

PASANTÍAS: INCIDENCIA DEL DECRETO 1227/01 EN LA APLICACIÓN DEL DECRETO 340/92 Y LA LEY 25.165.

POR JUAN ANGEL CONFALONIERI

1.- Introducción.

Las vinculaciones con fines formativos (no importa cual sea su denominación) persiguen, como último propósito, que la persona prestadora de servicios logre, una vez que haya concluido su ciclo de formación, insertarse en el mundo del trabajo, mediante un empleo por tiempo indeterminado. La etapa formativa, constituye, pues, un nexo entre el sistema educacional y el momento en el que debería producirse la aludida inserción.

El tramo de la formación (que abarca aspectos teóricos y prácticos), en nuestro medio pretende llevarse a cabo a través de dos figuras: el aprendizaje (previsto para la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos) y la pasantía (destinada al otorgamiento de capacitación práctica relacionada con el nivel de formación teórica del pasante). Lo dicho, supone que debe existir un orden secuencial y un adecuado entrelazamiento de ambos. Lamentablemente, ello no fue, ni es así.

En su momento, la ley 24.013 (LNE) condicionó la utilización del contrato de práctica laboral a que el joven a ser contratado pretendiera lograr su "primer empleo", con lo cual, si con anterioridad a ello hubiera transitado la vía de la formación teórica mediante el contrato de trabajo - formación, le quedaba clausurada la posibilidad de acceder a un empleo por medio del contrato de práctica. Esto, implicaba una lógica devaluación del contrato de formación frente al de práctica, porque las empresas se podrían haber visto desalentadas a invertir en la formación teórica de jóvenes que luego no podían ser mantenidos mediante el contrato de práctica, con el fin de concluir el ciclo formativo.

La normativa vigente, también da muestras claras del desacople que hay entre el aprendizaje y la pasantía, pues se prohíbe la utilización de esta última cuando el joven haya pasado por la senda del aprendizaje (art. 4 del decreto 1227/01).

No será esta la oportunidad de analizar la totalidad de las normas del decreto 1227/01. Sí, aquellas que tengan relación con la incidencia que ha tenido el mencionado cuerpo normativo, respecto de los ordenamientos que lo precedieron en la regulación de las pasantías.

2.- ¿Un régimen, o varios regímenes de pasantías?

La pregunta formulada no es sencilla de responder.

Desde ya, y a modo de reflexión inicial, quiero dejar en claro que no advierto porqué, de un lado, se hace referencia a las pasantías educativas (las del decreto 340/92 y las de la ley 25.165), sobre las que se dice que no generan ningún tipo de relación entre el pasante y el organismo o empresa en la que el mismo realiza su "práctica educativa", o presta servicios (art. 4 del decreto 340/92 y art. 9 de la ley 25.165) y, paralelamente, al "contrato de pasantía de formación profesional", lo que supone admitir la existencia de un vínculo jurídico (decreto 1227/01). ¿Porqué no se llamó también "educativas" a las pasantías reglamentadas mediante el decreto 1227/01, siendo que las mismas están destinadas a estudiantes? ¿Porqué no pudieron denominarse pasantías de formación profesional las reguladas en el decreto 340/92 y en la ley 25.165, partiendo de la base que la finalidad que se persigue en ambos casos es la formación práctica de un joven que ya tiene un nivel de formación teórica determinado? Debo confesarle al lector, que no tengo elementos de peso para responder esas preguntas. Trataré a continuación, de poder acercar algunas ideas para hacerle frente al interrogante del epígrafe, las cuales se irán edificando a partir de la plataforma que brindan los considerandos y las propias normas del decreto 1227/01.

Se lee en el primer párrafo de los considerandos del decreto 1227/01: "...es necesario distinguir entre las pasantías relativas a prácticas establecidas en currículas correspondientes a programas educativos oficiales regidas por el Decreto 340/92, las pasantías de la ley 25.165 destinadas a estudiantes de educación superior, y el contrato de pasantías de la Ley 25.013, que se orientan a la formación profesional de estudiantes desocupados".

Una pequeña observación antes de abordar la cuestión principal, referida al ámbito de aplicación subjetivo de la ley 25.165, en atención a lo expresado (parcialmente) en los considerandos del decreto 1227/01: no sólo

quedan abarcados los estudiantes de educación superior, sino, también, quienes se desempeñen como docentes asignados por la unidades educativas a tareas relacionadas con la pasantía (art. 22).

La distinción efectuada en el párrafo inicial de los considerandos del decreto 1227/01, puede inducir a pensar que, en la actualidad, hay una pluralidad de ordenamientos normativos que se encargan de regular las pasantías; el decreto 340/92, la ley 25.165 (con su respectiva reglamentación), y la ley 25.013, reglamentada por el decreto 1227/01. Lo que se acaba de puntualizar, requiere de mayores precisiones, en función de lo que dispone el art.13 del citado decreto, cuyo texto es el que sigue: "Las pasantías que a la fecha de entrada en vigencia del presente se hallaren en curso, continuarán hasta su finalización conforme al régimen en el cual tuvieron origen".

En orden a lo que fluye de la letra de la norma que se acaba de transcribir, hay un aspecto de la cuestión que no presenta duda alguna: el decreto 1227/01, no se aplica de manera inmediata, sino diferida. Esto encierra una doble derivación. Primero, que los efectos por cumplir de las pasantías existentes, se regirán por los ordenamientos a la luz de los cuales se han constituido (decreto 340/92 o ley 25.165). Segundo, que la nueva regulación sólo tendrá proyección respecto de las pasantías que nacieran a partir de su entrada en vigencia.

La veda para aplicación inmediata del decreto 1227/01, y, con ello, la doble consecuencia enunciada, no es todo lo que hay para decir. Queda por resolver (y esto por la falta de claridad a la hora de redactar normas), si el decreto 340/92 y la ley 25.165, conservan vigencia para funcionar como marco regulatorio de las pasantías que se originen a futuro, tomando como punto de partida la entrada en vigencia del decreto reglamentario del art. 2 de la ley 25.013. Esta cuestión (confusa por cierto), queda fuertemente condicionada por lo que se dirá en el punto que sigue acerca del ámbito de aplicación subjetivo del llamado contrato de pasantía de formación profesional.

3.- Ámbito de aplicación subjetivo del contrato de pasantía de formación profesional.

La primera referencia que se tiene para abordar el tema propuesto (no por jerarquía sino por orden de redacción), viene de la mano del segundo párrafo de los considerandos del decreto 1227/01, donde se advierte: "...el régimen de pasantías establecido por el art. 2° de la ley 25.013 resulta una herramienta valiosa para la adquisición de conocimientos que faciliten la inserción en el mercado de trabajo a estudiantes no comprendidos en las dos primeras normas sobre pasantías indicadas en el párrafo anterior". Vale aclarar, que en el resto de los considerandos no hay nada acerca de quiénes son los estudiantes que, situados dentro del cerco del contrato de pasantía de formación profesional, no están comprendidos en el decreto 340/92 ni en la ley 25.165.

No obstante, debe admitirse que alguna ayuda brinda el art. 1 del decreto 1227/01. Allí, se dice que las partes del contrato de pasantía de formación profesional son, de un lado, un empleador privado y, del otro, un estudiante de quince (15) a veintiséis (26) años de edad. Con eso, ya hay algunos elementos que permiten ir delineando algunas conclusiones.

Primero; quedan fuera de la órbita del decreto 1227/01, las pasantías que se concluyan con un empleador que no sea privado. En el ámbito público, las pasantías celebradas a partir de la entrada en vigencia de la reglamentación del art. 2 de la ley 25.013, seguirán teniendo el mismo marco regulatorio anterior, vale decir, el decreto 340/92, y la ley 25.165 (ello sin perjuicio de la aplicación de otras normas; p. ej. el decreto 93/95).

Segundo; los estudiantes respecto de los cuales se puede decir sin temor a errar que no están comprendidos por el decreto 340/92, ni por la ley 25.165, son los que hayan cumplido quince años hasta alcanzar los dieciséis. En aquel, el mínimo de edad para acceder a una pasantía, fue colocado por su art. 10 en dieciséis años. En cambio, en la ley 25.165, no se ha previsto un piso de edad, motivo por el cual sería viable aplicar, de manera analógica, la solución consagrada en el decreto 340/92. Digo esto, porque aunque no sea lo corriente, podría darse el caso de estudiantes de educación superior de corta edad para ese nivel (por. ej. quince o dieciséis años). Como puede advertirse, los jóvenes que se ubican en la franja que va de los quince a los dieciséis años, si de pasantías se trata, solamente podrán acceder al contrato de pasantía de formación profesional; no a las educativas del decreto 340/92 o de la ley 25.165.

En cambio, el hecho de encontrarse desocupado, no lo pone al estudiante, por ese solo hecho, fuera del alcance del decreto 340/92, ni de la ley 25.165. De estos ordenamientos, no surge que el pasante se tenga que encontrar en aquella situación, con lo cual, la misma no es patrimonio exclusivo del contrato de pasantía de formación profesional.

Tercero; con relación a los estudiantes que superen la valla de veintiséis años, lo claro es que no hay posibilidad de contrato de pasantía de formación profesional (art. 1 del decreto 1227/01). La duda que se presenta, es si respecto de ellos queda configurada la situación inversa a la del segundo párrafo de los considerandos del decreto 1227/01; vale decir, si por el hecho de situarse extramuros del régimen del contrato de pasantía de formación profesional, quedan abarcados, cuando se trate de empleadores privados, por los regímenes de

pasantías educativas del decreto 340/92 o de la ley 25.165. Una opción, sería la que se acaba de mencionar, constituyendo su fundamentación, el propio planteamiento de la duda y, además, que no hubo derogación expresa de aquellos ordenamientos. La otra, más terminante, que en el ámbito privado, a partir de la vigencia del decreto 1227/01, hay un solo régimen de pasantías en cuya virtud solamente es posible incorporar pasantes que no sobrepasen la barrera de las veintiséis años de edad. Hay una razón que serviría de soporte al criterio expuesto en segundo lugar. En la actualidad, el modelo argentino en materia de contratación de trabajadores, es de preferencia con estímulo asociado a la misma. La vía contractual preferida por el legislador, que no es otra que la de tiempo indeterminado (art. 90 de la L.C.T.), resulta estimulada a partir de la sanción de la ley 25.250. Es decir, lo que se prefiere, también se estimula. Ello a diferencia de lo que ocurrió con el modelo implantado por la L.N.E., donde preferencia y estímulo actuaron disociadamente. En el decreto 1227/01, el uso del contrato de pasantía de formación profesional, queda fuertemente condicionado por la ocupación de trabajadores por tiempo indeterminado (art. 10). Para ser más explícito; la ausencia de estos últimos, impide que se eche mano a aquella figura, lo cual permite advertir coherencia en el legislador, ya que, en tanto y cuanto haya un mínimo de empleados incorporados al amparo de la vía preferida y estimulada de contratación, se abre la compuerta para recurrir al contrato de pasantía de formación profesional. En cambio, los ordenamientos reguladores de las llamadas pasantías educativas, no han establecido topes cuantitativos para incorporar pasantes. Dicha carencia, permitiría, por hipótesis, que una empresa tuviera más pasantes que trabajadores por tiempo indeterminado; más aún, que estos faltaran, y que, no obstante, aquellos pudieran ser tomados. Lo que se acaba de decir, camina completamente a contramano del modelo de preferencia estimulado al que se hiciera referencia. Es más, funciona a modo de contraestímulo para la contratación de trabajadores por tiempo indefinido, sobretodo si se tiene en cuenta que estos últimos tienen mayor incidencia en el costo empresarial que los pasantes. Por ese motivo, podría llegar a sostenerse que, en el sector privado, no hay posibilidad de incorporar pasantes por encima de los veintiséis años de edad.. Incluso, ese argumento, podría llevarnos aún más lejos, puesto que podría ser utilizado para sostener que, en aquel sector, el único régimen de pasantías posible, es que establece el art. 2 de la ley 25.013 y su respectiva reglamentación, a través del cual se tuvo la intención de acomodar la toma de pasantes, al modelo de contratación que cuenta con una senda preferida y estimulada.

Independientemente cuál sea el criterio que se adopte, lo ideal sería contar con normas claras que regulen el tramo de la formación práctica, adecuadamente entrelazadas con las que se ocupan de aquella en su faz teórica, y tratando de evitar, en lo posible, la pluralidad de ordenamientos de contornos imprecisos.