

UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO
SEDE ATLÁNTICA- VIEDMA.
ABOGACÍA
TRABAJO FINAL DE GRADO
-Año 2025-

***MODIFICACIÓN DEL INSTITUTO DEL
PERÍODO DE PRUEBA LABORAL POR LA LEY
27.742: ¿FLEXIBILIDAD LABORAL Y/O
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES?***

DIRECTORA: Esp. Marina Gertosio

AUTORA: Vanesa Berenice Veloso Cándido.

Agradecimientos

Dedico este apartado especial a las personas que me acompañaron durante estos años de carrera. Principalmente a mi mamá y a mi papá que sin ellos no hubiese tenido el valor de considerar mudarme lejos de mi hogar para poder estudiar lo que tanto anhelaba desde los 7 años.

A mis hermanos por su amor incondicional.

A mi pareja, Lautaro, que sin él realmente este camino se hubiese tornado aún más difícil de lo que fue, por su amor incondicional, por sus palabras de aliento en los momentos más difíciles y por nunca dejar que abandone mi gran sueño, ser abogada. A mi gran amor, mi hijo Fausto, quien me dio la fuerza suficiente para lograr culminar con esta etapa. Este título es por y para él.

Gracias a mi familia por dar los consejos justos en los momentos justos. A mis compañeros y amigos que siempre supieron acompañar, con un mate o café, con palabras de aliento antes de rendir, con repasos hasta último momento, con llantos de decepción, pero también con festejos.

A aquellas personas que fueron parte de este proceso largo, que supieron escuchar mis crisis, mis frustraciones, mis llantos y mis logros.

Y por último, pero no menos importante, gracias a mi directora, Marina, que con su predisposición y apoyo pude lograr concluir con este trabajo.

¡GRACIAS!

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
DISEÑO METODOLÓGICO Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	8
Enfoque metodológico.	8
Objetivo general	10
Objetivos específicos.	10
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO Y LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	12
Derecho laboral. Historia. Concepto.	12
Origen del derecho laboral Argentino	13
Ley de Contrato de Trabajo.	16
CAPÍTULO 2. FUNDAMENTOS DEL INSTITUTO DEL PERIODO DE PRUEBA	20
Concepto del Instituto del Periodo de prueba laboral. Finalidad	20
Contexto histórico del Instituto del Periodo de Prueba en Argentina	22
Fundamentos del periodo de prueba laboral argentino	24
CAPÍTULO 3. EL PERIODO DE PRUEBA EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744 (Art. 92 bis) Y SUS MODIFICACIONES	25
Incorporación al régimen laboral: Ley 24.465.	25
Reformas al régimen del Periodo de Prueba: Análisis de las Leyes 25.013, 25.250 y 25.877.	26
Primera reforma del año 1998.	27
Segunda reforma realizada por la Ley 25.250.	28
Tercera reforma por la Ley 25.877	29
FALLO “SAWADY MANFREDO c. SADAIC S/ COBRO DE PESOS”	29
CAPÍTULO 4. MODIFICACIONES REALIZADAS POR EL DNU 70/2023 Y LA LEY 27.742 AL PERIODO DE PRUEBA	30
DECRETO DE NECESIDAD Y URGENCIA 70/2023.	30
FALLO “CGT C/ PEN S/ ACCIÓN DE AMPARO” DE LA SALA DE FERIA DE LA CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO	32
LEY 27.742: REFORMA ACTUAL DEL INSTITUTO DEL PERIODO DE PRUEBA LABORAL	34
Principio de progresividad y principio protectorio	36
FALLO “VIZZOTI, CARLOS ALBERTO c/ AMSA S.A s/ DESPIDO”	37
Principio de primacía de la realidad	37

FALLO “FIZZANO, MAGALI IRIS C/ NAKAR SRL s/DESPIDO”	38
Principio de continuidad de la relación laboral.....	38
BIBLIOGRAFÍA	43
NORMATIVA CONSULTADA	46
JURISPRUDENCIA CONSULTADA	47

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo final de grado de la carrera de abogacía que se dicta en la Universidad Nacional de Río Negro (UNRN) se titula “*MODIFICACIÓN DEL INSTITUTO DEL PERÍODO DE PRUEBA LABORAL POR LA LEY 27.742: ¿FLEXIBILIDAD LABORAL Y/O PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES?*”. El mismo se propone analizar el denominado período de prueba en el marco normativo del derecho laboral privado en Argentina en miras a las modificaciones introducidas por la Ley 27.742 denominada “Ley de Bases y Puntos de partida para la Libertad de los Argentinos”¹.

El mismo se trata de un instituto fundamental en el ámbito de las relaciones laborales, concebido como una etapa transitoria en la que el empleador puede evaluar las aptitudes, el desempeño y la idoneidad del trabajador/a para las tareas asignadas y a su vez, el/la trabajador/a tiene la oportunidad de valorar si las condiciones laborales ofrecidas son adecuadas para la continuidad del vínculo.

Este instituto adquiere especial importancia dentro del marco del trabajo registrado, entendido como aquel que se encuentra formalizado conforme las disposiciones legales vigentes, garantizando al trabajador el acceso a derechos fundamentales como la seguridad social y la estabilidad en el empleo. En particular, el período de prueba existe en el contrato a tiempo indeterminado que representa la regla general contractual en el derecho laboral argentino y se caracteriza por su continuidad en el tiempo salvo que medie una causa legítima de extinción. En este contexto, el período de prueba se presenta como una herramienta excepcional que permite a ambas partes evaluar la viabilidad de la relación laboral antes de consolidarla.

La regulación de este período ha sido objeto de diversas modificaciones impulsadas por cambios sociales, políticos y económicos, que influyen constantemente en las relaciones laborales, que suelen oscilar entre etapas de flexibilización laboral² y otras, de protección de derechos de los/as trabajadores/as.

¹ Ley 27.742. (2024). Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos. Boletín Oficial de la República Argentina, 15 de julio de 2024.

² Los autores nos hablan de diferentes tipos de flexibilidad: a) numérica o externa; b) funcional; c) salarial; d) temporal; e) externalización o subcontratación y todo otro tipo de contratación que se caracteriza por vulnerar la seguridad de los trabajadores y precarizar el empleo. a) La flexibilidad numérica o externa es aquella que permite a los empleadores reducir o modificar su planilla de trabajadores en función de sus necesidades b) Funcional: se refiere específicamente a la organización interna de la empresa. Se supone que es la modificación de la distribución del trabajo y de la fragmentación

En este marco, la reciente reforma introducida por la Ley 27.742 (2024)³ denominada “Ley Bases” amplía la duración del período de prueba, lo que ha generado diversas posturas al respecto. Por un lado, los defensores de la reforma sostienen que la extensión del período de prueba es una medida necesaria para fomentar la contratación de nuevos/as empleados/as, especialmente en un escenario económico complejo donde los costos laborales⁴ pueden ser considerados un obstáculo para la creación del empleo formal, siendo considerada la flexibilización laboral una forma que le permitiría a los empleadores reducir el riesgo asociado a la contratación y por lo tanto, incentiva la generación de empleo.

Por otro lado, quienes critican la modificación legislativa argumentan que la ampliación del período de prueba podría conducir a una mayor precarización laboral, considerando que la falta de estabilidad durante un período más extenso vulnera los principios protectorios del derecho del trabajo, consagrados en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y demás normativa laboral vigente.

En este sentido, el presente trabajo tiene como objetivo principal abordar esta problemática desde el marco normativo del derecho laboral argentino, sustentado en los principios establecidos en la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y en jurisprudencia local. A través de este análisis, se buscará determinar cómo las reformas al período de prueba, refuerzan su carácter transitorio y excepcional o si, por el contrario contribuyen a precarizar la relación laboral, afectando la seguridad jurídica de los/as trabajadores/as. De este modo, se espera aportar una mirada

características ambas de la era industrial, para implementar sistemas donde se priorice la movilidad interna del personal. c) Salarial: este tipo de flexibilidad se ha sustentado en un cambio en la estructura del salario. d) Temporal: el tiempo de trabajo ha sido un requerimiento permanente del empresariado. En muchos casos frente a la necesidad de adaptar la jornada a nuevos requerimientos productivos los sindicatos lograron la reducción de la jornada laboral. e) Subcontratación y tercerización: este tipo de flexibilidad se produce cuando las empresas externalizan el trabajo contratando los servicios de otras empresas para algunas tareas o subcontratando a autónomos. Ver Rial, N. (s.f.). *La flexibilidad laboral y sus consecuencias* (pp. 25, 27, 28). Revista Pensar en Derecho. Recuperado de <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/pensar-en-derecho/revistas/11/la-flexibilidad-laboral-y-sus-consecuencias.pdf>.

³ Ley 27.742. (2024). Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos. Boletín Oficial de la República Argentina, 15 de julio de 2024.

⁴ Se considera **costo laboral**, a las erogaciones económicas que deben afrontar las empresas por contratar personal en relación de dependencia. Este costo depende de factores como la actividad que desarrolla la empresa y el grado de especialización del empleado; y está compuesto por el salario de los trabajadores, las contribuciones con destino a la seguridad social, los pagos a los seguros, provisión de viviendas, entre otros ítems. Ver Abdelmalek, M. E. (2023, 29 de marzo). *Costo laboral: algunas dificultades para su correcta medición*. Trabajo presentado en las 20.as Jornadas Nacionales Tributarias, Previsionales, Laborales y Agropecuarias, Rosario.

crítica y fundamentada sobre la regulación actual y la repercusión en las relaciones laborales en Argentina a partir de esta modificación normativa.

Mientras que sus objetivos secundarios son enunciar los fundamentos jurídicos que justifican la existencia del instituto del período a prueba, entendiendo su relevancia como mecanismo que equilibra los intereses del empleador y del trabajador/a al inicio de la relación laboral. Por otro lado, se pretende describir el instituto del período de prueba tal como está previsto en el art. 92 bis de la Ley de Contrato de trabajo N° 20.744 y sus sucesivas modificatorias, examinando su estructura normativa. Posteriormente, se buscará analizar el marco regulatorio del periodo de prueba antes de la entrada en vigor del art. 91 de la Ley de Bases N° 27.742⁵ contrastándolo con los cambios introducidos que esta reforma realizó, para identificar las transformaciones en el régimen del período de prueba. Finalmente se buscará ponderar en qué medida la reforma respeta los principios del derecho laboral.

La estructura de la presente investigación se organiza en cuatro capítulos, diseñados para abordar de manera sistemática los objetivos propuestos y el planteamiento del problema relacionado con el instituto del período de prueba. A continuación, se detalla el contenido de cada capítulo:

En el primer Capítulo titulado: “*Marco teórico y lineamientos conceptuales*”, se desarrollará el marco teórico dotado de lineamientos conceptuales sobre los cuales luego se sustenta el análisis del período de prueba. Este apartado incluirá una descripción del origen y concepto del derecho del trabajo, sus antecedentes históricos, las características del contrato de trabajo, la relación laboral, como así también, la notación de trabajo formal y las diferentes tipologías de contratos.

El segundo Capítulo, titulado “*Fundamentos jurídicos del instituto del período de prueba*”, analiza los fundamentos históricos presentados durante el debate legislativo en la Cámara de Senadores del Congreso Nacional en el año 1995, al ser incorporado el instituto del período a prueba al régimen laboral argentino. Además de analizarse su conceptualización y finalidad desde una perspectiva doctrinaria.

⁵ Ley 27.742. (2024). Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos. Boletín Oficial de la República Argentina, 15 de julio de 2024.

En el tercer Capítulo, titulado: “*El período de prueba en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias*” se estudia el período de prueba tal como está previsto en la Ley de Contrato de Trabajo, prestando especial atención a las modificaciones que ha sufrido a lo largo del tiempo. Se destaca cómo este instituto, inicialmente regulado de manera implícita, fue formalizado y modificado en distintas etapas, con énfasis en los cambios significativos que han influido en su configuración actual.

El cuarto Capítulo está integrado por un examen ponderativo en donde se describen las modificaciones introducidas por el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 70/2023 y la Ley 27.742 y se las contrasta con los principios fundamentales del derecho del trabajo cuan directrices y pilares esenciales en la materia.

El diseño metodológico ofrecido para la realización del trabajo está basado en el estudio de la normativa laboral argentina.

Finalmente, se indican las conclusiones arribadas, las modificaciones realizadas en el instituto del período de prueba, y si la mismas resultan un aporte en mejora de las/os trabajadoras/es del sector privado en Argentina o sí, por el contrario, resulta de índole regresiva a los tiempos actuales.

DISEÑO METODOLÓGICO Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Enfoque metodológico.

El diseño metodológico de este trabajo final de grado se enmarca en una investigación dogmática jurídica, que tiene como objetivo analizar y comprender la normativa laboral argentina, específicamente las modificaciones introducidas por la Ley N°27.742⁶, en relación al período de prueba laboral. La investigación dogmática⁷ se caracteriza por el estudio e interpretación de normas jurídicas, buscando su aplicación en el contexto específico de la legislación vigente.

⁶ Congreso de la Nación Argentina. (2024). *Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos. Ley 27.742*. Publicada en el Boletín Oficial el 15 de julio de 2024.

⁷ Tantaleán Odar, R. M. (2016). *Tipología de las investigaciones jurídicas*. Derecho y Cambio Social. Recuperado de file:///C:/Users/vanes/Downloads/Dialnet-TipologiaDeLasInvestigacionesJuridicas-5456267.pdf

Principalmente, hay que tener en cuenta que para la indagación de una problemática se pueden utilizar diversos tipos de enfoques como: cuantitativo, cualitativo o mixto. Cada enfoque tiene sus características y metodologías para llevar adelante la exploración del tema.

En este sentido se adopta, un enfoque cualitativo de tipo descriptivo-explicativo, según la clasificación propuesta por Hernandez Sampieri, Fernandez Collado y Baptista Lucio (2006). Cualitativo ya que se pretende realizar un análisis profundo de los textos legales, la doctrina y la jurisprudencia relevantes. En este caso, se trata de interpretar y comprender la reforma legislativa realizada al instituto del período a prueba previsto en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744⁸.

Para la recolección de datos se utilizará la técnica de análisis documental que consiste en la revisión exhaustiva de fuentes, tales como leyes, decretos, sentencias judiciales, artículos académicos, doctrina, entre otras. Según Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2006) *“Lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos (que se convertirán en información) de personas, seres vivos, comunidades, contextos o situaciones en profundidad; en las propias "formas de expresión" de cada uno de ellos”*. (pág. 583)

De tipo descriptiva- explicativa porque permite describir detalladamente las características fundamentales de la reforma del instituto del período de prueba laboral, y posteriormente, explicar las implicancias de su aplicación en el contexto del derecho laboral argentino.

Los documentos serán seleccionados en función de su relevancia y pertinencia para el tema del estudio, priorizando aquellos que ofrezcan una perspectiva clara sobre la evolución del derecho laboral en Argentina y la reforma del periodo de prueba laboral.

Los datos recolectados se analizarán a través de técnicas de análisis de contenido y análisis crítico. El análisis de contenido permitirá identificar y categorizar las principales temáticas y argumentos presentes en la legislación, la doctrina y la jurisprudencia. Por su parte, el análisis crítico se enfocará en evaluar las implicancias y las posibles

⁸ Ley N° 20.744, Contrato de Trabajo. (1974, septiembre 20). *Boletín Oficial de la República Argentina*.

interpretaciones de las disposiciones de la Ley N° 27.742 sobre el periodo de prueba, en consonancia con la realidad laboral actual.⁹

Para asegurar la validez y fiabilidad de los resultados, se aplicará como técnica la triangulación, la cual consiste en contrastar la información obtenida de diferentes fuentes y perspectivas. Los autores Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2006) sugieren que *“Siempre y cuando el tiempo y los recursos lo permitan, es conveniente tener varias fuentes de información y métodos para recolectar los datos. Al hecho de utilizar diferentes fuentes y métodos de recolección, se le denomina triangulación de datos”* (pag. 623)

En este caso, se contrastarán las interpretaciones doctrinarias con la jurisprudencia y los textos legales, asegurando que el análisis sea riguroso y refleje de manera objetiva las diversas perspectivas sobre la modificación realizada en este instituto a partir de la entrada en vigor de la Ley N°27.742¹⁰.

Objetivo general

El objetivo general de este trabajo es examinar si las modificaciones introducidas por la Ley N° 27.742 en lo relativo al instituto del período de prueba reconocido en la Ley de Contrato de trabajo N° 20.744 refuerzan su carácter transitorio y excepcional o si, por el contrario, contribuyen a precarizar la relación de trabajo afectando principios rectores de la legislación laboral.

Este objetivo plantea la siguiente pregunta clave: ¿Cómo repercute en el trabajador/a la extensión del plazo del período de prueba laboral?

Objetivos específicos.

Los objetivos específicos que contribuirán a lograr que se pueda llevar a cabo el objetivo general son:

- Enunciar los fundamentos jurídicos que justifican la existencia del Instituto del

⁹ Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (s.f.). *Metodología de la investigación*. Recuperado de

<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>

¹⁰ Ley 27.742. (2024). Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos. Boletín Oficial de la República Argentina, 15 de julio de 2024.

período a prueba.

- Describir el instituto del período de prueba previsto en el art. 92 bis de la Ley de Contrato de trabajo N° 20.744 y sus modificatorias.
- Analizar los cambios introducidos por la Ley 27.742 en lo relativo al instituto del período de prueba.
- Ponderar en qué medida la reforma respeta los principios del derecho laboral.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO Y LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.

El capítulo que nos ocupa el siguiente apartado, aborda las definiciones y conceptualizaciones que se han dado a lo largo de la historia respecto al derecho laboral, destacando su surgimiento como una rama del derecho orientada a proteger a los/as trabajadores/as en contextos de marcada vulnerabilidad. Es decir, se detallan conceptos que se tendrán en cuenta en esta investigación, poniendo énfasis en los fundamentos del surgimiento del derecho laboral como rama autónoma del derecho.

Derecho laboral. Historia. Concepto.

En primer lugar¹¹, resulta indispensable señalar que el derecho laboral surge como respuesta a las transformaciones sociales, políticas y económicas que acompañaron al desarrollo del sistema capitalista durante la Revolución Industrial. Ante un escenario de explotación y ausencia de límites claros en la relación laboral, los/as trabajadores/as quedaron expuestos a condiciones precarias y abusivas que demandaron una intervención normativa específica. Es en este contexto donde el derecho laboral se constituye como un derecho protector, cuyo eje central es equilibrar una relación naturalmente desigual entre el trabajador/a y el empleador.

El derecho laboral es una disciplina jurídica¹² que consta de un conjunto de normas de orden público que definen la relación entre los trabajadores y los empleadores. Estas normas tienen como fundamento garantizar al trabajador/a un desarrollo integral como individuo y promover su integración efectiva en la sociedad.

Desde la Revolución Industrial el trabajo se ha consolidado como una actividad permanente y esencial para la vida diaria de las sociedades modernas lo que hizo imprescindible contar con una normativa eficiente que regulara los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios tanto de los empleadores como de los/as trabajadores/as.

¹¹ Información recuperada de <https://concepto.de/derecho-laboral/>

¹² Concepto.de. (s.f.). *Derecho laboral*. Recuperado el 5 de diciembre de 2024 de <https://concepto.de/derecho-laboral/>

El surgimiento de la Organización Internacional del Trabajo¹³ constituye un hito fundamental en la internalización de las leyes laborales. Tras la creación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) el 28 de abril del año 1919 y con la suscripción del Tratado de Versalles el 24 de junio del mismo año, se estableció la OIT con el propósito de salvaguardar y fomentar los derechos laborales a nivel global. Esta organización establece normas internacionales de trabajo que disponen principios y derechos básicos laborales. Entre sus objetivos principales está fomentar los derechos laborales, estimular oportunidades de empleo digno, mejorar la protección social y reforzar el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo.

En consonancia, la Declaración de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 reconoció en su artículo 23 el derecho al trabajo como un derecho fundamental de todos los individuos, al disponer que *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a una remuneración equitativa, a la protección contra el desempleo, y derecho a fundar sindicatos y sindicarse”*¹⁴. Este reconocimiento internacional sentó las bases para que los Estados miembros desarrollarán políticas y normas orientadas a proteger a los/as trabajadores/as y garantizar condiciones laborales justas y equitativas.

Origen del derecho laboral Argentino.

En el caso de Argentina, el derecho laboral tuvo sus orígenes a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, como consecuencia de profundas transformaciones sociales y económicas derivadas de la industrialización y el crecimiento urbano. El proceso estuvo marcado por las demandas de los/as trabajadores/as organizados, que reclamaban regulaciones específicas en torno a cuestiones como el horario de trabajo, el descanso semanal y la seguridad social. Estas primeras normativas surgieron como respuesta a las movilizaciones y luchas obreras, que evidenciaron la necesidad de un marco legal que equilibrara la relación desigual entre empleadores y trabajadores/as. La primera ley laboral

¹³ Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Convenios, protocolos y recomendaciones*. Recuperado el 5 de diciembre de 2024 de <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

¹⁴ Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

en Argentina¹⁵ fue la Ley N° 4.661¹⁶ sancionada en 1905, cuyo creador fue Joaquín V. González, y fue a partir de ella que se instauró el descanso dominical. Inicialmente esta ley sólo se aplicaba al territorio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, pero luego se extendió a las demás provincias. Posteriormente, en el año 1907 se sancionó la Ley N° 5.291¹⁷, que regulaba el trabajo de mujeres y niños, buscaba incluir nuevas perspectivas acerca de los problemas sociales de aquel tiempo, estableciendo por ejemplo la prohibición de emplear a niños menores de 10 años. Ese mismo año, un decreto presidencial estableció el Departamento Nacional del Trabajo, antecesor del actual Ministerio de Trabajo. Luego en 1912, el Congreso ratificó la Ley Orgánica N° 8.999, ampliando así las facultades de esta entidad. Así, Argentina se consagró como uno de los primeros países en tener una entidad estatal exclusivamente dedicada a tratar y solucionar asuntos vinculados con las relaciones laborales.

El autor Jorge Rodríguez Mancini¹⁸, sostiene que la finalidad del derecho laboral, es proteger a los trabajadores, quienes representan la parte más débil en la relación laboral. Desde esta perspectiva, destaca la importancia del principio protectorio, considerado como el eje central del derecho del trabajo, ya que busca asegurar la dignidad humana a través de reglas jurídicas que favorezcan al trabajador, garantizando así un mínimo de equidad en la relación de dependencia y promoviendo la justicia social.

Respecto a los accidentes laborales y enfermedades profesionales, el año 1915 fue relevante gracias a la implementación de la Ley N° 9.688¹⁹ que se mantuvo en vigor, con varias modificaciones, hasta 1991. Esta ley innovadora, definió la obligación del empleador en situaciones concretas y estableció una serie de indemnizaciones para los empleados afectados. Finalmente esta ley fue derogada y reemplazada por la Ley N°

¹⁵ Cámara Argentina de Comercio y Servicios. (2024). *Historia del derecho laboral argentino*. Apunty. Recuperado el 5 de diciembre de 2024 de <https://www.apunty.com/doc/37-historia-del-derecho-laboral-argentino-pdf>

¹⁶ Congreso de la Nación Argentina. (1905). Ley 4661. Jornada de trabajo. Descanso semanal. Prohibición de trabajar. Sancionada el 31 de agosto de 1905. Publicada en el *Boletín Nacional* el 9 de septiembre de 1905.

¹⁷ Congreso de la Nación Argentina. (1907). Ley 5291. Trabajo de mujeres y niños. Reglamentación. Sancionada el 30 de septiembre de 1907.

¹⁸ Rodríguez Mancini, J. (1979). *La interpretación de las leyes del trabajo. La regla "in dubio pro operario"*. En *Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo*, Tomo 1 (p. 67). Heliasta. Recuperado de: https://www.saij.gob.ar/doctrina/daca890277-rodriiguez_mancini-

¹⁹ Congreso de la Nación Argentina. (1915). **Ley 9688. Trabajo. Accidentes de trabajo**. Sancionada el 29 de septiembre de 1915. Publicada en el *Boletín Nacional* el 21 de octubre de 1915.

24.028²⁰ que funcionó como transición entre 1991 y 1995 hacia la vigente Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557²¹, establecida en 1995.

En 1929, se estableció la Ley N° 11.544²² que reguló la duración del horario de trabajo y sigue vigente hoy en día. Esta regulación fijó un límite máximo de 8 horas diarias o 48 horas semanales, aunque contempló excepciones para situaciones particulares.

Respecto a la protección del empleo de las mujeres, en 1934 se implementó la Ley N° 11.933²³ que instauró la licencia obligatoria por maternidad, desde 30 días previos al nacimiento hasta 45 días posteriores.

Dentro del marco de la institucionalización del derecho laboral, con el objetivo de solucionar disputas que surgen entre empleadores y trabajadores, en 1944 se instauraron los primeros juzgados laborales. Al año siguiente, a través del Decreto N°33.302²⁴, se establecieron por primera vez derechos esenciales como la estabilidad laboral, la protección para los trabajadores de todas las tareas, el salario mínimo vital y móvil, así como el sueldo anual complementario.

En la primera presidencia de Juan Domingo Perón²⁵ y gracias a la modificación de la Constitución Nacional en 1949, el derecho laboral obtuvo rango constitucional. Se incorporaron a través del artículo 14 bis, derechos fundamentales como el derecho al trabajo, a una remuneración equitativa, a la formación, a condiciones de trabajo dignas, al cuidado de la salud y el bienestar del empleado y de su familia, a la seguridad social, al avance económico y a la sindicalización. Esta reforma constitucional incorporó Tratados Internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional, complementando el texto de la Carta Magna. Este bloque de constitucionalidad federal, que incluye instrumentos como la Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 23 a 25), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 6 a 10), la

²⁰ Congreso de la Nación Argentina. (1991). Ley N° 24.028. Accidentes de trabajo. Sancionada el 14 de noviembre de 1991. Promulgada el 5 de diciembre de 1991.

²¹ Congreso de la Nación Argentina. (1995). Ley N° 24.557. Riesgos del Trabajo. Sancionada el 13 de septiembre de 1995. Promulgada el 3 de octubre de 1995.

²² Congreso de la Nación Argentina. (1929). Ley N° 11.544. Jornada de trabajo. Régimen legal. Sancionada el 29 de agosto de 1929. Publicada en el Boletín Nacional el 17 de septiembre de 1929.

²³ Congreso de la Nación Argentina. (1934). Ley N° 11.933. Sancionada el 29 de septiembre de 1934. Publicada en el Boletín Oficial el 24 de octubre de 1934.

²⁴ Poder Ejecutivo Nacional.(1945). Decreto-Ley N° 33.302/1945. Secretaría de Trabajo y Previsión. Sancionado el 20 de diciembre de 1945.

²⁵ El coronel Juan Domingo Perón participó activamente del golpe militar que derrocó al gobierno conservador de Ramón Castillo. Producido el recambio en el aparato gubernativo, Perón ocupó el Departamento Nacional del Trabajo. Desde allí Perón iniciaba su carrera política. Información recuperada: <https://elhistoriador.com.ar/juan-domingo-peron/>

Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 26,17 y 26), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (arts. 1, 22 y 27), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (arts. 1 y 5), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (arts. 1 a 14) y la Convención sobre los Derechos del Niño (arts. 1 a 3), refuerzan los derechos laborales consagrados en el artículo 14 bis, extendiéndose al ámbito internacional.

Cabe destacar- según la autora Estela Milagros Ferreiros (1997)²⁶ que este conjunto normativo, de rango constitucional se constituye en los principios fundamentales del derecho laboral, entre ellos el desarrollo progresivo, reconocido explícitamente en el artículo 26 del Pacto de San José de Costa Rica. Dicho artículo compromete a los Estados Partes a implementar medidas, tanto internas como mediante la cooperación internacional, con énfasis económico y técnico, para garantizar de manera gradual la plena efectividad de los derechos derivados de las normas económicas, sociales, educativas, científicas y culturales establecidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, modificada por el Protocolo de Buenos Aires.²⁷

A lo largo de la historia, Argentina vivió una etapa clave en el desarrollo del derecho laboral, con la promulgación de diversas normativas destinadas a regular aspectos de las relaciones laborales, las uniones sindicales y la seguridad social. Dentro de estas leyes, la más importante en el campo del derecho laboral es la Ley de Contrato de Trabajo.

Ley de Contrato de Trabajo.

La Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) sancionada el 5 de septiembre de 1974²⁸ representa un pilar esencial del derecho laboral argentino, al unificar en un único documento legal una serie de leyes destinadas a garantizar los derechos de los trabajadores y establecer las responsabilidades de los empleadores. Su instauración se basó en la necesidad de unificar y consolidar las normas laborales que hasta aquel momento se

²⁶ Ferreiros, E. M. (1997). *El derecho del trabajo y la Constitución Argentina*. Revista. Recuperado de <https://www.saij.jus.gov.ar>, Id SAIJ: DACA960387

²⁷ Organización de los Estados Americanos (OEA). (1967). *Protocolo de reformas a la carta de la Organización de los Estados Americanos (B-31) "Protocolo de Buenos Aires"*. Suscrito en la Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria, Buenos Aires, Argentina, el 27 de febrero de 1967. Recuperado de <https://www.oas.org/sap/peacefund/VirtualLibrary/ProtocolBsAs/ProtocoloBuenosAires.pdf>

²⁸ Avalis, N., & Librici, O. (2024). *El futuro de la Ley de Contrato de Trabajo y sus nuevos desafíos: La evolución de la Ley de Contrato de Trabajo a 50 años de su sanción. Necesidad de su adaptación a las nuevas relaciones laborales*. Recuperado el 5 de diciembre de 2024 de <https://www.cpcesfe2.org.ar/wp-content/uploads/2024/09/ELFUTU2.pdf>

hallaban dispersas en diversas leyes, convenios colectivos y fallos, lo que permitió proporcionar un marco normativo integral para las relaciones de trabajo.

Esta norma, regula elementos fundamentales de la relación laboral, tales como la contratación, la protección salarial, los derechos vinculados a la maternidad y la juventud trabajadora, así como las formas de finalización de los contratos, entre otros.

Desde su sanción, la LCT ha experimentado múltiples cambios que se adecuan a las fluctuaciones políticas y económicas del país. La primera reforma tuvo lugar en 1976, durante la última dictadura militar, cuando se instauraron cambios importantes relacionados con la finalización del contrato de trabajo y la flexibilidad de las relaciones laborales. Luego, durante los años 90 y comienzos del 2000, la legislación fue reestructurada en varias ocasiones. En 1991, en medio de cambios estructurales y ajustes financieros, se establecieron regulaciones para controlar nuevas modalidades de contratación, tales como el trabajo a tiempo parcial y los contratos de duración limitada. Luego, en 1995, 1998 y 2000 se introdujeron nuevas estructuras contractuales, con el fin de que sea más dinámico el mercado laboral.

Esta normativa no solo ha desempeñado un papel crucial en la protección de los derechos de los trabajadores, sino que también ha servido como orientación para la evolución del derecho laboral en Argentina, ajustándose a las nuevas exigencias y necesidades del mercado laboral.

Contrato de Trabajo. Relación de Trabajo. Trabajo formal.

Conceptos.

La Ley de Contrato de Trabajo (Ley. 20.744), trajo consigo definiciones de suma importancia que hoy en día rigen las relaciones laborales en nuestro país. En su artículo 21 establece que el **contrato de trabajo** es aquel vínculo en el que una persona física se compromete a realizar actividades “(...) *ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres*”.

Es el elemento fundamental de la relación laboral. Puede ser escrito o verbal, aunque se recomienda su formalización por escrito por razones probatorias, y puede ser a tiempo determinado o indeterminado, dependiendo de las circunstancias.

La finalidad²⁹ del contrato de trabajo es generar una relación jurídica entre dos personas en la que cada una está obligada a efectuar determinadas prestaciones en beneficio del otro. La totalidad de estas prestaciones conforman la denominada relación de trabajo.

Por su parte, el artículo 22 de la misma ley regula la existencia de una **relación de trabajo** “(...) cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”. Asimismo, el artículo 23 presume que, en caso de que se estén ejecutando las prestaciones propias de una relación laboral, existe un contrato de trabajo, salvo prueba en contrario.

Puede existir incluso en ausencia de contrato formal escrito. Este concepto es más amplio que el contrato de trabajo, ya que abarca situaciones donde, aunque no exista un contrato formalizado, el trabajador sigue prestando servicios bajo las órdenes del empleador y recibe un pago por ello. En este sentido, la relación laboral es reconocida por el derecho laboral, incluso sin la firma de un contrato formal. En los casos en que la relación laboral está correctamente registrada, el trabajador puede acceder a los derechos y beneficios que están previstos en las normativas laborales.

De acuerdo con el artículo 7 de la Ley 24.013³⁰ modificada por la Ley 27.742, una relación de trabajo se considera registrada cuando el trabajador se encuentre inscripto en las condiciones y términos que establezca la reglamentación.

Es importante destacar que **el trabajo registrado** se caracteriza por la obligación del empleador de inscribir al trabajador en el sistema de la seguridad social, lo que garantiza al trabajador el acceso a derechos fundamentales como la cobertura social,

²⁹ Morando, J. C. (1987). *El concepto de contrato de trabajo y los alcances de la presunción laboral*. En *Derecho del trabajo* (p. 467). La Ley S.A.E. e I.

³⁰ Congreso de la Nación Argentina. (1991). *Ley 24.013. Empleo: ámbito de aplicación, objetivos y competencias. Regularización del empleo no registrado, promoción y defensa del empleo, protección de los trabajadores desempleados, servicios de formación, de empleo y de estadísticas, y disposiciones transitorias*. Sancionada el 13 de noviembre de 1991 y promulgada parcialmente el 5 de diciembre de 1991. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>

prestaciones por desempleo, jubilación y protección contra los despidos injustificados. Además el trabajo registrado asegura que el empleador cumpla con sus obligaciones tributarias y laborales.

Según el autor Santiago Rubinstein (1987)³¹ la prestación de trabajo constituye el elemento esencial para la existencia de la relación laboral, la cual a su vez, hace presumir la existencia de un contrato que conforme a los principios generales del derecho laboral y la normativa vigente se denominaría trabajo formal o registrado.

Tipos de Contratos de Trabajo.

El Título III de la Ley de Contrato de Trabajo³² establece varias formas de contrato.

CONTRATO A TIEMPO INDETERMINADO. El Artículo 99 de la LCT dicta que el contrato laboral se considera a tiempo indeterminado, salvo que se estipule explícitamente un plazo determinado, ya sea por escrito o cuando la naturaleza de las tareas lo requiera. En este sentido, si un contrato a tiempo determinado se renueva de manera consecutiva y supera lo que originalmente se esperaba en relación a las demandas de la actividad, el contrato se considera indeterminado. Este tipo de contrato se asocia con la estabilidad laboral y la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo.

La estabilidad laboral³³ es una característica de ciertos contratos, que garantiza la conservación del empleo al trabajador. Existen dos tipos de estabilidad: Se divide en estabilidad propia que garantiza que el trabajador no pueda ser despedido sin una justa causa. Y por su parte, la estabilidad impropia, que aplica en el sector privado, donde el empleador puede despedir al trabajador, pero con la obligación de pagar una indemnización o reparación económica basada en el salario y la antigüedad del trabajador.³⁴

El contrato a tiempo indeterminado³⁵ se caracteriza por carecer de fecha de finalización y tiene vocación de permanencia estableciendo su duración hasta que el

³¹ Rubinstein, S. (1987). *La relación de trabajo y su vinculación con el contrato de trabajo*. Derecho del Trabajo, 1987, 141. LA LEY S.A.E. e I. Id SAIJ: DACN870235.

³² Ley N° 20.744, Contrato de Trabajo. (1974, septiembre 20). *Boletín Oficial de la República Argentina*.

³³ Estabilidad laboral. (1999, abril 6). *SUMARIO DE FALLO*. Recuperado de SAIJ: SUZ0105403

³⁴ Ramos, S. J. (2008). Anotaciones sobre el derecho a la estabilidad y la perspectiva actual. *SAIJ*. Recuperado de <https://www.saij.jus.gov.ar>

³⁵ Grisolia, J. A. (2014). *Manual de derecho laboral* (5.ª ed.). Fondo Editorial de Derecho y Economía.

trabajador se encuentre en condiciones de acceder a los beneficios del régimen de la seguridad social, es decir hasta que se jubile³⁶.

CONTRATO A PLAZO FIJO. Otro tipo de contrato que regula esta ley es el contrato a plazo fijo que tiene una duración máxima de 5 años y para terminar con la relación laboral cualquiera de las partes (trabajador o empleador) debe preavisar con uno o dos meses de antelación. Si no se realiza el preaviso, se convierte en un contrato a tiempo indeterminado.

CONTRATO DE TEMPORADA. El Capítulo III regula el contrato de temporada, que se configura en el caso de que el trabajador solo preste tareas en determinadas épocas del año. Por otro lado, la LCT se refiere al contrato eventual, indicando que es cuando el trabajador realiza tareas específicas y transitorias. También regula el contrato de trabajo de grupo o por equipo. En esta situación, el empleador contrata a un conjunto de trabajadores, quienes operan mediante delegado o representante. El empleador tiene las mismas responsabilidades con cada uno de los trabajadores del equipo y en el caso de que un trabajador abandone al equipo este debe ser sustituido.

CAPÍTULO 2. FUNDAMENTOS DEL INSTITUTO DEL PERÍODO DE PRUEBA.

Concepto del Instituto del Período de prueba laboral. Finalidad.

El instituto del período de prueba se utiliza en el contrato a tiempo indeterminado. Consiste en un período de tiempo durante el cual el empleador y el trabajador evalúan si les conviene mantener su relación laboral³⁷.

La doctrina ha ofrecido diversas conceptualizaciones sobre el período de prueba, destacando su relevancia dentro del derecho laboral. Por un lado, Carlos Etala³⁸ sostiene que la finalidad del período de prueba es otorgar al empleador la posibilidad de evaluar las

³⁶ Loredo, M. S. (2023). *Breve análisis de las razones y consecuencias de la prolongación del período de prueba. A propósito de las modificaciones del DNU 70/2023*. LA LEY, 27 de diciembre de 2023, 1. LA LEY2023-F, 703 - EBOOK-TR 2024 (Santarelli), 218 - EBOOK-TR 2024-2 (Santarelli), 274. Cita: TR LALEY AR/DOC/3233/2023.

³⁷ Sicre García L. (2024, julio 24). *Periodo de Prueba: que es, cuanto dura y límites en el contrato indefinido*. Fiscal, contable y nomina.

³⁸ Salomón, S. A. (2024, 24 de junio). *Derecho laboral – Decretos de necesidad y urgencia – Contrato de trabajo – Período de prueba*. Colección Doctrina. MJ-DOC-17820-AR || MJD17820. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2024/07/12/doctrina-el-periodo-de-prueba-en-la-ley-de-bases/>

aptitudes y destrezas del trabajador/a para cubrir el puesto vacante, asegurando que cumpla con los requerimientos del empleo. Este enfoque resalta el carácter evaluativo y funcional del periodo de prueba en la relación laboral.

Ernesto Krotoschin³⁹ describe al período de prueba como «el tiempo mínimo durante el cual no se admite la disolución del contrato, salvo por razones de evaluación negativa». En esta visión, si el desempeño del trabajador es satisfactorio, la relación laboral debería continuar, evidenciando así el carácter condicional de esta etapa.

Por su parte, Rodríguez Mancini y Confalonieri⁴⁰ amplían la perspectiva, definiendo al período de prueba como una institución adoptada en otros países, basada en la aceptación de un conocimiento limitado entre las partes del contrato. Según ellos, el período permite al empleador y al trabajador someterse mutuamente a una experiencia laboral para evaluar la conveniencia de continuar con la relación.

Carlo Pose⁴¹, indica que la Ley 24.465 subrayó que la finalidad principal del período de prueba es facilitar el ingreso de nuevos/as trabajadores/as al mercado laboral y estimular su contratación. Este propósito responde a políticas de fomento del empleo, otorgando al empleador un tiempo de adaptación en el que pueda evaluar al trabajador/a sin asumir, en caso de terminación del vínculo, las mismas responsabilidades indemnizatorias de una relación con estabilidad plena. En este sentido, su aplicación puede caer en abuso de derecho o incluso en fraude a la ley cuando se emplea de manera contraria al espíritu para el cual fue concebido.

El abuso de derecho ocurre cuando el período de prueba se utiliza reiteradamente con el mismo trabajador o cuando su implementación tiene como único propósito evitar el cumplimiento de las obligaciones indemnizatorias o de registración propias de una relación laboral consolidada. De esta manera, se convierte en un instrumento de precarización laboral.

³⁹ Salomón, S. A. (2024, 24 de junio). *Derecho laboral – Decretos de necesidad y urgencia – Contrato de trabajo – Período de prueba*. Colección Doctrina. MJ-DOC-17820-AR || MJD17820. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2024/07/12/doctrina-el-periodo-de-prueba-en-la-ley-de-bases/>

⁴⁰ Salomón, S. A. (2024, 24 de junio). *Derecho laboral – Decretos de necesidad y urgencia – Contrato de trabajo – Período de prueba*. Colección Doctrina. MJ-DOC-17820-AR || MJD17820. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2024/07/12/doctrina-el-periodo-de-prueba-en-la-ley-de-bases/>

⁴¹ Pose, C. (1998). *Los efectos prácticos del período de prueba reglamentado en la legislación laboral*. Revista Derecho del Trabajo, 5, 901. LA LEY S.A.E. e I. Id SAIJ: DACJ980100.

Asimismo, la autora Estela Milagros Ferreiro (2008)⁴² indica que el fraude a la ley se materializa cuando el empleador recurre al período de prueba con intenciones que no corresponden a las disposiciones legales o el objetivo que busca fomentar la legislación, como la creación de empleo formal y la inserción laboral.

Por lo tanto, aunque el período de prueba se establece como una herramienta legítima dentro del derecho laboral, su mal uso no solo contraviene el marco normativo, sino que también afecta la protección y estabilidad de los trabajadores, quienes quedan expuestos a una relación laboral que afectan garantías fundamentales.

Contexto histórico del Instituto del Período de Prueba en Argentina.

El instituto del período de prueba en Argentina, es un mecanismo incorporado a la normativa laboral con el objetivo de establecer una etapa inicial en la relación laboral en la que el empleador y trabajador evalúan la continuidad del vínculo. Este instituto, cuya regulación formal comenzó en el año 1995 con la Ley de Contrato de Trabajo, ha experimentado diversas modificaciones a lo largo de las últimas décadas.

Cada reforma ha respondido a cambios en el contexto social y jurídico, ajustando sus alcances y condiciones para reflejar el equilibrio entre la flexibilidad al empleador y la protección de los derechos laborales fundamentales.

En este sentido, cabe señalar que primeramente y previo a la incorporación como tal a la normativa laboral, el período de prueba ha sido una construcción de la normativa constitucional que surge con el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional como base fundamental para la protección de los derechos de los trabajadores que reconoce la relevancia del trabajo como un derecho humano y un deber social, y la jerarquización de normas internacionales como la Convención Americana de Derechos Humanos y el Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que establecen que los Estados Partes deben tomar medidas para lograr de forma progresiva la efectividad de los derechos que derivan de las normas sociales, económicas y culturales.

⁴² Ferreirós, E. M. (2008). *El fraude a la ley - la responsabilidad social empresarial - la ética*. SAIJ. Recuperado de <https://www.saij.jus.gov.ar>. Id SAIJ: DACC080100.

De esta forma, también los Convenios de la OIT regulan cuestiones particulares que se relacionan con la protección de los derechos laborales. Específicamente el Convenio N° 158 de la OIT⁴³ es relevante para el análisis del período de prueba, ya que al regular la terminación de la relación laboral, nos indica cuando el trabajador/a va a tener acceso al derecho de una indemnización. El artículo 4° indica que los despidos deben ser justificados por causas válidas y permite que los trabajadores despedidos de manera injustificada tengan derecho a una indemnización. Aunque Argentina no ha ratificado este convenio, los principios que establece esta normativa han influido en la legislación laboral del país y en la protección de los derechos de los/as trabajadores/as, particularmente en lo que respecta a la estabilidad laboral durante el período de prueba.

En lo referente, este instituto fue finalmente incorporado al marco normativo argentino mediante la Ley 24.465⁴⁴, sancionada el 23 de marzo de 1995. La reforma introdujo el artículo 92 bis en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), estableciendo reglas específicas para esta etapa inicial del vínculo laboral. No obstante, el concepto del período de prueba ya existía de manera implícita.

Diversos estatutos laborales regularon el período de prueba, adaptándolo a las características particulares de distintas actividades. Por ejemplo, en 1940, el Estatuto de Empleados de Banco (Ley 12.637) incluyó este instituto, aunque luego fue derogado. Asimismo, el Estatuto de Trabajadores de Casa de Renta y Propiedad Horizontal (Ley 12.981) fijaba un período de prueba de 60 días, durante los cuales no correspondía indemnización por despido arbitrario.

Otros estatutos laborales también incorporaron el período de prueba, como el Estatuto de Conductores Particulares (Ley 12.867) que requería una antigüedad mínima para que el trabajador gozara de la protección normativa. En el ámbito de los profesionales de la salud, el Decreto 22.212/45 estipulaba que el trabajador adquiriría estabilidad luego de los tres meses en relación de dependencia.

Este instituto se regula de manera diferenciada en algunos regímenes especiales. Por ejemplo, en el Estatuto de Empleadas de Casas Particulares (Ley 26.844) el período de

⁴³ Organización Internacional del Trabajo. (1982). **Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)**. Recuperado de <https://normlex.ilo.org>.

⁴⁴ Congreso de la Nación Argentina. (1995). *Ley 24.465 - Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación. Modalidad Especial de Fomento del Empleo. Contrato de Aprendizaje*. Sancionada el 15 de marzo de 1995 y promulgada el 23 de marzo de 1995. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/15931/norma.htm>

prueba es de 30 días para las empleadas sin retiro y de 15 días para las que tienen retiro. En tanto, el Estatuto de Empleados Administrativos (Decreto Ley 13.839/46 ratificado por la Ley 12.921) permite al trabajador/a determinar la duración del período de prueba, que puede extenderse por varios meses según lo disponga.

En el caso de los trabajadores a domicilio, el empleador podrá establecer un período de prueba que no excediera las tres entregas, aplicable tanto a intermediarios talleristas como a obreros a domicilio.⁴⁵

Fundamentos del período de prueba laboral argentino.

De acuerdo al debate legislativo ocurrido en la Cámara de Senadores el 15 de marzo de 1995, la incorporación del período de prueba en la legislación laboral Argentina está profundamente vinculada al contexto social, económico y político que suscita al momento de su creación y posterior evolución normativa.

Este instituto, lejos de ser un elemento aislado, respondió a la necesidad de generar herramientas que estimularan la contratación formal de trabajadores y, al mismo tiempo, brindaran cierta flexibilidad a los empleadores frente a las exigencias del mercado laboral, con el fin de que ninguna de las partes se viera perjudicada.

En términos económicos, el período de prueba fue concebido como una medida para promover la creación del empleo formal en un contexto de creciente desempleo y precarización laboral. La idea era ofrecer a los empleadores un incentivo para contratar nuevos/as trabajadores/as, al reducir temporalmente las cargas derivadas de las indemnizaciones por despido durante los primeros meses de la relación laboral.

Desde una perspectiva social, el instituto buscó dar respuesta a la necesidad de integración laboral de sectores vulnerables. Facilitar el acceso al empleo formal se consideraba clave para combatir la exclusión y garantizar los derechos fundamentales a quienes integraban el mercado laboral por primera vez, o lo hacían tras períodos de inactividad. Este aspecto era especialmente relevante en un contexto en el que la informalidad laboral y el trabajo no registrado representaban un problema estructural.

⁴⁵Salomón, S. A. (2024, junio 24). *El período de prueba en la Ley de Bases*. MJ-DOC-17820-AR || MJD17820. Colección Doctrina.

En el plano político, la incorporación del período de prueba estuvo alineada con políticas laborales que intentaban equilibrar las demandas de los sectores productivos con la necesidad de mantener los principios protectores del derecho laboral. En este sentido, el período de prueba no solo permitía evaluar la aptitud del trabajador/a, sino que también asegurar que, de superar dicho período, el trabajador adquiriera los mismos derechos que cualquier trabajador/a bajo contrato por tiempo indeterminado, evitando abusos o situaciones de precarización.

CAPÍTULO 3. EL PERÍODO DE PRUEBA EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744 (Art. 92 bis) Y SUS MODIFICACIONES.

Incorporación al régimen laboral: Ley 24.465.⁴⁶

Con la Ley 24.465⁴⁷, el período de prueba comenzó a formar parte del régimen de contrato de trabajo aplicable a todos los trabajadores dentro de esta normativa. Su incorporación en 1995, como bien mencioné, tuvo como objetivo principal fomentar la creación de nuevos puestos laborales formales en el sector privado.

El artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, incorporado por la Ley 24.465, estableció que los contratos laborales se entenderían celebrados a prueba durante los primeros tres meses, con la posibilidad de extender este plazo a seis meses mediante convenios colectivos de trabajo. Asimismo, reguló derechos y obligaciones de ambas partes a través de ocho incisos.

El primer inciso dispuso que el período de prueba sólo podía utilizarse una vez, entre un mismo empleador y trabajador/a, limitando su repetición en casos de recontractación. El segundo inciso exigió que el período fuera registrado en los asientos internos de la empresa y en el Sistema Único de Registro Laboral de la Administración de la Seguridad Social (ANSES), garantizando su formalización.

⁴⁶ Andreu, N. (2024). *El artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo –según la Ley 27.742–*. Doctrina.

⁴⁷ Congreso de la Nación Argentina. (1995). *Ley 24.465 - Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación. Modalidad Especial de Fomento del Empleo. Contrato de Aprendizaje*. Sancionada el 15 de marzo de 1995 y promulgada el 23 de marzo de 1995. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/15931/norma.htm>

En cuanto a los derechos del trabajador/a, el tercer inciso aseguró que este conservaría todos los derechos inherentes al puesto laboral, con excepción de aquellos vinculados con la estabilidad laboral plena. Por otro lado, el cuarto inciso permitió la extinción del contrato sin expresión de causa y sin derechos a indemnización durante este período, otorgando flexibilidad al empleador para decidir sobre la continuidad del vínculo laboral.

El quinto apartado, estableció que tanto empleadores como trabajadores/as debían realizar los aportes y contribuciones correspondientes a obras sociales y al sistema de asignaciones familiares. Además, el sexto inciso reconoció el derecho del trabajador/a a percibir prestaciones por accidentes o enfermedades inculpables, salvo en casos de incapacidad absoluta regulados en el artículo 212 de la LCT.

El séptimo inciso determinó que, si el contrato continuaba después del período de prueba, este tiempo sería computado como antigüedad laboral a todos los efectos laborales y de la seguridad social. Sin embargo, si el contrato no se extendía más allá de este plazo, el tiempo trabajado podía no ser considerado, lo que introdujo una condición suspensiva respecto al cómputo del tiempo de servicio.

Finalmente, el octavo párrafo habilitó a los convenios colectivos a regular la aplicación del período de prueba, estableciendo porcentajes específicos para su utilización y priorizando a los/as trabajadores/as que hubieren superado este período en caso de ampliación de la planta efectiva.

En términos generales, la Ley 24.465 buscó equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores/as promoviendo un modelo de flexibilización laboral destinado a incentivar la contratación formal.

Reformas al régimen del Período de Prueba: Análisis de las Leyes 25.013, 25.250 y 25.877.

El régimen del período de prueba en Argentina ha sido objeto de sucesivas reformas destinadas a equilibrar la relación laboral. A continuación, se analizan las principales reformas introducidas por las Leyes 25.013, 25.250 y 25.877.

Primera reforma del año 1998.

En el año 1998, se llevó a cabo la primera reforma⁴⁸ significativa al instituto del período de prueba, a través de la Ley 25.013⁴⁹. Esta reforma introdujo modificaciones tanto en la duración del período como en otros aspectos relacionados a su aplicación.

La principal modificación se produjo en el plazo de duración de prueba que pasó de tres meses a treinta días. Este cambio implicó un ajuste en la forma de contar los plazos, conforme lo establecido por el artículo 24 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que establece que *“el día es el intervalo entero que corre de medianoche a medianoche”*. A su vez, el artículo 27 dispone que *“...todos los plazos serán continuos y completos, debiendo siempre terminar en la medianoche del último día”*, asegurando la claridad en el cómputo de los plazos.

En cuanto a la registración del período de prueba, la reforma precisó que las pequeñas y medianas empresas debían registrar este período en el libro correspondiente, previsto en el artículo 84 de la Ley 24.467⁵⁰.

En lo que respecta a los aportes y contribuciones, la reforma incorporó a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) en el ámbito de la cobertura correspondiente, ampliando así las responsabilidades de las partes involucradas en la relación laboral durante el período de prueba.

Finalmente, la ley otorgó la facultad de ampliar el plazo del período de prueba a seis meses, pero estableció que esta ampliación debía ser acordada mediante un convenio colectivo de trabajo, y no por una simple convención entre las partes. Además, introdujo la indemnización por antigüedad y la obligación de preaviso en caso de extinción del contrato durante este período, protegiendo de esta manera al trabajado/a frente a despidos arbitrarios.

⁴⁸ Andreu, N. (2024). *El artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo –según la Ley 27.742–*. Doctrina.

⁴⁹ Congreso de la Nación Argentina. (1998). *Ley 25.013 - Reforma Laboral*. Sancionada el 2 de septiembre de 1998 y promulgada parcialmente el 22 de septiembre de 1998. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/53159/norma.htm>

⁵⁰ Congreso de la Nación Argentina. (1995). *Ley 24.467 - Pequeña y Mediana Empresa*. Sancionada el 15 de marzo de 1995 y promulgada el 23 de marzo de 1995. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/15932/norma.htm>

Segunda reforma realizada por la Ley 25.250.

Por otro lado, la Ley N° 25.250⁵¹ introdujo modificaciones significativas al régimen del período de prueba. Entre los principales cambios, regresó al plazo general del período de prueba a tres meses, aunque mantuvo la posibilidad de extenderlo a seis meses mediante convenciones colectivas. Además, en el caso de las pequeñas y medianas empresas reguladas por la Ley N° 24.467⁵², se habilitó una ampliación del período de prueba hasta doce meses, no obstante, se eliminó la posibilidad de aplicar este instituto a los contratos de trabajo por temporada, restringiendo su ámbito de aplicación.⁵³

La reforma reafirmó la prohibición de utilizar el período de prueba de manera sucesiva con un mismo trabajador/a, fortaleciendo así la protección frente a un uso abusivo de esta herramienta por parte del empleador. Asimismo, incorporó una disposición novedosa: en caso de que el empleador no registrara al trabajador/a durante el período de prueba, se entendería que este renunciaba al beneficio del instituto, asignando plena responsabilidad sobre la regularización laboral.

Por otro lado, la Ley N° 25.250 eliminó la diferenciación existente entre los aportes y contribuciones al sistema de seguridad social, igualando las obligaciones para ambas partes de la relación laboral durante el período de prueba. Además, modificó el tratamiento del cómputo de antigüedad, suprimiendo la condición suspensiva que disponía que el tiempo de servicio se computara únicamente si el contrato continuaba después del período de prueba. Desde esta reforma, toda actividad realizada por el trabajador/a durante el período de prueba se consideraba parte de la antigüedad laboral del trabajador/a, independientemente de la duración final del contrato.

Finalmente, la reforma aclaró que las prestaciones derivadas de accidentes o enfermedades laborales, se mantendrían vigentes hasta la finalización del período de prueba, asegurando al trabajador/a la cobertura correspondiente durante este lapso inicial.

Esta ley, introdujo cambios destinados a brindar mayor estabilidad y garantías a los/as trabajadores/as, limitando la discrecionalidad del empleador en el uso del período de prueba y reforzando la obligación de regularizar las relaciones laborales.

⁵¹ Ley 25.250, de 11 de mayo de 2000, *Estímulo al Empleo Estable, Período de Prueba y Otras Modificaciones*. Boletín Oficial de la República Argentina. Promulgada el 29 de mayo de 2000.

⁵² Ley 24.467, de 15 de marzo de 1995, *Ley de Pequeña y Mediana Empresa*. Boletín Oficial de la República Argentina. Promulgada el 23 de marzo de 1995.

⁵³ Andreu, N. (2024). *El artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo –según la Ley 27.742–*. Doctrina.

Tercera reforma por la Ley 25.877.

La ley 25.877⁵⁴ introdujo la última reforma del período de prueba antes de las modificaciones realizadas en los años 2023 y 2024. Esta normativa añadió una obligación relevante al texto de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT): la de preavisar la extinción del vínculo laboral. En este sentido, estableció que, en caso de decisión de terminar la relación durante el período de prueba, el empleador o el trabajador/a debían comunicar dicha decisión con una antelación de quince días.

Por otro lado, la reforma mantuvo el plazo del período de prueba en tres meses, eliminando la posibilidad de extenderlo a seis meses mediante convenio colectivo. Asimismo, se suprimió la distinción que permitía a las pequeñas y medianas empresas reguladas por la Ley 24.467 extender el período a doce meses.

Una cuestión relevante⁵⁵ para comprender esta reforma es el motivo detrás de la elección del plazo de tres meses como período de prueba. Esta duración tuvo su origen en una interpretación jurisprudencial previa, vinculada al análisis del artículo 266 de la LCT (actual artículo 245 LCT). Dicho artículo establece que el trabajador/a adquiere los beneficios derivados de la relación laboral, luego de superar los tres meses de antigüedad. A partir de esta disposición, los tribunales dedujeron la existencia implícita de un período de prueba durante los primeros tres meses de la relación laboral.

FALLO “SAWADY MANFREDO c. SADAIC S/ COBRO DE PESOS”

El fallo “Sawady, Manfredo c. SADAIC s/ cobro de pesos”⁵⁶, emitido en 1979 por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, constituye un precedente jurisprudencial importante en el ámbito del derecho laboral argentino al establecer indirectamente un periodo de tres meses como requisito mínimo para que el trabajador despedido pudiera acceder a una indemnización por antigüedad.

En ese momento, el artículo 266 de la Ley de Contrato de Trabajo establecía las bases para calcular la indemnización por antigüedad. Este artículo preveía que el trabajador tenía derecho al pago de un salario por cada año de servicio o, en caso de una fracción

⁵⁴ Andreu, N. (2024). *El artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo –según la Ley 27.742–*. Doctrina.

⁵⁵ Calandra, F. A. (2024). *El período de prueba (art. 92 bis LCT) en la Ley de Bases*.

⁵⁶ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno (CNTrab)(EnPleno). (1979). *Sawady, Manfredo c. Sadaic*. LA LEY1979-B, 339; DT979, 371. Cita: TR LALEY AR/JUR/1502/1979.

superior a tres meses, también generaba derecho a reclamar una indemnización proporcional.

El fallo interpretó que en ausencia de una normativa específica sobre el período de prueba, el criterio establecido en el entonces artículo mencionado, debía aplicarse para determinar la indemnización. Por lo tanto, se entendió que, para que el trabajador adquiriera el derecho a reclamar una indemnización por despido sin causa, debía haber trabajado al menos tres meses (o fracción mayor de este período). Esto generó la práctica, luego legislada, de considerar el período inicial de tres meses como un período de prueba implícito, durante el cual la relación laboral estaba sujeta a evaluación, por lo que marcó un hito en la regulación del período de prueba al establecerlo de manera formal y con alcances precisos dentro del ordenamiento jurídico laboral.

Las reformas al régimen realizadas por las leyes ya mencionadas, introdujeron avances importantes en la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en lo que respecta al reconocimiento de la antigüedad, la cobertura por riesgos laborales y la limitación de la discrecionalidad del empleador. Sin embargo, las críticas persisten debido a la percepción de que estas medidas no lograron erradicar las desprotecciones que genera el período de prueba, ni garantizar la plena estabilidad laboral.

CAPÍTULO 4. MODIFICACIONES REALIZADAS POR EL DNU 70/2023 Y LA LEY 27.742 AL PERÍODO DE PRUEBA.

DECRETO DE NECESIDAD Y URGENCIA 70/2023.

En diciembre del año 2023, luego de la asunción del Presidente de la República Argentina, Javier Milei, fue emitido el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 70/2023 (B.O 21/12/2023)⁵⁷ titulado “Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina” en el que se declaró la emergencia pública en diversas áreas: económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, sanitaria y social, con vigencia hasta diciembre del año 2025.

⁵⁷ Presidencia de la Nación. (2023). *Bases para la reconstrucción de la economía argentina. Decreto 70/2023. DNU-2023-70-APN-PTE - Disposiciones*. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-70-2023-395521/texto>

Particularmente en materia laboral, modificó el período de prueba regulado en el Artículo 92 bis de la LCT, que pasó de tres meses a ocho meses. Durante este período, si el empleador decide despedir al trabajador/a sin justa causa, no estará obligado a abonar la indemnización por integración del mes de despido ni la indemnización por antigüedad.⁵⁸ Sin embargo, deberá cumplir con el preaviso, ya sea otorgando los plazos correspondientes o abonando su equivalente bruto en caso de despido con preaviso no gozado.

El D.N.U N° 70/2023⁵⁹, mediante el cual se amplió el período de prueba laboral, constituye una nueva intervención legislativa en un instituto que, desde su incorporación al derecho laboral argentino, ha sido objeto de constantes modificaciones. La ampliación del plazo, según los considerandos del decreto, encuentra su fundamento en la necesidad de estimular la creación de empleo formal, que se ha visto estancada durante más de una década. Para ello, el Poder Ejecutivo implementó diversas formas orientadas a la remoción de obstáculos que, según su perspectiva, dificultan la generación de nuevas fuentes de trabajo.

Desde el punto de vista del empleador, el decreto introdujo dos posibles justificativos para esta ampliación. En primer lugar, se resalta la necesidad de contar con un período más extenso para evaluar si el trabajador/a cumple con los requisitos del puesto. Esto podría ser beneficioso en empleos que demandan mayor calificación y jerarquía, donde el desempeño del trabajador/a necesita ser analizado con mayor profundidad. Sin embargo, esta justificación podría ser cuestionable en aquellos empleos de menor complejidad, en los que un período prolongado podría representar una incertidumbre innecesaria para el trabajador/a.

En segundo lugar, la ampliación del plazo se vincula con la posibilidad de que los empleadores, al iniciar nuevas explotaciones o expandirse a otras ramas de negocios, cuenten con un mayor margen para analizar la viabilidad de su modelo empresarial. En este caso, el período de prueba no estaría directamente relacionado con la evaluación del trabajador/a, sino con la evaluación de la sostenibilidad del negocio en sí. Esta transferencia del riesgo empresarial al trabajador plantea interrogantes sobre la

⁵⁸ Santarelli, F. G. (2024). *DNU 70-2023: Bases para la reconstrucción de la economía Argentina* (1a ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley. ISBN 978-987-03-4686-9.

⁵⁹ Loredo, M. S. (2023). *Breve análisis de las razones y consecuencias de la prolongación del período de prueba. A propósito de las modificaciones del DNU 70/2023*. LA LEY, 27 de diciembre de 2023, 1. LA LEY2023-F, 703. EBOOK-TR 2024 (Santarelli), 218. EBOOK-TR2024-2 (Santarelli), 274. Cita: TR LALEY AR/DOC/3233/2023.

razonabilidad de la norma y su alineación con los principios protectores del derecho laboral.

Respecto al contenido del artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), el decreto mantiene disposiciones esenciales, como la prohibición de reutilizar el período de prueba con un mismo/a trabajador/a, las sanciones para el uso abusivo del instituto, la obligación de efectuar aportes y contribuciones a la Seguridad Social y el derecho del trabajador a las prestaciones por accidente o enfermedad inculpable. Asimismo, se conserva la obligación de preavisar al trabajador/a antes del vencimiento del período de prueba en caso de extinción del vínculo laboral.

No obstante, el decreto introduce una modificación significativa al eliminar la obligación del empleador de registrar la relación laboral desde el inicio. Anteriormente, el incumplimiento de esta obligación implicaba, de pleno derecho la renuncia al período de prueba. Esta eliminación podría generar incertidumbre respecto de los derechos del trabajador/a en los primeros meses de la relación laboral abriendo interrogantes sobre la aplicabilidad de la doctrina del plenario N°218 dictado en los autos “*Sawady Manfredo c/ SADAIC*”, y el alcance del artículo 245 de la LCT en situaciones de relaciones laborales inferiores a tres meses. Esto es que el despido sin justa causa dentro de dicho plazo, no conlleva las indemnizaciones previstas para casos fuera del período de prueba, dejando al trabajador en una posición de mayor vulnerabilidad.⁶⁰

FALLO “CGT C/ PEN S/ ACCIÓN DE AMPARO” DE LA SALA DE FERIA DE LA CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO.

Dicha normativa quedó suspendida por el fallo “CGT c/ PEN s/ acción de amparo”⁶¹ de la Sala de FERIA de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, el 30 de enero del 2024, que abordó la constitucionalidad del Título IV del Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 70/2023, que introdujo reformas en materia laboral.

⁶⁰ Santarelli, F. G. (2024). *DNU 70-2023: Bases para la reconstrucción de la economía Argentina* (1a ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley. ISBN 978-987-03-4686-9.

⁶¹ Morelli, M. (2023). *DNU 70/2023. Detalle del estado actual de la causa n° 56862/2023 – “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ acción de amparo”*. Recuperado de <https://www.eldial.com/publicador/pdf/DC3390.pdf>

En este caso la CGT⁶² presentó una acción de amparo con el fin de que se declarase la inconstitucionalidad del Título IV sobre la reforma laboral establecida, en el que argumentó que la misma vulneraba los derechos de los/as trabajadores/as consagrados en la Constitución Nacional y en los Tratados Internacionales.

El tribunal resolvió hacer lugar a la acción de amparo y declaró la invalidez constitucional del Título IV del D.N.U N° 70/2023. La Cámara señaló en cuanto a competencia, que el fuero laboral era competente para pronunciarse sobre la constitucionalidad del decreto, dado que sus disposiciones afectaban directamente derechos laborales individuales y colectivos. Por otra parte, analizó si el D.N.U emitido por el PEN⁶³ cumplía con los requisitos establecidos en el Artículo 99 inc. 3 de la Constitución Nacional, el cual exige circunstancias excepcionales que imposibiliten el trámite legislativo ordinario. En este sentido, el tribunal concluyó que no se habían acreditado las condiciones de urgencia suficientes para justificar la emisión de un decreto de estas características.

En cuanto a los derechos laborales, el tribunal subrayó la importancia de proteger estos derechos consagrados en el Artículo 14 bis de la CN. Asimismo, destacó la necesidad de respetar los procedimientos legislativos establecidos para la modificación de normas en materia laboral, dado que estas impactan de manera directa en los derechos esenciales de los/as trabajadores/as.

Respecto a la declaración de inconstitucionalidad del Título IV del DNU 70/2023, el tribunal dejó sin efecto las modificaciones laborales realizadas en dicha norma, manteniendo en vigencia la LCT.

⁶² Confederación General del Trabajo de la República Argentina.

⁶³ PEN: Poder Ejecutivo Nacional.

LEY 27.742: REFORMA ACTUAL DEL INSTITUTO DEL PERÍODO DE PRUEBA LABORAL.

Recientemente, el 9 de Julio del 2024 se sancionó la Ley 27.742⁶⁴ denominada “Ley de Bases y puntos de partida para la Libertad de los Argentinos” que reforma puntos cruciales del derecho laboral argentino.

Esta modificación surge de la necesidad de simplificar los procedimientos de registración del trabajador/a, la promoción de la regularización del trabajo informal, la reducción de la litigiosidad, la modernización del marco normativo laboral y la promoción de puestos de trabajos formales en el sector privado. Sin embargo, también ha generado grandes debates respecto al equilibrio entre la flexibilidad laboral y la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

Según el nuevo artículo 92, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado será considerado a prueba durante un período mínimo de seis meses, lo que representa una mejora respecto a los ocho meses establecidos en el DNU, en particular para quienes consideraban dicho plazo excesivo. Sin embargo, el artículo permite que, a través de la negociación colectiva, el período de prueba pueda ser extendido a ocho meses para empresas que cuenten con entre seis a cien trabajadores/as, y hasta un año para aquellas que tengan hasta cinco trabajadores/as.

Esta flexibilidad apunta a contemplar las necesidades específicas de las pequeñas y medianas empresas (PyMEs), que suelen requerir más tiempo para evaluar la viabilidad de la relación laboral y la compatibilidad del trabajador/a con el puesto.⁶⁵

Cabe destacar que a través del Decreto N° 847/2024⁶⁶ publicado en el Boletín Oficial el 26 de septiembre de 2024, se reglamentaron los Títulos IV (“Promoción del empleo registrado”) y V (“Modernización laboral”) de la Ley N° 27.742 consolidando los cambios claves en la legislación laboral argentina.

⁶⁴ Congreso de la Nación Argentina. (2024). *Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos*. Ley 27.742. Publicada en el Boletín Oficial el 15 de julio de 2024.

⁶⁵ Andreu, N. (s.f.). *El artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo –según la Ley 27.742*. [Doctrina].

⁶⁶ Presidencia de la Nación. (2024). *Decreto 847/2024. DECTO-2024-847-APN-PTE - Apruébase Reglamentación del Título IV - Promoción del Empleo Registrado - y del Título V - Modernización Laboral - Ley N° 27.742*. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/314634/20240926>

Las modificaciones introducidas mediante la Ley N° 27.742 se aplican exclusivamente a las relaciones laborales iniciadas a partir del 9 de julio de 2024, fecha de entrada en vigor de la normativa.⁶⁷ Esto implica que los contratos celebrados con anterioridad a dicha fecha continuarán rigiéndose por las disposiciones del régimen anterior, estableciendo un criterio de aplicación temporal que limita el alcance de la reforma a las nuevas relaciones laborales. No obstante, este punto generó debate respecto a su aplicación temporal, ya que algunos autores interpretaron que las disposiciones de la nueva ley también podrían extenderse a los contratos de trabajo ya vigentes al momento de su sanción.

En consonancia, la autora Daniela Ducros Novelli (2024)⁶⁸ plantea que el derecho laboral se basa en el principio protectorio de orden público, el cual es unidireccional y protege los derechos de los trabajadores, que no permite que una nueva normativa perfora un contrato de trabajo ya celebrado, especialmente si las condiciones pactadas son más beneficiosas para el trabajador que las establecidas por la ley posterior. Esto se apoya, en el artículo 7° de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece que las disposiciones de orden público no pueden ser modificadas por acuerdo entre las partes en detrimento del trabajador. Así, la Ley N° 27.742 no puede afectar retroactivamente los contratos en curso, ya que su objetivo es bajar el piso de protección.

La modificación establecida en el instituto del período de prueba laboral, por la Ley N° 27.742 permite analizar cómo este instituto se vincula y tensiona con los principios fundamentales del derecho laboral. Primeramente, hay que destacar que en cuanto a las reformas laborales que incluyen la flexibilización del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁶⁹ ha llevado a cabo un análisis sobre su impacto en la creación de empleo y sus condiciones fueron claras: la flexibilización no genera un aumento en la creación de empleo. La fuerza relativa de la legislación laboral en un país determinado no tiene efectos significativos sobre las tasas de empleo y desempleo, ni positivos ni negativos. Esta conclusión se aplica de manera uniforme a países avanzados, emergentes y en desarrollo. Además se subraya, que una regulación bien elaborada puede

⁶⁷ Anselmi, A. E., & Font, F. A. (2024, octubre 2). *Decreto 847/24 | Reglamentación de la ley 27.742 | Aspectos laborales fundamentales*. Abeldogottheil. Recuperado de <https://abeldogottheil.com.ar/decreto-847-24-reglamentacion-de-la-ley-27-742-aspectos-laborales-fundamentales/>

⁶⁸ Ducros Novelli, D. (2024, 16 de diciembre). *Contrato de trabajo – Despido indirecto – Registración de la relación laboral – Aplicación retroactiva de la ley – Irretroactividad de la ley – Multa laboral*. Doctrina. MJ-DOC-18095-AR.

⁶⁹ Moltrassio, S. (2024). *Ley de Bases y capítulo laboral: otra reforma regresiva. Alternativas al empleo sin registrar*. ADLA2024-8, 37. Recuperado de TR LALEY AR/DOC/1951/2024

proteger a los/as trabajadores/as sin perjudicar la creación de empleo. De hecho varios países emergentes y en desarrollo han incrementado la protección de los derechos laborales sin afectar negativamente la creación de empleo.

La reforma realizada ha sido objeto de debate respecto a su conformidad con los principios consagrados en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina, que garantiza derechos laborales fundamentales, que incluye condiciones dignas de trabajo, una jornada laboral limitada, salario justo, estabilidad laboral, y el derecho a la organización sindical, entre otros. Esta normativa también contempla la seguridad social, incluyendo jubilaciones, pensiones y beneficios para la familia, y establece que los derechos laborales son irrenunciables.

De esta forma, esta reforma que incluye la ampliación del período de prueba y ciertas flexibilizaciones laborales, podría estar en contradicción con los principios consagrados en este artículo, ya que puede implicar una disminución de las garantías de estabilidad laboral y protección de los derechos de los/as trabajadores/as, afectando el equilibrio entre la flexibilidad laboral y la protección que debe garantizar el sistema jurídico laboral argentino.

Principio de progresividad y principio protectorio.

Para tener en cuenta lo desarrollado hasta el momento, es fundamental analizar los principios laborales que podrían verse afectados por las modificaciones introducidas en la legislación, particularmente en lo que respecta al instituto del período de prueba. Uno de los principios más relevantes en este contexto es el principio de progresividad

De acuerdo con este principio, contenido en el artículo 75 inciso 19 de la CN y respaldado por la doctrina jurídica de autores como Ricardo Cornaglia⁷⁰, la legislación laboral debe orientarse a la expansión y consolidación de los derechos adquiridos por los/as trabajadores/as, evitando retrocesos. Cornaglia, define este principio como una “válvula” dentro del sistema jurídico, destinada a preservar los logros obtenidos en materia de protección laboral y a impedir que las reformas legislativas disminuyan dichas conquistas.

⁷⁰ Cornaglia, R. J. (2014). *Los principios generales del derecho y el orden constitucional en un estado social de derecho*. Doctrina Laboral, Errepar, (350), octubre.

FALLO “VIZZOTI, CARLOS ALBERTO c/ AMSA S.A s/ DESPIDO”

En este marco, la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) ha abordado este principio de progresividad en diversos fallos emblemáticos. Un ejemplo clave es la sentencia dictada en el caso “VIZZOTI, CARLOS ALBERTO c/ AMSA S.A s/ DESPIDO”⁷¹ de la Corte Suprema de Justicia de la Nación emitido el 14 de septiembre del año 2004. En este fallo, un trabajador despedido planteó la inconstitucionalidad del tope impuesto por los párrafos 2 y 3 del artículo 245 de la LCT, ya que consideraba que dicho límite afectaba injustamente el cálculo de su indemnización.

La CSJN, al revisar el caso, revocó el fallo de primera instancia y declaró que el tope salarial establecido en los mencionados párrafos era inaplicable en aquellos supuestos donde la limitación resultara en una disminución superior al 33% de la base salarial utilizada para calcular la indemnización. En otras palabras, el Tribunal sostuvo que el trabajador tiene derecho a percibir, como mínimo, el 67% del monto total que corresponde si no existiera el límite, garantizando así una indemnización justa y proporcional.⁷²

Este fallo refuerza el principio de progresividad al considerar que las disposiciones legales no pueden implementarse de manera que implique un retroceso en los derechos de los/as trabajadores/as. Asimismo, establece un precedente significativo en el resguardo de los derechos laborales, subrayando que cualquier norma que limite estos derechos debe ser aplicada de forma que no vulnere los principios protectores del trabajo, ni el equilibrio de las relaciones laborales.

Principio de primacía de la realidad.

Por otra parte, el principio de primacía de la realidad establece que los hechos prevalecen sobre las formalidades contractuales, priorizando lo que efectivamente ocurre en la relación laboral por encima de lo que las partes hayan estipulado en el contrato. Esto no implica que las cláusulas contractuales carezcan de validez, sino que estas deben

⁷¹ Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2004). *Vizzoti, Carlos Alberto c/ Amsa S.A. s/ despido* (Expte. V. 967. XXXVIII). Sentencia del 14 de septiembre de 2004. Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=5665251&cache=1543333214717>

⁷² Galván, C. A. *Análisis del caso Vizzoti: La inconstitucionalidad del tope indemnizatorio art. 245 LCT*. Claudio André Galván - Abogados Consultores.

ajustarse y reflejar fielmente la realidad que viven las partes, tanto en lo tácito como en lo expresamente pactado.⁷³

En el marco del período de prueba, este principio juega un rol fundamental para evitar abusos, como el uso de contrataciones sucesivas o la utilización indebida del período de prueba para evadir las obligaciones legales.

FALLO “FIZZANO, MAGALI IRIS C/ NAKAR SRL s/DESPIDO”

Un caso relevante que representa la aplicación de este principio es el fallo “FIZZANO, MAGALI IRIS C/ NAKAR SRL s/DESPIDO”⁷⁴, en el cual se analizó la registración tardía de un vínculo laboral. La Cámara Laboral, determinó que tal irregularidad privaba al empleador de la posibilidad de ampararse en los beneficios del periodo de prueba previstos en el artículo 92 bis de la LCT.

El tribunal enfatizó que la efectiva prestación del servicio por parte del trabajador debe prevalecer sobre las formalidades administrativas incumplidas por el empleador. Este razonamiento, basado en el principio de la primacía de la realidad, subraya la importancia de registrar en tiempo y forma al trabajador, ya que la falta de registración afecta derechos fundamentales del empleado y desvirtúa la protección prevista por la normativa laboral. Así, este principio actúa como un resguardo frente a conductas empresariales que busquen aprovecharse de la posición de vulnerabilidad del trabajador.

Principio de continuidad de la relación laboral.

El principio de continuidad⁷⁵ de la relación laboral establece que, en caso de duda, debe prevalecer la idea de mantener la fuente de trabajo. Este principio consagrado en el artículo 90 de LCT, asegura que la relación laboral debe ser estable, salvo en circunstancias excepcionales. Según Rodolfo Imperatrice Frías (1987), el principio se entiende en dos dimensiones sucesivas: en primer lugar, la estabilidad en el empleo, lo cual está vinculado con la indeterminación del contrato de trabajo, y en segundo lugar, la

⁷³ Morea, A. O (2014). *Radiografía del principio de primacía de la realidad*.

⁷⁴ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II. (2019). *Fizzano, Magali Iris c/ Nakar S.R.L. s/ despido* (Expediente Nro. 12227/2019). Sentencia definitiva.

⁷⁵ Grisolia, J. A. (2014). *Manual de derecho laboral* (5.ª ed.). Fondo Editorial de Derecho y Economía.

facultad del empleador de finalizar el vínculo laboral, pero siempre dentro de los márgenes legales y constitucionales.⁷⁶

El artículo 14 bis CN, que garantiza una serie de derechos a los trabajadores, refuerza este principio al señalar que el trabajador debe ser protegido, asegurando estabilidad y condiciones dignas. En este contexto, el período de prueba- que permite la finalización del contrato sin estabilidad plena- debe alinearse con el principio de continuidad.

Si bien el período de prueba es una etapa transitoria, que como mencione, permite a ambas partes evaluar la conveniencia y viabilidad de la relación laboral, su uso debe ser limitado y cuidadoso para evitar que se convierta en una herramienta que precariza el empleo. La utilización indebida de esta figura, como medio para promover contrataciones temporales que evadan la estabilidad laboral plena, podría contravenir no sólo con el principio de continuidad laboral, sino también con los principios ya descritos.

Fundamentalmente, esta reforma introducida por la Ley 27.742 al instituto aquí analizado, debe estar en concordancia con los principios fundamentales del derecho laboral con el fin de que esta no se considere una reforma regresiva y desprotectoria de los derechos laborales.

CONCLUSIÓN

El objeto principal de esta investigación consistió en examinar si la modificación introducida por la Ley N°27.742 en lo relativo al instituto del período de prueba reconocido en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, refuerzan su carácter transitorio y excepcional o si, por el contrario, contribuye a precarizar la relación de trabajo afectando los principios rectores de la legislación laboral. Para ello se desarrollaron tres capítulos que tuvieron como objetivos específicos enunciar los fundamentos jurídicos que justifican la existencia del Instituto del período a prueba; describir el instituto del período de prueba previsto en el art. 92 bis de la Ley de Contrato de trabajo N° 20.744 y sus modificatorias; analizar los cambios introducidos por la Ley N° 27.742 en lo relativo al instituto del período de prueba y ponderar en qué medida la reforma respeta los principios del derecho laboral.

⁷⁶ Imperatrice Frias R. (1987). *La continuidad del contrato de trabajo frente a la libertad individual*.

Del análisis desarrollado se desprende que el período de prueba, siendo de carácter excepcional y transitorio, tiene como fundamento principal la necesidad de equilibrar dos intereses contrapuestos: por un lado, el derecho del empleador a evaluar la idoneidad del trabajador antes de consolidar la relación laboral y, por otro, el derecho del trabajador a no ver vulnerada su estabilidad y sus garantías laborales.

Se pudo observar que el período de prueba ha sido objeto de un desarrollo normativo constante en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, con la incorporación del artículo 92 bis y sus posteriores reformas. Este recorrido histórico permitió identificar como el instituto, inicialmente concebido como una herramienta para fomentar la formalidad del empleo y generar flexibilidad en la contratación, se consolidó como una práctica regulada que busca equilibrar los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores/as.

Se destacó que, desde su incorporación por la Ley N° 24.465 en 1995 a la Ley de Contrato de Trabajo, este instituto establece condiciones específicas, como su carácter no renovable entre un mismo empleador y trabajador, el registro obligatorio en el Sistema Único de Registro Laboral y la posibilidad de extinguir el vínculo laboral sin expresión de causa ni derecho a indemnización durante este plazo. No obstante, estas disposiciones también generaron críticas por la falta de estabilidad laboral para los/as trabajadores/as en este período inicial.

Las reformas introducidas por las leyes N°25.013, N°25.250 y N° 25.877, realizaron modificaciones relevantes que fortalecieron algunos derechos laborales, como el reconocimiento de la antigüedad desde el inicio del contrato, la cobertura por riesgos laborales, y la obligación de preaviso en caso de extinción del vínculo. Sin embargo estas modificaciones también reflejaron una continua tensión entre la búsqueda de flexibilidad laboral y la protección de los derechos del trabajador/a, un tema que persiste como eje de debate.

De la construcción del trabajo, emergió con claridad que el período de prueba se encuentra atravesado por tensiones prácticas y estructurales que, en muchas ocasiones lo desvirtúan. La posibilidad de que los empleadores abusen de este instituto, mediante estrategias como su reiteración con los/as mismos/as trabajadores/as o su uso con fines exclusivamente económicos, evidencia una clara ruptura con su propósito original. Estas

prácticas, lejos de consolidar derechos, refuerzan dinámicas de precarización y profundizan las desigualdades inherentes a la relación de trabajo, vulnerando el principio protectorio que debiera regir en toda la normativa laboral.

En este contexto, resulta particularmente preocupante que las modificaciones recientes, realizadas por el D.N.U N°70/2023 y la Ley N° 27.742 en lugar de subsanar estas problemáticas, hayan contribuido a reforzar las dinámicas de precarización por diversas razones. En primer lugar, la ampliación del plazo del período de prueba a un mínimo de seis meses que permite ser extendido, a través de la negociación colectiva, a ocho meses para empresas que cuenten con entre seis a cien trabajadores, y hasta un año para aquellas que tengan hasta cinco trabajadores. Esto incrementa significativamente el tiempo en que el trabajador/a permanece en una posición de inestabilidad, exponiéndolo/a a mayores riesgos de prácticas abusivas.

En segundo lugar, la flexibilidad normativa en cuanto al registro obligatorio desde el inicio de la relación laboral debilita los mecanismos de control y supervisión, lo que facilita la evasión de responsabilidades por parte del empleador. Finalmente, la eliminación de derechos fundamentales como la percepción de indemnizaciones por despido y la estabilidad laboral mínima, refuerza la asimetría estructural entre el empleador y el trabajador/a, contraviniendo principios fundamentales como el de progresividad, que exige que toda reforma normativa amplíe y no restrinja los derechos laborales previamente adquiridos.

Estas medidas, si bien argumentadas en términos de una supuesta flexibilidad laboral necesaria para fomentar el empleo, desconocen el impacto estructural que generan sobre los sectores más vulnerables de la relación de trabajo, especialmente en actividades de menor calificación y alta rotación.

Además, el análisis permitió reflexionar sobre las implicancias constitucionales de estas reformas, a la luz del fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que declaró inconstitucionales ciertas disposiciones introducidas por el D.N.U N° 70/2023, al considerar que estas contradicen los principios de progresividad y de justicia social consagrados en la Constitución Nacional.

La resolución adoptada en el fallo "CGT c/ PEN s/ acción de amparo" constituye un precedente significativo en la defensa de los derechos laborales y el respeto a los principios constitucionales en Argentina, ya que al declarar la inconstitucionalidad del Título IV del D.N.U N°70/2023, esta Cámara reafirmó la centralidad del Artículo 14 bis de la Constitución Nacional como garantía de los derechos de los/as trabajadores/as, subrayando que las reformas en esta materia no pueden implementarse de manera unilateral ni al margen de los procedimientos legislativos establecidos. La decisión del tribunal también pone énfasis en la importancia de preservar el equilibrio institucional en la toma de decisiones que afectan derechos fundamentales.

Este pronunciamiento, resalta la necesidad de garantizar la estabilidad normativa y la protección de las garantías adquiridas, evitando retrocesos que puedan poner en riesgo los principios rectores del derecho de trabajo. También reafirma la vigencia de la Ley de Contrato de Trabajo como pilar fundamental del sistema jurídico laboral argentino y establece que cualquier modificación debe respetar los estándares mínimos de protección que garantizan la dignidad del trabajador/a. Si bien, el fallo no se refiere de manera directa a la Ley N°27.742, establece un criterio interpretativo que resulta aplicable a la evaluación de las reformas introducidas por esta norma.

La Ley N° 27.742, al facilitar el abuso del período de prueba, ampliando su plazo a tiempos exagerados, no solo desnaturaliza su carácter excepcional, sino que también afecta de manera directa los pilares de estabilidad y equidad que sustentan el sistema laboral argentino.

En conclusión, el desarrollo de esta investigación evidencia que las modificaciones al instituto del período de prueba realizadas por la Ley N°27.742 no cumplen con el objetivo de equilibrar los intereses de empleadores y trabajadores/as bajo una lógica de justicia social. Por el contrario, estas reformas tienden a priorizar necesidades económicas de corto plazo, sacrificando derechos fundamentales y generando un entorno normativo que legitima prácticas laborales precarizantes. Este escenario plantea un desafío urgente para el legislador: diseñar políticas públicas laborales que, en lugar de reproducir desigualdades, apunten a fortalecer la protección de los/as trabajadores/as como la parte más débil de la relación de trabajo, reafirmando los valores constitucionales de dignidad, estabilidad y equidad en el empleo.

BIBLIOGRAFÍA

- Rial, N. (s.f.). *La flexibilidad laboral y sus consecuencias* (pp. 25, 27, 28). Revista Pensar en Derecho. Recuperado de <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/pensar-en-derecho/revistas/11/la-flexibilidad-laboral-y-sus-consecuencias.pdf>.
- Abdelmalek, M. E. (2023, 29 de marzo). *Costo laboral: algunas dificultades para su correcta medición*. Trabajo presentado en las 20.as Jornadas Nacionales Tributarias, Previsionales, Laborales y Agropecuarias, Rosario.
- Tantaleán Odar, R. M. (2016). *Tipología de las investigaciones jurídicas*. Derecho y Cambio Social. Recuperado de <file:///C:/Users/vanes/Downloads/Dialnet-TipologiaDeLasInvestigacionesJuridicas-5456267.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (s.f.). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <http://187.191.86.244/rceis/registro/Methodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>
- Concepto.de. (s.f.). *Derecho laboral*. Recuperado el 5 de diciembre de 2024 de <https://concepto.de/derecho-laboral/>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Convenios, protocolos y recomendaciones*. Recuperado el 5 de diciembre de 2024 de <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Cámara Argentina de Comercio y Servicios. (2024). *Historia del derecho laboral argentino*. Apunty. Recuperado el 5 de diciembre de 2024 de <https://www.apunty.com/doc/37-historia-del-derecho-laboral-argentino-pdf>
- Rodríguez Mancini, J. (1979). *La interpretación de las leyes del trabajo. La regla "in dubio pro operario"*. En *Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo*, Tomo 1 (p. 67). Heliasta
- Ferreirós, E. M. (1997). *El derecho del trabajo y la Constitución Argentina*. Revista. Recuperado de <https://www.saij.jus.gov.ar>, Id SAIJ: DACA960387
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1967). *Protocolo de reformas a la carta de la Organización de los Estados Americanos (B-31) "Protocolo de Buenos Aires"*. Suscrito en la Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria,

- Buenos Aires, Argentina, el 27 de febrero de 1967. Recuperado de <https://www.oas.org/sap/peacefund/VirtualLibrary/ProtocolBsAs/ProtocoloBuenosAires.pdf>
- Avalis, N., & Librici, O. (2024). *El futuro de la Ley de Contrato de Trabajo y sus nuevos desafíos: La evolución de la Ley de Contrato de Trabajo a 50 años de su sanción. Necesidad de su adaptación a las nuevas relaciones laborales*. Recuperado el 5 de diciembre de 2024 de <https://www.cpcesfe2.org.ar/wp-content/uploads/2024/09/ELFUTU2.pdf>
 - Morando, J. C. (1987). *El concepto de contrato de trabajo y los alcances de la presunción laboral*. En *Derecho del trabajo* (p. 467). La Ley S.A.E. e I.
 - Rubinstein, S. (1987). *La relación de trabajo y su vinculación con el contrato de trabajo*. *Derecho del Trabajo*, 1987, 141. LA LEY S.A.E. e I. Id SAJJ: DACN870235.
 - Estabilidad laboral. (1999, abril 6). *SUMARIO DE FALLO*. Recuperado de SAJJ: SUZ0105403
 - Ramos, S. J. (2008). Anotaciones sobre el derecho a la estabilidad y la perspectiva actual. *SAJJ*. Recuperado de <https://www.saij.jus.gov.ar>
 - Grisolia, J. A. (2014). *Manual de derecho laboral* (5.^a ed.). Fondo Editorial de Derecho y Economía.
 - Loredó, M. S. (2023). *Breve análisis de las razones y consecuencias de la prolongación del período de prueba. A propósito de las modificaciones del DNU 70/2023*. LA LEY, 27 de diciembre de 2023, 1. LA LEY2023-F, 703 - EBOOK-TR 2024 (Santarelli), 218 EBOOK-TR 2024-2 (Santarelli), 274. Cita: TR LALEY AR/DOC/3233/2023.
 - Sicre García L. (2024, julio 24). *Periodo de Prueba: que es, cuanto dura y límites en el contrato indefinido*. Fiscal, contable y nomina.
 - Salomón, S. A. (2024, 24 de junio). *Derecho laboral – Decretos de necesidad y urgencia – Contrato de trabajo – Período de prueba*. Colección Doctrina. MJ-DOC-17820-AR || MJD17820. Recuperado de: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2024/07/12/doctrina-el-periodo-de-prueba-en-la-ley-de-bases/>

- Pose, C. (1998). *Los efectos prácticos del período de prueba reglamentado en la legislación laboral*. Revista Derecho del Trabajo, 5, 901. LA LEY S.A.E. e I. Id SAIJ: DACJ980100.
- Ferreirós, E. M. (2008). *El fraude a la ley - la responsabilidad social empresarial - la ética*. SAIJ. Recuperado de <https://www.saij.jus.gov.ar>. Id SAIJ: DACC080100.
- Andreu, N. (2024). *El artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo –según la Ley 27.742–*. Doctrina.
- Calandra, F. A. (2024). *El período de prueba (art. 92 bis LCT) en la Ley de Bases*.
- Santarelli, F. G. (2024). *DNU 70-2023: Bases para la reconstrucción de la economía Argentina* (1a ed.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: La Ley. ISBN 978-987-03-4686-9.
- Morelli, M. (2023). *DNU 70/2023. Detalle del estado actual de la causa n° 56862/2023 – “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ acción de amparo”*. Recuperado de <https://www.eldial.com/publicador/pdf/DC3390.pdf>
- Anselmi, A. E., & Font, F. A. (2024, octubre 2). *Decreto 847/24 | Reglamentación de la ley 27.742 | Aspectos laborales fundamentales*. Abeledogottheil. Recuperado de <https://abeledogottheil.com.ar/decreto-847-24-reglamentacion-de-la-ley-27-742-aspectos-laborales-fundamentales/>
- Ducros Novelli, D. (2024, 16 de diciembre). *Contrato de trabajo – Despido indirecto – Registración de la relación laboral – Aplicación retroactiva de la ley – Irretroactividad de la ley – Multa laboral*. Doctrina. MJ-DOC-18095-AR.
- Moltrassio, S. (2024). *Ley de Bases y capítulo laboral: otra reforma regresiva. Alternativas al empleo sin registrar*. ADLA2024-8, 37. Recuperado de TR LALEY AR/DOC/1951/2024
- Cornaglia, R. J. (2014). *Los principios generales del derecho y el orden constitucional en un estado social de derecho*. Doctrina Laboral, Errepar, (350), octubre.
- Galván, C. A. *Análisis del caso Vizzoti: La inconstitucionalidad del tope indemnizatorio art. 245 LCT*. Claudio André Galván - Abogados Consultores.
- Morea, A. O (2014). *Radiografía del principio de primacía de la realidad*.
- Imperatrice Frias R. (1987). *La continuidad del contrato de trabajo frente a la libertad individual*.

NORMATIVA CONSULTADA.

- Ley N° 20.744, Contrato de Trabajo. (1974, septiembre 20). *Boletín Oficial de la República Argentina*.
- Congreso de la Nación Argentina. (1991). *Ley 24.013. Empleo: ámbito de aplicación, objetivos y competencias. Regularización del empleo no registrado, promoción y defensa del empleo, protección de los trabajadores desempleados, servicios de formación, de empleo y de estadísticas, y disposiciones transitorias*. Sancionada el 13 de noviembre de 1991 y promulgada parcialmente el 5 de diciembre de 1991. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>
- Congreso de la Nación Argentina. (1995). *Ley 24.465 - Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación. Modalidad Especial de Fomento del Empleo. Contrato de Aprendizaje*. Sancionada el 15 de marzo de 1995 y promulgada el 23 de marzo de 1995. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/15931/norma.htm>
- Congreso de la Nación Argentina. (1998). *Ley 25.013 - Reforma Laboral*. Sancionada el 2 de septiembre de 1998 y promulgada parcialmente el 22 de septiembre de 1998. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/53159/norma.htm>
- Congreso de la Nación Argentina. (1995). *Ley 24.467 - Pequeña y Mediana Empresa*. Sancionada el 15 de marzo de 1995 y promulgada el 23 de marzo de 1995. Recuperado de <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/15932/norma.htm>
- Presidencia de la Nación. (2024). *Decreto 847/2024. DECTO-2024-847-APN-PTE - Apruébase Reglamentación del Título IV - Promoción del Empleo Registrado - y del Título V - Modernización Laboral - Ley N° 27.742*. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/314634/20240926>
- Presidencia de la Nación Argentina. (2023). *Bases para la reconstrucción de la economía argentina. Decreto de necesidad y urgencia 70/2023*. Publicado en el Boletín Oficial el 20 de diciembre de 2023.
- Congreso de la Nación Argentina. (2024). *Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos. Ley 27.742*. Publicada en el Boletín Oficial el 15 de julio de 2024.

JURISPRUDENCIA CONSULTADA.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en pleno (CNTrab)(EnPleno). (1979). *Sawady, Manfredo c. Sadaic*. LA LEY1979-B, 339; DT979, 371. Cita: TR LALEY AR/JUR/1502/1979.
- Poder Judicial de la Nación. (2024). *Sentencia definitiva Expte N° 56862/2023 - Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ Acción de Amparo*. Capital Federal, 30 de enero de 2024.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. (2004). *Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. s/ Despido*. Sentencia del 14 de septiembre de 2004, Nro. Interno: V.967XXXVIII. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Id SAIJ: FA04000195.
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II. (2019). *Fizzano, Magali Iris c/ Nakar S.R.L. s/ despido* (Expediente Nro. 12227/2019). Sentencia definitiva.