

## Tercerización: Qué tener en cuenta cuando se subcontrata personal

La subcontratación existe cuando una actividad deja de ser desarrollada por una empresa y es transferida para que la cumplan los empleados de otra. Sin embargo, es común que la Justicia ponga en duda su uso mediante las demandas de solidaridad. Qué tiene que valorar un empresario al elegir un proveedor para evitar trastornos.

Con el fin de reducir costos y ganar ventajas competitivas muchas empresas deciden tercerizar algunas actividades que se desarrollan en sus instalaciones, lo cual, según analistas, provoca que éstas sólo se dediquen a concretar sus negocios, dejando en manos de otras compañías actividades secundarias tales como limpieza, seguridad, comedor y mensajería, entre otras.

Pero el uso de terceros para cumplir las tareas que no hacen a las actividades centrales de las empresas, trae aparejadas consecuencias no deseadas las cuales usualmente salen a luz en la Justicia Laboral a raíz de las denominadas demandas por solidaridad.

Si bien la tendencia esta dividida, no es raro conocer fallos que al hacer lugar a este tipo de acciones terminan obligando a las empresas principales a correr con los pagos de indemnizaciones de los empleados que en verdad se desempeñan en las subcontratadas. Esta situación, entonces, vuelve, al sistema inestable.

### ¿Qué pueden hacer las empresas para evitar las consecuencias no deseadas de la tercerización?

Distintos analistas consultados, coincidieron en que se pueden reducir al máximo los efectos secundarios que trae aparejada la tercerización, para lo cual se requiere un altísimo control sobre los proveedores con el fin de lograr utilizar esta herramienta con el máximo de seguridad posible.

Es de vital importancia, en estos casos, buscar prestadores de “**servicios confiables**” y de “**excelente reputación**” financiera en el mercado.

La selección del proveedor es el aspecto de “**mayor importancia**” y para su selección se debe tener en cuenta, siempre, que su “**volumen de actividad, facturación y personal asegure satisfacer las necesidades variables que pueda tener la empresa**”, especialmente, la posibilidad de recolocación de todo aquel personal que se solicitara sea desvinculado del servicio contratado, tanto por causas individuales como de reestructuración total.

Es fundamental que estas empresas cuenten con personal “**exclusivamente vinculado en relación de dependencia laboral, registrada desde su inicio y por la totalidad de los salarios devengados**”. Además, se debe analizar que éste se encuentre debidamente en aquella entidad que ejerza la representatividad en la actividad principal de la contratista.

La actividad no debe depender exclusivamente o en forma prioritaria de un sólo contrato de prestación, se debe revisar que acrediten un cumplimiento adecuado de las normas vigentes.

### Controles rígidos

Es necesario y de mucha importancia que el contratante controle en forma mensual el pago de remuneraciones. No alcanza con la fotocopia del recibo, ya que ello muestra la liquidación pero no acredita el pago.

También, se debe tener registro del ingreso de cargas sociales y un control permanente de altas y bajas de personal afectado al servicio, chequeando los datos respecto del Registro de Altas y Bajas Previsionales.

**No se debe perder de vista la existencia de pólizas vigentes por ART, seguro de vida obligatorio y de responsabilidad civil del personal o equipos asignados al servicio.**

Aún cuando no forma parte de las exigencias legales, sería importante que se analice en auditorias periódicas **“el cumplimiento del convenio colectivo de trabajo aplicable, de las normas de higiene y seguridad exigibles y del pago de las indemnizaciones legales y rubros salariales que pudieren corresponder en aquellos casos de extinciones de contratos de trabajo”**.

**El control referido, debe complementarse con una cláusula de indemnidad asumida por el contratista que imponga la obligación al mismo de mantener indemne (sin consecuencias económicas) al contratante en casos de que este sea demandado en forma directa o solidaria por empleados del contratista o por entes de la seguridad social o asociaciones sindicales por incumplimientos con relación a dichos empleados.**

#### **¿Es recomendable la tercerización?**

Un proceso de tercerización destinado a contratar o subcontratar obras y servicios a terceros que pueden brindar los mismos con un alto grado de profesionalismo y excelencia (a un costo ajustado), sin que ello implique violentar el cumplimiento de normas vigentes, es un proceso natural y necesario para toda empresa que pretende centrar sus recursos y esfuerzos en su actividad específica y delegar la realización de actividades accesorias o secundarias.

Los procesos de tercerización no parecen tener objeciones al menos desde el punto de vista legal-laboral. Los problemas se dan cuando la herramienta se centra exclusivamente en buscar una reducción de costos lisa y llana, sin control de los medios utilizados por el contratista de obras y servicios a dicho fin.