

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PROFESOR ADJUNTO DR. MARCELO DI STEFANO



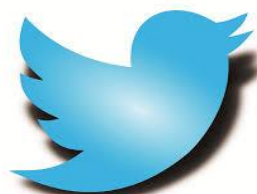
Facultad de Ciencias Económicas - UBA

PERIODO DE PRUEBA



WORDPRESS

Marcelodistefano.com



@marcelodis



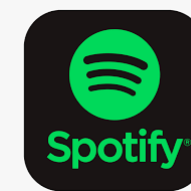
Marcelodis



Marcelo Di Stefano

You Tube

Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del
Derecho

CONCEPTO Y FUNDAMENTO

El período de prueba es una etapa temporal, en el comienzo del contrato de trabajo, durante la cual el empleador puede extinguir la relación laboral sin expresar causa, y sin proceder a la indemnización. El fundamento de este tramo especial del contrato, en el cual opera cierta flexibilización de las reglas generales de protección contra el despido arbitrario, encuentra sustento en la necesidad de permitirle al empleador la evaluación de las habilidades profesionales, desempeño actitudinal, y compromiso laboral del trabajador en el marco de su desenvolvimiento concreto en el puesto de trabajo.



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

**ART. 92 BIS
LCT**

ELEMENTOS DEL PERIODO DE PRUEBA

Contratos por tiempo indeterminado: El período de prueba opera automáticamente en los contratos por tiempo indeterminado. Durante los primeros tres meses el contrato “*se entiende celebrado a prueba*”, pero las partes poseen la capacidad de disponer de común acuerdo, o por decisión unilateral del empleador, la eliminación del período de prueba, o la reducción de su duración.

Exclusión del período de prueba en los contratos por tiempo determinado: Quedan fuera de esta regla los contratos por tiempo determinado y otras modalidades (trabajo eventual, plazo fijo, pasantías, aprendizaje), así como el contrato de temporada (art. 96° LCT) que está excluido taxativamente.

No requiere expresión de causa: No es necesario que ninguna de las partes exprese un motivo para fundar su decisión de rescindir el contrato. Pero si es necesaria la exteriorización de la determinación que debe ser conocida por el trabajador a través de una notificación fehaciente.



**MAXIMO 3 MESES
LAS PARTES PUEDEN
ELIMINAR EL PERIODO
ES UN CONTRATO POR
TIEMPO INDETERMINADO**

ELEMENTOS DEL PERIODO DE PRUEBA

No hay derecho a la indemnización por despido: Durante el período de prueba, la extinción del contrato de trabajo no otorga derechos a la indemnización por antigüedad, siempre y cuando se cumpla con el resto de los requisitos formales.

Obligación de preavisar: El artículo 231° de la LCT establece que el preaviso, en el caso del período de prueba, debe ser de 15 días y se complementa en lo dispuesto en el artículo 232° que establece la posibilidad del pago sustitutivo del preaviso. No corresponde la integración del mes de despido.



REGLAS DEL PERIODO DE PRUEBA

Imposibilidad de la extensión del plazo, o reiteración de uso del período de prueba.

Castigo al uso abusivo del período de prueba.

Rige solo en contratos debidamente registrados.

Imperan todos los derechos y obligaciones.

Obligación del pago de aportes y contribuciones.

Al vencimiento del período de prueba se extinguen las obligaciones.

Se computa como tiempo de servicio.





DESPIDO DE LA MUJER EMBARAZADA DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA

la facultad de despedir en las condiciones que establece la ley (92°bis), encuentra un reparo preciso ante la notificación que la trabajadora efectúe haciendo saber su gravidez al empleador. En ese caso, el despido dispuesto en el estrecho margen del período de prueba cobra una característica especial: para obtener las indemnizaciones legales, la trabajadora deberá demostrar que el despido responde a una práctica discriminatoria en razón de su estado, y el empleador a su vez, podrá defenderse probando la existencia de una razón objetiva de despido que averse a toda intención de esa índole por su parte.

DESPIDO
DURANTE EL
PERIODO DE
PRUEBA DE UN
DIRIGENTE
SINDICAL



Una corriente restrictiva sostiene que los derechos sindicales, y la tutela de los candidatos y dirigentes sindicales, cede frente a la inestabilidad excepcional que rige durante el período de prueba, y por tanto, no sería oponible al empleador. La corriente opuesta sostiene que la protección de la libertad sindical es un derecho humano laboral fundamental, y por tanto, se encuentra por encima de las condiciones excepcionales del período de prueba.