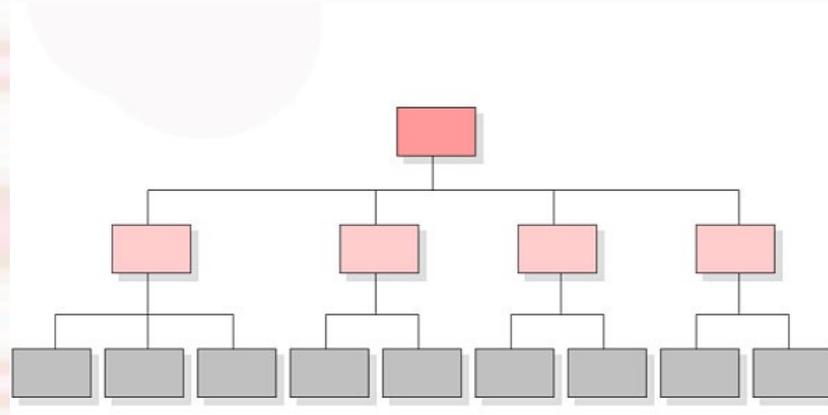


LA DESCENTRALIZACIÓN EMPRESARIAL

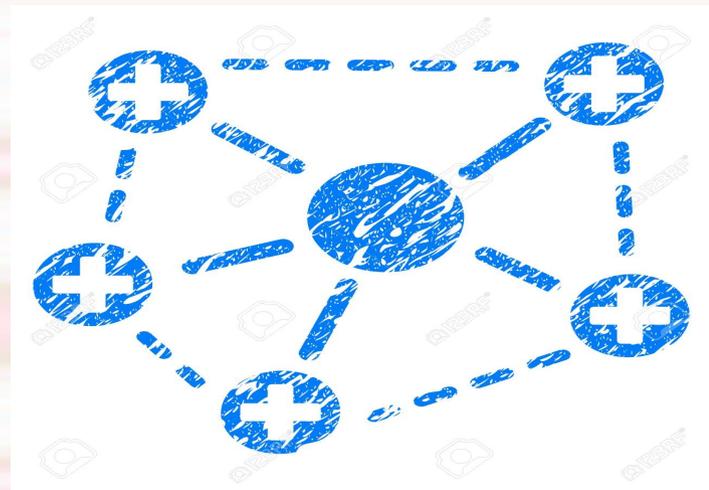
1. La estructura clásica empresarial.

- ◆ En los orígenes la empresa se estructuraba en forma **vertical e incluía en su propio ámbito el ciclo productivo completo o su mayor parte.**
- ◆ La empresa suponía una forma centralizada y concentrada de capital y trabajo, autosuficiente y autónoma que controlaba la totalidad del ciclo productivo.



1. Descentralización empresarial. Noción.

- Los cambios tecnológicos y económicos llevan a una **fragmentación del proceso productivo**.
- Esta fragmentación implica la **contratación con empresas externas** para la realización de actividades que anteriormente eran realizadas por la propia empresa.
- La producción se estructura en **“red”** o de forma **“horizontal”**



1. Descentralización empresarial. Noción.

- ◆ ***“Se trata de un fenómeno económico que comporta la redefinición del ciclo productivo de la empresa para encomendar a terceras empresas la realización de una parte de su actividad de producción de bienes o servicios...”***

(LÓPEZ SÁNCHEZ – citado por ROSENBAUM y CASTELLO)

1. Descentralización empresarial. Causas.

- a) Necesidad de **flexibilidad** de la empresa, para **adaptarse a cambios** del mercado tanto en términos de cantidad como de calidad.
- b) Necesidad de **mayor eficiencia** mediante la reducción de costos y aumento de la productividad.
- c) **Desarrollo y abaratamiento de los transportes y de las tecnologías de la información** y la comunicación que permiten integrar en red el proceso productivo, pese a las distancias.

2. La descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo.

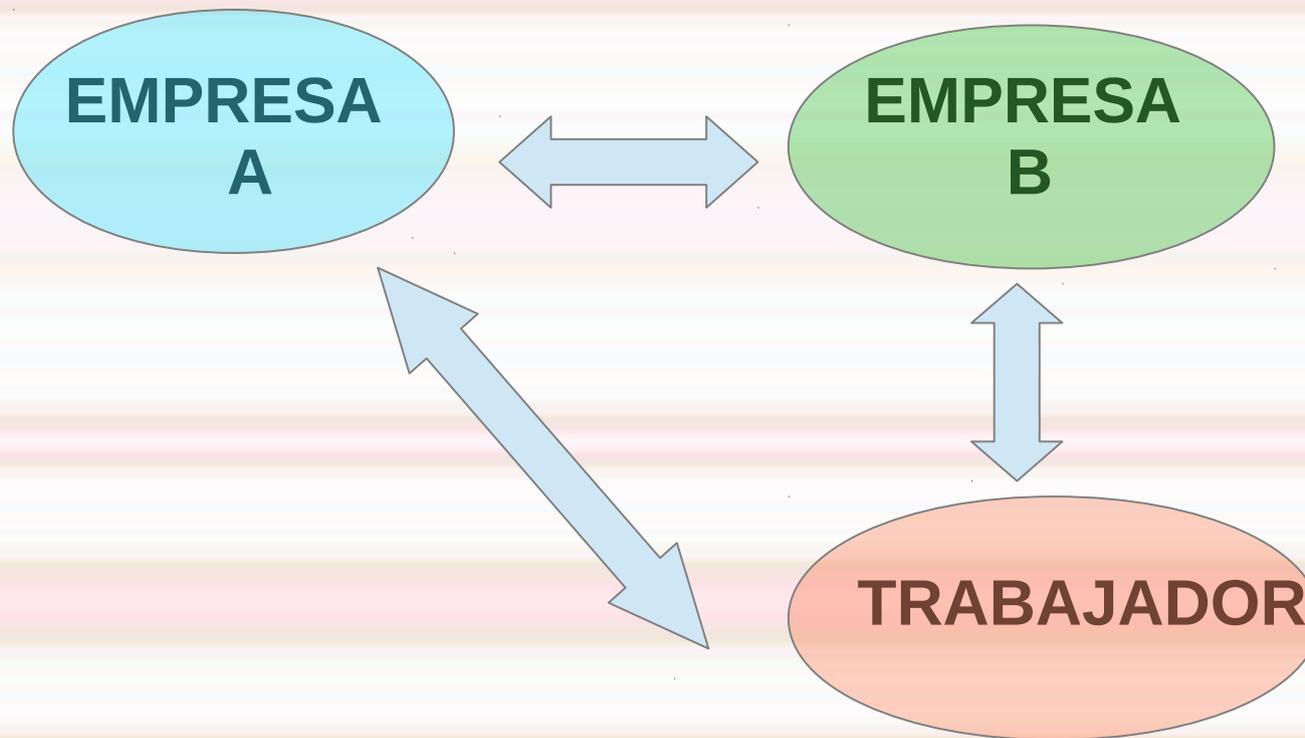
El ordenamiento laboral nació y se desarrolló bajo una forma de organización centralizada de la producción.

Se parte del supuesto de una relación individual entre un empleador y un trabajador.



2. La descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo.

En los nuevos procesos productivos descentralizados, los frutos del trabajo no son recibidos por el empleador directo sino por otro empresario que en ocasiones comparte el poder de dirección.



2. La descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo.

Sin perjuicio de la libertad del empleador de organizar su empresa en la modalidad más conveniente, el Derecho del Trabajo ha desarrollado nuevos instrumentos protectores de los trabajadores en el marco de los nuevos esquemas de producción.

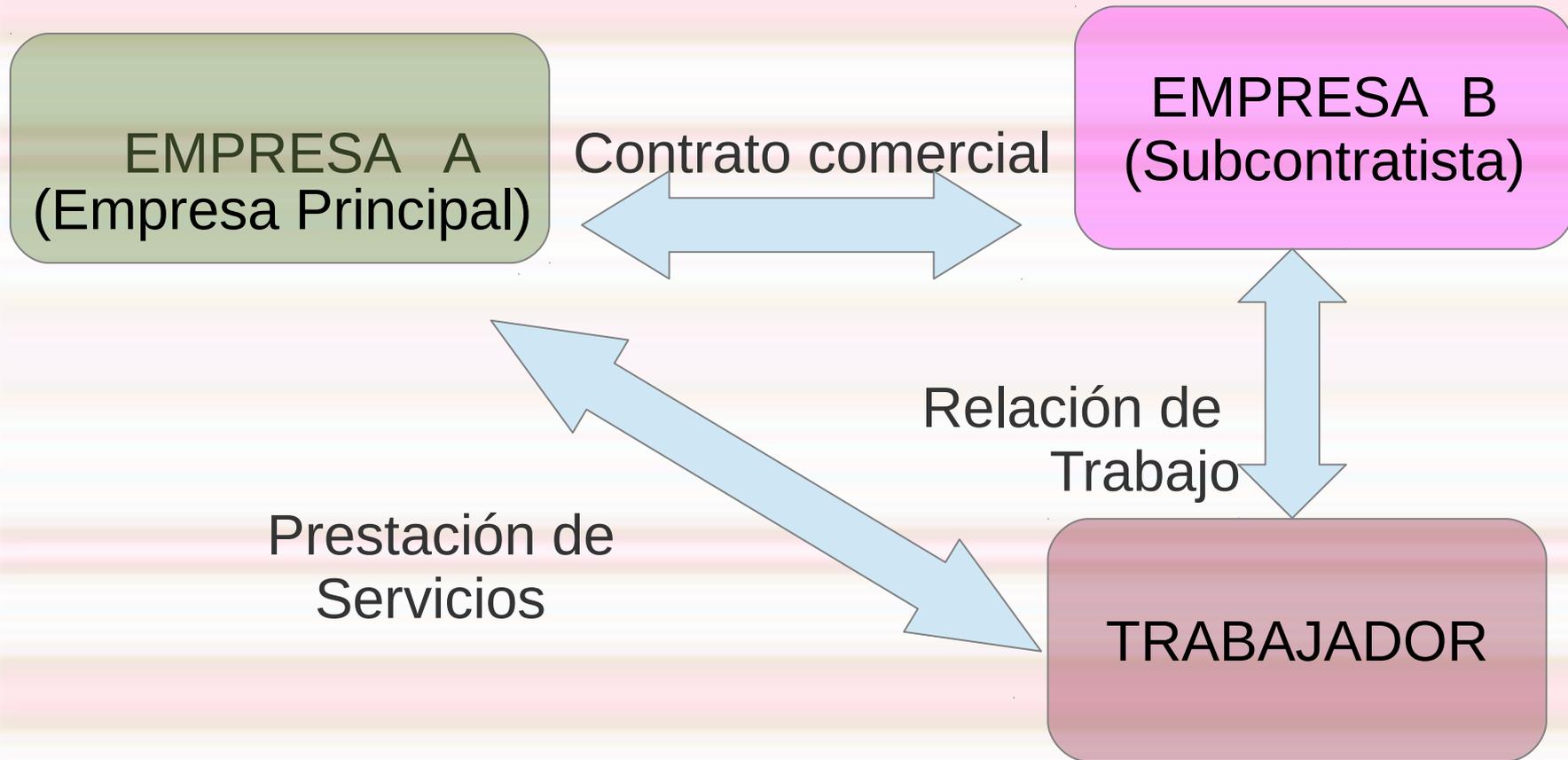
3. Descentralización empresarial. Modalidades.

LEYES No. 18.098, 18.099 y 18.251.

- **SUBCONTRATACIÓN:**

Existe 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 denominada 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.

3.1 Subcontratación.



Poder de Dirección- Subcontratista

3.2. Intermediación. 3.3. Suministro de mano de obra.

- **INTERMEDIACIÓN:**

Es el empresario que contrata o interviene en la contratación de trabajadores para que presten servicios a un tercero. Poder de Dirección – Empresa Principal

- **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 que determine sus tareas y supervise su ejecución.

Poder de Dirección – Compartido entre ambas empresas

4. Prohibición de sustitución de trabajadores. (art. 3 Ley No. 18.099)

En ningún caso podrán emplearse las modalidades señaladas para reemplazar trabajadores amparados al subsidio por desempleo por causal suspensión de trabajo, o en conflicto colectivo sin perjuicio de las disposiciones que existen para servicios esenciales.

5. Condiciones de trabajo.

- Todo trabajador contratado mediante alguna de estas modalidades deberá ser informado previamente sobre sus condiciones de empleo, salario, y en su caso, la empresa o institución para la cual prestará servicios. (art. 4 ley No. 18.099)
- En el caso de las subcontratistas, los trabajadores percibirán el salario y los beneficios establecidos para la rama de actividad que corresponda a la subcontratista (limpieza, seguridad, vigilancia, etc.)

5. Condiciones de trabajo.

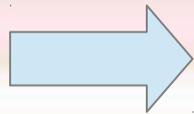
- Los trabajadores provistos por empresas suministradoras de mano de obra temporal no podrán recibir beneficios laborales inferiores a los establecidos por los laudos de Consejos de Salarios, convenios colectivos o Decretos del PE para la categoría que se desempeñan y que corresponda al giro de actividad de la empresa donde prestan sus servicios. (art. 5 ley No. 18.099) – Existe acuerdo más favorable a nivel de Consejo de Salarios -Grupo No. 19 Suminsitradoras de mano de obra- que equipara a los beneficios de la propia empresa)

6. ¿Quién responde por las deudas laborales en los casos de descentralización?

Son responsables tanto la empresa principal como la subcontratista, el intermediario o la empresa suministradora de mano de obra.

(la empresa principal responde siempre que se trate de un empresario o patrono)

7. ¿ Sobre qué son responsables? (arts. 1 ley No. 18.099 y art. 7 Ley No. 18.251)



Obligaciones laborales derivadas de la relación de trabajo.

¿La empresa principal responde tanto por las obligaciones de dar como por las obligaciones de hacer?

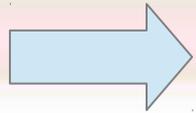
Ej. Acoso moral, respeto a la dignidad, intimidad de la persona, etc.

¿Cómo se controla el cumplimiento de las obligaciones de hacer?

GARMENDIA Y GAUTHIER consideran que se responde tanto por las obligaciones de dar como de hacer ya que el legislador no distinguió entre ambos tipos de obligaciones.

ROSENBAUM Y CASTELLO señalan que la responsabilidad se limita a las obligaciones de dar como sería el caso de pago de rubros salariales. La normativa no previó la forma de controlar el cumplimiento de las obligaciones de hacer.

**7. ¿ Sobre qué son responsables?
(arts. 1 ley No. 18.099 y art. 7 Ley No. 18.251)**



Pago de contribuciones a la seguridad social



Pago de prima por accidente de trabajo y recuperos BSE.



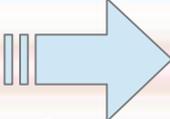
5.032)

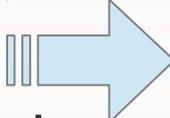
Colaborar en la prevención de accidentes de trabajo (Ley No.

Límite temporal para empresa principal - período de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra (art. 8 Ley No. 18.251 que sustituye el art. 1 de la ley No. 18.099)

8. *¿Cómo se responde?* (art. 6 Ley No. 18.251)

La responsabilidad de la empresa principal será:

 **Subsidiaria** en caso de que se ejerza el **derecho de información** establecido en el art. 4 de la ley No. 18.251.
(carga)

 **Solidaria** en caso de que no se haya ejercido el derecho de información.

9. Retención de los pagos. (art. 5 ley No. 18.251)

Cuando el subcontratista, intermediario o la empresa suministradora no acredite oportunamente el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales y del seguro de accidentes de trabajo el empresario principal podrá retener el pago.

Estos montos podrán ser utilizados para pagar por subrogación al trabajador, a la entidad previsional o al BSE según corresponda en atención a las deudas existentes.

BIBLIOGRAFÍA

RASO DELGUE, Juan (Dir.) – CASTELLO, Alejandro (Coord.). *Derecho del Trabajo*. Tomo I, Capítulo XIII.

Opcional complementaria:

ROSENBAUM, Jorge – CASTELLO, Alejandro. *Subcontratación e intermediación laboral*. Tercera edición. FCU, 2012.

GARMENDIA, Mario – GAUTHIER, Gustavo. *Tercerizaciones*. Tercera edición. FCU, 2017