



## TERCERIZACION ALGUNOS ASPECTOS CLAVES

- La tercerización de servicios es una práctica que se ha generalizado en los últimos años en la mayoría de las organizaciones. Hoy gran cantidad de empresas “delegan” en otras determinados servicios o áreas por muchos motivos. Los principales son:
  - Permite que la empresa cedente se concentre en sus acciones *core* es decir aquellas más importantes y que al ponerles el foco les permita alcanzar la máxima eficiencia en la administración y asignación de recursos propios. (es decir, aquellas que mejor hace y que coinciden con su misión, visión, y por lo tanto hacen que sea mas competitiva.)
  - La empresa que brinda el servicio tercerizado, (tiene como *core* esta actividad, por lo tanto será mas competitiva en esta actividad que cualquier otra, o al menos buscará este fin) a su vez pone el foco en sus actividades con el ánimo de mejorarlas de manera permanente (principio de mejora continua).

Principales ventajas:

La empresa contratante no tiene que hacerse cargo de las **mejoras tecnológicas** que surjan en el mercado. Esta actividad forma parte de los servicios de tercerización ya que la empresa contratada deberá estar actualizada en temas de su especialidad.

Permite a la empresa contratante **entrar y salir del servicio con más libertad**, en el caso que la situación económica así lo requiera o que los resultados alcanzados no sean los presupuestados.

**Variabiliza costos fijos.** Elimina la problemática laboral de vacaciones, enfermedades, etc.

**Reduce los costos derivados de la administración de los recursos humanos** Cuando se trata de dotaciones numerosas o de cierta dispersión geográfica los costos de la administración pueden encarecerse.

La administración de los recursos humanos tercerizados son tomados por la empresa contratada como formando parte dentro de varias compañías que toman similares servicios. Esto permite obtener las ventajas de “**economía de escala**” y por consiguiente reducir costos de la prestación y precios finales de los servicios.

**Reduce el headcount** de la empresa (tema de mucho interés sobre todo en compañías transnacionales)

Dentro de las empresas internacionales, la práctica ha tomado especial interés en los últimos años desde que es necesario reducir dotaciones de personal pero la compañía debe seguir funcionando y por lo tanto se vea obligada a tercerizar servicios de menor valor agregado.

En el caso de lanzamiento de actividades (promociones, ventas, nuevas líneas de producción o logística, call centers, etc.) permite que la empresa contratante detecte las anomalías en los procesos y equipos de trabajo e **identifique a aquellos recursos humanos** que luego podrán formar parte de la nómina principal.

Dadas las actuales condiciones del mercado laboral, se podrán conseguir **mejoras en los costos de contratación** mediante beneficios y salarios que en muchos casos no pueden ser proporcionados por la empresa contratante. En este punto hay que poner especial cuidado en no precarizar el empleo por las consecuencias que pueden llegar a acompañar.

Las **mejoras en los costos se incrementan aún más** cuando los empleados tercerizados prestan los servicios en lugares físicos diferentes de los empleados en relación de dependencia con la empresa principal.



Las condiciones de contratación del personal tercerizado distan mucho de las del personal temporario. La **idea de continuidad laboral** que existe en cada uno de los empleados, habida cuenta del origen mismo de los contratos les da una idea de permanencia, la que se traduce en un compromiso de cada persona.

En el caso de TRH Tercerización de Recursos Humanos, la empresa tiene por costumbre generar acciones que fortalezcan el vínculo de cada empleado con ambas compañías mediante la asistencia personalizada en temas administrativos y personales. En este sentido TRH proporciona regalos de fin de año, presentes por cumpleaños y regalos especiales siempre que la ecuación de costos lo permita y estos no atenten contra las prácticas laborales de la empresa contratante.

En cuanto a la **facturación** de los servicios, la tercerización permite **analizar los ítems** para que la empresa contratante pueda evaluar cada costo por separado. En el caso de las provisiones (despidos, vacaciones, aguinaldos, etc.) la empresa podrá optar por abonarlos en el momento que se generen o hacer una efectiva provisión.

La relación entre la empresa contratante y la contratada es entendida como una **asociación a largo plazo**. En este sentido y en forma previa a la incorporación del servicio deberá analizarse la viabilidad jurídica y laboral para evitar futuros inconvenientes a ambas partes. Es por eso que especialistas técnicos deberán analizar la posibilidad de contingencias futuras y la manera de reducir las o eliminarlas.

Para las leyes argentinas una vez que se hayan firmados contratos entre ambas partes y cuando la empresa contratante haya auditado todos los ítems que establece el Art. 17 de la Ley 25013, entre otros el pago de las cargas sociales, ART, etc., del personal que presta el servicio, se **elimina la solidaridad entre ambas compañías**.

Bernardo Hidalgo presidente  
TRH Tercerización de Recursos Humanos S.A.