



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119
Buenos Aires

- Reforma Laboral -

Ley N° 25.877 Ordenamiento del Régimen Laboral

Introducción:

El 19 de marzo de 2004 se publicó en el Boletín Oficial N° 30.364 la nueva Ley N° 25.877 de Ordenamiento Laboral sancionada el 2 de marzo de 2004 y Promulgada por el Poder Ejecutivo Nacional a través del Decreto N° 339/04 el 18 de marzo de 2004, derogando la Ley 25.250 y sus normas reglamentarias.

No está establecida en la Ley 25.877 la fecha de entrada en vigencia de la misma, en consecuencia de ello y conforme con lo preceptuado por el artículo 2° del Código Civil, comienza a regir a partir del 28 de marzo de 2004, excepto lo previsto en el artículo 24 de la citada ley.

Esta Ley de “Ordenamiento del Régimen Laboral” así denominada introduce una importante reforma en las cuestiones relacionadas con el derecho individual y colectivo en materia laboral, promoción del empleo y la administración del trabajo, la misma contiene cinco Títulos que se dividen en Capítulos que se refieren a: **-Título Preliminar:** “Ordenamiento del Régimen Laboral” derogación de la Ley 25.250 y sus normas reglamentarias- **Título I:** “Derecho Individual del Trabajo”- **Título II:** Derecho Colectivo del Trabajo”- **Título III:** “Administración del Trabajo”- **Título IV:** “Disposiciones Finales”.

Como puntos relevantes de la nueva ley podemos destacar los siguientes: El **Período de Prueba** (artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo); **Preaviso e Integración mes de despido** (artículo 231 y 233 de la Ley de Contrato de Trabajo); **Indemnización por despido** (artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo); **Reducción de las Contribuciones Patronales**, entre otros:

Es importante destacar que conforme con el artículo 43 de la Ley 25.877, las modificaciones introducidas por esta ley al artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, se aplicarán a todos los contratos laborales que se celebren a partir de la entrada en vigencia de la misma y el resto de las modificaciones introducidas por esta ley se aplicarán a todos los contratos que se extingan a partir del 28 de marzo de 2004 sin distinción de la fecha de inicio de la relación laboral.



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119
Buenos Aires

Para un mejor entendimiento, a modo de síntesis desarrollaremos a continuación una comparación de los puntos mencionados anteriormente sobre las distintas disposiciones legales en la materia que fueron modificadas y/o derogadas por la Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral:

Desarrollo:

TÍTULO I Derecho Individual del Trabajo

Capítulo I - Del Período de Prueba -

Concepto:

Podemos decir que el “período de prueba” es una etapa donde empleador y trabajador se ponen a prueba con el fin de satisfacer sus expectativas laborales por un tiempo determinado, que comienza al inicio de la relación laboral y finaliza una vez cumplido el plazo máximo dispuesto por la legislación vigente en la materia. Si el empleador no cumpliera con las reglas sobre el “período de prueba” será pasible de las sanciones y/o indemnizaciones que pudiesen corresponder por infracciones a las leyes del trabajo.

Recordamos que el “período de prueba” fue incorporado a la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 como -art. 92 bis- por el art. 1º de la Ley 24.465 en el año 1995 el cual posteriormente fue modificado por la Ley 25.013 y luego por la Ley 25.250, la última modificación establecía una duración de 3 meses y los Convenios Colectivos de Trabajo podían modificar el plazo hasta un periodo de 6 meses. Para las PYMES la duración era de 6 meses y los Convenios Colectivos de Trabajo podían incrementar dicha duración hasta un máximo de 12 meses en los casos de trabajadores calificados según definición de los convenios.

La extinción de la relación contractual durante el período de prueba, no generaba derecho a indemnizar al trabajador como tampoco a preavisar y abonar la integración del mes de despido en los casos que correspondiera.

Artículo 1º de la Ley 25.250 (derogado por la L. 25.877 a partir del 28/03/2004):

...”Art. 1º. - Sustitúyese el artículo 3º de la ley 25.013, que modifica el artículo 92 bis del Régimen de Contrato de Trabajo (ley 20.744 t.o. 1976), por el siguiente texto:



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119
Buenos Aires

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, a excepción del contrato de trabajo caracterizado en el artículo 96 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (texto según ley 24.013), se entiende celebrado a prueba durante los primeros tres (3) meses. Los convenios colectivos de trabajo pueden modificar dicho plazo hasta un período de seis (6) meses.

Si el empleador es una pequeña empresa definida por el artículo 83 de la ley 24.467, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses. En este último caso los convenios colectivos de trabajo pueden modificar ese plazo hasta un máximo de doce (12) meses cuando se trate de trabajadores calificados según definición que efectuarán los convenios. En ambos casos se aplicarán las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial se considerará abusiva la conducta del empleador que contratara sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.
2. El empleador debe registrar el contrato de trabajo que comienza por el período de prueba. Caso contrario, y sin perjuicio de las consecuencias que se derivan de ese incumplimiento, se entiende que ha renunciado a dicho período.
3. Durante el período de prueba las partes del contrato tienen los derechos y obligaciones propios del vínculo jurídico, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.
4. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin expresión de causa y sin obligación de preavisar. En tal caso, dicha extinción no genera derecho indemnizatorio alguno.
5. Durante el período de prueba las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.
6. Durante el período de prueba el trabajador tiene derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También 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. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo.
7. El período de prueba, se computa como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social”...

Artículo 2° de la Ley 25.877 (en vigencia a partir del 28/03/2004):

Se establece un régimen único, limitando la duración del “período de prueba” a 3 meses para todas las empresas, no se puede prorrogar por acuerdo de las partes y tampoco a través de Convenios Colectivos de Trabajo. Desaparece el beneficio que tenían las PYMES de extender el período de prueba y/o duplicarlo por aplicación de los Convenio Colectivos de Trabajo para los trabajadores calificados.

Si se extingue la relación de trabajo durante el período de prueba, no le generará al trabajador el derecho a ser indemnizado por antigüedad, pero sí el empleador deberá preavisar con una antelación de 15 días la decisión de finalizar el “periodo de prueba”.



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119
Buenos Aires

TITULO I
Derecho Individual del Trabajo
Capítulo I
Del Período de Prueba
(artículo 92 bis)

Artículo 2º — Sustitúyese el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

"Artículo 92 bis. — El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TRES (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los artículos 231 y 232.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

- 1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.*
- 2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.*
- 3. 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.*
- 4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.*
- 5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.*
- 6. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También 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. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.*
- 7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social."*

El "período de prueba" sólo se aplica para los contratos que fueron celebrados por tiempo indeterminado, incluyéndose los de tiempo parcial, quedan exceptuados por sus características propias los contratos de trabajo de temporada.



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119
Buenos Aires

La norma no establece que se deberá realizar un contrato especial (escrito) por el “período de prueba”, al ingreso del trabajador, ya que el mismo está ínsito en la normativa laboral, por lo tanto nada impide que las partes pueden formalizarlo por escrito o tácitamente.

Es importante destacar que la protección del trabajador sobre las enfermedades o accidentes inculpables o laborales, quedará finalizada conjuntamente con la culminación del “período de prueba”, en el caso que a raíz de la enfermedad o accidente se derivara una incapacidad absoluta, el empleador no deberá abonar la indemnización prevista en el art. 212, cuarto párrafo de la L.C.T. 20.744.

A continuación exponemos un cuadro sinóptico sobre la aplicación del “Período de Prueba”:

Período de Prueba	
Partes Contractuales	Ordenamiento del Régimen Laboral Ley 25.877
Plazo de duración	3 meses
Ampliación por Convenio Colectivo de Trabajo	La nueva norma no lo prevé
Aportes y Contribuciones	Se ingresan todos los Aportes y Contribuciones correspondientes a Seguridad Social, Obra Social y L.R.T.
Forma y Prueba	La norma no lo establece, pero las partes pueden formalizar el "Período de Prueba" por escrito o tácitamente
Registración	Se deberá registrar al trabajador en el libro de sueldos -art. 52 de LCT y en el SURL (Sistema Único de Registro Laboral Ley 24467, Título III, Sec. II arts. 84 a 88)
Limitaciones y Prohibiciones	El empleador no podrá contratar a un mismo trabajador más de una vez utilizando el "Período de Prueba", caso contrario se considerará de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.
Sanciones	Si el empleador hiciere uso abusivo del "Período de Prueba" será pasible de sanciones y en especial, en aquellos casos en los cuales se contrate a trabajadores para un mismo puesto de trabajo



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119

Buenos Aires

Derechos y Obligaciones	El trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones propios de su categoría laboral incluyéndose los derechos sindicales.
Obligación de Preavisar	Las partes contractuales tienen la obligación de preavisar
Indemnización	No corresponde, salvo en los casos que no se preavise se deberá abonar la indemnización "Sustitutiva de Preaviso"
Accidentes y Enfermedades del Trabajo Inculpables	El trabajador tiene derecho a las prestaciones por "Accidente y Enfermedad del Trabajo", incluyendo las consideradas inculpables. Se aclara que en caso que derive en una incapacidad absoluta, no rige la indemnización prevista en el art. 212, 4to. párrafo LCT.
Antigüedad	El "Período de Prueba" se computa como tiempo de servicio, a todos los efectos laborales como así también para la Seguridad Social.

Los efectos de esta normativa, será de aplicación a las relaciones laborales, con “período de prueba”, que se inicien a partir de la entrada en vigencia de la nueva ley (28 de marzo de 2004).

Capítulo II

- De la extinción del contrato de trabajo -

- Preaviso -

Concepto:

Se denomina “preaviso” a la notificación previa que tienen que formalizar las partes contractuales cuando, por voluntad de una de ellas, se resuelve extinguir el contrato de trabajo.

El objetivo del “preaviso” es otorgar un plazo previo a la extinción de la relación laboral teniendo como fin, para el trabajador la posibilidad de reinsertarse en otro empleo, por tal motivo el empleador debe otorgarle al trabajador una licencia paga de dos horas diarias para la búsqueda de un nuevo trabajo y, el empleador pueda tener tiempo suficiente en la búsqueda de un reemplazante para cubrir el puesto vacante.



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119
Buenos Aires

Se recuerda que durante el lapso del “preaviso” continúan vigentes todos los derechos y obligaciones emergentes del contrato de trabajo, por ejemplo: enfermedad, accidentes, fallecimiento, etc.

La Ley 25.250 no efectuó ningún cambio en lo referente al preaviso (derogada por la L. 25.877 a partir del 28/03/2004):

El Capítulo II de la Ley 25.877 se refiere de la extinción del contrato de trabajo, en lo relacionado al “preaviso”, la nueva disposición unifica lo dispuesto por las leyes 20.744 y 25.013, además se vuelve a la integración del mes de despido, eliminada por la ley 25.013.

En este sentido coexistían tres regímenes diferentes dependiendo de la fecha de ingreso del trabajador, las disposiciones del art. 231 Ley 20.744, para contratos celebrados con anterioridad al 03/10/98), los contratos celebrados con posterioridad al 03/10/98 se debían considerar las disposiciones del art. 6° Ley 25.013 y para las pequeñas y medianas empresas las contrataciones efectuadas entre el 06/04/1995 y el 02/10/1998 se ajustan a las disposiciones del artículo 95 de la Ley 24.467 el cual no fue derogado por la Ley 25.877, es por ello que hasta la fecha se encuentra plenamente vigente.

Para las relaciones laborales comenzadas con anterioridad al 03/10/98, al momento de extinguir las mismas se debía aplicar la disposición del artículo 231 de la Ley 20.744:

- a)** El trabajador debía preavisar al empleador con una antelación de un (1) mes la voluntad de rescindir el contrato de trabajo.
- b)** El empleador debía notificar al trabajador la rescisión del contrato de trabajo con una antelación de un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no excediera los cinco (5) años y de dos (2) meses cuando fuere superior.

En los contratos celebrados con posterioridad al 03/10/98, el preaviso se ajustaba a lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley 25.013:

- a)** Por el trabajador, de 15 (quince) días.
- b)** Por el empleador, de 15 (quince) días cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de 30 (treinta) días y hasta 3 (tres) meses; de 1 (un) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de 3 (tres) meses y no exceda de 5 (cinco) años y de 2 (dos) meses cuando fuere superior. Estos plazos correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119
Buenos Aires

Las pequeñas y medianas empresas que cumplan con los requisitos del artículo 83 de la Ley 24.467 (Ley de PyMES), al momento de extinguir el contrato de trabajo comenzado entre el 06/04/1995 y el 02/10/1998 deberán aplicar la disposición del artículo 95 de la Ley 24.667 (BO. 28/03/1995):

- a) El trabajador debe preavisar al empleador con un (1) mes de anticipación la voluntad de rescindir el contrato de trabajo.
- b) El empleador una vez transcurrido el período de prueba debe notificar al trabajador la rescisión de la relación laboral con una antelación no menor a un (1) mes independientemente de la antigüedad que este tuviese en el empleo. El Plazo se computará a partir del día siguiente al de su comunicación.

Artículo 3° de la Ley 25.877 (en vigencia a partir del 28/03/2004):

Como hemos comentado anteriormente la reforma unifica el régimen sustituyendo el artículo 231 de la Ley 20.744 y sus modificatorias estableciendo un régimen único para todos los trabajadores.

Capítulo II De la Extinción del Contrato de Trabajo Preaviso

Artículo 3° — Sustitúyese el artículo 231 de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente texto:

"Artículo 231. — 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 fijan en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;*
- b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior."*

Para un mejor entendimiento de lo expuesto sobre los plazos del "preaviso" se expone a continuación un cuadro comparativo:



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119

Buenos Aires

Antigüedad	Ley 20.744 -Ley de Contrato de Trabajo-	Ley 24.467 - Ley de PyMES- (*)	Ley 25.013 - Ley Nacional de Empleo-	Ley 25.877 -Ordenamiento del Régimen Laboral-
Por el trabajador				
Independientemente de su antigüedad el Preaviso siempre será con una anticipación de:	1 mes	1 mes	15 días	15 días
Por el empleador según la antigüedad del trabajador				
Cuando el trabajador se encuentre en Período de Prueba	-----	-----	-----	15 días
Antigüedad entre 30 días y hasta a 90 días	-----	-----	15 días	-----
Antigüedad > a 3 meses	-----	(**) 1 mes	-----	-----
Antigüedad > a 3 meses y hasta 5 años	-----	-----	1 mes	-----
Antigüedad hasta 5 años	1 mes	-----	-----	(**) 1 mes
Antigüedad > a 5 años	2 mes	-----	2 mes	2 mes
Comienzo del Plazo	El plazo comienza a correr a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso	El plazo comienza a correr a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso	El plazo comienza a correr a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso	El plazo comienza a correr a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso
Las partes pueden fijar un plazo mayor				
(*) Actualmente vigente para los contratos celebrados entre el 06/04/1995 y el 02/10/1998				
(**) Una vez transcurrido el período de prueba.				



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119
Buenos Aires

- Integración Mes de Despido -

Concepto:

Cuando el empleador omite el preaviso y la fecha de la notificación del despido no coincida con el último día del mes, deberá abonar además de la indemnización substitutiva de preaviso una suma igual a la de los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjo el despido bajo el concepto “integración mes de despido”.

Se aclara que la “integración mes de despido” no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba.

Las disposiciones de la Ley 25.250 no regulaba específicamente el tema (derogada por la L. 25.877 partir del 28/03/2004):

Con la sanción de la Ley 25.250 y al no ser regulado el tema sobre “integración mes de despido” continuaban vigentes los regímenes anteriores, para las relaciones laborales iniciadas con anterioridad al 03/10/98 se aplicaba lo dispuesto en el art. 233 de la Ley 20744:

...“Art. 233. - Los plazos del artículo 231 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso.

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 substitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que el despido se produjera”...

Para los contratos comenzados con posterioridad al 03/10/98 no estaba prevista por la Ley 25.013 la integración del mes de despido.

Artículo 4° de la Ley 25.877 (en vigencia a partir del 28/03/2004):

La reforma establece un régimen único debiendo el empleador abonar la “integración mes de despido” si despide sin preavisar y antes del último día del mes:

Artículo 4° — Sustitúyese el artículo 233 de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente texto:

"Artículo 233. — Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119
Buenos Aires

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 con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis."

- Indemnización por antigüedad ante un despido incausado -

Concepto:

Se trata de resarcir económicamente los presuntos daños que pudiese sufrir el trabajador que ha sido despedido del empleo antes de obtener la jubilación ordinaria por decisión del empleador sin mediar causa alguna. Se puede decir que esta indemnización es una reparación dineraria tarifada.

La Ley 25.250 no regulaba el tema (derogada por la L. 25.877a partir del 28/03/2004):

En este punto coexistían dos regímenes diferentes y como lo comentáramos anteriormente dependían de la fecha de ingreso del trabajador despedido para poder determinar la normativa a aplicar en materia de indemnización.

Si el trabajador comenzó la relación contractual con anterioridad al 03/10/98), se debía aplicar las disposiciones del art. 245 de la Ley 20.744, un mes de sueldo por cada año de antigüedad o fracción mayor de tres meses, la base de cálculo no podía superar el importe de tres veces el salario promedio del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable para la actividad y la indemnización total no podía ser inferior a dos meses de sueldo:

..."Artículo 245.- Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulta 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 y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo del Trabajo.



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119
Buenos Aires

Para aquellos trabajadores no amparados por Convenios Colectivos de Trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el que corresponda al Convenio de Actividad aplicable al establecimiento donde preste servicio o el convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

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

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos (2) meses del sueldo calculados en base al sistema del primer párrafo.”...

En los casos de contratos celebrados con posterioridad al 03/10/98 se debía considerar las disposiciones del art. 7° de la Ley 25.013 con las modificaciones introducidas por la Ley 25.250.

La indemnización por despido sin justa causa, consistía en una doceava (1/12) parte del mejor sueldo percibido por cada mes de antigüedad o fracción mayor de diez días, tomándose como base de cálculo lo dispuesto en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo y la indemnización total no podía a ser inferior a dos doceava (2/12) partes del sueldo:

...”Artículo 7° - En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 1/12 (una doceava) parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de 10 (diez) días.

En ningún caso la mejor remuneración que se tome como base podrá exceder el equivalente de 3 (tres) veces el importe mensual de la suma que resulta 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 y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

Para aquellos trabajadores no amparados por convenios colectivos de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el que corresponda al convenio de actividad aplicable al establecimiento donde presten servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

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

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a 2/12 (dos doceavas) partes del sueldo calculadas en base al sistema establecido en este artículo.”...



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119
Buenos Aires

Artículo 5° de la Ley 25.877 (en vigencia a partir del 28/03/2004):

La Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral, dispone un único régimen indemnizatorio, volviendo a las fuentes de la Ley 20.744 modificando la indemnización mínima garantizada del trabajador prevista en el sistema original de la Ley de Contrato de Trabajo.

La nueva normativa en materia de indemnización por despido de la ley que se trata en este trabajo consiste en un (1) mes de sueldo por cada año de antigüedad o fracción mayor de tres meses, mantiene la base de cálculo del artículo 245 de Ley 20.744, también se aplica el tope de la actividad aún para el trabajador fuera de convenio, la indemnización garantizada que el trabajador deberá percibir no podrá ser inferior a un mes de sueldo sin tope:

No se debe tener en cuenta la fecha de ingreso del trabajador sino el momento en el que se disuelve la relación contractual, la cual debe ser con posterioridad al 27 de marzo de 2004.

Indemnización por Despido sin Justa Causa

Artículo 5° — Sustitúyese el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

"Artículo 245. — En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) 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.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) 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.

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.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo."



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119

Buenos Aires

A continuación se expone un cuadro comparativo sobre la aplicación de la “indemnización por despido sin justa causa”:

Indemnización por despido		
Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo	Ley 25.013 Ley Nacional de Empleo	Ley 25.877 Ordenamiento del Régimen Laboral (*)
Mejor Remuneración Mensual, Normal y Habitual por cada año de servicios o fracción > de tres meses. El monto mínimo no podrá ser: < a dos veces la M.R.M.N. y H. (sin tope en la base de calculo); dos sueldos mensuales.	1/12 parte de la Mejor Remuneración Mensual, Normal y Habitual por cada mes de servicio o fracción > de diez días. El monto mínimo no podrá ser: < a 2/12 de la M.R.M.N. y H. (con tope en la base de calculo: La sexta parte del sueldo.	Mejor Remuneración Mensual, Normal y Habitual por cada año de servicios o fracción > de tres meses. El monto mínimo: M.R.M.N. y H. (sin tope en la base de calculo: un sueldo mensual.
(*) vigente a partir del 28/03/2004		

Capítulo III Promoción del empleo

-Reducción de las Contribuciones Patronales-

Artículo 2° de la Ley 25.250 (derogada por la L. 25.877a partir del 28/03/2004):

El artículo 2° de la Ley 25.250 establecía para todo tipo de empresa una reducción de las contribuciones con destino a la Seguridad Social para aquellos empleadores que incrementaran la nómina real del plantel de trabajadores respecto al mes de abril de 2000, por tiempo indeterminado. Esta reducción en relación a cada nuevo trabajador consistía en una eximición parcial equivalente a un tercio (1/3) de las contribuciones patronales vigentes. Si el trabajador era un hombre de 45 años o más, una mujer jefe de hogar, o un joven de hasta 24 años, la eximición se elevaba en un 50%:



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119
Buenos Aires

...“Artículo 2º — El empleador que produzca un incremento neto en su nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado, definido ese incremento conforme los criterios que establezca la reglamentación, gozará de una reducción de sus contribuciones a la Seguridad Social, en relación a cada nuevo trabajador que de tal modo incremente la dotación. Esa reducción se efectivizará a partir del primer mes posterior a la finalización del período de prueba que se entenderá operada cuando ha transcurrido totalmente el plazo máximo, o cuando el empleador desista de utilizarlo en toda su extensión o parte de ella, y el trabajador continúe prestando servicios.

La reducción consiste en una eximición parcial de las contribuciones al sistema de la Seguridad Social, equivalente a un tercio de las contribuciones vigentes. Cuando el trabajador que se contrate para ocupar el nuevo puesto de trabajo sea 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, la eximición parcial se elevará a la mitad de las contribuciones vigentes.

La composición de la reducción será determinada por la reglamentación, la que no podrá afectar los derechos conferidos a los trabajadores por los regímenes de la Seguridad Social, ni alterar las contribuciones a las obras sociales.

En ningún caso la reducción citada podrá afectar el financiamiento de la Seguridad Social. A tales efectos, se incluirá una partida compensatoria en el Presupuesto Nacional. El monto de esa partida será determinado por el Poder Ejecutivo con base en las previsiones anuales sobre creación de empleos que efectuará el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

Para el actual ejercicio presupuestario la Secretaría de Hacienda proveerá los fondos necesarios con ahorros provenientes de otras partidas.”...

Artículo 6º de la Ley 25.877 (en vigencia a partir del 28/03/2004):

El nuevo Régimen Laboral en el “Capítulo III, Promoción del Empleo” art. 6º limita la posibilidad de reducir las contribuciones patronales a empresas con una dotación de menos de 80 trabajadores y que su facturación anual no sea superior al importe que establezca la reglamentación y por los nuevos puestos de trabajo que impliquen un incremento neto de la nómina de trabajadores. Esta reducción en las contribuciones será de una tercera (1/3) parte a un cincuenta por ciento (50%) en los casos que el trabajador contratado sea un beneficiario del Plan Jefes de Hogar. El beneficio queda establecido por el término de 12 meses y por los trabajadores incorporados hasta el 31 de diciembre de 2004.

El poder Ejecutivo podrá prorrogar la vigencia o reducir los topes mencionados precedentemente en función de la evolución de los índices de empleo.

Capítulo III Promoción del Empleo

Artículo 6º — La empresa que emplee hasta OCHENTA (80) 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 (12) meses, con relación a cada nuevo trabajador que incorpore hasta el 31 de diciembre de 2004.



CENTRO DE ACOPIADORES DE CEREALES

Corrientes 119
Buenos Aires

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 contratara 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 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 PODER EJECUTIVO NACIONAL, en base a las previsiones que efectuará el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para compensar la aplicación de la reducción de que se trata.

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.

Anualmente el Poder Ejecutivo Nacional deberá informar a las Comisiones de Legislación del Trabajo de ambas Cámaras del Poder Legislativo Nacional sobre los elementos objetivos que fundaron la determinación adoptada. 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.

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