

Tercerización de servicios: responsabilidad del empresario principal

Dr. Juan F. Orticochea

ES CADA VEZ MÁS USUAL QUE LOS EMPRESARIOS AGROPECUARIOS, COMO OCURRE EN TODOS LOS SECTORES DE LA ECONOMÍA, DEJEN DE ABARCAR LA TOTALIDAD DE LAS TAREAS DE SU EMPRESA CON PERSONAL PROPIO PARA CONTRATAR A TERCERAS EMPRESAS QUE SE ESPECIALIZAN EN DETERMINADA TAREA O ACTIVIDAD Y QUE CON SU PERSONAL Y SU MAQUINARIA REALIZAN UNA TAREA PARTICULAR POR LA CUAL SE PAGA UN PRECIO. ESTE FENÓMENO QUE TIENE YA MUCHOS AÑOS DE EXISTENCIA EN LA ECONOMÍA MUNDIAL SE HA DADO EN LLAMAR TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS.

El fenómeno de la tercerización es cada vez más necesario en una economía globalizada en que las empresas deben tener estructuras que les permitan adaptarse rápidamente a los cambios del mercado, y a su vez, especializarse todavía más en sus rubros para optimizar recursos. Así, es cada vez menos habitual que una empresa realice todas las tareas del ciclo productivo con personal propio, sino que en casi todos los casos se encomienda a un tercero que efectúe parte de las mismas, como ser limpieza, mantenimiento, seguridad o incluso actividades propias del ciclo productivo. A modo de ejemplo, en el sector rural existen empresas contratistas a las cuales se les encomienda la actividad de siembra o cosecha.

El fenómeno de la tercerización de servicios ha sido objeto de regulación legal en nuestro país desde hace muchos años, así la Ley N° 10.449 del año 1943 ya regulaba la responsabilidad que le compete al empresario principal (quien contrata el servicio) en caso de que la empresa tercerizada no cumpliera con sus obligaciones salariales.

Sin embargo, el régimen legal sufrió un cambio radical con las llamadas "leyes de tercerizaciones", Ley N° 18.099 y Ley N° 18.251, que fueron aprobadas en los años 2007 y 2008 respectivamente. El régimen legal asigna determinada cuota de responsabilidad al empresario principal por los haberes correspondientes a los trabajadores de la empresa tercerizada. Esto implica que, en muchas ocasiones, si no se toman las debidas precauciones se pueden enfrentar reclamos laborales, del BPS o el BSE, por personas que nunca trabajaron en nómina de la empresa, sino que prestaron servicios a través de una empresa tercerizada.

La responsabilidad de la empresa contratante en el marco de las leyes de tercerizaciones alcanza

a las obligaciones por rubros laborales (salarios, horas extra, licencias, aguinaldo, indemnización por despido, etc.), previsionales (aportes correspondientes a la seguridad social) y por accidentes de trabajo (pago de primas y recuperos del BSE), que sean de cargo de la empresa tercerizada. El alcance de esta responsabilidad es únicamente por el tiempo en que el empleado prestó servicios efectivamente en la empresa principal, por lo que a los efectos del cálculo se debe hacer la ficción de que la persona hubiera sido empleado de la empresa principal por el tiempo en que efectivamente estuvo prestando servicios para ella.

Es importante aclarar que no todos los arrendamientos de servicios o de obra implican un proceso de tercerización alcanzado por estas leyes, sino que debe tratarse de un proceso integrado a la actividad normal de la empresa contratante o de actividades accesorias como seguridad, limpieza o mantenimiento. En muchos juicios el objeto de discusión es justamente si ese servicio concreto entra o no en el alcance de las leyes de tercerizaciones y por tanto si la empresa contratante tiene o no responsabilidad frente a los empleados de la tercerizada.

La normativa establece que la responsabilidad de la empresa principal es en principio solidaria, aunque pasa a ser subsidiaria en caso de que demuestre haber efectuado un control sobre la empresa tercerizada. La responsabilidad solidaria implica que la empresa principal responde en primer término junto con la tercerizada, mientras que la responsabilidad subsidiaria implica que responderá solo en caso que la empresa tercerizada no pague en primer término.

Para pasar de una responsabilidad solidaria (más gravosa) a una subsidiaria, es necesario que la

empresa principal pueda demostrar que controló efectivamente a la empresa tercerizada en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, previsionales y de seguro de accidentes de trabajo.

En la práctica, más allá de que su responsabilidad sea solidaria o subsidiaria, si la empresa tercerizada no cumple porque no quiere o no puede, porque entró en concurso o no tiene activos suficientes, la empresa principal deberá afrontar el pago de los rubros adeudados por la tercerizada, sin perjuicio del derecho de repetición que luego tendrá contra quien es el responsable directo de esa deuda.

Por ello se torna aún más importante el control que se haga de las empresas en las cuales se tercerizan servicios durante la ejecución del servicio; no solo para tener una responsabilidad subsidiaria sino, más importante aún, para estar seguros de que la empresa a la cual contratamos para que ejecute una tarea está cumpliendo con sus obligaciones laborales y por tanto no existe un riesgo para quien contrata sus servicios.

Los documentos que pueden solicitarse a las empresas de servicios para efectuar este control son: planilla de control de trabajo, un listado del per-

sonal que presta servicios en nuestra empresa, recibos de haberes salariales, historia nominada y recibos de pago de BPS, certificado del BSE y comprobantes de pago de póliza. Con ello nos aseguramos que los empleados que prestan servicios en la empresa estén cobrando los rubros correspondientes, estén declarados ante al Ministerio de Trabajo, se realicen los aportes correspondientes al BPS y todos cuenten con seguro de accidentes de trabajo y enfermedad profesional; reduciéndose de esta forma sensiblemente el nivel de contingencia.

En caso de detectar incumplimientos flagrantes a la ley que generen una contingencia económica para la empresa principal, la normativa habilita a retener del precio el monto de dicha contingencia. A estos efectos resulta trascendental contar con un contrato escrito que establezca la obligación de la tercerizada a informar y entregar la documentación necesaria a la contratante, así como la indemnidad de ésta ante eventuales reclamos de empleados u organismos estatales y la posibilidad de rescindir el contrato por incumplimiento en forma inmediata en caso de detectarse irregularidades que en definitiva generen contingencias para quien contrata. ◻

EL ARROZ
que más
LE GUSTA
a la gente

BLUE
PATNA
LA MARCA DEL
ARROZ

CAMARATBVA