



INTERMEDIACIÓN LABORAL Y TERCERIZACIÓN LABORAL

DIFERENCIAS

MARZO 2022



INTERMEDIACIÓN LABORAL VS. TERCERIZACIÓN LABORAL DIFERENCIAS

CONCEPTO O TEMA A ANALIZAR	INTERMEDIACIÓN LABORAL	TERCERIZACIÓN LABORAL
DENOMINACIÓN O NOMBRE DEL CLIENTE	Usuario o Cliente	Principal
DENOMINACIÓN DE LA EMPRESA	Intermediadora Laboral	Tercerizadora
DENOMINACIÓN DEL SERVICIO	Destaque	Desplazamiento
DENOMINACIÓN DEL TRABAJADOR	Destacado	Desplazado
INVERSIÓN DE CAPITAL	No es imprescindible	Característica fundamental
DERECHO DE INFORMACIÓN	No se dá	Característica fundamental
REGISTRO	Exigible	Exigible
RESPONSABILIDAD SOLIDARIA	<i>Sobre beneficios legales de carácter constitucional, aportes a regímenes de seguridad social y previsionales y beneficios convencionales por pactos y/o convenios colectivos</i>	<i>Exclusivamente sobre beneficios legales de rango constitucional y aportes a regímenes de seguridad social y previsionales</i>

INTERMEDIACIÓN LABORAL VS. TERCERIZACIÓN LABORAL DIFERENCIAS

CONCEPTO O TEMA A ANALIZAR	INTERMEDIACIÓN LABORAL	TERCERIZACIÓN LABORAL
PLAZO DE RESPONSABILIDAD	<i>04 años por prescripción laboral general</i>	<i>01 año de prescripción especial</i>
DERECHO DE REPETICIÓN	<i>No existe</i>	<i>Si de la empresa principal contra la tercerizadora</i>
PLAZO DE ADECUACIÓN	<i>Vencido</i>	<i>22/Ago/2022</i>
OTRAS DENOMINACIONES	<i>Services o Cooperativas</i>	<i>Out sourcing, In sourcing, Tercerización de Servicios y/o de obras</i>
AUTONOMÍA FUNCIONAL	<i>No existe Subordinación</i>	<i>Si existe subordinación</i>
AUTONOMÍA ORGANIZATIVA	<i>No existe responsabilidad por resultados</i>	<i>Sí existe responsabilidad por resultados</i>
DEPENDENCIA Y/O SUBORDINACIÓN CON LA COMPAÑÍA COMITENTE	<i>Si existe</i>	<i>No hay</i>
EXTERNALIZACION DE SERVICIOS	<i>Provisión de mano de obra</i>	<i>Prestación de un servicio integral</i>

INTERMEDIACIÓN LABORAL VS. TERCERIZACIÓN LABORAL

DIFERENCIAS

CONCEPTO O TEMA A ANALIZAR	INTERMEDIACIÓN LABORAL	TERCERIZACIÓN LABORAL
LÍMITES PORCENTUALES DE PERSONAL	20% del total de trabajadores	No hay
MODALIDAD DEL SERVICIO	Provisión / mano de obra	Prestación / servicio integral
CARTA FIANZA	Obligatoria	No es obligatoria sino opcional y recomendable
LIMITACIONES PARA ACTIVIDADES	Temporales, complementarias y especializadas	Sin limitación alguna fuera del núcleo del negocio de la actividad principal del cliente
ACTIVIDADES EN LA ACTIVIDAD PRINCIPAL	Sólo temporales	Sin limitación alguna fuera del núcleo del negocio de la actividad principal del cliente
IGUALDAD DE PAGOS DE BENEFICIOS CONVENCIONALES	Si	No
TIPO DE COSTOS	Fijos	Variables o flexibles
OBJETO DEL SERVICIO	Destaque de personal	Servicio integral
TIPO DE CONTRATACIÓN	Limitada, pues no puede ser modificada	Ampliada, pues puede ser sustituida y/o modificada

INTERMEDIACIÓN LABORAL VS. TERCERIZACIÓN LABORAL

DIFERENCIAS

CONCEPTO O TEMA A ANALIZAR	INTERMEDIACIÓN LABORAL	TERCERIZACIÓN LABORAL
AUTONOMÍA DE LA PRESTACIÓN	No existe	Sí existe
DIFERENCIA ENTRE CONTRATISTAS CON CLIENTES	Provisión de personal, casi total dependencia	Capacidad técnica, económica, productiva, administrativa y de gestión diferenciada
INDEPENDENCIA	No existe, hay vinculación	Es total y absoluta
MECANISMOS O MODALIDADES	Servicios temporales, complementarios o especializados	Contratos de obra o servicio, operación y/o mantenimiento, Gerencia y/o Administración, de comercio, factoring, promociones y/o marketing, comercialización, transporte entre otros
PLAZO DE REGULARIZACIÓN	Vencido	22/Ago/2022
REQUISITOS DE AUTONOMÍA O INDEPENDENCIA	Dependencia económica y/o funcional	Labores por su propia cuenta y riesgo empresarial
REGISTRO PREVIO	Sí, en forma especial	Sí, a través de un registro informal vía PDT de la planilla electrónica

INTERMEDIACIÓN LABORAL VS. TERCERIZACIÓN LABORAL DIFERENCIAS

CONCEPTO O TEMA A ANALIZAR	INTERMEDIACIÓN LABORAL	TERCERIZACIÓN LABORAL
REQUISITOS FORMALES EN LOS CONTRATOS DEL PERSONAL	No	Sí
FORMA DE LA RETRIBUCIÓN SOBRE EL PERSONAL	Sí	No
FORMA DE LA RETRIBUCIÓN SOBRE LA OBRA O SERVICIO CONTRATADO	No	Sí
DESPLAZAMIENTO CONTINUO DEL PERSONAL EN FORMA ESPACIAL O TEMPORAL POR PERÍODOS	Podría darse	Obligatorio
DESNATURALIZACIÓN	Conversión a trabajadores permanentes de empresa cliente o usuaria	Conversión a trabajadores permanentes de la empresa principal
RESPONSABLE POR EL RESULTADO FINAL DE SUS ACTIVIDADES EMPRESARIALES	No	Sí
PROTECCIÓN DE LIBERTADES SINDICALES DE SINDICACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA	No	Sí

INTERMEDIACIÓN LABORAL VS. TERCERIZACIÓN LABORAL DIFERENCIAS

CONCEPTO O TEMA A ANALIZAR	INTERMEDIACIÓN LABORAL	TERCERIZACIÓN LABORAL
SUB CONTRATACIÓN	No	Si
EQUIPAMIENTO PROPIO	Sí	No, al poder ser sub contratado, arrendado o alquilado
ELEMENTOS ADICIONALES PARA CALIFICACIÓN O REQUISITOS CARACTERÍSTICOS	No	Sí
FORMALIDADES OBLIGATORIAS DEL CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS ENTRE EMPRESA PRINCIPAL O CLIENTE Y LA INTERMEDIADORA O TERCERIZADORA	No	Si
ATRIBUCIONES O FACULTADES DE USUARIO O COMITENTE CON LA EMPRESA TERCERIZADORA O INTERMEDIADORA	Dirección y fiscalización	Relación horizontal de subordinación
PUBLICIDAD DE EMPRESAS INFRACTORAS DEL MTPS	No	Sí
VALOR AGREGADO	No hay	Sí hay

INTERMEDIACIÓN LABORAL VS. TERCERIZACIÓN LABORAL DIFERENCIAS

CONCEPTO O TEMA A ANALIZAR	INTERMEDIACIÓN LABORAL	TERCERIZACIÓN LABORAL
REQUISITOS FORMALES REGISTRAR CONTRATOS CIVILES DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	Si	No
REGISTRO DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO A PLAZO FIJO DE NATURALEZA OCASIONAL O DE SUPLENCIA	Si	No
DECLARACIÓN JURADA TRIMESTRAL A LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO	Si	No
EXHIBICIÓN DE AUTORIZACIÓN ESPECIAL DE FUNCIONAMIENTO	Si	No
EXHIBICIÓN DE LA SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO ESPECIAL	Si	No
EXHIBICIÓN DE AUTORIZACIÓN DE FUNCIONAMIENTO ESPECIAL	Si	No
CAPITAL SOCIAL MÍNIMO DE 45 UIT'S	Si	No, pero debería de ser mayor en los casos que involucre una mayor autonomía económica y/ofinanciera

INTERMEDIACIÓN LABORAL VS. TERCERIZACIÓN LABORAL DIFERENCIAS

CONCEPTO O TEMA A ANALIZAR	INTERMEDIACIÓN LABORAL	TERCERIZACIÓN LABORAL
LOCAL PRINCIPAL, OFICINAS, SUCURSALES REGISTRADAS ANTE MTPS	Si	No
CARTA FIANZA	Legal obligatoria	Convencional recomendable
REQUISITOS COMPLEMENTARIOS SUGERIDOS: <ul style="list-style-type: none"> ✓ ENTREGA HOJA DE DATOS GENERALES, ✓ CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, ✓ BOLETAS DE PAGO, ✓ DEPÓSITOS Y LIQUIDACIONES CTS, ✓ CONSTANCIAS DE INSCRIPCIÓN EN REGÍMENES DE SEGURIDAD SOCIAL Y PREVISIONAL, ✓ CONSTANCIAS DE PAGO DE REMUNERACIONES ASEGURABLES, COMUNICACIÓN MENSUAL DEL PERSONAL DESTACADO. 	Sí por mandato legal	Es recomendable para salvaguardar responsabilidades contractuales y/o extra contractuales