

Voces: CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA - PERÍODO DE PRUEBA

Título: Período de prueba en el contrato de temporada y en la contratación temporal

Autor: Confalonieri, Juan A. (h)

Cita: MJ-DOC-3972-AR | MJD3972

Producto: LJ

1. Introducción

La ley 24.465 (B.O. del 28/03/95), seguramente será recordada por haber introducido dos novedades de suma importancia en el ordenamiento nacional. Una de ellas, fue el contrato a tiempo parcial, que por disposición de su art. 2, se agregó al articulado de la L.C.T. (art. 92 ter), sin modificaciones sobrevinientes. La segunda novedad, vino de la mano de su art. 1 (que incorporó el art. 92 bis al texto de la L.C.T.), en el cual se dio tratamiento al período de prueba con carácter general(1), tema éste que, al día de hoy, ha experimentado algunas modificaciones; primero por medio de la ley 25.013 (B.O. del 24/09/98), y no mucho tiempo después, a instancias de la ley 25.250 (B.O. del 02/06/00), cuyo art. 1°, le ha dado forma a la norma actualmente vigente.

En los tres ciclos enunciados, la doctrina nacional le ha dedicado especial atención al período de prueba.(2) No obstante ello, se advierte que no hubo estudios que le hayan prestado especial atención a la naturaleza del art. 92 bis de la L.C.T. (norma imperativa o dispositiva), en lo que toca estrictamente a su ámbito de aplicación (contratación por tiempo indeterminado - contratación temporal). Dicho de otra manera, frente a la doble vía de contratación admitida por el orden legal en relación al tiempo de duración de la vinculación (indeterminado-determinado) no se han efectuado planteos puntuales acerca del carácter imperativo o dispositivo de la norma aludida. Tal vez, ello ha ocurrido porque se ha dado por sobreentendido que, en el aspecto mencionado, el art. 92 bis de la L.C.T. es una norma de imperatividad relativa o de derecho necesario relativo que, por consiguiente, no permite incorporar por vía de acuerdo un período de prueba dentro del ámbito de la contratación temporal. Se habrá de volver en detalle sobre esta cuestión. Por ahora, se adelanta que no es esa la conclusión a la que se arribará. Los argumentos que se expondrán, servirán de fundamento para sostener que, dentro del marco temático planteado, el art. 92 bis de la L.C.T. es una norma de tinte dispositivo, donde la relación entre la ley y el convenio colectivo, y aún el contrato individual, es por delegación sin regulación subsidiaria.(3)

2. El período de prueba no es un contrato temporal

Abordar el tema del período de prueba en el contrato de temporada, o en la contratación temporal (en general), supone haber tomado posición acerca de la naturaleza jurídica del instituto que se está examinando. En efecto, la utilización de la preposición "en" dentro de la frase período de prueba en el contrato de temporada, o en la contratación temporal. indica cuál es el lugar donde debe situárselo o,

más concretamente, cuál es el ámbito en el que opera. En el derecho argentino, el lapso o período de prueba, no debe concebirse por fuera del contrato por tiempo indeterminado, o de la contratación temporal en sus distintas manifestaciones (esto último para los que puedan llegar a admitir que puede haber un tiempo de prueba en el marco de la contratación temporal). La existencia de aquél, depende de la previa constitución de un vínculo laboral (por tiempo indefinido o determinado). No constituye una categoría autónoma, ni un tipo contractual temporal específico, sino tan solo una tramo de la relación laboral dentro de la cual está llamado a operar.(4)

Dentro de la doctrina nacional, y al abrigo de la primera versión del art. 92 bis de la L.C.T., se sostuvo, muy aisladamente, que el período de prueba es un contrato eventual.(5) Para ello, se ha partido de la siguiente premisa: Constituyendo el objeto de la prueba un experimento o ensayo, que las partes se obligan a cumplir como paso previo a la incorporación definitiva de un trabajador a la empresa; este experimento o ensayo constituye un opus, una obra determinada, cuya conclusión, satisfactoria o no, pone fin al contrato celebrado a ensayo o prueba. A lo que se acaba de transcribir, se agrega una segunda premisa en estos términos: Nos encontramos, por tanto, ante un contrato de trabajo cuyo objeto lo constituye la realización de una obra determinada (la prueba), cumplida la cual el mismo fenece, ya sea por la desvinculación del trabajador con la empresa, ya sea por la transformación por tácita reconducción del contrato a prueba en un contrato por tiempo indeterminado. Sobre esa base, se llega a concluir: Siendo que el contrato celebrado a prueba "comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del actor o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador", el mismo configura. un verdadero contrato de trabajo eventual.(6)

En la línea de razonamiento presentada en el párrafo inmediato anterior, se advierte que el vocablo eventual se usa con la misma amplitud que lo ha hecho el legislador, vale decir, como abarcativo de una pluralidad de situaciones (causas) que, por lógica derivación, dan lugar a figuras contractuales diferentes. La realización de una obra puntual, concreta, o la prestación de un servicio determinado, constituye la causa del contrato por obra o servicio determinado, y no la del contrato eventual propiamente dicho(7). De todas maneras, debe admitirse que la crítica —hasta aquí— queda circunscripta, básicamente, a una cuestión terminológica, a la que se agregarán seguidamente otras dos de tipo conceptual. La primera, que apunta a la caracterización de la prueba como constitutiva de un opus u obra determinada. La segunda, dirigida a explicar por qué resulta equivocado afirmar que el lapso durante el cual el trabajador se encuentra a prueba, es un contrato de trabajo eventual.

Durante el lapso de prueba, el trabajador no se obliga a concluir ninguna obra en particular; no asume ningún opus concreto. Cuando ello acontece, se está ante la presencia de un contrato por obra determinada (no eventual propiamente dicho), dentro del cual, y siempre que se cumplan ciertas y determinadas condiciones, trabajador y empleador podrían acordar un período de prueba. Para que esto ocurra, en primer lugar, debe haber compatibilidad entre la duración de la obra y el lapso de prueba. En relación a los distintos supuestos que quedan cubiertos por el término "obra", se admite que puede haber algunos que por demandar un tiempo de trabajo escaso, son refractarios (incompatibles) a cualquier período de prueba. En segundo lugar, y suponiendo que la obra (por su duración) haya pasado el examen de compatibilidad respecto de un hipotético período de prueba, restará aún verificar, acerca de este último, la presencia de parámetros de tiempo razonables. En definitiva, es en virtud del contrato por obra determinada (con o sin período de prueba) que el trabajador asume una típica obligación de resultado (llevar a cabo tal o cual obra), y no por encontrarse dentro del lapso de prueba. Este último, en sí mismo, tiene una causa (finalidad) completamente distinta a la del contrato del que se viene hablando, cual es, esencialmente, la posibilidad de que el empleador constatare si el trabajador resulta apto (personal y profesionalmente) para cumplir con el débito laboral. De ahí que tampoco resulte acertado decir que el contrato a prueba comienza y termina con la realización de la obra. o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. Si la causa del contrato fuera la realización de una obra determinada, y fuere compatible en función de su duración que las partes pacten un período de prueba razonable, el fin de este último no podría coincidir con el cese de la obra, puesto que se

quebraría la condición de razonabilidad. Este requisito, impide que haya coincidencia entre el lapso de prueba y el plazo del contrato. La decisión del empleador, de no continuar con el trabajador contratado para la realización de una obra concreta tomada dentro del período de prueba, supondrá la extinción del contrato pero no la finalización de la obra. Por lo tanto, debe tenerse presente que la terminación de la obra al producir la extinción natural del contrato, nunca podría implicar el fenecimiento de la prueba y, a la inversa, que esto último, per se, no tiene aptitud para tener por concluida la obra. Lo mismo puede afirmarse cuando el contrato tiene por causa un servicio determinado.

En renglones anteriores, se adelantaba que constituye un desacierto sostener que el período de prueba es un contrato eventual.(8) Existen las siguientes razones para justificar por qué. En primer término, no debe perderse de vista que el contrato eventual propiamente dicho, el de interinidad por sustitución o por vacancia, y el de obra determinada, siempre están llamados a cubrir necesidades pasajeras o transitorias de la empresa o establecimiento. Lo propio acontece, por regla general, con el contrato por servicio determinado.(9) En cambio, el período de prueba no viene asociado a las necesidades que tenga que cubrir el empleador. Puede acontecer, que aquéllas sean permanentes, si el tipo contractual utilizado por las partes ha sido el de tiempo indeterminado (lo normal es que ello sea así en función de lo dispuesto por la primera parte del art.90 de la L.C.T.). Sostener que el período de prueba es un contrato eventual, implicaría un cercenamiento del terreno en el que aquel instituto está llamado a operar por disposición legal, dado que se lo limitaría a la cobertura de necesidades generalmente precarias del dador de trabajo. En segundo lugar (y esto parece ser lo que define la cuestión), la ruptura ante tempus del contrato eventual propiamente dicho, del de interinidad (por sustitución o vacancia), o del de obra o servicio determinado, genera en cabeza del empleador responsabilidades indemnizatorias por ese hecho, porque el trabajador, pese a estar vinculado a la empresa de manera temporaria, goza de estabilidad durante el lapso que le demande cumplir con el débito laboral; estabilidad que está completamente ausente durante el período de prueba, dado que el empleador puede ponerle fin al contrato sin expresión de causa y sin obligación de preavisar, en cuyo caso no genera derecho indemnizatorio alguno a favor del trabajador.

3. El porqué y el para qué del período de prueba

En realidad, no es tarea fácil establecer una división tajante entre el porqué, el para qué y la noción misma del período de prueba. Entre ellos, hay una muy pronunciada comunicación. El porqué, da lugar a la noción que se habrá de dar del instituto, la cual, a su vez, lleva de la mano al para qué. Sin el porqué, la noción del período de prueba se diluye significativamente, hecho éste que hace desaparecer el para qué.

En concreto, el período de prueba se presenta como el tramo inicial del vínculo laboral, no produciendo otro efecto que el retardo del nacimiento del derecho a la estabilidad en cabeza del trabajador. Expresado de otra manera, es un lapso durante el cual las partes (sobre todo el empleador), gozan de entera libertad para ponerle fin a la relación sin consecuencias de ningún tipo (salvo que estuviera en juego algún derecho fundamental específico o inespecífico). La noción que se acaba de dar, se construye a partir del reconocimiento por el orden legal del derecho a la estabilidad, en cualquiera de sus tonalidades. He aquí, pues, el porqué del período de prueba.(10) La incorporación de este instituto al ordenamiento normativo devendría completamente innecesaria, superflua, si se le diera a las partes absoluta libertad para ponerle fin a la vinculación. En concreto, sin un régimen indemnizatorio dirigido a operar en el despido sin causa, y sin que el trabajador tuviera la obligación de preavisar la extinción del contrato, el período de prueba carecería de sentido en nuestro ordenamiento. No habría necesidad de darle al tramo inicial de la relación la aptitud de demorar el nacimiento de un derecho que no existe. Se estaría ante una prueba permanente, continua, sin que fuera menester que el legislador lo diga de manera expresa. El porqué y la noción del período de prueba, allanan el camino para visualizar el para qué, el cual queda circunscrito al recíproco conocimiento que necesitan las partes, para comenzar a transitar el tramo de la estabilidad vincular. Vale decir, antes de asumir el

compromiso de enfrentar un relación apoyada en el derecho a la estabilidad, deviene imprescindible que las partes se conozcan recíprocamente.

Junto al derecho a la estabilidad, cobra importancia también, aunque en menor medida, la posición que adopte el legislador frente a la contratación temporal. Si el legislador fuere neutral, permitiendo que las partes elijan sin condicionamiento alguno vincularse por tiempo determinado o indeterminado, el período de prueba pasaría prácticamente inadvertido. En cambio, la cuestión toma un cariz bien distinto cuando el legislador deja a un lado la posibilidad de neutralidad (como acontece en nuestro ordenamiento), relegando la contratación temporal a un terreno residual gobernado por el principio de causalidad.

4. El art. 92 bis de la L.C.T. frente al contrato de temporada y la contratación temporal

En los tiempos que corren, y luego de haberse atravesado un lapso de depuración conceptual, no hay ninguna duda que el derecho a la estabilidad opera en las relaciones por tiempo indeterminado, y en las temporales también.⁽¹¹⁾ En consecuencia, donde no haya plena libertad a la hora de ponerle fin al contrato, puede tener cabida el período de prueba. Este último, no resultaría —en abstracto— un cuerpo extraño dentro de las vinculaciones por tiempo determinado; prima facie, es perfectamente compatible (compatibilidad de primer grado). Habrá que ver, en última instancia, si el tiempo que le demande al trabajador cumplir con su débito laboral, permite o no incorporar (pactar) un período de prueba (compatibilidad de segundo grado) que, además, deberá presentarse proporcionalmente ajustado al tiempo del contrato; en otras palabras, deberá ser razonable. Resumiendo: a) la compatibilidad de primer grado viene de la mano del derecho a la estabilidad que se le reconoce al trabajador; b) la compatibilidad de segundo grado, la brinda el tiempo de duración del contrato; por lo tanto, aquellos que generaran relaciones fugaces o de muy corta duración, no disponen de espacio suficiente para permitir la entrada del período de prueba; c) la razonabilidad, juega en relación al plazo de la prueba que vayan a pactar las partes, y se presenta como la segunda barrera que debe enfrentar el instituto, en aquellos contratos que permiten su incorporación en orden a su duración. Lo que se acaba de puntualizar, trae una doble derivación: de un lado, que en aquellos casos en donde el examen de compatibilidad de segundo grado da negativo, no hay ninguna posibilidad de plantear la cuestión de la razonabilidad; asimismo, que la compatibilidad de segundo grado no necesariamente implica razonabilidad; perfectamente podría darse el caso de un período de prueba compatible e irrazonable (por ejemplo, si en un contrato de cinco meses se pacta un período de prueba de dos meses).

Partiendo, pues, de la premisa en virtud de la cual el período de prueba no es de suyo incompatible con la vía de contratación temporal (vale decir, hay compatibilidad de primer grado), queda por delante averiguar si existe algún impedimento puntual que surja del derecho positivo. A ello deberá adicionarse un análisis del posicionamiento que ha tomado el legislador a partir de la ley 25.250, respecto del contrato de temporada.

Como ya fuera anticipado, del instituto en examen se ocupa el art. 92 bis de la L.C.T., norma ésta ubicada en el primer capítulo ("Principios generales") de su título III ("De las modalidades del contrato de trabajo"). Es este un dato que no debe pasar desapercibido; al contrario, más bien parece indicar que las figuras contractuales temporales que resultan abarcadas por la redacción del art. 99 de la L.C.T. (contrato eventual propiamente dicho, contrato de interinidad por sustitución y por vacancia, y contrato por obra o servicio determinado), en principio, no miran al período de prueba desde la vereda de enfrente como si fuera un cuerpo que les resulte extraño.

A lo que se acaba de expresar en torno al lugar que se ha escogido para ubicar al período de prueba, debe adicionarse un segundo elemento, cual es la manera en que el legislador ha encarado su tratamiento. En lo que aquí interesa, el art. 92 bis de la L.C.T. dice: "El contrato por tiempo indeterminado, a excepción del contrato de trabajo caracterizado en el art. 96 de la Ley de Contrato de

Trabajo 20.744 (texto según ley 24.013), se entiende celebrado a prueba durante los tres primeros meses. Si el empleador es una pequeña empresa definida por el art. 83 de la ley 24.467, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis meses.". Sobre la base del texto entrecomillado, la doctrina nacional ha sostenido, de manera casi unánime, que el período de prueba queda inhibido de ser aplicado en el ámbito de la contratación temporal.(12)

Varias conclusiones se pueden extraer de la parte del art. 92 bis de la L.C.T. anteriormente transcrita. Primero; que la vía de contratación preferida y estimulada por el legislador, lleva, desde su nacimiento, automáticamente adosado el período de prueba fijado en la ley(13), o el que esté previsto en el convenio colectivo, salvo que por acuerdo individual (o convenio colectivo) se acordara su no aplicación(14). Segundo; Que el sistema de adosamiento automático del período de prueba a las contrataciones por tiempo indefinido, no se aplica al contrato de temporada, salvo para las pequeñas empresas. Esto no quiere decir que las partes no puedan pactar un plazo de prueba (razonable) en dicho contrato. Obsérvese, que el legislador no ha establecido ninguna prohibición; tan solo excepcionó a una concreta forma de contratar, del régimen general de acople mecánico, en el ámbito de las empresas que no son pequeñas. En cambio, para estas últimas, rige el mecanismo de adosamiento inicial, dado que el art. 92 bis de la L.C.T. no repitió en su segundo párrafo la excepción contemplada en el primero. Con ello queda claro que, en la órbita del contrato de temporada, hay un doble régimen para el período de prueba en base a la dimensión de la empresa (pequeña o no pequeña): a) por un lado, las empresas que no pueden ser catalogadas como pequeñas, quedan al margen del régimen de adosamiento de período de prueba al inicio de la vinculación, lo que no significa que aquel instituto haya quedado totalmente excluido. El convenio colectivo y el contrato individual cuentan con la habilitación (implícita) de la ley para incorporarlo. b) por el otro, las empresas pequeñas, han permanecido dentro de la órbita del régimen de adosamiento inicial. La disposición legal es muy clara al respecto: Si el empleador es una pequeña empresa definida por el art. 83 de la ley 24.467, el contrato por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis meses. . Como puede apreciarse, respecto de las pequeñas empresas, no se contempló ninguna excepción al régimen de acople inicial. Cualquier contrato por tiempo indeterminado, sea de prestación continua o discontinua, lleva desde su inicio un período de prueba de seis meses(15). Tercero; en torno a la contratación temporal, hay silencio absoluto: ni excepción, ni prohibición. Por lo tanto, lo que se dijo del contrato de temporada (en relación a las empresas que no son pequeñas), se puede trasladar a los contratos por tiempo determinado, con lo cual, éstos no nacen con un período de prueba incorporado, de tres o seis meses, según el caso. Solución lógica por otra parte, en función de la extensión del plazo legal, que resultará abiertamente incompatible con aquellas vinculaciones temporales que tengan plazos menores, iguales o levemente mayores. ¿Significa esto que el período de prueba ha quedado excluido del ámbito en examen? Una posibilidad es responder afirmativamente la pregunta, amparándose en que el art. 92 bis de la L.C.T. al mencionar solamente al contrato por tiempo indeterminado, está excluyendo de su ámbito de aplicación a los contratos por tiempo determinado, en los cuales no sería posible incorporar un período de prueba, pues esto implicaría un apartamiento del imperativo legal. No se comparte esa postura. La redacción del art. 92 bis de la L.C.T., en lo que se relaciona con el problema planteado, no parece ser una norma imperativa, sino más bien dispositiva. No hay exclusión del convenio colectivo o del contrato individual por medio de la ley, sino que existe entre esta última y aquéllos, un relacionamiento por delegación sin regulación subsidiaria. El silencio de la norma legal, respecto de la contratación temporal, habilita al convenio colectivo y al contrato individual para incorporar un plazo de prueba que, lógicamente, deberá ser compatible con el tipo contractual en orden a su duración (compatibilidad de segundo grado) y, asimismo, razonable (requisitos ambos que deberán ser examinados en cada caso por los jueces). En el convenio colectivo, bastará con que se pacte una fórmula genérica de habilitación condicionada por los requisitos de compatibilidad y razonabilidad. También se podrán incorporar reglas que establezcan la duración del período de prueba, en base a la duración del contrato(16). Cierto es que el criterio expuesto implica la posibilidad de alteración del régimen extintivo de los contratos temporales(17). Pero, no es menos cierto, que hay una habilitación (implícita) de la ley al convenio colectivo y al contrato individual, para que ello ocurra.

NOTAS

(1) Hasta entonces, el período de prueba sólo estaba tratado en ciertos estatutos particulares: a) trabajadores a domicilio (art. 19 de la ley 12.713); b) profesionales médicos y ciencias afines (art. 3 del decreto ley 22.212/45); c) periodistas profesionales (art. 25 de la ley 12.908); d) personal administrativo de empresas periodísticas (art. 4 del decreto ley 13.839/46); e) chóferes particulares (art.1 de la ley 12.867); f) encargados de casas de rentas (art. 6 de la ley 12.981); g) trabajadores del servicio doméstico (arts. 8 y 9 del decreto 326/56); h) trabajadores agrarios (art. 63 de la ley 22.248).

(2) Entre otros, Jorgelina Alimenti, El período de prueba en el contrato de trabajo, DT, 1996-B-2983; Alejandro O. Babio, El período de prueba, DT, 1995-B-2027, y ¿Contrato de trabajo celebrado a prueba o contrato de trabajo con período inicial de prueba?, DT, 1998-B-1398; Oscar R. Gerez, Problemática del período de prueba, DT, 1998-A-244; Azucena B. Ragusa, El período de prueba y algunas instituciones que tutelan la estabilidad del trabajador en el empleo, ponencia presentada en las XIII Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social celebradas en Tucumán del 12 al 14 de octubre de 2000; revista de ponencias, pág. 57; Carlos C. Aronna, Consideraciones sobre el nuevo régimen legal del período de prueba, TySS, 2000-1052; María Cecilia Hockl y Miguel A. Maza, Inexistencia de una auténtica prueba en el período de prueba. Una tesis crítica y descripción del régimen legal del instituto, ponencia presentada en las XIII Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social celebradas en Tucumán del 12 al 14 de octubre de 2000; revista de ponencias, pág. 73; Raúl H. Ojeda, Vulnerabilidades del período de prueba en la legislación argentina. Propuestas optimizadoras, ponencia presentada en las XIII Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social celebradas en Tucumán del 12 al 14 de octubre de 2000; revista de ponencias, pág. 101, y La metamorfosis del período de prueba. A modo de ensayo para explicar sus causas, R. de D. L., Número Extraordinario dedicado a "La reforma laboral. La ley 25.250", pág. 149, Editorial Rubinzal Culzoni, año 2000, Jorge Rodríguez Mancini y Juan Angel Confalonieri (h), Reformas Laborales, pág.13, Editorial Astrea, año 2000.

(3) Acerca de la relación ley - convenio colectivo, consultar Manuel Ramón Alarcón Caracuel, Las relaciones ley - convenio colectivo en Las reformas laborales de 1994 y 1997, pág. 11, Editorial Marcial Pons, Madrid, 1998. Un enfoque más amplio acerca de los distintos modos de relacionamiento de las normas laborales entre sí, puede verse en "Concurrencia y articulación de normas laborales", R.P.S., N° 119, 1978.

(4) Así lo entiende de manera prácticamente unánime la doctrina nacional (ver al respecto los estudios de Alimenti, Gerez, Aronna, Rodríguez Mancini y Confalonieri (h) citados en nota 2). También, la C.N.A.T. (Sala VIII), en el fallo Ledesma, Carlos Manuel c. Veiba Producciones S.A. s. despido (sentencia N° 25.305, de fecha 16/09/97, y la Cámara Laboral de Santa Fe (Sala II), en el fallo Chamorro, Evangelina M. c. Lim Kap Won y otra s. C.P.L., de fecha 04/03/99. Una exposición de las distintas teorías que se han presentado acerca de la naturaleza del período de prueba, aparece en el estudio del profesor Miguel Rodríguez Piñero, Naturaleza del período de prueba, publicado en "Estudios en homenaje a Jordana de Pozas", T. III, pág. 65, I.E.P., Madrid, 1961.

(5) Alejandro Babio, El período de prueba, DT, 1995-B-2038.

(6) En un trabajo posterior, ¿Contrato de trabajo celebrado a prueba o contrato de trabajo con período de prueba?, DT, 1998-B-1398, Babio mantiene su posición.

(7) La diferencia entre la causa del contrato por obra o servicio determinado y la causa del contrato eventual propiamente dicho la trato en mi Contrato eventual, en prensa.

- (8) Una crítica acertada a la postura de Babio ha hecho Oscar Gerez, en ob. cit. en nota 2.
- (9) El tema lo desarrollo en la ob. cit en nota 7.
- (10) Lo entiende de esa forma Federico Durán López, El período de prueba, R.L.1988-I-1312.
- (11) Al respecto, véanse las reflexiones críticas de Ernesto Krotoschin, en El contrato de trabajo por obra o servicios determinados; LL, 70-615.
- (12) Consultar autores citados en la nota 2. La jurisprudencia, tampoco admite el período de prueba en la contratación temporal (ver el fallo de la Sala X de la CNAT, dictado en los autos Nogueira, Gloria M. c. Sun Office S.R.L. y otro, DT, 2000-413). A favor de la posibilidad de incorporar por vía de acuerdo el período de prueba en la contratación por tiempo determinado, se manifiesta Hugo Carcavallo, La reforma laboral, TySS, 1995-321. Por convenio colectivo, muy excepcionalmente se ha establecido la posibilidad de un lapso de prueba en la contratación temporal (p. ej. en el art. 8 del C.C.T. 193/96 E Metrovías Personal de Supervisión, se puede leer: .empleando formas de contratación con trabajadores ingresados por plazo fijo, sujetos a evaluación por el término de 90 días.)
- (13) El sistema de adosamiento automático del período de prueba aparece en el R.D. español 1424/1985 de 1 de agosto, sobre servicios en el hogar familiar (art. 4.3.). No es el sistema adoptado con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, cuyo art. 14 abre la posibilidad de incorporar el período de prueba por acuerdo de partes. Acerca del período de prueba en el contrato eventual en España, ver Inmaculada Ballester Pastor, El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción, Tirant lo Blanch, págs. 406/416, Valencia, 1998; la misma autora en La contratación temporal, obra colectiva dirigida por Ignacio García Ninet, capítulo II, pág. 174, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- (14) Posibilidad que surge del art. 2 de la ley 25.250.
- (15) La doctrina no ha pensado lo mismo. Por todos, ver Aronna, ob. cit en nota 2, pág.1053, quien entiende que el contrato de temporada tiene totalmente excluida la posibilidad de contar con un período de prueba según la redacción del primer párrafo del art. 92 bis de la L.C.T.
- (16) Valen como ejemplo, las pautas que surgen del art. 122-3-2 del Code du Travail francés, que contempla expresamente la posibilidad de pactar un período de prueba en el marco de las contrataciones temporales, distinguiendo dos hipótesis: a) contratos de plazo cierto; b) contratos de plazo incierto. Para los primeros, el período de prueba varía en función de la duración del contrato: a') los que tengan un plazo inferior a seis meses, tienen asignado un tiempo de prueba de un día laborable por semana, con un tope de dos semanas; a") cuando se trate de contratos superiores a seis meses, el plazo de prueba es a razón de un día laborable por semana, pero con un techo de tres meses. Para los contratos de plazo incierto, el plazo máximo debe medirse en función de la duración mínima que deben haber asignado las partes al contrato, de acuerdo a los parámetros que se contemplan para los contratos de plazo cierto. Para más detalle sobre este tema, se puede consultar: Los contratos de duración determinada en Francia no ligados a políticas de fomento de empleo, María Arantzazu Vicente Palacio, R. de TySS, Abril-Junio 1983, pág. 65; también de la misma autora, Contratos de duración determinada en Francia, T.S., N° 32-33, año 1993. Editorial CISS, Valencia.
- (17) Así lo entiende Alimenti, ob cit. en nota 2, pág. 2989, quien descarta la posibilidad de incorporar un período de prueba en la contratación temporal porque ello implicaría admitir la posibilidad de que se acuerde, en perjuicio del trabajador, condiciones menos favorables para él en materia de extinción del contrato.