

iProfesional.com

Alerta en empresas: el Congreso analizará proyectos para limitar la tercerización

La comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara baja se apresta a debatir varias iniciativas que, de aprobarse, pondrán en vilo a los ejecutivos de negocios ya que incrementarán los costos laborales e incrementarán los pasivos contingentes

Por Sebastian Albornos

iProfesional.com

Las **empresas recurren a "tercerizar"** parte de sus actividades, dentro del marco legal, para así poder cumplir con sus objetivos sin tener que pagar **cuantiosas cargas sociales**, en un país que presenta una presión tributaria difícil de soportar, más aun en un contexto recesivo.

Al subcontratar, las compañías apuntan a **reducir el staff interno** y el **número de procesos**, lo que les permite -a priori- hacerse de un **mayor control de costos**, optimizar el desempeño y la calidad, lo que les **facilita la gestión** de la producción. Apunta también a achicar erogaciones administrativas.

La **tercerización** en las empresas locales **creció casi 40%** durante 2013 y 2014, según da cuenta un relevamiento de la consultora BDO Argentina realizado junto con la consultora Ceop .

Los **servicios más "derivados"** a terceros bajo esta modalidad son:

- Los de personal eventual, como **limpieza y vigilancia** (64%)
- **Administrativos** de áreas contabilidad, impuestos y liquidación de nóminas **(50%)**
- Servicios **tecnológicos** **(35%)**
- **Logística** y distribución **(35%)**

El informe da cuenta de que **ocho de cada diez** compañías **terceriza** parte de sus tareas o procesos pese a que, en muchos casos, las **quejas** de los empleados estén **a la orden del día**.

El **reclamo más habitual** es la **falta de equidad** entre quienes desarrollan estas tareas respecto del personal permanente.

Es que, en muchos casos, **cumplen con iguales tareas** y desarrollan la **misma carga horaria** pero **no son retribuidos** ni tampoco reconocidos de **idéntica forma**.

Esto se presenta como un **arma de doble filo** para las firmas. Es decir, como una **solución para hoy** y un **gran problema para mañana**, ante un posible incumplimiento de la firma contratante para con su empleado.

En estos casos, la **compañía principal** (la que contrató) **termina respondiendo** ante **juicios laborales** efectuados a la secundaria (la que fue contratada para desarrollar la actividad).

Los empresarios consideran que la **conflictividad laboral** derivada de la tercerización es un **problema creciente** y cuestionan la **cantidad de sentencias adversas** que están padeciendo.

Argumentan que "esa **falta de equidad** se plasma en los **crecientes fallos** en favor de la parte trabajadora, que a su vez **incentivan** el crecimiento en la **presentación de demandas**".

"La cantidad de **juicios** se ha **incrementado de tal manera** que las empresas (a las que les resulta mejor pactar que llegar a un litigio) han tenido que llegar a **acuerdos monetarios** hasta en **causas inventadas**", afirmó la experta Claudia Kalinec.

Los **ejecutivos** están **preocupados**. Más aun en un contexto en el que la **comisión de Legislación del Trabajo** de la Cámara de **Diputados** se apresta a **tratar modificaciones** al artículo 30 de la **Ley de Contrato de Trabajo (LCT)**.

Límites a la subcontratación

Este miércoles, se debatirán **dos propuestas**. Una fue presentada por el diputado **Facundo Moyano** y otra por el titular de dicho cuerpo, **Héctor Recalde**.

El **proyecto de Moyano** consta de **dos artículos** que dicen lo siguiente

Artículo 1° - Sustitúese el artículo 30 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente texto:

Artículo 30: Subcontratación y delegación. Solidaridad. Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que les dé origen, trabajos, obras o servicios correspondientes a su actividad principal o accesoria, dentro o fuera de su ámbito, tenga o no fines de lucro, deberán exigir a sus cesionarios o contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo, higiene y seguridad y frente a los organismos de la seguridad social y asociaciones sindicales.

En todos los casos el principal y los cesionarios, contratistas o subcontratistas serán solidariamente responsables frente a los trabajadores, organismos de la seguridad social, autoridad administrativa del trabajo y asociaciones sindicales por las obligaciones incumplidas durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la ley 22.250 y a cualquier otro estatuto profesional en cuanto resulten más favorables.

Artículo 30 bis: Los cedentes, contratantes o subcontratantes deberán exigir además a sus cesionarios, contratistas o subcontratistas el número del código único de identificación laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y las constancias de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de seguridad social, obra social y, de corresponder, a la asociación sindical, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador o de la asociación sindical representativa de los trabajadores o de la autoridad administrativa interesada en la verificación.

El incumplimiento de cualquiera de los deberes puestos a cargo del principal será considerado infracción grave en los términos previstos en el artículo 3º, inciso g), del anexo II al Pacto Federal de Trabajo ratificado por ley 25.212.

De acuerdo al hijo del titular de la Confederación General del Trabajo (CGT) opositora, su propuesta tiene por finalidad **brindar una respuesta adecuada** a la necesidad de **protección del trabajador** que, a raíz de la evolución y la **utilización abusiva** de la **figura de la tercerización** por parte de las empresas, se encuentra cada vez **más expuesto a la precarización** de sus condiciones laborales.

Además, señaló que se busca **dotar de seguridad jurídica** a las **relaciones laborales**, ya que la situación actual ha dado lugar a lecturas y aplicaciones divergentes.

Es decir, se propone que la **solidaridad de la empresa principal** por los **incumplimientos de contratistas o subcontratistas** tenga un **alcance amplio**, comprendiendo a todos los supuestos en que aquellos trabajos correspondan sea a su actividad principal como accesorio.

Por otro lado, se deslinda del artículo 30 e incorpora como artículo 30 bis al segundo, tercero y cuarto párrafo, pero se les otorga un sentido claramente diferente.

“La **obligación del principal** de exigir tales datos o instrumentos formales **se elimina** del artículo 30, **a fin de que no pueda sostenerse que solo a ello se limita** la obligación de **control de la empresa principal**”, explicó Moyano.

De esta forma, la **responsabilidad solidaria** del principal **nacerá** frente a cualquier tipo de **incumplimiento del contratista o subcontratista**.

En tanto, se mantiene la **obligación de la empresa principal de exigir** a sus contratistas y subcontratistas el **CUIL de cada trabajador**, la constancia de **cobro de remuneraciones**, la copia de los **comprobantes de pagos mensuales** al sistema de Seguridad Social, una cuenta corriente bancaria y **cobertura por riesgos de trabajo**, previendo que el incumplimiento de tal deber será considerado infracción grave en los términos del Pacto Federal de Trabajo ratificado por Ley 25.212.

La propuesta de Recalde

En tanto, el ex **asesor de la CGT** y actual titular de la comisión de Legislación del Trabajo, **Héctor Recalde**, busca incorporar como último párrafo del mencionado artículo 30 lo siguiente:

En los casos en que las tareas o actividades objeto de contratación o subcontratación se realizaran en el establecimiento del principal o en instalaciones que se encuentren bajo su custodia o guarda, en orden a los derechos individuales resultará de aplicación a los trabajadores dependientes del contratista o subcontratista el régimen legal y convencional aplicable en la principal en cuanto resulte más favorable.

Propone que en tales supuestos se disponga expresamente que será de **aplicación a los dependientes del contratista o subcontratista la ley y el convenio colectivo más favorable** para las liquidaciones salariales.

"Esta formulación deja a salvo la utilización de otra normativa legal o convencional que también pudiera ser aplicable según la actividad del contratista o subcontratista y resultara más favorable a aquella que correspondiera a la empresa principal", explicó Recalde.

Un problema complejo

"Actividades que tradicionalmente eran propias de la compañía hoy ya no lo son. **Antes**, las empresas tenían el **estudio contable externo** para hacer auditorías y **ahora**, además, tienen **uno interno**, para hacer archivo, conciliaciones bancarias, ingresos de facturas", detalló un especialista consultado por **iProfesional**.

Para Esteban Carcavallo, socio del estudio Severgnini, Robiola, Grinberg & Tombeur, el tema "debe dar lugar a una apreciación restrictiva, pues **no todas las actividades son inherentes** a la que resulta ser **principal, habitual, normal, permanente y específica** del establecimiento, ni está relacionada al logro de los fines de la empresa".

Una **eventual reforma** -para despejar dudas y detener controversias - "no tendría otra alternativa que **definir qué se entiende por actividad principal** y actividades accesorias o que contribuyen al fin específico de la primera", concluyó Carcavallo.

"El agregado desnaturaliza, incluso, el contenido y alcance del primer párrafo de este artículo, donde se consigna la conceptualización de la subcontratación o externalización de actividades que **no resultan propias del cometido principal**", consideró Héctor Alejandro García, socio del estudio García, Pérez Boiani & Asociados.

En dicho contexto, enfatizó que **"esta iniciativa parte de la premisa de no conocer cómo operan los procesos de tercerización** por razones de especialidad, por ejemplo".

"Pretender aplicar el principio de la **norma más favorable** no hace más que confirmar que **un lugar físico** donde se presten tareas **no puede ser el centro de imputación** normativa", agregó.

"En ocasiones, se impulsan **iniciativas** que parecería que **pretenden prohibir un proceso** que acompaña a la **producción de bienes y servicios**, cuando **en rigor de verdad** lo que deben **ajustarse son los controles y fiscalización** para que no conlleven precarización del empleo", concluyó.

Fuente: iprofesional.com