**PERIODO DE PRUEBA. DE LA LEY A LA PRACTICA.**

**CONDICIONES PARA SU BENEFICIO.**

**Condiciones generales**

Actualmente, uno de los principales problemas de las empresas es saber si cuando contrataran un empleado, este es eficiente para el puesto que fue contratado. Para ello, la ley previno un instituto con reglas y condiciones para la empresa y para tutelar el uso indebido de la ley, cuando se pretende avasallar derechos laborales.

El periodo de prueba es una institución que nos permite conocer como se llevara a cabo una relación laboral dentro de una empresa. Asi también, le brindará una visión practica al empleador de las cualidades y destrezas de la persona que cubrirá la vacante dentro de la empresa.

La importancia del periodo de prueba se mide en permitir la valoración de las habilidades del trabajador en el puesto para la cual fue contratado, como asi también, el grado de responsabilidad y respeto entre las partes.

De la visión que el empleador tenga de las habilidades demostradas por el trabajador, va a depender, azarosamente, la continuidad o el desenlace de dicha relación. La valoración del empleador y las cualidades de las tareas del trabajador deben llevarse a cabo dentro de un periodo de 90 dias corridos.

Desde el análisis de la epistemología de la palabra “**Prueba”,** esta deviene del significado de las palabras “enseñanza” y de “examen”.

Del punto de vista del significado de la palabra Enseñanza, es el arte de aprender un oficio nuevo, y desde el punto de vista de la palabra Examen hablamos de la aptitud y de las habilidades y/o destrezas respecto a este oficio nuevo.

De allí que el legislador introdujo la figura de Periodo de Prueba dentro de la Ley de Contrato de Trabajo.

**La naturaleza jurídica del periodo**

La naturaleza jurídica del periodo de prueba nace como un instituto con características, que a mi entender, son las siguientes:

El periodo de prueba es de carácter suspensivo. Esta característica tiene sentido jurídico, desde el momento en el cual, si no se respetan las reglas inducidas por la normativa vigente en materia del periodo de prueba, se pierden los beneficios.

El periodo de prueba es de carácter resolutorio. Esto adolece a que cualquiera de las partes puede disolver el vinculo laboral sin expresión de causa dentro del periodo de prueba.

El periodo de prueba es de carácter a plazo cierto. El periodo en el cual se utilizan los beneficios de ley, son por un tiempo cierto de 90 dias corridos para gozar de este beneficio sin excepción de extensión o reducción alguna.

En este plazo se podrán valorar dichas aptitudes y habilidades conforme las necesidades de la empresa

La finalidad que tuvo el legislador al introducir este periodo de prueba, fue vista en miras de la inserción laboral en el mercado de trabajo, estimulando a las empresas a contratar empleados y reducir las altas tasas de desocupación, puesto que, elimina el supuesto temor de las empresas de no contratar personal y tener que despedirlo si no cumple sus expectativas en un corto plazo.

**La regulación legal que entraña el periodo de prueba nos hace suponer que tiene incidencia en la esfera de los derechos y obligaciones laborales de ambas partes, es por ello que, el legislador, al incorporar este periodo, trato de prevenir toda conducta abusiva o indebida que avasalle derechos laborales.**

La ley de Ordenamiento Laboral 25.877, del 19 de marzo de 2004, fue la encargada de incorporar a la legislación laboral Argentina, por primera vez, la figura del periodo de prueba a través del artículo 92 BIS de la Ley de contrato de trabajo.

Dicho periodo no es una modalidad contractual. Es el inicio de una relación de dependencia que no configura modalidad laboral. Esto significa que es un inicio, luego de cumplir con un determinado plazo, de una relación de dependencia y que luego de vencido dicho plazo, sin que ninguna de las partes invoque extinguir el vínculo, se trasforme en la modalidad contractual de tiempo indeterminado.

Desde el tiempo que dure el beneficio se puede analizar si el contratado puedo o no ocupar el puesto para el cual fue elegido.

Desde el punto de vista constitucional, el periodo de prueba no afecta ninguna norma de la constitución nacional ni las garantías del articulo 14 Bis. A mi sana critica jurídica, entiendo que los derechos no son de carácter absolutos y los mismos están sujetos a una razonable reglamentación legal.

Analizamos este instituto y las condiciones para su goce.

**Periodo de prueba. Concepto.**

Es el tiempo inicial de toda relación de dependencia, en el cual, el empleador goza de 90 días corridos para conocer la aptitud del trabajador y apreciar sus habilidades para cubrir el puesto que fue contratado.

Durante este periodo se mantienen, vigentes y en plenitud, los derechos y las obligaciones del derecho laboral.

La duración del periodo de prueba computa a efectos de antigüedad.

Las duraciones de los 90 días son corridos, haya o no, trabajo efectivo.

El interrogante de muchas empresas reside en la cuestión temporal del periodo de prueba. Estas se cuestionan si es suficiente 90 díaspara tener certeza de las habilidades y las aptitudes de un trabajador dentro de la misma.

Desde mi experiencia, y un enfoque practico y del corto plazo, la respuesta es afirmativa.

Que quiero decir. Un local de comida rápida, un negocio comercial que vende productos o en actividades como la venta de indumentaria, gastronomía o los que la sociedad acostumbra apuntar el consumo, es fácilmente comprobable en cuestión de semanas si el empleado es apto para cubrir el puesto que requiere el empleador. Esto alude a que los puestos a cubrir en las actividades cotidianas y no técnicas, no requieren una aptitud profesional como para no saber que en cuestión de días el empleado es apto o no.

En cambio, en empresas de mayor envergadura o para cubrir puestos gerenciales o altos mandos que llevan planes a largo plazo, es un periodo que no tiene sentido, puesto que, los resultados de un gerente o un CEO contratado en una empresa ven sus resultados en un año. Aca nace un interrogante jurídico. ¿el empleador puede renunciar al periodo de prueba?

Si respuesta es sencillamente lógica y practica. “el que puede lo mas puede lo menos”.

De todos modos, el 80% de los casos en la Argentina, en materia laboral, el periodo de prueba de 90 días es suficiente para conocer la aptitud o habilidades de una persona para cubrir el puesto de trabajo que la empresa requiere.

Sin embargo, para tener esta posibilidad, el empleador deberá cumplir con una serie de formalidades.

Haciendo mención a las mas relevantes, tenemos la primera formalidad, excluyente del beneficio, y es la de registrar al trabajador mediante el sistema online desde la página de AFIP, con su clave fiscal, en la opción “Mis Empleadores”, con la consecuente Alta Temprana emitida por el órgano recaudador.

En pocas palabras, tenerlo registrado en el Sistema Unico de la Seguridad Social. (S.U.S.S.)

Como consecuencia de la primera modalidad y luego de transcurrido el primer mes de servicios, el empleador, deberá abonar los aportes y las contribuciones a la Seguridad Social mediante el formulario de AFIP online 931 S.U.S.S.

Es indispensable que El empleador, mediante su condición de agente de retención de aportes a la seguridad social y el pago de sus contribuciones patronales, en conjunto, con el pago de la ART y el seguro de vida obligatorio, tribute todos los importes correspondientes al régimen que integran el sistema de seguridad social de sus trabajadores.

A su ves, las dos obligaciones mencionadas, indispensables para gozar de los beneficios del periodo de prueba, traen tambien un efecto domino de indole legal que emana del mismo artículo 92 BIS de la LCT en rigor a las interpelaciones a la normativa laboral.

Con esto quiero decir que, si se pretende contratar a un empleado sin cumplir con las formalidades de ley, se pierden los beneficios que le otorga el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), en conformidad con lo dispuesto por el texto de la Ley 25.877.

Unas de las principales reglas del articulo 92 Bis de la ley de contrato de trabajo, podemos mencionar que: 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; 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, y principalmente, El período de prueba, se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad Social.

**Reglas del artículo 92 BIS de la ley de contrato de trabajo.**

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.

**Situaciones y finalidades que contempla el artículo 92 BIS.**

El período de prueba en el contrato de trabajo, pretende cumplir la finalidad de permitir al empleador apreciar las aptitudes y habilidades que ostenta el trabajador para cubrir el puesto de trabajo vacante.

Asi también, se le otorga al trabajador la posibilidad de conocer, en la práctica, la tarea que debe desempeñar y darse cuenta si puede efectuarla y valorar si las funciones asignadas resultan acordes con la remuneración convenida.

El periodo de prueba trae determinados remedios y situaciones que contemplan la relación de dependencia. Entre ellas mencionamos:

El empleador no abona indemnización tarifada, impuesta en el artículo 245 ley de contrato de trabajo, en caso de disolver el vínculo laboral.

Le permite al empleador preavisar con 15 días y no con 30 días como establece el principio general en materia laboral.

La obligación de notificar el preaviso en la forma indicada debe realizarse mediante telegrama o carta documento colacionada;

Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede extinguir la relación laboral sin expresión de causa alguna.

Si se produjere la extinción laboral, denunciada por el empleador, pasados los 75 días y antes de los 90 sin otorgar el debido preaviso, le acarrea la obligación de abonar, aparte de los rubros obligatorios, los 15 días de preaviso.

La extinción laboral por parte del empleador antes de los 75 días lo puede hacer sin preavisar.

El empleador no puede gozar del beneficio en dos oportunidades con el mismo trabajador. Si así lo hiciere, de pleno derecho, la segunda contratación no hay periodo de prueba y la contratación laboral es por tiempo indeterminado.

Tenemos una situación, no muy atípica, pero que en la práctica sucede. Es el caso en que el trabajador renuncie por su propia voluntad a los 40 dias, como por ejemplo, de su relación laboral de la empresa sin haber completado el tiempo de 90 dias fijado para el período de prueba. En este caso, parece tolerar que, si este trabajador reingresa a la empresa mas adelante, el empleador pudiera utilizar los días que faltan, (50 dias) para completar el total del periodo de prueba no utilizado en la primera contratación y esta segunda contratación si admite el beneficio.

En materia de derecho colectivo o sindical. Los convenios colectivos de trabajo no pueden extender el plazo de 3 meses.

Durante el periodo de prueba se mantienen vigentes los derechos sindicales, con la excepción, que no podrá ejercer el cargo de delegado de empresas, puesto que, para tener la tutela sindical se requiere la antigüedad de un año dentro de la empresa según la ley de Asociaciones Sindicales 23.551;

La falta de registración del trabajador, que la debe hacer mediante el alta temprana de AFIP, implica la renuncia del empleador al beneficio del periodo de prueba, convirtiendo el mismo, en una relación de dependencia a tiempo indeterminado.

En los casos de los contratos por temporada, tenemos un vacio legal. De esta manera, los jueces y la doctrina adoptaron la siguiente metodología. En el caso de los trabajos por temporada o prestaciones discontinuas, se suspenderá el plazo una vez terminada la temporada o el trabajo, y una vez regresada la misma, se retoma el plazo, una vez llegado a los 90 días, se finaliza el periodo de prueba.

Considero y es aplicable que, Si el trabajador continúa prestando servicios, en otras temporadas bajo el mismo empleador, su condición laboral se convierte en tiempo indeterminado.

No rige tampoco, el período de prueba, para las modalidades contractuales de tiempo determinado, esto son: el contrato a plazo fijo, trabajo eventual y en el contrato de trabajo de tiempo parcial. Estas figuras no adoptan la forma de contrato de trabajo por tiempo indeterminado, por ende, no se aplica el beneficio del articulo 92 Bis de la LCT.

No quiero dejar de mencionar el Régimen de la actividad de la Construcción. En esta actividad el instituto del periodo de prueba no es operativo.

Esto es a consecuencia que en la actividad de la Construcción rige el fondo del cese laboral, estando la misma, exenta del pago de la la indemnización tarifada del articulo 245 LCT por despido sin justa causa. El sentido de esta diferencia, reside en la volátil, corta y esporádica duración que la actividad de la construcción tiene.

**Casos controvertidos.**

**Enfermedad inculpable y Situación de embarazo.**

El trabajador debe gozar de los beneficios por accidente o enfermedad inculpable durante el periodo de prueba. Si el empleador, dentro del beneficio del periodo de prueba, decide extinguir el vínculo como la ley ordena, las prestaciones de ejecución sucesiva solo tienen lugar hasta el vencimiento del plazo del periodo de prueba.

Tiene su lógica en el sentido de que el empleador, no podrá evaluar las habilidades del contratado para el puesto que lo contrato, siendo que, se da por finalizado el periodo de prueba.

En cambio, es muy discutible en la doctrina en lo relativo a la garantía de estabilidad por maternidad en el periodo de prueba de la mujer embarazada.

A mi entender, la trabajadora no está amparada por la protección especial ya que considero que las presunciones por maternidad no se admiten en el periodo de prueba porque la propia ley eximio al empleador de manifestar causa alguna en la resolución de la relación laboral.

En el caso de que la trabajadora, despedida dentro del periodo de prueba, considera que la causa extintiva del vínculo tiene que ver con la situación de embarazo, correspondería a esta la carga de la prueba de un despido discriminatorio.

Durante el período de prueba, que el empleador haya extinguido la relación laboral inmediatamente de saber que la trabajadora estaba embarazada, no le afecta las posibilidades legales que tiene el mismo para disponer la rescisión.

Con esto digo que cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin expresar causa, y solo deben observarse, las consecuencias previstas en el artículo de la LCT.

Prima facie, Considero, que la presunción de la situación de embarazo no es aplicable.

En el caso de someter la contienda a la Justicia Laboral, la trabajadora deberá probar que su despido, dentro del periodo de prueba, se debe a su situación de embarazo; y en consecuencia, el empleador debe demostrar la ausencia de una conducta discriminatoria en la decisión rupturista.

Si se comprueba que la extinción contractual se originó en factores objetivos sobre la falta de adecuación de las habilidades de la trabajadora al puesto para el que fue contratada, el despido en virtud al artículo 92 BIS de la LCT es viable.

Concluyo que, durante el periodo de prueba rige la libertad de despido y la situación de embarazado, presunciones legales y otros supuestos de índole general, no poseen la fuerza para el alterar el status jurídico de la norma.

**Liquidación en caso de extinción dentro del periodo laboral**

El empleador puede extinguir la relación de dependencia dentro del periodo de prueba, (dentro de los 90 días corridos), sin que ello implique un derecho al trabajador a una indemnización tarifada ni otros rubros indemnizatorios.

La extinción de la relación de dependencia, por parte del empleador, dentro de los 90 días otorgando el preaviso suficiente, ocasiona el pago de los siguientes rubros NO indemnizatorios:

* Los días del mes que presto servicios hasta su desvinculación;
* El aguinaldo proporcional, desde la fecha de alta hasta su fecha de egreso;
* Las vacaciones proporcionales, siendo que, se calcula cada 20 días efectivo de trabajo, un día de vacaciones.

La extinción de la relación de dependencia por parte del empleador, sin otorgar preaviso, o luego de los 75 días y antes de los 90, se debe adicionar a la mencionada liquidación:

* 15 corridos en concepto de preaviso omitido.

Bajo ningún concepto legal procede la indemnización tarifada del articulo 245 de la LCT, ni así, la integración de los días hasta completar el mes, articulo 233 LCT, ni tampoco el aguinaldo sobre las vacaciones, ni otro rubro indemnizatorio, porque, lo normado en el artículo 92 bis de la ley de contrato de trabajo no acarrea rubros indemnizatorios, sino obligatorios.

**Falta de registración y despido. Un caso practico**  
La dependiente había ingresado a trabajar a principios de mes y, ante el incumplimiento de la empresa en registrarla, se consideró despedida habiendo transcurrido los 30 días.  
  
Al poco tiempo, se presentó en la Justicia para reclamar las indemnizaciones correspondientes al despido sin causa. Consideraba que no estaba operativa la norma que contempla el período de prueba porque nunca la habían inscripto.  
  
Además de dicho resarcimiento, solicitó que se le abonen las multas por la ausencia de registración y por la falta de entrega de los certificados laborales.  
  
El juez de primera instancia rechazó el pedido, por lo que la asalariada apeló la sentencia. Reafirmó que, a pesar de que trabajó menos de tres meses, correspondía que se haga lugar a su reclamo.  
 **Finalmente, los magistrados de la sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones avalaron a la dependiente**. Para ello, tuvieron en cuenta que la empresa nunca ofreció pruebas.   
  
***"Dada la realidad de un inmenso mercado de trabajo informal y la exigüidad de los puestos ofrecidos, es normal que los trabajadores toleren, con tal de no perder la fuente laboral, situaciones irregulares", explicaron los jueces.***  
Así, para los magistrados, fue verosímil que la empleada haya aceptado esta situación por un tiempo, hasta efectivizar el reclamo por la irregularidad registral.   
  
**Por otro lado, recordaron que el artículo 92 bis inciso 3 de la LCT, establece que "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".**   
  
En base a la falta de respuesta de la empresa, los camaristas destacaron que se debíatener por cierto que la dependiente no estaba inscripta y, por lo tanto, que la firma había renunciado al período de prueba.   
  
Asimismo, pese a existir un fallo plenario ("**Sawady, Manfredo c/ SADAIC")** que establece lo contrario, **los jueces entendieron que éste no debía aplicarse ya que "el artículo 303 del CPCCN -que consagra la obligatoriedad de los fallos plenarios- resulta inconstitucional, porque viola la independencia judicial".**   
  
En consecuencia, como la empleada se consideró despedida porque no le abonaron la indemnización del mes y porque no se aclaró su situación laboral -falta de registro-, los magistrados consideraron que correspondía que se le pague el resarcimiento por antigüedad previsto en el artículo 245 de la LCT.   
  
De este modo, aceptando el salario de $ 1.900, afirmaron que le corresponderá percibir por ese concepto una suma similar.   
  
Al mismo tiempo, señalaron que resultaba procedente la compensación contemplada en el artículo 80 pues la dependiente había reclamado el certificado de aportes y servicios, sin obtener una respuesta de la firma.   
  
  
  
"No hay razones para considerar que el cumplimiento de este deber depende de que el trabajador concurra a la sede de la empresa a retirar los certificados, sino que corresponde entender que, en caso de que así no ocurra, el empleador debe, previa intimación, consignar judicialmente los certificados laborales", agregaron.   
  
Por lo tanto, la multa por la falta de entrega de los mismos se fijó en $5.700 y, en consecuencia, el monto final de la condena se estipuló en $24.250 más intereses.

**Peligro para las empresas**  
Dentro del riesgo empresario que importa la contratación de un empleado sin la debida registración laboral, se encuentra la pérdida directa al amparo de los beneficios que otorga el período de prueba.  
  
De esta manera, quién no registra la relación no puede valerse de este beneficio, ya que ello implicaría avalar una conducta contraria al espíritu y finalidad que tiene la norma prevista en el artículo 92 bis de la LCT.  
  
La falta de registración no sólo implica la inexistencia del plazo de tres meses de preaviso, sin pago de indemnización, sino la aplicación de multas y sanciones que agravan considerablemente la contingencia laboral.  
  
Si bien en el caso la declaración de inconstitucionalidad trajo como consecuencia que no se aplicara la doctrina fijada en el Plenario **"Sawady**", ello puede constituir un precedente que, de repetirse, podría traer aparejado la declaración de inconstitucionalidad de otros fallos plenarios que han sido cuestionados en los últimos años.

**Siempre recuerden:**

**Estamos en presencia de una conducta indebida:**

Quién no registra la relación laboral mediante el sistema de AFIP con la debida Alta temprana. Aca estamos en presencia de una conducta contraria al espíritu y finalidad que tiene la norma prevista en el artículo 92 bis de la LCT.

**Estamos en presencia de una conducta abusiva:**

Quien utiliza el beneficio del periodo de prueba en dos oportunidades con la misma persona. En este caso, la segunda relación, de pleno derecho, es de plazo indeterminado.

La falta de registración o la omisión a lo observado en el artículo 92 bis de la Ley de contrato de trabajo, que regula el instituto del periodo de prueba, no sólo implica la inexistencia del plazo de 90 dias y la perdida de todos sus beneficios, a la postre, convierte la relación de dependencia en una modalidad contractual laboral de plazo indeterminado.

**Modelo Carta documento de despido por periodo de prueba.**

**Art 92 Bis LCT**

Notificamos a Ud, que a partir del dia xx de mayo de 2018, inclusive, rescindimos el contrato de trabajo a prueba suscripto por Ud, conforme el articulo 92 bis LCT y modificatorias. Liquidación final, indemnización sustitutiva de preaviso y certificación de servicios art. 80 LCT a su disposición en la empresa en plazo de ley. Queda ud debidamente notificada y emplazada.

**Jurisprudencia**

**Expte. Nº CNT 24928/2013/CA1  
SENTENCIA DEFINITIVA.77329  
AUTOS: “TOCINO, JESICA PAOLA C/ EDUCATION GROUP S.A. S/ DESPIDO” (JUZGADO Nº 42).**

En una acción de despido, la demandada se agravió de la procedencia de la indemnización receptada en el art. 178 de la Ley 20.744 por considerar que extinguió el vínculo dentro del periodo de prueba. La Cámara confirmó el decisorio.  
Dado que la trabajadora notificó el estado de embarazo previo a haber sido comunicado el despido, resulta procedente la indemnización prevista en el art. 178 de la Ley 20.744 aún cuando aquella se encuentre dentro del denominado “periodo de prueba”, pues, como esa indemnización encuentra sustento en normas de jerarquía constitucional y supra legal según el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional —no así el art. 92 bis de la LCT—, prevalece sobre el derecho de las partes de concluir el contrato de trabajo dentro del periodo de prueba sin expresión de causa y sin derecho a la indemnización.

**Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI (12/7/2017)**

**Sosa, Sheila Anahí c. Sistemas Temporarios S.A. s/ despido**

La presente causa en comentario posee una característica especial y es que la actora demanda al empleador sosteniendo que el mismo ha incurrido en una actitud discriminatoria al dar por finalizado su periodo de prueba por un accidente que había sufrido durante dicho estadio temporal.

En efecto, el eje del distracto se corrió de “la idoneidad para cubrir el puesto” a una supuesta “acción discriminatoria”.

Y como fuera señalado en el decisorio de primera instancia, surge la ausencia total de prueba por parte de la demandada dirigida a demostrar la falta de aptitud de la actora para el desempeño de la función.

Es oportuno señalar respecto al tema accidente laboral en el periodo de prueba, la jurisprudencia ha sostenido que para el caso de accidentes de trabajo durante el mismo que “…si el empleador extingue el contrato antes de la finalización de dicho periodo, el trabajador resultará acreedor de las prestaciones de ejecución sucesivas solo hasta el vencimiento del plazo del periodo de prueba”

Consideramos que de haber podido demostrar que el distracto estaba justificado por la falta de aptitud para cubrir la posición laboral en el periodo de prueba, ello hubiera demolido la presunción de discriminación que justamente es la que lo condena.

**El plenario “Sawady”**

Contrato de trabajo. Indemnización por despido. El trabajador con antigüedad no mayor a tres meses, despedido sin causa, no tiene derecho a la indemnización prevista en el art. 245 de la Ley 20.744.

**Sawady Manfredo c/SADAIC (Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música) s/cobro de pesos. C.N.A.T.**

**Fallo Plenario CNTA 218.**