PERIODO DE PRUEBA



DR. MARCELO DI STEFANO

www.marcelodistefano.com

CONCEPTO Y FUNDAMENTO

El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo por tiempo indeterminado durante la cual el empleador puede evaluar las aptitudes profesionales, el desempeño y la adaptación del trabajador al puesto de trabajo.

Durante este período, la relación laboral se encuentra plenamente vigente y el trabajador conserva sus derechos y obligaciones, aunque se flexibiliza la protección frente al despido arbitrario, permitiendo la extinción del contrato sin expresión de causa y sin indemnización por antigüedad.

La extensión de su duración y la eliminación del preaviso dispuestas por las reformas laborales de 2024 y 2026 profundizan esta flexibilización, ampliando el tiempo durante el cual el trabajador permanece en una situación de mayor vulnerabilidad frente al despido.



UNA NORMA QUE SUFRIÓ SUCESIVAS REFORMAS

Período de prueba · Art. 92 bis LCT y preaviso

www.marcelodistefano.com

2004

LEY 25.877

3

MESES

Período de prueba general

2024

LEY 27.742 · BASES

6

MESES

Plazo general ampliado; hasta 8 o 12 meses por convenio colectivo, según tamaño de empresa

2026

LEY 27.802

6

MESES

Mantiene el plazo general y elimina la obligación empresarial de preavisar

CAMBIO CLAVE 2026 **Se amplía la desprotección: durante la prueba ya no se exige preaviso del empleador.**

POSIBILIDAD DE EXTENDER EL PERIODO DE PRUEBA POR DISPONIBILIDAD COLECTIVA.

La ley Bases 27.742/2024 incorpora la posibilidad de extender el período de pruebas a través de la negociación colectiva. Veamos el texto: *“Las convenciones colectivas de trabajo podrán ampliar dicho período de prueba: a) hasta ocho (8) meses, en las empresas de seis (6) y hasta cien (100) trabajadores; y b) hasta un (1) año en las empresas de hasta cinco (5) trabajadores”.*

la ley que establece una posibilidad, fija un máximo, y es susceptible de adecuaciones sectoriales vía el establecimiento de cláusulas adicionales.

la ley habilita a la negociación colectiva a extender un período de menor protección frente al despido, invirtiendo parcialmente su función histórica de mejorar las condiciones laborales.



ELEMENTOS DEL PERÍODO DE PRUEBA

Ámbito de aplicación y facultad de extinción

1 Contrato por tiempo indeterminado

Opera de pleno derecho durante los primeros 6 meses. Puede renunciarse a su aplicación o reducirse el plazo.

2 Modalidades contractuales

No se aplica, como regla, a contratos a plazo fijo o eventuales. El contrato de temporada requiere un análisis específico.

3 Extinción sin expresión de causa

Cualquiera de las partes puede extinguir el vínculo sin invocar causa; ello no habilita conductas discriminatorias ni elimina los créditos laborales devengados.

CLAVE: la relación laboral existe desde el primer día; el régimen especial afecta la extinción sin causa.

LÍMITES Y GARANTÍAS DEL PERÍODO DE PRUEBA

Reglas protectorias que continúan vigentes

4 Prohibición de reiteración

No puede utilizarse más de una vez con la misma persona. Si se lo hace, se considera renunciado el período de prueba.

5 Sanción al uso abusivo

La contratación sucesiva de distintas personas para un puesto permanente puede configurar abuso y dar lugar a sanciones.

6 Registración y derechos

Registración desde el inicio, aportes y contribuciones, derechos sindicales, cobertura por accidentes y enfermedades y cómputo del tiempo de servicio.

SIN REGISTRACIÓN DESDE EL INICIO: la ley considera que el empleador renunció al período de prueba.

INDEMNIZACIÓN Y PREAVISO

La extinción durante el período de prueba: reformas de 2004, 2024 y 2026

www.marcelodistefano.com

1 2004 · Ley 25.877

3 meses de prueba.

Sin indemnización por antigüedad.

Con obligación de preavisar.

2 2024 · Ley 27.742

6 meses como regla general (hasta 8 o 12 por convenio).

Se mantiene el preaviso de 15 días.

3 2026 · Ley 27.802

Se mantienen los plazos.

Se elimina el preaviso a cargo del empleador durante la prueba.

CAMBIO CENTRAL: desaparece también la indemnización sustitutiva de ese preaviso.

Siguen correspondiendo los salarios y demás créditos devengados (por ejemplo, SAC y vacaciones proporcionales).

REGLAS Y GARANTÍAS DEL PERÍODO DE PRUEBA

El contrato existe desde el primer día: límites al uso abusivo y derechos preservados

1 No reiteración

No puede utilizarse dos veces con una misma persona.

2 Prohibición del uso abusivo

No es válido rotar sucesivamente personal para un puesto permanente.

3 Registración desde el inicio

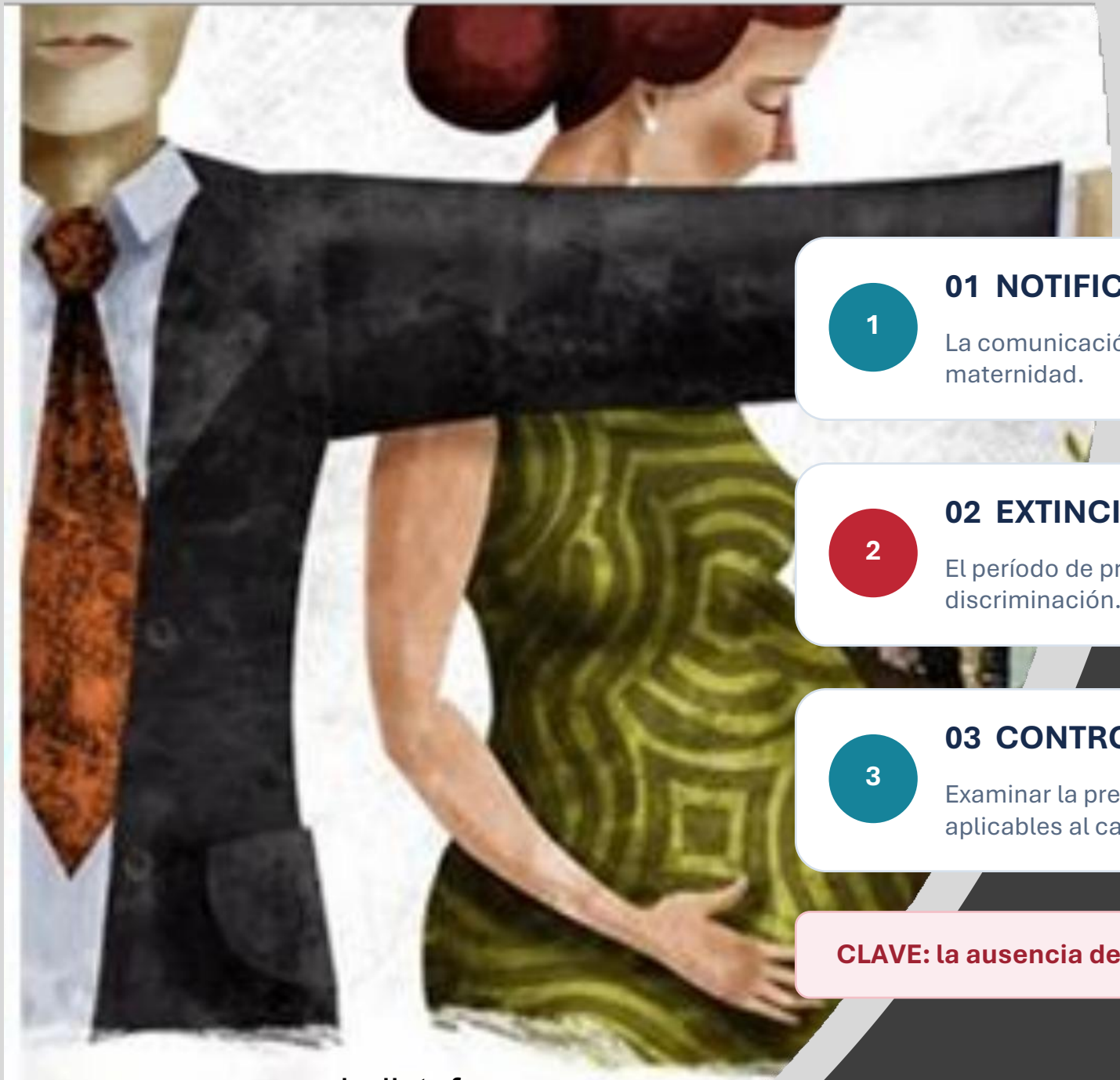
Si no registra al trabajador, el empleador renuncia al período de prueba.

4 Derechos durante la prueba

Rigen derechos sindicales, aportes, contribuciones y cobertura por accidentes y enfermedades.

www.marcelodistefano.com

CLAVE: el período de prueba cuenta como tiempo de servicio. Al vencer, continúa la relación laboral.



EMBARAZO Y DESPIDO DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA

La facultad de extinguir sin causa no habilita decisiones discriminatorias

1

01 NOTIFICACIÓN DEL EMBARAZO

La comunicación fehaciente es relevante para la tutela especial de maternidad.

2

02 EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El período de prueba no constituye una excepción a la prohibición de discriminación.

3

03 CONTROL JURÍDICO

Examinar la presunción de los arts. 177–178 LCT y las reglas probatorias aplicables al caso.

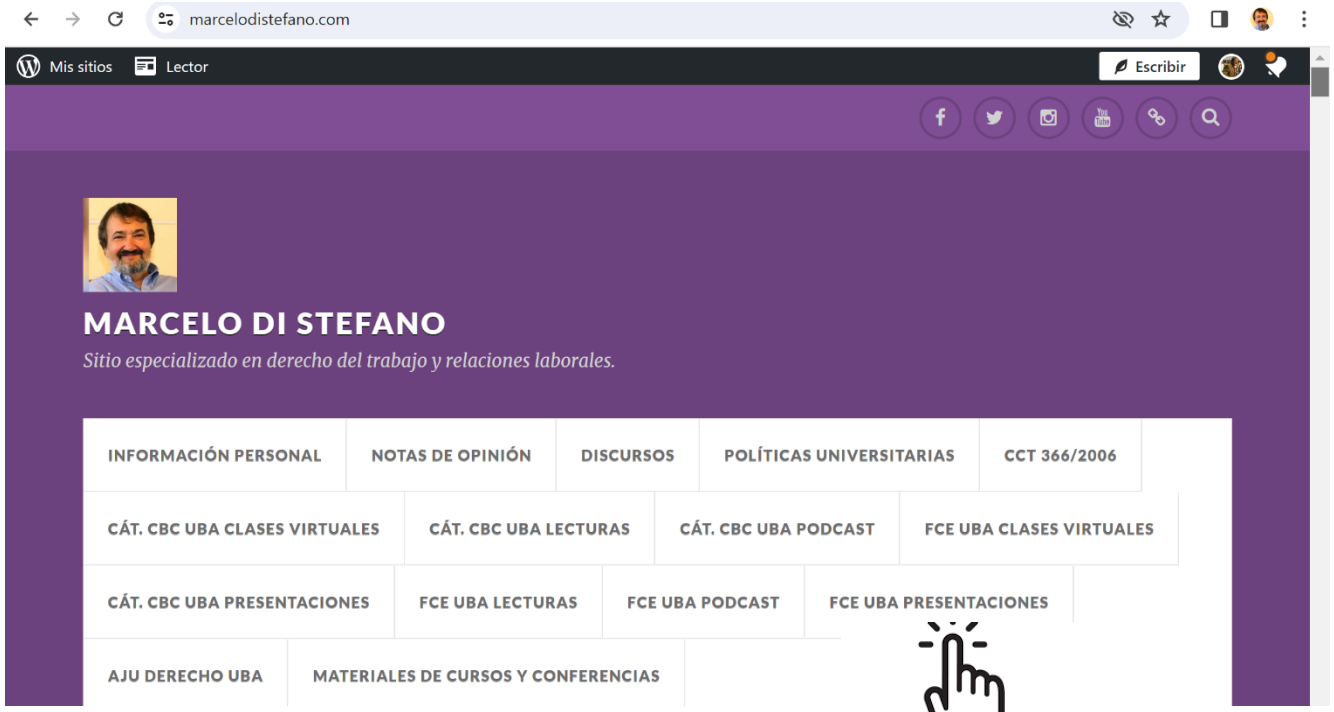
CLAVE: la ausencia de causa no equivale a libertad para discriminar.

DESPIDO DURANTE EL PERIODO DE PRUEBA DE UN DIRIGENTE SINDICAL



www.marcelodistefano.com

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.





Marcelodistefano.com

@marcelodis

Marcelodis

Marcelo Di Stefano

Marcelo Di Stefano

Fallos y Curiosidades del Derecho