

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados sancionan con fuerza de ley...

ARTICULO 1º.- Sustitúyese el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

"Artículo 92 bis.- 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.

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. 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."

ARTICULO 2°.- Sustitúyese el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Art. 154.- Época de otorgamiento. Comunicación.

"El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos."

ARTICULO 3°.- Derogase el artículo 197 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

ARTICULO 4°.- Sustitúyese el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 198.- Jornada reducida.

La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones vigentes en la materia, o se encuentre estipulado en los contratos individuales, convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos colectivos celebrados con la representación sindical en la empresa.

Esta última podrá, a esos efectos, establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.

ARTICULO 5°.- Sustitúyese el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por el siguiente:

Artículo 245.- Indemnización por antigüedad o despido.

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso y luego de transcurrido el período de prueba, se deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base de cálculo la mejor

remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. La base de cálculo de esta indemnización no incluirá el Sueldo Anual Complementario, ni conceptos de pago semestral o anual.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones mensuales variables, será de aplicación el promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. A la autoridad de aplicación le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo, el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde presten servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

ARTICULO 6°.- Deroganse los artículos 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76 y 77 de la Ley 27.802.

ARTICULO 7°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

EDUARDO FÉLIX VALDÉS
DIPUTADO NACIONAL

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

Este proyecto tiene por objetivo restituir derechos laborales que se encontraban vigentes antes de que el gobierno de Javier Milei dictara el DNU 70/2023 e impulsara la Ley bases y la mal llamada "Ley de modernización laboral".

Puntualmente, nos referimos a la Ley 27.802 de Modernización Laboral (promulgada el 6 de marzo de 2026), al DNU 70/2023 y a la Ley Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos (Nº 27.742) que, bajo el argumento falaz del "déficit", la "competitividad" y la supuesta necesidad de atraer inversiones extranjeras, están borrando de un plumazo las conquistas históricas por las que dio su vida el abogado Norberto Centeno, quien escribió el anteproyecto de la Ley de Contrato de Trabajo del año 1974, antecedente de la Ley 20.744¹.

En este proyecto nos centramos en el periodo de prueba, en el banco de horas, en la indemnización por despido, en el fondo de asistencia laboral (FAL) y en la fecha calendario en el cual el trabajador y su familia pueden gozar de las vacaciones, por estar convencidos que las reformas impulsadas por el presidente Javier Milei representan un indiscutible ataque a los derechos laborales de una legislación que "se consagró como el estándar de protección y dignificación del trabajador más avanzado del planeta entero."², donde el trabajo era valorado como un derecho humano fundamental y el eje ordenador de la vida comunitaria. Estas modificaciones significaron un retroceso de los derechos conquistados por los trabajadores.

Respecto a la *indemnización por despido injustificado*, la Ley 27.802, publicada el 6 de marzo de 2026, sustituyó íntegramente el artículo 245 por un nuevo texto, modificando principalmente la definición de "remuneración", "normal" y "habitual", el cálculo de conceptos variables y el mecanismo de determinación de los topes indemnizatorios.

¹ <https://www.pagina12.com.ar/2026/07/09/el-legado-de-norberto-centeno-frente-al-desguace-actual/?shem=rimsouwouhc>

² <https://www.pagina12.com.ar/2026/07/09/el-legado-de-norberto-centeno-frente-al-desguace-actual/?shem=rimsouwouhc>

Recordemos que ya el DNU 70/2023 había excluido de la indemnización el Sueldo Anual Complementario (SAC), de la base de cálculo y cualquier otro concepto de pago semestral o anual. Por eso, corresponde restituir, no la redacción anterior a la reforma promovida por la Ley de modernización laboral (N°27.802), sino a la redacción que estaba vigente antes de la reforma introducida por el DNU 70/2023.

Con relación al *Banco de horas*, el tiempo trabajado por encima de la jornada laboral el trabajador no lo cobra como hora extra, sino que se compensará con un día de descanso concedido a discreción por el empleador. La dinámica laboral propuesta va en detrimento del proyecto de vida del trabajador: la organización de su tiempo, la planificación y realización de actividades recreativas, el descanso, la vida social y familiar, el cuidado de hijos/as, la posibilidad de estudiar, etc. En definitiva, disminuye la libertad, el control del tiempo y, además, la exposición a jornadas más extensas, afectan su salud y aumenta la posibilidad de sufrir accidentes de trabajo³.

El *Fondo de Asistencia Laboral* (FAL) permite que las empresas aporten el 3% del salario de sus trabajadores/as a una cuenta especial que será utilizada para el pago de las indemnizaciones por despido, con el agravante que ese 3% por ciento que se utiliza para financiar el costo de los despidos, deja de ser pagado por las empresas en concepto de "contribución patronal", desfinanciando el sistema Previsional y privando a los jubilados de tener una mejor jubilación. También, la reforma laboral habilita el pago de la indemnización en hasta 12 cuotas mensuales⁴.

En cuanto a la extensión del *período de prueba*, este varía según el tamaño de la empresa, y, durante todo este período ampliado, el empleador puede rescindir el contrato de trabajo sin obligación de pagar indemnización, incentivando, por ejemplo, la contratación de trabajadores de forma temporal.

Por eso, nos parece correcto restituir la transcripción exacta del **Artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744)**, con la redacción introducida originalmente por la

³ <https://labancaria.org/como-te-puede-afectar-la-reforma-laboral-de-milei/>

⁴ <https://labancaria.org/como-te-puede-afectar-la-reforma-laboral-de-milei/>

Ley 25.877 (año 2004), que rigió en la Argentina hasta las reformas legislativas promovidas por el gobierno de Javier Milei.

Este contexto de reformas introducidas a partir del año 2024, y profundizadas en 2026 mediante la Ley de Modernización Laboral (N.º 27.802), configuran un escenario de regresión social que en nada han contribuido a la creación de nuevos puestos de trabajo, como se proclama falsamente cada vez que se promueven medidas de flexibilización laboral.

Por eso, es oportuno recordar y homenajear al abogado Norberto Centeno, quien escribió el anteproyecto de la Ley de Contrato de Trabajo del año 1974, antecedente de la Ley 20.744, que se constituyó como la normativa laboral más importante de la historia argentina: "[...] dotó de humanismo al derecho laboral y consagró con su sanción demandas históricas de los derechos exigidos por trabajadores y trabajadoras."⁵

Centeno fue secuestrado y asesinado por la dictadura militar autodenominada Proceso de Reorganización Nacional, como parte del operativo conocido como "La Noche de las Corbatas"; pagó con su vida defender a los trabajadores y escribir una normativa que tenía como horizonte la Justicia Social. En 2014, por iniciativa de Héctor Recalde se sancionó la Ley 27.115 que declara al 7 de julio como Día Nacional del Abogado Laboralista, en homenaje a las víctimas de La Noche de las Corbatas⁶.

El rol del jurista y militante peronista Norberto Centeno fue determinante para consolidar la identidad del pueblo trabajador, al reunir la dignidad laboral en una norma jurídica de alcance nacional⁷.

Por otro lado, tomando las palabras del diputado nacional mandato cumplido Osvaldo Nemirovski⁸, estamos ante un momento de *voracidad destructiva*: "Asistimos a una

⁵ <https://www.instagram.com/reel/DLzrRVfMXfj/?hl=es>

⁶ <https://www.pagina12.com.ar/771343-todavia-cantamos/>

⁷ <https://www.instagram.com/reel/DLzrRVfMXfj/?hl=es>

⁸ <https://www.pagina12.com.ar/2026/07/09/el-legado-de-norberto-centeno-frente-al-desguace-actual/?shem=rimsouwouhc>

reforma laboral contemporánea que, lejos de modernizar las relaciones de producción, opera como un viaje en el tiempo hacia el siglo XIX”⁹.

En memoria del Dr. Norberto Centeno y de todas las víctimas de “La Noche de las Corbatas”, solicito el acompañamiento de mis colegas al presente proyecto de ley.

EDUARDO FÉLIX VALDÉS
DIPUTADO NACIONAL

⁹ <https://www.pagina12.com.ar/2026/07/09/el-legado-de-norberto-centeno-frente-al-desguace-actual/?shem=rimsouwouhc>