



PROYECTO DE LEY

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

PROHIBICIÓN DE DESPIDOS SIN INDEMNIZACIÓN DURANTE LA CONTRATACIÓN A PRUEBA

ARTÍCULO 1º- Deróguese el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

ARTÍCULO 2º- A todo efecto serán inoponibles al trabajador convenciones colectivas o individuales que contraríen la presente derogación e impliquen condiciones menos favorables a la parte trabajadora.

ARTÍCULO 3º - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Nicolás del Caño
Myriam Bregman
Romina del Plá
Néstor Pitrola

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

La derogación propuesta en este proyecto está orientada a prohibir que cualquier empleador detente la potestad que le otorga el actual Art. 92 bis de la ley 20.744 de despedir sin otorgar indemnización alguna a las y los trabajadores que no hayan superado los tres meses de trabajo en los contratos por tiempo indeterminado. Semejante liberación de obligaciones para el sector empresario no estaba contemplada en la redacción original de la Ley de Contrato de Trabajo. El instituto del período de prueba fue incorporado a la legislación vigente en el año 1995 cuando se sanciona la Ley 24.465. No es necesario profundizar sobre los efectos nefastos de las políticas económicas que fueron adoptadas

durante los años noventa. Las reformas posteriores tampoco alteraron en su esencia la discrecionalidad otorgada al sector patronal.

El pretexto mayormente invocado para justificar semejante beneficio para los empleadores fue promover la creación de empleo. Sin embargo, la experiencia histórica y todos los índices que pueden consultarse, sólo demuestran que luego de implementado dicho instituto la desocupación no dejó de multiplicarse durante años, al igual que la precarización laboral.

Lo cierto es que el período de prueba fue un instrumento que aumentó de modo desmedido las atribuciones patronales. Uno de los más comunes es la de contratar a distintos trabajadores y trabajadoras en forma sucesiva para el mismo puesto de trabajo con el fin de evitar efectivizar a las y los mismos y así eludir eventuales deberes indemnizatorios. Si bien este tipo de abusos está prohibido y sancionado por el actual inciso 2 del Art. 92 bis, lo cierto es que para que el empleador sea efectivamente sancionado, se requiere que dicha conducta sea denunciada y probada. Siendo que en la inmensa mayoría de los establecimientos de trabajo no existe representación sindical de base, lo que realmente ocurre es que dicha conducta resulta siempre impune.

El art. 92 bis le "reconoce" al trabajador y trabajadora en período de prueba el ejercicio de sus derechos sindicales. Este reconocimiento resulta en verdad un absoluto simulacro de libertad sindical ya que lo que realmente ocurre es que esos trabajadores y trabajadoras no pueden hacer uso de sus derechos sindicales salvo donde existe representación sindical de base, ya que de hacerlo el empleador fácilmente los podría despedir sin siquiera abonarles la indemnización por despido.

Sobran ejemplos concretos como el que antecede para impugnar la vigencia de esta norma que no ha hecho más que flexibilizar las condiciones laborales de amplios sectores de la clase trabajadora del país.

Asimismo, traemos como referencia y fundamento también de este proyecto el que presentamos bajo el título de "Registración Laboral", donde realizamos un análisis respecto a la proliferación de modalidades deficientes de contratación laboral o directamente de fraude laboral, que incluyen salarios más bajos, inestabilidad, menor calificación, escasos o nulos derechos sindicales. Señalamos allí también que "por la situación crítica de la economía que lejos de haber tocado fondo se profundiza de la mano de los planes de ajuste del FMI y por las condiciones deficientes de las relaciones laborales no registradas y directamente el fraude laboral que afecta a más de 4 millones de trabajadores y trabajadoras - compuestos principalmente por jóvenes y mujeres- están más expuestos a despidos sin justificación ni indemnización, transformándose en un "costo" achicable para sus empleadores".

Por los motivos expuestos entonces, solicitamos la aprobación del presente proyecto de ley, derogándose el artículo 92 bis de la ley 20.744.