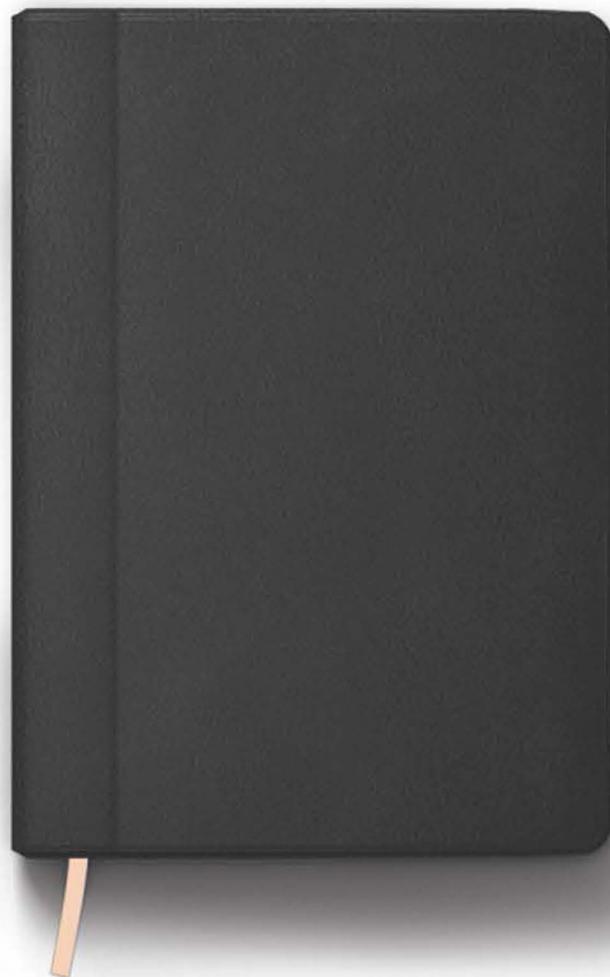


CUADERNOS DE POSGRADO

2024

SECRETARÍA DE POSGRADO



FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DEL NORDESTE

Cuadernos de Posgrados

| 2024 |

Cuadernos de posgrados 2024 / Carla Camila Jarko ... [et al.] ; Compilación de Mónica Andrea Anís ; Director Nahuel Pellerano ; Hilda Zulema Zárate. - 1a ed adaptada. - Corrientes : Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, 2025.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-631-6623-11-9

1. Derecho. I. Jarko, Carla Camila II. Anís, Mónica Andrea, comp. III. Pellerano, Nahuel, dir. IV. Zárate, Hilda Zulema, dir.

CDD 346.02

Directores:

Nahuel Pellerano

Hilda Zulema Zarate

Comité Académico:

Dra. Mónica Andrea Anís

Dra. Gabriela Aromí de Sommer

Dra. Dora Esther Ayala Rojas

Dr. Jorge Buompadre

Dra. Gladis Estigarribia de Midón

Dr. Gustavo Lozano

Dra. Luz Gabriela Masferrer

Dra. Mirta Gladis Sotelo de Andreau

Dr. César Vallejos Tressens

Dra. Verónica Torres de Breard

El contrato de trabajo.
Su flexibilización según el régimen
del periodo de prueba.
Ley N° 27.742.

| Alfredo Eduardo Niz |

I. Introducción

\ 654 El contenido del trabajo monográfico, se vincula con el derecho laboral, particularmente trataremos sobre el instituto del contrato del periodo de prueba, que podrán celebrar los trabajadores con sus empleadores en la República Argentina.

En esto no podemos dejar de soslayar, que la misma nace bajo un vínculo indeterminado que le resulta interesante al empleador como figura contractual, bajo el denominado periodo de prueba. En esto debemos reconocer los beneficios que el mismo otorga a la patronal en función al plazo, que estipula la ley y tras fenercer dicho periodo, las partes podrán extinguir la relación laboral sin expresión de causa y sin derecho a indemnización con motivo de su extinción.

Entre otras postulaciones, se remarca que el instituto permite al trabajador poder demostrar su capacidad laborativa en el periodo previsto por la ley, permitiéndole obtener en esa etapa la posibilidad de acceder a otras o mejores oferta que le permite el mercado del trabajo. Esto solo es posible, en una economía que incentiva el aparato de producción y el afianzamiento de los sectores de inversión para consolidar mayores fuentes laborales.

En este escenario, el artículo 91 de la Ley 27.742, sustituye el artículo 92 bis de la Ley 20.744, relacionado al periodo de prueba, extendiendo de tres a seis meses de vigencia; además las convenciones colectivas de trabajo podrán ampliar dicho periodo de prueba hasta ocho meses en las empresas de seis y hasta cien trabajadores y hasta un año en las empresas de hasta cinco trabajadores.

Con respecto a este instituto la ley Base dispone, que este periodo llamado de prueba será aplicable también en el régimen de trabajo agrario por tiempo indeterminado.

II. Desarrollo

1. El contrato de trabajo celebrado a prueba. Su nueva fisonomía en el régimen laboral argentino.

a. Los diversos enfoques de su análisis.

655 /

Desde el aporte de la doctrina laboralista, se han elaborado diversas definiciones del denominado periodo de prueba en las relaciones de trabajo, con un término o plazo breve de vigencia para la prestación de servicio que se diera de manera inicial con el empleador, destinada a que el trabajador pruebe su actitud para la tarea que le fuera asignada.

A este instituto se le reconoce como un negocio jurídico bilateral, mediante el cual el empresario y el trabajador pretenden el conocimiento empírico de las condiciones contractuales que habrán de regir en el futuro, destacándose que en ese periodo se busca conocer la capacidad profesional , así como las posibilidades de rendimiento del trabajador , su psicología y su espíritu de laboriosidad. (Se resaltan que en diversas empresas buscan brindarle cursos o talleres de capacitación previa a su ingreso, para optimizar la laboriosidad durante la contratación bajo esta modalidad.

Se ha de entender aquí, que el periodo de prueba constituye una etapa, posterior a la selección de los candidatos a ocupar puestos de trabajo, habiendo sido efectuado por empresarios o quien lo representen, siendo de carácter preliminar dentro de la modalidad del contrato de trabajo. En esto el trabajador busca que el empleador lo acepte, siendo evaluado en este periodo de prueba, mostrando sus actitudes y habilidades a fin de concretar la vinculación contractual, para que en algunos casos logren posteriormente una contratación permanente.

Sin embargo, esto se remarcan como ciertas postulaciones de quienes alienan que es una forma de contrato, que permite al trabajador adquirir experiencia y buscar mejores oportunidades, sobre todo cuando se trata de fomentar la inclusión de los jóvenes a su primer empleo.

Pero de otro análisis, no parece valida a la hora o momento de definir el periodo de prueba en el contrato de trabajo de acuerdo al art. 92 bis de la ley laboral, puesto que se trata de un contrato para durar por un tiempo expresamente determinado en la norma, produciendo de pleno derecho la extinción del vínculo sin consecuencia indemnizatoria. No debemos dejar de ver, que la incorporación de esta modalidad contractual crea una inestabilidad y sobre todas las cosas de máxima precariedad para asegurar los derechos de tutela del trabajador en el marco de lo previsto por el artículo 14 bis y los Tratados incorporados al ordenamiento jurídico por la manda del artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.

Ahora bien, una de las cuestiones a aclarar, es que el periodo de prueba tiene carácter de contrato autónomo o independiente, señalando que se enrola en las doctrinas dualistas pero con una particularidad asignada de forma tasada por la ley. Así, se debe entender como dotado de sustantividad propia, que nace, se desarrolla y termina en una etapa de un periodo de tiempo fijo. Si bien, existen corrientes de autores que sostienen que el periodo de prueba forma parte de la modalidad del contrato de trabajo, con efectos propios,

particularizado especialmente sobre todo con los plazos y el efecto extintivo que producen sin derecho a la percepción de indemnización.

En otra idea, se sostiene que el trabajo permanente que confiere certeza de derechos y deberes a las partes, siendo reconocido como contrato de trabajo ordinario, puede ser precedido por el de prueba, sin serlo de manera retroactiva a la voluntad ya acordada, sino para la posterior celebración del contrato ordinario de trabajo, reconociendo en este aspecto la dualidad de contratos; pero del contexto de la ley base no es el fin prevista para asegurar la continuidad del vínculo laboral y garantizar la fuente del trabajo.

b.Los alcances del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, según la ley 27.742.

En primer lugar el instituto del llamado contrato a prueba o contrato de trabajo por tiempo indeterminado, está previsto en el artículo 92 bis, que se encuentra ubicado de manera sistematizada en el Título III De las Modalidades del Contrato de Trabajo, Capítulo I Principios Generales.

En este sentido, la norma citada, señala que este contrato se entenderá celebrado a prueba, durante los primeros seis meses de vigencia. Las convenciones colectivas de trabajo podrán ampliar dicho periodo de prueba. En este último sentido el artículo, establece dos presupuestos que podrá ampliarse - el periodo de prueba - según el número de personal que tenga la patronal, disponiéndose de hasta ocho meses, en las empresas de seis y hasta cien trabajadores; en el otro caso para acceder hasta de un año en las empresas de hasta cinco trabajadores.

De este modo, se regla como efecto extintivo, que cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a la indemnización por la ruptura del vínculo laboral.

Sin duda, que la norma marca una serie de reglas a la que las partes deberá tenerla en cuenta, particularmente para el empleador que no vario de la anterior normativa. En ella, un empleador no puede contratar un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el instituto del periodo de prueba y en caso de hacerlo se entenderá que la patronal ha renunciado al periodo de prueba.

En otro punto, se establece que el uso abusivo de esta modalidad contractual, que solo persigue evitar la efectivización de trabajadores, será pasible de sanciones previstas en la leyes de trabajo. Esto se verá en las sucesivas conductas que demuestre tener el empleador de contratar a distintos trabajadores de manera sucesiva para un mismo puesto de trabajo.

En esta parte, resulta interesante que se continúe mantenido la figura del uso abusivo que se pudiera dar como lo instituía la norma derogada; pero requerirá que los organismos de control administrativo de trabajo, realicen una política real y efectiva para aplicar las sanciones legales, de lo contrario se desnaturalizaría en la práctica y estaremos nuevamente bajo el fraude laboral como suceden siempre en desmedro de los derechos laborales.

No olvidando de la precariedad del trabajo en que se encuadra, este periodo de tiempo o plazo que fija la norma, resulta muy extenso tanto los de seis meses , ocho o hasta un año en la que se podrá ejecutar la prestación laboral bajo este alcance legal. Se dispone que las partes están obligadas al pago de aportes y contribuciones a la seguridad social, con los beneficios establecidos en cada caso. Se suma a ello que el trabajador tiene derecho durante dichos periodos, a las prestaciones por accidente o enfermedad inculpable del trabajo.

Además de otorgar al periodo de prueba como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de seguridad social. Así, el empleador deberá registrar al trabajador desde la fecha de inicio de la relación.

En esto se resalta, que más allá de asegurarle estos derechos previstos en la norma al trabajador, de las que ya lo establecía la norma derogada, no constituye una posibilidad de poder recuperar el pleno

empleo que se necesita fomentar en el país. Solo aspiramos que podamos lograr reducir el gran número de empleados no registrados o denominados en la cultura laboralista el empleo en negro.

Se destaca también, que el 26 de septiembre de este año se publicó en el Boletín Oficial el Decreto N°847/2024, mediante el cual el Poder Ejecutivo nacional, reglamentó la Reforma laboral contenida en la Ley 27.742 Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos. El Decreto consta de dos Anexos en los cuales se reglamentan por un lado, a la Promoción del Empleo Registrado, artículos 76 a 81 de la reforma laboral contenida en la ley Base y en el Anexo II se contempla la reglamentación de la denominada Modernización Laboral, previsto en los artículos 82 a 87 de la ley. En lo que respecta a los cambios en los plazos por los cuales se considera que una relación laboral se encuentra alcanzada por el denominado periodo de prueba, la reglamentación establece que resultara aplicable a las relaciones laborales iniciadas con posterioridad al 9 de julio del 2024.

659 /

De esta forma las relaciones laborales iniciadas con anterioridad al 9 de Julio del corriente año, se regirán por el periodo de prueba de tres meses que se encontraba vigente previo a la reforma laboral de la ley Base.

c.La incidencia de la ley Base en la ley N° 26.727 régimen del Trabajo Agrario.

La ley del trabajo agrario ha significado la incorporación de mejoras en los derechos para el trabajador rural o de campo, particularmente no estableció el periodo de prueba lo cual implicaba para el trabajador la adquisición de una estabilidad impropia en el empleo desde el primer día de trabajo. En esto se resalta que el artículo 11 define el contrato de trabajo agrario utilizando la terminología contenida en el artículo 21 de la ley de contrato de trabajo.

El concepto de contrato de trabajo agrario se circunscribe únicamente a las actividades propias o principales, de manera que los contratos celebrados para la realización de tareas accesorias o conexas no quedan comprendida en esta ley. Entendiéndose que el contrato se celebra cuando una persona física , se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en el ámbito rural, mediante el pago de una remuneración en favor de otra y bajo su dependencia, persiguiera está o no fines de lucro, para la realización de tareas propias de las actividad agraria en cualquiera de su especializaciones, tales como la agricultura, pecuaria, forestal, avícola, apícola, hortícola u otras semejantes.

Para el análisis en particular de la modificación que la ley 27.742 introduce al régimen del trabajo agrario, debemos señalar que desde el artículo 16 a 19 de la ley, se dispone las modalidades de contratación en la ley de trabajo agrario. Dichas modalidades son las siguientes: el contrato de trabajo permanente de prestación continua, articulo 16, el contrato de trabajo permanente de prestación discontinua , articulo 18 y el contrato de trabajo temporario, articulo 17 . En esto, la ley también dispone el contrato de trabajo por equipo con ciertas características donde su práctica de trabajo es la prestación de servicios por parte de los integrantes de un grupo familiar o no en su pertenencia.

Desde la modificación que se incorpora por la ley Base, introduciendo en el Capítulo V, en referencia al Trabajo agrario, que sustituye los artículos 16 y 69 de la ley 26.727, estableciendo expresamente en la primera norma citada que para los trabajadores de tiempo indeterminado del sector agrario será de aplicación lo dispuesto respecto del periodo de prueba en el artículo 92 bis de la ley 20.744. De esta manera se deroga de igual forma, la última parte de la norma del artículo 16 de la ley. Por ende, queda derogado lo que disponía la última parte del artículo 16 de la ley originaria, que no podrá ser celebrado a prueba por periodo alguno y su extinción se regirá por lo dispuesto en el Titulo XII de la ley 20.744.

Es lamentable que el sector laboral de los trabajadores agrarios o rurales, se encuentren nuevamente afectados por este alcance de la ley, ya que constituyen el mayor número de empleo no registrado o trabajo en negro , que históricamente se caracterizó en el ámbito de la ruralidad Argentina.

2. Los antecedentes legislativos previos a la reforma laboral. Ley 27.742.

a. Recepción del periodo de prueba.

La ley 24.465 la que introduce en 1995 el periodo de prueba para los contratos de trabajo regido por la ley laboral en nuestro país, al incorporarlo a este cuerpo normativo laboral el artículo 92 bis. Poco tiempo después, en 1998, la ley 25.013 modifíco mínimamente su régimen, en 2000 mediante la ley 25.250 la norma sufrió importantes cambios y en 2004 merced a la ley 25.877 se le dio la definición definitiva que se tiene.

Empero, la legislación ha venido a reglamentar una situación fáctica que hasta entonces y desde antaño había sido regulada, con otros alcances y consecuencias, por la jurisprudencia. En efecto, los tribunales de todo el país habían interpretado que tanto el artículo 157 de la ley 11.729, como el artículo 245 de la ley laboral, exigía una antigüedad mínima de tres meses para otorgar protección contra el despido arbitrario a los trabajadores, por lo que algunos juristas habían sostenido que se trataba de un periodo de prueba implícito o encubierto.

Se destaca que existieron estatutos especiales que han contemplado desde muchos años la noción de periodo de prueba, como ser: La ley 12.713 de trabajo a domicilio, la ley 12.867 relativa a choferes particulares, la ley 12. 908 atinente a periodistas profesionales, el Decreto 13.839/46 para empleados administrativos de empresas periodistas.

En este aspecto, se reconoce que esta figura legal vino a permitir al empleador a poder tener empleados a pruebas por un periodo breve, buscando con ello evitar la contratación en negro y además de evaluar el rendimiento que pudiera alcanzar el trabajador para dar paso a una contratación más extensiva o permanente.

b. Comparación normativa del texto anterior del artículo 92 bis.

En el texto del artículo 92 bis, antes de su reforma, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entendía celebrado a prueba durante los primeros tres meses. Se entendía que era un plazo de orden público que no puede modificarse en un plazo superior ni por las partes ni por convenio colectivo. No se requería de ninguna formalidad, motivo por el cual no es necesario que se establezca por escrito, pero sí que este registrado, caso contrario, de además de las sanciones que correspondan por su incumplimiento, se entendía que se ha renunciado al periodo de prueba, transformándose el contrato por tiempo indeterminado.

\ 662
El periodo de prueba se utilizaba en el contrato por tiempo indeterminado debidamente registrado, a excepción del contrato de trabajo de temporada, artículo 96 de la ley de contrato de trabajo, quedando excluido los contratos de trabajo por tiempo determinado plazo fijo, aprendizaje y eventual.

El uso abusivo, ya lo disponía para el empleador que no podía contratar a un mismo trabajador más de una vez, utilizando el periodo de prueba. Además aquel empleado que presto servicio bajo las órdenes del mismo empleador no podía reingresar utilizando esta modalidad de práctica laboral. Se debe entender y esto deberá ser tenido en cuenta aún con la reforma que no todas las prestaciones laborales, pueden estar comprendidas para este régimen de prueba, ya que con la sola entrevista o por la simple tarea que deberá cumplir, no se requiere de mayores complejidades como para adoptar esta modalidad de contratación.

Las partes tienen todos los derechos y deberes, propio de la relación laboral, incluyendo respecto del trabajador los derechos sindicales. De esta manera debemos entender de igual manera en la nueva normativa. Ya que son aplicables todas las disposiciones legales y convencionales que rigen el contrato de trabajo, con excepción de las limitaciones que lo dispone la propia norma. Como la protección de la estabilidad, protección ante la contingencia de enfermedad y accidente de trabajo y protección para el caso de incapacidad absoluta y permanente.

En lo que se trata de aportes y contribuciones a la seguridad social, durante el periodo de prueba las partes obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social.

Otras de las diferencias sustanciales, se nota en cuanto que cualquiera de las partes, durante el periodo de prueba, puede extinguir la relación laboral sin expresión de causa con la sola obligación de preavisar con quince días de anticipación o en su caso abonar la indemnización sustitutiva de preaviso pero no la integración del mes de despido.

Se considera que bajo esta modalidad contractual, la protección de la maternidad rige en su protección.

663 /

3. Los derechos constitucionales. La tutela del trabajador.

a. La inserción de los derechos sociales.

Los constituyentes de 1853 que pensaron y concretaron nuestra Constitución Nacional, no incorporaron normas de contenido social, puesto que no eran propio de esa época de nuestra historia institucional. En el año 1949, que luego fuera dejado de lado y que no hubiera inconveniente en volver al viejo texto, sin perjuicio del agregado del artículo 14 bis, que fue considerado un verdadero catálogo social.

En ese entonces, estábamos en pleno tránsito del Estado Gendarme, al Estado de Bienestar social, en una auténtica búsqueda de coordinación y armonización de la libertad individual, de la autonomía de la voluntad, con la justicia social, y con la realización de la solidaridad. Se busca en suma, la concreción de un Estado democrático y social donde se ponga el acento en los derechos fundamentales para todos los hombres, incluidos los marginados, los hiposuficientes y en general, a los que menos pueden atendiendo a sus necesidades básicas y a su dignidad social.

En este marco se consagra el artículo 14 bis, como una suerte de tabla de derechos básicos, entre otros, el derecho protectorio, el derecho a trabajar, a hacerlo en condiciones dignas y equitativas, a la jornada limitada, al salario justo, al descanso y vacaciones pagos, a la participación en la ganancia de las empresas, con control en la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleo público, organización sindical libre y democrático reconocido por la simple inscripción en un registro especial.

En el año 1994, se consagra la sanción de la reforma constitucional, en la que se consagran los Tratados Internacionales de los Derechos Humanos, artículo 75 inciso 22 de la carta magna, conformándose el bloque Constitucional Federal que es la cúspide del ordenamiento jurídico de nuestro país.

Este hecho de máxima trascendencia que fija la solidez de nuestros derechos, tiene que ver con el derecho del trabajo y la seguridad social, habida cuenta que la mayoría de dichos Tratados, enfocan temas de contenido social, íntimamente vinculados con esta disciplina. De tal forma, se desprenden diversos postulados que se incorporan en la cúspide jurídica de la legislación argentina, entre otros, el derecho al trabajo, a una justa retribución, al descanso, a su aprovechamiento, a la seguridad social, a la protección de la maternidad, a la jornada de trabajo limitado, a un nivel de vida adecuado, a la libre asociación, a la protección de la familia, al desarrollo progresivo, a la formación

técnico profesional, a condiciones dignas y equitativas de labor, la libertad sindical, el derecho a huelga, el derecho a la salud, etc.

b. Los principios protectorios del trabajador.

Siguiendo en este orden se expresa que de acuerdo a la evolución del derecho del trabajo, en los principios protectorios se asientan las máximas reglas para su aplicación en la tutela de los derechos del trabajador para dar efectivo cumplimiento a las mandas constitucionales y sus leyes que se dictan en su consecuencia. De esta manera se reconocen: 1) Principio protectorio: a) In dubio pro operario b) Regla de la aplicación de la norma más favorable c) Regla de la condición más beneficiosa. 2) Principio de irrenunciabilidad de los derechos 3) Principio de la continuidad de la relación laboral 4) Principio de primacía de la realidad 5) Principio de buena fe 6) principio de no discriminación e igualdad de trato 7) Principio de equidad 8) Principio de justicia social 9) Principio de gratuitad 10) Principio de razonabilidad.

665 /

Estos principios tienen como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana. Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo dependencia jurídica de otros sean víctimas de abuso que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos. Este principio tiene consagración, desde el artículo 14 bis y demás normas que conforman el plexo de garantías receptionado por los instrumentos internacionales en la Constitución Nacional.

4. Las repercusiones sociales y económicas de la reforma laboral.

El punto más central de la reforma de la ley del trabajo está puesto en la llamada modernización laboral, que busca fomentar y promover

ver una economía de estabilidad que pueda atraer mayores inversiones, para generar fuentes laborales.

El mundo del trabajo está cambiando, sin dudar de este fenómeno social globalizado, particularmente la irrupción de la era tecnología y digitalización marcan nuevos estándares para las relaciones del trabajo. En este contexto, se buscan la modernización y actualización de las leyes laborales que resulten más flexibles para que se pudieran dar mayores ofertas y fomento de inclusión al trabajo, especialmente a los sectores más jóvenes que buscan sus primeras experiencias.

En esto no podemos pasar por alto, la realidad de nuestro país, donde los índices de la inflación son variantes que fueron acondicionando el escenario productivo, el desarrollo del motor industrial y el retraso en las posibilidades de acceder al mundo laboral.

En esto juega también, la pobreza que mantienen índices elevados que demuestra la desnudez de la falta de políticas socio económica desde hace muchos años en la argentina.

\ 666 Sin embargos, sin entrar en el campo ideológico pero de necesaria referencia, cuando llegan al gobierno políticos que encarnan estas prácticas como la que se pregonan basada en la plena libertad, donde el desguace del Estado es la media para demostrar que es el camino de una nueva salida sobre la base de economías que privilegian a los sectores económicos concentrados. Se entiende que ningún extremo es prudente, para fijar las metas del progreso, ni el populismo, ni las políticas del privatismo o de libertad plena que se pretenden fomentar.

En esto, solamente se señala que esperemos que podamos transitar un cambio de época y de realidad en el país, para comenzar afianzar una Argentina más ordenada y de mejores oportunidades. Para ello, las reformas son necesarias, pero no acosta de sacrificar derechos, como en el caso de los trabajadores y que al final del recorrido llegamos siempre a la conclusión que solo sectores especulativos fueron los mayores beneficiarios de lo económico.

5. Caso práctico de aplicación del Contrato por periodo de prueba.

En la Ciudad de Formosa, siendo aproximadamente menos de un mes funciona una importante cadena de comidas rápida, denominada en el rubro gastronómico “MOSTAZA”, en este contexto la firma en mano de su director de expansión, reconoció que evalúan ampliar el plantel de empleados para hacer frente a la enorme y exitosa demanda de recepción que tienen en el mercado de consumo gastronómico. Remarcándose que al inicio del establecimiento se generaron 50 nuevos empleos en su fase inicial y no dando abasto ante el éxito de la franquicia.

En esto suman, que la empresa MOSTAZA tienen como objetivo para el año 2025, sumar 30 locales nuevos. La inversión que planea la compañía se proyecta en generar más de 1000 puestos de empleo joven. Se destaca que el plantel de empleados son personas jóvenes comprendido entre los 20 a 35 años de edad, con quienes celebraron un Contrato de Trabajo por Tiempo indeterminado con Periodo a Prueba.

En el texto del contrato, se estipula, la incorporación como empleado a la empresa, siendo el periodo a prueba de ocho (8) meses, conforme al CCT 329//00, bajo la categoría profesional Empleado principiante -28; destacándose que recibirán entrenamiento para todas y cada una de las tareas. Las mismas le serán asignadas por su Supervisor en cada jornada que debe cumplirla.

La jornada de trabajo, las partes acuerdan que el horario podrá variar por razones de servicio, consintiendo el empleado que su jornada será rotativa, con turnos aleatorios y con goce de los francos establecidos por el CCT 329/00. La Empresa le garantiza que serán convocados a prestar servicio mínimo de cuatro horas y un máximo de ocho horas diarias, de acuerdo a las necesidades de la empresa. La jornada mensual nunca podrá inferir a sesenta horas (60 horas).

Ademas se le entrega el Manual de empleado, aceptando el empleado las condiciones, instrucciones y reglas establecidas en el mismo y declarando estar en conformidad con las cláusulas del presente. El empleado manifiesta y acepta prestar servicios en cualquiera de los locales de la firma, aclarando que desarrollara sus tareas en el local que se le asigne y presta asimismo conformidad a cualquier de los traslados de lugar de trabajo que posteriormente se realice a las distintas sucursales existentes o que en el futuro se abran, no reclamando en dicho caso indemnización o compensación alguna. Manifiesta conformidad a las jornadas variables y rotativas.

Cualquier entrenamiento que realice el empleado, no implica ascenso a la categoría para la cual se le entrena, dado que podrá considerárselo que no está apto para ello. Se reitera que solo habrá ascenso si el mismo se notifica conforme al punto anterior. Se deja entrega constancia de Alta en AFIP. Asimismo se notifica al empleado de la ART dispuesto por la Empresa y se entrega su respectiva credencial.

\ 668

IV. Conclusiones.

La reforma mediante la ley Base 27.742, modifica la ley 20.744 particularmente el artículo 92 bis, estableciendo que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis meses de vigencia, donde las convenciones colectivas de trabajo podrán ampliarla: hasta ocho meses en las empresas de seis y hasta 100 trabajadores y hasta un año en las empresas de hasta cinco trabajadores.

En esto se subraya, que son muy extenso los plazos previstos por la ley, particularmente desde el caso planteado, se demuestra las máximas exigencias al trabajador en los cambios de jornadas o su rotación, inclusive de lugar de prestación laboral. Demostrando la carencia de políticas que busque en un futuro una relación de contrato de trácto sucesivo.

En este alcance cualquiera de las partes podrán extinguir en el lapso de la relación sin expresión de causa. Se establecen como reglas, que un empleador no puede contratar a un mismo trabajador más de una vez utilizando el periodo de prueba, de hacerlo se considera que ha renunciado a dicha modalidad.

Además sanciona el uso abusivo del instituto del periodo de prueba, cuando su finalidad es evitar la efectividad del trabajador, sobre todo cuando el empleador lo hace en forma sucesiva a distintos trabajadores para el mismo puesto. Se reconocen que las partes tienen los mismos derechos y obligaciones que son propias de la relación laboral.

Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social. Asimismo, el trabajador durante el periodo de prueba está cubierto en caso de riesgos por accidente o enfermedad del trabajo.

El periodo de prueba se computara como tiempo de servicio, debiendo ser registrado dese el inicio de la relación, caso contrario se entenderá que se renunció a esta modalidad de contrato.

La ley 26.727 del régimen del Trabajo Agrario, se modifica por la ley Base, se establece en el artículo 16 que para los trabajadores de tiempo indeterminado del sector agrario será de aplicación lo dispuesto respecto del periodo de prueba según el artículo 92 bis de la reforma laboral.

En esto es de suma importancia, destacar que la modernización y flexibilización de las leyes laborales no pueden ser en desmedro de los derechos del trabajador. El progreso, el incentivo a las inversiones de capitales, nunca debe tener una plataforma de precarización de las condiciones del trabajo.

Anhelamos no recrear políticas, que en nombre del juego de la libertad, se pulvericen las reglas jurídicas de la tutela de los derechos reconocidos por la manda del artículo 14 bis y de los Tratados de Derechos Humanos incorporados con jerarquía constitucional en el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional.

Bibliografía

- Ackerman M. (2024) La Reforma Laboral en la Ley 27.742. Rubinzal – Culzoni. Editores.
- Bidart Campos G (1996). Manual de la Constitución Reformada. Tomo I. Ediar Editor.
- Fernández Madrid J. (2009). Ley de Contrato de Trabajo Comentada. La Ley. Editor
- Gentile E. (2024). Reforma Laboral. Aspectos Prácticos – Ley Bases 27.742. Decreto Reglamentario 847/2024. Nova Tesis. Editorial.
- \⁶⁷⁰ Grisolia J (2014). Ley de Contrato de Trabajo. Comentada. Estudio Editorial.
- Suarez C. (2024). Reforma Laboral según Ley Bases 27.742 y decreto reglamentario 847/2024. Doctrina. Jurisprudencia. Modelos. García Alonso. Editores.