



## REFORMA LABORAL

### CUADRO COMPARATIVO DE LAS MODIFICACIONES ENTRE LA LEY 25.250 Y LA REFORMA<sup>1</sup>

TEMA	LEY 25.250	LEY de ORDENAMIENTO LABORAL
<b>PREAVISO</b>	<p>No reguló específicamente el tema, continuaban vigentes los regímenes anteriores.</p> <p>A los trabajadores ingresados antes de Octubre de 1998, se le aplicaba el previsto en la LCT.</p> <p>El plazo corre a partir del primer día del mes siguiente.</p> <p>a) Por el trabajador 30 días;</p> <p>b) Por el empleador, 30 días para los trabajadores de hasta de 5 años de antigüedad y 2 meses para los de antigüedad mayor a 5 años)</p> <p>A los trabajadores ingresados después de Octubre de 1998, se le aplicaba el previsto en la Ley 25013.</p> <p>El plazo corre a partir del día siguiente de la notificación</p> <p>a) Por el trabajador 15 días;</p> <p>Por el empleador, 15 para los trabajadores de entre 30 días y tres (3) meses de antigüedad, 30 días para los trabajadores de más de 3 meses y hasta de 5 años de antigüedad y dos meses para los de antigüedad mayor a 5 años)</p>	<p>Establece un régimen único para todos los trabajadores.</p> <p>El plazo corre a partir del día siguiente al de la notificación</p> <p>a) Por el trabajador: 15 días;</p> <p>b) Por el empleador:</p> <p>15 días para los trabajadores en período de prueba;</p> <p>30 días para los trabajadores de más de 3 meses y hasta de 5 años de antigüedad, y</p> <p>2 meses para los de antigüedad mayor a 5 años</p>
<b>INTEGRACIÓN MES DE DESPIDO</b>	<p>No regulaba específicamente el tema continuaban vigentes los regímenes anteriores.</p> <p>A los trabajadores ingresados antes de Octubre de 1998, se le aplicaba el previsto en la LCT.</p> <p>Si se despide sin preavisar y antes del último día del mes se debe integrar, además de la indemnización sustitutiva del preaviso y de la indemnización por antigüedad, el salario correspondiente por los días faltantes hasta fin de mes.</p> <p>A los trabajadores ingresados después de Octubre de 1998, se le aplicaba el previsto en la Ley 25013.</p> <p>No estaba prevista la integración del mes de despido.</p>	<p>Establece un régimen único.</p> <p>Si se despide sin preavisar y antes del último día del mes se debe integrar, además de la indemnización sustitutiva del preaviso y de la indemnización por antigüedad, el salario correspondiente por los días faltantes hasta fin de mes, excepto el caso de los trabajadores en período de prueba</p>

<sup>1</sup> FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL La nueva ley no ha sido promulgada ni publicada oficialmente

<p align="center"><b>INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INCAUSADO</b></p>	<p>No reguló específicamente el tema, continuaban vigentes los regímenes anteriores.</p> <p>A los trabajadores ingresados antes de Octubre de 1998, se le aplicaba el previsto en la LCT. Un mes de sueldo por cada año de antigüedad o fracción mayor de tres meses. La remuneración base de cálculo no puede superar el importe de tres veces el salario promedio del CCT aplicable. La indemnización no puede ser inferior a dos meses de sueldo</p> <p>A los trabajadores ingresados después de Octubre de 1998, se le aplicaba el previsto en la Ley 25013. 1/12 parte del sueldo por cada mes de antigüedad o fracción mayor de 10 días. La remuneración base de cálculo no puede superar el importe de tres veces el salario promedio del CCT aplicable. La indemnización no puede ser inferior a 2/12 partes del sueldo</p>	<p>Establece un régimen único</p> <p>Un mes de sueldo por cada año de antigüedad o fracción mayor de tres meses. La remuneración base de cálculo no puede superar el importe de tres veces el salario promedio del CCT aplicable. La indemnización no puede ser inferior a un mes sueldo</p>
<p align="center"><b>PERÍODO DE PRUEBA</b></p>	<p>Establecía que duraba 3 meses, pero que podía extenderse a 6 meses por CCT. Para las Pymes duraba 6 meses, pero podía ser extendido por CCT hasta 12 meses para los trabajadores calificados según los defina el propio CCT. La extinción del contrato de trabajo durante el período de prueba, no genera derecho a indemnización por antigüedad, ni a preaviso ni a la integración del mes de despido.</p>	<p>Establece un nuevo régimen.</p> <p>Plazo máximo de 3 meses improrrogables. La extinción del contrato de trabajo durante el período de prueba, no genera derecho a indemnización por antigüedad Pero se debe preavisar e integrar el mes de despido cuando corresponda.</p>
<p align="center"><b>REDUCCIÓN DE CONTRIBUCIONES PARA PROMOVER EL EMPLEO</b></p>	<p>Establecía un régimen de reducciones permanente de las contribuciones para cualquier empleador que incorporaba un nuevo trabajador que implique un incremento en la plantilla preexistente. La reducción era de 1/3. La reducción era de 1 / 2, si el trabajador era un hombre de más de 45 años, una mujer jefa de hogar de cualquier edad, o un hombre o mujer de menos de hasta 24 años.</p>	<p>Establece un régimen de reducciones de las contribuciones por doce meses para las empresas de hasta 80 trabajadores con una facturación máxima, que incorporen un nuevo trabajador que implique un incremento en la plantilla preexistente. La reducción es de 1/3. La reducción era de 1 / 2, si el trabajador/a es un beneficiario del Plan Jefes de Hogar. El régimen promocional estará vigente hasta el 31/12/04, podrá ser prorrogado por el PE, conforme a la evolución del empleo</p>

<b>REPRESENTACIÓN TRABAJADORA PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS CCT DE EMPRESA</b>	<p>La comisión negociadora de un CCT de empresa debe integrarse con los delegados de personal en las empresas de hasta 200 trabajadores, con la proporción establecida en la Ley de asociaciones sindicales para la elección de delegados</p>	<p>La comisión negociadora de un CCT de empresa debe integrarse como máximo con 4 delegados de personal con la proporción establecida en la Ley de asociaciones sindicales para la elección de delegados</p>
<b>VIGENCIA DE LOS CCT</b>	<p>Salvo que el CCT hubiere previsto su ultractividad, una vez vencido el plazo de vigencia original del convenio este caducará a los 2 años de denunciado por alguna de las partes. Establece un procedimiento obligatorio de renegociación de los convenios colectivos ultraactivos (rondas negociales '75 y '88)</p>	<p>Salvo que el CCT disponga lo contrario, una vez vencido su plazo original el convenio seguirá ultractivo hasta que otro lo reemplace. Se establece un mecanismo voluntario de mediación avenir a las partes a renovar aquellos convenios que se encuentren vigentes por ultractividad</p>
<b>ARTICULACIÓN Y PRELACIÓN DE CCT</b>	<p>Establece los siguientes criterios y principios. Los convenios colectivos pueden establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación. Un convenio colectivo de trabajo de ámbito menor prevalecerá sobre otro anterior de ámbito mayor, salvo que aquél hubiere sido concertado para articularse con este último. Un convenio colectivo de ámbito menor no será afectado por un ulterior convenio de ámbito mayor, salvo que las partes de aquél manifestaren de modo expreso su adhesión a este último, o estuvieren representadas por acto expreso emitido a tal fin en la comisión negociadora del convenio colectivo posterior. El convenio colectivo que sucede a uno anterior de igual ámbito y nivel, puede disponer sobre los derechos reconocidos en éste. En dicho supuesto, se aplicará íntegramente lo regulado en el nuevo convenio. La entidad sindical de grado inferior que hubiere manifestado su voluntad de negociar en el nivel menor podrá delegar su representación a esos efectos en la entidad sindical signataria del convenio colectivo de ámbito mayor. Si no se produjere esa delegación, la entidad sindical signataria del convenio colectivo de ámbito mayor participará, a su solicitud, en la comisión negociadora del convenio colectivo de ámbito</p>	<p>Los convenios colectivos de ámbito mayor, pueden establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación. Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor. Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar: a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor; b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor; c) Materias propias de la organización de la empresa; d) Condiciones más favorables al trabajador.”  Se establece el siguiente orden de prelación de normas: a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito. b) Un convenio posterior de ámbito mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca</p>

	menor junto con la entidad gremial de grado inferior que hubiere manifestado su voluntad de negociar en ese nivel. En caso de discrepancia prevalecerá la voluntad de la entidad de menor grado.	condiciones más favorables para el trabajador. A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.
--	---	---