

Ley N° 25250/2000

LEY DE REFORMA LABORAL

11 de Mayo de 2000

Estado de la Norma: Vigente

DATOS DE PUBLICACION

Boletín Oficial, 2 de Junio de 2000

GENERALIDADES

Cantidad de Artículos: 31

TEMA

REFORMA LABORAL-PROMOCION DEL EMPLEO-POLITICA LABORAL-REDUCCION DE CONTRIBUCIONES PATRONALES-COMISION BICAMERAL DE SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA-NEGOCIACION COLECTIVA-BALANCE SOCIAL-SISTEMA INTEGRADO DE INSPECCION DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL-SEGURIDAD SOCIAL-INSPECCION DEL TRABAJO-INSCRIPCION DE SUJETOS DE LOS DEBERES PREVISIONALES

TITULO I - ESTIMULO AL EMPLEO ESTABLE PERIODO DE PRUEBA

Artículo 1

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

"El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entiende celebrado a prueba durante los primeros 3 (tres) meses. Los convenios colectivos de trabajo pueden modificar dicho plazo hasta un período de 6 (seis) meses.

Si es una pequeña empresa definida por el artículo 83 de la Ley N° 24.467, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros 6 (seis) meses. En este último caso los convenios colectivos de trabajo pueden modificar ese plazo hasta un máximo de 12 (doce) meses cuando se trate de trabajadores calificados según definición que efectuarán los convenios.

Siguientes reglas:

1. no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba.
2. El empleador debe registrar el contrato de trabajo que comienza por el período de prueba. Caso contrario, se entiende que ha renunciado a dicho período.
- 3.
4. las partes puede extinguir la relación sin expresión de causa y sin obligación de preavisar y 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. derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo, por accidente o enfermedad inculpable. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212 de la ley de contrato de trabajo (Indemnización por incapacidad absoluta -245 LCT-)

7. El período de prueba, se computa como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social".

Artículo 2

ARTICULO 2° - El empleador que produzca un incremento neto en su nómina gozará de una reducción de sus contribuciones a la Seguridad Social, en relación a cada nuevo trabajador que de tal modo incremente la dotación, se efectivizará a partir del primer mes posterior a la finalización del período de prueba y el trabajador continuará prestando servicios.

La reducción consiste en una exención parcial de las contribuciones al Sistema de 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 exención parcial se elevará a la mitad de las contribuciones vigentes.

Artículo 3

ARTICULO 3° - El Gobierno Nacional apoyará activamente con un subsidio destinado al pago de las remuneraciones, la contratación de desocupados hombres de 45 años o más y de mujeres jefes de hogar de cualquier edad, para nuevos puestos de trabajo que produzcan un incremento neto en la nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado en empresas definidas según los criterios del artículo 23 de la Ley N° 24.467 (PYMES).

Artículo 4

....

TITULO II - CONVENCIONES COLECTIVAS - MODIFICACIONES A LA LEY N° 14.250

Artículo 5

ARTICULO 5° - Modifícase el artículo 1° de la Ley N° 14.250:

"Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación sindical con personería gremial están regidas por las disposiciones de la presente ley.

Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores del sector público nacional, provincial y municipal y los docentes alcanzados por el régimen de la Ley N° 23.929. Sin perjuicio de ello, están incluidos dentro del ámbito de vigencia de esta ley los sectores de la Administración Pública Nacional que a la fecha de su sanción se encontraran aún incorporados al régimen de las negociaciones colectivas establecido por esta ley, salvo que sus partes acordaren acogerse en lo sucesivo al sistema establecido en la Ley N° 24.185".

Artículo 6

ARTICULO 6° - Modifícase el artículo 2° de la Ley N° 14.250:

"negociación que exceda el ámbito de una o varias empresas determinadas, la Autoridad de Aplicación establecerá sus alcances, indicará las pautas y criterios a los que debe someterse esa autoridad".

Artículo 7

ARTICULO 7° - Agrégase al texto del artículo 4° de la Ley N° 14.250:

"Los convenios colectivos de trabajo de empresa concertados con el sindicato con personería gremial actuante en ella también requieren homologación. En todos los casos, deben cumplirse respecto de ellos las obligaciones de registro, publicación y depósito previstas en el artículo 5° de la ley".

Artículo 8

ARTICULO 8° - Modifícase el artículo 6° de la Ley N° 14.250:

"Las partes pueden establecer distintas fechas de vencimiento para las cláusulas del convenio e inclusive otorgarles ultraactividad. Si no ejercieren esa facultad ni hubiere entrado a regir un nuevo convenio, las cláusulas de aquí perderán vigencia en un plazo de 2 (dos) años contados a partir de la fecha en que una de las partes hubiere denunciado formalmente el convenio".

Artículo 9

ARTICULO 9° - Modifícase el artículo 13 de la Ley N° 14.250:

"El Ministerio de Trabajo será la Autoridad de Aplicación de la presente ley. Puede celebrar convenios con las Provincias y con el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a efectos de delegar total o parcialmente esa función. No obstante, la resolución constitutiva de la comisión negociadora así como la homologación y registración de esos convenios colectivos está a cargo del Ministerio de Trabajo.

Artículo 10

ARTICULO 10.- Incorporáranse tres nuevos capítulos a la Ley N° 14.250 cuyo articulado es el siguiente:

"Capítulo III - Ambito de negociación colectiva

ARTICULO 21.- Los convenios colectivos tienen el ámbito funcional y territorial que las partes acuerden enunciativo.

- Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.
- Convenio intersectorial o marco.
- Convenio de actividad.
- Convenio de profesión, oficio o categoría.
- Convenio de empresa o grupo de empresas.

ARTICULO 22.- La representación está a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda. Sin embargo, si se pretendiere negociar un convenio de empresa y la representación de los trabajadores tuviere un ámbito superior al de esa empresa, la representación sindical de los trabajadores debe integrarse también con los delegados del personal o miembros de la comisión interna en un número que no exceda la representación establecida en el artículo 45 de la Ley N° 23.551 hasta el número de 200 (doscientos) trabajadores, cualquiera fuere el tamaño de la empresa o el número de trabajadores que se desempeñare.

En caso de que el número de delegados o miembros de la comisión interna, elegidos según el artículo 40 y siguientes de la Ley N° 23.551, supere el expresado en el párrafo anterior, la selección de los que integrarán la comisión negociadora se hará conforme lo establezcan los estatutos sindicales.

Capítulo IV - Coexistencia, articulación y sucesión de convenios colectivos de trabajo

ARTICULO 24.- Un convenio colectivo de ámbito menor no será afectado por un ulterior convenio de

Ámbito mayor, salvo que las partes manifestaren de modo expreso su adhesión a este último, o estuvieren representadas por acto expreso

ARTICULO 25.- Un convenio colectivo de trabajo de Ámbito menor prevalecerá sobre otro anterior de Ámbito mayor, salvo que aquí hubiere sido concertado para articularse con este último.

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 menor junto con la entidad gremial de grado inferior que hubiere manifestado su voluntad de negociar en ese nivel.

En caso de discrepancia entre los representantes de ambas entidades sindicales, la cuestión se resolverá de conformidad con lo previsto en sus respectivos estatutos.

Si los estatutos no resuelven la cuestión o sus disposiciones fueren contradictorias, y las entidades sindicales no autocompusieren sus propias diferencias, prevalecerá la voluntad de la entidad de menor grado.

ARTICULO 26.- 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.

ARTICULO 27.- Los convenios colectivos de Ámbito superior al de empresa establecerán las condiciones y procedimientos para excluir de su régimen a las empresas cuya estabilidad económica pudiere verse afectada si se aplicare ese régimen.

Capítulo V - Normas transitorias

ARTICULO 28.- En relación con los convenios colectivos de trabajo celebrados antes de la promulgación de la Ley N° 23.545 se establece que su vigencia se prorrogará por 2 (dos) años contados a partir de la fecha de la resolución de la Autoridad de Aplicación declare iniciado el curso de dicho plazo.

Hasta el vencimiento del plazo previsto en el párrafo anterior, si se concertare un convenio colectivo cuyo menor Ámbito estuviere incluido en el de uno de los convenios a los que se refiere el párrafo anterior, los salarios básicos iniciales de cada categoría y nivel que prevea el nuevo convenio no podrán ser inferiores a los de las categorías equivalentes fijadas en el convenio ultraactivo de Ámbito mayor.

Durante ese mismo plazo, el trabajador cuyo contrato individual de trabajo estuviera antes regido por este último convenio ultraactivo, mantendrá las condiciones salariales allí previstas.

Vencido ese plazo de 2 (dos) años si las partes legitimadas no hubieren alcanzado un acuerdo sobre las cláusulas que regulen condiciones laborales, salariales y contribuciones patronales, a pedido de la parte sindical o de ambas partes en forma conjunta, la Autoridad de Aplicación dispondrá someter la controversia a un arbitraje. A falta de esa solicitud, tales cláusulas perderán vigencia.

El resto de las cláusulas convencionales que no hubieren sido acordadas se mantendrán vigentes hasta tanto se acuerde su modificación.

Las partes tendrán un plazo de 30 (treinta) días corridos para celebrar el correspondiente compromiso arbitral y designar de común acuerdo el árbitro o los árbitros que tendrán a su cargo la tarea arbitral.

Si así no lo hicieren, la designación del o los árbitros, a cuyo cargo estará la solución de la controversia, será asumida por la Autoridad de Aplicación. Igual procedimiento se seguirá si los árbitros por falta de acuerdo no dictan el laudo y la decisión de este caso versará sólo sobre las cuestiones no resueltas.

Hasta tanto quede firme el laudo que se dicte se mantendrán vigentes las cláusulas convencionales anteriores.

El laudo que de tal modo se dictare tendrá un plazo máximo de vigencia de 2 (dos) años, salvo disposición en contrario del compromiso arbitral.

ARTICULO 29.- Los convenios colectivos de trabajo celebrados después de la sanción de la Ley N° 23.545 cuyo plazo de vigencia pactado se encontrare vencido a la fecha de promulgación de esta ley, continuarán vigentes por un plazo adicional de 2 (dos) años contados en relación a cada uno de ellos a partir de su denuncia por cualquiera de las partes.

Vencido dicho plazo, la controversia a un arbitraje voluntario.

Si las partes aceptaran someterse al arbitraje propuesto, las cláusulas del convenio se mantendrán vigentes hasta tanto entre en vigencia el laudo que se dicte como producto de ese arbitraje.

Si, en cambio, alguna de las partes no aceptare someterse a ese arbitraje voluntario, el convenio colectivo denunciado perderá vigencia, pero el trabajador cuyo contrato individual de trabajo hubiera estado hasta entonces regido por ese convenio mantendrá las condiciones salariales allí previstas hasta la celebración de un nuevo convenio colectivo que incluya a ese trabajador dentro de su ámbito.

Lo previsto en los párrafos precedentes de este artículo no será aplicable en relación a aquellos convenios cuyas partes hubieran pactado de modo expreso su ultraactividad u otro criterio específico de perduración del convenio. En este caso, la perduración del convenio se regirá por lo que al efecto hubiera sido pactado por sus partes."

TITULO III - COMISION BICAMERAL DE SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Artículo 11

...Dicha comisión tendrá como misión llevar a cabo un seguimiento de las negociaciones colectivas que tengan lugar a partir de la sanción de esta ley, así como de los convenios colectivos que en ese marco se concertaren.

Para cumplir su cometido, la Comisión Bicameral de Seguimiento de la Negociación Colectiva deberá ser informada semestralmente por el Ministerio de Trabajo.

TITULO IV - MODIFICACIONES A LA LEY N° 23.546

(Negociación colectiva)

Artículo 12

ARTICULO 12.- Agrégase al artículo 3° de la Ley N° 23.546:

" las partes pueden acordar la preservación del ámbito funcional o territorial del convenio anterior, o su modificación.

En el caso de conflicto las partes, en ejercicio de su autonomía colectiva, pueden:

"- requerir la intervención de mediadores públicos o privados.

"- suscribir un compromiso arbitral.

"- someterse a la intervención del Servicio Federal de Mediación y Arbitraje previsto en la presente ley".

Artículo 13

ARTICULO 13.- Incorporase como artículo 3° bis de la Ley N° 23.546:

"ARTICULO 3° bis - Créase el Servicio Federal de Mediación y Arbitraje como una persona de derecho público no estatal, con autonomía funcional y autarquía financiera. Su misión será intervenir en los conflictos colectivos que se planteen en el marco de la negociación colectiva y cuya actuación sea requerida de común acuerdo por las partes del conflicto. El decreto reglamentario de la presente ley describirá sus funciones, determinar su organización, definir sus autoridades y los procedimientos para su designación, que deberán asegurar su independencia del poder político y de las representaciones sectoriales."

Artículo 14

ARTICULO 14.- Agrégase al artículo 4° de la Ley N° 23.546, el siguiente texto:

"3. Las partes están obligadas a negociar de buena fe, lo que implica:

- a) La concurrencia a las reuniones fijadas de común acuerdo o por los organismos o terceros que las convoquen.
- b) La designación de negociadores con mandato suficiente.
- c) El intercambio de la información necesaria. En especial las partes están obligadas a intercambiar la información relacionada con la distribución de los beneficios de la productividad y la evolución reciente y futura del empleo.
- d) esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

4. En la negociación colectiva por empresa y supere los 40 trabajadores, dicho intercambio alcanzar:

- a) Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquella se desenvuelve.
- b) Costo laboral unitario e indicadores de ausentismo.
- c) Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.
- d) Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.
- e) Siniestralidad laboral y medidas de prevención.
- f) Planes y acciones en materia de formación ocupacional.

7. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 53 a 55 de la Ley N° 23.551, será considerada práctica desleal y contraria a la ética de las relaciones profesionales del trabajo, la de rehusarse injustificadamente a negociar colectivamente de buena fe o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación.

En tal caso la parte afectada podrá promover querrela por práctica desleal ante el Tribunal competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el Código de Procedimiento Civil y Comercial de la Nación.

con una multa de hasta un máximo equivalente al 20% (veinte por ciento) del total de la masa salarial del mes en que se produce el hecho, de los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud y no cesara en su incumplimiento, el importe de la sanción se incrementará en un 10% (diez por ciento) por cada 5 (cinco) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente artículo podrá elevarse hasta el equivalente al 100% (cien por ciento) de esos ingresos.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 del Código Civil.

Todos los importes que asÃ­ se devenguen tendrÃ¡n como exclusivo destino programas de capacitaciÃ³n laboral emanados del Ministerio de Trabajo, Empleo y FormaciÃ³n de Recursos Humanos y al Fondo de Desempleo en la proporciÃ³n que fije la reglamentaciÃ³n de la presente ley.

Cuando la prÃ¡ctica desleal fuera reparada mediante el cese de los actos motivantes dentro del plazo que al efecto establezca la decisiÃ³n judicial, el importe de la sanciÃ³n podrÃ¡ reducirse hasta el 50% (cincuenta por ciento).

La promociÃ³n de la querrela por violaciÃ³n al deber de negociar de buena fe no suspende el plazo de negociaciÃ³n convencional que hayan acordado las partes o se haya establecido por ley."

ArtÃ­culo 15

ARTICULO 15.- ModifÃ­case el artÃ­culo 5Â° de la Ley NÂ° 23.546:

"ARTICULO 5Â° - De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrarÃ¡ un acta resumida. Cuando en el seno de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalece la posiciÃ³n de la mayorÃ­a, de conformidad con su aptitud representativa y de acuerdo con lo establecido en el artÃ­culo 2Â° de la Ley NÂ° 14.250."

ArtÃ­culo 16

ARTICULO 16.- DerÃ³gase el primer apartado del artÃ­culo 6Â° de la Ley N 23.546.

ArtÃ­culo 17

ARTICULO 17.- ModifÃ­case el artÃ­culo 7Â° de la Ley NÂ° 23.546:

"ARTICULO 7Â° - En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones serÃ¡ de aplicaciÃ³n la Ley NÂ° 14.786, salvo que las partes optaren de comÃ³n acuerdo por someterse a una de las alternativas previstas en el artÃ­culo 3Â° de esa ley."

TITULO V - BALANCE SOCIAL

ArtÃ­culo 18

ARTICULO 18.- Las empresas que ocupen a mÃ¡s de quinientos (500) trabajadores deberÃ¡n elaborar anualmente un balance social que recoja informaciÃ³n sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. Este documento serÃ¡ girado por la empresa a la representaciÃ³n sindical de sus trabajadores, dentro de los treinta (30) dÃ­as de elaborado.

TITULO VI - SISTEMA INTEGRADO DE INSPECCION DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

CAPITULO I - ComposiciÃ³n, Funciones y Principios de ActuaciÃ³n

ArtÃ­culo 19

ARTICULO 19.- CrÃ©ase el Sistema Integrado de InspecciÃ³n del Trabajo y de la Seguridad Social: vigilar el cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social, garantizar los derechos de los trabajadores previstos en el artÃ­culo 14 bis de la ConstituciÃ³n Nacional, y en los Convenios Internacionales ratificados

por la Argentina, eliminar el empleo no registrado y demás distorsiones que el incumplimiento de la normativa del Trabajo y de la Seguridad Social provoca en los mercados.

Artículo 20

Artículo 21

ARTICULO 21.- El Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de autoridad central de la inspección del trabajo en todo el territorio nacional.

a) velar para que los distintos servicios cumplan con las normas que los regulan y, en especial, con las exigencias de los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo;

b) coordinar la actuación de los servicios, formulando recomendaciones y elaborando planes de mejoramiento;

c) ejercer las demás funciones que a la Autoridad Central asignan los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 22

ARTICULO 22.- Cuando un servicio local no cumpla con las exigencias de los convenios 81 y 129 de la OIT propondrá al Consejo Federal del Trabajo la elaboración de un programa de reorganización.

CAPITULO II - Bases Comunes de Organización de los Servicios

Artículo 23

Artículo 24

Artículo 25

- entrar en los lugares sujetos a inspección, sin necesidad de notificación previa ni de orden judicial de allanamiento;

b) requerir la información y realizar las diligencias probatorias que consideren necesarias, incluida la identificación de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado;

c) solicitar los documentos y datos que estime necesario para el ejercicio de sus funciones, intimar el cumplimiento de las normas y hacer comparecer a los responsables de su cumplimiento;

d) clausurar centros de trabajo en los supuestos legalmente previstos y ordenar la suspensión inmediata de tareas que impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores. En todos los casos los inspectores, levantarán acta circunstanciada del procedimiento que firmarán junto a el o los sujetos responsables.

La fuerza pública deberá prestar el auxilio que le requiera el inspector en ejercicio de sus funciones.

Artículo 26

Artículo 27

Artículo 28

Artículo 29

Artículo 30

ARTICULO 30.- Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir al sistema creado en el Capítulo I, organizando sus respectivos servicios de inspección del trabajo de acuerdo a los objetivos fijados en la presente ley.

Artículo 31

TITULO VII - SIMPLIFICACION REGISTRAL

Artículo 32

ARTICULO 32.- Institúyese en el ámbito del Ministerio de Trabajo una unidad de ejecución del proceso de simplificación y unificación en materia de inscripción laboral y de la Seguridad Social, con el objeto de que el registro de empleadores y trabajadores se cumpla en un solo acto y a través de un único trámite. Además constituir y mantener actualizado el padrón de empleadores y trabajadores con sus grupos familiares incluidos, y la información sobre el desarrollo de las relaciones laborales.

El PODER EJECUTIVO tendrá un plazo de ciento ochenta (180) días para poner en funcionamiento el sistema a cuyos efectos deberá observar las disposiciones de los artículos 18 y 19 de la Ley N° 24.013, en lo que sea pertinente.

TITULO VIII - DISPOSICIONES FINALES

Artículo 33

ARTICULO 33.- En los casos de un conflicto de trabajo, las partes decidieran la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, éstas deberán garantizar la prestación de servicios mínimos que impidan su interrupción.

El Ministerio de Trabajo facultado para disponer intimatoriamente la fijación de servicios mínimos que deben mantenerse en cada establecimiento o empresa.

A falta de acatamiento de lo acordado proceder a instrumentar los procedimientos de los incisos 2 y 3 del artículo 56 de la Ley N° 23.551.

Referencias Normativas:

- LEY DE ORGANIZACION DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES., Artículo N° 56

Artículo 34

Artículo 35