



*“2024: Año de la Defensa de la Vida, de la Libertad y la Propiedad”*

## PROYECTO DE LEY

**El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación, reunidos en Congreso, sancionan con fuerza de Ley:**

**Artículo 1º: Modificación.** Modifíquese el primer párrafo del artículo 92 bis de la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el cuál quedará redactado de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 92 bis. - Período de prueba.** “El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante los primeros ocho (8) 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.”

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.
2. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contratare sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.
3. Las partes tienen los derechos y las obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.
4. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social, con los beneficios establecidos en cada caso.



*“2024: Año de la Defensa de la Vida, de la Libertad y la Propiedad”*

5. El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.

**Artículo 2º: Beneficios especiales.** Vencido el período de prueba al que refiere el artículo 92 bis de la Ley 20.744, la parte empleadora que decida dar continuidad a la relación laboral tendrá el beneficio de reducción de las siguientes cargas sociales pertenecientes a subsistemas de seguridad social

a. Del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), Ley N° 24.241, sus modificatorias y complementarias reducción en un cuarenta por ciento (40%) durante los 12 meses siguientes de la relación laboral y un veinte por ciento (20%) durante los 12 meses subsiguientes de la relación laboral;

b. Del Fondo Nacional de Empleo, Ley N° 24.013 y sus modificatorias; reducción en un cuarenta por ciento (40%) durante los 12 meses siguientes de la relación laboral y un veinte por ciento (20%) durante los 12 meses subsiguientes de la relación laboral;

c. Del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley N° 19.032 y sus modificatorias, reducción en un cuarenta por ciento (40%) durante los 12 meses siguientes de la relación laboral y un veinte por ciento (20%) durante los 12 meses subsiguientes de la relación laboral;

**Artículo 3º: Prohibiciones.** No podrán acceder al beneficio previsto en el artículo 2:

a. Los contratados que ya han sido empleados del mismo empleador luego de finalizada la relación laboral.

b. El empleador que lo haga con la intención de realizar sustituciones de personal. Exceptuando aquellas disminuciones que se produzcan por renuncia, jubilación ordinaria o retiro por invalidez.

**Artículo 4º: Sanciones.** La Autoridad de aplicación determinará las sanciones correspondientes para los supuestos del artículo 3º.



*“2024: Año de la Defensa de la Vida, de la Libertad y la Propiedad”*

**Artículo 5°:** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**Firma:** Cristian A. Ritondo.

**Coautor:** Alejandro Finocchiaro, Héctor Stefani, Sabrina Carlota Ajmechet, Martín Maquieyra, Martín Yeza, Daiana Fernández Molero, María Florencia De Sensi, Silvia Lospennato, Hernán Lombardi, Ana Clara Romero, Silvana Myriam Giudici, Sergio Capozzi, Germana Figueroa Casas, José Núñez.



*“2024: Año de la Defensa de la Vida, de la Libertad y la Propiedad”*

## **FUNDAMENTOS**

### **Sr. Presidente:**

El presente proyecto de ley tiene como finalidad dar una respuesta a la problemática del desempleo en la Argentina.

El artículo 1° busca establecer el tiempo del período de prueba en 8 meses. La Ley, establecía el mismo en 3 meses desde que comienza la relación laboral, durante el cual el empleador evalúa si el nuevo trabajador se adapta a las necesidades específicas de su puesto, plazo que resultaba muy corto para dicha evaluación. Tal como coincidieron en el Coloquio de Idea empresarios y sindicalistas: “Tres meses no es un período suficiente para el aprendizaje de un trabajador”.

Es por ello que resulta fundamental su ampliación, llevar el plazo a 8 meses es tiempo suficiente para el aprendizaje y formación del empleador, así como también para evaluar su desenvolvimiento.

Respecto a la segunda cuestión que aborda esta iniciativa, es la de otorgar beneficios en determinadas cargas sociales al empleador que decida dar continuidad a la relación laboral del trabajador pasado el período de prueba, buscando dar una solución a las alarmantes tasas de empleo no registrado y desempleo de nuestro país.

En octubre de 2023, 10,3 millones de personas contaban con empleo asalariado registrado en sectores como el privado, público y el trabajo en hogares particulares, mientras que 3 millones de personas ejercían su labor como trabajadores independientes, incluyendo monotributistas y autónomos. Un total de 13.375.200 personas con empleo registrado, cifras que surgen de las estadísticas de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, sobre la base del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).



*“2024: Año de la Defensa de la Vida, de la Libertad y la Propiedad”*

En cuanto al área del trabajo independiente, se detectó un incremento anual del 6,3%, equivalente a 179 mil nuevos trabajadores. De este total, 109.700 fueron nuevos monotributistas y 70.400 fueron nuevos monotributistas sociales. En términos porcentuales, se destaca el alza de los flamantes monotributistas sociales, con un aumento del 12,7% interanual, mientras que el monotributo mostró un 5,7% de aumento para el mismo período.

El trabajo en hogares particulares disminuyó un 1,2% en este mismo periodo y el régimen de autónomos, mostró un descenso insignificante, de apenas el 0,2%. Estas variaciones abarcan todas las relaciones de trabajo que cuentan con acceso a beneficios contributivos del sistema de seguridad social.

Al analizar los datos, puede verse que en los últimos años el crecimiento del empleo estuvo sostenido principalmente a partir de la creación de puestos de trabajo informales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) denomina empleo informal a “todo trabajo remunerado que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también el trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos”. El organismo sostiene que “los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores”.

De los datos aportados surge que del total de trabajadores, el 46,9% declaró ser asalariado con descuento jubilatorio (es decir, que percibe un salario registrado o “en blanco”), mientras que el 27,3% dijo cobrar un salario, pero no cuenta con esos beneficios (lo que se denomina un sueldo no registrado o “en negro”).

En tanto, un 22,2% de las personas aseguró que trabaja por cuenta propia. Es decir, no percibe el salario de un empleador, ya sea en blanco o en negro, sino que genera sus propios ingresos a partir de la provisión de bienes y servicios a terceros.



*“2024: Año de la Defensa de la Vida, de la Libertad y la Propiedad”*

Si bien suele asociarse a este segmento con trabajadores independientes, emprendedores o profesionales (como médicos o abogados, entre otros), en su interior hay un porcentaje muy importante de personas que realizan tareas de baja calificación y remuneración (como las “changas”), características que los ubican dentro del segmento de empleo informal.

Es por ello que desde nuestro espacio debemos incentivar el empleo registrado, dando herramientas y beneficios a los empleadores que decidan contratar a más trabajadores. Proponemos que la parte empleadora que decida dar continuidad a la relación laboral tendrá el beneficio de reducción de las siguientes cargas sociales pertenecientes a subsistemas de seguridad social

a. Del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), Ley N° 24.241, sus modificatorias y complementarias reducción en un cuarenta por ciento (40%) durante los 12 meses siguientes de la relación laboral y un veinte por ciento (20%) durante los 12 meses subsiguientes de la relación laboral;

b. Del Fondo Nacional de Empleo, Ley N° 24.013 y sus modificatorias; reducción en un cuarenta por ciento (40%) durante los 12 meses siguientes de la relación laboral y un veinte por ciento (20%) durante los 12 meses subsiguientes de la relación laboral;

c. Del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Ley N° 19.032 y sus modificatorias, reducción en un cuarenta por ciento (40%) durante los 12 meses siguientes de la relación laboral y un veinte por ciento (20%) durante los 12 meses subsiguientes de la relación laboral.

Prohibiendo el acceso al beneficio a:

a. Los contratados que ya han sido empleados del mismo empleador luego de finalizada la relación laboral.



*“2024: Año de la Defensa de la Vida, de la Libertad y la Propiedad”*

b. El empleador que lo haga con la intención de realizar sustituciones de personal. Exceptuando aquellas disminuciones que se produzcan por renuncia, jubilación ordinaria o retiro por invalidez.

Para evitar o desalentar el uso de la norma en fraude a la Ley, se establece que la autoridad de aplicación determinará las sanciones correspondientes para los empleadores infractores.

Hoy en día, la economía y el mercado laboral del país continúan enfrentando desafíos, como la alta inflación y la necesidad de generar empleo de calidad y aumentar la competitividad.

La informalidad laboral es, el desafío significativo más importante, con un alto porcentaje de trabajadores no registrados, estimado en casi la tercera parte de la fuerza laboral total y los esfuerzos para combatir el trabajo en negro como para combatir toda la economía en negro no han tenido el éxito esperado, debido a que faltaron políticas que entendieran la complejidad del problema y tal vez una implementación efectiva del incentivo a la creación de empleo.

Con la idea de dar una respuesta a esta problemática es que presentamos esta iniciativa.

Por todo lo expuesto, solicitamos a nuestros pares que nos acompañen en la aprobación de la presente iniciativa.

**Firma:** Cristian A. Ritondo.

**Coautor:** Alejandro Finocchiaro, Héctor Stefani, Sabrina Carlota Ajmechet, Martín Maquieyra, Martín Yeza, Daiana Fernández Molero, María Florencia De Sensi, Silvia Lospennato, Hernán Lombardi, Ana Clara Romero, Silvana Myriam Giudici, Sergio Capozzi, Germana Figueroa Casas, José Núñez.