



INSTITUTO

ST 19

Separata Temática N° 19

El Régimen de Pasantías De la Ley N° 26.427

Por

Autor: Pablo Salpeter

Año 2011

Buenos Aires, Argentina

Separatas Temáticas del Instituto AFIP

Instituto de Estudios Tributarios, Aduaneros
y de los Recursos de la Seguridad Social (AFIP)

Presidente del Instituto AFIP

Ricardo Echegaray

Director Ejecutivo

Mario J. Bibiloni

Consejo Editorial

Jorge Sereno

Pablo Paturlanne

Flavio Riverti

Marcela Velasco Leiva

Hipólito Yrigoyen 370, (CP1086),
Capital Federal, República
Argentina. // Publicación de la AFIP,
confeccionada por el Instituto AFIP.
// Corresponde exclusivamente a
los autores la responsabilidad por
los conceptos expuestos en los
artículos firmados, de lo cual debe
inferirse que la AFIP puede
compartir las opiniones vertidas o
no. // Se autoriza la reproducción de
los textos incluidos en la revista,
con la necesaria mención de la
fuente.

Instituto AFIP
Bernardo de Irigoyen 474
(CP1072), Ciudad Autónoma de
Buenos Aires.
Correo electrónico:
instituto@afip.gov.ar
Página web:
<http://www.afip.gov.ar/instituto>

Tabla de Contenidos

EL RÉGIMEN DE PASANTÍAS DE LA LEY N° 26.427.....	3
AUTOR.....	3
1. PRELIMINAR	4
2. CONCEPTO. NATURALEZA JURÍDICA. OBJETO	4
3. EVOLUCIÓN DE LA PASANTÍA.	7
4. FIGURAS SIMILARES	9
5. SUJETOS DE LA PASANTÍA.....	12
6. NORMATIVA APLICABLE.....	15
7. REQUISITOS FORMALES.....	18
8. DERECHOS Y OBLIGACIONES	19
9. UTILIZACIÓN INDEBIDA. FRAUDE LABORAL.	25
10. EFECTOS DE LOS INCUMPLIMIENTOS	27
11. CONCLUSIONES.....	28

El Régimen de Pasantías De la Ley N° 26.427

Autor

Pablo Maximiliano Salpeter

Abogado, Universidad de Buenos Aires, Docente universitario de la Carrera de abogacía de la Facultad de Derecho de la UBA (materia Derecho del Trabajo), de la carrera Lic. en RRHH de la Facultad de Ciencias Económicas de la UCES (materia Derecho de la Seguridad Social), Coordinador del Programa de Actualización de Posgrado "Derecho de la Seguridad Social Profundizado" de la Facultad de Derecho de la UBA 2005-2010, Capacitador del curso "Técnico Previsional" dictado por Extensión Universitaria de Facultad de Derecho de la UBA 2004-2010, Disertante en temas laborales y previsionales para Profesión + Auge AFJP 1998-2008, en CPCEs y CGCEs del país. Participación en publicaciones: "Tratado de Derecho del Trabajo", Tomo II, Ackerman-Tosca, Ed. Rubinzal Culzoni, "Extinción de la Relación laboral", Capítulo "Indemnizaciones agravadas", Ed. Rubinzal Culzoni, Artículos varios publicados en EIDial.com, y ponencias en congresos de la AADTySS y del CPCECABA. email: pablo.salpeter@gmail.com

1. Preliminar

El presente trabajo abordará el sistema de pasantías en los términos de la legislación vigente, su evolución en normativas anteriores, la comparación con otras figuras similares, y en especial su diferenciación con una relación laboral típica.

Dado que la pasantía se trata de una herramienta que intenta conjugar la educación con el trabajo, el saber con el hacer, acompañar al estudiante a transitar el cambio de su condición a la de trabajador; a lo largo del presente, se podrán encontrar constantes referencias a cuestiones educativas y laborales.

2. Concepto. Naturaleza Jurídica. Objeto

El artículo 2 de la ley N° 26.427 define a este instituto como el:
"...conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio." De este concepto se colige que la pasantía se trata de una extensión espacial de la actividad académica, que no será desarrollada en el ámbito educativo específico, sino en el espacio esperado de desarrollo futuro del estudiante, dado que el destino o finalidad del estudio, se puede entender como la apropiación de las competencias necesarias para desenvolverse correctamente en el ámbito laboral.

Los elementos que se advierten son:

- ☞ *actividades formativas*: en plural, lo que significa una diversidad de acciones o conductas que debe desplegar el alumno en el ámbito de la empresa u organismo, que cumplan el objeto pedagógico del desarrollo del estudiante, en la materia de su estudio, mediante la emulación laboral.

- ☞ *estudiantes*: el alumno, no deja de ser tal, mantiene su rol en la medida de la correcta aplicación del presente sistema, o sea resulta una condición preexistente necesaria, y concomitante con el desarrollo de la pasantía.

- ☞ *empresas y organismos públicos*, o empresas privadas con personería jurídica: define el sujeto con quien la entidad educativa establecerá los términos del convenio para la eficiente formación del alumnado.
- ☞ *relacionado con la propuesta curricular*: este aspecto, propuesto por la norma, significa la existencia de una conexión entre estudios y tareas encomendadas al alumno. En este sentido la pasantía será la aplicación de los conocimientos adquiridos, ya sea en el ámbito formativo, educativo o profesional.
- ☞ *se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico*: la falta de experiencia como carencia para la inserción laboral, implica que las prácticas, más allá de los conocimientos, o trabajos prácticos, o ejercicios de simulación, son las más eficientes, a los efectos de la incorporación de las competencias necesarias para desarrollar eficientemente un oficio arte o profesión. Conjuga saber con hacer, ya que la metodología pedagógica más eficiente es aquella que implica la mayor cantidad de sentidos perceptivos involucrados para afianzar la memoria, o las distintas inteligencias.
- ☞ *sin carácter obligatorio*: el factor voluntario deviene de no encontrarse obligatoriamente en las currículas académicas, y el alumno puede elegir realizarla o no.

En síntesis, la pasantía será la continuidad de la actividad educativa en un ámbito espacial diferente, manteniendo el alumno su naturaleza de tal, en la medida que se cumplan las condiciones formales y materiales, con el objeto de proporcionar al alumno las competencias necesarias para lograr el desarrollo del arte oficio o profesión elegido.

Una definición aplicable a la pasantía en relación a la normativa anterior, enunciada por Lorenzo Gnecco indica "*...prácticas que se desarrollan en un establecimiento o centro de trabajo durante un determinado y razonable lapso y cuya finalidad es estrictamente formativa¹...*"

¹ GENCCO Lorenzo P. *Contratos de formación y derecho del trabajo*, Ed. Astrea. 2002. Pag. 193.

En relación a la naturaleza jurídica, es de destacar que siendo el régimen de pasantías, una variable accesoria de la currícula académica, su objeto no puede ser otro que el de completar o complementar la formación, capacitación o educación del alumno. En consecuencia la naturaleza jurídica de la pasantía puede entenderse como "*una variante voluntaria del aprendizaje, sujeta a disponibilidad, ofrecida por la entidad educativa, enmarcada en los términos que la normativa y el convenio marco dispongan*" claramente enmarcada en el concepto de "*pedagógica*", que solo puede "parecer" laboral por tratarse justamente de una "emulación laboral" (los alumnos hacen de cuenta que trabajan), pero conceptualmente no deja de tratarse de un elemento educativo dentro del programa académico (motivación pedagógica con efectos laborales).

En cuanto al objeto de la pasantía no es otro que lograr que el alumno aplique los conocimientos obtenidos en el ámbito académico², forme su actitud profesional (orientada al resultado) y desarrolle las habilidades y destrezas necesarias para la aplicación práctica del conocimiento o contenido estudiado, que será posiblemente su medio de vida.

Resulta interesante señalar que en la normativa anterior (Ley N° 25.165 y Decreto N° 340/92) las pasantías podían ser destinadas a alumnos y docentes, dado que puede suceder que el docente no tenga o se haya desactualizado su experiencia en el campo laboral, y para recuperar o aggiornar ese aspecto podía realizar una pasantía, lo que no resulta factible a partir de la vigencia de la nueva ley.

En este sentido las pasantías tendrán por objeto dotar al alumno, de la habilidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos compensando la falta de experiencia necesaria para completar sus competencias laborales.

En cuanto al "saber hacer", necesario para cualquier actividad, se completa con el conocimiento, la actitud y la habilidad o destreza, siendo este último aspecto el desarrollado por la pasantía, sin perjuicio de que la actitud, no cuenta con una capacitación específica, sino que, lamentablemente, el alumno deberá ir adquiriéndola

² RODRIGUEZ MANCINI, Jorge y CONFALONIERI (h), Juan A., *Reformas Laborales*, Ed. Astrea 2000. Pag. 88 "*La causa: ...constituye uno de los presupuestos para la contratación...*"

paulatinamente, de cada situación de capacitación, a modo de inferencia, o implícitamente, por no encontrarse muy desarrollada esta variable³, el alumno puede tener excelentes conocimientos técnicos, pero con una actitud reprochable le dificultará alcanzar el objetivo deseado (por ejemplo: llegar tarde al trabajo, mal trato, desorden personal, incumplimientos de agenda, son entre otros, factores actitudinales que probablemente le harán difícil, conseguir o mantener un empleo, o clientes, si trabaja en forma independiente).

3. Evolución de la pasantía.

Antiguamente el oficio o profesión era un celoso secreto guardado por los gremios, y asociaciones que cuidaban sus conocimientos para mantener su posicionamiento en las distintas sociedades, transmitiéndose por generaciones, dentro del ámbito familiar, y el denominado aprendiz que pretendía acceder a los misterios guardados por los maestros, debía pagar para poder estar cerca de estos y aprender el arte, oficio o profesión, en general el aprendiz se trasladaba donde se encontraba el maestro, a diferencia de hoy, donde el docente acude donde se encuentran los alumnos, siendo actualmente el paradigma, la libre circulación de los datos, que relacionados se transforman en información y aplicados luego en conocimiento, fuente (entre otras) del desarrollo tecnológico exponencial de los últimos siglos.

Como antecedentes normativos nacionales se pueden citar:

El Decreto N° 340/92 (modificado por el Decreto N° 93/95 para la Administración Pública) (no vigente). Establecía un sistema de pasantías sin establecer un universo subjetivo claro, pero muy utilizado en especial para jóvenes egresantes de la educación media.

³ Resulta habitual entre los docentes recurrir a la enseñanza mediante el estilo magistral, reduciendo la participación del alumno (objetivizándolo, mostrando en especial la distancia entre él y el objeto de estudio) en la deconstrucción de su esquema respecto del objeto de estudio que se expone y opone, y la construcción de nuevos paradigmas, con la necesaria participación del mismo para que lo aprendido no le sea ajeno. Los métodos de casos, simulación, socrático, etc., son algunas de las herramientas que incluyen la habilidad del manejo del objeto de estudio, ya que nunca lo que se descubre es el objeto, sino al mismo sujeto en relación al objeto.

Si bien son términos distintos, becas y pasantías se utilizaban indistintamente para definir la misma actividad, así el art. 5 del Decreto Nº 93/95 las partidas presupuestarias para pasantías definía que se imputaban a becas.

Conforme la derogación de esta norma por disposición del artículo 22 de la Ley Nº 26.427, ha sido necesaria la reglamentación de este universo de estudiantes mediante el dictado del Decreto 1374/2011 que regula el régimen de pasantías para la educación secundaria, dado que la Ley citada no incluye este segmento estudiantil.

El Decreto Nº 1547/94. (no vigente) Programa Nacional de Pasantías (PRONAPAS) reglamentario de la Ley Nº 24.013 se encontraba orientado a incorporar al trabajador desocupado en el circuito productivo.

La Ley Nº 24.447 art. 15. (no vigente) Establecía un sistema de incorporación de pasantes en la Administración Pública⁴, al tratarse de una norma presupuestaria, su vigencia quedaría subsumida al abordaje del tema en el próximo presupuesto anual, que la Ley Nº 24.624 del año 1996 no receptó.

La Ley Nº 24.693⁵. Dispuso de un sistema de intercambio con el Gobierno de la República Francesa para profesionales que acudan de un Estado a otro para profundizar su conocimiento, ya sea en el ámbito artesanal industrial o comercial. el rango etario era de 18 a 35 años de edad, y establecía un cupo de 200 personas al año. También contemplaba el pago de una remuneración equivalente a lo abonado a los nacionales de cada Estado receptor. La vigencia de este convenio está relacionada con su renovación anual automática tácita.

⁴ CNAT **Sala I** Expte n° 26874/02 sent. 82971 31/8/05 "La Morgia, Luciana c/ Universidad de Buenos Aires s/ despido" (P.- V.-) En igual sentido CNAT **Sala IX** Expte n° 5745/04 sent. 13792 29/11/06 "Trejo, Mónica c/ Gobierno de la Ciudad de Bs As y otro s/ despido" "No habiéndose configurado la pasantía educativa, tampoco corresponde aplicar al caso las previsiones de la LCT. Ello así, toda vez que los dependientes del Estado Nacional, en sentido amplio, están excluidos del Derecho del Trabajo privado, materializado en la LCT, salvo que se configure la hipótesis específica del art. 2 inc. a) de este cuerpo legal. Pero como en el caso no existió un acto voluntario, expreso e inequívoco, emanado del Estado receptor de la prestación del actor, o, en su defecto, de una ley, la cuestión sólo puede ser juzgada en el marco del derecho público y con ajuste a las preceptivas del derecho administrativo (en este sentido CSJN Fallos 314:376 "Leroux de Emede, Patricia c/ Municipalidad de Bs As"). (Del dictamen del Fiscal General al que adhiere la Sala)."

⁵ GNECCO Lorenzo P. *Contratos de formación y derecho del trabajo*. Astrea 2002

La Ley N° 25.013 art. 2. (no vigente) Disponía la creación de un sistema de pasantías, cuando la relación se configuraba entre un empleador y un estudiante, dejando al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la reglamentación del mismo. Su reglamentación se implementó con el Decreto N° 1227/2001 que esencialmente orientaba este sistema hacia la inclusión de estudiantes que no hubieren tenido experiencia laboral previa.

La Ley N° 25.165. (no vigente) y el Decreto N° 487/2000. Esta legislación que establecía un sistema de pasantías para el estudiante de educación superior (técnico y universitario) resultaba mas flexible que la hoy vigente en sus preceptos, a saber: plazos⁶ más largos para los convenios individuales, no había una restricción en cuanto a los gastos administrativos a percibir por la entidad educativa, inexistencia de una limitación mínima en cuanto al monto que debía recibir el alumno en concepto de asignación estímulo, entre otras variantes.

La definición de la pasantía, en esta legislación (art 2) resultaba mas difusa, dejando a la reglamentación un amplio margen estructural "Cuando la relación se configure entre un empleador y un estudiante y tenga como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación se configurará el contrato de pasantía".

4. Figuras similares

En el presente punto se exponen actividades formativas, colaborativas, sociales y culturales de similares características a la pasantía, pero con algún elemento distintivo que amerita un tratamiento diferenciado.

Residencias Médicas:

La Ley N° 22.127 establece un sistema de residencias médicas, remuneradas, mediante "becas" a los efectos de la finalización de los estudios de los profesionales de la salud. Es de tener en cuenta que en su art. 15 impone como requisito

⁶ Si bien existen restricciones a la duración de los plazos de los acuerdos individuales, no así para los convenios (entidad educativa y empresa u organismo) ni criterios de los efectos en caso de suspensión o interrupción de los convenios en relación con los acuerdos individuales. Así mismo en el Decreto 340/92 se permitía la intervención de otros sujetos como cámaras empresarias, cuyo rol no se encontraba específicamente definido.

encontrarse graduado pero con una antigüedad no mayor a 5 años de haber obtenido el título. El objeto de este sistema es estimular a los profesionales en relación a los concursos para incorporarse en instituciones públicas dedicadas a la salud.

Las Becas:

Las becas, enunciadas en distintas normas legales en relación a su consideración para otros institutos, no constituyen un régimen autónomo atento que su existencia no puede escindirse de otra relación jurídica de grado superior, esto significa, que la beca debe darse en un contexto más amplio, siendo necesario para recibir una beca, ser estudiante, trabajador, docente, investigador, etc.⁷.

La beca en consecuencia, solo resulta ser la denominación de una ayuda económica vinculada a la formación⁸.

En similar sentido cabe referirnos a la Ley N° 20.655 que instituye las "becas deportivas" las que consisten en el incentivo de realización de determinadas actividades, proporcionando al deportista una suma de dinero (generalmente periódica) a efectos de evitar que la cuestión económica sea un factor de desigualdad social de oportunidades para quienes tienen aptitudes deportivas.

Contrato de aprendizaje:

Se trata de un típico "contrato promovido", instaurado por la Ley N° 24.465 el que con la modificación de la Ley N° 25.013, se encuentra vigente⁹. Este contrato (ahora laboral) tiene características propias como el objeto predeterminado, la edad del trabajador, una jornada limitada, la obligación de entregar al trabajador un certificado adicional al del art. 80 LCT, donde conste la capacitación recibida, etc. Es

⁷ CNAT **Sala I** Expte n° 27162/01 sent. 79524 31/5/02 "Ministerio de Trabajo c/ Entertainment Depot SA s/ sumario" "La ley no define qué se entiende por "becas", pero se trata generalmente de contratos atípicos celebrados entre empresas y entidades educativas o estudiantiles que tienen por objeto desde la simple práctica de un oficio hasta la fase experimental de los estudios teóricos de distintos niveles, estando signado su desarrollo por el objetivo específico de capacitación y perfeccionamiento. Se trata de vinculaciones no laborales que se desenvuelven al margen de la legislación del trabajo, salvo en el caso de fraude (art. 14 de la LCT)."

⁸ GNECCO Lorenzo P. *Contratos de formación y derecho del trabajo*. Astrea 2002. Pag. 163

⁹ TADDEI Pedro J.M. MONGIARDINO Carlos J. NACCARATO Reinaldo, *Manual de la Seguridad Social*. Ed. Abaco Bs. As. 2007. Pag. 167, Esta figura, con el cambio normativo se asimila a un contrato laboral, mientras que el Decreto N° 1227/01 en cuanto a las pasantías (también para desocupados) claramente no es laboral.

de destacar que esta modalidad laboral tiene muchas similitudes con un contrato a plazo determinado de LCT¹⁰.

Para distinguir el contrato de aprendizaje de la pasantía resulta dirimente un dato simple, en cuanto a lo conceptual, y es que el contrato (laboral) incluye la capacitación teórica¹¹, que debe reflejarse en un certificado a su finalización, siendo la pasantía la práctica de conocimientos adquiridos previamente¹².

Voluntariado Social:

El sistema de voluntariado social regido por la Ley N° 25.855, se diferencia claramente de la pasantía atento que son distintos tanto el sujeto cuanto el objeto del mismo. Los sujetos son el voluntario¹³ y la entidad sin fines de lucro, y el objeto es promover la cultura, el deporte y las actividades sociales. De esta manera se distancia de la pasantía, por no implicar formación para el voluntario, y se acerca a ella por carecer de contenido (motivación) económico.

En el marco del voluntariado, si bien puede existir un pago, la naturaleza del mismo se remite al concepto del reembolso de gastos en que deberá incurrir el voluntario para el desarrollo de la actividad, y no como compensación por esta¹⁴.

¹⁰ La clasificación de las modalidades contractuales en la LCT pueden hacerse en función del plazo esperado de finalización, determinado (plazo fijo y objeto determinado), determinable (eventual y posterior a la jubilación), e indeterminado (hasta alcanzar la jubilación).

¹¹ CNAT **Sala VIII** Expte n° 8252/00 sent. 29872 29/6/01 "López, Miguel c/ Disco SA s/ despido" *"Para que se configure el contrato de aprendizaje es necesario que el dependiente desarrolle actividades específicamente encaminadas al aprendizaje, es decir, a incorporar conocimientos técnicos específicos necesarios para la realización de determinada tarea. Esto no se da cuando la figura encubre la realización de tareas generales que requieren solamente una práctica elemental."*

¹² GNECCO Lorenzo P. *Contratos de formación y derecho del trabajo*. Astrea 2002 Pag. 193, EL contrato de aprendizaje (no laboral de la Ley N° 24.465) con más el sistema de becas se conjugarían dando lugar al sistema de pasantías.

¹³ GRISOLIA Julio Armando. *Manual de Derecho Laboral*. Ed. Abeledo Perrot Bs. As. 2010 Pag. 95. Respecto del voluntariado social sostiene que se trata de una actividad social con sujetos *"...solidariamente motivados..."*, que por encontrarse la figura regulada, correspondería presumir ajena al ámbito laboral y de la previsión social (excluido del art. 23 LCT).

¹⁴ "Lorenzo María Cristina Delia c/ Asociación Argentina de Ozono y otro s/ despido" - CNTRAB - 28/12/2009 *"Según el art. 3º de la ley 25588, "son voluntarios sociales las personas físicas que desarrollan, por su libre determinación, de un modo gratuito, altruista y solidario tareas de interés general en dichas organizaciones, sin recibir por ello remuneración, salario, ni contraprestación económica alguna". El art. 4 reitera la exigencia de gratuidad, al resaltar que "la prestación de servicios por parte del voluntario no podrá reemplazar al trabajo remunerado (...) debe tener, carácter gratuito, sin perjuicio del derecho al reembolso previsto en el art. 6 inc. e) de la presente ley". Ahora bien tales requisitos no se verifican en la especie, pues, la actora no percibía el reembolso de gastos al que alude el citado art. 6º, sino una retribución por su tarea. Dan cuenta de ello las declaraciones testimoniales producidas en la causa."*

Formación en la Industria:

Otra figura de similar objeto es el sistema de capacitación laboral, implementado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social¹⁵, mediante la Ley N° 22.317 que dispone un sistema de crédito fiscal para quienes solventen o desarrollen sistemas formativos en el ámbito de los establecimientos industriales

Capacitación para cuadros Gerenciales y Empresarios PyMEs

En forma similar a la anterior existen sistemas de estímulos fiscales para PYMES que capaciten a sus cuadros gerenciales y empresarios, siendo estos modos indirectos de fomentar la formación profesional¹⁶. En este sentido la Disposición N° 303/2007 de la Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional reglamenta el Programa Nacional de Capacitación que hace referencia la Resolución N° 49/98 de la SEPyME, en cuanto a los destinatarios de la capacitación, en relación con la Ley N° 24.467

5. Sujetos de la pasantía

Al abordar este tema es necesario establecer una diferenciación en razón de los distintos niveles de actuación involucrados.

En primer lugar debemos hacer referencia a la entidad educativa, aclarando que la ley actualmente vigente es mas amplia que su antecedente que solo alcanzaba a las entidades autorizadas por el Ministerio de Educación de la Nación, con otorgamiento de títulos oficiales, de nivel superior¹⁷.

Hoy el art. 1 de la Ley N° 26.427, establece distintos niveles, a saber:

¹⁵ CNAT **Sala I Expte n° 4350/98 sent. 79425 9/5/02** "Dávila, Mirta c/ Search Organización de Seguridad SA y otro s/ despido" "Debe descartarse la existencia de fraude o engaño cuando la actora se insertó en un programa de capacitación y empleo elaborado por el Ministerio de Trabajo en base a disposiciones de la Ley Nacional de Empleo y reglamentarias, habiéndose cumplido los recaudos formales con intervención de la autoridad administrativa y además que dicho programa se enmarcó en disposiciones cuya vigencia no fue cuestionada, proviniendo de la actividad del estado, por intermedio de sus organismos pertinentes, cuyos actos gozan de presunción de legitimidad."

¹⁶ GNECCO Lorenzo P. *Contratos de formación y derecho del trabajo*. Astrea 2002. Pag. 88

¹⁷ Nivel Superior, implica posterior al medio, entendiendo que se debe aprobar el nivel medio conforme la Ley N° 24.521 art. 7 para estudiar en este nivel, pero no necesariamente es exclusivamente superior, la Ley 26.427 admite distintos tipos de entidades en su art. 1.

a) Nivel Universitario: Este implica una característica cualitativa de la entidad educativa, que se trate de una universidad o Instituto, y que el alumno se encuentre desarrollando una carrera de grado, posterior a la educación media.

b) Nivel Técnico: Admite entidades que brinden ofertas de capacitación para carreras técnicas.

c) Educación Permanente para jóvenes y adultos: a los efectos de garantizar una educación mínima. Brinda, la posibilidad a quienes no hubieren alcanzado a completar la educación obligatoria en los plazos previstos, de completarlos o iniciarlos con posterioridad¹⁸.

d) Capacitación Profesional: esta capacitación tiende a la recalificación laboral, y pretende generar en el alumno las competencias necesarias para obtener una inserción o promoción laboral.

La entidad educativa deberá suscribir los convenios correspondientes, así como cumplir las obligaciones a su cargo, resultando trascendente la función del llamado docente guía, quien tendrá a su cargo el diseño del plan de trabajo como así también del seguimiento de los alumnos que participen del proyecto.

En relación a la bilateralidad del sistema, el convenio se suscribe con una entidad empresa u organismo privado o público¹⁹.

En principio la ley establece sujetos de existencia ideal, empresas y organismos públicos, o "empresas privadas con personería jurídica", pero la

¹⁸ GNECCO Lorenzo P. *Contratos de formación y derecho del trabajo*. Astrea 2002. Pag. 39 "...puede comprender tanto a quien técnicamente es un "trabajador", como a quien no lo es..." En relación a que la formación tanto de trabajadores como no trabajadores, indefectiblemente redundará en beneficio de la mejor productividad de la sociedad.

¹⁹ Al referirse a pública no distingue entre estatal o particular, por cuanto podría entenderse que cualquiera de ambos tipo de sujetos podrían participar del sistema, esta ausencia conceptual ha sido subsanada reglamentariamente por la definición: "Defínese como empresas y organismos públicos a los detallados en el artículo 8º de la Ley N° 24.156 y sus modificatorias y a los organismos públicos estatales y no estatales provinciales y municipales".

reglamentación extiende la posibilidad a personas físicas que se encuentren inscriptas en la AFIP.

Las empresas privadas no pueden tener como objeto la prestación de servicios eventuales.

La empresa u organismo suscribirá el convenio con la entidad educativa, y entre ambos establecerán los alcances del convenio, el proyecto educativo (art. 5 y 17 Ley N° 26.427), objetivos, tareas, recursos que dispondrá el pasante, plazos, etc.

El estudiante podrá ser pasante, adhiriendo voluntariamente al sistema de pasantías, por medio del "acuerdo", es decir aceptando el convenio suscripto entre "las partes", y tomando conocimiento de la normativa, el plan de estudios y el convenio. En este sentido podría afirmarse que "no existe el contrato de pasantía autónomo", el estudiante no participa del diseño, de los alcances del convenio, solo adhiere a los términos allí establecidos, ya que la voluntad del estudiante y de la empresa u organismo, no alcanza para formalizar un "contrato autónomo de pasantía", se requiere la voluntad de la entidad educativa, que en forma conjunta con la empresa u organismo establecerán las bases del régimen de pasantías.

El estudiante debe tener la condición de tal, para entrar en esta categoría, que se acredita con el certificado expedido por la entidad educativa, de alumno regular del ciclo lectivo en curso. Solo existe un límite de edad mínima, 18 años

Otros sujetos participantes llamados "comunidad educativa" conforme art. 7 de la Ley N° 26.427 del sistema serán las dependencias y organismos pertinentes en relación al Ministerio de Educación, como así también el Consejo Federal de Educación y del Consejo de Universidades, y con participación del Instituto Nacional de Educación Tecnológica.

En relación a la obligatoriedad de la registración del Acuerdo Individual, conforme art. 19 de la Ley N° 25.013 (art. 11 Ley N° 26.427) la Administración Federal de Ingresos Públicos participa de este sistema mediante "Mi Simplificación" y las DDJJ mensuales y también tienen injerencia el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, como autoridad de aplicación..

6. Normativa aplicable

La Ley vigente es la N° 26.427, y su reglamentación la encontramos en la Resolución Conjunta del MTEySS y Ministerio de Educación N° 825 y N 338/09. También son de aplicación la Resolución de la Secretaría de Políticas Universitarias N° 662/09 que establece la necesidad de implementar un sistema registral informático, y la Resolución de la Superintendencia de Servicios de Salud N° 1225/09 que establece la forma en que los pasantes acceden a la cobertura de salud.

Cabe indicar que las mandas del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable, resultan obligatorias respecto de las condiciones y beneficios que la empresa u organismo deberá brindar al alumno, como las remisiones en el ámbito educativo a las leyes 24.521, 26.206, 26.058, y en materia de riesgos del trabajo 19.587 y 24.557 con su Decreto reglamentario 491/97.

Tema	Contenido	Legislación	Reglamentación RC 825 y 338/09 MTEySS y ME
Ámbito de aplicación ²⁰	Educación Superior Educación Permanente Formación Profesional	Ley 26.427 art. 1 Ley 26.206 Cap. V Ley 26.206 Cap. IX Ley 26.058 Cap. III	
Sujetos	Entidades Educativas.	Ley 26.427 art. 1	.
	Empresas, no servicios eventuales ni cooperativas	Ley 26.427 art. 1	art. 2 inscripción ante la AFIP c/ más de un empleado
	Empresas y Organismos públicos	Ley 26.427 art. 1	(conf. art. 8 Ley 24.156)
	Pasantes: mayores de 18 años	Ley 26.427 art. 1	
Definición de pasantía	actividades formativas de los estudiantes, relacionadas con la propuesta curricular, no obligatorio	Ley 26.427 art. 2	

²⁰ No se incluye la educación secundaria, cuya normativa aplicable resulta de la vigencia del Decreto N° 1374/2011 que sustituye al Decreto 340/92.

Tema	Contenido	Legislación	Reglamentación RC 825 y 338/09 MTEySS y ME
Objetivos	Valoración del trabajo. Enriquecimiento de propuesta curricular. Adquisición de competencias por emulación. Inserción laboral. Acceso a conocimiento y tecnología. Orientación profesional. Mejoramiento de propuesta formativa.	Ley 26.427 art. 3	
Registro de Convenios	Las autoridades jurisdiccionales deben registrar los convenios.	Ley 26.427 art. 5	
Elementos de los Convenios	Datos identificatorios de las entidades. Objetivos pedagógicos. Derechos y obligaciones de los suscriptores (no del pasante). Pasantía: características, condiciones y perfil. Cantidad y duración de pasantías. Asistencia y licencias. Rég.de prop. intelec. Cobertura médica Tutorías Plazo del Convenio. Autorizaciones para suscripción de Acuerdos Individuales.	Ley 26.427 art. 6	art. 3 Prop. intelec. aplicación LCT art. 82 y 83
Difusión Académica	Para cubrir pasantías se darán a conocer al alumnado.	Ley 26.427 art. 7	art. 5 Autonomía para establecer la forma
Acuerdo Individual. Elementos	El alumno debe conocer el Convenio (marco). Datos de los suscriptores. Derechos y obligaciones. Plan. plazo, horario, sede, asignación estímulo, monto fecha y forma de pago, tareas, licencias, régimen de pro. intelectual, datos del tutor y docente guía de la pasantía.	Ley 26.427 art. 8 y 9	art. 6 Debe constar CCT
Control	La entidad educativa	Ley 26.427 art. 10	

Tema	Contenido	Legislación	Reglamentación RC 825 y 338/09 MTEySS y ME
	debe controlar el cumplimiento del plan de la pasantía por parte del docente guía.		
Inscripción	Las empresas u organismos deben guardar la documentación por 5 años e inscribir las pasantías	Ley 26.427 art. 11 Ley 25.013 art. 19	
Incompatibilidades	Imposibilidad de cubrir vacantes o nuevos puestos de empleo con pasantías, no aplica período de prueba	Ley 26.427 art. 12	art. 7 No realización de tareas penosas, riesgosas o insalubres
Plazo y Jornada	Plazo mín. 2 meses Plazo max. 12 meses Prórr. 6 meses adic. Horario: 20 hs. semanales	Ley 26.427 art. 13	art. 3 No se extinguen por causa de enfermedad, se suspenden por maternidad art. 7 Horario flexible
Cobertura	Seguridad e Higiene Riesgos del Trabajo Salud	Ley 26.427 art. 14 y 15 Ley 19.587 Ley 24.557 Ley 23.660	art. 8 aplicación Dec. 491/97 (Res. 1225/09 SSSal contrib. s/AE PMO pas. y grupo fam. art. 9 23.660)
Asignación Estímulo	Proporcional al CCT aplicable (de no aplicar se toma SMVM), con más beneficios y licencias (CCT y costumbre - reglamentación art. 11-)	Ley 26.427 art. 15	art. 3 Igualdad de condiciones con trabajadores. art. 9 Aplicación de categoría similar. art. 9 Trabajador rem. variable, pasante promedio + adicionales compatibles. art. 9 A.E. diferenciada por nivel de estudios y calificación. art. 10 Para emp. y org. pub. el MEyFP y la JG fijaran el importe.

Tema	Contenido	Legislación	Reglamentación RC 825 y 338/09 MTEySS y ME
Gastos administrativos	No puede superar el 5% de la Asignación Estímulo	Ley 26.427 art. 16	
Plan de trabajo	Elaborado por docente guía y tutor. Actividades y Objetivos	Ley 26.427 art. 5 y 17	
Docentes guías y tutores	Informes periódicos agregados al legajo académico. Las partes (no el pasante) extenderán certificados al pasante y a los docentes guías y tutores	Ley 26.427 art. 18	art. 4 MTEySS puede aplicar requisitos mínimos a los planes tutoriales. art. 14, 1 tutor cada 10 pas.
Fiscalización	MTEySS, incumplimiento: transformación en contrato laboral por tiempo indeterminado	Ley 26.427 art. 19 En caso de duda se aplica presunción laboral	art. 12 Lista de incumplimientos que transforman la pasantía en laboral (fraude).
Autoridad Educativa	Mejoramiento de los procesos de pasantías.	Ley 26.427 art. 20	art. 13 Registro de Convenios
Cupo	sujeto a reglamentación	Ley 26.427 art. 21	art. 14 Dotación hasta 200 trabajadores, 1 pas. c/10 trab., luego y Organismos el 7%
Sistemas anteriores	quedan sin efecto: Ley 25.165, 25.013 (art. 2), Dec. 340/92, 93/95 y 487/00 (art. 7)	Ley 26.427 art. 22 y 23 por 180 días se respeta la vigencia de los anteriores	art. 17, la vigencia de la 26.427 incorpora pasantías en curso.

7. Requisitos Formales

Las formalidades a tener en cuenta, que se deben materializar en hechos observables, para considerar a una relación como pasantía y no laboral, son:

a) La existencia de un Convenio suscripto por el representante legal de la empresa u organismo con la autoridad de una entidad educativa. El Convenio debe cumplimentar los requisitos expresados en el art. 6 de la Ley 26.427.

b) La existencia de un Acuerdo Individual de pasantías suscripto por la empresa u organismo, entidad educativa y por el pasante, cuya fecha debe ser posterior a la del Convenio. El Acuerdo debe contener los requisitos del art. 9 de la Ley N° 26.427.

c) La vigencia de un Plan de Trabajo conforme art. 5 y 17 Ley N° 26.427, suscripto por el docente guía (representante de la entidad educativa) y por el tutor (en representación de la empresa u organismo), del cual debe notificarse al pasante, y ser preexistente al Acuerdo Individual y posterior al Convenio. En el mismo deberán constar los objetivos de la pasantía, las tareas que realizará el pasante, los recursos que la empresa u organismo pondrá a disposición del mismo, las tareas mediante las cuales alcanzará los objetivos, los plazos en que se desarrollarán las acciones descriptas y la capacitación que recibirá.

d) Que el pasante sea estudiante de la entidad educativa que suscribió el Convenio (vigente), y en especial que sus estudios sean compatibles con las tareas y objetivos descriptos en el Plan de Trabajo. De esta manera la pasantía resulta un medio para alcanzar un fin no económico, que es obtener las competencias necesarias para sustituir la falta de experiencia necesaria para acceder a un empleo o actividad profesional independiente. Estas prácticas o capacitación, deben ser acordes a la actividad profesión u oficio futuro del pasante.

e) Debida registración por parte de la empresa u organismo en "Mi Simplificación" RG (AFIP) N° 1891 (sustituida por la RG AFIP 2988 "Mi Simplificación II") bajo la modalidad de pasantía conforme art. 19 de la Ley N° 25.013.

8. Derechos y Obligaciones

Se sistematizan en este punto, asumiendo que su estricta observancia hace a la legitimidad del sistema.

a) Plazos máximos. Indican que la duración del Acuerdo Individual no podrá ser mayor a 12 meses con las interrupciones posibles en caso de una licencia por

maternidad disminuida respecto de la laboral, o suspensiones por enfermedad o estudio²¹.

La norma permite prorrogar el plazo únicamente por seis meses más.

b) Jornada máxima. Se estipula que su duración no podrá superar la cantidad de veinte horas semanales, siempre en horario diurno²² (salvo las características de la actividad), y en tareas que no sean penosas o insalubres, y solamente de lunes a viernes. Si bien la norma hace referencia al goce por parte del pasante de las licencias del personal dependiente, un tema interesante es si al trabajar cuatro horas corresponde la interrupción para el almuerzo, lo que en definitiva se resuelve en virtud de lo estatuido en la reglamentación o en el convenio colectivo aplicable²³.

c) Importe de la asignación estímulo. Este factor -si bien conceptualmente debería ser el menos importante en relación al fin no económico de la relación de pasantía- pasa a ser preeminente en razón de evitar el abuso por parte de quienes pretenden encubrir relaciones laborales mediante pasantías. Con la normativa vigente el mismo se equipara con el sueldo de convenio (en proporción al tiempo a disposición de la empresa u organismo). En caso de duda en cuanto a cual CCT aplicar, se establece un principio de norma más favorable, similar al de la LCT. De no contar la

²¹ La diferencia sustantiva entre interrupción y suspensión, es que la primera extiende los plazos originales del vencimiento del plazo, mientras se manifieste la causal de interrupción, siendo que en la suspensión los plazos se mantienen, empero durante el período de suspensión, no se aplicarán algunas de las obligaciones asumidas por las partes

²² Si bien la norma no lo indica, el horario diurno para la Ley 11.544 es desde las 6 de la mañana hasta las 21 horas.

CNAT **Sala III** Expte n° 20311/02 sent. 85486 28/11/03 "Domínguez, Laura c/ Telecom Argentina Stet France Telecom SA s/ despido" *"La circunstancia de que la demandante prestara servicios de lunes a viernes en jornadas de seis horas cada una, está en pugna con lo dispuesto por el art. 11 de la ley 25165 que establece que el pasante cumplirá jornadas de hasta cuatro horas de labor ya que aún cuando la actora no hubiera cuestionado la validez constitucional del decreto 487/00 que permitió extender la jornada del pasante hasta seis horas no puede perderse de vista que dicho reglamento posee una jerarquía normativa inferior a la de la ley y la hipotética antinomia entre éste y un decreto debe ser zanjada a favor de la ley en función de la jerarquía normativa prevista en el art. 31 de la CN."*

²³ CNAT **Sala IX** Expte n° 33090/02 sent. 11424 27/4/04 "Roggero, Jorge c/ Bansud SA s/ despido" *"Cuando el contrato de pasantía suscripto por las partes excedió el término de 12 meses previsto por la ley 25165, aplicable al caso por la fecha en que se celebró dicho convenio, sumado a que también se extendió indebidamente el horario de labor del actor (a 7 horas diarias en vez de 4, como lo establecía el art. 11 de la ley 25165), tal situación constituyó un fraude a la legislación vigente, razón por la cual debe considerarse que se transformó en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado (art. 90 LCT)."*

actividad con un CCT, se aplicará el proporcional del Salario Mínimo Vital y Móvil. También la proporcionalidad de la Asignación estímulo al salario de convenio aplica no solo en sueldo básico, sino que también se deben incluir los adicionales como ser presentismo, asistencia, premios, etc.

Resulta complejo el tema a considerar de las asignaciones no remunerativas que se convienen y homologan en el ámbito colectivo de trabajo. En este sentido una interpretación coherente del plexo normativo indica la exclusión de los beneficios que responden a circunstancias extraordinarias, temporales, y de excepción, y la inclusión de los que resultan ser parte de las condiciones de trabajo, los "beneficios regulares" establecidos en el art. 15 de la Ley N° 26.427.

Otra cuestión es la relativa a la categoría, dado que la normativa refiere al CCT aplicable pero queda pendiente el encuadre en función de las tareas asignadas, situación que puede solucionarse si se aclara en el Plan de Trabajo o en el Acuerdo Individual.

Resulta interesante establecer el objeto de la Asignación Estímulo, ya que en la anterior normativa, ésta era considerada para solventar los gastos del desarrollo de la actividad de la pasantía por el pasante, como ser traslados, ropa, comida, etc., por no existir el fin de lucro en esta actividad. La ley N° 26.427, no hace referencia a ningún objeto de este pago, solo menciona que debe ser proporcional al salario de convenio o en su caso al SMVM y que debe constar en el acuerdo individual detallando cuantía y lugar de pago.

Abonando este análisis, el término asignación, implica la imputación de un elemento a un sujeto, en este caso, el dinero al pasante, de carácter cualitativo, pero "estímulo" parece tener una connotación cuantitativa, ya que si el bien jurídico tutelado es la formación, y el medio para estimularla o incentivarla es con una suma de dinero, esta debiera responder al rendimiento, no productivo, sino en especial académico en función de su nivel de estudios y calificaciones obtenidas.

d) Cobertura de salud, accidentes de trabajo, y cumplimiento de medidas de seguridad e higiene. Si bien la Ley N° 26.427 impone a la empresa u organismo otorgar esta cobertura, no refiere en qué términos debe financiarse, situación que ha

resuelto la reglamentación, disponiéndose que al no existir "salario", el costo de las prestaciones sea sufragado por la empresa u organismo mediante una contribución patronal con la alícuota de la Ley N° 23.660 sobre la base (ficticia) de la asignación estímulo

En materia de accidentes de trabajo el caso es similar, al no existir un salario, la asignación estímulo oficiaría de parámetro de resarcimiento por el infortunio, pero en el entendimiento que la objetividad del riesgo se deduce en función de la ajenidad, en el marco de la pasantía, la empresa u organismo representaría una delegación de directivas de la entidad educativa (en los términos del Convenio), siendo en consecuencia ésta, la responsable de las tareas que el pasante desplegará y a quien correspondería la imputabilidad de la reparación, sin perjuicio de lo dispuesto por la normativa que impone a la empresa u organismo su deber de cobertura por riesgos laborales.

e) Igualdad de trato con trabajadores dependientes. Esta característica requiere de conductas observables comparativas entre el personal dependiente y los pasantes.

f) No aplicación del período de prueba para ex pasantes²⁴ . Esta restricción legal surge de un supuesto abuso de la figura legal de la pasantía para enmarcar una relación jurídica de capacitación y desarrollo, por sobre una relación laboral encubierta, y a los efectos de evitar situaciones no deseadas se ha optado por evitar la aplicación del art. 92 bis para los pasantes frente al empleador con el que antes se relacionaba según otra figura jurídica.

²⁴ El fundamento para esta incompatibilidad no tiene otro objeto que evitar la precariedad laboral, en el entendimiento que la pasantía anterior, no ha sido un práctica como extensión de formación educativa, sino que el ahora empleador, ha evaluado al ahora trabajador, sin embargo, el objeto de la pasantía es la práctica, formación y desarrollo del alumno, que no exige evaluación por parte de la empresa u organismo, y el período de prueba, tendría por objeto la evaluación de las partes en relación a la continuidad laboral o adquisición de mejores derechos de estabilidad, dado que no existe en el art. 92 bis LCT (período de estabilidad nula) ninguna directiva en cuanto a la necesidad de algún tipo de evaluación laboral como condición de estabilidad o permanencia en el empleo, es más la "prueba" inserta como bis, es la opuesta al art. 92 dado que el término usado en el 92 bis operaría a modo de evaluación material de las competencias del trabajador, que empíricamente analizaría el empleador, mientras que en la segunda, en el art. 92 LCT se trata de una demostración formal a cargo del empleador sobre la determinación del plazo del contrato laboral. En consecuencia la pasantía y el art. 92 bis en relación a su objeto no serían incompatibles más allá de la disposición legal (a igual modo que el Retiro Transitorio por Invalidez de la Ley N° 24.241 y la Incapacidad Laboral Permanente Total Provisoria de la Ley N° 24.557, a pesar de contar con causas y efectos distintos).

g) Seguimiento de la entidad educativa en la vigencia de los acuerdos individuales, en relación a los planes de trabajo²⁵. En este tema se centra el objeto de la relación jurídica triangular, ya que no hay pasantías sin pasantes, a pesar de que éste no es parte en el convenio entre la entidad educativa y la empresa u organismo. Al mantenerse la relación jurídica entre el alumno y la entidad educativa, que mantiene su responsabilidad por su alumnado, parece no solo necesario, sino indispensable la participación activa por parte del docente guía, en la planificación y ejecución de la pasantía.

h) No sustituir puestos de empleo, de los doce meses anteriores, ni descansos licencias o francos. Esta restricción implica un análisis amplio de la dotación laboral, régimen de jornada de trabajo, tareas y productividad para asegurar su cumplimiento

i) Debida vinculación entre estudios, tareas y objetivos²⁶. Entendiendo a los estudios como causa de la pasantía, a esta como medio, y al cumplimiento del objeto como fin a alcanzar en relación con las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) necesarias para el desempeño de un oficio o profesión.

²⁵ CFSS Sala I ALVAREZ GAS MARIA VICTORIA c/ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS-DGI s/Impugnación de Deuda Expte. 26.733/2010 *"...se efectúa una tarea típica y corriente de la empresa, sin que ello implique formación alguna y que tampoco la entidad educativa efectúe un seguimiento durante el transcurso de la relación, conlleva a una ficción legal a través de la cual la apelante obtiene un beneficio económico..."*

CNAT **Sala IV** Sent. 85984 6/10/00 "Wasserman, Alejandro c/ Prada Fernández, Manuel s/ despido" *"El contrato de pasantía requiere, para ser operativo, de la intervención y fiscalización de una entidad educativa, si en el caso concreto, la misma no existió, la relación no puede calificarse como "pasantía" en los términos del decreto 340/92."*

²⁶ CFSS Sala I ALVAREZ GAS MARIA VICTORIA c/ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS-DGI s/Impugnación de Deuda Expte. 26.733/2010 *"la demandada ocupó al contratado como "pasante" en tareas propias de una playa de estacionamiento, actividad que no requiere capacitación especial y no comporta ninguna ventaja a quien cursa la carrera de "Administrador de Empresas de Servicios".*

CNAT **Sala IV** Expte n° 29277/05 sent. 91934 4/12/06 "Buriñigo, Adriana c/ Fripesa SA s/ despido" *"En el caso de alegarse la contratación bajo el régimen de pasantías, de conformidad con el decreto 340/92, y teniendo en cuenta su excepcionalidad, resulta decisivo saber si la "actividad" involucrada a cargo del pasante puede reputarse una "práctica" que se relaciona con su educación y formación, que lo habilita en el ejercicio de la profesión u oficio elegido y que justifica su exclusión del ámbito de la Ley de Contrato de Trabajo. En el caso, las tareas de limpieza de pisos y baños, la atención al público del local de comida rápida, la preparación de sándwiches y ensaladas, etc., no constituyen una práctica relacionada con la educación y formación de la actora (alumna del último año de un bachillerato con orientación en Economía y Gestión de las Organizaciones), por lo que, más allá de su cobertura formal, el vínculo escapa a las previsiones del dec. 340/92 y constituye una verdadera relación de trabajo (Arts. 14, 21, 22 y conc. LCT)."*

j) Identificar el objeto, siendo la pasantía un medio, y no un fin de contenido económico. En relación con punto anterior, debe entenderse que el objeto de la pasantía no tiene un fin económico, sino didáctico.

k) Identificar el objeto más allá de la dependencia jurídica y técnica. Si bien es cierto que para advertir la existencia de una relación laboral, la jurisprudencia entiende que debe acreditarse la dependencia jurídica, técnica y económica, en el caso de la pasantía solo se excluye la económica por tener esta un fin legal establecido. Atento que la subordinación jurídica y técnica estarán presentes en una relación jurídica de pasantía, no deben tomarse como parámetros a los efectos de desarticularla bajo sospecha de fraude laboral.

l) Cumplimiento de porcentajes máximos en relación a la dotación, sin tener en cuenta a estos efectos los contratos bajo Ley N° 22.431. La normativa establece toques en relación a la cantidad de pasantes en función de la dotación del personal dependiente (excepto aquellos vinculados bajo la órbita de la ley N° 22.431), si en algún período mensual, se pierde la proporción, consecuentemente las pasantías excedidas, serán consideradas relaciones dependientes.

m) Inscripción del empleador ante la AFIP. Este requisito ha ampliado el ámbito subjetivo de aplicación, ya que la Ley solo admitía empresas y organismos, bajo la aparente figura de sujetos colectivos, mientras que la reglamentación ha definido como legitimado a suscribir convenios de pasantía a aquellos sujetos (físicos o ideales) inscriptos como empleadores ante la Administración Federal de Ingresos Públicos.

n) Que la capacitación sea general, de aplicación en pluralidad de ámbitos laborales (no específica para la empresa donde se desarrolla la pasantía). Si bien del enunciado no surge claramente el objeto que se persigue con esta característica, se ha definido jurisprudencialmente que quien tenga pasantes en su establecimiento, deberá otorgar a estos una capacitación de carácter general, que no sea de aplicación exclusiva para la empresa u organismo donde se desarrolla la pasantía, sino que pueda aplicarse en otras unidades productivas, ya que de lo contrario, no se estaría otorgando una capacitación profesional, sino que el término correcto sería inducción laboral previa.

9. Utilización indebida. Fraude laboral.

En esta sección, se aborda la incorrecta utilización de la figura de la pasantía intentando mediante una simulación, (acto exteriorizado pero que siendo uno, pretende presentarse como otro), disfrazar a una actividad laboral.

Para distinguir este sistema con una relación laboral, resulta oportuna su comparación con la definición legal del art. 22 LCT que describe conceptualmente la relación laboral. "*Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.*"

A los efectos de la distinción en lo esencial, el pasante recibe un monto dinerario y despliega una conducta productiva (similar a la definición del art. 4 LCT, en cuanto al objeto del contrato de trabajo), pero que no es remuneración, sino asignación estímulo, y este dato no es menor, dado que el pago, como medio de cancelación de obligaciones en el ámbito laboral responde a la contraprestación de la puesta a disposición de la fuerza de trabajo del trabajador, y en cambio la asignación estímulo tiene por objeto cancelar los gastos en que ocurriere el pasante por la ejecución de la pasantía, o compensar al pasante por el valor generado en favor del organismo o empresa, siendo la contraprestación por la tarea concreta del pasante, la adquisición de las competencias necesarias para la inserción laboral.

Cabe la comparación con el art. 22 y no con el 21 LCT (definición de contrato de trabajo) por cuanto el primero se corresponde con una actividad humana observable en plena ejecución, mientras que la definición de contrato resulta ser el encuadre jurídico de esa conducta, y para establecer las diferencias se necesita distinguir en los hechos para aplicar el negocio jurídico acorde con la realidad.

En este sentido el art. 22 LCT nos orienta ubicar una conducta (actos, obras, servicios), desplegada por una persona física, en favor de otra, de manera dependiente, voluntaria, mediante el pago de una *remuneración*.

Para ahondar en las diferencias entre una relación laboral, y la pasantía encontramos que:

a) En la pasantía el acuerdo de voluntades no es originario, sino que el pasante desarrolla su actividad en virtud de un convenio suscripto por la entidad educativa y la empresa u organismo, a diferencia de un contrato laboral, donde existe el contenido de la voluntad al momento de su celebración (teñido por la necesidad²⁷, pero con un orden público que la compensa).

b) En cuanto a la prestación si bien existen actos, obras o servicios desplegados en favor de otra persona, y también una dependencia técnica y jurídica, no se evidencia dependencia económica, y tampoco se los realiza a cambio de una remuneración. En el caso de la pasantía solo existe una "asignación estímulo" sin las características del salario.

c) La relación entre el pasante y la empresa u organismo se manifiesta en el pasante por su necesidad de completar su capacitación.

En consecuencia, no existirá una relación laboral, en la medida que se cumplan con los requisitos de la pasantía²⁸.

¿Cómo entonces distinguir una pasantía de un contrato de trabajo cuando existen dos sujetos en la misma empresa, en el idéntico puesto de trabajo, ambos desarrollando la misma actividad, vestidos con ropa de trabajo, tomando el mismo descanso, y cobrando lo mismo?

Se acentúa la similitud cuando la relación laboral implica a un trabajador contratado a tiempo parcial, o en contrato de aprendizaje, y un pasante.

²⁷ Se suma a este intercambio que los elementos de canje tienen una tutela distinta, tanto así el empleador, aporta bienes (remuneración), y el trabajador su fuerza de trabajo o voluntad.

²⁸ En la Ley N° 26.427 en su art. 12 se refiere a la inexistencia de "relación laboral", mientras que en la Ley anterior N° 25.165 en su art. 9 se refería a la inexistencia de "relación jurídica", concepto más amplio y erróneo en el sentido de existir cierta vinculación con la empresa u organismo, pero en carácter accesoria o subsidiaria, pero que refuerza la idea de la falta de participación del pasante en el Convenio y su alejamiento de la relación laboral si se cumplen las características normativas que definen la práctica de la pasantía.

Evidentemente la pautas del artículo 22 LCT se manifiestan en cuanto la actividad o prestación de servicios, existencia de dependencia técnica y jurídica, empero ¿como distinguir la dependencia económica, si el pasante debe percibir la asignación estímulo proporcional al salario de convenio?

En esta situación se debe apelar además de las pautas descriptas precedentemente a una compulsiva fáctica relacionada con el principio de primacía de realidad, significación económica y búsqueda de la verdad material, solo si de la misma surge la preponderancia de una finalidad educativa podremos decir que nos encontramos ante una pasantía.

En igual sentido la presunción de relación laboral dependiente inserta en el art. 4 de la Ley N° 26.063, *"En materia de Seguridad Social, se presumirá, salvo prueba en contrario, que la prestación personal que se efectúa a través de un trabajo se realiza en virtud de un contrato laboral pactado, sea expresa o tácitamente, por las partes".*, cederá solamente cuando se verifique que las prestaciones personales se encuentran legítimamente encuadradas en una relación de pasantía formalmente constituida.

10. Efectos de los Incumplimientos

El incumplimiento más significativo es que se configura al faltar a los deberes formales y materiales que impone la ley, lo que transforma al pasante en un trabajador. Esta situación se encuentra prevista en el art. 19 de la Ley 26.427 y su reglamentación que establece en forma concreta que el incumplimiento por parte de la empresa (no menciona organismos), de los requisitos normativos, implicará la transformación de la pasantía en una relación laboral²⁹ con todos sus alcances (Leyes N° 25.212, 25.877, 17.250, 22.161, 24.769, 11.683 (t.o. 98), 24.013, 25.323, etc.)³⁰.

²⁹ CFSS Sala I ALVAREZ GAS MARIA VICTORIA c/ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS-DGI s/Impugnación de Deuda Expte. 26.733/2010 "Para que una pasantía no genere ningún tipo de relación laboral deberá cumplir con todos los requisitos normativos" *"...la pasantía no debe servir para encubrir mediante fraude relaciones de trabajo"*

³⁰ CNAT **Sala V** Expte n° 22835/04 sent. 69461 30/3/07 "Novoa, Raúl c/ La Mercantil Andina SA y otro s/ despido" *"Para poder contratar a un pasante es necesaria la celebración de un convenio de acuerdo a las previsiones de la ley 25165 y su registro (arts. 5 y 6). Si no se cumplen los requisitos del art. 5 no puede considerarse válidamente la existencia de una pasantía. En tal caso, opera la disposición contenida en el art. 23 LCT y el empleador debe desvirtuar la presunción de existencia de un contrato de trabajo."*

La lógica consecuencia de la conversión de la pasantía en una relación laboral es la aplicación al supuesto de la normativa sancionatoria laboral y de los recursos de la seguridad social que tipifica infracciones a la falta de registración laboral y a la omisión de pago de las cotizaciones a la seguridad social.

Estos incumplimientos si bien se manifiestan a nivel de un acuerdo individual, pueden llegar a ser una maniobra colectiva, siendo también responsabilidad de la entidad educativa formalizar la denuncia del Convenio a efectos de tutelar los intereses de sus estudiantes.

Hasta aquí se ha abordado el incumplimiento por parte de la empresa u organismo en relación a lo que sería una simulación o fraude laboral, empero la falta de cumplimiento de las obligaciones del pasante en relación a las asumidas en el Acuerdo Individual, no tienen otro efecto relevante que la posibilidad por parte de la empresa u organismo de denunciar dicho acuerdo, sin perjuicio de los efectos académicos que ello le implique en relación a la reglamentación interna de la entidad educativa.

En relación a los incumplimientos de la entidad educativa por las obligaciones a su cargo, la empresa u organismo deben denunciar el Convenio, sin perjuicio de las posibles acciones de repetición por los daños y perjuicios, en la medida que no hayan participado o consentido el incumplimiento de las obligaciones en cuestión.

11. Conclusiones

De lo expuesto puede advertirse que el sistema de pasantías resulta ser una valiosa herramienta de inserción laboral, que opera de puente entre dos roles sociales, el de estudiante y trabajador, permitiendo lograr un tránsito adecuado entre ambos, lo que facilita la capacitación en competencias laborales y el acceso al trabajo decente.

Sin perjuicio de ello la principal dificultad se plantea ante la utilización de, este "especial régimen" (como denomina la misma ley en su art. 19) para encubrir verdaderas relaciones laborales, lo que conlleva situaciones de fraudulentas en

prejuicio de los derechos laborales y sociales y desnaturaliza la esencia de su propia existencia.

Por ello resulta de suma importancia entender que la pasantía es una emulación laboral, donde se presenta en apariencia, para quien corresponda evaluar su legitimidad, como una relación de dependencia laboral, empero de un análisis más profundo, surgirá la legalidad o no, de la figura utilizada.

En este orden de ideas es fundamental conocer las notas distintivas del régimen de pasantías, para poder distinguir con el menor margen de error las situaciones legítimas de aquellas que no lo son.

Este ha sido el objeto fundamental del presente estudio.