

## **ARGENTINA: SE REGLAMENTÓ EL RÉGIMEN DE PASANTÍAS EDUCATIVAS.**

El 27/10/2009 se publicó en el Boletín Oficial la Resolución conjunta del Ministerio de Trabajo de la Nación y del Ministerio de Educación de la Nación número 825-338/2009 (la “Resolución”) que reglamentó la Ley 26.427<sup>1</sup> de Pasantías Educativas.

La Resolución, de claro tinte protectorio, estableció los siguientes lineamientos:

- Las empresas privadas que deseen contratar pasantes deberán estar inscriptas como empleadores ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y contar con una dotación de personal en relación de dependencia por tiempo indeterminado igual o mayor a un (1) empleado.
- Se deberá garantizar a los pasantes un régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente que sea igual o más beneficioso que el que rige para los empleados de la entidad en la cual realicen actividades formativas. Ello, siempre que sea compatible con la naturaleza no laboral de la pasantía.
- No podrán extinguirse los contratos de pasantía por causa de enfermedad, accidente o maternidad.
- La pasantía de las pasantes se suspenderá durante el período comprendido entre los cuarenta y cinco (45) días anteriores y posteriores a la fecha de parto. Durante dicho período la pasante no recibirá el importe correspondiente a la asignación estímulo<sup>2</sup>. Una vez vencido ese plazo, la pasante tendrá asegurada su reincorporación a la empresa.
- Se protegen las invenciones de los pasantes en los mismos términos que se protegen las de los empleados.
- En los convenios individuales de pasantías la empresa deberá declarar (bajo juramento) cuál es el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) aplicable al personal que realiza tareas asimilables a las que desarrollará el pasante.
- Las instituciones universitarias, serán las encargadas de definir los criterios sobre asignación de postulantes a las pasantías, en función de las pautas establecidas en la Ley 26.427.
- Los pasantes tendrán una carga horaria semanal de veinte (20) horas que podrá ser libremente distribuida por las partes en los acuerdos individuales, debiéndose desarrollar de lunes a viernes y en jornada diurna. Únicamente se exceptúan de dicha regla aquellas actividades que, por sus características, puedan únicamente cumplirse los fines de semana y/o en jornada nocturna. En esos supuestos, las empresas deberán solicitar autorización expresa al Ministerio de Trabajo. En

---

<sup>1</sup> Comentada en el Boletín de actualidad publicado el ●.

<sup>2</sup> La “asignación estímulo” es la contraprestación no remunerativa que recibe el pasante como consecuencia del contrato de pasantía.

cualquier caso, cada jornada de pasantía no podrá superar las seis horas treinta minutos (6° 30') diarias.

- No se podrán desarrollar pasantías en tareas calificadas como penosas, riesgosas o insalubres.
- La asignación estímulo que se le abone al pasante deberá ser calculada de acuerdo al salario básico del CCT aplicable, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía y a la categoría aplicable a las tareas que desarrolla el pasante. Ello, incluyendo los adicionales que resulten compatibles con la naturaleza (no laboral) de la pasantía. Cuando los trabajadores de la entidad en la que deba cumplirse la pasantía se encuentren bajo el régimen de remuneraciones variables, el cálculo de la asignación estímulo será proporcional a ellas y se efectuará sobre la base del promedio de las sumas liquidadas a los trabajadores, en relación de dependencia de la entidad, de la categoría correspondiente a las tareas que desarrolle el pasante, calculadas sobre los tres (3) meses inmediatos anteriores a la fecha de pago de la asignación. Por otra parte, se permite que se pacten regímenes de asignaciones estímulos mayores para pasantes avanzados en sus respectivas carreras y para aquellos pasantes que obtengan calificaciones superiores a los estándares fijados por las respectivas casas de estudio.
- Los pasantes deberán recibir, conforme a las características de las actividades que realicen, todos los beneficios regulares y licencias previstos en los CCT aplicables y/o que surjan de las prácticas empresariales. Ello, siempre que resulten compatibles con la naturaleza no laboral de la pasantía.
- El Ministerio de Trabajo será el órgano encargado de controlar el cumplimiento de las disposiciones que regulan la materia. En caso de incumplimiento por parte de la empresa de alguno de los requisitos o características que tipifican a esta especial relación, la pasantía educativa podrá perder el carácter de tal y será considerada un contrato laboral por tiempo indeterminado<sup>3</sup>. En especial verificará las siguientes circunstancias: **(a)** que se dé cumplimiento a los requisitos, obligaciones y prohibiciones contemplados en la Ley 26.4727 y sus normas complementarias; **(b)** que la actividad del pasante se vincule directamente con la necesidad específica de formación prevista en el contrato y con el nivel particular de capacitación correspondiente; **(c)** que el desarrollo de la actividad encomendada al pasante resulte acorde con la adquisición progresiva de habilidades o conocimientos prevista en el programa de educación o formación profesional previamente establecido; **(d)** que el contrato de pasantía no sea utilizado por la empresa u organismo para sustituir puestos de trabajo permanentes existentes o que hayan existido en la empresa u organismo en los doce (12) meses anteriores al comienzo de las actividades de pasantía; **(e)** que el contrato de pasantía no sea utilizado para cubrir los francos y otros descansos del personal de la empresa; **(f)** que las tareas asignadas a los pasantes no excedan las pautadas en el acuerdo individual de pasantía; **(g)** que el tiempo que demande las actividades de pasantía no exceda la jornada máxima legal y reglamentariamente establecida.

---

<sup>3</sup> En dicho caso, regirán todas las sanciones e indemnizaciones que correspondan para la relación laboral no registrada.

- Se fijó el cupo máximo de pasantes de una empresa, en función del plantel total de trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indeterminado, conforme a la siguiente escala: **(a)** en empresas de hasta doscientos (200) trabajadores, un (1) pasante por cada diez (10) trabajadores en relación de dependencia por tiempo indeterminado; **(b)** en empresas de doscientos uno (201) trabajadores en adelante: siete por ciento (7%). Corresponde mencionar que las personas con discapacidad<sup>4</sup> y las contratadas bajo regímenes especiales para personas con discapacidad quedarán fuera del cómputo de pasantes y de trabajadores por tiempo indeterminado respectivamente.
- En todos los casos la empresa deberá disponer como mínimo de un (1) tutor y, salvo disposición distinta que surja del CCT aplicable, deberá disponer de un (1) tutor por cada diez (10) pasantes. Los tutores deberán estar presentes en el sector en que se cumpla la pasantía durante todo el horario de su desarrollo.
- Sólo podrán ser renovados o prorrogados los contratos de pasantías vigentes a la fecha de sanción de la Ley 26.427, cuando su plazo originario fuere menor a doce (12) meses. En total la vinculación con el pasante no podrá superar el plazo de dieciocho (18) meses y la prórroga o renovación deberán ajustar sus términos a la ley 26.427 y su normativa reglamentaria.
- Todos los acuerdos de pasantías que se celebren a partir del 02/11/2009, se considerarán regidos por La ley 26.427 y la Resolución.
- Todos los acuerdos de pasantías que se hubieren celebrado entre la sanción de la Ley 26.427 y la fecha de vigencia de la Resolución, deberán ajustarse a las disposiciones mencionadas en el plazo de treinta (30) días hábiles administrativos.

Corresponde mencionar que, tanto la Ley 26.427 como la Resolución, son el resultado del uso fraudulento de la figura en análisis. Ello toda vez que, a través de la pasantía educativa (contrato no laboral), se encubrieron durante mucho tiempo verdaderos contratos de trabajo.

---

<sup>4</sup> Se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral (art. 2 de la ley 22.431).