La prestación de un servicio, la contratación verbal, la ejecución de la obra, remuneración, subordinación y en base al principio de Realidad Económica y Social que prevalece en materia laboral y a los principios fundamentales IV y VI y demostrarse la relación laboral, se ordena el pago de la prestaciones laborales.”

se toman los reclamos por parte de los trabajadores quienes acuden a las distintas instancias administrativas para hacer efectivo el pago de sus prestaciones laborales? ¿Cuál derecho es el más violentado por los empleadores?

Parafraseando a Saturno (2011) hay ciertas situaciones que han degenerado la protección de la clase trabajadora y dentro de estas se encuentra la afectación de la continuidad de la relación laboral y como corolario de ellos, el derecho a la estabilidad en el empleo, al incremento de la antigüedad de los trabajadores, los cuales atenta con el cobro de las prestaciones sociales... (p. 221).

Conclusión que encaja con nuestro cuestionamiento y que de cierta forma coincide con la opinión del Director de Fiscalizaciones del INSS, Hallelevens (2016), quien afirmaba: “la mayoría de los reclamos que son reportados ante el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social a través de la Oficina de Reclamos específicos, se deben al encubrimiento de la relación laboral y que los trabajadores no saben a quién demandar”. Lo cual confirma que la precarización del trabajo tercerizados es precisamente el encubrimiento de la relación laboral.

Las afectaciones a los derechos laborales pueden manifestarse entonces en dependencia de la relación laboral que exista entre los trabajadores con sus empleadores. La materialización de esta afectación es lo que determina la vía por el cual el trabajador podrá ejercer su derecho de acción en contra de su empleador o aquellos que figuren como tal y podrá demandarlos en conjunto, según criterios del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Por tanto, corre por cuenta del trabajador identificar que si el derecho transgredido tiene una naturaleza contractual o por derechos adquiridos, en otro plano, estos pueden provenir del encubrimiento de la relación laboral y tener como consecuencia en materia de seguridad social.

Lo cual nos motiva a estudiar cuales son las instancias a las que pueda recurrir un trabajador en virtud de una denuncia o demanda para hacer efectivo el pago de sus prestaciones laborales y en un mismo plano, hace evidente la necesidad de identificar la figura del empleador en los casos de contratación tercerizada, que hemos venido advirtiendo desde inicios de nuestra investigación.

### **5.- Instancias para el reclamo de los derechos afectados.**

¿Cuáles son las instancias a las que puede acudir un trabajador contratado bajo una de las modalidades de las relaciones triangulares cuyos derechos y prestaciones laborales están siendo transgredidos?

Consideramos menester identificar las instancias tanto en la vía administrativa, como en la vía jurisdiccional, las cuales sirvan para accionar derechos frente a los efectos que conllevan los trabajos tercerizados, ya que somos de la opinión que muchos trabajadores desconocen la existencia de estas vías, ya sea por ignorancia de la ley o porque establecen renunciaciones a los derechos en los contratos individuales de trabajo<sup>5</sup>.

### *5.1 Vía Administrativa.*

En la actualidad, los trabajadores nicaragüenses tienen dos vías para accionar en la vía administrativa y que estas a su vez tiene competencia en dependencia lo que se solicita o se pida ante estas instancias.

1. Ante el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.
2. Ante el Ministerio del Trabajo.

#### *5.1.1. Ante el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.*

El art. 03 de la LSS, establece: “La organización, ejecución y administración del Seguro Social estará a cargo de un Ente Autónomo del Estado, de duración indefinida, con patrimonio propio, personalidad jurídica y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, denominado Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.”, lo anterior obedece a la denominada descentralización administrativa, tal como la regula el art. 04 de la Ley No. 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 35 del 22 de febrero del 2013, en adelante Ley No. 290, la que señala que deberá comprenderse como tal, a la forma de organización administrativa en la que a través de una Ley (en el caso que nos ocupa LSS) se transfiere a un órgano (INSS) autonomía técnica y administrativa para ejercer determinada competencia administrativa (seguro social).

Es así, que a su vez el INSS de forma interna se desconcentra administrativamente, encontrándonos ambas figuras del derecho administrativo en la misma institución (descentralización y desconcentración). La desconcentración administrativa, consiste en confiar poderes de decisión a algunos órganos de la administración, que a pesar de recibir tales facultades, siguen sometidos a los poderes jerárquicos de los superiores.

---

<sup>5</sup> Dichas Clausulas son *contrarium legem*. Arto. 29 CT establece: se prohíbe estipular en el contrato que no se pagarán prestaciones sociales. El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable.

La desconcentración opera cuando a un organismo subordinado jerárquicamente se le confieren ciertos poderes de administración para que los ejerza a título de competencia propia y con facultades de decidir, pero esa decisión no causa estado por cuanto es apelable ante el superior jerárquico. En consecuencia, ese desplazamiento de competencias que implica la desconcentración, ha de realizarse de un órgano hacia otro, de lo contrario, esto es, si fuera funcionario a funcionario, estaríamos en presencia de la delegación de competencia y no ante una desconcentración administrativa.

Además, la desconcentración debe tener lugar necesariamente, entre órganos de un mismo ente. La desconcentración es una de las formas de la organización administrativa, en la que los entes públicos, aun cuando dependen jerárquicamente de un órgano centralizado, gozan de cierta autonomía técnica y funcional. Es un modo de estructurar los entes públicos en su dependencia con el jefe del Ejecutivo. Implica una manera de diluir el poder y la competencia de los subordinados, para despachar autos. Sin embargo, los órganos desconcentrados forman parte de los órganos centralizados, por lo que no se les reconoce una personalidad jurídica ni patrimonio propio. En un sentido funcional, la desconcentración, es un derecho administrativo, tradicionalmente se ha considerado como una forma de organización administrativa, referida a entes que realizan función administrativa, y que gozan de cierta libertad de acción en el aspecto técnico, propio de alguna materia que es de la competencia del órgano central del cual dependen dichos entes.

Se trata de una autonomía operativa y para ciertas decisiones, pero la política general y las directrices globales son definidas por el órgano centralizado. La desconcentración conlleva un amplio margen de apreciación, a cerca de la conveniencia de desconcentrar o no, en qué grado, en cada caso y materia; y ello no sólo por razones de orden técnico y/o económico, sino también, por puros motivos de necesidad o conveniencia política razonable, es así que el INSS se encuentra descentralizado del Poder Ejecutivo, y tanto el Consejo Directivo como Presidencia Ejecutiva, desconcentra las facultades otorgadas por la Ley a las distintas Direcciones que componen la institución, creando de esta manera por ejemplo la oficina de Dirección de Fiscalización Específica, con el objetivo de recepcionar reclamos y/o denuncias por parte de cualquier trabajador activo a quien sus derechos de seguridad social están siendo transgredidos.

El art. 10 de la LSS establece:



El instituto tiene el derecho de inscribir a los empleadores, a los trabajadores de estos, y a los demás Sujetos de aseguramiento, sin previa gestión y de realizar todas las encuestas, censos, inspecciones, y estudios que sean necesarios para efectuar las inscripciones respectivas. El ejercicio de tal derecho no liberará a los empleadores de las sanciones.

Así mismo la ley faculta al Instituto de conformidad al art. 122 a inspeccionar los lugares de trabajo y examinar los libros de contabilidad, planillas y listas de pago, contrato de trabajo, declaraciones de impuestos y demás documentos que fueren necesarios para la comprobación de todos los datos relacionados con el Seguro Social.

Los empleadores están por consiguiente, obligados a prestar a los delegados del Instituto las facilidades necesarias para el cumplimiento de tal disposición, que de ser negada por el empleador, estos serán sancionados con multa y penas que se establezcan en la ley y el reglamento. Cabe destacar que los inspectores del INSS, tienen las mismas facultades que los inspectores del trabajo, haciendo referencia al art. 124 LSS el cual establece: “Los inspectores y auditores del Instituto tendrán, además de las atribuciones propias que le fije el Reglamento respectivo las atribuciones que la legislación laboral concede a los inspectores del trabajo. El Instituto dictará un Reglamento de inspección”. , y art. 65 de la Ley 664 LGIT párrafo 2do.

Al haber aceptación de la información para la afiliación el pago de contribuciones no es definitiva y queda sujeta a revisión en cualquier momento. Por lo tanto, se da por iniciada la vía administrativa una vez que se dicta la resolución.

Parafraseando a Alemán (2014), en relación a los procesos de fiscalización del INSS, podemos indicar que existen tres recursos administrativos, derivados de las fiscalizaciones efectuadas por el Instituto, como lo son el recurso de revisión y de apelación que se encuentran regulados en la Ley 290, y el recurso de revisión ante el Consejo Directivos estipulado en la LSS. (s.p).

Establece el art. 48 de la Ley 290:

Se establece el Recurso de Revisión en la vía administrativa a favor de aquellos ciudadanos cuyos derechos se consideren perjudicados por los actos emanados de los Ministerios y Entes a que se refiere la presente Ley. Este recurso deberá interponerse en el término de quince días hábiles a partir del día siguiente del acto.

El escrito de revisión conforme el art. 49 deberá: “...expresar el nombre y domicilio del recurrente, acto contra el cual se recurre, motivos de la impugnación y lugar de notificaciones”. Es decir, ante

el Director General de Fiscalización, quien es el órgano responsable de emitir el acto. El recurso de revisión se resolverá en un término de veinte días a partir de la interposición del recurso según lo indica el art. 52 de la misma ley.

En relación al recurso de Apelación, establece el art. 53: “que se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el acto, en un término de seis días después de notificado, éste remitirá el recurso junto con su informe, al superior jerárquico en un término de diez días.

Según Alemán (2014):

...”el recurso de apelación, deberá de interponerse ante el director general de fiscalización, quien deberá remitir el recurso junto con su informe de todo lo actuado a presidencia ejecutiva, quien conforme el art. 54 de la Ley 290 deberá resolver en un término de 30 días. En tanto el art. 131 LSS indica que se podrá interponer recurso de revisión de las resoluciones de presidencia ejecutiva ante el Consejo Directivo del INSS. (s.p)

De esta manera se agota entonces la vía administrativa, ante la resolución del Consejo Directivo, el cual legitima al agraviado a activar la vía jurisdiccional que estime conveniente.

5.1.2. Ante el Ministerio del Trabajo.

En este apartado, la Ley No. 664, Ley General de Inspección del trabajo, publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 180 del 19 de Septiembre de 2008, en lo sucesivo LGIT, se crea con el objeto de regular el sistema de inspección del trabajo, su organización, facultades y competencias a fin de promover, tutelar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral de conformidad al art. 1 de la ley antes mencionada.

La ley establece los tipos de inspecciones según su art. 28, de las cual podrán hacer uso los trabajadores cuyos derechos laborales están siendo vulnerados. Indica el inc. c) sobre las inspecciones extraordinarias, son las que realiza el Inspector del Trabajo a petición de parte, de alguna autoridad o del propio Ministerio del Trabajo, en virtud de una situación especial, conflicto o denuncia.

También se establecen Inspecciones especiales en el mismo art. inc. F) en temas vinculados a: trabajo infantil, situaciones laborales vinculadas a maternidad, derechos colectivos laborales, fuero sindical, suspensión temporal de contratos de trabajo, incumplimiento del pago del salario mínimo

o **de prestaciones sociales**, y otras de naturaleza particular a juicio del Director General de Inspección del Trabajo.

La vía administrativa en esta instancia comienza entonces con las medidas aplicables una vez finalizadas las diligencias de inspección. Establece el art. 29 inc. 5 de la Ley: “Iniciar el procedimiento administrativo por presunción de faltas mediante el levantamiento de las Actas de infracción por violación a las normas laborales o de infracción por obstrucción a la labor de inspección.”

Sin embargo indica el Inspector General del Trabajo Eduardo Sarria (comunicación personal, 08 de Junio de 2016) “que el MITRAB no ejerce un rol inquisidor frente a los empleadores sino más bien, estos sirven como conciliadores entre las partes (empleador y trabajador) para que estos lleguen a un acuerdo y dar por terminado el conflicto”.

Opinión que puede ser contraproducente en cuanto a que si la afectación por incumplimiento de las normas laborales por parte del empleador giran en torno a un sujeto como tal, podríamos caer en una deficiencia de esta herramienta administrativa, pues tal consenso no es de aplicación erga omnes refiriéndonos a que la infracción sea de manera colectiva y se haya reportado únicamente un denuncia o reclamo.

El capítulo VI de la LGIT establece el procedimiento administrativo por presunción de faltas el cual conforme al art. 46 “El Inspector del trabajo, levantará el Acta de infracción y presunción de falta describiendo con propiedad, la conducta que se presume violatoria de las disposiciones legales”.

Levantada el acta de infracción se emplaza al empleador para que en el plazo de tres días hábiles conteste lo que tenga a bien<sup>6</sup>, transcurrido dicho tiempo para su réplica el inspector actuante abrirá a pruebas el procedimiento por cinco días hábiles<sup>7</sup>, rendidas estas se emitirá la resolución respectiva dentro del plazo de dos días hábiles, cabiendo contra dicha resolución los recursos administrativos indicados en la Ley No. 290.

Esto último sin detrimento a lo que establece el art. 60 de la LGIT el cual indica que la competencia sancionadora y en su caso la aplicación de la sanción económica que corresponda, será ejercida por los inspectores regionales y departamentales, como primera instancia, constituyéndose como

---

<sup>6</sup> Conforme el art. 47 de la LGIT.

<sup>7</sup> Conforme el art. 48 de la LGIT.

segunda y última instancia la Dirección General de Inspección del Trabajo, agotando con su resolución la vía administrativa.

### **Del Recurso administrativo.**

En virtud del art. 48 de la Ley 664 LGIT, rendidas las pruebas correspondientes, el superior del inspector actuante, emitirá la resolución respectiva dentro del plazo de dos días hábiles. Contra esta resolución, podrán utilizarse todas las medidas de impugnación establecidas en la Ley 290, es decir recurso de revisión ante quien emite el acto y recurso de apelación ante quien emite la resolución del recurso de revisión, el que se encargará de elevar el recurso de apelación interpuesto junto con su informe ante su superior jerárquico. De igual forma con este recurso se agota la vía administrativa, facultando al agraviado a activar la vía jurisdiccional conveniente.

#### *5.2.- Vía Jurisdiccional.*

Son órganos jurisdiccionales laborales de conformidad al art. 6 de la Ley No. 815,

- Los Juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social, y
- El Tribunal Nacional Laboral de Apelación.

Existen dos formas de acceder a la jurisdicción laboral, la primera corresponde a la pretensión de la tutela judicial de los derechos establecidos en el art. 9 inc. a), b) y c) de la Ley No. 815 y la segunda como función jurisdiccional que determine la legalidad de las actuaciones administrativas una vez agotada la vía administrativa<sup>8</sup> antes señalada conforme el art. 73 de la misma norma cuando se considere que la Administración Pública emitió una resolución contraria a los derechos de los peticionarios.

---

<sup>8</sup> Nos indica al respecto la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia No.1162 del 28 de agosto del 2013 a las 10:54 A.M.: “Respecto al Agotamiento de la Vía Administrativa, la doctrina y la jurisprudencia han dejado sentado que: “...los Recursos Administrativos Ordinarios son los medios legales de que disponen los particulares que han sido afectados en sus derechos o intereses por una autoridad administrativa a través de un acto de la misma naturaleza, para que la autoridad competente lleve a cabo la revisión del mismo, a fin de que lo revoque o lo anule de comprobarse su ilegalidad o su inoportunidad. La autoridad que resuelve o puede resolver sobre el recurso interpuesto, es la propia autoridad que la dictó, si el recurso fuere horizontal, o su superior jerárquico o inclusive una autoridad diferente, cuando el recurso fuere vertical. Señala la doctrina: “Elemental garantía impuesta por el principio de tutela efectiva es que el ciudadano sepa cuándo, cómo y ante quien debe demandar tutela” (González Pérez, Jesús, *El Derecho a la Tutela Jurisdiccional*. 3ª Ed. Cívitas Madrid 2001, pág. 119). “Ya esta Sala ha dejado establecido en varias sentencias que la ley castiga no sólo el no uso o no empleo de los remedios ordinarios que ella misma concede para la impugnación del acto reclamado, sino que también castiga el mal uso o mal empleo que de los mismos haga el recurrente” (Ver Sentencias Sala Cn No. 147, 228, y 238, dictadas a las nueve de la mañana; a las tres y treinta minutos de la tarde; y a las una y treinta minutos de la tarde; del dieciséis de agosto; del treinta de octubre y del once de diciembre, todas del año 2000...”

La vía jurisdiccional, se inicia por la demanda que deberá ser presentada ante el juzgado competente<sup>9</sup>, debiendo contener los siguientes requisitos de conformidad al art. 74:

- El nombre y apellido del demandante, número de cedula de identidad, designación del domicilio para oír notificaciones. Si es persona jurídica deberá acreditarse por medio de sus representantes.
- Datos de identificación y domicilio de quienes deban comparecer en el proceso en calidad de demandados.
- Los hechos relevantes que relacionan al mandante con la parte demandada.
- Lo que se pide o se reclama al órgano judicial.
- La solicitud de los medios de prueba que no tenga en su poder, del que intentara valerse en la audiencia de juicio.
- La indicación del lugar y fecha en que se le plantea la demanda y
- La firma del demandante.

Junto a la demanda deberá acompañarse copia del trámite de conciliación en los casos en que proceda o constancia de haber agotado la vía administrativa en materia laboral o de la seguridad social.

Cabe destacar que en el tema que nos compete, la ley establece en el art.81 en cuanto a la demanda por trabajo subcontratado o tercerizado, que en la interposición de la demanda, “...el actor podrá solicitar a la autoridad judicial, la comparecencia de la empresa principal usuaria de ese servicio a fin de determinar en la sentencia la existencia de responsabilidad subsidiaria en los términos formulados por la ley de la materia”.

La única materia regulada en el país es la subcontratación en los contratos de mano de obra según las disposiciones establecidas en el CT. Es así, que la Ley No. 815 pretende dar lugar a las demandas por trabajos tercerizados que siguen siendo contratos atípicos en nuestra realidad jurídica. Es decir, que a pesar de que nuestros juzgados laborales tienen competencia en materia laboral, nos lleva a preguntarnos, ¿si los jueces de primera instancia están en plena capacidad para resolver conflictos laborales, en donde se pretenden hacer valer derechos en distintas modalidades de tercerización y que si estas merecen un trámite especial?

---

<sup>9</sup> Recordemos que la competencia se encuentra regulada en los art. 9, 10, 11 y 12 de la Ley No. 815.

Cuestionamiento que me dio respuesta en su calidad personal, un asesor de los TNLA, Edwin Fuertes (comunicación personal del día 25 de abril del 2016) “los jueces no pueden alegar vacío de norma y pueden hacer uso de la jurisprudencia como un criterio de aplicación de las normas laborales”<sup>10</sup> refiriéndose a las sentencias que ha emitido el TNLA.

Continuando con el procedimiento entonces, una vez que ha sido ratificada la demanda, se continuara con la audiencia de juicio, concediendo la autoridad judicial al demandante para que ratifique, o modifique su demanda. Posteriormente el demandado dará contestación a la demanda verbalmente, para que admita los hechos con los que está conforme o los niegue expresamente. Según el art. 90.

De la fase de prueba según el art. 91. “Oída las partes, la autoridad judicial recibirá la causa a prueba, proponiendo en primer lugar al demandante y seguidamente al demandado para practicar las pruebas que precisen”...

Según el art. 99 el cual indica:

Practicada las pruebas la autoridad judicial oirá los alegatos conclusivos de las partes sobre los hechos controvertidos dirigidas a determinar y concretar las pretensiones demandadas...  
...El proceso quedara visto para sentencia, que deberá dictarse en un plazo no mayor de diez días posteriores a la audiencia.

Las sentencias deberán contener los requisitos contemplados en el art. 101:

- La identificación del órgano judicial que la dicta y lugar, fecha y hora en que se emite.
- La relación sucinta de los antecedentes procesales.
- El establecimiento de los hechos probados.
- Las fundamentaciones jurídicas que deberá contener, entre otros, consideraciones generales, doctrinales y principios de equidad y de justicia.
- El fallo que deberá pronunciarse sobre las cuestiones e incidentes que hayan sido objeto de debate.

---

<sup>10</sup> Así lo establece el art. 18 de la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua, publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 137 del 23 de julio de 1998, en adelante Ley No. 260. De igual forma el art. 4 de la Ley No. 815 establece la supletoriedad del Código de Procedimiento Civil, en este aspecto recordemos que en Octubre del presente año entra en vigencia la Ley No. 902, Código Procesal Civil de la República de Nicaragua, publicada en La Gaceta Diario Oficial No 191 del 09 de octubre de 2015, en adelante CPC, el que en su art. 25 establece las reglas que deberán seguir las autoridades judiciales en los casos que no haya ley que prevean los supuestos planteados.

- La firma de la autoridad judicial que la dicta y del Secretario o Secretaria que autoriza.

Los medios de impugnación contra las resoluciones judiciales proceden según el art: 120

- Los recursos que se resuelven por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación: el de apelación y el de hecho y
- Los remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia: la reposición y la aclaración o ampliación.

## **6.- De la importancia de las sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en materia de tercerización.**

Consideramos sustancialmente abordar las sentencias emitidas por el TNLA, que nos permita visualizar de una manera práctica las actuaciones de los jueces y Magistrados cuando éstos están en presencia de demandas derivadas de las relaciones triangulares y los criterios jurisprudenciales que se emiten en la materia cuando axiomáticamente hay ausencia de ley que las regule.

Ahora bien, la jurisprudencia tiene un carácter obligatorio según lo establece el art. 18 de la Ley 260:

Los jueces y Tribunales deben resolver sobre las pretensiones que se les formulen, no pudiendo excusarse alegando vacío o deficiencia de las normas.

A falta de norma jurídica pertinente, los Magistrados y jueces deberán resolver aplicando los Principios y fuentes generales del Derecho, preferentemente los que inspiran el Derecho nicaragüense, la jurisprudencia y los establecidos en la legislación procesal nacional.

Las autoridades judiciales no pueden por consiguiente, dejar de resolver a las partes sus pretensiones. Cuando no haya ley que prevea el caso o duden acerca de la aplicación del derecho, se observaran las reglas conforme al art. 25 de la Ley 902 Código de Procedimiento civil publicado en La Gaceta No. 191 del 09 de octubre de 2015. En lo sucesivo Ley 902 Pr<sup>11</sup>. Por su parte el art. 3 de la Ley 815 establece que son criterios para aplicar las normas procesales: el Derecho y la doctrina procesal laboral; la jurisprudencia del TNLA y la interpretación analógica.

---

<sup>11</sup> Conforme el arto. 25 Pr. En cuanto a las reglas y orden de prelación. 1. Lo que este previsto en la legislación para casos semejantes o análogos. 2. La jurisprudencia, que complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que de forma reiterada establezcan tres o más sentencias de la Corte Suprema de Justicia. 3. Los principios generales del derecho o lo que dicte la razón natural; y 4. La opinión sostenida por los intérpretes o expositores del derecho o por lo que se disponga en legislaciones análogas extranjeras, inclinándose siempre a favor de las opiniones más autorizadas.

Retomando nuevamente en esta ocasión la opinión de Fuertes (2016) me indicaba “que aproximadamente, el TNLA emite alrededor de mil sentencias anuales y que en los último cinco años de manera incierta, se han emitido de ocho a diez sentencias donde figura el tema de las tercerizaciones”.

El TNLA dictó la sentencia No. 73-2012 de las diez y cinco de la mañana, del ocho de marzo del dos mil doce, la cual podemos concluir, es la sentencia matriz en materia de subcontratación la que procederemos en su análisis:

Una empresa nacional denominada REDES DE CENTROAMERICA S.A. suscribió un “Contrato de Prestación de Servicios” con una empresa extranjera denominada INVERSIONES SAN FRUTO S.A (empresa guatemalteca). Contratos que tienen como objeto la prestación de servicios profesionales, técnicos, administrativos, de seguridad, de limpieza, mantenimiento, etc. Por el cual, la empresa guatemalteca enviaría a la empresa nicaragüense, trabajadores especializados en dependencia del área solicitada, reservándose para si la empresa guatemalteca, su carácter de empleador. Por consiguiente, la demanda fue interpuesta por el trabajador guatemalteco en contra de la entidad nacional, con acción de pago de prestaciones laborales. Sentencia que fue apelada por la parte demandada aduciendo que nunca ha existido una relación laboral con el demandante.

El TNLA concluye en que el trabajador tiene dos tipos de relación contractual: a) una relación FORMAL para con la empresa contratista (empresa guatemalteca) y b) una relación REAL, para con la empresa usuaria (empresa nacional), constituyéndose una especie de relación triangular, prevaleciendo a criterio del Tribunal Nacional, la relación laboral REAL (ejecución de la obra propiamente dicha). Aplicando el principio fundamental VI del C.T. de Realidad Económica y Social, es decir que era evidente que existía una dependencia económica ya que la empresa nacional era la que se encargaba de pagar a la empresa extranjera y esta a su vez al trabajador de misma nacionalidad.

En mi opinión, la sentencia No. 73-2012, no es únicamente una ilustración de Derecho Laboral en cuanto a trabajo tercerizado y relaciones triangulares se refiere, sino que sustancialmente viene a suplir los vacíos jurídicos que dan lugar a la transgresión de los derechos laborales consagrados en la Constitución Política y leyes laborales. El alcance de la sentencia en relación a la responsabilidad es constitutiva de Derecho pues, se dejan sentados de forma evidentes que los trabajadores subcontratados tengan la libertad de demandar conjuntamente a la empresa usuaria y todos lo que



puedan llegar a ser responsables del pago de sus prestaciones laborales y demás derechos, dejando en deficiencia lo establecido en el art. 81 Ley 815 que en la sentencia se podrá determinar la existencia de la responsabilidad subsidiaria.

Así mismo las sentencias No 880-2013, No. 316-2015, y No. 172-2016 en materia de subcontratación y la responsabilidad solidaria fueron resueltas en base a los criterios emitidos por el tribunal en la sentencia No. 73-2012.

## **7.- Conclusiones**

La precarización laboral inicia con la indefensión de las condiciones jurídicas como conjunto de leyes y normas que tutelan la acertada aplicación de los Derecho Laborales, precarización que se materializa a través de los contratos individuales de trabajo y el aprovechamiento de los empleadores frente al estado de necesidad de los trabajadores.

A través de nuestra investigación pudimos identificar que en la mayoría de legislaciones vecinas existe aún una confusión en cuanto a la figura de las tercerizaciones como tal y las modalidades que se derivan de esta y lo efectos que producen, el caso de Ecuador quienes afrontan esta realidad mediante la prohibición expresa de las actividades empresariales a fin de mantener la calidad del trabajo humano. Mismo fenómeno se podría producir en Nicaragua tras la aprobación del anteproyecto Ley Tutelar Derechos Laborales en las formas alternativas de contratación, el cual, en mi opinión, no ofrece una explícita distinción entre las modalidades y sustancialmente a la figura del empleador para efectos de cumplimiento de las obligaciones establecidas en la norma y evitar el fraude laboral y la negación de la relación laboral, ni obedece a la práctica comercial de las empresas en función a las actividades que desarrollan. En tanto, la legislación Peruana, siendo la única legislación que pretende la previsión de estas afectaciones por medio de ley especial, responde ante la preocupación por la parte en indefensión. De esta experiencia legislativa, podemos retomar y fortalecer los ya existentes anteproyectos de ley sobre aspectos fundamentales, necesarios, para facilitar tanto a las empresas tercerizadoras, como a la tan aclamada estabilidad laboral de los miles de trabajadores tercerizados en el país.

Es necesario establecer los casos en los que constituye la tercerización de servicios y romper el esquema de este concepto tan genérico y encausarlo hacia lo que técnicamente se establece como relaciones triangulares, la prohibición de contratar bajo cualquier modalidad que limite o perjudique la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, a la participación de la organización sindical, las garantías laborales, de seguridad social, y principalmente la libertad de accionar frente a los empleadores en relación a la responsabilidad solidaria de las empresas usuarias y tercerizadoras. Por otro lado, consideramos de gran utilidad que el anteproyecto debería de contener la creación de un registro de empresas tercerizadoras con el fin de constituirse como tal para poder operar, tal es el caso de las agencias de empleo por Acuerdo Ministerial, ante el MITRAB.

Ante la lucha por los derechos y garantías laborales de los trabajadores, motivados en este sentido, creamos esta herramienta para instruir a esa parte en indefensión, sobre los mecanismos para accionar tanto en la vía administrativa como la jurisdiccional, que en virtud de una negación de la relación laboral a como pudimos estudiar en las sentencias y en las distintas opiniones por funcionarios públicos de entes reguladores, estos derechos son negados y donde se hace evidente que los trabajos tercerizados tienden a precarizar el derecho al trabajo como tal. Es por esto que, ante la ausencia de una ley especial que regule la materia, los criterios emitidos por el TLNA en materia de subcontratación, de manera más apropiada, relaciones triangulares, en efecto han creado muchas polémicas en torno a la constitucionalidad de sus sentencias y a la responsabilidad de los empleadores, tema que continuará siendo debatido y temido por la empresa privada en cuanto a la solidaridad, pues, ésta representa un arma que apunta hacia aquellos quienes pueden figurar como empleador y su no regulación expresa en contrataciones tercerizadas desgasta al trabajador en la persecución de sus intereses laborales en virtud de que Código Procesal laboral y de Seguridad Social hace referencia a la responsabilidad subsidiaria en cuanto al empleo subcontratado o tercerizado. Es por esto que consideramos, que, la responsabilidad solidaria debería ser taxativamente una respuesta al aseguramiento de estos derechos laborales transgredidos, producto de la triangulación en las relaciones laborales, mediante ley expresa. De momentos, nuestra legislación sufre una regresión jurídica en cuanto y en tanto las normas no obedecen a la realidad práctica que se experimenta en el país.

¿Cuenta Nicaragua con una regulación de las relaciones triangulares? En mi opinión, sigue siendo un tema regulado de manera tácita, pero que a través de la jurisprudencia, se ha intentado llenar los vacíos jurídicos por ausencia de ley en la materia, pero esta realidad no faculta a los empleadores al quebrantamiento de los derechos laborales. La estabilidad laboral de los trabajadores depende entonces de la adecuada aplicación de la ley y de los instrumentos legales que coadyuven a la protección de los derechos laborales por ser de interés público y una garantía constitucional.

## 8. Lista de Referencia.

- Alemán Madrigal, L (2014). *Procedimiento y Recursos Administrativos de Fiscalización tramitados por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS)*. (Tesis inédita de Maestría). Universidad Centroamericana. Managua, Nicaragua.
- Asamblea Nacional. (2009). *Iniciativa de Ley General de Regulación y Ordenamiento de la Tercerización, Subcontratación e Intermediación del Empleo*. Recuperado de <http://legislacion.asamblea.gob.ni/SILEG/Iniciativas.nsf/0/0e81d9733b9d1f62062575ae0059edd9?OpenDocument&ExpandSection=1&TableRow=3.1>. Nicaragua
- Asamblea Nacional. (2009). *Ley Tutelar de los derechos laborales en las formas alternativas de contratación de Trabajo*. Sin publicar. Nicaragua.
- Bolaños Rodríguez, A. (2012). *La aplicación de los contratos de outsourcing en Nicaragua*. (Tesis inédita de Maestría). Universidad Centroamericana. Managua, Nicaragua.
- Castillo Benedith, J. (2011). *Análisis jurídico del Proyecto de Ley de tercerizaciones en Nicaragua*. (Tesis inédita de Maestría). Universidad Centroamericana. Managua, Nicaragua.
- Castello, A. (2009). *La Subcontratación y las Relaciones de Trabajo en Uruguay*. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. (9). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640264003>
- Cortes Ortega, V. (2015). *El vacío jurídico de la tercerización en Nicaragua y sus consecuencias en las responsabilidades a cargo del empleador*. (Tesis inédita de Especialización en Derecho Procesal). Universidad Centroamericana, Managua, Nicaragua.
- Corte Suprema de Justicia. (2001). Sentencia No. 132 del 07 de agosto del 2001 a las 2:00 P.M. Nicaragua.
- CROSS. Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social. (2014) *Outsourcing. Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social*. Recuperado de [http://app.vlex.com/#WW/search/\\*/tercerizaciones/p5/WW/vid/593542902](http://app.vlex.com/#WW/search/*/tercerizaciones/p5/WW/vid/593542902)
- CROSS. Comisión Representativa ante Organismos de Seguridad Social. (2014) *Outsourcing. Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social*. Recuperado de <http://app.vlex.com/#/vid/antecedentes-historicos-intermediacion-laboral-593542890>

Decreto No. 96-2007. Reglamento de la Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo. Publicado en *La Gaceta Diario Oficial* No. 196 del 12 de octubre del 2007. Nicaragua.

Decreto No. 17-2008. Reglamento de la Ley de Promoción y Fomento de las Micro, Pequeña y Mediana empresa. Publicado en *La Gaceta Diario Oficial* No. 83 del 05 de mayo del 2008. Nicaragua.

Decreto No. 974, Ley de Seguridad Social. Publicado en *La Gaceta Diario Oficial* No. 49 del 01 de marzo de 1982. Nicaragua.

Decreto No. 975, Reglamento General de la Ley de Seguridad Social. Publicado en *La Gaceta Diario Oficial* No. 49 del 01 de marzo de 1982. Nicaragua.

Decreto No. 1441. Código de Trabajo de Guatemala. Recuperado de [http://www.sice.oas.org/investment/NatLeg/GTM/Trabajo\\_s.pdf](http://www.sice.oas.org/investment/NatLeg/GTM/Trabajo_s.pdf) Guatemala.

Díaz, L., Ureta, L. & Xalambri, A. (s.f). La Regulación de las tercerizaciones en la empresa y los controles a efectuar. Recuperado de <http://www.ccee.edu.uy/jacad/2012/x%20area%20y%20mesa/CONTABILIDAD-ADMINISTRACION/6%20-%20Recursos%20Humanos%20Normativa%20y%20Gestion/2-La%20regulacion%20de%20las%20tercerizaciones%20en%20la%20empresa%20y%20los%20controles%20a%20efectuar.pdf>

Echaiz, D. (2008). El Contrato de Outsourcing. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. Vol. XLI. Núm. 122. México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42712207>

Ermida, O., Colotuzzo, N (2009). Oficina Internacional del Trabajo. *Descentralización, Tercerización, Subcontratación*. Lima. Recuperado de [http://white.lim.ilo.org/proyectoactrav/pry\\_rla\\_06\\_m03\\_spa/publicaciones/documentos/estudio\\_descentralizacion\\_tercerizacion\\_subcontratacion.pdf](http://white.lim.ilo.org/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/publicaciones/documentos/estudio_descentralizacion_tercerizacion_subcontratacion.pdf)

Fuertes, E. Comunicación personal, 25 de abril del 2016. Nicaragua.

García, C., Riquelme & Asociados. (2009). *Práctica Fiscal: Uso y abuso de las outsourcing como intermediarios*. No. 784. México. Recuperado de [http://app.vlex.com/#WW/search/content\\_type:4/responsabilidad+solidaria+laboral/WW/vid/210731061](http://app.vlex.com/#WW/search/content_type:4/responsabilidad+solidaria+laboral/WW/vid/210731061)

- García, Héctor (2013). Revista Derecho del Trabajo. *La tercerización como problema, desde la perspectiva de los actores sociales y los mecanismos de control de la Organización Mundial del Trabajo*. Venezuela. Recuperado de [http://app.vlex.com/#WW/search/\\*/La+tercerizaci%C3%B3n+como+problema%2C+desde+la+perspectiva+de+los+actores+sociales+y+los+mecanismos+de+control+de+la+Organizaci%C3%B3n+Internacional+del+Trabajo/WW/vid/440209346](http://app.vlex.com/#WW/search/*/La+tercerizaci%C3%B3n+como+problema%2C+desde+la+perspectiva+de+los+actores+sociales+y+los+mecanismos+de+control+de+la+Organizaci%C3%B3n+Internacional+del+Trabajo/WW/vid/440209346)
- Galo, H. (2012, 29 de agosto). La espinosa tercerización. *La Prensa*. Recuperado de <http://www.laprensa.com.ni/2012/08/29/economia/114164-la-espinosa-tercerizacion>
- Halleslevens, P. Comunicación personal, 03 de mayo del 2016. Nicaragua.
- Hernández Álvarez, O & Goizueta Herrera, N (2010). Estudios de Derecho del Trabajo. Dos Maestros. Dos homenajes. Recuperado de [http://app.vlex.com/#WW/search/\\*/La+tercerizaci%C3%B3n+y+la+subcontrataci%C3%B3n+laboral+an%C3%A1lisis+de+su+problem%C3%A1tica%3A+regulaci%C3%B3n%2C+deslaborizaci%C3%B3n+o+eliminaci%C3%B3n/WW/vid/452877958](http://app.vlex.com/#WW/search/*/La+tercerizaci%C3%B3n+y+la+subcontrataci%C3%B3n+laboral+an%C3%A1lisis+de+su+problem%C3%A1tica%3A+regulaci%C3%B3n%2C+deslaborizaci%C3%B3n+o+eliminaci%C3%B3n/WW/vid/452877958)
- Hernández, C. & Nava, Y. (2012). Subcontratación: Relación laboral encubierta. *Telos*. Vol. 14, No.3. Venezuela. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99324907007>
- Humeres Noguera, H. (2009). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo I. *La tercerización del trabajo*. Recuperado de [http://app.vlex.com/#WW/search/content\\_type:4/tercerizaciones/p5/WW/vid/275059847](http://app.vlex.com/#WW/search/content_type:4/tercerizaciones/p5/WW/vid/275059847)
- Lista informativa Nicaragua y más. (2011). Nicaragua: *Regular la tercerización para garantizar el trabajo digno*. Nicaragua. Recuperado de <http://nicaraguaymasespanol.blogspot.com/2011/02/nicaragua-regular-la-tercerizacion-para.html>
- Ley No. 185. Código del Trabajo. Publicado en *La Gaceta Diario Oficial* No. 205 del 30 de octubre de 1996. Nicaragua.
- Ley No. 260. Ley Orgánica del Poder Judicial. Publicada en la *Gaceta Diario Oficial* No. 137 del 23 de julio de 1998. Nicaragua.
- Ley No. 290. Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo. Publicado en *La Gaceta Diario Oficial* No.35 del 22 de febrero del 2013. Nicaragua.
- Ley No. 618. Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. Publicado en *La Gaceta Diario Oficial* No. 133 del 13 de julio del 2007. Nicaragua.

Ley No. 645. Ley de promoción, fomento y desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Publicada en el *La Gaceta Diario Oficial* No. 28 del 08 de febrero del 2008. Nicaragua.

Ley No. 664. Ley General de Inspección del Trabajo. Publicado en *La Gaceta Diario Oficial* No. 180 del 19 de Septiembre de 2008. Nicaragua.

Ley No. 815 Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social de Nicaragua. Publicado en *La Gaceta Diario Oficial* No. 229 de Noviembre del 2012. Nicaragua.

Ley No. 902. Código Procesal Civil de la Republica de Nicaragua. Publicado en *La Gaceta Diario Oficial* No. 191 del 09 de octubre de 2015. Nicaragua.

Ley No. 18251. Tercerizaciones Laborales. Responsabilidad Solidaria. Publicada en 17 de Enero del 2008. Uruguay.

Ley No. 213/93. Código del Trabajo. Publicado en Gaceta Oficial el 29 de octubre de 1993. Paraguay.

Ley No. 29245. Ley que Regula los servicios de Tercerización. Publicado el 26 de Junio del 2008. Perú.

Ley No. 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. Publicada el 27 de Septiembre de 1974. Recuperado de <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>. Argentina.

Ley No. 20123. Ley de Subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios. Publicada el 30 de agosto de 2006. Chile.

Ley No. 2663. Sobre Código Sustantivo del Trabajo. Publicado en el Diario Oficial No. 27.407 del 9 de Septiembre de 1950. Colombia.

Ley Federal del Trabajo. Nueva Ley Publicada en el *Diario Oficial* de la Federación el 1º de abril de 1970. México.

Ley No. 2. Código del Trabajo. Publicado el *La Gaceta* No. 192 del 29 de agosto de 1943. Recuperado de <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/codigodetrabajo.pdf>. Costa Rica

Lynch, D. (2012, 16 de Abril). Nicaragua. Tercerización y menoscabo de los derechos laborales. *El socialista centroamericano*. Recuperado de <http://www.elsoca.org/index.php/americacentral/nicara/2431-nicaragua-tercerizacion-y-menoscabo-de-los-derechos-laborales>

Mars Proietti, L. (2007) *Encyclopedia of Emerging Industries. Outsourcing*. Recuperado de <http://vlex.com/vid/outsourcing-52057794>

Ministerio del Trabajo. Acuerdo Ministerial No. JCHG -004- 04-07. Publicado en *La Gaceta Diario Oficial No 109* del 11 de Junio del 2007.

Milano, E. (s.f) Del Fordismo a la Flexibilidad laboral. *Supuestos, crisis y realidades de la regulación social*. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:rQnVe0Ko-G0J:www.omegalfa.es/downloadfile.php%3Ffile%3Dlibros/del.fordismo.a.la.flexibilidad.laboral.pdf+%amp;cd=3&hl=en&ct=clnk&gl=ni>

Morgado, E. (2013). El Outsourcing en la legislación Chilena. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. (17). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640272011>

Organización Internacional del Trabajo. (1997). Convenio No. 181, Convenio sobre las agencias de empleo privadas. Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C181](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C181)

Organización Internacional del Trabajo. (2006). Recomendación No. 198, sobre la relación de trabajo. Recuperado de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument.Suiza](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument.Suiza).

Raffaghelli, L. (2014). Trabajo y Derecho. *Los cambios en el trabajo y sus efectos jurídicos. Tercerización. Subcontratación. Solidaridad*. Recuperado de [http://app.vlex.com/#WW/search/content\\_type:4/tercerizaci%C3%B3n/WW/vid/559700626](http://app.vlex.com/#WW/search/content_type:4/tercerizaci%C3%B3n/WW/vid/559700626)

Rojas, A. (2004). La Intermediación Laboral. *Revista de Derecho*. (22). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85102208>

Saturno Troccoli, G. (2011). Tercerización y Grupo de Empresas en Venezuela. *Gaceta Laboral*. (17). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33619713004>

Sarria, E. Comunicación Personal, 08 de junio del 2016.

Tribunal Nacional Laboral de Apelación. (2012). Sentencia No. 73/2012 del 08 de marzo del 2012, a las 10:05 A.M. Nicaragua.



- Tribunal Nacional Laboral de Apelación. (2013). Sentencia No. 880/2013 del 03 de octubre del 2013, a las 12:50 P.M. Nicaragua.
- Tribunal Nacional Laboral de Apelación. (2015). Sentencia No. 316/2015 del 15 de abril del 2015, a las 2:50 P.M. Nicaragua.
- Tribunal Nacional Laboral de Apelación. (2016). Sentencia No. 172/2016 del 09 de marzo del 2016, a las 10:30 A.M. Nicaragua.
- Tribunal Nacional Laboral de Apelación. (2014). Sentencia No. 352/2014 del 28 de mayo del 2014, a las 11:20 P.M. Nicaragua.
- Tribunal Nacional Laboral de Apelación. (2014). Sentencia No. 480/2014 del 04 de julio del 2014, a las 3:05 P.M. Nicaragua.
- Tribunal Nacional Laboral de Apelación. (2014). Sentencia No. 277/2014 del 29 de abril del 2014, a las 09:10 A.M. Nicaragua.
- Valenzuela, E. (2013). El Outsourcing en la Legislación Chilena. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. No. 17. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640272011>
- Valencia, A. (2013). El Outsourcing. *Revista DH Magazine* No. 63 Recuperado de [http://app.vlex.com/#WW/search/content\\_type:4/tercerizaciones/p2/WW/vid/457891962](http://app.vlex.com/#WW/search/content_type:4/tercerizaciones/p2/WW/vid/457891962)
- Vado, M. (2014). Sector Construcción y Agroindustrial son Tercerizados. *Asamblea Nacional*. Nicaragua Recuperado de <http://www.asamblea.gob.ni/334037/mas-del-30-porciento-de-trabajadores-del-sector-construccion-y-agroindustrial-son-tercerizados/>
- Vidaurre, B. Comunicación personal, 08 de Junio de 2016.