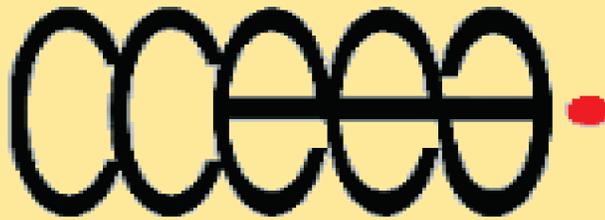




UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE
ADMINISTRACIÓN

TRABAJO MONOGRÁFICO PARA OBTENER EL
TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

**EL ROL DEL CONTADOR
PÚBLICO COMO ASESOR EN EL
MARCO DE LAS LEYES QUE
REGULAN LA TERCERIZACIÓN**

Integrantes:

Irene Laura Díaz Picardo C.I.: 2.017.127-9

Laura Inés Ureta Rodríguez C.I.: 3.115.380-0

Tutor:

Dra. Adriana Xalambri

Grado III

Cátedra de Relaciones Laborales



PÁGINA DE APROBACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRACIÓN

El tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueban la Monografía:

Título:

El rol del contador público como asesor en el marco de las leyes que regulan la tercerización

Autores:

Irene Laura Díaz Picardo

Laura Inés Ureta Rodríguez

Tutor:

Dra. Adriana Xalambri

Carrera:

Contador Público

Cátedra:

Relaciones Laborales

Puntaje:

.....

Tribunal:

Profesor:

(nombre y firma)

Profesor:

(nombre y firma)

Profesor:

(nombre y firma)

Fecha:

Subcontratación y Tercerización Laboral:

**“Lograr el necesario equilibrio entre la protección de
los derechos de los trabajadores y el desenvolvimiento
lícito de la actividad empresarial...”**

Dr. Gonzalo Irrazabal Busquet
Conferencia – 7 de febrero de 2006
http://www.ciu.com.uy/archivos/2007/conferencia_irrazabal.pdf

AGRADECIMIENTOS

Quisiéramos expresar nuestro profundo agradecimiento a la Dra. Adriana Xalambri, profesora Grado III de la Cátedra de Relaciones Laborales, quien sin conocernos gentilmente aceptó ser nuestra tutora dedicando parte de su valioso tiempo a la orientación del presente trabajo monográfico.

Agradecemos también al Cr. Daniel Pérez Faggiani quién a dispuesto parte de su tiempo a la lectura de nuestro trabajo brindándonos su aporte para la mejora del mismo.

A nuestros familiares y amigos por el apoyo constante durante todo este tiempo.

Finalmente, a todos aquellos que de una forma u otra han colaborado en la realización del presente trabajo.

ABSTRACT.

Dado el aumento de las contrataciones bajo el régimen de tercerización y la falta de reglamentación al respecto, fueron sancionadas las Leyes N° 18.099 y N° 18.251, en los años 2007 y 2008 respectivamente. Las mismas buscaron regularizar los contratos de subcontratación, intermediación y suministro de mano de obra, en lo referente a los aspectos laborales y de seguridad social que dichas figuras implican.

En el marco de dicha normativa buscamos establecer 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 recaen sobre cada una de ellas.

El presente trabajo pretende ser una guía o servir como herramienta 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 en cuenta una vez tomada la opción de tercerizar la producción de un bien o la prestación de un servicio.

Orientamos principalmente a las empresas contratantes de servicios tercerizados a desarrollar un buen procedimiento de control, elemento clave que le permitirá mitigar su responsabilidad.

ÍNDICE

CAPÍTULO I

I. INTRODUCCIÓN	9
I.1 JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	9
I.2 OBJETIVO.....	11
I.3 ALCANCE.....	11
I.4 METODOLOGÍA DE TRABAJO	12
I.5 BASE BIBLIOGRÁFICA	13

CAPÍTULO II

II. CONCEPTOS GENERALES	15
II.1 TERCERIZACIÓN.....	15
II.2 LOS SUJETOS INTERVINIENTES	16
II.2.1 Patrono, empresario o empresa principal	17
II.2.2 Subcontratista, intermediario y suministrador de mano de obra	18
II.2.3 Trabajadores dependientes.....	18
II.2.4 Las entidades previsionales y el Banco de Seguros del Estado	19
II.3 SUBCONTRATACIÓN	20
II.4 INTERMEDIACIÓN	24
II.5 SUMINISTRO DE MANO DE OBRA	27
II.6. RESPONSABILIDAD	29
II.6.1 Responsabilidad Solidaria.....	30
II.6.2 Responsabilidad Subsidiaria	31

CAPÍTULO III

III. ANÁLISIS DE RESPONSABILIDADES, CONTROLES Y EXCLUSIONES EN LA TERCERIZACIÓN	33
III.1 RESPONSABILIDAD EN LA TERCERIZACIÓN	33
III.1.1 Evolución histórica de las responsabilidades en las leyes o decretos	33
III.1.2 Responsabilidad de la empresa principal.....	35
III.1.2.1 Responsabilidad en la Ley N° 18.099	35
III.1.2.2 Responsabilidad en la Ley N° 18.251	36
III.1.2.3 Régimen de responsabilidad objetiva y subjetiva	36
III.1.2.4 Contenido y alcance de la Responsabilidad	39
III.1.2.4.1 Obligaciones Laborales.....	39
III.1.2.4.2 Obligaciones de Seguridad Social.....	40
III.1.2.4.3 Limitación Temporal de la Responsabilidad.....	41

III.1.2.5 Consecuencias Procesales y Sustanciales	43
III.1.2.6 Deber de información al trabajador.....	44
III 1.2.7 Aplicación temporal de las leyes.....	45
III 1.2.8 Responsabilidades no reguladas por Leyes N° 18.099 y N° 18.251	46
III.2 EL CONTROL EN LA TERCERIZACIÓN	49
III.2.1 El derecho a ser informado y su control	49
III.2.2 Negativa de la empresa subcontratada de brindar la información o inexactitud de la misma	51
III.2.3 La implementación del control	51
III.2.3.1 La documentación exigible	51
III.2.3.1.1 Historia Laboral (Ley N° 16.713).....	53
III.2.3.1.2 Certificado de BPS (Ley N° 16.170)	54
III.2.3.1.3 BSE (Ley N° 16.074).....	55
III.2.3.1.4 Planilla de Control del Trabajo (Decreto 108/07).....	56
III.2.3.1.5 Recibo de Sueldo (Decreto 108/07).....	58
III.2.3.2 El derecho de retención.....	59
III.2.3.3 Pago por subrogación.....	61
III 2.3.4 Control y su consecuencia.....	63
III.3 LAS EXCLUSIONES	65
III.3.1 Exclusión parcial de la actividad de la construcción	65
III.3.2 Exclusiones al régimen legal a texto expreso	66
III.3.2.1 Obras y servicios ocasionales.....	66
III.3.2.2 Servicios de distribución.....	67
III.3.3 Exclusiones que se desprenden del sistema normativo	70
III.3.3.1 Trabajadores independientes en relaciones triangulares	70
III.3.3.2 Trabajadores independientes en relaciones bilaterales.....	72

CAPÍTULO IV

IV. EL CONTADOR PÚBLICO COMO ASESOR EN ESTA RELACIÓN CONTRACTUAL TRIANGULAR.....	75
IV. 1 ASESORANDO AL PATRONO O EMPRESA PRINCIPAL	75
IV.1.1 Antes de comenzar un contrato de tercerización	76
IV.1.1.1 Factor Costos	76
IV.1.1.2 Factor Riesgos	80
IV.1.1.2.1 La imagen de la empresa	80
IV.1.1.2.2 Cultura organizacional.....	81

IV.1.1.2.3 Responsabilidades	82
IV.1.1.3 Otros factores.....	83
IV.1.2 Una vez firmado un contrato de tercerización.....	84
IV.1.2.1 Solicitud de información.....	84
IV.1.2.1.1 Identificación de la documentación requerida	84
IV.1.2.1.2 Frecuencia de la solicitud	85
IV.1.2.1.3 Definición de un responsable.....	86
IV.1.2.2 Control de la documentación	87
IV.1.2.2.1 Primer control – Datos que identifican a la empresa auxiliar	88
IV.1.2.2.2 Segundo control – Datos personales del trabajador y autenticidad de la información	89
IV.1.2.2.3 Tercer control – Haberes salariales y aportes	91
IV.1.2.2.4 Cuarto control - Control cruzado	93
IV.1.2.2.5 Quinto control - Control de Certificados (BSE – OO.PP.)	93
IV.1.2.2.6 Sexto control - Generar antecedentes de la documentación.....	96
IV. 1.2.3 En caso de detectarse irregularidades	99
IV.1.2.3.1 Intimación y retención	100
IV.1.2.3.2 Pago por subrogación a los trabajadores.....	100
IV.1.2.3.3 Pago por subrogación ante BPS.....	101
IV.1.2.3.4 Pago por subrogación ante BSE.....	105
IV.1.2.3.5 Rescisión del contrato.....	105
IV. 2 ASESORANDO A LA EMPRESA AUXILIAR.....	108
IV.2.1 Antes de comenzar un contrato de tercerización	108
IV.2.2 Una vez firmado un contrato de tercerización.....	109
IV.2.2.1 Al inicio del contrato	110
IV.2.2.2 Mensualmente.....	111
IV.2.2.3 En oportunidad de renovaciones, actualizaciones o vencimientos.....	112
IV. 3 ASESORANDO AL TRABAJADOR.....	113

CAPÍTULO V

V. CONCLUSIONES	116
V.1 DESDE EL OBJETIVO DE NUESTRO TRABAJO.....	116
V.2 DESDE EL OBJETIVO DE LAS LEYES	117
V.3 RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS	119

BIBLIOGRAFÍA.....	122
--------------------------	------------

ANEXOS	125-132
---------------------	----------------

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

I.1 JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Originalmente la idea era tercerizar únicamente actividades secundarias pero la fuerte competitividad que enfrentan las empresas en la economía actual hace de la tercerización una herramienta útil para lograr una mayor especialización, buscando alcanzar un mejor posicionamiento entre sus competidores.

Siguiendo con este concepto el autor Dr. Nelson Larrañaga Zeni expresa que lo que en nuestro medio se denomina tercerización se fundamenta en que: *“En el mundo las empresas tienen como política de gestión la de encargar a proveedores la realización de trabajos o servicios. La razón esencial es lograr un mejor posicionamiento competitivo global. Cada vez más el empresario se focaliza en lo que más sabe hacer (corazón del negocio) y confía el resto de las actividades en empresas especializadas.”*¹ Luego agrega: *“Hay un creciente proceso de desmonte de ciertas actividades de la empresa principal en otras empresas, con el objetivo de que aquella se concentre en el desarrollo de su*

¹ LARRAÑAGA ZENI , N. *Las nuevas reglas Laborales* .p.121, quien cita a DE LUCA, R., TAMAJO y PERULLI,A., *Informe general sobre Derecho del trabajo y descentralización productiva*, XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo, Paris, setiembre 2006, p. 3 a 5.

negocio principal. Este proceso de desverticalización o desconcentración industrial tiene dos efectos: por un lado, surgen empresas especializadas, de técnica productiva perfeccionada y de alta calidad y por el otro lado, la empresa principal puede dirigir mejor el negocio, incrementar la productividad, aumentar los salarios, reducir costos operativos, etc.”²

Debido a la mayor difusión y aplicación de esta herramienta llamada tercerización, es que surge la necesidad de regular dicha actividad con la finalidad de evitar el informalismo laboral y el trabajo en negro. Es así que el 24 de enero de 2007 fue sancionada la Ley N° 18.099, la cual reglamentó aspectos generales de la tercerización. Dado que muchas de sus disposiciones dieron lugar a diversas interpretaciones, el 6 de enero de 2008 es sancionada la Ley N° 18.251 la cual modifica algunos artículos, aporta conceptos ausentes de la anterior, cambia la responsabilidad en ciertas condiciones y le da un contenido amplio al concepto de obligaciones laborales.

Si bien esta herramienta es muy utilizada por las empresas para lograr los objetivos antes planteados, muchas veces se observa un profundo desconocimientos del alcance de las responsabilidades asumidas por cada una de las partes bajo un contrato de tercerización.

² LARRAÑAGA ZENI , N. *Las nuevas reglas Laborales* .p.121, quien cita a DE LIMA TEXEIRA, J., *Las relaciones laborales en Brasil*, p. 286, Informe Relasur, España, 1996. Cf. También DE LUCA, TAMAJO y PERULLI, *Informe...*, ob.cit., p.4.

I.2 OBJETIVO

El objetivo de nuestro trabajo se centra en ubicar al contador público en su rol de asesor de las distintas figuras intervinientes en un contrato de tercerización.

Dicho asesoramiento está orientado en forma particular a cada una de las figuras intervinientes, así como también abarca el asesoramiento previo y posterior a la decisión de tercerizar.

En el marco del presente trabajo buscaremos, por un lado, analizar 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.

I.3 ALCANCE

Nuestro trabajo aportará una guía práctica de los distintos aspectos a evaluar tanto para la empresa contratante de servicios tercerizados, como para la empresa suministradora de los mismos y para los trabajadores contratados por éstas. Esta guía no pretenderá abarcar la totalidad de casos que pudieran suscitarse ni las particularidades de cada giro, sino que pretenderá establecer un lineamiento

general de actuación.

I.4 METODOLOGÍA DE TRABAJO

Nuestra metodología de trabajo 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 que contienen información sobre el tema objeto del presente trabajo.

Profundizamos nuestro estudio sobre dos aspectos claves presentes en esta temática: la responsabilidad y el control.

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.

También hicimos las investigaciones pertinentes en los organismos de contralor más representativos 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.

I.5 BASE BIBLIOGRÁFICA

Básicamente nos hemos centrado en el libro “La contratación atípica del trabajo” escrito por el autor Dr. Juan Raso Delgue y la lectura de las Leyes N° 18.099 y N° 18.251.

También hemos utilizado otros libros y sitios web, los cuales detallamos en la bibliografía.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES

II. CONCEPTOS GENERALES

II.1 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”.³

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.⁴

³ RASO DELGUE, J. y otros. Grupo de los Miércoles, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial*. FCU. Montevideo, 2000.

⁴ RECA MONTERO, J. *Tiempo de mejorar y ser más competitivos: La externalización como herramienta para empresas financieras*. España; Revista de Alta Dirección N° 209 (Enero 2000).

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.

II.2 LOS SUJETOS INTERVINIENTES

Las relaciones de tercerización se caracterizan por constituir una relación contractual triangular, donde 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.⁵

II.2.1 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

⁵ RASO DELGUE, J. *La contratación atípica del trabajo*. Montevideo. Amalio M. Fernández. 2009

de suministro de mano de obra refiere a empresa usuaria.

II.2.2 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.⁶

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.⁷

II.2.3 Trabajadores dependientes

Finalmente quien integra la tercer figura en esta relación son 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.

⁶ RASO DELGUE, J. *La contratación atípica del trabajo. cit., p. 320, quien cita a ECHEVARRIA, M., Subcontratación de la producción y subcontratación del Trabajo*, en rev. Temas Laborales, N°7, p.7: ver <http://biografias.bcn.cl/alegislativo/pdf/cat/docs/2943-13/632.pdf>

⁷ Idem, Cita 5.

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.

II.2.4 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.

II.3 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, dónde 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 cuándo 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° 18.251.⁸

Según los Dres. Alejandro Castello y Octavio Carlos Racciatti 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.⁹

Por otro lado, Raso Delgue, establece otros elementos en relación a la

⁸ LARRAÑAGA ZENI, N. *El derecho actual de las relaciones laborales uruguayas*. Montevideo. Amalio M. Fernández. 2010

⁹ RASO DELGUE, J. *La contratación atípica del trabajo*. cit., p. 332 y 333, quien cita a CASTELLO A. y RACCIATTI O.C., *Subcontratación...cit.*, p. 64 a 68.

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.¹⁰

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.

II.4 INTERMEDIACIÓN

La intermediación en materia del derecho de trabajo ha sido considerada

¹⁰ Xalambri, Adriana y Ibarri Silvia. 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, 2011.

históricamente como una práctica abusiva de explotación del trabajo humano, la que comúnmente se identificaba con la denominación de marchandage¹¹

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*”. El Dr. Eduardo Ameglio 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.¹²

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*

¹¹ GAUTHIER, G., PRATT, L., GARI, G. y otros. Grupo de los Miércoles, *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial*. FCU. Montevideo, 2000.

¹² RASO DELGUE, J. *La contratación atípica del trabajo*. Montevideo. Amalio M. Fernández. 2009, p. 345 y p. 346

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 entra 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.

II.5 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 CUDESP¹³, la Cámara Nacional de Comercio y Servicios y FUECI¹⁴, las agencias privadas de empleo deben tener licencia habilitante emitida por la DINA E¹⁵, 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.

¹³ CUDESP, Cámara Uruguaya de Empresas Suministradoras de Personal

¹⁴ FUECI, Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección Nacional de Empleo (DINA E)

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.¹⁶

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.

II.6 RESPONSABILIDAD

En el marco de la descentralización o tercerización es importante establecer quiénes son los responsables por los créditos laborales. En este sentido es que ha estado trabajando el derecho laboral, tratando de extender la responsabilidad tanto al empleador directo como al destinatario final de las actividades del trabajador.

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*

¹⁶ Xalambrí, Adriana y Ibarri Silvia. 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, 2011

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:

II.6.1 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.”

II.6.2 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.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE RESPONSABILIDADES, CONTROLES Y EXCLUSIONES EN LA TERCERIZACIÓN

III. ANÁLISIS DE RESPONSABILIDADES, CONTROLES Y EXCLUSIONES EN LA TERCERIZACIÓN

III.1 RESPONSABILIDAD EN LA TERCERIZACIÓN

III.1.1 Evolución histórica de las responsabilidades en las leyes o decretos

Las leyes y decretos establecen directamente quienes son los responsables de los créditos laborales en un contrato de trabajo, pero a través de su evolución histórica se ha ido extendiendo dichas responsabilidades a otras figuras distintas a la del empleador directo.

Es justamente el Derecho del Trabajo el que se ha ocupado de establecer mecanismos para identificar a las contrapartes del trabajador en un vínculo laboral, con la finalidad de llamarlas a responsabilidad.¹⁷ Esto ofrece al trabajador mayores garantías frente al cobro de sus partidas por los trabajos realizados o servicios prestados.

A continuación detallaremos brevemente la evolución de las responsabilidades antes mencionadas a través de las leyes y decretos sancionados en nuestro país:

¹⁷ RASO DELGUE, J. *La contratación atípica del trabajo*. Montevideo. Amalio M. Fernández. 2009

- Ley N° 2.904 de 26.11.1904: establece responsabilidad solidaria del adquirente del establecimiento comercial por deudas anteriores del vendedor ante la omisión de las publicaciones exigidas por la ley.
- Ley N° 10.449 de 12.11.1943, art. 3: responsabilidad subsidiaria para los patronos o empresarios que utilicen subcontratistas o intermediarios en el pago de los salarios mínimos fijados.
- Ley N° 10.570 de 15.12.1944, arts. 2 y 3: responsabilidad subsidiaria en caso de transferencia de establecimientos, frente al pago de la indemnización por despido de los sucesores.
- Ley N° 12.590 de 23.12.1958, art. 13: responsabilidad solidaria del adquirente del establecimiento comercial por los jornales de vacaciones adeudados por el enajenante.
- Decreto-ley N° 14.188 de 5.6.1974, art. 12: responsabilidad solidaria de los socios de las Sociedades de Responsabilidad Limitada por las deudas salariales y sus accesorios legales.
- Ley N° 16.060 de 4.9.1989 sobre sociedades comerciales: establece distintos tipos de responsabilidad solidaria en distintos tipos societarios, que abarcan muchos temas incluido el laboral.

Si bien estas normas permanecen vigentes aún hoy, no se adaptan a la realidad introducida por el mecanismo de la tercerización, sino a un modelo tradicional de empresas y relaciones de trabajo.

Las nuevas leyes (Ley N° 18.099 y Ley N° 18.251) se focalizan en atender la necesidad de replantear conceptos, de manera de extender las responsabilidades laborales en todas aquellas situaciones dónde se comparte la calidad de destinatario del trabajo realizado.

III.1.2 Responsabilidad de la empresa principal

III.1.2.1 Responsabilidad en la Ley N° 18.099

El 24 de enero de 2007 fue sancionada la Ley N° 18.099 la cual estableció que todo patrono o empresario que utilizara cualquiera de las modalidades de tercerización (subcontratista, intermediarios y suministradores de mano de obra) será responsable **solidario** de las obligaciones que éstos contraigan en relación a los trabajadores contratados afectados a la obra o servicio contratado. Dicha responsabilidad solidaria es **objetiva** porque recae sobre la empresa principal independientemente de su conducta y alcanza a las obligaciones laborales, de seguridad social y las relacionadas al seguro de accidentes de trabajo.

III.1.2.2 Responsabilidad en la Ley N° 18.251

La Ley N° 18.251 sancionada el 6 de enero de 2008 establece que la empresa principal será responsable **subsidiario** si efectuó determinados controles sobre el subcontratista. Dichos controles constituyen la solicitud de información y verificación de cumplimiento de las obligaciones laborales, de seguridad social y del seguro de accidente de trabajo. Esta ley atenúa la responsabilidad de solidaria a subsidiaria por el sólo hecho de ejercer el derecho a ser informado, estableciendo un régimen de responsabilidad **subjctiva** limitándolo a lo que la empresa principal pueda conocer en el ejercicio de su facultad de control.

III.1.2.3 Régimen de responsabilidad objetiva y subjctiva

Puede afirmarse que se opera un cambio de sistema de responsabilidad de objetiva a subjctiva, dado que la Ley N° 18.099 trata un régimen de responsabilidad objetiva respondiendo la empresa principal ampliamente ante las obligaciones ya mencionadas, y posteriormente la Ley N° 18.251 introduce nuevos mecanismos de control llevándolo a un sistema de responsabilidad subjctiva.

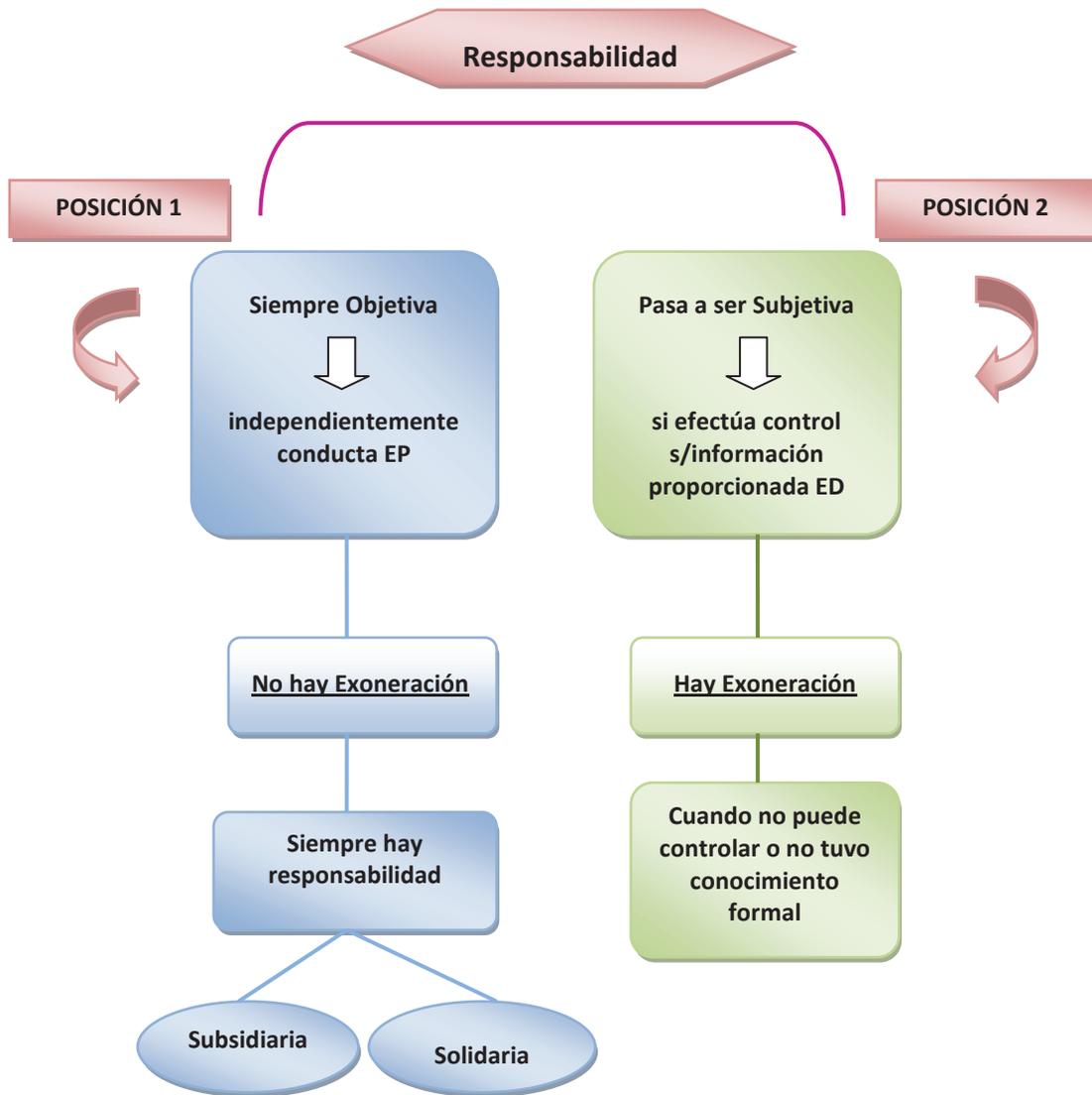
Existe discusión en la doctrina con respecto a dicha interpretación, hay autores como los Dres. Rosenbaum J., Castello A. y Larrañaga N. que entienden que las leyes no consagran ninguna forma de exoneración de responsabilidad.

Ellos sostienen que la responsabilidad es siempre objetiva porque independientemente de la conducta de la empresa principal (EP) recaerá sobre ella, en cualquier caso, algún tipo de responsabilidad. Dicha responsabilidad será solidaria o subsidiaria dependiendo si ejercieron o no el derecho a ser informado.

Por otro lado, otros autores como Raso Delgue, consideran que la responsabilidad deja de ser objetiva y pasa a ser subjetiva cuando se efectúan los controles en función de la información proporcionada por el empleador directo (ED). Desapareciendo, en dicha situación, la responsabilidad por lo que no puede controlar y de lo que formal y razonablemente no tiene conocimiento, un claro ejemplo de ello es el caso de los salarios en negro. De manera que, los autores entienden que a través de los art. 4 a 7 de la Ley N° 18.251 se establecen dos efectos beneficiosos para la empresa principal que efectúa el correspondiente control: a) transformar la responsabilidad de solidaria a subsidiaria; b) limitar la responsabilidad a las obligaciones que se pudieron y debieron controlar.¹⁸

La figura que sigue a continuación esquematiza ambas posiciones frente a la responsabilidad de la empresa principal:

¹⁸ RASO DELGUE, J. *La contratación atípica del trabajo*. Montevideo. Amalio M. Fernández. 2009



En conclusión, la discusión de la doctrina se centra en determinar si existe o no exoneración de responsabilidad cuando se efectuaron los controles correspondientes. Dicha exoneración, por ejemplo, es alcanzada por la ley argentina de contrato de trabajo.

III.1.2.4 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.¹⁹

III.1.2.4.1 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

¹⁹ LARRAÑAGA ZENI, N. *El Derecho actual de las Relaciones Laborales Uruguayas*. Amalio M. Fernández. 2010.

(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.

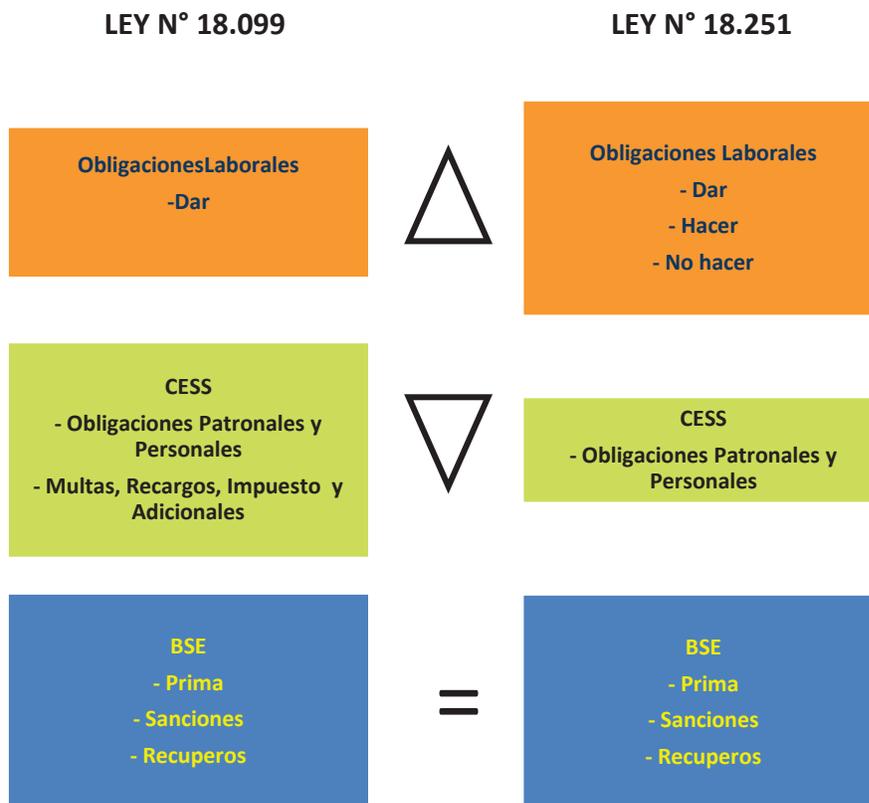
III.1.2.4.2 Obligaciones de Seguridad Social

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



III.1.2.4.3 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.²⁰

La cuantía máxima o límite económico por la cual responderá la empresa principal no podrá superar lo que ésta hubiera pago 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.

²⁰ LARRAÑAGA ZENI, N. *El Derecho actual de las Relaciones Laborales Uruguayas*. Amalio M. Fernández. 2010.

III.1.2.5 Consecuencias Procesales y Sustanciales

Como mencionamos anteriormente la Ley N° 18.099 establece responsabilidad solidaria para la empresa principal, generando como consecuencia de dicha solidaridad que el acreedor podría demandar sólo al subcontratista, intermediario o suministrador de mano de obra y luego de obtener sentencia, la podría ejecutar contra el empresario que los hubiera contratado. Esto implica que por disposición del derecho procesal, el empresario sería igualmente responsable por el total de la deuda, aún cuando no hubiese sido emplazado y no hubiese tenido la oportunidad de defenderse.²¹

La Ley N° 18.251 posteriormente otorga a la empresa principal las garantías del debido proceso que habían sido vulneradas por la ley anterior, corrigiendo las consecuencias procesales y sustanciales de la solidaridad. La norma establece en su art. 10 que *“En los procesos en los que se invoquen las responsabilidades emergentes de los artículos 6° y 7° de la presente ley, deberán ser emplazadas conjuntamente todas las personas contra las cuales se pretenda exigir el cumplimiento de tales obligaciones”*. De esta manera tanto la empresa auxiliar como la principal se encuentran en similares condiciones de poder efectuar su defensa y producir pruebas.

²¹ LARRAÑAGA ZENI, N. *El Derecho actual de las Relaciones Laborales Uruguayas*. Amalio M. Fernández. 2010.

III.1.2.6 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 prestación²²

III 1.2.7 Aplicación temporal de las leyes

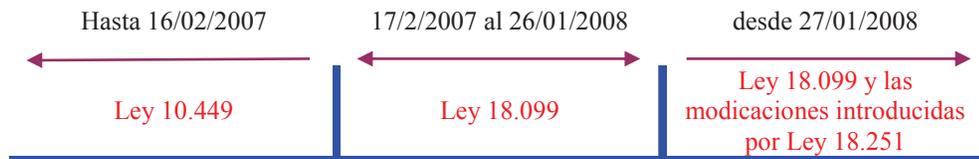
A lo largo del tiempo se han sancionado tres leyes distintas referentes al tema siendo su aplicación temporal la siguiente:

- La ley N° 10.449 fue aplicable hasta el 16 de febrero de 2007, y la misma se aplica a todos los posibles créditos surgidos con anterioridad a dicha fecha.
- La Ley N° 18.099 se aplica íntegramente entre el 17 de febrero de 2007 y

²² RASO DELGUE, J. *La contratación atípica del trabajo*. Montevideo. Amalio M. Fernández. 2009

hasta el 26 de enero de 2008, comprendiendo a todos los potenciales créditos originados en dicho período.

- La Ley N° 18.099 y las modificaciones introducidas por la Ley N° 18.251 se aplican desde el 27 de enero de 2008, también sobre los posibles créditos a partir de esta fecha.



La Ley N° 18.251 es una ley modificativa de la Ley N° 18.099, por lo tanto no tiene efecto retroactivo y no se aplica el art. 13 de Código Civil, el cual establece que: “La interpretación auténtica o hecha por el legislador, tendrá efecto desde la fecha de la ley interpretada”.²³

III 1.2.8 Responsabilidades no reguladas por Leyes N° 18.099 y N° 18.251

Las Leyes N° 18.099 y N° 18.251 regulan las responsabilidades laborales y previsionales de la principal por incumplimientos del empleador directo, pero no hace referencia a la situación inversa por la responsabilidad de la empresa auxiliar antes los incumplimientos de la principal. Estas situaciones son reguladas por los

²³ LARRAÑAGA ZENI, N. *El Derecho actual de las Relaciones Laborales Uruguayas*. Amalio M. Fernández. 2010.

principios generales donde el trabajador podrá accionar directamente contra la empresa principal, pero para accionar contra la empresa auxiliar deberá probar la responsabilidad de ésta en las situaciones reclamadas. Los casos posibles podrían ser de acoso sexual, discriminación de los trabajadores, incumplimiento sobre normativas de seguridad y prevención laboral, incumplimiento de reglas de tutela sindical, etc.

Dichas leyes, también regulan los incumplimientos laborales del empleador directo frente al trabajador, no haciendo referencia a las responsabilidades de la empresa auxiliar y principal frente a hechos culposos imputables al trabajador. Estas responsabilidades se regularán por el derecho civil, dándose en los últimos años en la doctrina civil más que en la laboral, una extensión de la responsabilidad por el hecho del trabajador dependiente no sólo al empleador directo sino también a la empresa principal. El Dr. Jorge Gamarra sostiene que al haber un agente económico dominante que utiliza para el desarrollo de su actividad un agente económico dependiente que está bajo su control y autoridad, deberá hacerse cargo de los perjuicios ocasionados por los actos que realicen los sujetos que participan en la actividad en la cual es el sujeto dominante.²⁴ Dicho criterio de “dependencia económica” es ampliamente aceptado por la Jurisprudencia en materia civil.

²⁴ RASO DELGUE, J. *La contratación atípica del trabajo. cit., p. 375, quien cita a GAMARRA, J., Tratado de Derecho Civil Uruguayo, T.XX, V.2, 2da edición ampliada Montevideo 2003, p.252.*

Un ejemplo de la situación planteada, sería un accidente de tránsito producido por un conductor ebrio trabajando para una empresa de transporte y siendo dependiente de una subcontratista de ésta.

III.2. EL CONTROL EN LA TERCERIZACIÓN

III.2.1 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.

III.2.2 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.

III.2.3 La implementación del control

III.2.3.1 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 y recibo de pago al organismo previsional
- 2) Certificado de estar al día con el organismo de previsión social
- 3) Constancia expedida por el BSE que acredite la existencia de un seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional
- 4) Planilla de control de trabajo, recibos de salarios 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.

A continuación detallaremos la normativa que reglamenta la documentación requerida por la empresa principal para ejercer su deber de control:

<u>DOCUMENTACIÓN REQUERIDA</u>	<u>NORMATIVA REGLAMENTARIA</u>
Historia Laboral	Ley N° 16.713 Artículo 87
Certificado de BPS	Ley N° 16.170 Artículo 663
Constancia del BSE	Ley N° 16.074 Artículo 1
Planilla de control de Trabajo	Decreto 108/07 Artículos 9, 10 y 11
Recibo de Sueldo	Decreto 108/07 Artículo 38

III.2.3.1.1 Historia Laboral (Ley N° 16.713)

Art. 87.- “(Formación del registro de historia laboral). Todos los sujetos pasivos de contribuciones especiales de seguridad social están obligados a presentar una declaración, en los plazos y forma que indique la reglamentación, con la información necesaria a efectos de la formación del registro de historia laboral.

Dicha declaración, deberá presentarse se hayan o no efectuados los aportes correspondientes.

En caso que el sujeto pasivo no haya efectuado los correspondientes

aportes y presente esta declaración, la multa por mora prevista en el artículo 94 del Código Tributario será del 10% (diez por ciento) del importe del tributo no pagado en plazo.

La falta de cumplimiento de esta obligación será sancionada por el Banco de Previsión Social con una multa de UR 1 (una unidad reajutable) a UR 50 (cincuenta unidades reajutables) por cada afiliado comprendido en la infracción.”

III.2.3.1.2 Certificado de BPS (Ley N° 16.170)

Art. 663.- “ *A los contribuyentes que se encuentren en situación regular de pago con sus aportaciones mensuales o trimestrales, cuotas de convenio o facilidades de pago y demás obligaciones correspondientes a todos los tributos recaudados o administrados por el Banco de Previsión Social, se les expedirá un certificado que será exigible y habilitará para:*

- 1) Realizar cobros a cualquier título, en organismos estatales, con excepción de los correspondientes a salarios, sueldos, dietas, jubilaciones, pensiones y demás asignaciones similares y complementarias.*

- 2) Tramitar permisos de importación.*

- 3) *Percibir beneficios por exportaciones.*
- 4) *Distribuir utilidades y presentar balances para su autorización.*
- 5) *Reformar estatutos o contratos sociales.*
- 6) *Otorgar promesas de enajenación de bienes inmuebles en régimen de propiedad horizontal proyectados o en construcción.*
- 7) *Ceder cuotas sociales de sociedades de responsabilidad limitada y las correspondientes a los socios comanditarios en las sociedades en comandita.*
- 8) *Enajenar y gravar vehículos automotores. Exceptúanse las prendas de automotores cuando se efectúen con el objetivo de garantizar el pago de su precio o saldo de su precio por la empresa que lo adquiera.*
- 9) *Obtener créditos en las instituciones públicas o privadas del sistema financiero nacional.”*

III.2.3.1.3 BSE (Ley N° 16.074)

Art. 1.- *“Declárase obligatorio el seguro sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales previsto en la presente ley”.*

Art. 2º.-*“Todo patrono es responsable civilmente de los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran a sus obreros y empleados a causa del trabajo o en ocasión del mismo, en la forma y condiciones que determinan los artículos siguientes.”*

Art. 4. - *“La presente ley será aplicable además:*

- a) A los aprendices y personal a prueba, con o sin remuneración;*
- b) A quienes trabajen en su propio domicilio por cuenta de terceros;*
- c) A los serenos, vareadores, jockeys, peones, capataces y cuidadores ocupados en los hipódromos y studs.*

Las instituciones que explotan los hipódromos cuando los accidentes ocurran dentro de los mismos, serán consideradas patronos.”

III.2.3.1.4 Planilla de Control del Trabajo (Decreto 108/07)

Art. 9.- *“En la Planilla de Control del Trabajo deberá constar la razón social, naturaleza jurídica, domicilio y actividad de la empresa, grupo y subgrupo salarial, número de RUC, número de BPS o de la Caja Paraestatal que corresponda, así como la fecha en que inició actividad. Asimismo deberá*

anotarse el nombre de los trabajadores, fecha de nacimiento, sexo y categoría laboral, la fecha de ingreso y egreso si la hubiera, salarios en moneda nacional con descripción de las particularidades que pudieran revestir, horarios de trabajo y descansos intermedios y semanales.

La Planilla de Control de Trabajo deberá contener un espacio destinado a “Observaciones” donde se anotará todo otro dato que interese a la relación laboral.”

Art. 10.- “En caso de que la razón social constituya una sociedad comercial, la planilla de control de trabajo deberá contener, además de los datos mencionados en el artículo anterior, el nombre de un director, administrador o gerente y su cédula de identidad, tenga o no remuneración.”

Art. 11.- “El original de la Planilla de Control del Trabajo conjuntamente con su Certificado de Registro deberá permanecer en la empresa y estar a la vista o en su defecto encontrarse en un lugar accesible a efectos de poder ser consultada por sus trabajadores

La Planilla de Control de Trabajo y sus Certificado de Registro no podrán ser retirados por el empleador, salvo para su renovación, ni por funcionario alguno a acepción de los inspectores de trabajo.”

III.2.3.1.5 Recibo de Sueldo (Decreto 108/07)

Art. 38.- *“Todo empleador, inclusive de las/os trabajadoras/es del servicio doméstico, estará obligado a expedir y entregar a sus trabajadores el recibo de pago correspondiente en oportunidad de abonar cualquier suma o remuneración y sea cual sea el sistema de pago utilizado. El trabajador deberá suscribir la copia que quedará en poder de la empresa. Los mencionados recibos servirán de constancia laboral a los efectos establecidos en el Art. 10 de la Ley N° 16.244, de 30 de marzo de 1992, y en ellos deberá constar:*

- a) Nombres y Apellidos completos del trabajador, cargo y categoría laboral, fecha de ingreso y cédula de identidad.*
- b) Nombre y domicilio de la empresa, grupo u subgrupo de actividad, número de Planilla de Control de Trabajo, número de afiliación al Banco de Previsión Social, número de carpeta del Banco de Seguros del Estado y número de RUC o Cédula de Identidad cuando corresponda.*
- c) Relación detallada de todos los rubros que lo componen según los casos: salarios, horas extras, feriados pagos, nocturnidad, antigüedad, aguinaldo, jornal de vacaciones, salario vacacional, indemnizaciones, y en general todo otro concepto relativo al vínculo laboral.*

- d) *Relación detallada de los descuentos que se efectúen.*
- e) *Fecha de pago.*
- f) *La declaración de la empresa de haber efectuado los aportes de seguridad social correspondientes a los haberes liquidados al trabajador el mes anterior y, en caso de no haber efectuado los aportes patronales respectivos, la declaración de haber vertido los aportes obreros descontados en su carácter de agente de retención.”*

III.2.3.2 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.²⁵ Esta facultad de retener, sostienen los Dres. Mario Garmendia y Gustavo 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.²⁶

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

²⁵ ROSENBAUM J y CASTELLO A., *Subcontratación e Intermediación Laboral*, Montevideo. FCU. 2008

²⁶ GARMENDIA M. y GAUTHIER G., *Tercerizaciones*, Montevideo. FCU. 2008

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.

III.2.3.3 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 uno de los eventuales acreedores”*²⁷. 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

²⁷ GARMENDIA M. y GAUTHIER G., Tercerizaciones, Montevideo, 2008, p.154

BSE.²⁸

III 2.3.4 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.

²⁸ RASO DELGUE, J. *La contratación atípica del trabajo. cit., p. 387, quien cita a RACCIATTI O.C, La ley 18.251....cit.,p.183*

Resumen de la evolución de la responsabilidad, control y rubros alcanzados de acuerdo a los regímenes legales

	Régimen de la Ley N° 10.449	Régimen de la Ley N° 18.099	Ley N° 18.099 y las modificaciones introducidas por la Ley N° 18.251
Tipo de Responsabilidad	Responsabilidad Subsidiaria	Responsabilidad Solidaria	Sistema dual Si controla: Subsidiaria Si no controla: Solidaria
Posibilidades de contralor de la empresa tomadora del servicio	No se preveía ningún sistema de control	La empresa puede controlar el cumplimiento de las obligaciones de su contratada, pero dicho control no cambia su condición de responsable solidaria	Si la empresa ejercita el derecho de control transforma su responsabilidad de solidaria a subsidiaria
Rubros por los que se deberá responder	Salario mínimo por categoría	Obligaciones Laborales (Obligaciones de Dar)	Obligaciones Laborales (Obligaciones de Dar, Hacer y no Hacer)
		CESS (Aportes personales, patronales, multas, recargos, impuestos y adicionales)	CESS (Aportes personales y patronales)
		Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Prima, sanciones y recuperos)	Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Prima, sanciones y recuperos)

III.3 LAS EXCLUSIONES

La Ley N° 18.099 no estableció exclusión alguna salvo lo referente a las contribuciones especiales de seguridad social en la industria de la construcción, las que siguen rigiéndose por la normativa específica de la actividad.

Por otro lado, la Ley N° 18.251 las incorpora a través de su art. 2 estableciendo: *“(Exclusiones) En los casos previstos en los literales A) y B) del artículo 1° de la presente ley, no están comprendidas las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera ocasional. El concepto de obra o servicio ocasional no incluye el trabajo safral o de temporada el que será regido por las normas generales”*.

A su vez el art. 3 indica que los servicios de distribución de productos se regirán por los artículos 1 a 7 del Dec-Ley N° 14.625.

III.3.1 Exclusión parcial de la actividad de la construcción

El fenómeno de la subcontratación tiene particular presencia en la industria de la construcción, giro en el cual se hacen muy presentes llegando a más de un nivel de subcontratación.

Las legislaciones han establecido regulaciones especiales para la industria de la construcción en materia de subcontratación, las cuales son previas a las sanciones de las nuevas leyes. Tal es así, que la Ley N° 18.099 hace referencia a esta actividad en su art. 7 expresando que las contribuciones especiales de seguridad social continuarán rigiéndose por la normativa específica de la actividad. Dicha normativa está conformada por el Decreto-Ley N° 14.411 y su decreto reglamentario N° 951/1975, que establecen un régimen unificado de aportación y un sistema de responsabilidad por tal concepto que alcanza al dueño de la obra, quedando contemplados en el régimen de las nuevas leyes los demás rubros laborales con las particularidades de la actividad.

III.3.2 Exclusiones al régimen legal a texto expreso

III.3.2.1 Obras y servicios ocasionales

Las obras o servicios excluidos por el art. 2 de la Ley N° 18.251 son aquellos prestados de manera ocasional, alcanzando exclusivamente a los literales A) y B) los cuales refieren a subcontratación e intermediación, aplicándose la ley para todos los casos de suministro de mano de obra inclusive trabajos ocasionales.

De acuerdo a el Dr. Américo Plá Rodríguez *“el trabajador ocasional o accidental es el ocupado provisoriamente en una tarea distinta de la que constituye el giro normal del negocio”* y agrega: *“no crea ninguna vinculación*

estable ni puede generar ninguna expectativa al término de ese contrato”²⁹. Los elementos que caracterizan el trabajo ocasional son: 1) la precariedad del vínculo, el que surge de un imprevisto y es de corta duración. 2) no estar relacionado con el giro normal de la empresa.

Garmendia y Gauthier expresan que *“...se pueden distinguir las tareas ocasionales o transitorias que responden a trabajos o tareas temporales no vinculadas con el giro regular de la empresa, de las tareas eventuales que son aquellas tareas contratadas para satisfacer necesidades de trabajo extraordinarias o excepcionales y también de duración limitada en el tiempo pero vinculadas al giro normal del establecimiento”³⁰*

Quedarán contemplados por la ley los casos de trabajadores zafrales o temporales y los casos de trabajadores ocasionales que presten servicios del giro normal de la empresa.

III.3.2.2 Servicios de distribución

La Ley N° 18.251 en su art. 3 hace referencia en forma expresa a los contratos de distribución, estableciendo que el proceso de distribución de

²⁹ RASO DELGUE, J., *La Contratación atípica del trabajo*, cit. p. 402, quien cita a PLA RODRÍGUEZ, A., *Curso de Derecho Laboral*, T.II, v.1, Montevideo 1978, p.206

³⁰ GARMENDIA M., GAUTHIER G., *Tercerizaciones*, cit. p. 100, quienes citan, *Derecho del Trabajo*, T.I, vol.2, cita, p.244

productos se rige los artículos 1 a 7 del Decreto-Ley N° 14.625.

La normativa no establece expresamente que se excluye a los servicios de distribución del nuevo régimen, sino que reafirma que dichos servicios quedarán regulados por el Decreto-Ley N° 14.625.

El Decreto-Ley define en su art. 1 que se entiende por servicios de distribución: *“toda forma de desplazamiento o circulación de productos desde cualquiera de los locales de las empresas productoras o importadoras hasta su entrega a personas físicas o jurídicas. Dicho proceso comprende operaciones tales como las de almacenaje, transporte, venta directa.”*

En su art. 2 establece una presunción de que las empresas importadoras o productoras que realicen directamente la actividad de distribución de sus productos, tendrán por ello la calidad de sujetos pasivos de las contribuciones especiales de seguridad social, las prestaciones legales de carácter pecuniario establecidas a favor de organismos de derecho público no estatales, las obligaciones tributarias aplicables y las normas relativas a accidentes de trabajo.

A su vez, en su art. 3 prevé que la presunción antes mencionada queda sin efecto ante la presencia de un contrato de distribución de productos con una o más empresas, cuando el mismo se establece por escrito y siguiendo determinados requerimientos. En dicha situación la calidad de sujeto pasivo recae sobre las

empresas distribuidoras.

Proceso de Distribución



Existe discusión en la doctrina sobre la intención de la Ley N° 18.251 referente a la exclusión. Básicamente existen dos posiciones:

a) La posición sostenida por los autores como Rosenbaum y Castello, establece que la exclusión del proceso de distribución del régimen de responsabilidad de las Leyes N° 18.099 y N° 18.251, refieren no solamente a las contribuciones de seguridad social sino también a toda clase de obligación laboral, rigiéndose íntegramente por el Decreto-Ley N° 14.625

b) En cambio otros autores, como Garmendia y Gauthier, sostienen que el Decreto-Ley N° 14.625 nada dice sobre las obligaciones laborales siendo por lo tanto alcanzadas por la Ley N° 18.251. Quedando excluido lo referente a las contribuciones especiales a la seguridad social y el BSE, ya que la ley sólo reafirma que en este aspecto continúa vigente el Decreto-Ley N° 14.625

Las consecuencias introducidas por la Ley N° 18.251 determinan que ante la presencia de un contrato escrito de distribución, el importador o empresa productora no responderá ni solidaria ni subsidiariamente de las obligaciones laborales, recayendo éstas sobre la empresa distribuidora.

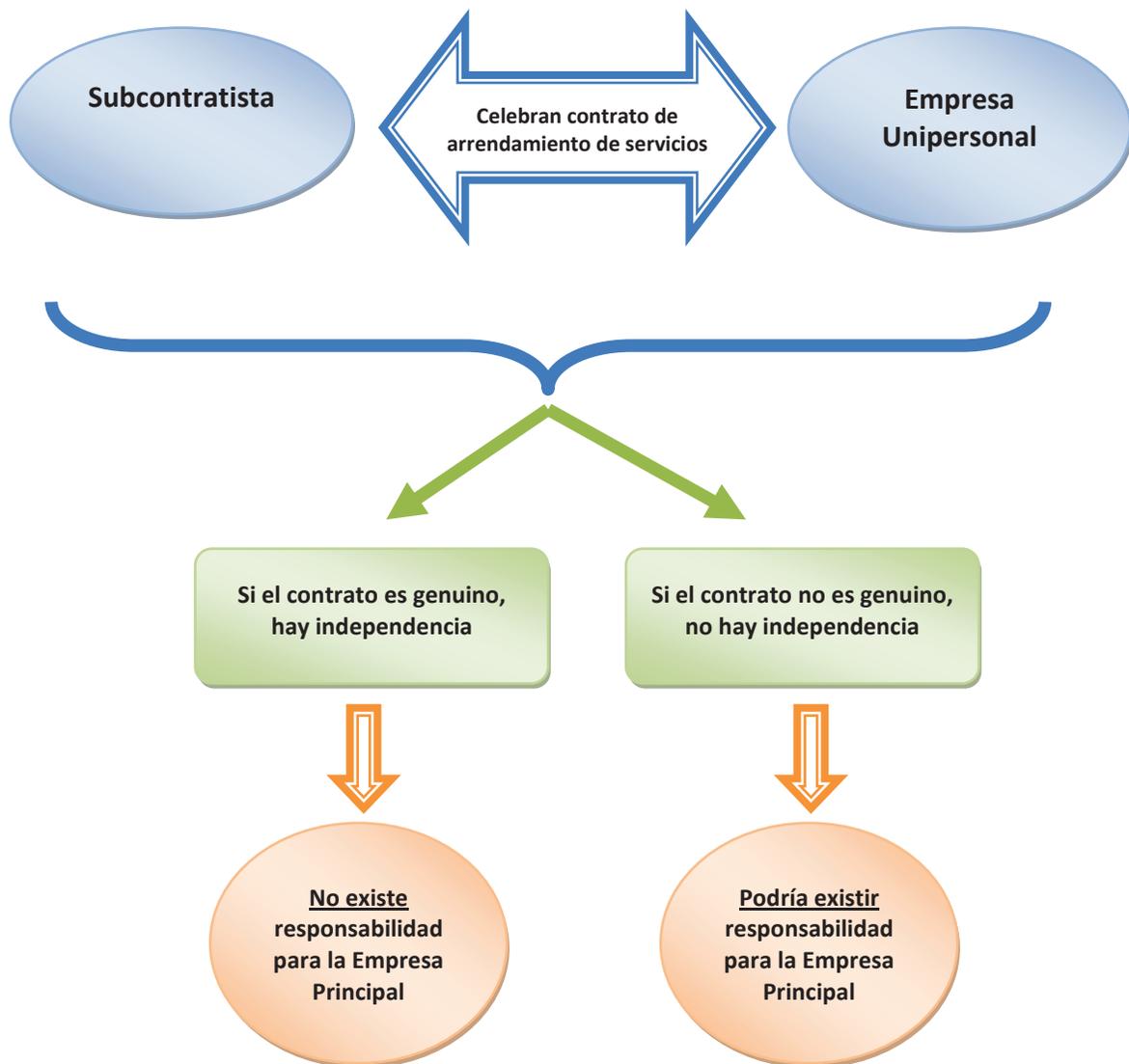
En caso de no celebrarse el contrato se aplica la presunción (art. 2 Decreto-Ley N° 14.625) y se busca determinar el verdadero responsable, aplicándose para este caso las leyes de descentralización empresarial.

III.3.3 Exclusiones que se desprenden del sistema normativo

III.3.3.1 Trabajadores independientes en relaciones triangulares

Las empresas principales no serán responsables sobre las obligaciones contraídas por los subcontratistas frente a empresas unipersonales que éstos hayan contratado bajo modalidades como el arrendamiento de servicios.

La problemática se presenta respecto a la naturaleza del vínculo, donde lo que se pone en duda es si las empresas unipersonales son trabajadores dependientes o independientes escondiendo una relación de trabajo, ya que demostrada la dependencia del trabajador podrá recaer responsabilidad sobre la principal.



Dicha responsabilidad responde a su deber de control, surgiendo la misma

al comprobarse que la principal tuvo o debió tener conocimiento de una situación irregular y haberlo permitido. Por lo tanto, la determinación de la responsabilidad dependerá de las pruebas presentadas y la evaluación del comportamiento de las partes.

III3.3.2 Trabajadores independientes en relaciones bilaterales

Hemos evaluado en el caso anterior las relaciones triangulares o tercerización mediata en relación a los trabajadores independientes. Pero ante una relación bilateral o directa entre una empresa y un trabajador independiente que celebren un contrato de arrendamiento de servicios éstas leyes no generarán efecto alguno.

El autor Raso Delgue entiende, que en dicha situación estamos igualmente frente a un caso de tercerización que pone en contacto directo a dos sujetos en lugar de tres. El autor argumenta que hay tercerización dado que el trabajador independiente es formal y/o materialmente un externo a la empresa principal.



Esta opinión es compartida por el autor Castello, quien agrega que en dichos casos el análisis jurídico laboral recaerá en determinar si estamos ante una relación civil o comercial de subordinación laboral con un falso trabajador independiente.³¹

³¹ RASO DELGUE, J., *Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya*, cit. p. 116, quien cita a CASTELLO, A., *Ámbito de aplicación de la responsabilidad solidaria de la Ley N° 18.099*, en XVIII Jornadas Uruguayas de DTSS, FCU, Colonia del Sacramento, 2007, p.34

CAPÍTULO IV

EL CONTADOR PÚBLICO COMO ASESOR EN ESTA RELACIÓN CONTRACTUAL TRIANGULAR

IV. EL CONTADOR PÚBLICO COMO ASESOR EN ESTA RELACIÓN CONTRACTUAL TRIANGULAR

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.

IV.1 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.

IV.1.1 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.

IV.1.1.1 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, a modo de ejemplo planteamos los siguientes:

Administración de personal propio:

VALORES A DETERMINAR	FACTORES QUE INCIDEN
valor hora	<ul style="list-style-type: none"> - calificación y preparación de la persona que realiza las tareas - remuneración establecida por el Consejo de Salarios o Convenio Colectivo si lo hubiere - aportes patronales - beneficios brindados por la organización
cantidad de horas	<ul style="list-style-type: none"> - cantidad de empleados a administrar - tiempo promedio requerido para liquidar haberes por empleado

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.

Implementación de controles

VALORES A DETERMINAR	FACTORES QUE INCIDEN
valor hora	<ul style="list-style-type: none"> - calificación y preparación de la persona que realiza las tareas - remuneración establecida por el Consejo de Salarios o Convenio Colectivo si lo hubiere - aportes patronales - beneficios brindados por la organización
cantidad de horas	<ul style="list-style-type: none"> - cantidad de empleados asignados al servicio de la empresa principal - tiempo promedio requerido para controlar cada empleado tercerizado

En este caso también se puede recurrir al servicio ofrecido por una empresa que se dedica a brindar servicios de supervisión y control de subcontratistas, intermediarios y empresas suministradoras. La empresa a la cual nos referimos está adherida a la CNCS (Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay) y cuenta con las siguientes tarifas vigentes a marzo del 2011:

 CAMARA NACIONAL DE COMERCIO Y SERVICIOS DEL URUGUAY TARIFAS (1° de marzo de 2011)		
Concepto	Precio Miembros CNCS ó ARU	Precio No Miembros CNCS ó ARU
Inscripción	Sin cargo	\$ 825
Cuota mensual (c/ hasta 5 Contratadas sin costo)	\$ 690	\$ 825
Contratadas Adicionales (6 a 25)	\$ 70 c/u	\$ 80 c/u
Contratadas Adicionales (26 a 50)	\$ 66,50 c/u	\$ 78,40 c/u
Contratadas Adicionales (51 a 100)	\$ 63,00 c/u	\$ 76,80 c/u
Más de 100	\$ 59,50 c/u	\$ 75,20 c/u
Cuota mensual de Contratadas por voluntad propia	\$ 345	\$ 415
Estos precios NO incluyen IVA		

Fuente: www.precisa.com.uy/Precisa/contratos/Tarifas.pdf (Acceso 19 de febrero de 2012)

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.

IV.1.1.2 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:

IV.1.1.2.1 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 distingue 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.

IV.1.1.2.2 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”*.³²

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

³² 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)

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.

IV.1.1.2.3 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, generando conciencia de los riesgos ante los cuales pueda verse expuesta.

IV.1.1.3 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.

IV.1.2 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:

IV.1.2.1 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:

IV.1.2.1.1 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 validada³³ 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

IV.1.2.1.2 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

³³ 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 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.

IV.1.2.1.3 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.

<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

IV.1.2.2 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:

IV.1.2.2.1 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:

Datos a verificar	Dónde se deben verificar				
Datos que figuran en contrato	Recibo de Haberes	Declaración nominada de H. Laboral	Certificado de organismo previsional	Planilla de control de Trabajo	Certificado de existencia de seguro
		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.

IV.1.2.2.2 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).

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.

IV.1.2.2.3 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 auxiliar³⁴ ó Convenio Colectivo aplicable en caso de estar inscripto en el MTSS.

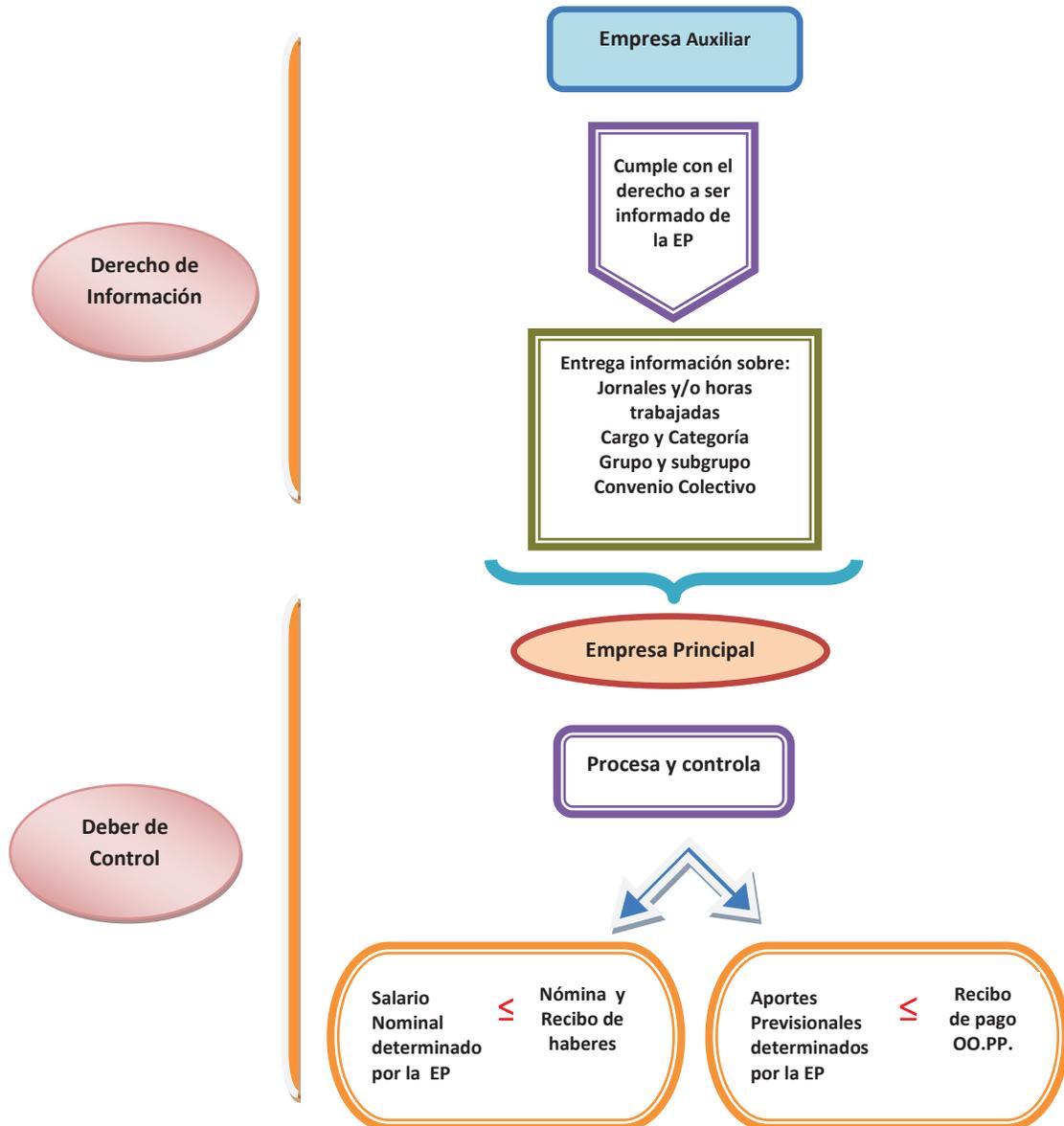
Los datos del cargo y categoría, así como el grupo y subgrupo deben tomarse de la planilla de control de trabajo presentada por la empresa auxiliar al MTSS, verificando que el grupo y subgrupo en el que está inscripto corresponda al giro por el cual presta servicios.

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

³⁴ Tomar en cuenta que para suministro de mano de obra corre la regla del lugar de trabajo ver pág.25

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.



IV.1.2.2.4 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:

<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

IV.1.2.2.5 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 otro lado, nos parece oportuno comentar que en el marco de las leyes que estamos estudiando el BSE ofrece un producto llamado Seguro de Fianza, el mismo consiste en un contrato de garantía que otorga el Banco para cubrir los perjuicios producidos por el incumplimiento de ciertas obligaciones de la empresa auxiliar frente a la empresa contratante (la asegurada). Es decir que, este seguro de Fianza sirve para el resarcimiento de la asegurada hasta una suma máxima estipulada en caso de que la empresa auxiliar no cumpla con el compromiso asumido. El Banco se compromete a pagar esa suma de dinero, nunca a cumplir con la obligación de hacer. Las condiciones que serán necesarias cumplir para no perder el derecho a la indemnización prevista por el presente seguro, serán justamente las estipuladas por las leyes que regulan la tercerización en cuanto al control que deberán efectuar las contratantes sobre las contratadas por lo cual entendemos es una herramienta poco útil para cubrir los riesgos de la contratante. (Adjuntamos condiciones de la póliza en el capítulo de Anexos).

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.

IV.1.2.2.6 Sexto control - Generar antecedentes de la documentación

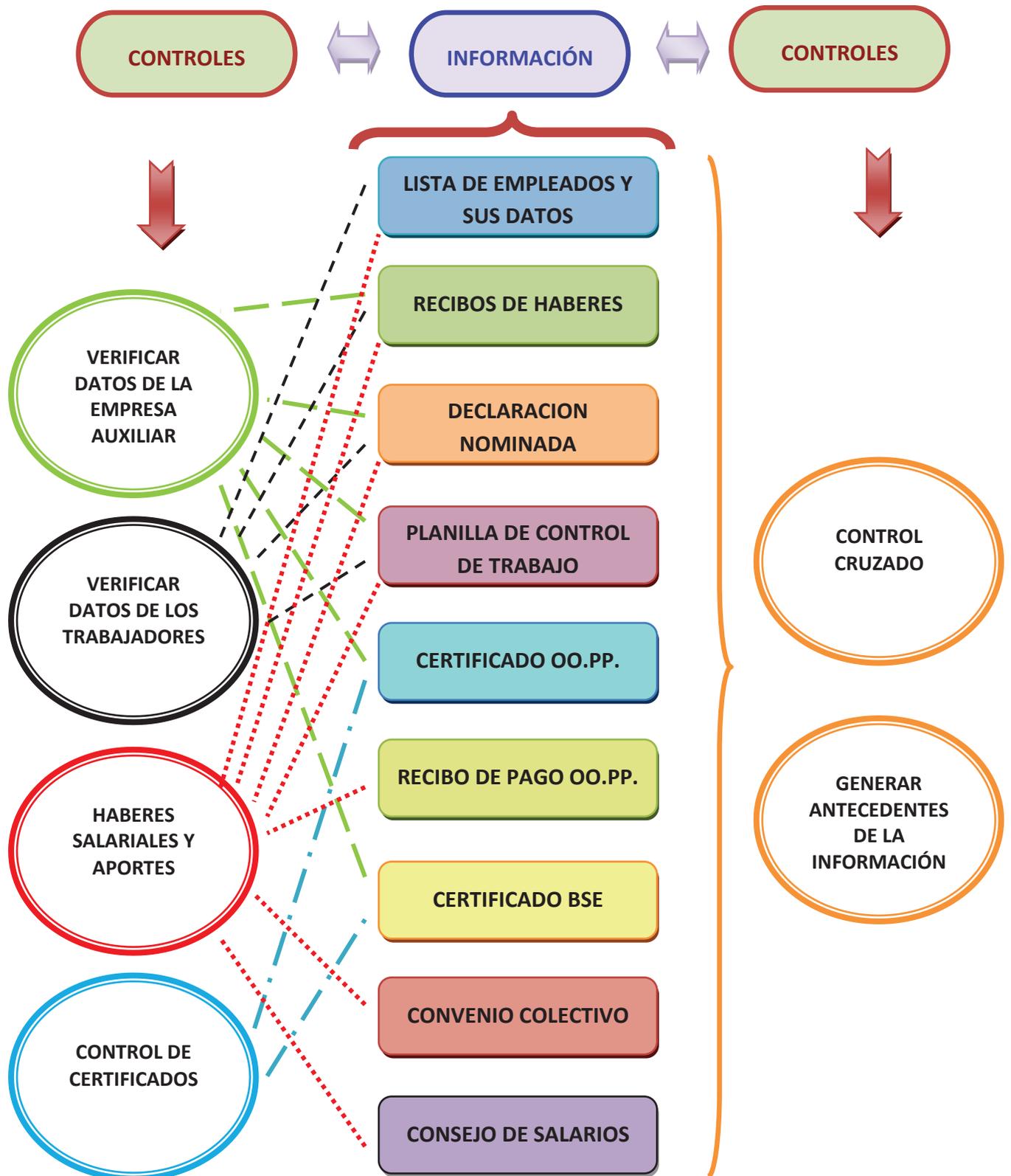
Tan importante como realizar los controles y verificaciones antes mencionados, es generar antecedentes documentales que respalden la correcta actuación de la empresa principal. Estos antecedentes serán los elementos de prueba ante una eventual reclamación, que le permitirán justificar un comportamiento 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.

A modo de ejemplo planteamos los siguientes:

TIPO DE ANTECEDENTE	CONFORMADO POR LA SIGUIENTE DOCUMENTACION:	
	INFORMACION RECIBIDA DE LA EMPRESA AUXILIAR	RESUMEN DE CONTROL DE LA EMPRESA PRINCIPAL
Legajo mensual	<u>Mensual en forma obligatoria</u> <ul style="list-style-type: none"> • Recibos de haberes • Jornadas y/o horas trabajadas por empleado • Declaración nomina de historia laboral • Recibo de pago a los organismos previsionales 	Controles efectuados sobre: <ul style="list-style-type: none"> • Monto de haberes salariales y su pago • Monto de aportes previsionales y su pago
	<u>En oportunidad de cambios o actualizaciones</u> <ul style="list-style-type: none"> • Lista del personal afectado al contrato y la información asociada a los mismos • Planilla de control de trabajo • Convenio Colectivo vigente 	
Legajo cuatrimestral o semestral	<ul style="list-style-type: none"> • Certificado Organismo Previsional • Certificado BSE 	Control de vigencia de los mismos

Información utilizada en los distintos controles



IV. 1.2.3 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

IV.1.2.3.1 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.

IV.1.2.3.2 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.

IV.1.2.3.3 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. (Se adjunta formulario). 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.



FORMULARIO DE PAGO (700)
PAGO A CUENTA

D.C. N° EMPRESA	
APELLIDO PATERNO/A P. MATERNO, Y NOMBRE O DENOM. DEL TITULAR	
N° CONTRIBUYENTE	
NUMERO DE OBRA	SOLO PARA OBRAS POR CONTRATO
D.C. N° EMP. CONTRATISTA	

DOMICILIO	TELÉFONO
-----------	----------

P. C. COMUN
 PC ESPECIAL
 PC CERTIFICADO

INDUSTRIA Y COMERCIO	SERVICIO DOMÉSTICO	RURAL	CONS. TRUCCION	TRABAJO A DOMICILIO	REC. CIVIL
----------------------	--------------------	-------	----------------	---------------------	------------

COD.	CONCEPTO	IMPORTE \$	TOTAL A PAGAR
	PAGO A CUENTA GLOBAL		-

SON pesos uruguayos

CHEQUE N°	BANCO	FECHA EMISIÓN			FECHA COBRO		
		DIA	MES	AÑO	DIA	MES	AÑO
		DIF					
		DIF					

PARA USO EXCLUSIVO DE ATYR

FECHA VALOR DEL PAGO	DIA	MES	AÑO
----------------------	-----	-----	-----

ESTE RECIBO NO ACREDITA ESTAR AL DIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES MENSUALES O CUATRIMESTRALES, NO SIENDO VÁLIDO PARA TRÁMITES Y COBRO ANTE OFICINAS PÚBLICAS.

PARA PAGOS A CUENTA ESPECIALES:
(Art. 3 - R.D. 40.132/90)

MES/CUATRIMESTRE DE CARGO	AÑO
---------------------------	-----

Firma func.:

V° BO. JEFE:

DIA	MES	AÑO
-----	-----	-----

Nro. Recibo	Monto utilizado	Saldo P.C.



Fecha de Pago:
 Importe: \$ 0
 Expediente N°:

Formulario de Pago 700 para el pago a cuenta.
El mismo fue proporcionado por la Gerencia de Recaudación del BPS.

IV.1.2.3.4 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.

IV.1.2.3.5 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.

A continuación presentaremos un resumen de situaciones, irregularidades y acciones a tomar por la empresa principal:

<u>SITUACIONES</u>	<u>IRREGULARIDADES</u>	<u>ACCIONES DE EP</u>
La EA no brinda la información	No cumple con el derecho a ser informado Art.6 Ley N° 18.251	Intimar presentar información Retener contra presentación de información Rescindir contrato
La EA informa incompleta o inexactamente	No cumple con el derecho a ser informado Art.6 Ley N° 18.251	Intimar rectificar información Retener contra rectificación de información Rescindir contrato
Declaración nominada distinta de lo pagado a los trabajadores	Pago mayor o menor al declarado en nómina	Retener y pagar al trabajador o a los OO.PP. la diferencia según corresponda
No pago a los OO.PP o a los trabajadores	No pago de obligaciones Remuneraciones – Art.54 Constitución Aportes – Art. 67 Constitución	Retener y pagar a los trabajadores o pagar a los OO.PP. (pagar a cuenta si no hay nómina)
No presentación de declaración nominada	No cumple con obligación de informar a los OO.PP. Art.87 Ley N° 16.713	Intimar a presentarla Rescindir contrato
No renovación de planilla de control de trabajo	No cumple con obligación de informar a MTSS Art.21 Decreto 108/07	Intimar a presentarla Rescindir contrato
La no inclusión de trabajadores en planilla de trabajo ni en declaración nominada	No cumple con obligación Art.1 Decreto 108/07 Ley N° 16.713	Intimar a regularizar Rescindir contrato
No renovó póliza BSE	No cumple con la obligación Ley N° 16.074	Intimar renovar póliza Rescindir contrato
No pago de póliza BSE	No cumple con la obligación Ley N° 16.074	Intimar pago póliza Retener y pagar póliza
No cumplimiento de condiciones de seguridad laboral	No cumple con la obligación Ley N° 5032	Intimar regularizar condiciones de trabajo Rescindir contrato

IV.2 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.

IV.2.1 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.

IV.2.2 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:

IV.2.2.1 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.

IV.2.2.2 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.

IV.2.2.3 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.

IV.3 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.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

V.1 DESDE EL OBJETIVO DE NUESTRO TRABAJO

El objetivo de nuestro trabajo se centró en establecer cuáles son los requerimientos y controles necesarios exigidos por las Leyes N° 18.099 y N° 18.251, que las distintas figuras intervinientes en un contrato de tercerización deben asumir con el objetivo de otorgar mayores garantías al cumplimiento de las obligaciones laborales.

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.

V.2 DESDE EL OBJETIVO DE LAS LEYES

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.

Entendemos 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.

V.3 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.

Finalmente, como futuros asesores de empresas entendemos que la tercerización es una herramienta válida que podrá ser utilizada por cualquier empresa para mejorar el alcance de sus objetivos de acuerdo a sus prioridades, debiendo cada empresa tomar en cuenta las responsabilidades y obligaciones asumidas ante un contrato de este tipo.

BIBLIOGRAFÍA

Publicaciones

Cafaro, E. y Carnelli, S., (2004), *Código Civil de la República Oriental del Uruguay anotado y concordado*. 1ra Edición. Montevideo: FCU

Cerro Ratto, M; Méndez Barreto, M; Pérez Deauta, V. Trabajo Monográfico UDELAR: *La Tercerización en Uruguay*, Mayo 2008

Dos Santos, N; Faroppa, S; Palomeque, E. Trabajo Monográfico UDELAR: *La Ley de Tercerizaciones y su incidencia en el mercado laboral uruguayo*. Abril 2008.

Garmendia, M. y Gauthier, G., (2008), *Tercerizaciones*, 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.

Larrañaga Zeni, N. (2007) *Las nuevas reglas laborales: ocupación de empresas, tercerización y prescripción*. 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.

Raso Delgue, J. y otros. (2010) Grupo de los Miércoles, *Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya*. Montevideo: FCU

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

Valdés de Blengio, N. (Octubre 2002). *Código Tributario Comentado y Concordado*. 5ta Edición. Montevideo: FCU

Xalambri, A. y Ibaruri 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

Leves:

- 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://www.ciu.com.uy/archivos/2007/conferencia_irrazabal.pdf (Acceso 29 de febrero de 2012)

<http://www.precisa.com.uy/Precisa/contratos/Tarifas.pdf> (Acceso 19 de febrero de 2012)

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

ANEXOS

Ley Nº 18.099

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Se establecen normas para su protección ante los procesos de descentralización empresarial

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

DECRETAN:

Artículo 1º.- Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, será responsable solidario de las obligaciones laborales de éstos hacia los trabajadores contratados, así como del pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad provisional que corresponda, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado en relación a esos trabajadores.

El Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, los organismos comprendidos en los artículos 220 y 221 de la [Constitución de la República](#), las Intendencias Municipales, las Juntas Departamentales y las personas públicas no estatales, cuando utilicen personal mediante algunas de las modalidades previstas en el inciso anterior, quedan incluidos en el régimen de responsabilidad solidaria regulado por esta ley.

La responsabilidad solidaria queda limitada a las obligaciones devengadas durante el período de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra.

Artículo 2º.- Los deudores solidarios de obligaciones laborales pueden establecer por contrato la forma en que las obligaciones asumidas se dividen entre ellos, así como exigirse las garantías que estimen convenientes.

Dichos pactos o contratos no son oponibles a los acreedores, quienes podrán demandar indistintamente a cualquiera de los codeudores solidarios por el total de las obligaciones referidas en el artículo 1º de esta ley.

Artículo 3º.- En ningún caso podrán emplearse las modalidades de contratación referidas en el artículo 1º de la presente ley para reemplazar trabajadores que se encuentren amparados al subsidio por desempleo por la causal de suspensión parcial o total de trabajo o en conflicto colectivo, sin perjuicio de las disposiciones especiales que rigen los servicios esenciales.

Artículo 4º.- Todo trabajador contratado mediante alguna de las modalidades previstas por esta norma será informado previamente por escrito sobre sus condiciones de empleo, su salario y, en su caso, la empresa o institución para la cual prestará servicios.

Artículo 5º.- Los trabajadores provistos por empresas suministradoras de empleo temporal no podrán recibir beneficios laborales inferiores a los establecidos por laudos de los consejos de salarios, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo para la categoría que desempeñen y que corresponda al giro de actividad de la empresa donde los mismos prestan sus servicios.

Artículo 6º.- La presente ley es de aplicación inmediata y de orden público.

Artículo 7º.- Las contribuciones especiales de seguridad social relativas a la industria de la construcción continuarán rigiéndose por la normativa específica de la actividad.

Sala de Sesiones de la Cámara de Senadores, en Montevideo, a 10 de enero de 2007.

RODOLFO NIN NOVOA,
Presidente.
Claudia Palacio,
Prosecretaria.

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DEL INTERIOR
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA
MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTE
MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL**

Montevideo, 24 de enero de 2007.

Cúmplase, acúcese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos.

**TABARÉ VÁZQUEZ.
JORGE BRUNI.
JUAN FAROPPA.
REINALDO GARGANO.
DANILO ASTORI.
AZUCENA BERRUTTI.
JORGE BROVETTO.
VÍCTOR ROSSI.
JORGE LEPPA.
MIGUEL FERNÁNDEZ GALEANO.
JOSÉ MUJICA.
HÉCTOR LESCANO.
JAIME IGORRA.
MARINA ARISMENDI.**

Ley Nº 18.251

RESPONSABILIDAD LABORAL EN LOS PROCESOS DE DESCENTRALIZACIÓN EMPRESARIAL

NORMAS

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

DECRETAN:

Artículo 1º.- A los efectos de la [Ley Nº 18.099](#), de 24 de enero de 2007:

- A) (Subcontratista). 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 éstos o cuando formen 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.
- B) (Intermediario). 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.
- C) (Empresa suministradora de mano de obra). 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.

Artículo 2º. (Exclusiones).- En los casos previstos en los literales A) y B) del artículo 1º de la presente ley, no están comprendidas las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera ocasional. El concepto de obra o servicio ocasional no incluye el trabajo zafra o de temporada el que será regido por las normas generales.

Artículo 3º. (Servicios de distribución).- El proceso de distribución de productos se rige por los artículos 1º a 7º inclusive del [Decreto-Ley Nº 14.625](#), de 4 de enero de 1977.

Artículo 4º. (Información sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social).- Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra tiene derecho a ser informado por éstos sobre el monto y el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, así como las correspondientes a la protección de la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores.

A esos efectos, queda facultado a exigir a la empresa contratada la exhibición de los siguientes documentos:

- A) Declaración nominada de historia laboral (artículo 87 de la [Ley Nº 16.713](#), de 3 de setiembre de 1995) y recibo de pago de cotizaciones al organismo previsional.
- B) Certificado que acredite situación regular de pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad previsional que corresponda (artículo 663 de la [Ley Nº 16.170](#), de 28 de diciembre de 1990).
- C) Constancia del Banco de Seguros del Estado que acredite la existencia del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- D) Planilla de control de trabajo, recibos de haberes salariales y, en su caso, convenio colectivo aplicable.

Asimismo, podrá requerir los datos personales de los trabajadores comprendidos en la prestación del servicio a efectos de realizar los controles que estime pertinentes.

Artículo 5º. (Retención de los pagos).- Cuando el subcontratista, el intermediario o la empresa suministradora no acredite oportunamente el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales y del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la forma señalada, el patrono o empresario principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto correspondiente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.

Quien ejerza dicha facultad estará obligado a pagar con ella al trabajador, a la entidad previsional acreedora y al Banco de Seguros del Estado.

En todo caso, el patrono o empresario podrá pagar por subrogación al trabajador, a la entidad previsional acreedora o al Banco de Seguros del Estado.

Artículo 6º. (Responsabilidad del patrono o empresa principal).- Cuando el patrono o la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informado establecido en el artículo 4º de la presente ley, responderá subsidiariamente de las obligaciones referidas en el artículo 1º de la [Ley Nº 18.099](#), de 24 de enero de 2007, con la limitación temporal allí establecida y el alcance definido en el artículo 7º de la presente ley.

Cuando no ejerza dicha facultad será solidariamente responsable del cumplimiento de estas obligaciones.

Artículo 7º. (Alcance de la responsabilidad de la empresa principal).- Las obligaciones laborales a que refiere el inciso primero del artículo 1º de la [Ley Nº 18.099](#), de 24 de enero de 2007, comprenden aquellas derivadas de la relación de trabajo que surgen de las normas internacionales ratificadas, leyes, decretos, laudos o decisiones de los Consejos de Salarios, o de los convenios colectivos registrados o de la información que surja de la documentación a la que refiere el literal D) del artículo 4º de la presente ley, así como el deber del patrono o empresario principal de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el artículo 1º de la [Ley Nº 5.032](#), de 21 de julio de 1914, sus decretos reglamentarios y convenios internacionales del trabajo vigentes.

Las obligaciones previsionales respecto del trabajador contratado comprenden las contribuciones especiales de seguridad social (patronales y personales), excluyendo las multas, los recargos, los impuestos y adicionales recaudados por los organismos de seguridad social. Tampoco están comprendidas las sanciones administrativas por concepto de infracciones a las normas laborales, las que se regularán en función del grado de responsabilidad que a cada empresa corresponda por el incumplimiento.

Artículo 8º.- Sustitúyese el inciso tercero del artículo 1º de la [Ley N° 18.099](#), de 24 de enero de 2007, por el siguiente:

"La responsabilidad queda limitada a las obligaciones devengadas durante el período de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra, por el personal comprendido en cualquiera de las modalidades de contratación referidas. Cuando se trate de obligaciones que se determinen en función de períodos mayores al de la subcontratación, intermediación o suministro, la cuantía máxima por la que responderá el patrono o el empresario principal o la empresa usuaria no podrá exceder el equivalente de lo que se hubiera devengado si los operarios trabajasen en forma directa para el mismo".

Artículo 9º. (Información).- A los efectos del deber de información establecido en el artículo 4º de la [Ley N° 18.099](#), de 24 de enero de 2007, el empleador deberá dejar constancia de que, en forma previa al inicio de la actividad laboral, ha informado al trabajador de las condiciones de empleo, el salario y, en su caso, la institución, la empresa o titular de la misma para la cual presta servicios. En oportunidad de abonar la remuneración, el empleador entregará al trabajador un detalle escrito de la información referida.

Artículo 10. (Emplazamiento en juicio).- En los procesos en los que se invoquen las responsabilidades emergentes de los artículos 6º y 7º de la presente ley, deberán ser emplazadas conjuntamente todas las personas contra las cuales se pretenda exigir el cumplimiento de tales obligaciones.

Sala de Sesiones de la Cámara de Senadores, en Montevideo, a 27 de diciembre de 2007.

RODOLFO NIN NOVOA,
Presidente.
Hugo Rodríguez Filippini,
Secretario.

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DEL INTERIOR
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PÚBLICAS
MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA
MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTE
MINISTERIO DE VIVIENDA, ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y MEDIO AMBIENTE
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL**

Montevideo, 6 de enero de 2008.

Cúmplase, acútese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos.

**TABARÉ VÁZQUEZ.
JORGE BRUNI.
RICARDO BERNAL.
REINALDO GARGANO.
DANILO ASTORI.
JORGE BAYARDI.
JORGE BROVETTO.**

**VÍCTOR ROSSI.
MARTÍN PONCE DE LEÓN.
MIGUEL FERNÁNDEZ GALEANO.
ERNESTO AGAZZI.
HÉCTOR LESCANO.
JAIME IGORRA.
ANA OLIVERA.**



BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO

Seguro de Fianza

Condiciones Generales Reglamentación Ley de Tercerizaciones N° 18099 y sus Modificativas

CONDICIONES VIGENTES A PARTIR DEL 01/11/2008

Ley de Partes

Art. 1° - Queda convenido que las partes se someterán a las estipulaciones de la presente póliza como a la ley misma y que estas estipulaciones serán aplicadas con preferencia sobre las de la Ley general a los contratantes de este seguro, debiendo aplicarse las prescripciones del Código de Comercio solamente en aquellos casos que no resulten previstos por esta póliza.

Art. 2° - En caso de disconformidad entre las Condiciones Generales y las Particulares se estará a lo que establezcan estas últimas. La solicitud del seguro forma parte integrante del contrato.

Objeto y Extensión del Seguro

Art. 3° - La presente póliza garantiza, hasta el monto máximo establecido en las Condiciones Particulares de la Póliza, el pago al que resulte obligado el Proponente frente al Asegurado como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones que generen la responsabilidad de este último, prevista en la Ley 18099, sus modificativas, interpretativas y concordantes, así como de cualquier otra norma análoga.

La indemnización asegurada compensará el Daño Patrimonial Efectivo que sufra el Asegurado con el límite ya señalado.

Condiciones para la Cobertura

Art. 4° - Es condición de esta cobertura que el Asegurado controle en forma mensual y diligente el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y las de protección por el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de los trabajadores del Proponente, solicitando la exhibición de todos los documentos a que lo faculta el Artículo 4 de la modificativa y/o prestando la colaboración mencionada en el Artículo 7 de dicha Ley.

El incumplimiento de lo establecido en el párrafo anterior, hará perder al Asegurado el derecho a la indemnización prevista en esta póliza.

Art. 5° - Esta cobertura estará también condicionada a que en caso de incumplimiento del Proponente de las obligaciones garantizadas por este seguro, el Asegurado ejerza en forma inmediata el derecho de retención previsto en el Artículo 5 de la modificativa.

Riesgos no Asegurados

Art. 6° - Queda entendido y convenido que el Banco sólo quedará liberado del pago de las sumas garantizadas:

a) Cuando las disposiciones legales o contractuales pertinentes establezcan la dispensa del Proponente;

b) Cuando pruebe que el incumplimiento del Proponente acaeciera a consecuencia del estado de guerra, invasión o cualquier otro acto de hostilidad por enemigo extranjero; de guerra civil u otras conmociones interiores: revolución, insurrección, rebelión, motín y sedición a mano armada o no armada, poder militar, naval o aéreo, usurpado o usurpante; de huelgas, cierres patronales (no propios), así como del ejercicio de algún acto de autoridad pública para reprimir o defenderse de cualquiera de estos hechos; de confiscación, requisa, destrucción o daños a los bienes por orden de cualquier gobierno o autoridad pública; de terremotos, temblores, erupción volcánica, tifón, huracán, tornado, ciclón u otra convulsión de la Naturaleza o perturbación atmosférica;

c) Cuando el incumplimiento derive de disposiciones legales o reglamentarias de las autoridades del país.

d) Queda excluido el pago de todas las multas, recargos, impuestos y adicionales recaudados por los organismos de la seguridad social y sanciones administrativas por infracciones a las normas laborales.

e) Quedan excluidas las penalidades cubiertas por las Garantías de Cumplimiento de Contrato.

f) Queda excluido de esta cobertura el incumplimiento por parte del Asegurado del deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el artículo 1 de la Ley N° 5032, sus decretos reglamentarios y convenios internacionales del trabajo vigentes.

g) Quedan también excluidos de esta cobertura los siniestros que se produzcan a causa o en ocasión de la incursión del Asegurado en dolo o culpa grave en el incumplimiento de las normas de seguridad y prevención Laboral (artículo 7 de la Ley 16074).

Carga Informativa del Asegurado

Art. 7° - El Asegurado deberá dar aviso al Banco de los incumplimientos del Proponente que puedan dar lugar a la indemnización estipulada en esta póliza, dentro de un plazo máximo de treinta días hábiles contados desde que la obligación es incumplida. Cuando se trate de obligaciones generadas durante la vigencia de la póliza, pero cuyo incumplimiento por parte del proponente tenga lugar con posterioridad a la vigencia de la póliza, el plazo de 30 días hábiles se computará a partir de la fecha en que el Asegurado haya recibido una reclamación referida al aludido incumplimiento. El incumplimiento de esta carga hará perder al Asegurado el derecho a la indemnización prevista en esta póliza.

Modificación del Riesgo

Art. 8º - Las modificaciones o alteraciones al contrato que el Asegurado conviniere con el Proponente quedarán amparadas por la cobertura de este riesgo, en la medida que tales situaciones estén previstas en dicho Contrato y siempre que:

- a) no produzcan más de un 30% de aumento en la nomina del personal original.
- b) no produzcan más de 60 días de prórroga del plazo original del contrato.

Las modificaciones o alteraciones que no cumplan con los requisitos mencionados, deberán contar con la conformidad expresa del Asegurador en forma previa. El incumplimiento de este requisito dará derecho al Asegurador a disponer la pérdida de los derechos indemnizatorios que acuerda la presente póliza.

Configuración del Siniestro

Art. 9º - El Banco no podrá ser requerido por el Asegurado al pago de las sumas aseguradas por la presente póliza, si no mediara una previa intimación al Proponente:

- a) La intimación al pago de las obligaciones incumplidas deberá realizarse por el término de diez días hábiles, mediante el envío de telegrama colacionado con acuse de recibo (TCCPC) o acta notarial.
- b) En el texto de la intimación el Asegurado deberá establecer el monto que se propone cobrar.

El siniestro queda configurado una vez vencido el plazo de la intimación y siempre que resulte infructuosa la antedicha intimación de pago.

Denuncia de Siniestro

Art. 10º - Una vez configurado el siniestro conforme a lo establecido en el artículo anterior, el Asegurado deberá denunciarlo al Banco dentro del plazo de veinte días hábiles, adjuntando copia de la póliza y la documentación acreditante de la configuración del siniestro y la que adicionalmente le requiera el Banco para la liquidación del siniestro. El incumplimiento de esta carga hará perder al Asegurado los derechos indemnizatorios previstos en la póliza.

Pago de Indemnización

Art. 11º - Configurado y denunciado el siniestro en los términos de los artículos precedentes, el Banco procederá a abonar la

indemnización al Asegurado dentro del plazo de treinta días hábiles a contar desde la presentación de toda la documentación requerida por el Banco para la liquidación del siniestro.

Caducidad

Art. 12º - El Asegurado deberá configurar el siniestro dentro del plazo de noventa días contado desde que la obligación es incumplida por el Proponente o desde la fecha en que el Asegurado haya recibido una reclamación referida al aludido incumplimiento, cuando se trate de obligaciones generadas durante la vigencia de la póliza, pero cuyo incumplimiento por parte del Proponente haya ocurrido con posterioridad a la vigencia de la póliza, sin perjuicio del plazo establecido para la denuncia del siniestro.

El incumplimiento de esta carga hará perder al Asegurado los derechos indemnizatorios que acuerda la presente póliza.

Prescripción Liberatoria

Art. 13º - La acción para reclamar el pago de la indemnización del siniestro prescribe en el plazo de un año contado desde la fecha de en que dicha obligación es exigible.

Subrogación

Art. 14º - El Banco se subrogará en los derechos y acciones del Asegurado contra el Proponente, los Fiaidores del Proponente y/o cualquier tercero con el fin de recuperar el monto de la suma abonada al Asegurado, sin perjuicio del ejercicio de la acción directa que le corresponde contra el Proponente y/o los Fiaidores del Proponente que hubieren suscrito la Solicitud del Seguro de Fianza. El Asegurado responderá personalmente frente al Banco de todo acto u omisión que perjudique los derechos del Banco contra el Proponente, Fiaidores y/o terceros.

Comunicaciones y Términos

Art. 15º - Toda comunicación entre el Banco y el Asegurado deberá realizarse por telegrama colacionado u otro medio de comunicación fehaciente. Los términos o plazos sólo se contarán por días hábiles.

Otras Fianzas

Art. 16º - La existencia de otra u otras fianzas aceptadas por el Asegurado cubriendo la totalidad del riesgo asumido por el Banco implicará la pérdida de todo derecho a indemnización.



BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO

EN URUGUAY, NADIE LE DA MÁS SEGURIDAD

