

LA REGULACIÓN DE LAS TERCERIZACIONES EN LA EMPRESA Y LOS CONTROLES A EFECTUAR

Autores: Laura Díaz Picardo; Laura Ureta Rodríguez y Adriana Xalambri Medici¹.

RESUMEN

Las empresas, en las últimas décadas, adoptaron nuevas formas de organizarse, utilizando como una herramienta válida para ello la tercerización de parte de sus procesos, tanto principales como secundarios. Esto ha llevado al aumento de las contrataciones bajo el régimen de subcontratación, desplazando las responsabilidades laborales y tributarias respecto de los trabajadores, lo que ha generado y aún genera, una importante cantidad de reclamos de trabajadores, no siempre dirigidos correctamente contra el responsable real, lo que repercute en las relaciones comerciales entre empresas.

En nuestro país fueron sancionadas recientemente (años 2007 - 2008) las Leyes N° 18.099 y N° 18.251, con el objetivo de regularizar lo referente a subcontratación, intermediación y suministro de mano de obra en lo que respecta a los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores de las empresas subcontratistas o tercerizadas.

En el marco de dicha normativa, y atento a las disposiciones de la misma en cuanto a las responsabilidades, derechos y obligaciones de las empresas involucradas en la cadena de subcontratación, se investigó acerca de cuál debe ser el rol del contador público como profesional asesor de las distintas figuras intervinientes en un contrato de este tipo, analizando los derechos, obligaciones, responsabilidades y controles que recaerán sobre cada una de ellas.

El presente trabajo pretende servir como herramienta guía a la hora de evaluar la conveniencia o no de un contrato de tercerización y conocer los controles y aspectos fundamentales que se deben tener cuenta una vez tomada la opción de tercerizar la producción de un bien o la prestación de un servicio, orientado principalmente a las empresas contratantes de servicios tercerizados a desarrollar un buen procedimiento de control, elemento clave que le permitirá mitigar su responsabilidad. Para ello se analizaron los distintos factores que se deberán evaluar para decidir la conveniencia o no de tercerizar; y por el otro, una vez asumido un contrato de tercerización analizaremos el impacto de la normativa sobre cada una de las partes intervinientes en el mismo, presentando cada uno de los controles a efectuar y discutiendo su validez y contenido.

Una empresa ante la opción de tercerizar la producción de un bien o la prestación de un servicio, deberá evaluar fundamentalmente que aspectos quiere priorizar, pudiendo optar por priorizar costos, su imagen y cultura organizacional, la especialización en su giro, la capacidad de generar oportunidades de negocio, no asumir responsabilidades por terceros, etc. En base a esta evaluación, para la cual podrá apoyarse en el asesoramiento de un contador público, cada empresa determinará la mejor opción de acuerdo a su estructura, capacidad de financiamiento, funcionamiento y regulación interna.

En cuanto a la metodología de trabajo, la misma se centró en el relevamiento y análisis documental profundo del estado actual de la temática en nuestro país, basándonos en la normativa vigente establecida por las Leyes N° 18.099 y N° 18.251, publicaciones literarias técnicas, diarios y sitios web con información sobre el tema. El estudio se profundizó sobre dos aspectos claves presentes en esta temática: la responsabilidad y el control. Asimismo, se investigó en los organismos de contralor involucrados en la tercerización, buscando conocer la aplicación práctica de los procedimientos planteados por la normativa y de los cuales no se establece su forma de ejecución. Con la información recabada y el estudio realizado previamente procedimos a desarrollar un planteo práctico analizando y evaluando las distintas situaciones para cada una de las figuras intervinientes, ubicando al contador público como la figura asesora de cada uno.

Tercerización Derechos Obligaciones Responsabilidad Control

TERCERIZACIÓN

“Tercerización” es el término también conocido con expresiones como externalización o descentralización productiva, comúnmente utilizado en nuestro país y en el mundo latino, para referirse a “Outsourcing”(Raso Delgue, 2000).

¹ Cátedra de Relaciones Laborales, Universidad de la República

Según Raso Delgue, outsourcing es una expresión de origen anglosajón cuya traducción literal podría ser “de fuente externa” o “de origen externo”. El uso de términos anglosajones en el derecho laboral responde fundamentalmente a dos motivos. El primero de ellos, porque las relaciones laborales son una disciplina de origen anglosajón; y el segundo, por la globalización del idioma inglés.

Reca Montero expresa que “externalizar o acudir a outsourcing consistirá en dejar en manos de otras empresas procesos de nuestra cadena de valor”. El autor expresa que este tipo de externalización de tareas sólo se justifica cuando implica un menor costo para la empresa (Reca Montero, 2010).

Volviendo al concepto desarrollado por Raso Delgue, se entiende por “Tercerización” cuando una empresa externaliza alguna de las etapas de gestión o producción, reservándose ésta el control de las mismas. Mantener el control sobre la actividad es lo que lo distingue de un contrato comercial común. Mientras en éste último la empresa actúa como cualquier cliente eligiendo el producto o servicio, suministrado por un tercero en forma independiente, en la tercerización la empresa efectúa el control de la producción de dichos bienes o de la prestación de dichos servicios. Éste control implica ejercer la dirección, dando lineamientos, realizando correcciones e infiriendo en los resultados de los bienes producidos o servicios prestados.

Las actividades externalizadas pueden ser de cualquier tipo, tanto principales como de apoyo o secundarias al giro de la empresa; el elemento esencial para que estemos frente a un caso de tercerización es que el manejo del control lo mantenga la empresa principal.

LOS SUJETOS INTERVINIENTES

Las relaciones de tercerización se caracterizan por constituir una relación contractual triangular, dónde los sujetos que intervienen son: por un lado, el patrono o empresa principal; el subcontratista, intermediario o suministrador de mano de obra por el otro, y el trabajador dependiente como tercer integrante en ésta relación (Raso Delgue, 2009).

Patrono, empresario o empresa principal

La Ley N° 18.099 retomando lo establecido por la antecedente Ley N° 10.449 se refiere a “todo patrono o empresario”.

De acuerdo a la Real Academia española patrono se define como “persona que contrata y dirige obreros”, mientras que empresario como “titular propietario o directivo de una industria, negocio o empresa”. En la expresión patrono se enfatiza la idea sobre el empleador como persona física, en cambio en empresario la idea recae sobre la actividad que pretende desarrollar de forma individual o colectiva. Si bien ambas expresiones tienden a coincidir en la mayoría de los casos, encontraremos algunos en los que no suceda. Por ejemplo patrono no será utilizado como empresario en el caso de actividades sin fines de lucro, y empresario no será utilizado como patrono en caso de una empresa sin trabajadores dependientes. La finalidad de la Ley, más allá de estos conceptos, es ser lo suficientemente amplia para abarcar las diferentes formas de contratación directa o indirectas.

La Ley N° 18.251 para referirse a patrono o empresario en el caso de subcontratación o intermediación utiliza el término empresa principal, y en el caso de suministro de mano de obra refiere a empresa usuaria.

Subcontratista, intermediario y suministrador de mano de obra

Otro sujeto en esta relación triangular es la empresa que directamente contrata al trabajador; quien por su cuenta y riesgo pone a disposición de la empresa principal el producido de su actividad o servicio. Esta actividad es efectuada con sus propios recursos tanto financieros,

materiales como humanos, asumiendo autónomamente las condiciones y forma en que se realizará la tarea (Raso Delgue, 2009).

Estos sujetos son quienes contratan a los trabajadores y por ello son directamente responsables del pago de las obligaciones laborales que se desprendan de los contratos de trabajo celebrados entre las partes (Raso Delgue, 2009).

Trabajadores dependientes

Finalmente la tercera figura en esta relación está constituida por los trabajadores dependientes, quienes a través de un contrato de trabajo ponen a disposición del empleador su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración.

El trabajador deberá ser una persona física, quien asume una obligación por propia voluntad al desarrollar actividades de carácter lícito, las que podrán ser tanto manuales como intelectuales. Dichas actividades deberán ser desarrolladas bajo la dirección de su empleador, en la forma y condiciones establecidas por él.

Las entidades previsionales y el Banco de Seguros del Estado

Otras figuras que aparecen relacionadas con los tres sujetos antes mencionados, son las entidades previsionales y el Banco de Seguros del Estado, organismos ante los cuales deben ser registrados los trabajadores.

Ambos serán indistintamente acreedores del empleador directo y de la empresa principal, según respondan solidaria o subsidiariamente en función de lo establecido por la Ley N° 18.251.

Las partidas reclamadas a la empresa principal, estarán limitadas en el caso de las entidades previsionales a los aportes patronales y personales, no pudiendo reclamar multas, recargos, impuestos y partidas adicionales.

En cambio, en el caso del Banco de Seguros del Estado se podrá reclamar la totalidad de las partidas sin ninguna restricción. Esto se debe, según Raso Delgue, a que las estadísticas a nivel nacional e internacional ratifican que los accidentes laborales están más presentes en las contrataciones bajo la modalidad de tercerización.

SUBCONTRATACIÓN

Subcontratación es una de las formas más utilizada en el ámbito de la tercerización; ésta se concreta regularmente con el arrendamiento de servicios o de obra, donde dos empresas se vinculan mediante un contrato, una solicitando el servicio u obra (empresa principal) y la segunda ejecutándolo con sus propios recursos (empresa auxiliar).

El concepto de subcontratista fue introducido con la Ley N° 18.251, dado que la Ley N° 18.099 se refería a dicho concepto sin definirlo, generando discrepancias en la interpretación sobre la amplitud alcanzada por el término. Si bien dicha discusión no finalizó con la nueva Ley N° 18.251, limitó el ámbito de dicho debate.

La Ley N° 18.251 en su art. 1 define subcontratista diciendo: *“Existe subcontratación cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentren integrados en la organización de estos o cuando forme parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesoria (mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia), ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo.”*

Según Larrañaga Zeni, la definición de subcontratista es una noción clave que nos permitirá conocer cuáles contrataciones estarán bajo la reglamentación de las Leyes N° 18.099 y N° 18.251 (Larrañaga, 2010).

Según Castello y Racciatti (2000) para que exista subcontratación deben estar presentes ciertos elementos. Estos son: a) El **acuerdo contractual** (requisito negocial) que tiene por objeto el encargo de ejecución de obras o servicios, siendo los más comunes el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios. b) el subcontratista debe ser una **empresa auténtica** (requisito subjetivo), que sea una organización productiva y que cuente con recursos propios los cuales dirija bajo su cuenta y riesgo. c) las **obras o servicios encomendados** (requisito objetivo), sean éstas principales o accesorias deben formar parte de las actividades o funciones de la empresa principal. Los autores aclaran que el término “obra” refiere a cualquier cosa tangible producida por una empresa, mientras que el término “servicio” alude a prestaciones de carácter intangible (Raso Delgue, 2009).

Por otro lado, Raso Delgue, establece otros elementos en relación a la noción de subcontratación de acuerdo al texto introducido por la ley. Los elementos enumerados por él son los siguientes:

- a) existencia de un empleador: subcontratista
- b) existencia de un acuerdo contractual
- c) las obras o servicios deben: estar integradas en la organización de la empresa principal, formar parte de la actividad normal o propia del establecimiento, pudiendo cumplirse dentro o fuera de él
- d) esta actividad normal o propia podrá ser “principal” o “accesoria”

A continuación desarrollaremos los puntos antes enumerados:

- a) El empleador, será una persona física o jurídica con personal bajo su dependencia, que actuará bajo su propia dirección por su cuenta y riesgo;
- b) El contrato deberá presentar las siguientes características: podrá ser civil o comercial, no deberá cumplir requisitos especiales (no hay solemnidades), deberá existir un encargo bajo el cual el subcontratista desarrollará las obras o servicios requeridos por la empresa principal o patrono, el subcontratista deberá contratar personal dependiente para ejecutar dichas obras o servicios.

A través de dicho contrato, la empresa principal ingresa en la relación laboral no como co-empleador, sino como un garante o fiador de las obligaciones contraídas por el subcontratista. En caso de fraude o falsa subcontratación por ejemplo, la empresa principal adquiere la misma posición que el subcontratista, sin poder ampararse en las limitaciones de la Ley N° 18.251.

- c) Al considerar las obras o servicios debemos tener en cuenta lo siguiente:

Primero, “...estar integradas en la organización de la empresa principal...”, entendiéndose por obras o servicios integrados aquellas situaciones que no forman parte de la actividad común de la empresa principal, pero que integran plenamente la actividad de la organización.

Segundo, “formar parte de la actividad normal o propia”, tomando como actividad normal aquellas que revisten carácter de regularidad y permanencia en el tiempo, de manera que toda actividad que adquiera regularidad se vuelve una actividad normal. Por otro lado, será propia aquella actividad que además de ser regular forme parte del objetivo específico de la empresa.

Resulta difícil la distinción entre ambos términos, son actividades que forman parte de un todo, son habituales, inherentes y permanentes de la organización. Dichas actividades deben: o integrar la definición del producto, bien o servicio prestado por la empresa principal, o ser técnicamente indispensable para la organización interna de la empresa, la adquisición de insumos ó venta de sus productos (Xalambrí, 2011).

Finalmente la ley menciona, “ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo”, dónde resulta irrelevante el lugar geográfico en el cual las obras o servicios sean desarrollados, pudiendo prestarse dentro o fuera de la empresa principal.

- d) esta actividad normal o propia podrá ser “principal” o “accesoria”. De acuerdo a la ley entran dentro del concepto de subcontratación las actividades principales y algunas accesorias. Estas últimas son nombradas taxativamente por la ley, siendo las mismas las actividades de mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia.

INTERMEDIACIÓN

La intermediación en materia del derecho de trabajo ha sido considerada históricamente como una práctica abusiva de explotación del trabajo humano, la que comúnmente se identificaba con la denominación de marchandage (Gauthier, 2000).

Según Raso Delgue, este antiguo concepto del trabajo como una mercancía ha desaparecido, transformando al intermediario en una empresa respetable y especializada en proporcionar trabajadores calificados a empresas usuarias.

Citaremos algunas definiciones de intermediación anteriores a la Ley N° 18.251. Castello expresa que por intermediario “*debe entenderse todo aquel que contrata trabajadores con el objeto de colocarlos, cederlos, prestarlos o proveerlos a una empresa que es quien dirige, controla y se beneficia efectivamente del trabajo*”. Ameglio (2000) entiende que el intermediario es “*el sujeto que formalmente se interpone entre el trabajador y el beneficiario del trabajo sin agregar valor alguno*”. Raso Delgue destaca como importante la figura del intermediario como empleador directo, quien pone en su planilla a los trabajadores que ofrece, siendo el beneficiario final de esta fuerza de trabajo la empresa usuaria (Raso Delgue, 2009).

Nuevamente la Ley N° 18.251 recoge y define el concepto mencionado en la anterior Ley N° 18.099, indicando que: “*Intermediario es el empresario que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un tercero. No entrega directamente los servicios u obras al público, sino a otro patrono o empresario principal*”.

La principal diferencia entre la subcontratación y la intermediación radica, según Raso Delgue, en los tipos de contrato intervinientes en ambas relaciones triangulares. Tal como lo mencionamos anteriormente, en la subcontratación tenemos dos contratos comerciales o civiles, mientras que en la intermediación uno de estos contratos tiene carácter laboral.

El autor plantea también una distinción entre el concepto de intermediación y suministro de mano de obra, que deriva de la propia definición de intermediación dada por la ley. El concepto de intermediación es más amplio, de manera que el suministro de mano de obra queda contemplado como una forma de intermediación, considerándose la intermediación el género y el suministro de mano de obra una especie de ésta.

Toda intermediación, por el hecho de contratar fuerza de trabajo para que sea dirigida por un tercero, entra dentro del ámbito de la ley; volviendo a la intermediación una figura residual y de gran amplitud que se extiende a situaciones concretas cuando la subcontratación queda excluida.

SUMINISTRO DE MANO DE OBRA

Esta tercera modalidad de descentralización es una especie particular y concreta de intermediación, en la cual debe participar dentro de la relación triangular, además del trabajador y la empresa usuaria, la figura de la agencia privada de empleo o empresa suministradora de mano de obra.

La Ley N° 18.251 en su art. 1 Lit. c define empresa suministradora de mano de obra diciendo que “*Agencia de empleo privada o empresa suministradora de mano de obra es la que presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica (empresa usuaria), que determine sus tareas y supervise su ejecución*”.

De acuerdo al convenio colectivo suscripto entre CUDESP², la Cámara Nacional de Comercio y Servicios y FUECI³, las agencias privadas de empleo deben tener licencia habilitante emitida por la DINAE⁴, siendo éstas las que suministran trabajadores, registrados en sus planillas de trabajo, a terceras empresas que realizarán la directiva y supervisión de las tareas de los mismos.

Por otro lado la Ley N° 18.099, en su art. 5 refiere a las empresas suministradoras de empleo diciendo que *“Los trabajadores provistos por empresas suministradoras de empleo temporal no podrán recibir beneficios laborales inferiores a los establecidos por laudos de los consejos de salario, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo para la categoría que desempeñen y que corresponda al giro de la actividad de la empresa donde los mismos prestan sus servicios”*.

Lo importante de esta norma es que establece las condiciones laborales del trabajador aplicando la regla del derecho laboral del lugar de trabajo, esto significa, que se regulan por el giro de la actividad donde prestan servicios y no por las relacionadas a su empleador directo. Salvo en los casos de los incrementos salariales donde se aplicará el de la empresa suministradora si este es más favorable para el trabajador. Es interesante mencionar que esta regla del lugar de trabajo no es aplicable ni a los trabajadores de los subcontratistas ni a los trabajadores de los intermediarios.

Los beneficios laborales exigidos por la normativa alcanzan a los beneficios de fuente legal, convenios colectivos de rama o empresa, laudos y decretos. No podrán reclamar beneficios o derechos que surjan de otras fuentes, como las prácticas profesionales, usos y costumbres, contrato individual de trabajo (Xalambrí, 2011).

Otro aspecto destacable es que la Ley N° 18.099 en dicho artículo 5 se refiere a suministradoras de mano de obra temporal, en cambio la Ley N° 18.251 refiere a éstas sin realizar ninguna distinción entre temporal o permanente, al igual que lo hace el Convenio Internacional del Trabajo N° 181 ratificado por la Ley N° 17.692 del 26 de setiembre de 2003. Si bien esta situación ha generado discusiones en la doctrina, se entiende que la ley alcanza a todas las formas, sean éstas temporales o no.

RESPONSABILIDAD

La regulación legal del tema que se comenta, implica reconocer que la empresa principal y la subcontratada son codeudores de las obligaciones que nacen como consecuencia de la relación entablada, tanto frente a los trabajadores dependientes del subcontrato como ante los organismos del Estado involucrados (BPS y BSE)

El Código Tributario en su artículo 9 establece: *“Es responsable la persona que sin asumir la calidad de contribuyente debe, por disposición expresa de la ley, cumplir las obligaciones de pago y los deberes formales que corresponden a aquél, teniendo por lo tanto, en todos los casos, derecho de repetición”*.

La Ley N° 18.099 introdujo el principio de responsabilidad solidaria el que fue limitado por los mecanismos introducidos por la Ley N° 18.251, estableciendo condiciones para que dicha responsabilidad solidaria se transforme en subsidiaria.

Pasaremos a definir entonces los conceptos de responsabilidad solidaria y responsabilidad subsidiaria:

² CUDESP, Cámara Uruguaya de Empresas Suministradoras de Personal

³ FUECI, Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria

⁴ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Empleo (DINAE)

Responsabilidad Solidaria

Es la corresponsabilidad más fuerte, dónde todas las partes responden de forma directa por la deudas contraídas, pudiendo el acreedor accionar contra todas las partes o contra una de ellas. El responsable solidario responde conjuntamente con el deudor titular. En caso de responder un solo deudor, éste podrá accionar contra los demás codeudores por la porción de deuda que les corresponda y en caso de insolvencia de alguno de éstos, la misma se distribuirá proporcionalmente entre las restantes partes.

Esta responsabilidad es definida por el Código Civil en su art. 1390 estableciendo:

“La solidaridad de las obligaciones puede ser activa o pasiva, según se considere respecto de los acreedores o con relación a los deudores.

La solidaridad activa o entre los acreedores de una misma cosa, es el derecho que cada uno tiene de reclamar el pago en su totalidad.

La solidaridad pasiva o entre los deudores, es la obligación impuesta a cada uno de ellos de pagar sólo, por todos, la cosa que deben en común.”

Responsabilidad Subsidiaria

El responsable subsidiario es aquel que responde cuando el obligado directo no lo hace, aquí tenemos dos figuras el deudor principal y el garante. En este caso el acreedor no podrá reclamar al deudor subsidiario sin haber reclamado previamente al deudor principal y directo, una vez agotado su patrimonio podrá accionar contra el garante. Este es el derecho de excusión del deudor subsidiario.

TERCERIZACIÓN Y RESPONSABILIDAD

Contenido y alcance de la Responsabilidad

La Ley N° 18.251 le aporta contenido a la responsabilidad laboral y de seguridad social que había establecido la Ley N° 18.099; no estableciendo ninguna modificación en las obligaciones relacionadas a los seguros de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las que alcanzaban a las primas, sanciones y recuperos adeudados al Banco de Seguros del Estado (Larrañaga, 2010).

Obligaciones Laborales

Las obligaciones de la empresa principal están conformadas por obligaciones de dar, hacer y no hacer; que surgen de normas internacionales, leyes, decretos, laudos, Consejos de Salarios o de los Convenios Colectivos registrados.

Las obligaciones de dar con contenido económico, ya sean salariales o indemnizatorias, se fijarán de acuerdo al salario mínimo de la categoría del trabajador fijado por el Consejo de Salarios; en caso que de la documentación laboral de la empresa surja que percibe un salario superior a dicho mínimo se fijará por este último. Dicha documentación está conformada por la planilla de control de trabajo, recibos de haberes salariales o Convenio Colectivo aplicable (art. 4 Literal D). Ley N° 18.251).

Esta nueva ley no limitó la responsabilidad de la empresa principal a las obligaciones de dar, sino que por el contrario las amplió a un sinnúmero de obligaciones de hacer y no hacer (ej. no discriminar al empleado) que en la mayoría de los casos escapan a su posibilidad de control. Lo único que podrá hacer la empresa principal es intimar a la empresa auxiliar a que cumpla con la obligación de la cual se trate, bajo pena de rescisión del contrato de obra o de servicio.

Finalmente, la ley excluye de responsabilidad a la empresa principal en lo que refiere a las sanciones administrativas por infracciones de las normas laborales, dichas sanciones sólo serán aplicables a la empresa auxiliar no pudiendo hacerla extensiva a la empresa principal.

Obligaciones de Seguridad Social

Si bien la Ley N° 18.099 establecía la obligación, para todo patrono o empresario, de pago de deudas por contribuciones a la seguridad social (patronales y personales), nada indicaba respecto al tratamiento de las multas y recargos.

La Ley N° 18.251 excluyó claramente las multas, los recargos, los impuestos y adicionales recaudados por los organismos de la seguridad social, sin dejar lugar a discrepancias en cuanto a su interpretación.

Evolución del Alcance de la Responsabilidad de la Empresa Principal según las Leyes N° 18.099 y N° 18.251

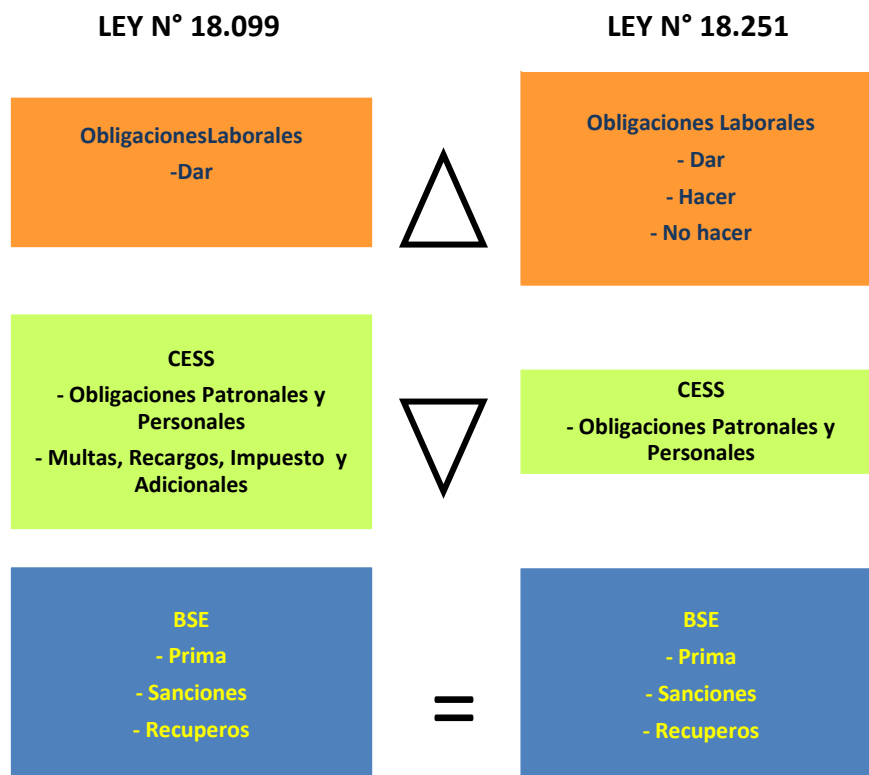


FIGURA 1

Limitación Temporal de la Responsabilidad

Con respecto a la limitación de la responsabilidad la ley establece que la empresa principal sólo responderá por las obligaciones que se devenguen durante el período en que los trabajadores de la empresa auxiliar estuvieron afectados al trabajo o servicio (Larrañaga, 2010).

La cuantía máxima o límite económico por la cual responderá la empresa principal no podrá superar lo que ésta hubiera pagado al trabajador en caso de contratarlo en forma directa. Los cálculos de estas obligaciones se efectuarán como si dichos trabajadores fueran dependientes de la empresa principal, tomando como única limitación el período de tiempo que efectivamente le prestaron servicios o realizaron trabajos a ésta, debiendo reclamar a la empresa auxiliar aquellas partidas correspondientes a períodos no afectados a la principal.

Un claro ejemplo puede ser la siguiente situación: ante un reclamo de un empleado de una empresa auxiliar que ha trabajado seis horas para una empresa y seis horas para otra empresa,

este podrá reclamar a cada empresa por las jornadas efectivamente trabajadas, pero por las horas que excedan el límite de su jornada laboral (horas extras) sólo podrá reclamar ante la empresa auxiliar. Otros casos son la licencia y el despido, en ambos se determinan los montos a pagar tomando en cuenta la antigüedad, correspondiéndole a la empresa principal responder por la cuota parte asociada al tiempo que efectivamente se trabajó para ella.

Deber de información al trabajador

La Ley N° 18.099 estableció en su artículo 4 que todo trabajador contratado bajo alguna de las modalidades de tercerización, tiene derecho a ser informado previamente y por escrito sobre las condiciones de empleo, su salario y la empresa para la cual prestará servicios. Luego la Ley N° 18.251 flexibilizó este deber y estableció en su art. 9 que la información escrita no debía ser previa sino en oportunidad del pago de su remuneración, pero si se debía informar en forma verbal sobre las mismas condiciones que se indicaban en el art. 4 de la Ley N° 18.099.

Esta ley no indicaba sobre quién recaía esta obligación de informar, lo cual fue subsanado por la Ley N° 18.251 que estableció expresamente que dicha obligación le corresponde a la empresa auxiliar o suministradora, no generando responsabilidades sobre la empresa principal y excluyéndola de controlar este deber de información de la empresa auxiliar frente al trabajador.

Las sanciones o consecuencias para el empleador directo por no informar o hacerlo incorrectamente, serán las responsabilidades por eventuales daños generados al trabajador. La finalidad de proporcionarle por escrito al trabajador dicha información consiste en facilitarle la identificación de la empresa principal, para el caso de tener que efectuar una reclamación, ya que está obligado a emplazar conjuntamente a todas las partes contra las que pretenda reclamar.

El autor Raso Delgue sugiere que el contenido de la información complementaria que deberá acompañar el recibo de sueldo sea la siguiente:

- El nombre, razón social, domicilio legal y RUT de la empresa principal
- El contenido y la duración de las actividades que deberá realizar el trabajador en cumplimiento del contrato celebrado entre su empleador y la empresa principal
- El lugar de trabajo dónde se llevará a cabo la prestación (Raso Delgue, 2009)

EL CONTROL EN LA TERCERIZACIÓN

El derecho a ser informado y su control

La Ley N° 18.251 en su art. 6 establece que la empresa principal verá limitada su responsabilidad por hacer efectivo su derecho a ser informado y el art. 4 establece dicho derecho y la información que debe ser solicitada y proporcionada por la empresa contratada. La norma no habla de un deber de control, sino que se refiere a un derecho de información de la empresa principal sobre los montos y pago de obligaciones laborales, previsionales y de seguro de accidentes de trabajo.

Dicho derecho de información en la práctica resulta ser un verdadero deber de control, ya que lleva implícito controlar que la información recibida sea correcta, coherente, respete los límites legales y corroborar la inexistencia de deuda tanto con los trabajadores, los organismos previsionales y el Banco de Seguros del Estado, en adelante BSE. Dicho control se basará en la información proporcionada por la empresa contratada y deberá mantener coherencia en los cruzamientos con la información conocida por la principal, para que ésta pueda limitar su responsabilidad y responder en forma subsidiaria.

La verdadera existencia de un deber de control, implícito en el derecho de información, se condice con el derecho que la ley le otorga a la empresa principal de retener y subrogar (art. 5 Ley N° 18.251).

La ley pone a cargo de la empresa principal la recepción de la información y posterior control del cumplimiento de las obligaciones de la empresa auxiliar, apartándose en este punto de la ley chilena, dónde dicho control está en manos de la Inspección de Trabajo la que expide un certificado de cumplimiento.

La empresa principal tendrá un interés directo en realizar dichos control, ya que a través de los mismos podrá minimizar riesgos en futuros reclamos y evaluar la prolongación de los acuerdos contractuales con la empresa auxiliar. Por ello es importante también que dichos controles sean periódicos, mantenerlos activos a lo largo de todo el vínculo contractual, demostrando un comportamiento eficaz y responsable. Una buena práctica para obtener la información solicitada, es liberar los pagos contra la presentación de la documentación correspondiente.

Otro elemento importante es generar antecedentes de la documentación solicitada para tener carga de la prueba ante una eventual reclamación, dónde deberá justificar cómo ejerció el derecho de información.

El espíritu de la normativa es implementar un sistema que limite la irregularidad, buscando eliminar el informalismo y el trabajo en negro.

Negativa de la empresa subcontratada de brindar la información o inexactitud de la misma

Ante la negativa de la empresa subcontratada en brindar la información necesaria sobre la cual la principal pueda efectuar los controles correspondientes, esta última puede optar por la rescisión del contrato y su eventual pena por daños y perjuicios ó realizar la retención y pago por subrogación.

En el caso que la información presentada por el empleador directo sea errónea, la principal deberá argumentar la razonabilidad de la información proporcionada y la eficiencia de los controles efectuados para poder ampararse a la subsidiaridad de la responsabilidad. En el siguiente punto trataremos la documentación que debe ser solicitada y controlada para detectar errores o incumplimientos.

La implementación del control

La documentación exigible

La norma legal N° 18.251 en su art. 4 establece cual es la documentación que deberá exigir la empresa principal, siendo la misma la siguiente:

- 1) Declaración nominada de historia laboral (Ley N° 16.713 Artículo 87) y recibo de pago al organismo previsional
- 2) Certificado de estar al día con el organismo de previsión social (BPS - Ley N° 16.170 Artículo 663)
- 3) Constancia expedida por el BSE que acredite la existencia de un seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional (Ley N° 16.074 Artículo 1)
- 4) Planilla de control de trabajo (Decreto 108/07 Artículos 9, 10 y 11), recibos de salarios (Decreto 108/07 Artículo 38) y convenios colectivos aplicables

También puede solicitar los datos personales de los trabajadores afectados a su contrato, debiendo respetar el derecho a la intimidad del trabajador.

El derecho de retención

El art. 5 de la Ley N° 18.251 establece el derecho que tiene la empresa principal de retener los pagos al contratista, intermediario o suministrador de mano de obra, cuando no puedan acreditar documentalmente el cumplimiento de todas las obligaciones que se generen a partir del contrato de obra o servicio (siendo éstas las obligaciones laborales, previsionales y del BSE). Este derecho de retención se fundamenta en el derecho de información que tiene la empresa principal de acuerdo a lo establecido en el art. 4 de la misma ley, y se limitará al monto del incumplimiento de la empresa empleadora.

El art. 5 agrega que el derecho de retención también lo tendrá el contratista respecto a sus subcontratistas, generando que el control se proyecte en cascada, pero no así la responsabilidad que se mantiene entre dos sujetos vinculados entre sí a través de alguna de las modalidades de subcontratación, no responsabilizando a la empresa principal por los terceros contratados por la subcontratista. Dicha opinión es sostenida por el autor Raso Delgue.

Esta retención, según Rosenbaum y Castello, no constituye una obligación sino una potestad para la empresa principal, pero una vez ejercido este derecho surge la obligación de pago de los incumplimientos que originaron la misma (Rosenbaum, 2008). Esta facultad de retener, sostienen Garmendia y Gauthier, podrá ser ejercida cuando la empresa contratada omita aportar la información que le fue solicitada, o cuando la misma sea incompleta o parcial. Por otro lado, también podrá ser ejercido cuando la empresa principal detecte incumplimientos o pendientes de cumplimiento al realizar el análisis de la información proporcionada por la contratada (Garmendia, 2008).

Raso Delgue, a diferencia de otros autores como los citados en el párrafo anterior, sostiene que las retenciones se basan en dos consideraciones: a) debe recaer sobre hechos fácilmente documentables, evitando que dicha herramienta brinde a la empresa principal el poder de actuar sobre incumplimientos de dudosa consideración, por ejemplo casos de acoso, discriminación, etc. b) la Ley N° 18.251 introduce un sistema de control que toma en cuenta aspectos formales y documentales de la empresa contratada y sus trabajadores, por lo cual evaluaciones y consideraciones más allá de dichos aspectos le competen a un juez y no a la empresa principal.

Pago por subrogación

La retención efectuada por la empresa principal genera la obligación de pagar por subrogación las partidas que dieron origen a dicha retención, pudiendo ser éstas los salarios de los trabajadores, pagos a las entidades previsionales o al BSE.

De acuerdo a la Real Academia Española subrogar es: “*Sustituir o poner a alguien o algo en lugar de otra persona o cosa*”. En la Ley N° 18.251 art. 5 le otorga la potestad a la empresa principal de retener y subrogar ante la comprobación de omisión del pago de obligaciones del empleador directo. De manera tal que, la empresa principal toma el lugar del empleador directo haciendo frente a las obligaciones antes mencionadas.

Este constituye también, un mecanismo de protección de la principal frente a las responsabilidades ante a las cuales es solidariamente ó subsidiariamente responsable, cubriendo con dichos pagos los posibles reclamos que puedan surgir en su contra. La empresa principal debe actuar con la debida certeza de que la auxiliar incurrió en incumplimientos, dado que en caso de pagar mal adelantándose en la retención cuando no existió dicho incumplimiento, deberá pagar dos veces la misma deuda (al organismo recaudador y a la empresa auxiliar).

Al efectuar los pagos se presenta la discusión ante la pluralidad de acreedores. Autores, como Garmendia y Gauthier, sostienen que la normativa no establece ningún orden de prioridad ni considera la alternativa de prorrateo entre los distintos acreedores. Expresan los autores que “*el silencio de la ley a este respecto determina que queda al arbitrio de la empresa principal que ha efectuado la retención, la decisión sobre la forma en que procederá a realizar los pagos a cada unos de los eventuales acreedores*” (Garmendia, 2008). El hecho de otorgarle a la empresa principal la libertad de elección de pago, puede provocar que la elección de ésta sea contraria al espíritu de la ley, protección del trabajador. Esta situación se presentaría cuando la elección de la empresa principal responda al interés de liberarse de su responsabilidad, cubriendo en primer lugar aquellos créditos que puedan generarle mayores cargas por multas y recargos y la posibilidad de enfrentar procedimientos ejecutivos más expeditivos.

Por otro lado, Racciatti entiende que los pagos deben seguir el orden establecido en el art. 5 no generando dudas al respecto, siendo en este caso el primero en cobrar el trabajador, luego la entidad previsional y por último el BSE (Raso Delgue, 2009).

Control y su consecuencia

Un adecuado control beneficia a la empresa principal limitando su responsabilidad, respondiendo subsidiaria y no solidariamente cuando dichos controles se efectúen correctamente verificando el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales.

EL CONTADOR PÚBLICO COMO ASESOR

El contador público es un profesional que podrá asesorar a cualquiera de las figuras intervinientes en una relación contractual triangular como la tercerización. Si bien la figura de este profesional está mayormente vinculada al asesoramiento empresarial, veremos que podrá también brindar asesoramiento a un trabajador desde distintos ámbitos, situaciones que desarrollaremos cuando tratemos al trabajador en particular.

Tal como lo mencionamos en el Capítulo II, los sujetos que intervienen son: por un lado, el patrono o empresa principal; el subcontratista, intermediario o suministrador de mano de obra por el otro, y por último el trabajador dependiente.

ASESORANDO AL PATRONO O EMPRESA PRINCIPAL

Entendemos que el contador asesorará al patrono o empresa principal, básicamente, en dos instancias u oportunidades diferentes. En primer lugar, al evaluar la conveniencia de tercerizar o no un producto o servicio antes de asumir una relación contractual de este tipo; y en segundo lugar, asesorará una vez efectivizado el contrato de tercerización.

Por lo tanto, dividiremos el análisis considerando dichas situaciones, evaluando los elementos y aspectos a tomar en cuenta para cada situación.

Antes de comenzar un contrato de tercerización

Existen distintos aspectos a considerar al momento de determinar la conveniencia o no de tercerizar la producción de un bien o la prestación de un servicio.

Factor Costos

Es sabido que en el ámbito empresarial el factor costos es un elemento de peso a la hora de tomar decisiones, ya que los recursos financieros de una organización tienden a ser escasos y limitados. Esto obliga a las organizaciones a buscar aquellas alternativas que les ofrezcan mayores beneficios a menor o igual costo.

Este aspecto no escapa a la realidad de las empresas que evalúan tercerizar, debiendo considerar en esta situación los costos que enfrentarían por contratar personal en forma directa frente a los que debieran asumir bajo un contrato de tercerización.

Si la contratación es directa, los costos que deberán asumir son: las obligaciones de naturaleza salarial (salario, aguinaldo, licencia, salario vacacional), de naturaleza indemnizatoria en caso que corresponda (despido, indemnizaciones especiales), contribuciones a la seguridad social (aportes personales, aportes patronales, seguro de enfermedad, FRL) y seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Asimismo, se deberán evaluar los costos asociados a la administración del personal, ya sea que las tareas fueran prestadas por recursos humanos propios o externos. Dichas tareas estarán asociadas a liquidación de haberes, coordinación de licencias y ausencias, presentación de declaraciones juradas, declaración nominada de historia laboral y planilla de control del trabajo, etc.

Ahora bien, si se opta por un contrato de tercerización nos enfrentamos al precio que deberán pagar a la empresa contratada para la producción del bien o la prestación del servicio. A ello debemos adicionarle los costos asociados a la implementación de los controles correspondientes que le permitan atenuar la responsabilidad (respondiendo subsidiariamente), pudiendo ejercer dichos controles con recursos humanos propios o externos.

La dificultad que puede presentarse ante ésta evaluación corresponde a cómo asignarle un valor económico a las tareas de administración de personal y a las tareas de implementación de controles, de manera de hacerlas comparables en términos de costos.

Para ello, proponemos calcularlo estableciendo el producto entre el valor hora previamente estimado y la cantidad de horas necesarias para realizar la tarea:

Valor Hora * Cantidad de Horas Necesarias

A su vez, para la determinación de cada uno de estos valores debemos considerar los factores que tienen incidencia sobre ellos.

En caso de llevarlo adelante con recursos humanos externos, se valorará el costo a través de los honorarios más el impuestos correspondiente, cotizado por ejemplo por un estudio contable u otro proveedor de servicios. Cuando se recurre a servicios externos se debe tener en cuenta las especificaciones de los mismos, de manera de asegurarnos que estemos comparando costos de servicios equivalentes.

Factor Riesgos

Así como los costos hay otros elementos que son igualmente importantes de considerar al evaluar un contrato de tercerización, ya que involucran a la empresa desde otros aspectos no tangibles ni fácilmente medibles como los costos que hemos planteado en el punto anterior.

A estos aspectos los consideramos factores de riesgo, y dentro de los más significativos destacamos los siguientes:

La imagen de la empresa

Entendemos que es un factor muy importante ya que la imagen de una empresa está asociada al producto o servicio brindado por ella y representa cómo la empresa es captada por sus clientes y por aquellos que interactúan con ella. La imagen de una empresa engloba aspectos como la calidad del producto o servicio, la atención prestada a sus clientes, el relacionamiento con sus proveedores, el seguimiento de un lineamiento corporativo o política que lo distinga de un competidor, etc. El riesgo se manifiesta cuando el producto tercerizado o el personal externo tercerizado no condice con la imagen de la empresa y la distorsiona, no respetando los distintos elementos que hacen ver a la empresa como un todo bajo una imagen determinada.

Cultura organizacional

Lo que caracteriza a la cultura organizacional es su carácter simbólico. Citamos el siguiente desarrollo basado en dicho concepto: *“La cultura es algo intangible, aunque sus manifestaciones sí son observables. En este sentido, la cultura de una organización está constituida por una red de símbolos o costumbres que guían y modulan, en distinto grado, los comportamientos de quienes trabajan en ella y, sobre todo, de las personas que se van incorporando. Estos elementos simbólicos se manifiestan en todos los niveles y departamentos de la organización, desde las relaciones personales y sociales hasta las normas de contabilidad. Mediante los elementos simbólicos de la cultura, la organización y sus miembros establecen procesos de identidad y exclusión”*.⁵

En este aspecto, hay un riesgo latente cuando el personal tercerizado no se siente parte de la cultura de la organización, es decir, que no adquiere el “sentido de pertenencia” a la empresa principal. Esta situación se puede dar por varios motivos, como por ejemplo, corta estadía dentro de la organización, no ser alcanzados por las políticas de incentivos del personal (primas por hijos, por matrimonio, canastas de fin de año, bonus, etc.), por estar seleccionado con políticas distintas a las de la organización para la cual trabaje, por no formar parte de los objetivos planteados en ella, etc.

Responsabilidades

Otro aspecto a evaluar, el cual ya hemos tratado, es la responsabilidad. La misma fue abordada por la Ley N° 18.099, estableciendo responsabilidad solidaria para la empresa principal, y por la Ley N° 18.251, atenuando la misma a responsabilidad subsidiaria cumplidos los requisitos.

La responsabilidad es un riesgo que está siempre presente, pudiendo la empresa principal incidir únicamente en su alcance. De manera que, una vez ejercido el derecho a ser informado y efectuado los controles correspondientes sobre lo formal y lo razonablemente conocido, le permitirá a la empresa principal atenuar su responsabilidad de solidaria a subsidiaria, siendo lo único sobre lo cual puede incidir.

Todos los factores mencionados son difícilmente materializables pero deberán ser considerados y ponderados por cada empresa de acuerdo a sus prioridades y objetivos,

⁵ http://es.wikipedia.org/wiki/Cultura_organizacional, donde se cita a los autores: Harzing y Sorge, 2003 y Gambling, 1977 (Acceso 19 de febrero de 2012)

generando conciencia de los riesgos ante los cuales pueda verse expuesta.

Otros factores

La tercerización le permite a una empresa destinar más tiempo a lo medular de su actividad o giro, logrando de esta manera una mayor especialización captando más y mejores oportunidades de negocio.

Además, a través de la tercerización una empresa puede beneficiarse de la mayor especialización de un tercero delegando tareas (tanto principales, secundarias como de apoyo) en empresas contratadas que aportan soluciones integrales en su ámbito.

La tercerización garantiza la cobertura permanente de un servicio, respondiendo ante licencias y ausencias de personal, así como también proporcionando un determinado bien o producto en oportunidad de ser requerido. Es una herramienta útil frente a licitaciones y zafras, ya que permite responder a nuevos compromisos laborales o cuando la demanda de trabajo es mayor que la habitual. Hasta aquí hemos considerado la tercerización como una posible opción, pero frente a un presupuesto acotado se pierde la alternativa de optar resultando la única elección posible. Esto sucede, fundamentalmente, en las empresas estatales y multinacionales.

Una vez firmado un contrato de tercerización

Una vez efectivizado un contrato de tercerización se debe implementar un procedimiento periódico de control que abarque la recepción de la información requerida y su posterior verificación de cumplimientos.

A continuación proponemos una serie de pasos para lograr un correcto y completo control:

Solicitud de información

La empresa principal deberá ejercer su derecho a ser informado por la empresa auxiliar según lo establece el artículo 4 de la Ley N° 18.251, para lo cual deberá realizar lo siguiente:

Identificación de la documentación requerida

La empresa principal deberá recibir de la auxiliar la siguiente información y documentación:

- Lista de empleados afectados al contrato firmado por ambas empresas. La misma deberá contener la información necesaria para poder efectuar el posterior control de la documentación, conteniendo como mínimo:
 - Datos identificatorios del empleado
 - Fotocopia del documento de identidad
 - Cantidad de horas, jornales o días trabajados
 - Puesto o categoría que ocupa
 - Fecha de ingreso

- Recibo de liquidación de haberes salariales firmado por el trabajador
- Declaración nominada de historia laboral validada⁶ por el BPS o los organismos previsionales que correspondan
- Recibo de pago a los organismos previsionales
- Certificado que acredite situación regular de pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad previsional correspondiente
- Planilla de control de trabajo
- Convenio Colectivo aplicable si lo hubiere
- Certificado de Banco de Seguros del Estado que acredite la existencia de los seguros correspondientes y situación regular de pago

⁶ NÓMINA VALIDADA: es cuando el organismo previsional interviniente certifica que dicha nómina es la última presentada y sobre la cual se determinaron los aportes a pagar para el período correspondiente.

Frecuencia de la solicitud

Toda la documentación detallada anteriormente deberá ser presentada por la empresa auxiliar al inicio del contrato y luego en forma mensual, o en la frecuencia que sea requerida, hasta la finalización del mismo.

Para el caso de la planilla de control de trabajo deberá ser solicitada al inicio del contrato, luego de su renovación obligatoria y en oportunidad de producirse modificaciones o actualizaciones. Los Convenios Colectivos aplicables se presentarán al inicio del contrato y en oportunidad de modificaciones.

Los Certificados tanto del Banco de Seguros del Estado como de los organismos previsionales, en adelante OO.PP., deberán solicitarse al vencimiento de los mismos.

Definición de un responsable

Es importante establecer dentro de la empresa principal sobre quienes recaerá la responsabilidad de solicitar y controlar la recepción de la documentación, con la finalidad de identificar la persona o unidad encargada de dicha tarea evitando posibles omisiones.

TABLA 1

<u>Documentación</u>	<u>Quién Controla</u>	<u>Frecuencia solicitud</u>
Lista de personal afectado al contrato y datos personales de los mismos	Unidad o responsable asignado al control	Al inicio de contrato y en oportunidad de modificaciones
Información de horas, jornales o días trabajados	Unidad o responsable asignado al control	Mensual
Recibo de haberes salariales	Unidad o responsable asignado al control	Mensual
Declaración nominada de historia laboral	Unidad o responsable asignado al control	Mensual
Recibo de pago a los organismos previsionales	Unidad o responsable asignado al control	Mensual
Planilla de control de trabajo	Unidad o responsable asignado al control	Al inicio del contrato, a su renovación y cuando se produzcan modificaciones o actualizaciones
Convenio Colectivo aplicable	Unidad o responsable asignado al control	Al inicio del contrato y cuando se produzcan modificaciones
Certificado Organismo Previsional y Certificado BSE	Unidad o responsable asignado al control	Al inicio del contrato y al vencimiento del certificado

Control de la documentación

Una vez recepcionada toda la información requerida estamos en condiciones de proceder a efectuar los correspondientes controles, los cuales proponemos realizar en el siguiente orden:

Primer control – Datos que identifican a la empresa auxiliar

Se debe controlar que los datos de la empresa auxiliar que figuran en el contrato de tercerización firmado coincidan con los que surgen de los recibos de haberes de los trabajadores, declaración nominada de historia laboral, planilla de control del trabajo y certificados de los OO.PP y del Banco de Seguros del Estado de acuerdo al siguiente cuadro:

TABLA 2

Datos a verificar	Dónde se deben verificar				
	Recibo de Haberes	Declaración nominada de H. Laboral	Certificado de organismo previsional	Planilla de control de Trabajo	Certificado de existencia de seguro
Datos que figuran en contrato		OO.PP.	OO.PP.	MTSS	BSE
Nombre de la empresa	√	√	√	√	√
Domicilio	√	N/A	N/A	√	N/A
N° RUT	√	√	√	√	N/A
N° BPS u otros OO.PP.	√	√	N/A	√	N/A
N° MTSS	√	N/A	N/A	√	N/A
N° Carpeta BSE	√	N/A	N/A	N/A	√
Giro de la empresa	N/A	N/A	N/A	√	N/A

Referencias:

√ - corresponde verificar
N/A - no aplica verificación

Es recomendable solicitar al inicio del contrato copia de la tarjeta de RUT de la empresa auxiliar, aunque esta documentación no es requerida por la normativa que estamos analizando en ella se podrá verificar la inscripción de la empresa y sus datos más relevantes. Dentro de éstos destacamos particularmente: i) el N° de RUT el cual estará presente en la mayoría de la documentación a controlar, ii) el domicilio fiscal y el domicilio constituido los cuales son importantes para enviar notificaciones a la empresa cuando sea necesario, iii) giro principal y giro secundario importantes para verificar la consistencia con lo informado al MTSS.

Además con el N° de RUT, en oportunidad de ser necesario, se podrá chequear vía web la vigencia del Certificado Único expedido por DGI (Dirección General Impositiva), recordar que en la órbita pública es obligatoria su vigencia para liberar pagos a acreedores.

Segundo control – Datos personales del trabajador y autenticidad de la información

Se debe controlar poseer una copia firmada de todos los recibos de haberes de los trabajadores afectados al contrato según la lista proporcionada por la empresa auxiliar. Una vez cotejada la lista, se debe verificar que los datos personales de los trabajadores que figuran en el recibo coincidan con la copia de su documento de identidad, su firma y que dicho recibo cumpla con las formalidades dispuestas por el Decreto. 108/07 (ver capítulo III).

TABLA 3

Datos a verificar	Dónde se deben verificar			
	Listado presentado por la empresa auxiliar	Recibos de Haberes	Declaración nominada de H. Laboral OO.PP.	Planilla de control de Trabajo MTSS
Nombres y apellidos	√	√	√	√
Documento de Identidad	√	√	√	√
Fecha de nacimiento	√	N/A	√	√
Jornadas y/o horas trabajadas	√	√	√	N/A
Fecha de ingreso	√	√	√	√
Cargo y Categoría	√	√	N/A	√

Referencias:

- √ - corresponde verificar
- N/A - no aplica verificación

En caso que la tarea sea desarrollada dentro de las instalaciones de la empresa principal, es aconsejable realizar un control de presencia para cotejar la información entregada por la empresa auxiliar en cuanto a jornadas y/o horas trabajadas. Esta recomendación se fundamenta en que la empresa principal tiene posibilidad de verificar la veracidad de la información. Al ser dicho control razonablemente posible de efectuarse, la empresa principal deberá responder solidariamente ante una reclamación por no detectarse la omisión o inconsistencia.

En cuanto a la documentación recibida en copia de la empresa auxiliar, es recomendable que la empresa principal autentique que la misma es copia fiel del original contrastándola con el documento original correspondiente.

Tercer control – Haberes salariales y aportes

Para controlar los haberes salariales se debe determinar el salario nominal para cada trabajador de acuerdo a los jornales y/o horas trabajadas (cotejadas por la empresa principal cuando sea posible), respetando el salario mínimo de acuerdo al Consejo de Salarios para el cargo y categoría del grupo y subgrupo de la empresa auxiliar ó Convenio Colectivo aplicable en caso de estar inscripto en el MTSS.

Los datos del cargo y categoría, así como el grupo y subgrupo deben tomarse de la planilla de control de trabajo presentada por la empresa auxiliar al MTSS, verificando que el grupo y subgrupo en el que está inscripto corresponda al giro por el cual presta servicios.

Una vez determinado el salario nominal de cada trabajador se debe controlar que el mismo **no sea mayor** del que surge de la declaración nominada de historia laboral y del recibo de haberes salariales para el período controlado, ya que dicho valor será lo mínimo que legalmente deberá cobrar el trabajador.

Con la misma información se determinaran los aportes personales y patronales que correspondan, los cuales **no podrán ser mayores** a los que surjan del recibo de pago a los organismos previsionales correspondientes para el mismo período. También se debe cotejar que el total de los montos gravados que figuran en dicho recibo de pago a los organismos previsionales coincida con la remuneración informada en la nómina validada.

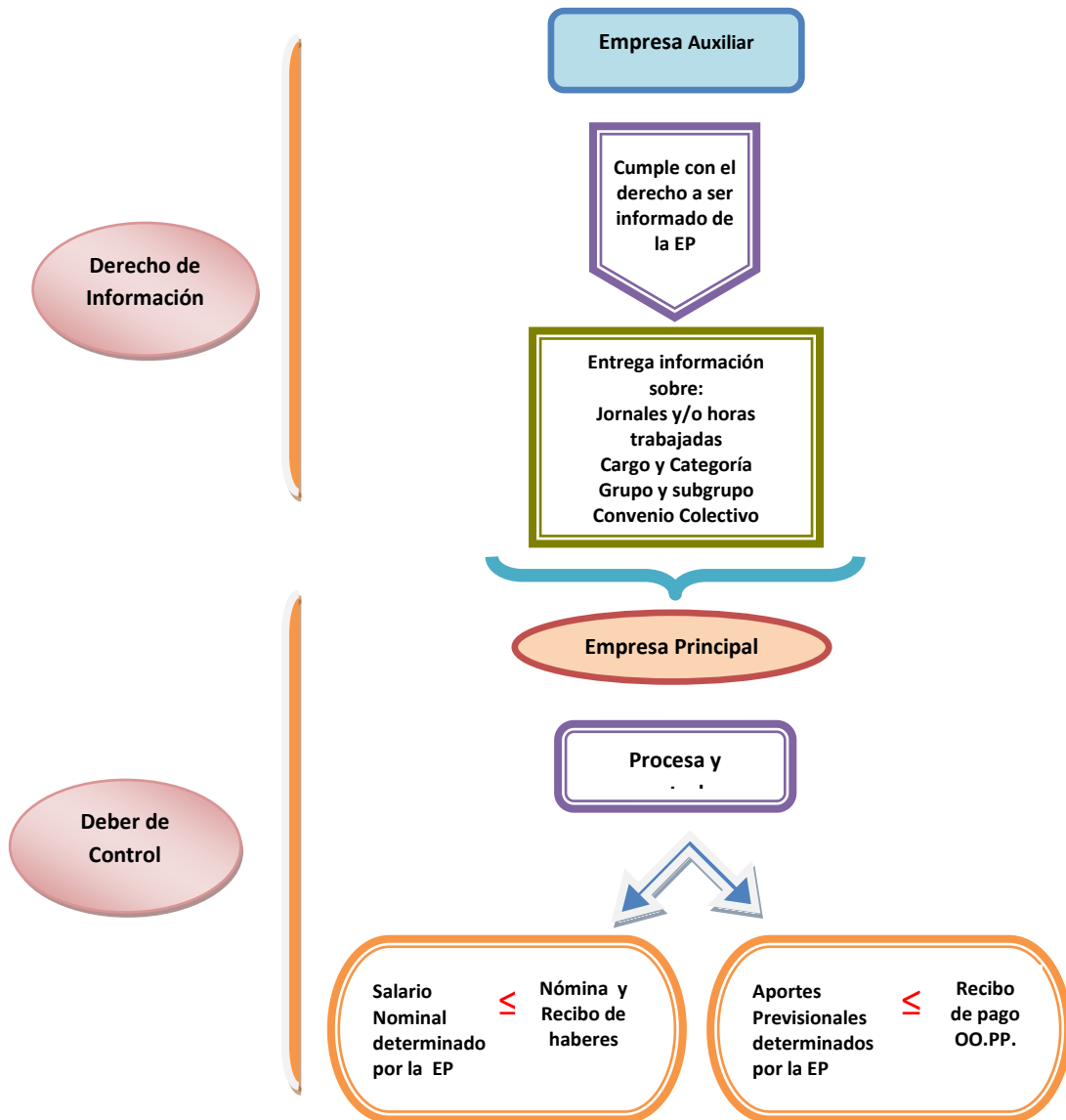


FIGURA 2

Cuarto control - Control cruzado

Una vez verificados los mínimos salariales y los correspondientes aportes para cada trabajador afectado al contrato de tercerización firmado, también es aconsejable controlar la razonabilidad de la información procesada por la empresa principal. Establecer controles de coherencia en los cruzamientos de la información le proporciona a la empresa principal la posibilidad de limitar su responsabilidad y responder subsidiariamente ante un posible reclamo, además de la demostración de una actuación responsable.

La información verificable mediante el cruzamiento de documentación podrá ser la siguiente:

TABLA 4

<u>CONCEPTO</u>	<u>CONTROL</u>	<u>DOCUMENTOS</u>
Haberes nominales	Coherencia entre los siguientes documentos:	<ul style="list-style-type: none">• recibo de haberes• declaración nominada de historia laboral• planilla de control de trabajo
Aportes Previsionales	Coherencia entre los siguientes documentos:	<ul style="list-style-type: none">• recibo de haberes• monto gravado del recibo de pago a organismos previsionales• declaración nominada de historia laboral

Quinto control - Control de Certificados (OO.PP. - BSE)

Se debe controlar la vigencia de los certificados expedidos tanto por el Banco de Seguros del Estado, como por los organismos previsionales.

Por un lado, el certificado expedido por los organismos previsionales constata que la empresa se encuentra al día con la presentación de declaraciones nominadas, pago de obligaciones, multas y recargos en los casos que se generen. Este certificado se expide con un plazo de vigencia.

Por otro lado, el certificado expedido por el BSE constata que la empresa tiene contratada una póliza para cubrir el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como también certifica situación regular de pagos. Este certificado se expide con una validez de cuatro meses a partir de su fecha de emisión, no constatando modificaciones posteriores a la misma.

Es especialmente importante controlar el certificado del BSE dado que la empresa principal no sólo responde por las primas sino también por las sanciones y recuperos. A su vez, tal relevante como verificar la vigencia del certificado es verificar que la empresa contratante del seguro (empresa auxiliar) cumpla con las normas de prevención de accidentes según la Ley N° 16.074, las cuales son obligatorias para asegurar la cobertura del BSE en caso de producirse un siniestro.

Es difícil efectuar éste control cuando los servicios de los trabajadores son prestados fuera de las instalaciones de la empresa principal. Por lo cual, recomendamos solicitar la presentación por parte de la empresa auxiliar de un certificado firmado por un Técnico Previsionista dónde se manifieste cumplir con las condiciones exigidas por Ley N° 5.032 relativa a las condiciones de seguridad laboral.

Por último, recordamos que tanto para el certificado expedido por el BPS como para el expedido por el BSE, se puede verificar la autenticidad de los mismos a través de las páginas web de cada uno de los organismos.

Sexto control - Generar antecedentes de la documentación

Tan importante como realizar los controles y verificaciones antes mencionados, es generar antecedentes documentales que respalden la correcta actuación de la empresa principal. Estos antecedentes serán los elementos de prueba ante una eventual reclamación, que le permitirán justificar un comportamiento eficaz y responsable dentro del marco legal y con ello lograr mitigar su responsabilidad.

Es recomendable dentro de esta documentación mantener toda la información y documentos presentados por la empresa auxiliar y un resumen de los controles efectuados, generando un legajo mensual de la documentación que requiera control periódico y otro legajo con la

documentación con distinta frecuencia de control, como el caso de los certificados.

En caso de detectarse irregularidades

En primer lugar, detallaremos las situaciones de irregularidad más frecuentes ante las cuales puede enfrentarse la empresa principal, siendo las mismas las siguientes:

- Negativa de la empresa auxiliar en brindar la información
- Información presentada incompleta o inexacta
- Que lo declarado ante los OO.PP. sea mayor o menor de lo efectivamente pago a los trabajadores
- El no pago a los trabajadores o a los OO.PP., o el no pago a ambos
- La no presentación de la declaración nominada de historia laboral
- La no renovación de la planilla de control de trabajo
- La no inclusión de trabajadores afectados al contrato en la planilla de control del trabajo o en la declaración nominada
- La no renovación de la póliza de seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del BSE
- El no pago de la póliza contratada con el BSE
- El no cumplimiento de las condiciones de seguridad laboral exigidas por el BSE

Ante las eventuales irregularidades la empresa principal podrá accionar aplicando una serie de medidas que incrementarán su severidad de acuerdo al siguiente orden:

- 1) Intimar a la empresa auxiliar a regularizar la situación contra liberación del pago o rescisión del contrato
- 2) Retenerle el pago y subrogar
- 3) Rescindir el contrato

Intimación y retención

Para realizar la intimación se deberá enviar un telegrama colacionado a la empresa auxiliar, donde se le solicite regularizar la situación por el incumplimiento detectado. Una vez cumplida esta instancia y ante la inacción de la empresa auxiliar la principal podrá efectuar la retención del pago, verificando contar con el respaldo documental que acredite su accionar y efectuando el correspondiente pago por subrogación.

Pago por subrogación a los trabajadores

Una vez detectado el no pago a los trabajadores afectados al contrato de tercerización y efectuada la retención correspondiente, se debe proceder al pago de los trabajadores involucrados. Dicho pago se realizará entregando una vía del recibo de sueldo con la liquidación imputable a la empresa principal, contra firma de una segunda vía en conformidad del pago efectuado. Este último recibo oficiará de comprobante de la operación para la principal.

Pago por subrogación ante BPS

Siendo el Banco de Previsión Social el organismo previsional más presente en las contrataciones bajo la modalidad de tercerización, plantearemos cómo efectuar el pago por subrogación ante la detección de un incumplimiento. El procedimiento que citaremos a continuación nos fue explicado por el departamento de Relacionamiento con el Usuario del BPS siendo el mismo el siguiente:

1. Toda empresa que requiera efectuar un pago por cuenta de su contratada deberá presentar ante BPS una nota de petición. En la misma se deberá solicitar un pago a cuenta especial dada la detección de irregularidades en el pago de los aportes previsionales de su contratada, por los cuales responde solidariamente. Dicha nota deberá contar con los datos de su empresa, los de la empresa contratada y los datos, remuneraciones y aportes del personal afectado al contrato por el cual debe efectuar los pagos.

2. Una vez presentada dicha nota el BPS generará un expediente al cual le asignará un número.
3. Luego pasará al departamento de Gestión de Cobro el cual verificará que los trabajadores por los cuáles se quiere efectuar el pago figuren en la nómina de la contratada, y que la remuneración de la nómina sea igual o mayor a la informada por la empresa contratante.
4. En caso de haber inconsistencias se dispara fiscalización.
5. En caso de no haber inconsistencias, el departamento de Gestión de Cobros citará a la empresa contratante para que efectivice dicho pago a cuenta bajo el Formulario 700 de uso interno de BPS. En dicho formulario deberá figurar además de los datos de ambas empresas y del importe a pagar, el N° de expediente por el cual se efectuó el pago y la constancia de que el mismo se hizo en cumplimiento de la Ley N° 18.099 y Ley N° 18.251 art. 5.
6. Copia sellada de dicho comprobante será la única constancia de que el pago a cuenta fue efectuado por la empresa contratante, ya que en el sistema de BPS figurará el pago pero no constará quien lo efectuó.

Posteriormente a efectuar el pago se notificará a la empresa auxiliar (contratada) que debe presentar la nómina en caso de no estar presentada y realizar la aplicación del pago para que no se generen multas y recargos, siendo la auxiliar la única con la potestad de hacerlo. Un pago a cuenta no se asocia a la deuda hasta su aplicación.

Mediante este procedimiento la empresa principal cumple con su obligación de pagar la deuda, siendo siempre responsabilidad de la auxiliar las multas y recargos generados por cualquier concepto.

Pago por subrogación ante BSE

Por otro lado, en el BSE no hay un procedimiento previsto para realizar un pago por subrogación. De acuerdo a la información que nos fue proporcionada por la Gerencia de Accidentes de Trabajo en caso de que la principal deba pagar la prima del seguro de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales por cuenta de la auxiliar, lo efectuará mediante un duplicado emitido por el BSE. Para obtener dicho duplicado deberá exhibir el contrato de tercerización firmado que respalde su interés en el pago. En este caso no hay constancia de que la empresa principal efectuó el pago por la auxiliar, la única prueba será que el recibo intervenido por el cajero que quedará en manos de la empresa principal.

Antiguamente la principal podía contratar un seguro para el personal afectado a su contrato de trabajo, pero actualmente esta práctica cayó en desuso dado que el BSE exige para la contratación del seguro que los trabajadores sean los declarados en la nómina de los organismos previsionales correspondientes, acotando de esta manera la contratación del seguro a su personal directo.

Rescisión del contrato

Finalmente, la rescisión del contrato se podrá efectuar en forma unilateral por la empresa principal ante la justificación del incumplimiento de la auxiliar, lo cual debe estar previsto en el contrato firmado por ambas debiendo establecerse en el mismo la forma de notificación. En la práctica lo usual para efectivizar la rescisión es el envío de un telegrama colacionado estableciendo los incumplimientos que lo generaron y la fecha a partir de la cual queda rescindido el contrato.

ASESORANDO A LA EMPRESA AUXILIAR

El contador como asesor de la empresa auxiliar podrá asistirle tanto previo a la firma de un

contrato de tercerización, así como también una vez efectivizado el mismo y a lo largo de su duración y ejecución.

Antes de comenzar un contrato de tercerización

Previo a un contrato de tercerización la empresa auxiliar deberá contar con un legajo de información el cual respalde el correcto estado de cumplimiento de sus obligaciones con los distintos organismos recaudadores y de contralor. El mismo lo presentará, conjuntamente con la propuesta concreta de servicio, en oportunidad de solicitársele cotización de su servicio, ofrecer el mismo a un particular o presentarse ante un organismo público (vía procedimiento de compra, ya sea compra directa, licitación abreviada o licitación pública).

El legajo debe reunir los certificados de los OO.PP., de la DGI y del BSE, que acreditan estar al día con el cumplimiento de las obligaciones contraídas con cada uno de dichos organismos. Si bien el certificado expedido por la DGI no acredita cumplimiento de obligaciones relacionadas a lo laboral, entendemos es importante su presentación, principalmente ante los organismos públicos dónde es obligatoria la vigencia del mismo. Dicho certificado además constituye una referencia más del comportamiento de la empresa auxiliar ante las obligaciones contraídas.

Es recomendable también, presentar referencias de las empresas para las cuales se les presta o se les prestó servicios, brindando antecedentes en cuanto a su cumplimiento comercial y formal, haciendo referencia a la ausencia de reclamaciones, retenciones y/o subrogaciones a lo largo de su vínculo contractual. Cuando no sea posible obtener referencias por escrito, se puede presentar un listado de las empresas con las cuales se ha operado indicando un contacto, de manera que el interesado (empresa principal) pueda chequear y corroborar antecedentes directamente.

Una vez firmado un contrato de tercerización

Una vez firmado el contrato de tercerización recaerá sobre la empresa auxiliar la gestión de la información que deberá presentar a la empresa principal con la finalidad de cumplir con su derecho a ser informada, así como también suministrar al trabajador la información referente a las condiciones de su relación de dependencia.

La información que deberá presentar a la empresa principal será la exigida por el art. 4 de la Ley N° 18.251, la cual hemos citado al referirnos a dicha empresa. A su vez la información a presentar al trabajador está amparada por el art. 9 de la misma ley.

Nos referiremos a la información en relación a la frecuencia con la que debe ser presentada:

Al inicio del contrato

Al iniciar un contrato de tercerización se deben presentar los certificados vigentes del organismo previsional correspondiente y del BSE, copia del Convenio Colectivo aplicable en caso de haber uno, listado del personal afectado al contrato firmado, con sus datos y copia de su C.I. y planilla de control de trabajo que contenga a los trabajadores afectados al mismo.

La información anterior no se presenta al inicio del contrato por única vez sino que requiere renovación y actualización cada vez que sea necesario, trataremos dichas situaciones en los puntos siguientes.

También deberá informarle al trabajador sobre las condiciones de empleo previo al inicio del contrato al menos de forma verbal, debiendo indicar en dicha oportunidad la remuneración a percibir, condiciones de empleo y la institución o empresa para la cual prestará servicios.

Mensualmente

La empresa auxiliar deberá hacer para cada trabajador un control de presencia, horas y/o jornadas trabajadas desagregando la cantidad imputable a cada una de las empresas principales para las cuales haya trabajado. Posteriormente, notificará a cada una de ellas la

cantidad de horas, jornales o días trabajados por el personal afectado a su contrato.

Se debe presentar en forma mensual copia de los recibos de haberes salariales firmados de cada trabajador afectado al contrato, para ello la empresa auxiliar puede implementar una tercera vía firmada en original para entregar a la empresa principal. De esta manera se facilita la gestión de la información para la auxiliar y se le brinda a la principal un documento original. En caso que el trabajador estuviera afectado a más de un contrato de tercerización y una tercera vía no fuera suficiente, se podrán gestionar las vías necesarias indicando en el recibo la empresa para la cual se emite.

Una vez cerrado el mes y presentada la declaración nominada de historia laboral, una copia de la misma deberá ser presentada a la empresa principal, pudiendo validarla ante el requerimiento de esta o a criterio de la auxiliar como manera de garantizarle que la información brindada corresponde con la volcada al organismo previsional correspondiente.

Finalmente, se debe entregar copia del recibo de pago a los OO.PP., dicho pago tendrá validez si cuenta con la correspondiente intervención del cajero. Este recibo por el pago de aportes deberá corresponder con las remuneraciones informadas en la nómina del mismo período, este control será efectuado por la empresa principal.

Con respecto al trabajador se deberá informar por escrito en oportunidad de abonar la remuneración, las condiciones y lugar de trabajo, datos de la empresa principal a la cual prestó servicios, contenido y duración de las actividades.

En oportunidad de renovaciones, actualizaciones o vencimientos

Dependiendo del giro de la empresa auxiliar y de las circunstancias particulares de cada contrato, encontraremos situaciones donde la rotación del personal afectado al mismo será periódica y otras que tiendan a permanecer estables. Ello implicará que la actualización de la lista del personal afectado al contrato sea más frecuente para unos casos que para otros, pero lo importante es que en oportunidad de surgir variantes siempre deben ser informadas a la empresa principal.

Luego de comenzado el vínculo contractual las planillas de control de trabajo deben ser presentadas ante su renovación anual, y en instancias intermedias cuando sea necesario su actualización (por ejemplo ingresos, egresos, incrementos salariales, cambios de categoría, etc.).

Los certificados de los organismos previsionales y del BSE deberán ser renovados y presentados a la empresa principal al vencimiento de los mismos, siendo recomendable gestionar su renovación en forma previa a su efectivo vencimiento.

Finalmente, deberá notificar los nuevos Convenios Colectivos aplicables o la modificación de los mismos una vez registrados ante el MTSS.

ASESORANDO AL TRABAJADOR

El contador público no es por lo general la figura que asesora dependientes, sin embargo puede brindarle asistencia a un trabajador en temas relacionados con la liquidación de sus haberes u otras situaciones relacionadas con las condiciones remunerativas legales y reglamentarias. Podrá aclararle dudas o responder consultas en cuanto a los rubros liquidados, aportes efectuados, incrementos dados por Convenios Colectivos o Consejo de Salarios, o cualquier otra consulta relacionada.

Dicho asesoramiento podrá ser brindado de forma particular o a través de una actividad sindicalizada que ofrece el servicio de apoyo a los miembros aportantes de un sindicato agremiado. En el marco de un contrato de tercerización el contador público podrá estar presente en el asesoramiento a los sindicatos de trabajadores, conformando el equipo interdisciplinario de profesionales asesores y aportando mayoritariamente una óptica

empresarial además de su aporte económico financiero y legal.

Finalmente, la figura que fundamentalmente asesora a un dependiente es un abogado, quien velará por los intereses particulares de su defendido ante incumplimientos atribuibles a la empresa que los contrató directa o indirectamente. Este profesional abogado podrá apoyarse en el asesoramiento económico financiero de un profesional contador que lo complementará en forma multidisciplinaria para defender en forma integral los intereses del trabajador.

CONCLUSIONES

Una empresa ante la opción de tercerizar la producción de un bien o la prestación de un servicio, deberá evaluar fundamentalmente **que aspectos quiere priorizar**, pudiendo optar por priorizar costos, su imagen y cultura organizacional, la especialización en su giro, la capacidad de generar oportunidades de negocio, no asumir responsabilidades por terceros, etc. En base a esta evaluación, para la cual podrá apoyarse en el asesoramiento de un contador público, cada empresa determinará la mejor opción de acuerdo a su estructura, capacidad de financiamiento, funcionamiento y regulación interna.

Por lo tanto, lo que resulte válido para una empresa podrá no serlo para otra, siendo muy subjetiva la evaluación realizada por cada una de éstas para tomar la decisión que mejor se ajuste a sus circunstancias. Es por ello que, no se puede establecer a priori un juicio sobre si tercerizar es bueno o no, esto lo determinará cada empresa usuaria.

Tal como mencionamos al inicio de nuestro trabajo, el objetivo de las leyes que regulan la tercerización es buscar un equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y el desenvolvimiento lícito de la actividad empresarial.

Entendemos que los derechos de los trabajadores están protegidos bajo el cumplimiento de las Leyes N° 18.099 y N° 18.251, las cuales buscan equiparar las condiciones de los trabajadores efectivos y los trabajadores tercerizados, ofreciéndoles a éstos últimos todas las garantías para el cobro de sus haberes salariales y sus correspondientes aportes a la seguridad social.

Por otro lado, a nivel empresarial entendemos que la normativa ha logrado disminuir el informalismo laboral recargando principalmente a las empresas contratantes. Sobre éstas ha recaído una responsabilidad ineludible independientemente de la capacidad, potestad y eficiencia de sus controles. Además, dichas leyes le trasladan a éstas empresas actividades de contralor que en algunos casos escapan de su ámbito de control, siendo las mismas responsabilidades propias del Estado.

Es por ello que sostenemos que estos controles deberían estar en el ámbito estatal por su posibilidad de alcance a la información, su potestad de control mediante inspecciones y su capacidad sancionatoria. El sector privado no será el único interesado en que se efectúen dichos controles sino también el propio Estado como gran usuario de servicios tercerizados, resultando en dicho caso afectado por su propia falta de control.

A su vez, el Estado cuenta con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social órgano propio con una dependencia especialmente dedicada a proteger los intereses de los trabajadores denominada Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (IGTSS). A la misma le compete controlar el cumplimiento y aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias en materia laboral y de la Seguridad Social, los contratos o Convenios Colectivos y demás normativas vigentes, así como también el control de las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiente en que se desarrolla toda forma de trabajo.

Por lo tanto, consideramos que el Estado tiene la potestad y el órgano indicado para **expedir un certificado de cumplimiento de las empresas auxiliares**, que garantice la regularidad en sus obligaciones laborales y que le otorgue respaldo estatal a las empresas contratantes de servicios tercerizados. Dicho certificado se deberá expedir con un plazo de vigencia determinado y requerirá control con una periodicidad razonable.

Una vez generado el certificado, el mismo órgano dependiente del MTSS contará con los elementos necesarios para poder **generar un registro de calificación de empresas tercerizadoras**, dónde las contratantes puedan consultar los antecedentes y conocer la calificación de las mismas antes de contratarlas.

Es así que entendemos que un certificado de cumplimiento expedido por MTSS, más un registro de calificación de empresas tercerizadoras, sumado a los certificados ya expedidos por el BSE y los organismos previsionales (que aunque no garantizan cumplimiento de obligaciones laborales garantizan regularidad en los pagos), conforman una fuente de información suficiente para evaluar la contratación de una empresa bajo un régimen de tercerización.

RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

Dada la recarga de responsabilidad impartida hacia las empresas contratantes por las leyes que regulan la tercerización, es necesario que cada empresa desarrolle un procedimiento de control que se ajuste al volumen de personal tercerizado a controlar, a la capacidad actual de su estructura para soportar las nuevas tareas y a su posibilidad financiera de ampliarlas en caso de ser requerido.

Frente a esta situación y a la responsabilidad ineludible que deben asumir las empresas usuarias de servicios tercerizados, entendemos recomendable que las mismas recurran al asesoramiento de un profesional contador que los guíe en el desarrollo de dicho procedimiento de control, para lograr establecer qué controles efectuar, la frecuencia con la que deben realizarse y sobre quienes recaerá la responsabilidad de efectuarlos. Recordemos que sólo **un buen procedimiento de control** será el que permitirá a las empresas contratantes evaluar el cumplimiento de las obligaciones laborales de su contratada y con ello mitigar su responsabilidad de solidaria a subsidiaria.

Adicionalmente, para empresas de gran porte o aquellas donde la frecuencia de contrataciones bajo el régimen de tercerización sea recurrente y hasta permanente en algunos casos, o involucre gran volumen de personal tercerizado, será recomendable que al momento de elaborar el contrato de tercerización se complemente el asesoramiento brindado por el contador con el aporte de un abogado laborista. Este profesional participará en la elaboración del contrato buscando darle contenido legal a las distintas situaciones que puedan presentarse en cada caso concreto.

Con la participación de ambos profesionales se logrará obtener un buen contrato de tercerización que brinde contenido a los vacíos legales o de dudosa interpretación y establezca, para dichos casos, las obligaciones y responsabilidades de cada contratante buscando contemplar las distintas contingencias que pudieran suscitarse.

BIBLIOGRAFÍA

Publicaciones

Garmendia, M. y Gauthier, G., (2008), *Tercealizaciones*, Montevideo: FCU

Gauthier, G., Pratt, L., Gari, G. y otros. (2000) Grupo de los Miércoles, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo*. Montevideo: FCU

Larrañaga Zeni, N. (2010) *El derecho actual de las relaciones laborales uruguayas*. Montevideo: Amalio M. Fernández.

Raso Delgue, J. y otros. (2000) Grupo de los Miércoles, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo*. Montevideo: FCU

Raso Delgue, J. (2009) *La contratación atípica del trabajo*. Montevideo: Amalio M. Fernández.

Reca Montero, J.L. (Enero 2010), “Tiempo de mejorar y ser más competitivos: La externalización como herramienta para empresas financieras”. España, *Revista de Alta Dirección* N° 209

Rosembaum, J. y Castello, A., (2008), *Subcontratación e intermediación laboral*. Montevideo: FCU

Xalambrí, A. y Ibarri S. (2011) Material elaborado para el curso “Aplicación práctica de la Leyes 18.099 y 18.251 sobre subcontratación y tercerización de mano de obra”, UPAE, Montevideo

Leyes:

- Ley N° 18.099 de 17 de febrero de 2007 - Derechos de los Trabajadores
- Ley N° 18.251 de 27 de enero de 2008 - Responsabilidad Laboral en los Procesos de Descentralización Empresarial

Sitios y Páginas Web:

<http://www.bps.gub.uy>

<http://www.bse.com.uy>

<http://www.dgi.gub.uy>

<http://www.mtss.gub.uy>

http://es.wikipedia.org/wiki/Cultura_organizacional, (Acceso 19 de febrero de 2012)