

	Ley 29245	Decreto Legislativo 1038	ASPECTOS IMPORTANTES NO REGULADOS, EXCLUIDOS DE LA NORMA O EXCEPTUADOS DE OBLIGACIONES
Supuestos de aplicación de las obligaciones establecidas en la norma	Contratación de empresas que desarrollen actividades especializadas u obras . Tercerización de servicios: procesos de tercerización externa , contratos cuyo objeto es que un tercero se encargue de una parte integral del proceso productivo	Contratación de obras y servicios en los que existe desplazamiento continuo de personal a las instalaciones de la principal	Los grupos de empresa , el teletrabajo , procesos de tercerización externa* , servicios que se prestan fuera de un establecimiento: telecomunicaciones, electricidad, saneamiento , etc. ¿En el caso de múltiples subcontrataciones quién responde?
Responsabilidad empresarial	Responsabilidad Solidaria hasta un año posterior al desplazamiento	Sólo obligaciones laborales y de seguridad social establecidos por norma legal . Derecho de repitióón de la principal sobre la empresa tercerizadora .	No incluye obligaciones originadas en un convenio colectivo o unilateralmente, ni las relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo . No se establece un deber de control durante la ejecución de la obra o servicio.
Elementos que determinan que no se trata de una cesión de personal	Autonomía funcional : exclusiva subordinación de los trabajadores. Autonomía organizativa : asumen la responsabilidad por los resultados y cuentan con sus propios recursos.	Se relativiza la pluralidad de clientes como característica para determinar la autonomía organizativa .	Una empresa podría tener perfecta autonomía económica pero en casos puntuales funcionar como un casacón o carecer de autonomía funcional. Si la tercerizadora es controlada económicamente por la usuaria ¿quién es el verdadero empleador?
Efectos en caso de fraude de ley	Los trabajadores desplazados tengan una relación laboral directa con la empresa principal. Cancelación del Registro	No hace otras presiones	No hay sanción de nulidad expresa cuando la contratación tiene por objeto vulnerar o limitar el ejercicio de los derechos individuales o colectivos. No se señala expresamente la aplicación del principio de primacía de la realidad
Derechos individuales y Colectivos	Los trabajadores desplazados tienen todos los derechos individuales y colectivos respecto de la empresa tercerizadora. No están sujetos a subordinación respecto de la empleador usuaria	No hace otras presiones	¿Respecto de la empresa usuaria es posible ejercer la actividad sindical (fiscalización) en defensa de los derechos individuales los trabajadores: salud y seguridad, coindiciones de trabajo, etc.?
Protección de las Libertades Sindicales	Enfoque enunciativo: No puede ser usada para perjudicar las libertad sindical, negociación colectiva y huelga , ni afectar a los dirigentes con fuero sindical ¿Otros trabajadores con fuero?	No hace otras presiones	No se señala que la norma debe aplicarse en el sentido que favorezca el ejercicio del Dº , ni se amplían formas de organización sindical: formulas que comprendan trabajadores directos y subcontratados o que concurren en una actividad económica, ni obligaciones a empresas de aceptar un pliego conjunto trabajadores directos-subcontratados , ni otras modalidades de huelga

Derecho a Información	Para los trabajadores desplazados, los de la principal y los sindicatos sólo respecto de la empresa tercerizadora	No hace otras presiones	No se establece que el derecho pueda ejercerse por los sujetos laborales respecto de la empresa principal .
Estabilidad en el trabajo	No regula nada sobre este aspecto. Mantiene el enfoque contractualista en caso de despido los reclamos deben dirigirse al empleador formal	No hace otras presiones	No tiene porque amarrarse la duración de los contratos temporales a la duración de los contratos entre empresas . No se señala que no es causal de extinción válida, ni se establecen medidas de protección, tampoco el derecho a la acumulación automática de tiempo de servicios, o derecho a recontractación.
Igualdad de Trato/ Diferencias salariales	Los trabajadores desplazados con contrato a plazo tienen iguales derechos que los de plazo indeterminado respecto de su empleador: la empresa tercerizadora	No hace otras presiones	La igualdad se establece respecto a otros trabajadores desplazados No respecto a los trabajadores que laboran para la empresa usuaria . No prevé garantías en caso de posible reducción de remuneración ante sucesión de contratos .