

¿Estamos realmente optimizando la gestión de RRHH con la contratación de mano de obra de “terceros”?

Ante el requerimiento de más horas de producción y/o actividades adicionales, las empresas evalúan la tercerización de su cumplimiento en lugar de su realización con personal propio. A ello podemos sumar, la falta de oferta de mano de obra especializada en determinados sectores, y las obligaciones a corto y/o largo plazo que se originan ante una nueva contratación. Sin embargo no debemos perder de vista que la contratación de terceros también nos exigirá un análisis inicial de su viabilidad legal y en su caso, el cumplimiento de determinadas obligaciones que exceden la administración del personal propio.

La ley de Contrato de Trabajo (LCT) extiende a quien contrata personal con “terceros” la responsabilidad por el cumplimiento de las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto del personal involucrado (“responsabilidad solidaria”).

Esta “responsabilidad solidaria” asumida por la empresa contratante ante la existencia de reclamos por parte de los empleados es ampliamente reconocida por nuestros Tribunales Laborales.

Si bien la calificación de la actividad que origina esta contratación -principal vs. accesoria- suele ser objeto de discusión, no podemos dejar de mencionar que muchas veces la empresa que recibió los servicios se ve en la obligación de cumplir económicamente con lo reclamado por los empleados del contratista, sin perjuicio de su posterior restitución por parte de esta última.

Ello se ve agravado por las últimas modificaciones legislativas en materia de sanciones laborales y su comunicación a AFIP y las eventuales inspecciones de los organismos de contralor laboral y fiscal.

La LCT dispone claramente la obligación del contratante de exigir a sus contratistas el adecuado cumplimiento de

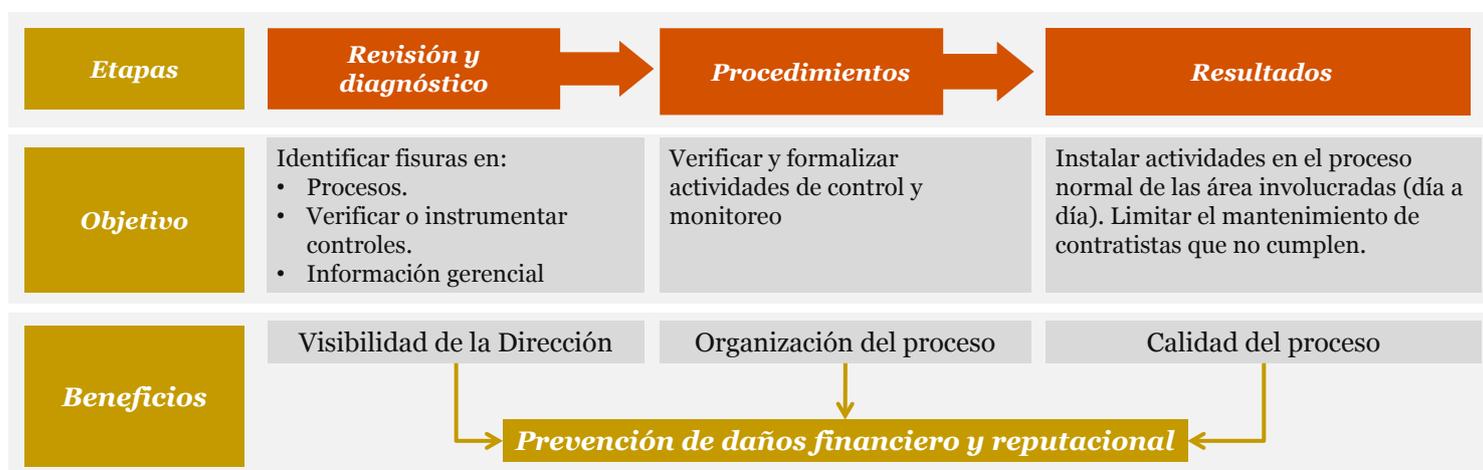
las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, exigiendo la siguiente documentación:

- CUIL de cada empleado,
- constancia de pago de sus remuneraciones;
- copia firmada de los pagos mensuales al Sistema de la Seguridad Social ;
- la cobertura por riesgos del trabajo y,
- el número de una cuenta bancaria de titularidad del proveedor.

Para reducir los riesgos derivados de la responsabilidad solidaria comentada y la existencia de reclamos no deseados, es prudente analizar el cumplimiento de las obligaciones mencionadas respecto de contratistas y sub-contratistas.

Te podemos ayudar... a optimizar no solo la puesta en marcha de los controles necesarios, sino a verificar los existentes, evaluando su consistencia y eficacia, dando el soporte profesional a los responsables dentro de tu empresa para garantizar el mejor cumplimiento de la normativa vigente y la adecuada planificación y toma de decisiones.

Enfoque propuesto



Contactos:

Marcelo Brandariz | marcelo.brandariz@ar.pwc.com | (5411) 4850-4651
 Nilda Aondi | nilda.b.aondi@ar.pwc.com | (5411) 4850-6728

