

CONCEPTOS SOBRE TRABAJO TERCERIZADO

Oscar Ermida Uriarte y Alvaro Orsatti

Publicado en el primer libro del GTAS,
Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical de CSA

2010

Presentación

Este glosario es necesario porque existen diversas opiniones sobre la terminología en relación a la Tercerización/Subcontratación. Frecuentemente, se han utilizado expresiones en un sentido demasiado amplio, con lo que los conceptos más detallados se entrecruzan e intercambian. Asimismo, se recurre a una variedad de sinónimos para el mismo concepto.

Para su redacción, se ha partido del encuadre terminológico utilizado en el documento de OIT-Proyecto FSAL “Descentralización, Tercerización, Subcontratación”, incorporando otros elementos aclaratorios y complementarios.

1. Sobre conceptos generales vinculados al de Tercerización

1.1 Para introducir el concepto de Outsourcing/Tercerización es necesario previamente considerar otros, con los que tiene alguna vinculación. En primer lugar, los de “**Descentralización**” o “**Desconcentración**” productiva, que se ubica en la órbita de la organización de la producción, de la estructura de la empresa y de las relaciones de ésta con otras empresas.

Se refieren a las políticas empresarias por las cuales una empresa, manteniendo la unidad, da más autonomía a sus secciones.

Ello puede ir junto a la estrategia de división de una empresa original en varias, incluyendo el uso de formas jurídicas diversas: “empresas de servicios”, “franquicias”, “contratos de asistencia”, “contratos de colaboración”, etc.

1.2 Algunos términos vinculados a esta estrategia son **“Empresa en Red”** y **“Coordinación Empresarial”**

Otros conceptos relacionados son los de **“Cadena Productiva”** y de **“Eslabonamientos productivos”**, para referirse a una secuencia de sectores económicos unidos entre sí por relaciones significativas de compra y venta, y donde hay una división del trabajo entre ellos, en que cada uno realiza una etapa del proceso de transformación.

1.3 El término **“Flexibilización”**, tanto en lo productivo como en lo laboral, identifica diversas vías de estrategia empresarial que se focalizan en eliminar rigideces en los tiempos de producción (**“just in time”**, **“justo a tiempo”**), pero también, en el caso de la mano de obra, en abaratar los costos.

Algunas vías de flexibilización laboral son:

- polifuncionalidad..
- redistribución de la jornada de trabajo, incluyendo reducción del tiempo de trabajo, mediante la modalidad de trabajo discontinuo.
- contratos por obra o de duración determinada, a tiempo parcial.
- incorporación a la remuneración de un componente variable.
- tercerización (subcontratación, intermediación, suministro de mano de obra).
- calificación de la relación empleador-trabajador como no laboral.

De forma vinculada, frecuentemente sin reconocer relación laboral, se han difundido los contratos especiales para jóvenes (pasantías, prácticas no profesionales, formación, aprendizaje).

1.4 Asimismo, el término “**Precarización**” (laboral), o “**Trabajo precarizado**” se refiere a los niveles subestándares que se presentan en el trabajo asalariado (o dependiente, o por cuenta ajena), en términos de distintos indicadores: inestabilidad, remuneración menor a la de categorías similares, remuneración que no incluye los beneficios sociales habituales, duración de la jornada anormalmente pequeña o elevada. El debilitamiento de la representación colectiva suele ser también el vehículo para la precarización de las relaciones laborales.

1.5 Sobre el concepto de “informalización” (con su conjugación “informalizado), ver el anexo al final del artículo.

1.5 La expresión “**Terciarización**” se refiere a la mayor presencia del sector terciario (comercio, servicios) en relación a los sectores primario y secundario (agro, minería, construcción, industria). (sale: En un sentido dinámico, se refiere a la transferencia de actividades de estos dos sectores hacia el terciario).

2. Sobre el concepto de “Tercerización”

2.1 La “**Tercerización**”, “**Outsourcing**” (“producir fuera”) también “**Externalización**”, “**Deslocalización**”, y “**Exteriorización**” es un “segundo paso” de la Descentralización, al implicar el traslado de determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas (personas físicas o jurídicas) real o ficticiamente ajenas a la empresa.

Ello es el resultado de que la firma identifica una posición de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente por otra persona o entidad jurídica, lo que le

permite concentrarse en lo que considera en la parte del negocio que considera más adecuado.

Se considera necesario hacer más eficiente la cadena de valor a través de la articulación de las competencias de un proveedor externo con el negocio del cliente, a fin de lograr un incremento en su capacidad innovadora.

La tercerización se vincula con el concepto de **“Desintegración vertical”**.

La expresión “Tercerización” se refiere entonces a la aparición de un tercero, es decir, la nueva empresa, que entra en relación con la empresa que externaliza y los trabajadores de ambas.

Las actividades o funciones trasladadas también han sido definidas como “encargadas”, “derivadas” o “concedidas” al tercero.

2.2 Del lado empleador o empresario existen dos sujetos involucrados en la Tercerización, que son:

- la empresa demandante: **“Empresa principal”, “Empresas tomadora”, “Empresa usuaria”, “Empresa beneficiaria”, “Empresa cliente”, “Empresa madre”, “Empresa central”**.
- la empresa demandada: **“Empresa proveedora”, “Empresa prestadora”, “Empresa auxiliar”, “Empresa periférica”**.

2.3 Un tema clave al momento de regular la Tercerización es la opción entre utilizar un criterio amplio o estricto de actividades o funciones de la empresa principal que pueden ser tercerizadas, diferenciándose entonces:

- **“Actividades secundarias”, “Actividades subsidiarias”, “Actividades accesorias”, “Actividades periféricas”, “Actividades complementarias”, “Actividades ajenas”**. En Brasil: **“Actividades medio”**.

- **“Actividades principales”, “Actividades normales”, “Actividades propias”, “Actividades habituales”, “Actividades específicas”**. En Brasil: **“Actividades fin”**.

Las primeras regulaciones de la Tercerización limitaban su uso a las actividades secundarias, pero ha habido una clara tendencia a flexibilizar ese criterio, para proyectarse a las actividades principales.

Las actividades secundarias son de dos grandes tipos:

- partes/componentes de productos.
- distribución, comercialización.
- servicios conexos: limpieza, vigilancia, transporte, portería, gestión administrativa, comunicación mediante centros de llamada, catering, comedor/cantina.

Otro enfoque consiste en descartar el análisis general, basado en la naturaleza de la actividad considerada, y determinar (aplicando el criterio de razonabilidad) lo que en cada caso concreto puede ser externalizado en una empresa en particular. De esta forma podría entenderse que no solo corresponde tercerizar actividades periféricas o de servicios, sino también alguna parte del proceso productivo. En esta hipótesis, el límite consiste en el mantenimiento de las actividades que conforman o configuran las características esenciales de la empresa principal, aunque este examen puede ser relativo y difuso.

Asimismo, otros elementos que se combinan con el criterio de la actividad, generalmente para flexibilizar la consideración de la actividad principal y hacerla sujeto de tercerización, son:

- .- especialización
- inmediatez.
- exigencias de la coyuntura.
- transitoriedad u ocasionalidad..

2.4 .Se diferencia entre **“Tercerización interna”** y **“externa”**, para diferenciar si es realizada dentro o fuera de la empresa principal. La externa puede ser, a su vez, nacional o internacional.

En este segundo caso, se utiliza la expresión **“Tercerización offshore”** (también **“Offshoring”**), reflejando la tendencia a la formación de cadenas productivas globales, con efecto en términos de aumento de las relaciones internacionales entre empresas, países y regiones

2.5 Otras expresiones vinculadas de forma directa son:

- **“Unidades de Negocio”**, para referirse a aquellas partes que podrían ser objeto de Tercerización
- **“Focalización”** para referirse a la acción por la que la empresa se concentra en las actividades en que tiene mayores ventajas comparativas.

2.6 En relación con otros conceptos generales:

- la Tercerización puede basarse en la informatización productiva, en el sentido de que la empresa demandante reduce parte de los costos en que incurriría de utilizar una empresa formal
- la Tercerización puede implicar terciarización, en cuanto a la existencia de un desplazamiento sectorial.

2.7 La Tercerización puede también ser simulada o encubierta, en cuanto a su verdadero carácter. En ello se aplica la misma expresión utilizada respecto de la aptitud y proclividad para la precarización. Cuando las dos empresas son del mismo propietario, se trataría en realidad de una Descentralización.

3. Sobre los elementos laborales de la Tercerización

3.1. Para los trabajadores vinculados a la tercerización, se utiliza la expresión “Trabajo tercerizado” o, cuando corresponde, **“Trabajadores Subcontratados”** o **“Trabajadores de Subcontratistas”**.

3.2. La consecuencia de la existencia de dos partes en términos de los trabajadores, es diferenciar entre:

- A cargo de la empresa principal: **“Trabajadores propios”, “Trabajadores directos”, “Trabajadores efectivos”, “Trabajadores fijos”, “Trabajadores permanentes”, “Trabajadores de planta”, “Trabajadores centrales”**.
- A cargo de la empresa secundaria: **“Trabajadores tercerizados”, “Trabajadores indirectos”, “Trabajadores temporales”, “Trabajadores contingentes”, “Trabajadores no efectivos”, “Trabajadores esporádicos”, “Trabajadores inestables”, “Trabajadores periféricos”**.

Al proceso de creación del segundo grupo se denomina **“Eventualización”** y **“Temporalización”**. Al resultado dual generado se lo describe con la expresión **“Segmentación laboral”**.

3.3 La expresión **“Internalización”** se refiere al proceso por el cual un trabajador indirecto se convierte en directo.

3.4. En cuanto a los empleadores, para reflejar la existencia de dos (o más) empresas que comparten ese rol patronal respecto del trabajador, se utilizan las expresiones **“Empleador múltiple”, “Empleador complejo”,** y **“Empleador bicéfalo”**. También se diferencia entre **“Empleador final”** y **“Empleador interpuesto”**.

De forma vinculada, se utiliza la expresión **“Inconsistencia del empleador”**, para señalar la circunstancia de que la empresa prestadora no es titular de la organización productiva en que se desarrolla la prestación.

Desde la perspectiva laboral, aparece entonces un poder de dirección compartido o superpuesto entre dos empresas.

Cuando se menciona la existencia de **“relaciones laborales triangulares”** se está aludiendo a las que se producen entre la empresa principal, la subsidiaria y el trabajador aportado por esta última.

Se utiliza la expresión “**concepto laboral de empresa**” para considerar como verdadero empleador a la empresa `principal o al conjunto, buscando evitar el impacto negativo sobre el trabajador de esa dualidad, opacidad o indefinición del empleador responsable.

3.5 La relación entre el concepto de Tercerización y el de Precariedad laboral es estrecha, aunque conceptualmente puede haber tercerización sin precarización, cuando las empresas proveedoras están altamente institucionalizadas con relaciones laborales perdurables, pero no es lo habitual. Es característica de la Tercerización la frecuencia con que genera trabajo precarizado, cuando aquella es utilizada, lo que sucede muy a menudo, para desmejorar condiciones de trabajo y/o para dificultar la acción colectiva de los trabajadores. En ciertas ocasiones, estos efectos negativos se producen aún cuando no hubieren sido premeditados.

Respecto del concepto de Flexibilidad, la superposición es grande, en el sentido de que la Subcontratación puede ser una de sus vías, presentándose a continuación, la posibilidad de cierta precarización.

4. Sobre las formas jurídicas de la Tercerización

4.1 Conviene diferenciar cuatro formas jurídicas básicas.

- la “**Subcontratación en sentido estricto**” (o “**Subcontrata**”)
- la “**Intermediación laboral**”
- el “**Suministro de mano de obra temporal**”
- la **utilización de trabajadores autónomos/independientes.**

Pero el concepto “**Subcontratación**” puede utilizarse de otras dos formas, según el grado de alcance asignado:

- en sentido amplísimo, que es un enfoque más bien sociológico o económico, identificado con los conceptos generales referidos a Desconcentración
- en sentido amplio, de más precisión técnico-jurídica, que se refiere a una variedad de instrumentos jurídicos utilizados para realizar el Outsourcing.

Las tres primeras tienen contratos civiles y comerciales entre las dos empresas, y contratos laborales para los trabajadores involucrados. La cuarta, al no existir, en teoría, relaciones laborales, solo se basa en el primer tipo.

Subcontratación en sentido estricto

4.2 En los estudios e informes de la OIT relacionados con el proyecto de convenio sobre subcontratación - que no fue aprobado -, se definió a la subcontratación como la operación mediante la cual "una empresa confía a otra (física o jurídica) el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos".

La ganancia de la empresa proveedora es la diferencia entre el precio que recibe del empresario principal y el salario que paga a los obreros.

4.3 La subcontratación en sentido estricto supone necesariamente la coexistencia de dos contratos, aunque en el fenómeno participen tres sujetos y no cuatro, ya que uno de ellos (la empresa contratada y subcontratante) es parte en los dos negocios. El nuevo contrato tiene el mismo contenido económico y la misma naturaleza jurídica que el anterior (cuando el subcontrato asume distinto tipo que el del contrato base se habla de subcontrato impropio). La figura posibilita funciones de cooperación o colaboración; permite ampliar la prestación de servicios, recurriendo a intermediarios, que sustituyen en el cumplimiento de la deuda al sujeto que está obligado en el primer contrato.

Cuando se produce una cadena de contratos o subcontratos ("**Subcontratación en cadena**"), también se utiliza la expresión "**Cuarterización**".

4.3 Vinculado a la subcontratación en sentido estricto, se utilizan las expresiones “**Contrato madre**”, “**Contrato padre**”, “**Contrato base**” o “**Contrato principal**”, para referirse al primero.

4.4. La subcontratación es tradicional en algunos sectores, claramente en la industria de la construcción, en la cual es común que la empresa constructora **subcontrate** a otras empresas especializadas parte de la obra (Instalaciones eléctricas, sanitarias, elevadores, pintura, etc). Sin embargo, en la actualidad, el uso de la subcontratación se ha extendido a sectores en que ella no era habitual y en los que no es clara la existencia de una razón de especialización productiva que la justifique.

Algunas áreas en las que hoy se observa el uso de la subcontratación en la práctica, son las siguientes:

- Administración de personal:

Selección, contratación y terminación de contrato de personal

Adiestramiento de personal

Liquidación de haberes

Prestaciones laborales

Vacaciones, ausencias, enfermedades, licencias del personal, 13 salario, gratificaciones y horas extras

- Otros sectores:

Gestión Inmobiliaria

Seguridad

Servicios económico-financieros

Gestión de Cobranzas

Pólizas de seguros

Control de calidad de materiales (inspección y ensayo de materiales)

Logística

Transporte y distribución

Comercio Exterior

Gestión y administración de stocks (incluyendo el seguimiento del stock del cliente, el reaprovisionamiento y seguimiento de la entrega por parte de los proveedores).

Inversiones en instalaciones (equipos y software)

Mantenimiento de las instalaciones
Mantenimiento y calibración de equipo
Sustitución y actualización (“up grade”) de equipos
Adquisición, mantenimiento y control de insumos
Agua, energía y teléfono

4.5 El término “**Tercerización inteligente**” (o “**Smartsourcing**”), aplicado a la modalidad de Subcontratación, es utilizado por las empresas para referirse a que la competitividad requiere la revisión sistemática de la manera de entender el negocio, así como desarrollar una gran capacidad de innovación permanente. En este enfoque, se destaca que, mientras el Outsourcing tradicional responde, por lo general, a un análisis que evalúa la eficiencia y los costos de cada proceso por separado y a corto plazo, el Smartsourcing tiene una visión integral de la cadena de valor que supera lo meramente operativo, recurriendo a proveedores de los que se espera un aporte innovador al proceso tercerizado, transformándose en un “socio estratégico” para la compañía, aportando valor y experiencia, y permitiendo a la compañía ganar en diferenciación y competitividad.

Intermediación laboral

4.6 La “Intermediación laboral” es una segunda forma jurídica de Tercerización, que consiste en la interposición de un empleador aparente entre el trabajador y el verdadero usuario o beneficiario de su trabajo. El intermediario se limita a proporcionar trabajadores a la empresa principal, usuaria o beneficiaria final de la labor. El “tercero interpuesto” no es una empresa con estructura propia y especialización real, sino un empleador supuesto de los trabajadores, que en verdad sirven al principal.

En ocasiones, la figura del intermediario se confunde con la del verdadero empleador, porque a veces el intermediario se obliga por sí mismo, aunque en última instancia, no desarrolla más actividad que la de proporcionar trabajadores a la principal. El intermediario o contratista está ligado a la empresa principal o final mediante una locación de obra o de servicios; es, pues, un empresario y corre

con los riesgos de su empresa, según la regla general en esta materia. A su turno, contrata con otras personas (trabajadores) la ejecución total o parcial del trabajo de que se trata.

Cuando el “tercero” Interpuesto no es una empresa con estructura propia y especialización real, sino que se limita a figurar como empleador de los trabajadores que en verdad sirven al principal, no se discute que corresponde que el empleador real sea responsabilizado, para lo cual puede recurrirse a las figuras jurídicas de la responsabilidad solidaria, el principio de primacía de la realidad y el concepto laboral de empresa y empleador. Estos conceptos y principiso, debidamente aplicados, conducen a identificar a la empresa principal o usuaria como el verdadero empleador.

El de intermediación es un concepto que puede comprender diversas figuras, desde el denominado “marchandage”, hasta las empresas de trabajo temporal. Por lo menos habría que distinguir tres niveles:

- **mera intermediación por agencias de colocación**, que se limitan a conectar a quien busca empleo (futuro trabajador) con quien necesita mano de obra (futuro empleador), pero que no permanecen en la relación de trabajo, una vez trabada (el tercero acerca a las partes, pero la relación de trabajo que él ayudó a establecer, será una relación bilateral, de dos partes, no triangular);
- la **intermediación** a la que nos referimos aquí o **interposición**, en la cual el intermediario permanece dentro de la relación como supuesto empleador (no solo acercó a las partes y las puso en contacto, sino que permaneció en medio de ellas; de ahí lo de “interposición” como sinónimo de este tipo de intermediación);
- **suministro de mano de obra temporal**, realizado por las denominadas “empresas de trabajo temporal”.

Suministro de mano de obra temporal

4.7 En la definición de OIT (Convenio 181), la empresa suministradora de mano de obra temporal presta servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de otra, la cual determina sus tareas y supervisa su ejecución. La empresa demandante decide también si los trabajadores se desempeñarán en sus propios locales, junto al resto de trabajadores, o en otra parte.

Se han hecho dos aclaraciones sobre esta modalidad:

- que sólo puede considerarse Tercerización en un sentido amplio, ya que, si bien el trabajador suministrado es formalmente externo a la empresa, no cumple una actividad externalizada: La actividad es propia de la empresa principal, y permanece en su órbita. La empresa suministradora solo tiene una intervención secundaria, al limitarse a poner a disposición de la empresa principal el personal demandado, luego de una selección, y en el pago de los salarios (que en definitiva los paga por cuenta de la empresa cliente).
- si bien se ubica dentro de los mecanismos de flexibilidad organizativa, no se trata estrictamente de una manifestación de descentralización porque, en principio, no podrían cubrir necesidades permanentes de la empresa, ni deberían sustituir personal permanente. Es, pues, un caso de exteriorización del empleo que da origen a una relación triangular en la cual la actividad de los trabajadores se realiza en la propia empresa demandante.

A veces, esta modalidad también es considerada como una forma de subcontratación: la “subcontratación de mano de obra”, ya que este es el objetivo único o predominante de la relación contractual es el suministro de mano de obra (y no de bienes ni de servicios). Según las circunstancias, también puede ser vista como una mera intermediación.

Adoptando una perspectiva amplia, podría entenderse que contratar a una empresa de trabajo temporal implica una forma de derivar hacia un tercero ciertas obligaciones que de otra forma,

serían asumidas en principio y originariamente por la empresa principal.

Trabajadores autónomos

4.8 Las tres modalidades de tercerización (o subcontratación en sentido amplio) mencionadas se desarrollan a través de contratos civiles y comerciales en cuanto a la relación entre las dos empresas, pero también implican relaciones laborales para los trabajadores de la empresa subsidiaria. Junto a estas formas, también se encuentra una cuarta, que no encuadra a los trabajadores en el régimen laboral.

Además de la hipótesis de los verdaderos autónomos (trabajadores independientes que realizan tareas o ventas simultáneamente para múltiples empresas y personas que componen su clientela), preocupa el creciente recurso a **“falsos autónomos”**:

Es el caso de la utilización de las denominadas “empresas unipersonales” o “de un solo miembro”, así como de algunas cooperativas de trabajadores.

4.9 En referencia a estas modalidades y otras similares, también se utilizan expresiones tales como **“Deslaboralización”**, **“Fuga”**, **“Huída”** o **“Expulsión del Derecho laboral”** e incluso **“Travestismo laboral”**. En efecto, estos mecanismos tienden a excluir al trabajador del ámbito de aplicación y protección del Derecho del trabajo, haciéndole aparecer como si fuera un trabajador independiente o un pequeño empresario

Así también, cuando esta modalidad es utilizada para simular relaciones laborales, se utilizan las expresiones **“Falso empleador”**, **“falso autónomo”**, **“falso cooperativista”**, etc.

<p>Recuadro: Enfoque empresarial sobre las ventajas de la Tercerización</p>
--

Las siguientes valorizaciones han sido tomadas de artículos y notas de revistas de negocios.

- Aumenta el acceso a mejores y más eficientes procesos de gestión
- Permite realizar actividades que no han alcanzado la escala de producción adecuada.
- Aumenta el acceso a mayores conocimientos y habilidades.
- Reduce costos de equipamiento, materias primas e inmuebles.
- Aumenta la rapidez de llegada a los mercados.
- Reduce el ciclo de desarrollo del producto.
- Aumenta el acceso a tecnología de vanguardia
- Ahorra conocimientos y talento, al incluir Investigación y Desarrollo.
- Facilita la innovación constante.
- Asegura que el desempeño y el valor agregado se mantenga por encima de los competidores.
- Facilita el liderazgo.
- Permite el acceso a grupos de expertos interdisciplinarios.
- Permite el acceso a estándares de calidad internacionales.
- Aumenta la diferenciación y competitividad de las empresas.
- Permite la utilización más eficiente de los insumos.
- Ajusta mejor la plantilla a las necesidades de producción.

- Reduce de forma sostenida los costos.
- Permite alcanzar el volumen ideal de producción para cada fase del proceso productivo.
- Adecúa la relación entre volumen producido y retorno, en cada fase del proceso productivo.
- Facilita la gestión empresarial, pues tiende a disminuir la diversidad de las formas de organización de la producción y del trabajo.
- Permite alcanzar el volumen de producción ideal de cada proceso.
- Reduce costos y mejora el control de desempeño y calidad al realizar un número menor de procesos.
- Dota a las empresas de la flexibilidad necesaria en mercados muy cambiantes y caracterizados porque los productos tienen cada vez ciclos de vida más cortos.
- Permite alcanzar y mantener posiciones competitivas y rentables en el mercado, mediante la reducción sostenida de costos a través del reajuste de procesos.
- Permite a la empresa identificar las funciones críticas en las cuales debe desarrollar competencias.
- Permite alcanzar los objetivos de negocio y lograr mayor rentabilidad, brindando al mismo tiempo servicios de alta calidad.
- Alimenta la confianza de los recursos internos y principalmente de los clientes externos.
- .- Permite obtener, al mismo tiempo, mayor calidad y productividad.

- Permite mayor control de calidad.
- Permite una agilización de decisiones.
- Permite una mayor creatividad.
- Lleva a que mejore el nivel de vida del país en su conjunto, dado que ello es resultado de una mejora de la productividad, y ésta se obtiene mediante la tercerización