

El uso fraudulento de las pasantías educativas (Parte I)

Por Eugenia Patricia Khedayán¹

1. La finalidad de las pasantías

Según lo define el artículo 2 de la ley 26.427, se entiende como "pasantía educativa" al 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.

La diferencia con una relación laboral es la nota "formativa" de las actividades, es decir, que el estudiante adquiera una "experiencia de alto valor pedagógico".

La finalidad que le da origen y justifica su exclusión del ámbito del Derecho del Trabajo es la realización de prácticas supervisadas, que tengan relación con la formación del pasante y cuenten con el control y organización de la institución educativa². En otras palabras, *"tiene como objeto primordial la adquisición de experiencia por parte del estudiante mediante prácticas complementarias a su formación académica aumentando la propuesta curricular de los estudios que cursa con el propósito de lograr una mayor inserción en el mercado laboral"*³.

Mientras que en una relación de trabajo donde las partes son el empleador (o los empleadores como sujeto plural o como grupo económico) y el trabajador, aquí se agrega una tercer parte que es la institución u organismo educativo. Se le asigna a esta parte importantes funciones de seguimiento y contralor, para el cumplimiento de los objetivos de la ley.

En el artículo 3 de la ley 26.427 se enumeran los objetivos del sistema de pasantías educativas con respecto a los pasantes, donde los objetivos primordiales son los que se vinculan al complemento de la formación académica del pasante.

2. Protección contra el fraude

La ley establece por principio general que las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en la que éstas se desarrollan⁴. Ello, siempre y cuando se respeten las finalidades, objetivos y requisitos legales del sistema de pasantías.

¹ Profesora Titular del "Taller de Práctica Laboral" de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad de Palermo. Master en Derecho Empresario en la Universidad Austral. Eugeniakhedayan@hotmail.com.

² Ver CNTrab, sala V, Piñeyro, Ruben Alberto c. Telefonica de Argentina S.A. s/ despido, 28/02/2013, La Ley Online, AR/JUR/3155/2013.

³ Ver CNTrab, sala I, Punte, Pablo Ezequiel y otro c. Nación A.F.J.P. S.A. s/despido, 27/12/2012, DT 2013 (mayo), 1031.

⁴ Conforme artículo 12, que implicó una superación de la norma prevista en la ley anterior, que no reconocía relación jurídica alguna. El artículo 9 de la ley 25.165 establecía: "La situación de pasantía no generará ningún tipo de relación jurídica entre pasante y el organismo o empresa en la que aquél preste servicios".

De igual modo, el Decreto 1374/2011 establece en su artículo 3 que “la situación de Pasantía no creará ningún otro vínculo, para el pasante, más que el existente entre el mismo y la unidad educativa correspondiente, no generándose relación laboral alguna con la institución, pública o privada; o la empresa donde efectúe su práctica educativa”.

Entre las diversas formas de intermediación fraudulenta, se encuentra la utilización indebida de contratos de pasantías para encubrir verdaderas relaciones laborales.

La sanción de la ley 26.427 tuvo por finalidad lograr un control más exhaustivo de las pasantías, para evitar que fueran utilizadas para encubrir relaciones laborales.

Así establece una protección amplia del trabajador cuyo vínculo laboral es encubierto mediante la figura de la pasantía, en tanto cualquier incumplimiento por parte de la empresa de “...alguno de los requisitos o características” que la tipifican implicará que sea “considerada contrato laboral por tiempo indeterminado”⁵.

Esto significa que el incumplimiento de cualquier requisito contenido en alguno de los artículos de la ley, aunque sea solamente uno, generará la conversión en una relación laboral con fundamento en el principio de primacía de la realidad y en los artículos 14, 21, 23, 25 y 26 L.C.T.⁶.

En consecuencia, según lo expresa el artículo 19, “regirán todas las sanciones e indemnizaciones que correspondan para la relación laboral no registrada”. Por lo tanto, además del pago de las indemnizaciones y de las multas correspondientes, recaerá sobre la empresa (verdadero empleador) el pago de las diferencias salariales conforme categoría del convenio, la condena por no otorgamiento de certificado de trabajo y la determinación de deuda previsional⁷.

3. La presunción a favor de la laboralidad del vínculo

El artículo 19 establece una fuerte presunción a favor de la laboralidad del vínculo, por cuanto establece que debido al carácter excepcional del régimen de pasantías, “en caso de duda se entenderá que la relación habida entre el alumno y la empresa u organismo es de naturaleza laboral, aplicándose el régimen de la Ley 20.744 y complementarias”.

La duda debería recaer acerca de alguno de los requisitos que son susceptibles de valoración, tales como la vinculación de la actividad de la empresa con la orientación académica del pasante. En cambio otros requisitos son objetivos y difícilmente pueda recaer la duda acerca de su cumplimiento (por ejemplo, existencia de un contrato marco o de un acuerdo individual).

⁵ Conforme artículo 19.

⁶ Cámara Federal de Apelaciones de la Seguridad Social, sala I, Álvarez Gas, María Victoria c. Administración Federal de Ingresos Públicos-DGI, 30/06/2010, DT, 2011 (septiembre), 2479, AR/JUR/33425/2010.

⁷ Cámara Federal de Apelaciones de la Seguridad Social, sala I, Álvarez Gas, María Victoria c. Administración Federal de Ingresos Públicos-DGI, 30/06/2010, DT, 2011 (septiembre), 2479, AR/JUR/33425/2010

Esta disposición debe armónicamente con lo dispuesto en el artículo 23 LCT y con la norma del artículo 9 LCT, sobre apreciación de la prueba a favor del trabajador.

Por lo tanto la duda debe ser insuperable y debe generarse una vez agotadas todas las herramientas interpretativas del magistrado al momento de apreciar la prueba y las cargas probatorias.