



Ordenamiento del Régimen Laboral **Ley 25.877**

Derecho individual del trabajo

La nueva Ley 25.877 es una ley de ordenamiento del régimen laboral. En su artículo primero establece que se deroga la Ley Nº 25.250 y sus normas reglamentarias; ésta es una solución acertada por parte del legislador frente a la opción de dictar la nulidad de la misma, con la consecuencia de provocar un estado de inseguridad jurídica en las relaciones laborales entabladas durante su vigencia.

Período de prueba

En relación a las reformas relativas a los Derecho Individuales del Trabajo se establece un nuevo período de prueba. El mismo se aplica a los contratos por tiempo indeterminado, con exclusión del contrato de temporada (Este contrato de temporada esta contemplado en el Art. 96 de la Ley 20.744, el cual dice "Habrà contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad"), al contrato de temporada no debemos confundirlo con el contrato a plazo fijo o con el de trabajo eventual, ni con el de tiempo parcial.

El nuevo plazo del Período de prueba es de tres meses, no pudiendo ampliarse por convenio colectivo, pero nada impide que pueda ser menor o que se renuncie al mismo; con respecto a las PYMES ahora quedan encuadradas dentro del sistema general, no previendo para las mismas un plazo mayor.

Los trabajadores contratados bajo la Ley 25.250, o que por convenio colectivo se lo haya llevado a seis o a doce meses, el período de prueba se seguirá rigiendo por la legislación vigente al momento que el trabajador fue contratado. La nueva Ley dice que lo establecido en relación al período de prueba será de aplicación a todas las relaciones laborales iniciadas a partir de su entrada en vigencia.

El despido del trabajador durante este período no genera derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero genera la obligación de preavisar.

Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, mediante el período de prueba. De hacerlo, se considerara de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al mismo. Si existe desvinculación del trabajador durante este período sin que se haya finalizado el plazo y luego lo vuelvo a recontratar no se puede completar el período que no se agotó en la primera contratación.

El ejercicio abusivo del período de prueba se da cuando un empleador contrata sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente, esto con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores; para estos casos se prevé que se aplicarán las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo, (Ley 25.212 que regula el régimen de infracciones laborales); esta situación no esta contemplada en forma expresa por la ley pero esta infracción daría lugar a una multa entre 250 y 1000 pesos por cada trabajador en infracción.

Registración del contrato en el Período de Prueba:

El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.

Para constituir el período de prueba se requiere el inicio de la relación laboral y la registración de la misma, lo relativo a la registración deberá surgir de la reglamentación pero hasta tanto esta surja debemos tener algunos recaudos como por ejemplo:

- a) Incorporar al trabajador en la Clave de Alta Temprana como en período de prueba.
- b) Cuando se registra al trabajador en el libro de sueldos y jornales hay que hacer mención que se lo hace en el carácter de período de prueba.

c) Enviar una nota al trabajador en la que se le manifieste que se lo incorpora a partir de tal fecha en período de prueba.

Reglas Aplicables al Período de Prueba.

Durante este período los derechos y obligaciones de las partes son las propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en la ley, este reconocimiento incluye los derechos sindicales.

Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones de la Seguridad Social.

También el trabajador tendrá derecho, durante este período, a las prestaciones por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso.

Preaviso

En relación al preaviso se unifica el régimen al derogarse las disposiciones de la Ley 25.013 que regulaba el preaviso para los empleados ingresados a partir del 3 de octubre de 1998.

Se sustituye el artículo 231 de la LCT, estableciéndose que el contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

a) Dado por el trabajador: 15 días.

b) Dado por el empleador: 15 días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba.

1 mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de 5 años.

2 meses cuando la antigüedad fuere superior a 5 años.

Efectos de la Notificación del Preaviso.

Los plazos del preaviso comienzan a correr a partir del día siguiente al de la notificación. En la anterior ley (20.744) el plazo comenzaba a correr a partir del primer día del mes siguiente a la notificación, y por la Ley 25.013 que se aplicaba a los trabajadores ingresados a partir del 3 de octubre de 1998 el plazo se contaba a partir del día siguiente al de la notificación, hoy derogadas estas disposiciones por la nueva Ley se unifica el tratamiento.

Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará (adicionará) con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido, (el preaviso es por mes aniversario).

La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba.

Indemnización Por Antigüedad

La nueva Ley modifica el sistema anterior, se establece un sistema único para todos los trabajadores con contratos vigentes a la fecha de entrada en vigencia de la Ley, como así también para los contratos futuros que se celebren. Se deroga el régimen que preveía la Ley 25.013 para los contratos celebrados con posterioridad al 3 de octubre de 1998.

La Ley 25.877, modifica el tope mínimo, establece como tope mínimo de indemnización en los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

La base para el cálculo será la mejor remuneración devengada durante el último año de prestación del servicio, no la mejor remuneración percibida (lo percibido es lo efectivamente cobrado y lo devengado es el crédito que se generó durante ese lapso pero sin que la persona lo haya cobrado).

En relación al tope se establece que dicha base no podrá exceder el equivalente de tres veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Con respecto a los trabajadores que no se encuentran incluidos en los convenios colectivos de trabajo como por ejemplo los gerentes de empresas, o personal de mandos medios se plantea la discusión sobre si tienen o no un tope; una posibilidad es sostener que estas personas se encuentran liberadas del tope al haber cambiado la nueva Ley la palabra "trabajadores no amparados" por "trabajadores excluidos". La jurisprudencia de nuestros tribunales se expresó al respecto en dos sentidos, por un lado dijo que lo que el legislador quiso es que todos tengan tope, de tal manera que el mismo debe buscarse por analogía con otros convenios que tengan relación con el tipo de tareas que desarrolla la persona; en cambio otros fallos dijeron que no corresponde aplicar ningún tope porque no existe ninguna referencia para obtenerlo.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

Promoción Del Empleo

La nueva ley modifica el régimen de promoción del empleo que regulaba la Ley 25.250, en su nueva redacción el mencionado régimen quedo establecido de la siguiente manera.

En su artículo seis establece que la empresa que emplee hasta ochenta trabajadores, cuya facturación anual no supere el importe que establezca la reglamentación y que produzca un incremento neto en su nómina de trabajadores, gozará de una reducción de sus contribuciones a la Seguridad Social por el término de doce meses, con relación a cada nuevo trabajador que incorpore hasta el 31 de diciembre de 2004.

Con respecto a que tipo de trabajadores deben computarse en la base, como el importe de la facturación anual y que mes debo tomar como base para determinar si existió un incremento de trabajadores se debe esperar la reglamentación que aclare dichas cuestiones.

La reducción consistirá en una exención parcial de las contribuciones al sistema de la Seguridad Social, equivalente a la tercera parte de las contribuciones vigentes.

Cuando el trabajador que se contratare para ocupar el nuevo puesto de trabajo fuera un beneficiario o beneficiaria del Programa Jefes de Hogar, la exención parcial se elevará a la mitad de dichas contribuciones.

Las condiciones que deberán cumplirse para el goce de este beneficio, así como la composición de la reducción, serán fijadas también por la reglamentación.

La reducción citada no podrá afectar el financiamiento de la Seguridad Social, ni los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la Seguridad Social, ni alterar las contribuciones a las obras sociales.

El presente beneficio regirá hasta el 31 de diciembre de 2004, quedando facultado el Poder Ejecutivo Nacional para prorrogar su vigencia o reducir los topes establecidos en el presente artículo, en función de la evolución de los índices de empleo.

El cese del presente régimen de promoción no afectará su goce por parte de las empresas a las que se les hubiera acordado, respecto de los trabajadores incorporados durante su vigencia, recordemos que el misma tiene una vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2004, lo que implica que si contrato a una persona el 30 de Diciembre de 2004 voy a gozar de los beneficios de este régimen por doce meses, o sea hasta el 30 de Diciembre de 2005.

Este beneficio no será de aplicación a los contratos de "Trabajo Eventual", regulados en el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo, Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

En relación al programa de promoción de empleo contemplado en la ley 25.250, el mismo reguló para los empleadores una reducción de las contribuciones a la Seguridad Social por cada nuevo trabajador en que incrementase su dotación de personal a una determinada fecha que reglamentariamente se fijó a abril de 2000. La reducción equivale al tercio de las contribuciones vigentes que se incrementa al 50% si el nuevo empleado fuese un hombre de 45 años o más, o una mujer jefe de hogar de cualquier edad, o un joven varón o mujer de hasta 24 años.

Este beneficio no tenía un plazo determinado de usufructo. Por lo tanto al haberse derogado la norma legal que lo disponía, surge la duda si la liberalidad se mantiene como derecho adquirido, ya que los empleadores no son responsables de los motivos que originaron la derogación de la norma legal, o por el contrario se ven perjudicados en sus derechos y renace el ingreso total de las contribuciones. La controversia se encuentra en estudio por parte del ente recaudador, esperándose que se expida a la brevedad a los efectos de practicar las respectivas liquidaciones

en forma cabal. En opinión de la Revista Consultora (30/03/04), al derogarse la norma, deja de existir este beneficio para todos los empleadores que ya lo venían aplicando.