
COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Período de prueba y embarazo

La regulación del período de prueba ha tenido varias modificaciones en la legislación argentina. Actualmente, se encuentra normatizada en el artículo 92 de la Ley de Contrato de Trabajo, de conformidad a las disposiciones de la Ley 25.877. Con la redacción vigente se han solucionado algunas cuestiones y se complicaron otras.

Un aspecto interesante es la relación del período de prueba con la protección del embarazo. Para el planteo de las discusiones sobre el tema debe recordarse que los contratos por tiempo indeterminado se entienden celebrados a prueba durante los tres primeros meses de su vigencia. En dicho lapso cualquiera de las partes podrá extinguir la relación sin necesidad de manifestar la causa de su determinación, careciendo del deber de indemnización si se cumplió con la obligación de preavisar.

La tutela de la maternidad contiene una presunción, que admite prueba en contrario, en el sentido de que el despido se origina en el embarazo comunicado al empleador y genera la estabilidad en el empleo de la trabajadora. Se encarece la violación de esa estabilidad aumentando el monto de la indemnización que se debe abonar a la empleada o permitiendo declarar la nulidad del despido, a elección de la futura madre.

Un sector de la doctrina y de la jurisprudencia sostiene que prevalecen las reglas propias del período de prueba sobre las de protección del embarazo pues la ley, en ese supuesto, no le exige al empleador expresar la causa de la decisión que produce el distracto.

La opinión contraria, mayoritaria entre académicos y jueces, afirma que prevalecen las normas protectorias de la maternidad sobre las propias del período de prueba. Para la adopción de ese criterio se basan, entre otras razones, en que el período de prueba tiende a favorecer la selección de personal, en cambio el cuidado de la situación de embarazo posee sustento en objetivos morales y jurídicos incuestionablemente más atendibles. Tal es así que la tutela del

embarazo tiene rango constitucional (artículo 75 inciso 22) con lo cual se impone proteger a la embarazada aun en la vigencia del periodo de prueba.

Otros autores argumentan siguiendo un criterio que podría considerarse la tercera postura. Rechazan la conveniencia de adoptar una determinación general como regla categórica y rígida para todos los supuestos. Proponen, en cambio, que se analice cada caso concreto en particular, para después encontrar mejores condiciones en el momento de resolver. Esto permitiría ponderar diversos aspectos gravitantes en el carácter de la realidad singular.

¿El embarazo era o no evidente cuando la mujer fue contratada? ¿El empleador resolvió el contrato por el embarazo de la empleada o por otras razones que justifican el despido común? ¿Pudo probar el empleador que extinguió el vínculo por causas ajenas al embarazo? ¿La mujer ocultó su estado procurando evitar el despido?

En esta disyuntiva, que carece de clara resolución normativa, considero que resulta conveniente no descartar el análisis pormenorizado de cada una de las situaciones antes de adoptar un único criterio generalizado para todos los casos. Este examen de los hechos concretos y peculiares entiendo que debe realizarse sin abandonar el noble objetivo de otorgar debida protección a la maternidad dentro de las relaciones laborales.

Fecha de Publicación: 12/07/2017