

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**POSTGRADO ESPECIALIDAD EN DERECHO  
EMPRESARIAL**

**“EL OUTSOURCING O SERVICIOS  
COMPLEMENTARIOS EN EL ECUADOR”**

**AUTOR**

**Giovanny Francisco Mera Mantilla**

**DIRECTOR. Dr. Patricio Baca Mancheno**

**Loja, 2008**

### **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

“Las ideas emitidas en el contenido del informe final de la presente investigación son de exclusiva responsabilidad del autor”

Giovanny Francisco Mera Mantilla

f. \_\_\_\_\_

### **CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS**

“Yo Giovanni Francisco Mera Mantilla, declaro conocer y aceptar la disposición del artículo Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero académico o institucional (operativo) de la Universidad”

Giovanni Francisco Mera Mantilla

f. \_\_\_\_\_

**Dr. Patricio Baca Mancheno**

**DOCENTE – DIRECTOR DE LA TESINA**

**CERTIFICA:**

Que el presente trabajo de investigación, realizado por el estudiante señor Giovanny Francisco Mera Mantilla, ha sido cuidadosamente revisado por el suscrito, por lo que he podido constatar que cumple con todos los requisitos de fondo y de forma establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja por lo que autorizo su presentación.

Loja,

Dr. Patricio Baca Mancheno.

### **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación a mi esposa María Elena, quien es el pilar fundamental de mi felicidad; a mi hija Camila, la extensión de mi vida; y, a mis padres, fortaleza y apoyo incondicional.

## **ESQUEMA DE CONTENIDOS - ÍNDICE**

### **1. RESUMEN DEL CONTENIDO**

#### **2.- INTRODUCCIÓN**

##### **2.1.- ANTECEDENTES**

##### **2.2.- PROBLEMÁTICA QUE ENMARCA LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.3.- PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO**

##### **2.4.- PREGUNTAS DE TRABAJO Y PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS RELACIONADAS CON LA ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

##### **2.5.OBJETIVOS**

###### **2.5.1.- OBJETIVO GENERAL**

###### **2.5.2.- OBJETIVO ESPECIFICO**

### **3. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1.- PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS**

#### **3.2.- DESARROLLO DE LA TESINA**

## **CAPÍTULO 1**

### **ASPECTOS GENERALES DE LA PRESTACIÓN DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

1.1.- Breve reseña histórica del surgimiento del Outsourcing o prestación de servicios complementarios en el mundo.

1.2.-. Varias definiciones de Outsourcing.

1.3.- Importancia del Outsourcing

1.3.1.- ¿Por qué utilizar el Outsourcing?

1.3.2.- Ventajas del Outsourcing

1.3.3.- Desventajas del Outsourcing

1.3.4.- Áreas en las que se puede dar el Outsourcing

1.3.5.- Áreas en las que no se puede dar el Outsourcing

1.3.6.- Clases de Outsourcing

1.4.- Experiencia empresarial de Outsourcing

1.5.- Diferencias entre la Intermediación Laboral y la Prestación de Servicios Complementarios.

1.6.- Figuras legales con las cuales la legislación ecuatoriana, ha denominado la prestación de servicios complementarios.

## **CAPITULO 2**

### **SOCIEDADES DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS**

2.1.- Las Sociedades de Servicios Complementarios según el Decreto Ejecutivo 2166 de 5 de octubre de 2004, publicado en el Registro Oficial No. 442 de 14 de octubre del 2004.

2.1.1.- Definición

2.1.2.- Modalidades de contratación

2.1.3.- Honorario de la Tercerizadora de Servicios

2.1.4.- Responsabilidad solidaria

2.1.5.- Garantía

2.1.6.- Utilidades

2.1.7.- Obligación de las usuarias

2.1.8.- Contenido del contrato

2.1.9.- El Registro

2.1.10.- Inscripción en el registro

2.1.11.- Pérdida de vigencia del registro

2.1.12.- Figura de la subcontratación para obras o servicios

2.1.13.- Prohibiciones para las Tercerizadoras

2.1.14.- Prohibición de cobro

2.1.15.- Incumplimiento de las disposiciones

2.1.16.- Verificaciones

2.2.- Equiparación de los Servicios Complementarios con la Intermediación Laboral y la Tercerización.

## **CAPITULO 3**

### **LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS**

3.1.- Tercerización de Servicios Complementarios. Introducción.

3.1.1.- Definición de la tercerización de servicios complementarios según la Ley 2006-48

3.1.2.- Autorización

- 3.1.3.- Requisitos para la autorización de funcionamiento
- 3.1.4.- Duración de la autorización
- 3.1.5.- Contratos requeridos
- 3.1.6.- Derechos de los trabajadores frente a la empresa de tercerización de servicios complementarios
- 3.1.7.- Prohibiciones y obligaciones de las empresas de servicios complementarios
- 3.1.8.- Infracciones de las empresas de tercerización de servicios complementarios y sanciones
  - 3.1.8.1.- Infracción leve
  - 3.1.8.2.- Infracciones graves
  - 3.1.8.3.- Infracciones muy graves
- 3.1.9.- Obligaciones de la usuaria
- 3.1.10.- Fondo de reserva
- 3.2.- Actividades consideradas como complementarias.
  - 3.2.1.- Vigilancia
  - 3.2.2.- Seguridad
  - 3.2.3.- Alimentación
  - 3.2.4.- Mensajería
  - 3.2.5.- Mantenimiento
  - 3.2.6.- Limpieza
- 3.3.- Otras actividades de apoyo.

## **CAPITULO 4**

### **LA PRESTACIÓN DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

- 4.1.- La creación de la prestación de actividades complementarias con el Mandato Constituyente No. 8, de 30 de abril de 2008.
  - 4.1.1.- Actividades consideradas como complementarias.
    - 4.1.1.1.- Vigilancia
    - 4.1.1.2.- Seguridad
    - 4.1.1.3.- Alimentación
    - 4.1.1.4.- Mensajería
    - 4.1.1.5.- Limpieza
  - 4.1.2.- Limitación de estas actividades

- 4.1.3.- Relación laboral
- 4.1.4.- Autorización
- 4.1.5.- Requisitos para la autorización
- 4.1.6.- Contratos
- 4.1.7.- Remuneraciones mínimas
- 4.1.8.- Prohibiciones y obligaciones para las empresas que realizan actividades complementarias
- 4.1.9.- Infracciones de las empresas que realizan actividades complementarias y sanciones
- 4.1.10.- Obligaciones de las empresas contratantes
- 4.1.11.- Infracciones de la empresa contratante y sanciones
- 4.1.12.- Fondo de Reserva
- 4.1.13.- Responsabilidad solidaria de la usuaria
- 4.1.14.- Participación de los trabajadores en las utilidades de la usuaria
- 4.1.15.- Prestadoras vinculadas a la empresa usuaria
  - 4.1.15.1.- Condena y sanción a la usuaria del sector privado
  - 4.1.15.2.- Condena al funcionario en el sector público
- 4.2.- Prestadoras de servicios técnicos especializados
  - 4.2.1.- En el sector estratégico público
  - 4.2.2.- Prohibición
  - 4.2.3.- Copias de contratos civiles de prestación de servicios especializados

### **3.3.- CONCLUSIONES**

### **3.4.- RECOMENDACIONES**

## **4.- BIBLIOGRAFIA**

## **1. RESUMEN DEL CONTENIDO**

Esta tesina contiene una investigación relacionada con la actualmente denominada por nuestra legislación “Prestación de Actividades Complementarias”, partiendo de una reseña histórica de su nacimiento en el mundo y en nuestro país, y principalmente su denominación en las diferentes etapas de su transición, tomando en consideración que en el Ecuador ha tomado nombres como: Sociedades de Servicios Complementarios, Tercerización de Servicios Complementarios y Prestadoras de Actividades Complementarias.

En este estudio, además se tratan temas como son la problemática derivada de las diferentes actividades que en su época se consideraban de apoyo y actualmente prestadoras de servicios técnicos especializados, que pueden ser usadas por los empresarios para disfrazar actividades que según nuestra legislación no podrían ser calificadas como complementarias.

## **2.- INTRODUCCIÓN**

### **2.1.- ANTECEDENTES**

Como primer antecedente debemos tener en cuenta que la Prestación de Actividades Complementarias, tienen algunas denominaciones las cuales serán utilizadas indistintamente en esta Tesina. Estas denominaciones pueden ser las siguientes: Prestación de Actividades Complementarias, Tercerización de Servicios Complementarios, Outsourcing, entre otras.

Para el análisis de este tema, debemos también tener en cuenta que los ejecutivos de hoy en día se enfrentan a una gran cantidad de cambios y tendencias sin precedentes. Estos cambios incluyen la necesidad de ser globales, la necesidad de crecer sin usar más capital, la necesidad de responder a las amenazas y oportunidades de la economía, el envejecimiento de la fuerza laboral, la reducción de costos y batallar por el pensar del consumidor.

Parte de estas tendencias actuales es el Outsourcing o la Prestación de Servicios Complementarios que es cuando una organización transfiere la propiedad de un proceso de negocio a un suplidor. Se basa en el desprendimiento de alguna actividad, que no forme parte de las habilidades principales de una organización, a un tercero especializado. Por actividades

principales o centrales se entiende todas aquellas actividades que forman el negocio central de la empresa y en las que se tienen ventajas competitivas con respecto a la competencia.

El outsourcing es una herramienta que le permite a las empresas enfocarse en hacer lo que realmente hacen bien y surge como respuesta al postulado ya conocido que reza que no existe una empresa que sea realmente productiva en todas sus actividades y como se sabe, las empresas modernas, tienen muchos campos de actividad en los cuales es verdaderamente difícil alcanzar altos desempeños por sí mismas.

En fin Outsourcing es un tema sumamente interesante que si es bien aplicado puede reducir considerablemente los costos directos de una empresa.

Para el estudio de este tan interesante tema vamos a analizar al outsourcing desde sus inicios en el Ecuador para lo cual haremos una retrospectiva de las normas legales que han estado vigentes desde su regulación.

## **2.2.- PROBLEMÁTICA QUE ENMARCA LA INVESTIGACIÓN**

La problemática se genera principalmente por la rigidez de nuestra ley, ya que la legislación ecuatoriana se ha ido quedando fuera de las nuevas tendencias de globalización, encierra a la Prestación de Actividades Complementarias en operaciones reducidas, sin dejar que las corrientes modernas de producción se afiancen en la economía empresarial, poniendo una camisa de fuerza al empresario para aglutinar a gran cantidad de personal, preocuparse de cuestiones alejadas al giro o desenvolvimiento de su empresa e incrementar significativamente sus gastos fijos, que lo único que hacen es reducir la calidad de vida de los mismos empleados al no poder percibir su derecho a utilidades por las ganancias de la empresa o lo que es peor ahuyentar la inversión.

## **2.3.- PREGUNTA DE LA INVESTIGACIÓN DEL PROYECTO**

¿Es la legislación laboral ecuatoriana lo suficientemente amplia como para satisfacer las tendencias y necesidades actuales en lo referente a empresas prestadoras de actividades complementarias y sus beneficiarias directas que serían empresas usuarias e indirectamente sus trabajadores?

## **2.4.- PREGUNTAS DE TRABAJO Y PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS RELACIONADAS CON LA ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

¿Qué es la Prestación de Actividades Complementarias u Outsourcing?

¿Cuáles son las ventajas y desventajas de esta modalidad?

¿Existe abuso de las prestadoras de actividades complementarias en virtud de la rigidez de la ley?

¿Es coherente el marco legal existente referente al Outsourcing?

Como podemos deducir de las preguntas planteadas, el método utilizado en esta investigación es el método cualitativo.

## **2.5.- OBJETIVOS**

### **2.5.1.- OBJETIVO GENERAL**

Realizar un estudio técnico de la prestación de actividades complementarias u outsourcing y determinar los impactos positivos o negativos en la fuerza laboral del país.

### **2.5.2.- OBJETIVO ESPECIFICO**

Establecer si el impacto del outsourcing, ha sido positivo para los trabajadores.

Analizar la legislación que estuvo vigente y la que actualmente se encuentra en vigencia, para determinar si ésta ha sido dictada conforme a los cambios o tendencias laborales mundiales.

Proponer una estrategia de outsourcing viable para las empresas, determinando con responsabilidad las áreas que son susceptibles de prestación de servicios complementarios.

### **3.- MARCO TEÓRICO**

En lo referente al Marco Teórico debo manifestar que no existe ni la bibliografía ni la información de necesaria sobre este tema, razón por la cual los principales materiales de la investigación han sido las normas legales dictadas desde el gobierno del Ing. Lucio Gutiérrez, pasando por la reforma al Código del Trabajo del gobierno del Dr. Alfredo Palacio, hasta llegar al Mandato No. 8 emanado por la Asamblea Constituyente, del presente gobierno del Econ. Rafael Correa.

#### **3.1.- PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS**

Nuestra legislación no es lo suficientemente flexible para los cambios y tendencias mundiales de globalización, habiendo quedado rezagada en virtud de las presiones de los grupos sindicales en el país poniendo de pretexto la intangibilidad de los derechos de los trabajadores o las mal llamadas conquistas laborales, para maniatar el desarrollo económico de la actividad productiva.

### **3.2.- DESARROLLO DE LA TESINA**

#### **CAPÍTULO 1**

##### **ASPECTOS GENERALES DE LA PRESTACIÓN DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

###### **1.1.- Breve reseña histórica del surgimiento del Outsourcing o prestación de servicios complementarios en el mundo.**

Para tratar a la prestación de servicios debemos analizar que la misma se trata de una intermediación del trabajo para lo cual la Enciclopedia Jurídica Omeba conceptualiza al Intermediario como:

“El intermediario es una figura del Derecho del trabajo enmarcada dentro de la fase inicial de celebración del contrato de trabajo y como tal se tiene, en términos generales; a quien contrata los servicios de un trabajador en beneficio de un tercero, que se considerará, en este caso, el patrono de aquél.

Desde el punto de vista del Derecho común no es posible concebir al intermediario como un ser autónomo y característico en la relación de trabajo, sin que se fuerce toda la teoría de las obligaciones. En efecto, son sujetos de un contrato quienes vienen obligados por la convención ya como titulares de los derechos que se ponen en juego en ella, ya como representantes de los verdaderos titulares; quien representa a otro en un contrato no actúa por sí sino en nombre del representado. Sin embargo, el Derecho del trabajo se encuentra frente a una realidad que no puede desconocer ni mucho menos ignorar y la cual, si logra escapar a su tratamiento, podría atentar contra los fines que persigue este ordenamiento. El intermediario existe y se mueve en el ámbito de las relaciones de trabajo y cobra validez en cuanto presta un servicio inestimable a los contratantes, aun cuando en muchas ocasiones se utiliza como un medio para evitar la responsabilidad patronal, con la secuela de directos y evidentes perjuicios que recaen sobre el trabajador.”<sup>1</sup>

“El Outsourcing es una práctica que data desde el inicio de la era moderna. Este concepto no es nuevo, ya que muchas compañías competitivas lo realizaban como una

---

<sup>1</sup>

OMEBA, Enciclopedia Jurídica, Tomo XII, Editorial Bibliográfica Argentina, 1968, pp. 118.

estrategia de negocios. Al inicio de la era post-industrial se inicia la competencia en los mercados globales.

Después de la segunda guerra mundial, las empresas trataron de concentrar en sí mismas la mayor cantidad posible de actividades, para no tener que depender de los proveedores. Sin embargo, esta estrategia que en principio resultara efectiva, fue haciéndose obsoleta con el desarrollo de la tecnología, ya que nunca los departamentos de una empresa podían mantenerse tan actualizados y competitivos como lo hacían las agencias independientes especializadas en un área, además, su capacidad de servicio para acompañar la estrategia de crecimiento era insuficiente.

El concepto de Outsourcing comienza a ganar credibilidad al inicio de la década de los 70's enfocado, sobre todo, a las áreas de información tecnológica en las empresas. Las primeras empresas en implementar modelos de Outsourcing fueron gigantes como EDS, Arthur Andersen, Price Waterhouse y otros.

El Outsourcing es un término creado en 1980 para describir la creciente tendencia de grandes compañías que estaban transfiriendo sus sistemas de información a proveedores.

En 1998, el Outsourcing alcanzó una cifra de negocio a nivel mundial de cien mil millones de dólares. De acuerdo con estudios recientes, esta cantidad se disparará hasta 282 mil millones de dólares.”<sup>2</sup>

## **1.2.- Varias definiciones de Outsourcing.**

“Outsourcing es el proceso en el cual una firma identifica una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente y/o más efectivamente por otra corporación, la cual es contratada para desarrollar esa porción de negocio. Esto libera a la primera organización para enfocarse en la parte o función central de su negocio.”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> <http://www.monografias.com/trabajos10/outso/outso.shtml>

<sup>3</sup> <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/no%209/outsourcing.htm>

“El Outsourcing es una tendencia actual que ha formado parte importante en las decisiones administrativas de los últimos años en todas las empresas a nivel mundial.

Outsourcing ha sido definido de varias maneras. Se pueden mencionar:

1. Es cuando una organización transfiere la propiedad de un proceso de negocio a un proveedor. La clave de esta definición es el aspecto de la transferencia de control.
2. Es el uso de recursos exteriores a la empresa para realizar actividades tradicionalmente ejecutadas por personal y recursos internos. Es una estrategia de administración por medio de la cual una empresa delega la ejecución de ciertas actividades a empresas altamente especializadas.
3. Es contratar y delegar a largo plazo uno o más procesos no críticos para un negocio, a un proveedor más especializado para conseguir una mayor efectividad que permita orientar los mejores esfuerzos de una compañía a las necesidades neurálgicas para el cumplimiento de una misión.
4. Acción de recurrir a una agencia externa para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía.
5. Es el método mediante el cual las empresas desprenden alguna actividad, que no forme parte de sus habilidades principales, a un tercero especializado. Por habilidades principales o centrales se entiende todas aquellas actividades que forman el negocio central de la empresa y en las que se tienen ventajas competitivas con respecto a la competencia.
6. Consiste básicamente en la contratación externa de recursos anexos, mientras la organización se dedica exclusivamente a la razón o actividad básica de su negocio.
7. Productos y servicios ofrecidos a una empresa por proveedores independientes de cualquier parte del mundo.

8. El Outsourcing es más que un contrato de personas o activos, es un contrato para resultados.”<sup>4</sup>

“Es contratar y delegar a largo plazo uno o más procesos no críticos para nuestro negocio, a un proveedor más especializado que nosotros para conseguir una mayor efectividad que nos permita orientar nuestros mejores esfuerzos a las necesidades neurálgicas para el cumplimiento de una misión.”<sup>5</sup>

“Outsourcing es el proceso en el cual una firma identifica una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente y/o más efectivamente por otra corporación, la cual es contratada para desarrollar esa porción de negocio.

Esto libera a la primera organización para enfocarse en la parte o función central de su negocio.

Es decir, el outsourcing consiste en que una empresa contrata, a una agencia o firma externa especializada, para hacer algo en lo que no se especializa. Un buen ejemplo es la nómina. Todo negocio tiene que manejarla, pero existen firmas especializadas que lo pueden hacer mejor y a un costo menor del que maneja un negocio cualquiera. La empresa que contrata provee información básica acerca de su personal, la firma contratada se encarga de calcular los pagos y de hacer los cheques. Esto resulta más económico ya que se evita tener todo un departamento encargado de la nómina, pagar los salarios de la gente del departamento, correr con gastos como seguridad social, fondos de pensiones, etc. Otro ejemplo es el servicio de computadores, estos se pueden alquilar, junto con su mantenimiento, reparación y actualización, lo cual evita costos innecesarios de personal y renovación de equipos por ejemplo.”<sup>6</sup>

---

4 <http://www.monografias.com/trabajos10/outso/outso.shtml>

5 <http://www.monografias.com/trabajos3/outsourcing/outsourcing.shtml>

6 <http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/ger/no1/realoutsour.htm>

### **1.3.- Importancia del Outsourcing**

#### **1.3.1.- ¿Por qué utilizar el Outsourcing?**

“Hasta hace un tiempo esta práctica era considerada como un medio para reducir los costos; sin embargo en los últimos años ha demostrado ser una herramienta útil para el crecimiento de las empresas por razones tales como:

- Es más económico. Reducción y/o control del gasto de operación.
- Concentración de los negocios y disposición más apropiada de los fondos de capital debido a la reducción o no uso de los mismos en funciones no relacionadas con al razón de ser de la compañía.
- Acceso al dinero efectivo. Se puede incluir la transferencia de los activos del cliente al proveedor.
- Manejo más fácil de las funciones difíciles o que están fuera de control.
- Disposición de personal altamente capacitado.
- Mayor eficiencia.

Todo esto permite a la empresa enfocarse ampliamente en asuntos empresariales, tener acceso a capacidades y materiales de clase mundial, acelerar los beneficios de la reingeniería, compartir riesgos y destinar recursos para otros propósitos.”<sup>7</sup>

#### **1.3.2.- Ventajas del Outsourcing**

“La compañía contratante, o comprador, se beneficiará de una relación de Outsourcing ya que logrará en términos generales, una "Funcionalidad mayor" a la que tenía internamente con "Costos Inferiores" en la mayoría de los casos, en virtud de la economía de escala que obtienen las compañías contratadas.

En estos casos la empresa se preocupa exclusivamente por definir la funcionalidad de las diferentes áreas de su organización, dejando que la empresa de Outsourcing se ocupe de decisiones de tipo tecnológico, manejo de proyecto, Implementación, administración y operación de la infraestructura.

Se pueden mencionar los siguientes beneficios o ventajas del proceso de Outsourcing:

- Los costos de manufactura declinan y la inversión en planta y equipo se reduce.
- Permite a la empresa responder con rapidez a los cambios del entorno.
- Incremento en los puntos fuertes de la empresa.
- Ayuda a construir un valor compartido.
- Ayuda a redefinir la empresa.
- Construye una larga ventaja competitiva sostenida mediante un cambio de reglas y un mayor alcance de la organización
- Incrementa el compromiso hacia un tipo específico de tecnología que permite mejorar el tiempo de entrega y la calidad de la información para las decisiones críticas.
- Permite a la empresa poseer lo mejor de la tecnología sin la necesidad de entrenar personal de la organización para manejarla.
- Permite disponer de servicios de información en forma rápida considerando las presiones competitivas.
- Aplicación de talento y los recursos de la organización a las áreas claves.
- Ayuda a enfrentar cambios en las condiciones de los negocios.
- Aumento de la flexibilidad de la organización y disminución de sus costos fijos.”<sup>8</sup>

### **1.3.3.- Desventajas del Outsourcing**

“Como en todo proceso existen aspectos negativos que forman parte integral del mismo. El Outsourcing no queda exento de esta realidad.

Se pueden mencionar las siguientes desventajas del Outsourcing:

- Estancamiento en lo referente a la innovación por parte del suplidor externo.
- La empresa pierde contacto con las nuevas tecnologías que ofrecen oportunidades para innovar los productos y procesos.
- Al suplidor externo aprender y tener conocimiento del producto en cuestión existe la posibilidad de que los use para empezar una industria propia y se convierta de suplidor en competidor.

- El costo ahorrado con el uso de Outsourcing puede que no sea el esperado.
- Las tarifas incrementan la dificultad de volver a implementar las actividades que vuelvan a representar una ventaja competitiva para la empresa.
- Alto costo en el cambio de suplidor en caso de que el seleccionado no resulte satisfactorio.
- Reducción de beneficios
- Pérdida de control sobre la producción.”<sup>9</sup>

Por otro lado cabe destacar que otro de los problemas relacionados con el Outsourcing o Intermediación del Trabajo es los bajos sueldos que reciben los trabajadores frente a los honorarios bastante altos que cobran las empresas intermediadoras, en cuanto a este aspecto la Enciclopedia Jurídica Omeba expresa:

“Situado el intermediario entre el patrono y el trabajador, el beneficio real de su actividad derivaba sólo de la diferencia de salarios existentes entre el convenido por él con los trabajadores y el que obtenía del patrono.

En consecuencia, además de los inconvenientes que sobrevenían para el trabajador en los casos comunes de la insolvencia del intermediario, sufrían éstos daños inmediatos como eran los bajos salarios recibidos del intermediario, quien por carecer de alguna otra fuente de utilidad en este sentido, ejercía verdadera expoliación sobre sus contratados. El intermediario así considerado era arrendatario de la fuerza de trabajo proveniente de los trabajadores y subarrendador de esta energía al patrono, quien la utilizaba y se servía de ella en sus actividades industriales o comerciales. No tenía la naturaleza que en nuestros días lo caracteriza, pues fue sólo a partir del Tratado de Versalles cuando se consagró el principio de que no se podía considerar al trabajo como un artículo de comercio, tal como lo establece el artículo 427 de la parte XII de ese instrumento; ni tampoco su intervención en la relación de trabajo se originaba en ninguna acción similar a la desarrollada a las bolsas de trabajo.

La existencia del intermediario tenía una razón de ser indiscutible; por una parte poseía un conocimiento exacto del mercado de trabajo y sabía las exigencias de la oferta y la demanda de mano de obra y por la otra, auxiliaba al trabajador, que ignorante de las fuentes de demanda de trabajo, día a día se encontraba más acosado por la necesidad. La explotación de esas circunstancias dio origen al nacimiento de este mercado del trabajo y el auge obtenido

---

9

<http://www.monografias.com/trabajos10/outso/outso.shtml>

paulatinamente al solucionar los problemas de empleo de patronos y trabajadores, hipertrofió su fuerza al punto de hacer necesaria la intervención del Estado mediante la promulgación de los decretos citados más arriba. Por ellos se prohibía la intermediación (*Marchandage*), y se penaba con multas su ejercicio y con prisión los casos de reincidencia. Estos decretos, sin embargo, se consideraron abrogados por *desuetudo* pues no se aplicaron. Cincuenta años más tarde la Corte de Casación fijó jurisprudencia, según la cual no había sido prohibido el acta de la intermediación, sino el abuso al cual dio lugar esta práctica, es decir, la explotación del obrero por el subempresario. El Código de trabajo francés de 1910 incorporó el espíritu de aquellos decretos y reglamentó la intermediación en las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores.

III. El intermediario, modernamente considerado, ha dejado de tener la naturaleza que fue su característica precedente. De aquí que el enfoque que de esta figura traen las legislaciones especiales, presenten al intermediario identificado en forma diferente.

La ley federal del trabajo, de México, considera como intermediario "a toda persona que contrate los servicios de otra para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrón". El Código del trabajo de la República Dominicana dice que es intermediario "toda persona que, sin ser representante conocido del patrono, interviene por cuenta de este último en la contratación de los servicios de uno o varios trabajadores". El Código sustantivo del trabajo de Colombia, en este sentido considera como intermediario a "las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono". Finalmente, 3a ley del trabajo de Venezuela estima como intermediario a "toda persona que contrate los servicios de otras u otras para ejecutar algún trabajo en beneficio de un patrono".<sup>10</sup>

#### **1.3.4.- Áreas en las que se puede dar el Outsourcing**

"En lo que se ha convertido una tendencia de crecimiento, muchas organizaciones están tomando la decisión estratégica de poner parte de sus funciones en las manos de especialistas, permitiéndoles concentrarse en lo que mejor saben hacer - *maximizar el rendimiento minimizando los costos*.

El proceso de Outsourcing no sólo se aplica a los sistemas de producción, sino que abarca la mayoría de las áreas de la empresa.

<sup>10</sup>

OMEBA, Enciclopedia Jurídica, Tomo XII, Editorial Bibliográfica Argentina, 1968, pp. 118.

A continuación se muestran los tipos más comunes.

- Outsourcing de los sistemas financieros.
- Outsourcing de los sistemas contables.
- Outsourcing las actividades de Mercadotecnia.
- Outsourcing en el área de Recursos Humanos.
- Outsourcing de los sistemas administrativos.
- Outsourcing de actividades secundarias.

Aquí es preciso definir que una actividad secundaria es aquella que no forma parte de las habilidades principales de la compañía. Dentro de este tipo de actividades están la vigilancia física de la empresa, la limpieza de la misma, el abastecimiento de papelería y documentación, el manejo de eventos y conferencias, la administración de comedores, entre otras.

- Outsourcing de la producción.
- Outsourcing del sistema de transporte.
- Outsourcing de las actividades del departamento de ventas y distribución.
- Outsourcing del proceso de abastecimiento.<sup>11</sup>

#### **1.3.5.- Áreas en las que no se puede dar el Outsourcing**

Respecto a las actividades que no se deben subcontratar están:

- La Administración de la planeación estratégica.
- La tesorería
- El control de proveedores
- Administración de calidad
- Servicio al cliente
- Distribución y Ventas.

#### **1.3.6.- Clases de Outsourcing**

“Se puede observar que el Outsourcing puede ser total o parcial.

---

11

<http://www.monografias.com/trabajos10/outso/outso.shtml>

- Outsourcing total: Implica la transferencia de equipos, personal, redes, operaciones y responsabilidades administrativas al contratista.
- Outsourcing parcial: Solamente se transfieren algunos de los elementos anteriores.”<sup>12</sup>

#### 1.4.- Experiencia empresarial de Outsourcing

Para un mejor entendimiento de esta figura, vamos a ejemplarizar al Outsourcing, con la experiencia de la empresa **Grupo León Jimenes de República Dominicana**.

“Empresa importante de nuestro país, que ha adoptado esta estrategia desde inicios del año 1996. Luego de haber realizado numerosos estudios, así como, Benchmarking con otras empresas que lo estaban aplicando con éxito, como la Compañía Dominicana de Teléfonos (CODETEL).

Para el año 2000, ya la empresa tenía las siguientes áreas bajo Outsourcing:

- |                                        |               |
|----------------------------------------|---------------|
| - Seguridad                            | - Carpintería |
| - Servicio de transporte al aeropuerto | - Jardinería  |
| - Promotoras y promotores              | - Limpieza    |

En la actualidad, posee servicios de Outsourcing en otros departamentos, como son:

Recursos humanos

Mercadeo

Compras

Finanzas

Producción

Uno de los principales obstáculos del proceso, fue la inseguridad laboral creada en el personal, otro factor fue la falta de experiencia, al incursionar por primera vez en este campo. Además, de que el número de suplidores que cumplían con los requisitos era muy limitado.

Como consecuencia de un proceso de reorganización, en el año de 1997, se generó la salida de un gran número de empleados, así como de ejecutivos de niveles medios y alto producto de un downsizing o achatamiento de la estructura organizacional.

Por motivo de Outsourcing y reestructuración han salido de la empresa, a la fecha, aproximadamente 600 empleados.

En sentido general, la empresa ha obtenido resultados muy buenos, los cuales han ido mejorando a través de los años.

En termino de costos, la reducción ha sido muy significativa, alcanzando en tres años ahorros por más de RD\$10,000,000.00.

Una de las razones que más influyo en el éxito del proceso, lo fue el trato dispensado al personal, el cual recibió sus prestaciones laborales, compensación adicional, seguro medico y otros. Además, recibió servicios de orientación y asesoría, con la finalidad de aconsejarlos en el manejo de los recursos, ayudarlos a enfrentar la realidad y a como convertirse en pequeños empresarios. Fruto de este trabajo, durante un mes, el 98 % de los empleados que habían salido de la empresa, ya estaban reubicados en otros empleos.

Para los empleados que se mantuvieron en la empresa, la decisión de implementar el Outsourcing en la empresa no fue bien aceptada inicialmente, debido a la incertidumbre que crea a su paso, lo cual provoca una desmotivación.

La mayoría de los empleados reconocen que proceso de transición fue muy doloroso, aunque la empresa les ofreció un buen trato a los empleados afectados. Además, consideran que con este proceso se afecto la calidad, ya que el trabajo, en sus inicios, no se igualaba al de los empleados anteriores.”<sup>13</sup>

### **1.5.- Diferencias entre la Intermediación Laboral y la Prestación de Servicios Complementarios.**

La Intermediación Laboral difiere de la Prestación de Servicios Complementarios o Outsourcing, principalmente en que la primera nombrada es únicamente la provisión de personal, para que ejecuten sus labores bajo la dirección impartida por parte de quien contrata a la Intermediadora Laboral, mientras que el Outsourcing, es la Prestación de un Servicio especializado, bajo la supervisión y dirección de la empresa que ejecuta el servicio.

### **1.6.- Figuras legales con las cuales la legislación ecuatoriana, ha denominado la prestación de servicios complementarios.**

Con el pasar del tiempo en nuestra legislación, al Outsourcing se lo ha ido cambiando de denominación y en cierta forma también su esencia como tal, lo cual es objeto de estudio en capítulos posteriores.

Aparece legalmente esta figura en nuestro país, con el Decreto Ejecutivo 2166 de 5 de octubre de 2004, publicado en el Registro Oficial No. 442 del 14 de octubre del 2004, en el Gobierno del Ing. Lucio Gutiérrez, con la denominación de “**Sociedades de Servicios Complementarios**”.

Posteriormente, la Ley 2006-48, publicada en el Suplemento al Registro Oficial 298 de 23 de junio de 2006, denominada “LEY REFORMATORIA AL CODIGO DEL TRABAJO, MEDIANTE LA CUAL SE REGULA LA ACTIVIDAD DE INTERMEDIACION LABORAL Y LA DE TERCERIZACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS”, cambia el nombre de la ley anterior y llama al Outsourcing como “**Tercerización de Servicios Complementarios**”.

En la actualidad, con el Mandato Constituyente No. 8, de 30 de abril de 2008, se cambia de denominación al Outsourcing, llamándolo “**Prestación de Actividades Complementarias**”

Cabe destacar que antes de que se legisle al Outsourcing, éste ya existía pero no estaba normado su desempeño.

Por otro lado es preciso señalar además que nuestra legislación y concretamente el Derecho del Trabajo, ha reglado la relación laboral entre la empresa que presta el servicio, el trabajador e indirectamente la relación de éste con la empresa a la que se presta el servicio, mas no la relación civil o mercantil derivada de la prestación del servicio.

## **CAPITULO 2**

### **SOCIEDADES DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS**

**2.1.- Las Sociedades de Servicios Complementarios según el Decreto Ejecutivo 2166 de 5 de octubre de 2004, publicado en el Registro Oficial No. 442 de 14 de octubre del 2004.**

**2.1.1.- Definición.-** En el gobierno del Ing. Lucio Gutiérrez, se dicta este Decreto Ejecutivo, el cual en su artículo 8 definía a esta figura como:

**“Art. 8.- DEFINICIÓN.-** Las sociedades de servicios de tercerización complementarios son las que brindan servicios permanentes u ocasionales en actividades no vinculadas a la actividad principal de la empresa usuaria a través de la asignación de sus trabajadores. Están incluidas las que prestan servicios que requieren de un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados.

Constituye actividad principal de la empresa usuaria todas las tareas, procesos o funciones cuya realización es sustancial al giro del negocio o contribuyen de forma decisiva a la producción de los bienes o a la prestación de servicios que esta realiza y sin cuya ejecución se afectaría el normal desarrollo de sus actividades. Constituyen actividades complementarias, entre otras, las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otros servicios de apoyo.”<sup>14</sup>

**2.1.2.- Modalidades de contratación.-** Las empresas usuarias podrán contratar a una sociedad de servicios de tercerización, para que esta le provea de trabajadores por tiempo indefinido, en forma parcial o total, para cumplir su actividad principal.

Los trabajadores tercerizados no excederán del 75% de la totalidad de los trabajadores de la empresa usuaria.

Un mínimo del 25% de los trabajadores mantendrán relación de dependencia directa con la empresa usuaria y constarán en el respectivo rol de pagos y planillas del IESS.

---

<sup>14</sup> Decreto Ejecutivo 2166 de 5 de octubre de 2004, publicado en el Registro Oficial No. 442 de 14 de octubre del 2004.

La sociedad de servicios de tercerización será responsable del pago de todos los beneficios legales que corresponda a sus trabajadores y requerirá a la empresa usuaria los valores correspondientes.

**2.1.3.- Honorario de la Tercerizadora de Servicios.-** El honorario que se solicite a la empresa usuaria por parte de la empresa de servicio de tercerización para pagar la remuneración a sus trabajadores, será igual al que efectivamente reciba el trabajador tercerizado, salvo los descuentos legales como aportes personales al IESS, impuesto a la renta u órdenes judiciales.

**2.1.4.- Responsabilidad solidaria.-** La empresa usuaria en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio, será solidariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales que correspondan a los trabajadores tercerizados con relación a las empresas de intermediación laboral. La responsabilidad laboral implicará el cumplimiento de las obligaciones y beneficios legales contenidos en el Código del Trabajo y en la Ley General de Seguridad Social.

Los trabajadores tercerizados podían demandar el pago de sus derechos a los empleadores o representantes de la sociedad Tercerizadora.

El empleador solidario ejercerá el derecho de repetición para recuperar lo asumido o pagado por este a nombre de la intermediaria laboral.

**2.1.5.- Garantía.-** Las sociedades de intermediación laboral o tercerizadoras rendían a favor de la empresa o persona natural usuaria una garantía suficiente que asegure el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de sus trabajadores asignados.

**2.1.6.- Utilidades.-** A pesar que esta norma decía que para el pago de utilidades de los trabajadores tercerizados se estará a lo dispuesto en el Art. 100 del Código del Trabajo, y a las disposiciones legales pertinentes, debemos tener en cuenta que el artículo 100 siempre fue burlado por estas empresas a pretexto de no existir reglamento, pues el mencionado artículo decía y dice hasta la actualidad:

**“Art. 100.- Utilidades para trabajadores de contratistas o intermediarios.-** Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas o intermediarios, incluyendo a

aquellos que desempeñen labores discontinuas, participarán en las utilidades de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio.

Si la participación individual en las utilidades del obligado directo son superiores, el trabajador solo percibirá éstas; si fueren inferiores, se unificarán directamente, tanto las del obligado directo como las del beneficiario del servicio, sumando unas y otras, repartiéndoselas entre todos los trabajadores que las generaron.

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de contratistas o intermediarios no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio, vale decir, de aquellos que tengan su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que por tal razón proporcionen el servicio de intermediación a varias personas, naturales o jurídicas no relacionados entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.”<sup>15</sup>

Si se hubiese cumplido lo expresado en este artículo, todos los trabajadores tanto intermediados como tercerizados hubieren tenido derecho a percibir las utilidades líquidas de las empresas usuarias, pues este artículo es tan amplio que incluso menciona a los contratistas, pero como mencionamos anteriormente esta disposición no se cumplió sino hasta la aparición de la Tercerización de Servicios Complementarios que la trataremos más adelante.

**2.1.7.- Obligación de las usuarias.-** Las empresas usuarias que contraten con sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerización están obligadas a solicitar a éstas la constancia de su registro vigente en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, debiendo conservar copia del mismo mientras dure el contrato que las vincule.

**2.1.8.- Contenido del contrato.-** En el contrato de prestación de servicios que celebren las sociedades de servicio de tercerización con las empresas usuarias se incluirá, entre otras cláusulas, las siguientes:

1. Descripción de las labores a realizar por el personal asignado.

---

<sup>15</sup>

Codificación del Código del Trabajo, Suplemento del Registro Oficial No. 167, de 16 de diciembre de 2005.

2. Indicación si el contrato es para la modalidad de trabajo temporal, complementario o de duración indefinida.

3. Cláusula expresa que establezca el derecho de repetición a favor de la empresa usuaria.

4. Cláusulas acordadas por las partes que no podrán contradecir las normas legales vigentes ni las del presente decreto ejecutivo.

Se agregarán los contratos inscritos de los trabajadores asignados y la garantía de fiel cumplimiento de las obligaciones laborales.

Una copia del contrato debidamente firmado se depositará en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos dentro de los treinta días siguientes al de su firma.

**2.1.9.- El Registro.-** Para iniciar y desarrollar sus actividades, las sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras deben registrarse en el Registro Nacional de Sociedades de Servicios de Intermediación Laboral o Tercerización que se creó mediante el decreto ejecutivo 2166, a cargo del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

El registro debe realizarse en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos en Quito, o en la Subsecretaría del Ministerio de Guayaquil, o en las direcciones regionales en Cuenca y Ambato, o en las inspectorías de Trabajo Provinciales de conformidad al domicilio de la sociedad a registrarse. Solo se requerirá un registro en el domicilio principal establecido en los estatutos de la Sociedad de Servicios de Tercerización.

Copia de los registros que las autoridades del Trabajo reciban en provincias, se enviarán mensualmente y se guardarán en el Registro Nacional de Sociedades de Servicios de Intermediación Laboral o Tercerizadoras que funciona en Quito en la Dirección de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

**2.1.10.- Inscripción en el registro.-** Para el registro de las sociedades de provisión de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras, éstas deberán presentar la siguiente documentación certificada:

a.- Copia de la escritura de constitución de la sociedad en la que conste el objeto social exclusivo de servicios de tercerización;

b.- Copia del registro único de contribuyentes (RUC);

- c.- Nombramiento debidamente registrado del representante legal;
- d.- Cédula de identidad del representante legal;
- e.- Número patronal del IESS;
- f.- Certificado actualizado de existencia legal emitido por la Superintendencia de Compañías, según el caso;
- g.- Escritura de dominio del inmueble a nombre de la sociedad tercerizadora o contrato de arriendo a favor de la sociedad de servicios de tercerización en el que funcionen sus oficinas principales; y,
- h.- Recibo del pago en la Oficina del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos donde se registre.

Cumplidos estos requisitos el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos expedirá el certificado de registro cuya duración será de dos años renovables por períodos iguales.

**2.1.11.- Pérdida de vigencia del registro.-** El registro queda sin efecto en los siguientes casos:

1. Vencimiento de su plazo sin que se haya tramitado oportunamente su renovación.
2. Incumplimiento reiterado o de particular gravedad de sus obligaciones determinadas de acuerdo a lo establecido en las leyes del Ecuador y en el presente decreto ejecutivo.
3. Pérdida de uno o varios de los requisitos mencionados en el presente decreto ejecutivo.
4. Solicitud de retiro del registro de la propia sociedad.

En los casos de los numerales 1 y 4, el registro queda sin efecto en forma automática.

En los demás numerales se deja sin efecto por resolución expresa y motivada del Ministro de Trabajo y Recursos Humanos, garantizando el derecho a la defensa y al debido proceso que se regularán mediante acuerdo que dictará el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

La resolución emitida por el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos podrá ser apelada en el término de tres días de su notificación y de conformidad con lo señalado en el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva.

**2.1.12.- Figura de la subcontratación para obras o servicios.-** Esta figura creada por esta norma, se la define cuando una empresa usuaria puede subcontratar la realización de obras o servicios a ser prestados por sociedades intermediarias siempre que éstas asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos y/o materiales, sean responsables por los resultados de sus actividades y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva dependencia.

Constituyen elementos típicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes el equipamiento propio, la inversión de capital y la forma de retribución por la obra o servicio.

**2.1.13.- Prohibiciones para las Tercerizadoras.-** No podrán ser socios, gerentes, representantes legales o administradores de sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras las personas que sean socios, gerentes, representantes legales o administradores de las empresas usuarias que las contraten o que tengan un cliente único.

En caso de incumplimiento la sociedad de servicios de tercerización perderá su registro en forma inmediata y será clausurada definitivamente.

Eliminado el registro de la sociedad de servicios de tercerización por este incumplimiento, la empresa usuaria asumirá la contratación de los trabajadores tercerizados en forma indefinida cumpliendo con todas las obligaciones laborales y del IESS a favor de estos trabajadores.

**2.1.14.- Prohibición de cobro.-** Las sociedades de servicios de tercerización reguladas por el decreto ejecutivo 2166, no podrán cobrar valor alguno a los trabajadores por la contratación de sus servicios o ubicación en una empresa usuaria.

**2.1.15.- Incumplimiento de las disposiciones.-** El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente decreto ejecutivo será sancionado por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos conforme lo dispone el artículo 626 del Código de Trabajo, por cada trabajador afectado, debiendo adicionalmente ordenar a los infractores la solución inmediata del incumplimiento. La reincidencia podrá ser motivo para la cancelación del registro por resolución del Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

**2.1.16.- Verificaciones.-** El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos está facultado para practicar todas las verificaciones que aseguren el cumplimiento de las normas establecidas en el decreto ejecutivo 2166. Las empresas involucradas, empresa usuaria y sociedad de servicios de tercerización, están obligadas a proporcionar toda la información que se requiera y a permitir las inspecciones que el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos disponga.

**2.2.- Equiparación de los Servicios Complementarios con la Intermediación Laboral y la Tercerización.**

En este Decreto a pesar que si se diferencia a los Servicios de Tercerización de personal o Intermediación Laboral con los Servicios de Tercerización Complementarios, se maneja a estos conceptos de manera idéntica incluso al denominarse a esta “NORMAS QUE DEBEN OBSERVARSE EN A PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL CONOCIDA COMO TERCERIZACION.”, dicho en otras palabras los servicios de Tercerización se los podía efectuar en el campo de provisión del personal como también en los servicios complementarios a la actividad principal de la empresa, confundiéndose de esta forma la Tercerización de Servicios y la Intermediación Laboral.

### **CAPITULO 3**

#### **LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS**

##### **3.1.- Tercerización de Servicios Complementarios. Introducción.**

En el Gobierno del Dr. Alfredo Palacio, el Congreso Nacional dicta la ley denominada “LEY REFORMATORIA AL CODIGO DEL TRABAJO, MEDIANTE LA CUAL SE REGULA LA ACTIVIDAD DE INTERMEDIACION LABORAL Y LA DE TERCERIZACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS”, la misma que reformaba al Código del Trabajo y derogaba el Decreto Ejecutivo en el que se dictaron las “NORMAS QUE DEBEN OBSERVARSE EN A PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL CONOCIDA COMO TERCERIZACION”.

Como aporte principal de esta norma legal debemos considerar el hecho de haber separado a la Intermediación Laboral de la Tercerización de Servicios.

##### **3.1.1.- Definición de la tercerización de servicios complementarios según la Ley 2006-48.**

El literal b) del primer artículo innumerado de la Ley 2006-48, publicada en el Suplemento al Registro Oficial 298 de 23 de junio de 2006 de la “LEY REFORMATORIA AL CODIGO DEL TRABAJO, MEDIANTE LA CUAL SE REGULA LA ACTIVIDAD DE INTERMEDIACION LABORAL Y LA DE TERCERIZACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS”, expresaba:

“b) Tercerización de Servicios Complementarios.- Se denomina tercerización de servicios complementarios, aquella que realiza una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa. La relación laboral operará exclusivamente entre la empresa tercerizadora de servicios complementarios y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución Política de la República y la ley.

Constituyen actividades complementarias de la usuaria las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo que tengan aquel carácter.”<sup>16</sup>

Más adelante hablaremos de cada una de las actividades complementarias, pero antes mencionaremos los parámetros sobre los cuales funcionó la Tercerización de Servicios Complementarios, siendo estos básicamente los siguientes:

**3.1.2.- Autorización.-** El Ministerio de Trabajo y Empleo a través de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos y sus dependencias regionales competentes, es la entidad encargada de autorizar el funcionamiento de las empresas que se constituyan con el objeto único y exclusivo de dedicarse a la intermediación laboral o a la tercerización de servicios complementarios, encargándose de su control y vigilancia permanente a las Direcciones Regionales de Trabajo, las que organizarán y tendrán bajo su responsabilidad los registros de compañías de intermediación laboral y de compañías de tercerización de servicios complementarios, sin perjuicio de las atribuciones de la Superintendencia de Compañías.

**3.1.3.- Requisitos para la autorización de funcionamiento.-** Para obtener la autorización de funcionamiento, las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Presentar el certificado de existencia legal otorgado por la Superintendencia de Compañías;
- b) Presentar copia certificada de la escritura de constitución de la compañía, debidamente inscrita y registrada en la forma prevista en la ley y cuyo objeto social será única y exclusivamente la intermediación laboral o la tercerización de servicios complementarios; y, acreditar un capital social mínimo de diez mil dólares, pagado en numerario;
- c) Entregar copia notariada del registro único de contribuyentes (RUC);
- d) Copia certificada del nombramiento del representante legal, debidamente registrado;
- e) Documento original del IESS o copia certificada que acredite la titularidad de un número patronal, y de no encontrarse en mora en el cumplimiento de obligaciones; y,
- f) Disponer de infraestructura física y de estructura organizacional, administrativa y financiera que garantice cumplir eficazmente con las obligaciones que asume dentro de su objeto social.

---

<sup>16</sup>

Ley 2006-48, publicada en el Suplemento al Registro Oficial 298 de 23 de junio de 2006.

Lo relativo al literal f), deberá ser acreditado por el Ministerio de Trabajo y Empleo, sin perjuicio que para el efecto dicte un reglamento.

Las personas naturales no podrán prestar servicios de intermediación laboral ni de tercerización de servicios complementarios, excepto en los sectores de la construcción y agrícola en los cuales si podrán hacerlo, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Entregar copia notarizada del registro único de contribuyentes (RUC);
- b) Copia notarizada de la cédula de ciudadanía que acredite su nacionalidad ecuatoriana;
- c) Certificado otorgado por el IESS de ser titular de un número patronal, y de no encontrarse en mora en el cumplimiento de obligaciones; y,
- d) Copia certificada de una declaración jurada rendida ante notario público, que acredite que se dedica a la intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios en los sectores de la construcción o agrícola, y de su garantía personal y pecuniaria para el cumplimiento de sus obligaciones patronales, sin perjuicio de la solidaridad patronal del beneficiario directo de los servicios de los trabajadores, conforme el formato proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Las personas naturales que realicen actividades tercerización de servicios complementarios en los sectores de la construcción y agrícola, se someterán a todas las disposiciones de la Ley 2006-48, excepto las atinentes a las personas jurídicas en cuanto al capital social y requisitos para su funcionamiento como tales.

En ningún caso estarán exentas del cumplimiento de las obligaciones previstas en el Código del Trabajo, en la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

**3.1.4.- Duración de la autorización.-** La autorización para la prestación de servicios de tercerización de servicios complementarios, con vigencia en todo el territorio nacional, tendrá la validez de un año la primera vez que se la obtenga, de cinco años adicionales con ocasión de la primera renovación y transcurrido este período, será de tiempo indefinido.

Sin embargo, en cualquier tiempo y previo el procedimiento administrativo que corresponda y asegurando los mecanismos del debido proceso, el Ministerio de Trabajo y Empleo podrá aplicar las sanciones previstas en la Ley 2006-48 si incurren en las infracciones determinadas en la misma.

La autorización de funcionamiento y las sanciones tendrán alcance nacional. El trabajador podrá presentar cualquier reclamación o demanda laboral en la jurisdicción donde tenga fijado su domicilio a la fecha de terminación del contrato, por cualquier causa.

**3.1.5.- Contratos requeridos.-** En el caso de la tercerización de servicios complementarios, se requerirá de la suscripción de un contrato de tercerización de servicios complementarios entre la empresa prestadora del servicio y la usuaria del mismo, en el cual se establecerá expresamente la actividad complementaria del proceso productivo que se desarrollará mediante la tercerización de servicios complementarios.

**3.1.6.- Derechos de los trabajadores frente a la empresa de tercerización de servicios complementarios.-** Los trabajadores que presten sus servicios a empresas de tercerización de servicios complementarios, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, los convenios de la OIT, ratificados por el Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Es nula toda cláusula que impida que el trabajador contractualmente involucrado en la tercerización de servicios complementarios sea contratado directamente por la usuaria bajo cualquier modalidad contractual

**3.1.7.- Prohibiciones y obligaciones de las empresas de servicios complementarios.-** Se prohíbe cualquier cobro al trabajador y será nulo todo pacto y toda cláusula o estipulación que obligue al trabajador a pagar a la empresa de tercerización de servicios complementarios o a la usuaria, cualquier cantidad, honorario o estipendio a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, colocación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación.

Las empresas de tercerización de servicios complementarios, en su condición de empleador, tienen la obligación de hacer cumplir todos los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución Política de la República, convenios internacionales ratificados

por el Ecuador, Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables, así como las que entren en vigencia con posterioridad a la firma del contrato. Las empresas de tercerización de servicios complementarios están obligadas a presentar anualmente o cuando lo requiera el Ministerio de Trabajo y Empleo los informes estadísticos que éste solicite, relacionados con la oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupación, sectores de actividad económica atendidos, cuantías y escalas de remuneración.

**3.1.8.- Infracciones de las empresas de tercerización de servicios complementarios y sanciones.-** Sin perjuicio de las demás infracciones y sanciones determinadas en la ley 2006-46, se consideran las siguientes infracciones y sanciones respecto de las empresas de tercerización de servicios complementarios:

**3.1.8.1.- Infracción leve:**

No entregar la documentación o información de las intermediarias o tercerizadoras ante el requerimiento del Ministerio de Trabajo y Empleo, que tenga relación con controles periódicos o por denuncias.

**3.1.8.2.- Infracciones graves:**

- a) El incumplimiento del contrato de trabajo suscrito con el trabajador;
- b) El incumplimiento del contrato mercantil de intermediación laboral suscrito por la intermediaria laboral con la usuaria;
- c) No incluir en la publicidad o promoción de sus actividades y ofertas de empleo o de servicios, en cualquier medio impreso, audiovisual o de radiodifusión y, en general, en cualquier forma o medio de difusión, su denominación y su identificación como empresa de tercerización de servicios complementarios, así como el número de autorización y registro otorgado por el Ministerio de Trabajo y Empleo;
- d) No formalizar por escrito los contratos de trabajo, el contrato mercantil de intermediación laboral o el contrato de tercerización de servicios complementarios;
- e) Cobrar al trabajador cualquier cantidad, honorario o estipendio a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, colocación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación;
- f) Incumplir lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto del undécimo artículo innumerado de la Ley 2006-46;

- g) No entregar al trabajador copia del contrato celebrado con éste y copia del instrumento que acredite el valor cobrado por la intermediaria a la usuaria en concepto de remuneración; y,
- h) No registrar los contratos de trabajo ante el inspector del trabajo de la jurisdicción o ante el juez competente.

#### **3.1.8.3.- Infracciones muy graves:**

a) Prestar servicios de tercerización de servicios complementarios sin contar con la autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo o cuando aquella se encontrare vencida, sin perjuicio de aquellas acciones que corresponden adoptar a la Superintendencia de Compañías por incumplimiento del objeto social.

Es también infracción muy grave, el hecho de no renovar la referida autorización cuando ésta venciere durante la ejecución del contrato. El Ministerio de Trabajo y Empleo, una vez recibida la solicitud de renovación se pronunciará en el término máximo de quince días. De no pronunciarse no será aplicable esta disposición como infracción muy grave y tampoco se entenderá como renovada la autorización;

- b) Realizar actividades al margen de su objeto social exclusivo de tercerización de servicios complementarios;
- c) Pagar al trabajador intermediado, por concepto de su remuneración, una cantidad menor al valor cobrado a la usuaria por tal concepto;
- d) No depositar en el IESS lo que le corresponde al trabajador intermediado en concepto de aportes, fondo de reserva y demás obligaciones;
- e) Celebrar contratos de trabajo al margen de las regulaciones o para actividades no previstas en la Ley 2006-46; y,
- f) Simular por cualquier medio o artificio, ser intermediario laboral, por si mismo o en representación de un tercero, sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar en su contra.

Las infracciones serán sancionadas mediante resolución motivada, expedida por los directores regionales del trabajo o inspectores del trabajo en las jurisdicciones donde no existan directores regionales del trabajo.

La falta leve se sancionará con multa de una remuneración básica mínima unificada.

La reincidencia en la infracción leve dentro de un período de un año, determinará que sea calificada en la categoría inmediatamente superior y que se impongan las sanciones correspondientes a esta última.

Las infracciones graves, serán sancionadas con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, por cada infracción. La reincidencia en el lapso de un año en el cometimiento de infracciones graves, será sancionada con la revocatoria de la autorización.

Las infracciones muy graves serán sancionadas con la revocatoria definitiva de la autorización y registro concedidos.

Además, en el caso de la infracción determinada en el literal f) del numeral 3 de este artículo, se impondrá una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas por cada trabajador contratado en la forma prevista en dicha norma.

Las Direcciones Regionales del Trabajo llevarán un registro de las infracciones que se cometan, de las reincidencias en las que se incurra y de las sanciones que se impongan. Dicho registro estará a disposición del público en general, incluso a través de los medios de comunicación virtual de los que disponga el Ministerio de Trabajo y Empleo.

El representante legal o mandatario de una empresa a la que se le haya revocado la autorización de funcionamiento, no podrá ejercer la representación legal o mandato en otra empresa de tercerización de servicios complementarios ni agencia privada de colocación, ni podrá ejercer tales actividades como persona natural por el lapso de dos años.

Las sanciones establecidas en este artículo, se las impondrá sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar en caso de existir dolo.

**3.1.9.- Obligaciones de la usuaria.-** La usuaria y las empresas de tercerización de servicios complementarios, con las que contraten, están en la obligación de informar al trabajador sobre los riesgos derivados del desempeño de su trabajo, así como suministrar las medidas e instrumentos de protección y prevención respecto de aquellos.

**3.1.10.- Fondo de reserva.-** Para el caso de los aportes del fondo de reserva de los trabajadores tercerizados o intermediados, las empresas intermediarias o tercerizadoras de servicios complementarios, se sujetarán al trámite y procedimiento previsto en el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social.

### **3.2.- Actividades consideradas como complementarias.**

#### **3.2.1.- Vigilancia**

Las Actividades de vigilancia se encuadran dentro del ámbito de la misma seguridad, ya que el ámbito de aplicación es justamente acorde a la actividad de seguridad que lo trataremos en el punto siguiente.

#### **3.2.2.- Seguridad**

La prestación de este servicio es el sistema mediante el cual la Empresa Tercerizadora contrata personal para ofrecer SEGURIDAD PRIVADA a personas naturales o jurídicas, encargándose inclusive de traslado de personas, valores o proveen de sistemas electrónicos de seguridad tales como circuito cerrado de televisión, alarmas, sensores, etc.

#### **3.2.3.- Alimentación**

Este servicios es aquel que la Empresa Tercerizadora, provee de alimentación a personas naturales o jurídicas, quienes se encargan de la compra de insumos alimenticios, su preparación y por último de entregar al consumidor final.

#### **3.2.4.- Mensajería**

Este es un servicio en el cual la Empresa de Tercerización provee de personal para que realicen las gestiones fuera de oficina.

#### **3.2.5.- Mantenimiento**

El mantenimiento se refiere al servicio que se encarga de conservar y cuidar inmuebles, es decir, tales como plomería, carpintería, jardinería, pintura de inmuebles, etc.

### **3.2.6.- Limpieza**

Este servicio es uno de los más utilizados, conjuntamente con la seguridad privada. Es aquel en el cual una empresa presta el servicio de limpieza a edificios, inmuebles, para lo cual esta empresa se encarga a más del personal, del control, compra de insumos de limpieza etc.

### **3.3.- Otras actividades de apoyo.**

Este es el principal conflicto que nace de esta Ley, pues el hecho que el legislador haya dejado la puerta abierta para que el empresario a su arbitrio considere a una actividad como de apoyo o no, ha sido un abuso constante por parte de éste ya que a cualquier actividad que está dentro de la actividad principal del giro de la empresa, ha sido considerada por el empresario como de apoyo, entregando a empresas tercerizadoras, funciones claves incluso que se refieren a su propia actividad de producción.

## **CAPITULO 4**

### **LA PRESTACIÓN DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS**

#### **4.1.- La creación de la prestación de actividades complementarias con el Mandato Constituyente No. 8, de 30 de abril de 2008.**

Como antecedente debo manifestar que con el Mandato Constituyente No. 8, se eliminó la Intermediación Laboral, La Tercerización de Servicios Complementarios, el Contrato por horas y cualquier forma de precarización del trabajo, como también se fijaron fechas para la revisión de los abusos de los Contratos Colectivos de las Instituciones del Estado.

Asimismo debo manifestar que en cuanto a la eliminación de la Tercerización de Servicios Complementarios, se la hizo principalmente por la estigmatización que tenía la palabra TERCERIZACIÓN, pues como lo vimos en el capítulo tercero se la confunde con la Intermediación Laboral y pese a que la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, de 23 de junio de 2006, las diferenciaba, en la práctica esta diferenciación jamás se la entendió, por lo que la Asamblea Constituyente cambió la figura de la Tercerización de Servicios Complementarios por la Prestación de Actividades Complementarias, que a breves rasgos es similar, con las siguientes diferencias:

- La Tercerización de Servicios Complementarios comprendía las actividades de Vigilancia, Seguridad, Alimentación, Mensajería, Mantenimiento, Limpieza y otras que tengan el carácter de apoyo, en cambio la Prestación de Actividades Complementarias comprende las actividades de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, es decir, elimina el mantenimiento y cierra la puerta que la ley anterior la tenía abierta pues como lo mencionamos anteriormente, la frase “y otras actividades de apoyo que tengan aquel carácter”, dejaba al empresario la facultad para interpretarla y de esta forma abusar de la Tercerización, al considerar a actividades que estaban dentro de la actividad principal de la empresa como de apoyo.
- En la Tercerización de Servicios Complementarios, los trabajadores que prestan servicios a la Usuaría no tenían el Derecho a percibir las Utilidades generadas por ésta, en cambio en la Prestación de Actividades Complementarias, ya se prevé esta garantía.

- La Tercerización de Servicios Complementarios únicamente podía ser ejecutada por personas jurídicas, en cambio, la Prestación de Actividades Complementarias, puede ser realizada tanto por personas naturales como por personas jurídicas, conforme consta en el Artículo 3 del Mandato Constituyente No. 8, pese a que el Reglamento a esta norma, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 353 de 5 de junio de 2008, excluye a las personas naturales.

El artículo 3 del Mandato Constituyente No. 8, que crea a la Prestación de Actividades Complementarias expresa:

**“Art. 3.-** Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.”<sup>17</sup>

El Reglamento al Mandato Constituyente No. 8 en su artículo 1, define a la Prestación de Actividades Complementarias como:

**“Art. 2.- Definición de actividades complementarias.-** Se denominan actividades complementarias, aquellas que realizan personas jurídicas constituidas de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria. La relación laboral operará exclusivamente entre la empresa de actividad complementaria y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución Política de la República y la ley.

Constituyen actividades complementarias de la usuaria las de vigilancia-seguridad, alimentación, mensajería y limpieza.”<sup>18</sup>

#### **4.1.1.- Actividades consideradas como complementarias.**

##### **4.1.1.1.- Vigilancia**

<sup>17</sup>

Mandato Constituyente No. 8, de 30 de abril de 2008.

<sup>18</sup>

Reglamento al Mandato Constituyente No. 8, publicado en el Suplemento al Registro Oficial No. 353 de 5 de junio de 2008.

Como lo mencionamos en el Capítulo referente a la Tercerización de Servicios Complementarios, esta actividad se encuadra dentro del ámbito de la misma seguridad, ya que el ámbito de aplicación es justamente acorde a la actividad de seguridad, debiendo incluso mencionar que el Reglamento al Mandato Constituyente No. 8, introdujo un guión a las actividades de Vigilancia – Seguridad, considerándolas como una sola.

#### **4.1.1.2.- Seguridad**

Asimismo debemos mencionar que la prestación de este servicio es el sistema mediante el cual la Empresa Prestadora contrata personal para ofrecer SEGURIDAD PRIVADA a personas naturales o jurídicas, encargándose inclusive de traslado de personas, valores o proveen de sistemas electrónicos de seguridad tales como circuito cerrado de televisión, alarmas, sensores, etc. El inciso tercero del artículo 2 del Reglamento al Mandato Constituyente No. 8, se preocupa de este tema y expresa:

“Se entenderá por vigilancia-seguridad fija, la que se presta a través de un puesto de seguridad fijo o por cualquier otro medio similar, con el objeto de brindar protección permanente a las personas naturales y jurídicas, bienes muebles e inmuebles y valores en un lugar o área determinados; y, por vigilancia-seguridad móvil, la que se presta a través de puestos de seguridad móviles o guardias, con el objeto de brindar protección a personas, bienes y valores en sus desplazamientos.”<sup>19</sup>

#### **4.1.1.3.- Alimentación**

Este servicios es aquel que la Empresa Prestadora de Actividades Complementarias, provee de alimentación a personas naturales o jurídicas, quienes se encargan de la compra de insumos alimenticios, su preparación y por último de entregar al consumidor final.

#### **4.1.1.4.- Mensajería**

Este es un servicio en el cual la Empresa Prestadora de Actividades Complementarias provee de personal para que realicen las gestiones fuera de oficina.

<sup>19</sup>

Reglamento al Mandato Constituyente No. 8, publicado en el Suplemento al Registro Oficial No. 353 de 5 de junio de 2008.

Las empresas que se dediquen a la actividad de mensajería para múltiples clientes en forma diaria y permanente, en recepción de correspondencia y encomiendas, no serán consideradas como contratistas de actividades complementarias sino como prestadoras de servicios técnicos especializados.

#### **4.1.1.5.- Limpieza**

Este servicio es uno de los más utilizados, conjuntamente con la seguridad privada. Es aquel en el cual una empresa presta el servicio de limpieza a edificios, inmuebles, para lo cual esta empresa se encarga a más del personal, del control, compra de insumos de limpieza etc.

#### **4.1.2.- Limitación de estas actividades.**

Básicamente la limitación de esta modalidad contractual, se basa en que estas actividades deben ser siempre ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria, para lo cual el Presidente de la República del Ecuador, en el Reglamento al Mandato Constituyente No. 8, considera esta limitación y la trata de la siguiente forma:

**“Art. 3.- Contratación de actividades complementarias.-** El personal de vigilancia, controles y filtros de seguridad de los aeropuertos y puertos marítimos deberá ser contratado en relación directa y bilateral por las entidades o administradores a cargo de los mismos, por cuanto esas actividades son propias y habituales en sus operaciones. Los trabajadores a cargo de los servicios de alimentación de los hoteles, clínicas y hospitales tendrán relación laboral directa y bilateral con los empleadores de esas ramas, por ser también actividades propias y habituales de las mismas.

Las labores de desbroce, roce, mantenimiento de canales de riego, limpieza de bananeras, cañaverales y otra clase de plantaciones, y todas las similares que se desarrollan en las actividades agrícolas, bajo ningún concepto serán consideradas como actividades complementarias sino como propias y habituales de dicha rama productiva y por consiguiente todo el personal encargado de las mismas deberá ser contratado en forma directa y bilateral.

De igual manera, todos los trabajos de aseo y limpieza de calles, veredas, y de mantenimiento de parques no podrán ser catalogados como actividades complementarias sino como labores cuya contratación de personal deberá realizarse de modo directo y bilateral.”<sup>20</sup>

Otra limitación es la referida en la Disposición General Segunda del Reglamento que dice:

“En las actividades complementarias de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria, las empresas contratistas autorizadas para realizar las actividades solo podrán rotar al trabajador hasta en tres empresas usuarias dentro de un mismo año, según la naturaleza y características de cada actividad.”<sup>21</sup>

#### **4.1.3.- Relación laboral.**

La relación laboral la mantendrá únicamente la Empresa Prestadora de la Actividad Complementaria y el trabajador, derivándose de esta relación el pago de sus remuneraciones, beneficios sociales como décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, vacaciones, fondos de reserva, afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Cabe mencionar que el trabajador en general, recibe el beneficio del pago de Fondos de Reserva, únicamente a partir del segundo año de trabajo, lo cual no ocurre en relación a las Prestadoras de Actividades Complementarias, pues estas deben pagar este beneficio desde el primer día de trabajo.

**4.1.4.- Autorización.-** El Ministerio de Trabajo y Empleo autorizará el funcionamiento de las empresas que se constituyan con el objeto único y exclusivo de dedicarse a la realización de actividades complementarias, encargándose de su control y vigilancia permanente a las direcciones regionales de trabajo, las que organizarán y tendrán bajo su responsabilidad los registros de compañías dedicadas a actividades complementarias, sin perjuicio de las atribuciones de la Superintendencia de Compañías.

<sup>20</sup>

Reglamento al Mandato Constituyente No. 8, publicado en el Suplemento al Registro Oficial No. 353 de 5 de junio de 2008.

<sup>21</sup>

Reglamento al Mandato Constituyente No. 8, publicado en el Suplemento al Registro Oficial No. 353 de 5 de junio de 2008.

La autorización para la realización de actividades complementarias, con vigencia en todo el territorio nacional, tendrá validez de dos años la primera vez que se la obtenga, de cinco años adicionales con ocasión de la primera renovación y transcurrido este período, será de tiempo indefinido.

Sin embargo, en cualquier tiempo y previo el procedimiento administrativo que corresponda y asegurando los mecanismos del debido proceso, el Ministerio de Trabajo y Empleo podrá aplicar las sanciones previstas en el Mandato Constituyente No. 8 y en su reglamento.

**4.1.5.- Requisitos para la autorización.-** Para obtener la autorización de funcionamiento, las empresas que realizan actividades complementarias, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Presentar el certificado de existencia legal otorgado por la Superintendencia de Compañías;
- b) Presentar copia certificada de la escritura de constitución o reforma de los estatutos de la compañía, debidamente inscrita y registrada en la forma prevista en la ley y cuyo objeto social será exclusivamente la realización de actividades complementarias de vigilancia-seguridad, alimentación, mensajería o limpieza; y, acreditar un capital social mínimo de diez mil dólares, pagado en numerario. El objeto social de la compañía podrá abarcar una o varias de las antes indicadas actividades complementarias;
- c) Entregar copia notarizada del registro único de contribuyentes (RUC);
- d) Copia certificada del nombramiento del representante legal, debidamente registrado;
- e) Documento original del IESS o copia certificada que acredite la titularidad de un número patronal, y de no encontrarse en mora en el cumplimiento de obligaciones; y,
- f) Contar con infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera que garantice cumplir eficazmente con las obligaciones que asume dentro de su objeto social, lo que deberá ser acreditado por el Ministerio de Trabajo y Empleo. En ningún caso estarán exentas del cumplimiento de las obligaciones previstas en el Código del Trabajo, en la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

En la práctica, el Ministerio del Trabajo y Empleo solicita un requisito adicional a los ya mencionados, que es la declaración juramentada de no tener vinculación con la Usaria, lo cual resulta absurdo pues se supone que sin el permiso la Prestadora no puede iniciar sus actividades, lo cual denotaría que aún no se podría saber con quién se va a contratar.

**4.1.6.- Contratos.-** La realización de actividades complementarias requerirá de la suscripción de dos clases de contratos:

a) Un contrato mercantil de actividades complementarias entre la empresa dedicada a estas gestiones y la usuaria, en el cual se establecerá expresamente las actividades complementarias del proceso productivo, que se desarrollarán mediante esta contratación. En el referido contrato deberá constar de manera precisa la remuneración que percibirá cada trabajador de la contratista, laborando jornadas de ocho horas diarias y cuarenta semanales; y,

b) Un contrato de trabajo celebrado por escrito, entre la empresa que realiza actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores.

**4.1.7.- Remuneraciones mínimas.-** En ningún caso se pactará una remuneración inferior a la remuneración básica mínima unificada o a los sueldos y salarios mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

El Ministerio de Trabajo y Empleo, tenía el plazo máximo de 90 días para tramitar a través de las comisiones sectoriales respectivas, la actualización y fijación de las remuneraciones sectoriales de las actividades complementarias de vigilancia-seguridad, alimentación, mensajería y limpieza.

Para los efectos de la estabilidad de los trabajadores respecto de las compañías que realizan actividades complementarias, se estará a lo establecido en la ley.

**4.1.8.- Prohibiciones y obligaciones para las empresas que realizan actividades complementarias.-** Se prohíbe cualquier cobro al trabajador y se considerará renuncia de derechos del trabajador y acarreará nulidad todo pacto y toda cláusula o estipulación que le obligue a pagar a la empresa que realiza actividades complementarias o a la usuaria, cantidades, honorarios o estipendios a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación.

**4.1.9.- Infracciones de las empresas que realizan actividades complementarias y sanciones.-** El Ministerio de Trabajo expedirá las regulaciones sobre la gradación de las

sanciones a las infracciones a las disposiciones del Mandato No. 8 emitido por la Asamblea Constituyente del Ecuador el día 30 de abril de 2008.

**4.1.10.- Obligaciones de las empresas contratantes.-** La contratante y contratista de actividades complementarias, están en la obligación de informar al trabajador sobre los riesgos derivados del desempeño de su trabajo, así como suministrar los medios e instrumentos de protección y prevención respecto de aquellos.

**4.1.11.- Infracciones de la empresa contratante y sanciones.-** Se prohíbe contratar a empresas de actividades complementarias, que no cuenten con la respectiva autorización de funcionamiento otorgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

El Ministerio de Trabajo y Empleo entregará a las empresas que realizan actividades complementarias, los certificados que acrediten la vigencia de dicha autorización, documento que será incorporado como habilitante para la celebración de los contratos mercantiles.

El Ministerio de Trabajo y Empleo publicará mensualmente a través de sus medios de comunicación virtuales y periódicamente en el Registro Oficial, la lista de las empresas de actividades complementarias cuyas autorizaciones de funcionamiento se encuentren vigentes.

A las usuarias del sector privado y a los funcionarios del sector público que contraten a una persona jurídica, con pleno conocimiento que ésta no se encuentra autorizada para el ejercicio de actividades complementarias, se le impondrá una multa de diez (10) remuneraciones básicas mínimas unificadas.

Estas sanciones serán impuestas por los directores regionales de trabajo e incorporadas al registro.

En los lugares donde no haya direcciones regionales, los inspectores del trabajo una vez conocida la infracción, remitirán en el término de 48 horas, la documentación e informe respectivo, que permitan al Director Regional de Trabajo de su jurisdicción, imponer las correspondientes sanciones.

Cuando se presuma la existencia de vinculación entre las usuarias y las empresas contratistas de actividades complementarias en los términos del primer inciso del artículo 6 del

mandato, el Ministerio de Trabajo y Empleo solicitará toda la información que requiera a la Superintendencia de Compañías, Servicio de Rentas Internas, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y otras instituciones.

Se establecerá la vinculación cuando la información que proporcionen dichas entidades determinen que la usuaria y la compañía que realiza actividades complementarias, sus socios o accionistas, comparten intereses, patrimonio o administración financiero-contable, en uno o más de estos casos.

**4.1.12.- Fondo de Reserva.-** Para el pago del Fondo de Reserva de los trabajadores, las empresas que realizan actividades complementarias se sujetarán a lo previsto en el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social.

**4.1.13.- Responsabilidad solidaria de la usuaria.-** Pese a que la relación laboral es únicamente entre la Prestadora de Actividades Complementarias y el Trabajador, la ley establece la responsabilidad solidaria de la usuaria, en esta relación.

**“Art. 8.- Responsabilidad solidaria.-** Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realiza la actividad complementaria, será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales.”<sup>22</sup>

La responsabilidad patronal solidaria operará entre la empresa contratista y la empresa contratante de dichas actividades complementarias solo en relación al período en que el trabajador haya brindado sus servicios en la usuaria contratante.

#### **4.1.14.- Participación de los trabajadores en las utilidades de la usuaria.**

Otro beneficio que introdujo el Mandato Constituyente No. 8, fue el que el trabajador que presta sus servicios para una Prestadora de Actividades Complementarias y esta a su vez para la empresa Usuaria, esta última deberá reconocer el derecho de utilidades también a estos trabajadores.

---

<sup>22</sup>  
2008.

Reglamento al Mandato Constituyente No. 8, publicado en el Suplemento al Registro Oficial No. 353 de 5 de junio de

Para esto el Mandato Constituyente No. 8, en su artículo 4 inciso segundo, determina:

“Los trabajadores de estas empresas de acuerdo con su tiempo anual de servicios participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

Además, los trabajadores que laboren en estas empresas, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, convenios con la OIT, ratificados por el Ecuador, este Mandato, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.”<sup>23</sup>

En segundo inciso del artículo 9 del Reglamento adicionalmente dice:

“Las empresas usuarias contratantes y las contratistas que realizan actividades complementarias, junto a la declaración de utilidades en el formulario de especie valorada, deberán presentar una copia de sus declaraciones del impuesto a la renta, en función de las cuales, el Ministerio de Trabajo y Empleo verificará que empresa generó mayores utilidades.”<sup>24</sup>

En cuanto a este tema vale mencionar que a pesar de la ley no es retroactiva, mediante la RESOLUCION No. 00001, de 21 de febrero del 2007, el Ministro del Trabajo y Empleo, determinó que las utilidades sean pagadas desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2006, la cual textualmente determina que:

“Aunque la Ley Reformatoria al Código del Trabajo que regula la intermediación laboral y la tercerización de servicios complementarios se publicó en el Registro Oficial No. 298 del día viernes 23 de junio de 2006, los trabajadores que venían ya prestando sus servicios en las empresas usuarias a través de intermediarias laborales antes de entrar en vigencia la referida ley, tienen derecho a participar en el reparto del 15% de las utilidades líquidas generadas a partir del 1 de enero del 2006 hasta el 31 de diciembre del 2006, puesto que no cabe el fraccionamiento del ejercicio económico sobre cuyos resultados se declaran las utilidades y se

---

<sup>23</sup> Mandato Constituyente No. 8, de 30 de abril de 2008.

<sup>24</sup> Reglamento al Mandato Constituyente No. 8, publicado en el Suplemento al Registro Oficial No. 353 de 5 de junio de 2008.

paga el impuesto a la renta, sin perjuicio de que aquellos trabajadores intermediados que no hubieren trabajado durante el año 2006 completo, deberán percibir por tal participación la parte proporcional al tiempo de servicio, de conformidad con el artículo 97 del código del trabajo”<sup>25</sup>

Vale mencionar que esto se convertirá en un verdadero problema para las empresas Usuarias, puesto que en servicios como Vigilancia-Seguridad, Limpieza, Mensajería, etc., no siempre se envía al mismo trabajador para prestar el servicio, pues esta es una atribución de la empresa prestadora del servicio, ya que lo único que en realidad interesa es la prestación óptima del servicio, mas no quien lo efectúe, razón por la cual para mi forma de ver esta realidad, sería un conflicto al intentar hacer los cálculos detallados por tiempo laborado por cada trabajador para el pago de las utilidades.

#### **4.1.15.- Prestadoras vinculadas a la empresa usuaria.**

El Mandato Constituyente No. 8, establece sanciones en caso de que la Prestadora de Actividades Complementarias tenga vínculos con la Usuaria, es decir, cuando la prestadora fue creada o mantiene esta relación contractual para no tener que contratar directamente y con el fin de evadir responsabilidades laborales, sanciones que se las clasifica tanto en el Sector Privado para la empresa y en el Sector Público a la persona que contrató, mencionando este particular en el Artículo No. 6, del Mandato, que textualmente dice:

“**Art. 6.-** Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine esta circunstancia...”<sup>26</sup>

##### **4.1.15.1.- Condena y sanción a la usuaria del sector privado.**

La sanción para la Usuaria del Sector Privado se encuentra determinada en el inciso segundo del artículo 6 del Mandato citado que dice:

<sup>25</sup>

Resolución del Ministro del Trabajo y Empleo No. 00001, de 21 de febrero del 2007

<sup>26</sup>

Mandato Constituyente No. 8, de 30 de abril de 2008.

“La usuaria del sector privado que contrate a una persona jurídica, vinculada para el ejercicio de las actividades complementarias, asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo. Además, será sancionada con una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, sanción que será impuesta por los directores regionales.”<sup>27</sup>

#### **4.1.15.2.- Condena al funcionario en el sector público.**

En el Sector Público, como no se puede sancionar a la Institución Pública pues no responde por los actos derivados del ejercicio de sus funcionarios, la sanción deberá ser impuesta para éste, particular que trata la segunda parte del segundo inciso del artículo 6 del Mandato Constituyente No. 8, que expresa:

“Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contrate la empresa de actividades complementarias quien asumirá a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, puedan hacerse cargo de ellos ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario, quien además será sancionado con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas y la remoción o pérdida de su cargo, según corresponda, sin derecho a indemnización alguna.”<sup>28</sup>

#### **4.2.- Prestadoras de servicios técnicos especializados.**

El Mandato también promueve la Contratación de Servicios Técnicos Especializados, el mismo que en su disposición transitoria segunda, dice:

**“Segunda.-** Se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por personas

<sup>27</sup>

Mandato Constituyente No. 8, de 30 de abril de 2008.

<sup>28</sup>

Mandato Constituyente No. 8, de 30 de abril de 2008.

naturales, o jurídicas con su propio personal y que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores.”<sup>29</sup>

**4.2.1.- En el sector estratégico público.-** Las empresas del sector estratégico público, de hidrocarburos, telecomunicaciones, electricidad, minero, de aeropuertos y puertos marítimos, podrán contratar civilmente servicios técnicos especializados que requieran para sus procesos. Los trabajadores de las empresas de servicios técnicos especializados, tendrán relación directa y bilateral con éstas y se sujetarán a las disposiciones del Código de Trabajo. La contratista de servicios técnicos especializados contará con sus propios equipos y maquinarias para la prestación de tales servicios.

No habrá responsabilidad solidaria de las empresas del sector estratégico público que contraten estos servicios técnicos especializados.

La figura de la Prestación de Servicios Técnicos Especializados, sería la nueva forma de disfrazar desde la Intermediación Laboral, hasta la Prestación de Actividades Complementarias por cuanto también se ha dejado la puerta abierta para que el empresario interprete si una actividad es ajena o propia o habitual de su empresa.

**4.2.2.- Prohibición.-** El Reglamento al Mandato, contempla la prohibición a la contratación de servicios cuando con esta se pretenda evadir la responsabilidad laboral disfrazando una relación contractual de trabajo por una civil.

El segundo inciso del artículo 16 del Reglamento determina:

“Se prohíbe vincular en esta forma de contratación civil a los denominados contratos de “servicio prestado”, de “prestación de servicios” o de “servicios profesionales” que varios empleadores han venido utilizando para encubrir relaciones de trabajo, perjudicando al trabajador, simulando una relación contractual de carácter civil, con la exigencia de que éste presente facturas para el pago de supuestos “honorarios”, cuando en realidad dicha relación corresponde al ámbito jurídico laboral, esto es, al Código del Trabajo, por reunir los tres elementos que integran y definen al contrato de trabajo: a) prestación de servicios lícitos y

---

<sup>29</sup>

Mandato Constituyente No. 8, de 30 de abril de 2008.

personales; b) relación de dependencia o subordinación jurídica que implica horario de trabajo y acatamiento de las órdenes del empleador; y, c) remuneración.”<sup>30</sup>

**4.2.3.- Copias de contratos civiles de prestación de servicios especializados.-**

Serán enviados al Ministerio de Trabajo y Empleo para fines de registro y control, en las unidades que deben organizar las direcciones regionales de trabajo, copias certificadas de los contratos civiles de prestación de servicios especializados, celebrados con el sector estratégico público y demás entidades y empresas de los sectores público y privado.

---

<sup>30</sup>

Reglamento al Mandato Constituyente No. 8, publicado en el Suplemento al Registro Oficial No. 353 de 5 de junio de 2008.

### 3.3.- CONCLUSIONES

La Prestación de Actividades Complementarias u Outsourcing es el método mediante el cual las empresas desprenden alguna actividad, que no forma parte de sus habilidades principales, a un tercero especializado. Por habilidades principales o centrales se entiende todas aquellas actividades que forman el negocio central de la empresa y en las que se tienen ventajas competitivas con respecto a la competencia.

El outsourcing es una fuente de competencia, le permite a las empresas obtener menores costos de producción subcontratando a empresas que ofrezcan la mejor calidad a un menor precio. En particular, la subcontratación bajo licitación permite exhibir y exponer las mejoras de calidad de los productos cuya cadena de producción ha sido descentralizada.

La desventaja outsourcing es que el proveedor externo puede aprender y tener conocimiento del producto en cuestión y existe la posibilidad de que los use para empezar una industria propia y se convierta de proveedor en competidor. El costo ahorrado con el uso de Outsourcing puede que no sea el esperado. Las tarifas incrementan la dificultad de volver a implementar las actividades que vuelvan a representar una ventaja competitiva para la empresa.

La decisión de subcontratar es como la decisión de expandir el negocio al extranjero, incorporar nuevas tecnologías o contratar nuevos trabajadores. Si la compañía lo hace correctamente, redundará en mayores beneficios.

Algunos economistas han argumentado que la subcontratación es una forma de innovación tecnológica análoga a las máquinas en la cadena de ensamblaje de automóviles.

El tema de la tercerización laboral es muy complejo. Hay quienes estiman que las prestadoras de actividades complementarias son un instrumento para perfeccionar la explotación de los trabajadores al evadir el pago de indemnizaciones por despido o jubilaciones patronales.

Se constata que existen eventuales abusos cometidos por empleadores por la mala utilización de esta figura en el Ecuador, para su propio beneficio, no se debe desconocer que más de setecientos mil trabajadores ecuatorianos se encuentran sujetos a este régimen.

### **3.4.- RECOMENDACIONES**

Los contratos de prestación de servicios, deben estar claramente establecidos que las empresas prestadoras tienen las mismas obligaciones que el patrono principal respecto de los profesionales que contrata y que el personal contratado debe contar con protecciones laborales y un plan de carrera que asegure su estabilidad laboral y promueva su crecimiento personal y profesional.

Cierto es que hay muchas prestadoras que abusan de la necesidad de empleo del ecuatoriano, pero también hay empresas prestadoras de servicio que cuidan de su fuerza laboral, por lo que el Gobierno Nacional debe normarla y flexibilizarla apropiadamente para que los trabajadores estén garantizados bajo cualquier tipo de contrato laboral y para que las empresas también obtengan oportunidad de mejorar la competitividad de sus productos.

El mecanismo de prestación de servicios complementarios debe utilizarse en el Ecuador y seguir sirviendo para flexibilizar el reclutamiento e incorporación de empleados a diferentes empresas e instituciones privadas y públicas; al poder contratar de manera más ágil y económica a sus empleados, y con ello las empresas integrar a más gente a su fuerza laboral.

El outsourcing debe entenderse como una metodología que sirve para la incorporación de la toma de decisiones gerenciales, y básicamente se trata de una modalidad según la cual una organización o grupo de personas ajena a la compañía es contratada para hacerse cargo de una parte del negocio o de un servicio puntual dentro de ella, con el fin de agilizarlo, optimizar la calidad y reducir costos.

### **4.- BIBLIOGRAFIA**

Decreto Ejecutivo 2166 de 5 de octubre de 2004, publicado en el Registro Oficial No. 442 de 14 de octubre del 2004.

Ley 2006-48, publicada en el Suplemento al Registro Oficial 298 de 23 de junio de 2006.

Mandato Constituyente No. 8, de 30 de abril de 2008, publicado en el Suplemento al Registro Oficial No. 339 de 6 de mayo de 2008.

OMEBA, Enciclopedia Jurídica, Tomo XII, Editorial Bibliográfica Argentina, 1968

Reglamento al Mandato Constituyente No. 8, publicado en el Suplemento al Registro Oficial No. 353 de 5 de junio de 2008.

Resolución del Ministro del Trabajo y Empleo No. 00001, de 21 de febrero del 2007.

**PAGINAS WEB**

<http://www.monografias.com/trabajos10/outso/outso.shtml>

<http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/no%209/outsourcing.htm>

<http://www.monografias.com/trabajos3/outsourcing/outsourcing.shtml>

<http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/ger/no1/realoutsour.htm>