**Flexibilidad laboral y periodo de prueba**

W.N.Bühler

El Tribuno

23.0**4.24**

Venimos escuchando, cada vez que se propone una reforma laboral, afirmaciones sobre los hipotéticos y benéficos efectos que tendrá sobre la producción y el nivel de empleo.

Particularmente, al referirse a la actual propuesta del gobierno libertario, la gran mayoría de los economistas (sin distinción de color) consideran que la reforma laboral es una de las patas fundamentales para el plan económico (¿qué plan?) que sacará a nuestro país de su arraigada postergación.

La Libertad Avanza, en su propuesta electoral (Bases de acción política y plataforma electoral nacional) destaca los tres primeros ejes, que consisten en una reforma económica, una tributaria y otra laboral. Unas pocas disposiciones de esa plataforma coinciden con lo que luego se presentó como proyecto de ley ómnibus y mega-DNU.

En ninguna parte se explicita cuales, entre ellas, serían las normas fundamentales que transformarían positivamente la economía de nuestro país.

En la mencionada plataforma electoral se dice que “la principal reforma resultará de eliminar las indemnizaciones sin causa y sustituirlas por un seguro de empleo”.

De aquí se desprende un debate que viene ocupando, hace casi 50 años, a académicos y políticos de todos los países en los que se ha intentado este tipo de reforma laboral inclinada a “flexibilizar” la relación laboral.

 La discusión está saldada, como lo expresa el catedrático italiano Valerio Epeziale: “Esta tesis, (relación entre ocupación y reducción de la protección en materia de despido), ha sido desmentida por numerosos estudios teóricos y sobre todo por la evidencia empírica. Desde este punto de vista los datos de que disponemos y la extensión temporal a la que estos se refieren deberían eliminar ya cualquier duda sobre lo erróneo de esta teoría”. Incluso, otro académico, de la Universidad de Milán, Pietro Ichino, que es uno de los defensores más autorizados e incansables de la influencia negativa de la Legislación Protectora del Empleo, sobre el mercado de trabajo, se ha visto recientemente obligado a admitir que “la ciencia económica no nos ofrece ninguna evidencia de hecho de que una intensa protección frente al despido, determina por sí solo tasas de desocupación más elevadas”. Ergo, la desprotección laboral no garantiza mayores niveles de empleo y de producción. Un ejemplo lo tenemos en la industria de la construcción, que mantiene los niveles más altos de trabajo no registrado (superiores al 50%), esto es trabajadores que no tienen ninguna protección legal; sin embargo, en estos cuatro meses de gobierno libertario se han perdido cerca de cien mil puestos de trabajo en ese sector. La demanda de puestos de trabajo es consecuencia del crecimiento económico, no a la inversa.

**La extensión**

Dentro de las propuestas que aún subsisten del deshilachado DNU inicial, se repite la idea de extender el periodo de prueba.

Tanto en los medios académicos, como en los periodísticos se suele afirmar que “El periodo de prueba es la etapa inicial de un contrato de trabajo donde el empleador puede evaluar al nuevo trabajador, sus aptitudes y su capacidad para desenvolverse en el puesto laboral, pero, además, es una posibilidad para el trabajador de poder apreciar el ámbito laboral y las tareas que deberá llevar a cabo”.

Gran mentira, ni el empleador evalúa nada, ni el trabajador “aprecia” el ámbito laboral en el que se desempeñará. Digámoslo eruditamente, cuando el periodo de prueba es extenso, en realidad se trata de una forma eufemística de flexibilizar el contrato de trabajo y precarizar la relación laboral. La Ley no exige (y la mayoría de los empleadores no lo practica) algún tipo de prueba o test de evaluación, de manera que el trabajador pueda acreditar que el trabajador está altamente cualificado para el puesto de trabajo, inclusive que salió airoso de las valoraciones que realizaron sus superiores.

No nos oponemos a la existencia del periodo de prueba, sino a su extensión desproporcionada. Actualmente, en nuestra legislación, el periodo de prueba tiene una duración de tres meses desde que comienza la relación laboral, durante el cual el empleador puede despedir al trabajador sin pagar ninguna indemnización y sin invocar causa alguna.

Únicamente podrán ser considerados dentro del periodo de prueba los trabajadores debidamente registrados desde el inicio de la relación laboral y solamente procede en el contexto de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado; queda terminantemente excluido de modalidades de trabajo (plazo fijo, tiempo determinado, trabajo eventual, temporada, por equipos, etc.) y contratos de capacitación (pasantías, aprendices, etc.)

Ello porque el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia y se celebra “hasta que la muerte (o la jubilación) nos separe”.

La propuesta inicial de La Libertad Avanza propone extenderlo a ocho meses, otro proyecto de sus ciclotímicos aliados radicales lo extiende a seis meses.

Anticipemos que la mayoría de los países del mundo se inclinan por un periodo de prueba máximo de 90 días, cuando se trata de personal no calificado. En algunos se diferencian las pymes de las grandes empresas, lo que se justifica porque en la relación pyme generalmente se da un trato personal y permanente que trasciende la mera eficiencia laboral.

En Francia se establecen dos meses para los “obreros” y oficinistas, tres meses para los técnicos y supervisores, y cuatro meses para los cuadros (ejecutivos y profesionales de nivel medio a alto); en España el límite es de dos meses para los trabajadores en general y de 6 meses para los técnicos titulados. Entre nuestros países vecinos Brasil y Uruguay tienen el límite de 90 días; en Chile es de solo dos semanas y en Paraguay es de 30 días para el personal del servicio doméstico y trabajadores no calificados y de 60 días, para trabajadores calificados.

A diferencia de otros países, las propuestas libertarias no diferencian si el personal está altamente cualificado o no. De manera que el periodo de evaluación es idéntico para un ingeniero en física cuántica que para el obrero contratado para hacer pozos o ajustar tuercas como Chaplin en Tiempos Modernos.