



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

Artículo 1º: Sustituyese el artículo 92 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

“Art. 92 bis. — Período de Prueba.

Art. 92 bis. — El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepto el referido en el artículo 96, se entenderá celebrado a prueba durante el primer mes 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



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

puesto de trabajo de naturaleza permanente.

3. El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. Caso contrario, sin perjuicio de las consecuencias que se deriven de ese incumplimiento, se entenderá de pleno derecho que ha renunciado a dicho período.

4. Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.

5. Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social.

6. 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.

7. El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social”.

Artículo 2°: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

La Ley 24.465 introdujo en 1995 el período de prueba en la Ley de Contrato de Trabajo, creando el artículo 92 bis. El régimen original de la LCT no contemplaba este instituto. Su duración inicial fue de tres (3) meses, extensible a seis (6) mediante convenio colectivo.

En un principio, el período de prueba fue concebido como un lapso razonable para que el empleador evaluara la aptitud y adaptación del trabajador o trabajadora al puesto.

Sin embargo, tal como está redactado hoy en la Ley de Contrato de Trabajo, se ha convertido en una etapa durante la cual el empleador, con una amplia discrecionalidad, puede poner fin al contrato sin causa y sin abonar indemnización, durante un lapso excesivo e injustificado.

De este modo, el único interés protegido por la norma termina siendo el del empleador.

El instituto, que experimentó numerosas mutaciones hasta su texto actual, es quizá el más fiel exponente de las corrientes de flexibilización laboral que atravesó nuestro país.

En el año 1998, la ley 25.013 lo redujo de 3 meses a 30 días, aunque se mantuvo la posibilidad de extenderlo a seis (6) meses por convenio colectivo.



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

En 2000, la Ley 25.250, conocida como “Ley Banelco”, lo amplió nuevamente a tres (3) meses, extensible a seis (6) por convenio colectivo, y hasta un (1) año para trabajadores de pequeñas empresas.

En 2004, la Ley 25.877 devolvió cierta coherencia al régimen, fijando como regla general un período de prueba de tres (3) meses, sin posibilidad de extensión.

Finalmente, la Ley 27.742 de 2024, denominada “Ley Bases”, volvió a ampliarlo a seis (6) meses y nuevamente habilitó su extensión hasta un (1) año por convenio colectivo, según el tipo de empresa.

A esta altura, conviene preguntarnos si un período de prueba tan extenso colisiona con la protección constitucional contra el despido arbitrario (art. 14 bis, CN).

El mandato constitucional no se cumple con la sola existencia de una indemnización: exige que el legislador diseñe un sistema que desincentive la ruptura sin causa y garantice la estabilidad en el empleo.

Durante la Convención Constituyente de 1957, al incorporarse la cláusula de “protección contra el despido arbitrario”, se destacó que su objetivo era asegurar al trabajador ingresos suficientes para su subsistencia y su derecho a la jubilación.

Al reglamentar esta cláusula de protección contra el despido arbitrario, se aclaró: *“se debe tener especial cuidado, de manera que no se admitan*



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

tantas y tan variadas causales de despido que importen anular en la práctica lo que consignamos hoy en el despacho de mayoría” (convencional Bravo).

Bajo esa óptica, si bien el período de prueba podría admitirse como una excepción razonable para conocer la aptitud del trabajador o trabajadora, no puede transformarse en un espacio libre de responsabilidad patronal, que vacíe de contenido la garantía constitucional.

Cualquier regulación que, bajo el pretexto de fomentar el empleo, suprima toda consecuencia indemnizatoria durante un lapso prolongado, se encuentra viciada de inconstitucionalidad.

La ampliación del período de prueba a seis (6) meses dispuesta por la Ley 27.742 desnaturaliza la garantía constitucional mencionada, y constituye una regresión en la tutela del trabajador, contraria al principio de progresividad consagrado en los tratados internacionales de derechos humanos (artículo 26 del Pacto de San José de Costa Rica, con jerarquía constitucional según el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional).

Esta propuesta legislativa mantiene la estructura del artículo 92 bis de la LCT, pero reduce el período de prueba a un (1) mes, retomando el espíritu de la Convención Constituyente de 1957 y restableciendo la razonabilidad del instituto.

Va de suyo que un empleador no necesita ni tres (3) ni seis (6) meses —y mucho menos un (1) año— para conocer las aptitudes del trabajador incorporado.



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

En la práctica, bastan unos pocos días de prestación efectiva para que el empleador pueda apreciar si la persona trabajadora reúne las condiciones necesarias y cumple con las expectativas de buen desempeño.

En definitiva, este proyecto busca restablecer la coherencia constitucional del artículo 92 bis, asegurando que el período de prueba vuelva a ser una instancia excepcional y razonable, compatible con la protección contra el despido arbitrario prevista en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares el acompañamiento y la aprobación del presente proyecto de ley.

Hugo Rubén Yasky
Diputado Nacional



*“2025 - Año de la Reconstrucción
de la Nación Argentina”*

Diputados y Diputadas:

- 1- Hugo Rubén Yasky
- 2- Jorge Eduardo Chica Muñoz
- 3- Carlos Daniel Castagneto
- 4- José Edgardo Gómez