



ARTICULO PERIODISTICO

Pasantías: alerta por tendencia a favor de trabajadores



Cada vez se suman más casos donde la cámara laboral considera que esas contrataciones son, en realidad, verdaderas relaciones de dependencia "encubiertas"

Un nuevo fallo de la cámara laboral pone en alerta a las empresas, ya que refuerza la postura de la Justicia que termina considerando a numerosas "pasantías" como "relación de dependencia".

Cada vez se suman más antecedentes y los asesores legales de las compañías y estudios jurídicos advierten sobre los riesgos a los cuales deben estar atentos los empleadores.

Esta situación cobra magnitud si se tiene en cuenta que **el régimen de pasantías es utilizado en la Argentina por casi en un 80% de las empresas**, justamente porque brinda la ventaja de capacitar personal, que posteriormente podría formar parte del personal efectivo de la compañía, sin la carga de pagar contribuciones laborales y con la posibilidad de generar una desvinculación sin la necesidad de afrontar un despido.

Consultado por infobaeprofesional.com **Héctor A. García**, de García, Perez Boiani & Asociados dijo que si bien **comparte los extremos ponderados por la Sala para condenar en esta causa a la empresa contratante**, ya que pretender sostener una pasantía para la cual se recluta a una estudiante de derecho y en tareas inherentes a la atención del 112 es una desnaturalización lisa y llana de la [Ley 25.165](#) de Pasantías Educativas.

Por otro lado, dicha empresa tiene definido dentro de las categorías y descripción de funciones de su Convenio Colectivo de Trabajo la atención de ese servicio; hecho que se ve agravado por las defensas que alegó la demandada al sostener que debía aplicarse la "teoría de los actos propios" – es decir, concluir que como el pasante no objetó en su momento la modalidad, la terminó convalidando, lo que en sí mismo resulta un despropósito-.

Hecha esa salvedad, el abogado consideró que **el fallo de cámara incurre en un exceso al adjudicarle al Ente Educativo que suscribe un Convenio de Pasantías con las Empresas un rol de "fiscalización"** de dicha práctica, cuando la Ley le asigna una intervención orientada al "seguimiento y monitoreo", a través de informes y entrevista con tutores.

Este fallo entonces **le asigna una función que excede la competencia de la entidad educativa y le extiende la responsabilidad solidariamente**, con lo cual, a partir de este tipo de precedentes puede que ocurran dos cosas:

- Se restringirá la firma de Convenios entre Facultades y Empresas, salvo que éstas últimas asuman in totum la responsabilidad de no asignar actividades a los pasantes que excedan del contenido curricular de la carrera que estudian, lo cual hará compleja la utilización de esta figura.
- Las Casas de Altos Estudios deberán contratar un seguro de indemnidad ante extensión de responsabilidades sobre hechos que no

controlan, como en este caso.

Este tipo de precedentes, sumado al inminente tratamiento a partir del 1 de marzo y en la Cámara de Senadores del proyecto de Ley de Pasantías Educativas que ya cuenta con media sanción de Diputados y que responde al proyecto presentado por los diputados Blanca Osuna y Héctor Recalde, por el cual se introducen innumerables limitaciones -entre ellas un límite máximo de hasta 20 horas semanales para este tipo de prácticas-, **no son un aliciente para seguir construyendo ese puente imprescindible que debe existir entre la etapa formativa y el mundo del trabajo.**

Actualmente, los contratos pueden extenderse hasta cuatro años con un tope de 30 horas de labor semanal, que en muchas compañías llegan a ser de 40 ó 50.

La iniciativa hace hincapié en la necesidad de **respetar la finalidad educativa para la que fue creada esta figura legal.** (ver nota "[En veloz sesión, Diputados puso límites al sistema de pasantías](#)")

Preocupante

En un nuevo caso, la Sala X de la cámara laboral **condenó a una empresa y solidariamente a la institución educativa a indemnizar a un ex pasante** que se presentó ante la Justicia para reclamar una "indemnización por despido".

El pasante asemejó su situación a la de un trabajador dependiente y, sobre esa base, formuló su reclamo. Pero el aspecto preocupante surge porque el tribunal -que revocó la sentencia de primera instancia- entendió que **el trabajador desempeñó durante la pasantía las mismas tareas que luego efectuara como empleado dependiente.**

Esta situación puede ser muy habitual en las compañías, principalmente cuando las intenciones de las empresas apuntan a evaluar al mismo tiempo al pasante para su futura incorporación.

Carlos Dodds, socio de Baker & McKenzie, indicó que el problema en este tipo de contratos es que muchas veces los empleadores no pueden demostrar los aspectos teóricos de la finalidad formativa, por desprolijidades de gestión.

En este marco donde los beneficios también aparejan riesgos, Dodds recomendó que "más allá de cumplir con las formalidades propias que establece el contrato, los **empleadores deben tener constancias que permitan acreditar la función formativa propia de esta figura.**"

En este sentido, manifestó que la mayoría de las empresas son bien intencionadas en la utilización de este instituto aunque lamentablemente un pequeño grupo lo desvirtúa en sus fines, advirtió el especialista.

Con respecto a la extensión de la responsabilidad a la entidad educativa el abogado opinó que el fallo va a caer como un baldazo de agua fría en este ámbito porque el rol de éstas es interesarse por la persona y cómo se desempeña sobre todo en su primer contacto con el mundo del trabajo y se refleja que **en muchas ocasiones la realidad no se ajusta a la ley.**

¿Qué argumentos usó el pasante para lograr su objetivo?

En el nuevo caso, el pasante (parte actora) aseguró que su vínculo con la firma era el de **una verdadera "relación de trabajo encubierta bajo la figura de la pasantía".**

Dijo que era estudiante de abogacía pero que "atendía reclamos de la línea 112", **actividad que no requiere capacitación especial. Este fue el primer punto que tuvo en cuenta la Justicia.**

Luego, sostuvo que los acuerdos suscriptos con Telefónica y la Fundación Educación y Trabajo (codemandadas) -que intervino en la celebración del acuerdo de pasantía- **resultaron nulos.**

En este sentido, afirmó que revestían esa condición "por la exclusiva negligencia y responsabilidad de las codemandadas" que contrataron al

pasante y **no cumplieron con el deber de supervisión que exige el marco de ese tipo de contratos.**

Vale aclarar que este tipo de contrataciones tiene como requisito esencial **que el pasante sea estudiante y que la tarea tenga directa relación con la especialización** que recibe en la universidad.

Los jueces indicaron que en estos contratos, si los pasantes actúan bajo trabajos típicos y corrientes de la empresa, **bajo condiciones de contratación que los ponen en un pie de igualdad con los trabajadores dependientes** "sin que se respete su objetivo de formación y sin un adecuado seguimiento de la entidad educativa", **todo pasa a ser una ficción legal** a través de la cual la empresa tiene un beneficio injustificado.

Bajo este fundamento, la Justicia condenó a la empresa y a Fundación Educación y Trabajo por considerarlos "solidariamente responsables", porque para que este contrato de pasantía sea operativo requiere de la **fiscalización de la entidad educativa** y quedó probado que esta institución no cumplió con las obligaciones que tenía a su cargo.

Así, aseguró la cámara laboral que **"por aplicación del principio de primacía de la realidad"** era evidente que el vínculo que unió a las partes "fue un contrato de trabajo por tiempo indeterminado", el cual está regido por la Ley de Contrato de Trabajo y no una pasantía.

Fuerte tendencia de la Justicia

El nuevo pronunciamiento caratulado "*Mansilla Iris Lorena c /Telefónica de Argentina S.A. y otros s/Cobro de salarios*" (ver [fallo completo provisto por elDial.com](#)) **se suma a una lista de fallos de la Justicia Laboral**, que impusieron reparos a la figura de la pasantía y que obligaron a varias empresas a indemnizaciones a favor de los pasantes, como si fuesen empleados sujetos al régimen común.

Así como ejemplo, se pueden citar los siguientes antecedentes que paso a paso van marcando hacia dónde se perfila la Justicia frente a estos reclamos:

- **"Novoa, Raúl Alejandro c/ La Mercantil Andina SA"**: en esta causa la Sala V consideró que se incurrió en un fraude cuando se contrató a un pasante que en ningún momento cumplió tareas que ayudaran a su formación profesional.

El caso se trató de un estudiante de ciencias económicas que ingresó a la empresa La Mercantil Andina bajo la modalidad de pasantía, para contribuir con su desarrollo como futuro contador, pero en verdad cumplió tareas de cadete.

Allí, los jueces consideraron que un contrato de pasantía existe cuando la relación se configura entre un empleador y un estudiante y tiene como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación. De ese modo, afirmaron que no podían entender cómo el hecho de realizar trámites en los bancos se podía asimilar a "la tarea específica de su materia", e hicieron lugar al planteo del pasante.

- **"Mussetti, Pablo C/ Banco Río"**: en este caso la Sala I entendió que la empresa había superado los límites del "contrato beca" por los cuales el becado había ingresado a trabajar.

En ese contexto, se convalidó que por un año estuvo vigente el llamado "contrato de beca" para su entrenamiento como funcionario bancario. Los jueces estimaron que la circunstancia de que, luego de ese plazo, siguiera trabajando como asesor de inversiones, implicaba que tal capacitación constituyó "una verdadera prestación de servicios" del "contrato beca" por los cuales el empleado había ingresado a trabajar. (ver nota "[El sistema de Pasantías vuelve a tambalear por fallos laborales](#)").

- **Arcos Dorados SA**: la empresa que tiene en el país la franquicia de la cadena de fast food McDonald's fue condenada en 2005 pagar una indemnización a una pasante, porque entendió que desarrollaba tareas que no hacía a su formación profesional.

- **Formatos Eficientes SA:** se trata de una compañía que explota comercialmente la cadena EKI, y que fue sancionada en 2006 dos veces al comprobarse que dos pasantes no cumplían con tareas que pudieran influir en sus desarrollos profesionales.

Por último, se destaca el caso **Fripesa SA**, donde la titular de la cadena gastronómica Bonpler, tuvo que pagar a una estudiante contratada bajo régimen de pasantía a raíz de que había cumplido tareas que nada tenían que ver con su formación profesional (ver nota "[La Justicia pone límites al uso de las pasantías en las empresas](#)").

Daniela San Giovanni