

**ISSN 1850-4159**

**CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO**

**BOLETÍN TEMÁTICO DE JURISPRUDENCIA**

***RELACIÓN DE DEPENDENCIA***

***(Contratos formativos: Contrato de aprendizaje – Pasantías – Becas y  
Residencias Médicas)***

***Sumarios de sentencias de la CNAT***

**OFICINA DE JURISPRUDENCIA**

*Dr. Claudio M. Riancho  
Prosecretario General*

*Dra. Claudia A. Priore  
Prosecretaria Administrativa*

**ACTUALIZACIÓN JULIO 2013**

*Domicilio Editorial: Lavalle 1554. 4º piso.  
(1048) Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
Tel 4124 – 5705 / 4124-5703  
EMail:cntrabajo.ofijurisprudencia@pjn.gov.ar*

**INDICE**

**RELACIÓN DE DEPENDENCIA**

**Contratos Formativos**

- 1.- Contrato de aprendizaje (art. 1 ley 25013) (pág. 2)
  - a) Finalidad. (pág. 2)
  - b) Forma escrita. Prueba. (pág. 3)
  - c) Duración. (pág. 4)
  
- 2.- Régimen de Pasantías. (art. 2 ley 25013) (pág. 5)
  - a) Requisitos. (pág.5)
  - b) No configuración. (pág. 9)
  - c) Cómputo de la antigüedad. (pág. 15)
  - d) Pasantías de nivel terciario y/o universitario (ley 25165) (pág. 16)
  
- 3.- Becas. (pág. 19)
  
- 4.- Residencias Médicas (pág.24)
  
- 5.- Bibliografía (pág. 26)

## 1.- Contrato de aprendizaje (art. 1 ley 25013<sup>1</sup>)

### a) Finalidad.

#### **Contrato de aprendizaje. Finalidad. Requisitos.**

El art. 4 de la ley 24465, derogado hoy por el art. 21 de la ley 25013, definía el aprendizaje como "una relación contractual especial que vincula a un empresario y a un joven sin empleo" con una duración mínima de tres meses y una máxima de veinticuatro meses"; los apartados 3 b), 5, 6 y 9 establecieron sucesivos requisitos para tal tipo de contratación. El decreto 738/95, que reglamentó la ley 24465 y reguló el contrato de aprendizaje, dispuso en su art. 7 que el referido contrato "se celebrará por escrito y deberán especificar el contenido del aprendizaje, la duración del contrato y el horario". Así, de tal normativa surgen los requisitos para que quede configurado el tipo de contrato de aprendizaje: a) celebración por escrito; b) determinación del plazo (superior a tres meses, inferior a 24); c) especificación del contenido del aprendizaje y del horario a cumplir - nunca mayor a treinta y seis horas semanales-; d) inexistencia de una relación laboral previa con la misma empresa; e) presentación de un programa formativo ante la autoridad de aplicación para el caso que el plazo exceda el año inicial; f) cupo variable en la contratación de aprendices en función del número del total de trabajadores ocupados en el establecimiento; g) recaudo de edad en el trabajador contratado (14 a 25 años); y h) pago de una compensación mínima en los términos legalmente fijados.

*CNAT Sala III Expte N° 3261/99 Sent. Def. N° 82.089 del 9/4/2001 "Vera, Roberto c/ Correo Argentino SA s/ despido" (Guibourg - Porta)*

#### **Contrato de aprendizaje. Finalidad. Conocimientos específicos necesarios.**

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.

*CNAT Sala VIII Expte N° 8252/00 Sent. Def. N° 29.872 del 29/6/2001 "López, Miguel c/ Disco SA s/ despido" (Billoch - Morando)*

#### **Contrato de aprendizaje. Falta de prueba de actividades tendientes al aprendizaje.**

La celebración expresa de un contrato de aprendizaje no hace excepción a la regla del art. 23 LCT cuando, como en el caso, no han sido articuladas ni surgen de las actuaciones actividades específicamente encaminadas al aprendizaje, es decir, a la incorporación de conocimientos técnicos específicos y/o necesarios para la realización de una tarea determinada, los cuales constituyen el objeto de este tipo de contratos, innecesarios para el trabajo que desempeñaba el actor (tareas generales en la sección almacén o verdulería).

*CNAT Sala VIII Expte N° 8252/00 Sent. Def. N° 29.872 del 29/6/2001 "López, Miguel c/ Disco SA s/ despido" (Billoch - Morando)*

#### **Contrato de aprendizaje. Caracterización.**

El aprendizaje, como relación jurídica, emana de un contrato cuyas partes son el principal y el aprendiz. El primero promete hacer aprender al segundo un oficio, un arte o una profesión y, normalmente, retribuirlo; el segundo se obliga a prestar sus energías laborales con el propósito último de lograr adiestramiento personal, a la vez que desarrolla sus tareas con completa eficiencia, en provecho del principal. Convergen así, en el aprendizaje los elementos esenciales del contrato de trabajo, porque existe la prestación de trabajo por parte del aprendiz y la remuneración que por tal actividad abona el principal. Por todo ello, se encuentra a cargo de la demandada la acreditación de la existencia de un contrato de aprendizaje, no sólo en base a lo dispuesto por el art. 377 del CPCCN, sino también por lo expresado en los arts. 90 y 92 de la LCT, en tanto se exige la acreditación del cumplimiento del requisito sustancial prescrito en los incisos a) y b) del primero de ellos en orden a la existencia de una causa objetiva fundada en las modalidades de las tareas o de la actividad que justifique este tipo de contratación; y más específicamente, en lo establecido en el art. 7 del decreto 738/95, reglamentario de la ley 24465.

*CNAT Sala III Expte N° 16.323/01 Sent. Def. N° 83.836 del 17/7/2002 "Vázquez, Pamela c/ Centro de Asesoramiento Estético Sa y otro s/ despido" (Porta - Guibourg)*

#### **Contrato de aprendizaje. Requisitos. Inscripción. Validez. Falta de entrega del certificado.**

Si el contrato de aprendizaje fue debidamente inscripto ante la autoridad de aplicación, ello supone el cumplimiento por parte de la demandada de todos los requisitos exigidos para su admisión. El hecho de que la demandada no haya acreditado la entrega a la trabajadora del certificado que prescribe el inc. 8 del art. 4° de la ley 24465 no reviste la magnitud por sí misma para restar virtualidad al contrato ni puede alterar la calificación, porque podía haber sido suplida por el requerimiento de la interesada. Sin perjuicio de ello, en el caso, la actora

<sup>1</sup> Conf. modif. leyes 25250, 25877 y 26390.

continuó prestando servicios para la demandada una vez finalizado el período de esa modalidad de contratación, con lo cual no se advierte cuál ha sido el perjuicio que dicha omisión pudo haberle ocasionado, en el caso concreto.

*CNAT Sala V Expte N° 24.199/01 Sent. Def. N° 66.465 del 23/5/20 03 "Bonderevsky, Verónica c/ Ángel estrada y Cía SA s/ despido" (García Margalejo - Morell)*

**Contrato de aprendizaje. Eventuales incumplimientos a las disposiciones de la ley 24465.**

No es posible concluir, ni lógica ni jurídicamente, que los eventuales incumplimientos a las disposiciones de la ley 24465 o a las del decreto 738/95, conduzcan necesariamente a desnaturalizar el carácter de la relación y por ello, transformarla de pleno derecho en una relación de trabajo, ya que no existe disposición en ese sentido. Para más, en el caso, los contratos de aprendizaje fueron suscriptos por el mismo actor, de conformidad, quien en la demanda manifestó haber ingresado a la demandada por medio de un contrato de aprendizaje. Finalmente, no es carga del empleador acreditar necesidad objetiva de la empresa de contratar a una persona en los términos de la norma citada.

*CNAT Sala VIII Expte N° 11.089/98 Sent. Def. N° 31.554 del 31/10/2 003 "Coronel, Adrián c/ Correo Argentino y otro s/ despido" (Morando - Billoch)*

**Contrato de aprendizaje. Requisitos. Incumplimiento.**

Si la demandada no acreditó que el contrato de aprendizaje que invocó fue celebrado por escrito y que dicha contratación no excedió los parámetros del 6° párrafo del art. 1 de la ley 25013, formalidades estas que hacen a la validez de este tipo contractual, cabe aplicar las previsiones del 9° párrafo de la norma citada que establece "que si el empleador incumpliera las obligaciones establecidas en esta ley, el contrato se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado".

*CNAT Sala IX Expte N° 21.857/02 Sent. Def. N° 12.640 del 28/7/20 05 "Florito, Loreley c/ Inafuku, Ricardo s/ despido" (Balestrini - Pasini)*

**b) Forma escrita. Prueba.**

**Contrato de aprendizaje. Prueba. Extensión.**

El contrato de aprendizaje debe tener como objetivo la capacitación del aprendiz para determinada tarea, oficio o puesto de trabajo, pero si la empresa demandada no acreditó tal circunstancia y dicho contrato se extendió por más de un año, la empresa debió disponer un receso en la prestación del supuesto aprendiz sin merma de la compensación y debió presentar ante el Ministerio de Trabajo un Programa Formativo (arts. 9 y 11 del decreto 738/95). Si no se configuró ninguna de estas condiciones, la relación que unió a las partes se halla regida por las disposiciones de la LCT.

*CNAT Sala III Expte N° 8215/98 Sent. Def. N° 78.954 del 26/5/1999 "Loisi, Paola c/ Correo Argentino SA s/ despido" (Porta - Eiras)*

**Contrato de aprendizaje. Falta de inscripción. Validez.**

La falta de inscripción del contrato de aprendizaje, por sí sola, no obsta a su validez ni lo transforma en uno por tiempo indeterminado. El incumplimiento del citado recaudo podrá ser, en todo caso, materia de sanción de orden administrativo. Para más, en este caso, la actora no arrimó a la causa elementos de convicción que demostraran que ella contaba con experiencia anterior en ventas en comercios de prendas de vestir, por lo que bien pudo suscribir un contrato de aprendizaje, justamente para adquirir el conocimiento de este tipo de tareas, que como cualquier otra, requiere necesariamente un entrenamiento previo.

*CNAT Sala I Expte N° 16.953/98 Sent. Def. N° 76.380 del 22/6/20 00 "Álvarez, Viviana c/ Duek, Carlos s/ despido" (Vázquez Vialard - Puppo)*

**Contrato de aprendizaje. Prueba.**

Se encuentra a cargo de la demandada la acreditación de la existencia del contrato de aprendizaje, encontrando ello su fundamento no sólo en el art. 377 del CPCCN sino también en los arts. 90 y 92 de la LCT en tanto exigen la acreditación del cumplimiento del requisito sustancial prescripto en los incs. a) y b) del primero de ellos en orden a la existencia de una causa objetiva fundada en las modalidades de las tareas o de la actividad que justifique el tipo de contratación alegado; y, más específicamente, en lo prescripto en el art. 7 del decreto 738/95 reglamentario de la ley 24465.

*CNAT Sala III Expte N° 16.323/01 Sent. Def. N° 83.816 del 17/7/20 02 "Vázquez, Pamela c/ Centro de Asesoramiento Estético SA y otro s/ despido" (Porta - Guibourg)*

**Contrato de aprendizaje. Procedimiento formativo.**

La ausencia, en los contratos suscriptos por las partes, del procedimiento formativo para el oficio al que alude el art. 1 de la ley 25013 no puede reputarse cumplido con la mera invocación, realizada por algunos testigos, de la persona que se encontraba a cargo de la capacitación de la actora.

*CNAT Sala IV Expte N° 13.391/02 Sent. Def. N° 89.642 del 31/3/2004 "Muller, Andrea c/ Editorial La Capital SA s/ despido" (Guisado - Moroni)*

**Contrato de aprendizaje. Prueba.**

No habiendo la parte demandada acreditado que el contrato de aprendizaje que invoca (prestación de tareas en su peluquería) fue celebrado por escrito y que dicha contratación se mantuvo dentro de las exigencias del 6º párrafo del art. 1º de la ley 25013, formalidades que hacen a la validez jurídica de este tipo contractual, cabe aplicar el art. 9 de la ley citada que dispone: "si el empleador incumpliera las obligaciones establecidas en esta ley, el contrato se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado".

CNAT Sala IX Expte N° 21.857/02 Sent. Def. N° 12.640 del 28/7/2005 "Florito, Loreley c/ Inafuku, Ricardo s/ despido" (Balestrini - Pasini)

**Contrato de aprendizaje. Falta de prueba de actividades tendientes al aprendizaje. Ausencia de finalidad formativa. Existencia de contrato de trabajo por tiempo indeterminado.**

No se desprenden de las actuaciones cuáles serían las tareas que realizaba el actor encaminadas al aprendizaje o qué conocimientos técnicos y/o necesarios para la realización de determinada actividad habría incorporado aquél durante los siete meses en que se desempeñó como cadete de la accionada dado que parece evidente que preparar los pedidos de envíos a domicilio en un supermercado y efectuar los mismos no requiere más que una práctica elemental. Es decir, no se acreditó en autos que el vínculo que unía a las partes haya sido la modalidad especial de contrato de aprendizaje normado por la ley 24.465 en su art. 4 (vigente a la fecha en que ocurrieron los hechos de autos) toda vez que, por un lado, no se demostró su finalidad formativa y por el otro, el actor desconoció la documental arribada al sub lite por la contraparte; esto es, no sólo no se probó la validez de dicho contrato sino que tampoco se comprobó el cumplimiento por parte de Disco S.A. del requisito formal que se exigía al empresario que pretendiera valerse de tal modalidad, por lo que se concluye que entre las partes existió un contrato de trabajo por tiempo indeterminado (art. 90 LCT).

CNAT Sala X Expte N° 17.720/05 Sent. Def. N° 15.342 del 29/6/2007 "Lisa, Luciano Gastón c/ Disco S.A. s/despido ». (Scotti - Corach).

**Contrato de aprendizaje. Requisitos. Finalidad. Prueba.**

No cualquier entrenamiento o capacitación justifican el apartamiento de las reglas de la LCT, pues prácticamente todos los oficios y empleos van capacitando y entrenando a quien los desempeña. Si bien en el caso se demostró que el actor recibió la capacitación motivo del contrato – capacitación para la instalación de papeles y decorados sobre papel – y que tanto el accionante como la demandada cumplían con los requisitos establecidos por la ley para acceder a este tipo de vinculación – contrato de aprendizaje -, tales elementos no bastan para justificar el encuadramiento de la relación habida en la figura contemplada por el art. 4 de la ley 24465, pues, aun aceptando que el trabajador firmó el contrato, no se consignó en el mismo la carga horaria para poder establecer que no se excedían las 36 horas semanales ni se aportaron elementos para establecer el cupo de contratación de aprendices en función del número total de trabajadores ocupados en el establecimiento.

CNAT Sala I Expte N° 9.495/07 Sent. Def. N° 85.645 del 22/9/2009 "Albella, Jorge Damián c/Muresco SA y otros s/despido" (Vilela – González).

**Contrato de aprendizaje. Prueba.**

Dada la redacción del art. 23 LCT, la carga de la prueba de que el objeto no se ajusta a las prestaciones descritas por los arts. 21 y 22 LCT, incumbe a quien niega la naturaleza laboral de la relación. Y esta es la situación de quien se vincula con un contrato de aprendizaje. Por ende, incumbe a quien alega el carácter no laboral de la prestación demostrar que la causa de la contratación consistió en la formación del trabajador. En el caso, conspira contra esta demostración la omisión de presentar ante la autoridad de aplicación el programa formativo previsto por el art. 11 del dec. 738/95.

CNAT Sala V Expte N° 21.894/05 Sent. Def. N° 73.894 del 28/9/2011 "Anfuso Colón, Marcelo Alejandro c/Correo Argentino SA y otro s/despido" (Arias Gibert – García Margalejo).

**Contrato de aprendizaje. Prueba.**

Cuando se trata de un contrato de aprendizaje, incumbe a quien alega el carácter no laboral de la prestación demostrar que la causa de la contratación consistió en la formación del trabajador. Por ende, conspira contra esta demostración la omisión del programa formativo denunciado así como que el accionante ingresó con anterioridad a Encotesa a través de una agencia de servicios eventuales y que luego continuó realizando las mismas tareas en la misma área pero a través de la suscripción de diversos contratos.

CNAT Sala V Expte N° 8.191/08 Sent. Def. N° 74.517 del 16/10/2012 "Rudnitzky, Alexis Mariano c/Correo Oficial de la República Argentina SA y otros s/despido" (Arias Gibert – García Margalejo).

**c) Duración.****Contrato de aprendizaje. Duración. Exceso.**

Resulta inverosímil y contrario a la naturaleza de tal vinculación, la prolongación de un contrato de aprendizaje a lo largo de casi diez años. El argumento esgrimido en cuanto a que esta modalidad no tiene un tiempo determinado de duración, no se encuentra

respaldado con lo dispuesto por los decretos 14538/44 y 6648/45 (previsto para menores de 14 a 18 años por un plazo máximo de un año), vigentes al inicio de la vinculación del actor, ni con lo prescripto posteriormente por los arts. 4 inc. 1° de la ley 24465 y el art. 1 de la ley 25013.

*CNAT Sala I Expte N° 10.738/95 Sent. Def. N° 74.346 del 11/6/19 99 "Marino Ruíz, Julio c/ Hospital Español de Buenos Aires y otro s/ accidente" (Vilela – Vázquez Vialard)*

**Contrato de aprendizaje. Duración. Suscripción de varios contratos sucesivos. Nulidad.**

Teniendo en cuenta que la actora y la demandada habían suscripto tres contratos de aprendizaje sucesivos, el hecho de que luego firmasen uno de pasantía considerando que ninguna formación se podía transmitir a la subordinada cuando éste llevaba dos años prestando servicios para la accionada, lleva a concluir que existió ocultamiento de la verdadera naturaleza de la vinculación, resultando de ello la nulidad de tales contratos.

*CNAT Sala VI Expte N° 27.316/02 Sent. Def. N° 58.137 del 30/6/2005 "Manno, Vanina c/ Solvens Promociones & Marketing SRL y otro s/ despido" (Fernández Madrid – Capón Filas)*

## **2.- Régimen de Pasantías. (Art. 2 ley 25013)**

### **a) Requisitos. Finalidad.**

#### **Pasantías. Objeto del sistema.**

El objeto fundamental del sistema de pasantías, según el dec. 340/92, está dado por el aprendizaje por parte de los alumnos y docentes, de prácticas que se encuentran relacionadas con su educación y formación, bajo la organización y contralor de la institución educativa a la cual pertenecen. Desde esa perspectiva, no puede perderse de vista que las pasantías constituyen una extensión orgánica del sistema educativo y difieren de un vínculo laboral, por ser sui-géneris, pero la genuinidad jurídica debe ser auténtica, de manera que no sirva para encubrir fraude mediante relaciones de trabajo subordinadas. (Podetti, Humberberto "Regulación de las pasantías", Rev. Relac.Lab y Seg.Social, Año 1 N° 1 pág.17).

*CNAT Sala X Expte N° 8596/00 Sent. Def. N° 8596 del 31/8/2000 "Nisnik, Karen c/ Eudeba Editora Universitaria de Buenos Aires Asociación de Economía Mixta s/despido" (Scotti – Corach).*

#### **Pasantías. Requisitos. Curso de capacitación y empleo elaborado por el Ministerio de Trabajo. Ausencia de fraude.**

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.

*CNAT Sala I Expte N° 4350/98 Sent. Def. N° 79.425 del 9/5/2002 "Dávila, Mirta c/ Search Organización de Seguridad SA y otro s/ despido" (Puppo - Vilela)*

#### **Pasantías. Normas aplicables.**

No es correcto que el decreto 1547/94 derogara al decreto 340/92, sino que ambos regímenes coexisten habiéndose agregado también el previsto por el art. 2 de la ley 25013.

*CNAT Sala III Expte N° 27.924/01 Sent. Def. N° 85.160 del 15/9/20 03 "Vidales, Marcelo c/ Editorial la Capital SA y otro s/ ley 12908" (Eiras – Guibourg - Porta)*

#### **Pasantías. Objetivo. Inexistencia de relación laboral.**

La motivación que dio lugar al dictado del decreto 340/92 fue la necesidad de aportar a los alumnos (cursantes) y docentes de las instituciones educativas, la posibilidad de efectuar prácticas vinculadas a su educación y formación de acuerdo a la especialización que reciben, bajo la organización y control de las instituciones de enseñanza a las que pertenecen. Tal situación de pasantía descarta la posibilidad de generar relación jurídica alguna con el organismo público o privado y/o la empresa donde efectuó su práctica educativa, disposición reiterada en la actual ley de pasantías educativas n° 25165.

*CNAT Sala VII Expte N° 192/02 Sent. Def. N° 37.063 del 24/10/2003 "Pellegrino, María c/ Publicom SA y otro s/ despido" (Ruiz Díaz – Rodríguez Brunengo)*

#### **Pasantías. Exceso en la duración y en el horario. Aplicación de la LCT.**

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).

*CNAT Sala IX Expte N° 33.090/02 Sent. Def. N° 11.424 del 27/4/20 04 "Roggero, Jorge c/ Bansud SA s/ despido" (Balestrini – Zapatero de Ruckauf). En el mismo sentido, Sala I Expte*

Nº 16.972/08 Sent. Def. Nº 86.098 del 31/8/2010 "Quintana, Rafael Hernán c/Empresa Distribuidora y Comercializadora Norte SA Edenor SA s/despido" (Vilela – Vázquez)

**Pasantías. Presupuesto ineludible.**

Un presupuesto ineludible para la consideración de un contrato de pasantía es que brinde al pasante experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida, que habilite al pasante para el ejercicio de su profesión y lo forme en aspectos que serán de utilidad en su posterior búsqueda laboral (art. 3 ley 25165). En el caso en análisis la demandada ocupó a la contratada como "pasante" en tareas propias de su giro empresarial, ya que atendía los reclamos del "112", actividad que no requiere capacitación especial y que ninguna ventaja comportaba a quien se encontraba en la carrera de psicología. En consecuencia, por aplicación del principio de "primacía de la realidad" debe considerarse que el vínculo que unió a las partes fue un contrato de trabajo por tiempo indeterminado regido por la LCT.

CNAT Sala X Expte Nº 35.973/02 Sent. Def. Nº 13.205 del 24/11/2004 "Bessio, Julia c/ Telecom Argentina Stet France Telecom SA s/ despido" (Corach - Scotti)

**Pasantías. Objetivo educativo. Improcedencia de retribución pecuniaria.**

En el contrato de pasantía el estudiante obtiene de la empresa algo a cambio: su preparación para el ejercicio de una profesión, más no una retribución pecuniaria y sólo en el mejor de los supuestos percibe una "asignación estímulo", absolutamente dependiente de la voluntad de la empresa. Dicha gratuidad sólo encuentra justificación si, efectivamente, el pasante compromete un servicio de práctica con un objetivo de carácter escolar o de perfeccionamiento en una profesión, actividad u oficio; pero carece de ella si, en lugar de prácticas, presta servicios personales, dependientes, que no se distinguen de un contrato de trabajo y no se respeta su finalidad educativa.

CNAT Sala II Expte Nº 16.418/02 Sent. Def. Nº 93.577 del 22/6/2005 "Ciechanowski, Gladys c/ Arcos dorados SA s/ despido" (González - Rodríguez)

**Pasantías. Necesidad de que se cumplan todos los requisitos.**

Si todos los requisitos que diferencian al sistema de pasantías no están configurados o se encuentran sólo enunciados, más no respetados, se difumina o desaparece el límite que lo separa de un contrato de trabajo, con la gravedad que ello implica, toda vez que, bajo el velo de su legalidad, se ocultaría una contratación precaria y gratuita, sin contraprestación dineraria ni educativa.

CNAT Sala II Expte Nº 16.418/02 Sent. Def. Nº 93.577 del 22/6/2005 "Ciechanowski, Gladys c/ Arcos dorados SA s/ despido" (González - Rodríguez)

**Pasantías. Ausencia de formación. Existencia de contrato de trabajo.**

En atención a que la actora y Telecom suscribieron tres convenios de aprendizaje en forma sucesiva y luego firmaron uno de pasantía, ninguna formación podía transmitir a su subordinada cuando ésta llevaba dos años prestando servicios bajo su égida, circunstancia que demuestra la intención de ocultar la verdadera naturaleza de la vinculación, resultando por ello nulos. Por otra parte, dado que la empresa necesitó incorporar personal para el cumplimiento de los servicios que presta en forma regular, continua y permanente, se concluye que las partes estuvieron unidas mediante un contrato de trabajo.

CNAT Sala VI Expte Nº 27.316/02 Sent. Def. Nº 58.137 del 30/6/2005 "Manno, Vanina Gisela c/ Solvens Promociones & Marketing SRL y otro s/ despido". (Fernández Madrid - Capón Filas).

**Pasantías. Requisitos. Suscripción el convenio. Control y fiscalización de los objetivos.**

Es de primordial importancia, para ampararse en el régimen excepcional de "pasantía" que se acredite la suscripción de un convenio con la entidad educacional a la cual pertenecía el actor y que dicha entidad controlara y fiscalizara el cumplimiento de los objetivos de la pasantía para adquirir conocimientos dentro del área propia de la formación e instrucción que venía recibiendo el pasante.

CNAT Sala VII Expte Nº 5275/05 Sent. Def. Nº 39.498 del 23/8/2006 "Iramaz, Virgilio c/ Sistemas Electrónicos de Registración SA s/ despido" (Rodríguez Brunengo - Ferreirós)

**Pasantías. Requisitos. Objetivo educativo.**

En principio, el art. 6º inc. c) de la ley 25165 establece que en los contratos de pasantías debe consignarse en el acuerdo "los objetivos educativos a lograr en el año lectivo correspondiente". Si ello no ha ocurrido y la demandada tampoco acreditó el cumplimiento de tales objetivos educativos, cabe concluir que la relación tuvo carácter laboral. En el caso tampoco se cumplió con el requisito exigido por el art. 6º inc. g) "régimen disciplinario a aplicar en materia de asistencia, puntualidad, etc".

CNAT Sala IV Expte Nº 9696/05 Sent. Def. Nº 91.489 del 21/6/2006 "Huerta Morales, María c/ Formatos Eficientes SA s/ despido" (Moroni - Guisado)

**Pasantías. Requisitos. Incumplimiento. Aplicación de la LCT.**

Constituye un presupuesto ineludible para la consideración de un contrato de pasantía, brindar experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida y que en la

medida en que la prestación de tareas difiera de tal objeto, no puede hablarse de pasantía sino de contrato de trabajo. No obsta a tal conclusión la denominación que hubiesen empleado las partes al instrumentar los sucesivos acuerdos individuales, ni el silencio guardado por la trabajadora ante la imposición de una modalidad contractual que no reflejaba la verdadera naturaleza del vínculo, pues tales conductas devienen irrelevantes en virtud del principio de irrenunciabilidad que rige en la materia (arts 12 y 58 de la LCT) y que impide (en cuanto refiere al trabajador) una aplicación irrestricta de la "teoría de los actos propios".

CNAT Sala X Expte N° 1653/05 Sent. Def. N° 14.640 del 6/10/2006 "Moreno, Nélide c/ Tren de la Costa SA s/ despido" (Maza - Scotti)

#### **Pasantías. Objeto. Normas que la rigen. Requisitos.**

El objeto fundamental del sistema de pasantías, según el decreto 340/92 está dado por el aprendizaje por parte de los alumnos y docentes de prácticas que se encuentran relacionadas con su educación y formación, bajo la organización y contralor de la institución educativa a la cual pertenecen. Desde esa perspectiva no puede perderse de vista que las pasantías constituyen una extensión orgánica del sistema educativo y difieren del vínculo laboral, por ser sui generis, pero la genuinidad jurídica debe ser auténtica, de manera que no sirva para encubrir, mediante fraude, relaciones de trabajo subordinadas (Conf Podetti, Humberto "Regulación de las pasantías" Rev. RRL y SS año 1 n° 1 pág 17 y CNAT Sala X sent. 8596 del 14/6/04 "Nisnik, Karen c/ Eudeba Editora Universitaria de Buenos Aires" Asoc, de Economía Mixta s/ despido). Corresponde acotar que este principio rige para las posteriores legislaciones –ley 25013, decretos 1547/94, 1227/01, ley 25165 y concordantes y que originariamente el sistema de pasantías (decreto 340/92) regía en todo el ámbito del sistema educativo nacional, pero a partir de la sanción de la ley 25165 (BO 12/10/99), el sistema quedaría restringido para estudiantes y docentes de la educación media, no aplicándose a los estudiantes de nivel de educación superior que se rigen por el sistema de pasantías implementados por la ley 25165.

CNAT Sala II Expte N° 5340/04 Sent. Def. N° 94.669 del 14/12/2006 "Morcillo, Stella c/ Universidad de Buenos Aires - Facultad de Ciencias Económicas s/ despido" (González - Pirolo)

#### **Pasantías. Requisitos. Incumplimiento.**

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.

CNAT Sala V Expte N° 22.835/04 Sent. Def. N° 69.461 del 30/3/2007 "Novoa, Raúl c/ La Mercantil Andina SA y otro s/ despido" (Zas - Simón)

#### **Pasantías. Requisitos.**

El contrato de pasantía requiere, para ser operativo, de la intervención y fiscalización de una entidad educativa que, de no existir, impiden calificar al vínculo dentro de la figura contemplada por el dec. 340/1992 y, por aplicación del principio de "primacía de la realidad", se evidencia que el vínculo que unió a las partes fue un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

CNAT Sala X Expte 7.124/06 Sent Def. N° 15.817 del 27/12/2007 "Mansilla, Iris Lorena c/ Telefónica de Argentina S.A y Otros s/cobro de salarios" (Corach – Stortini). En el mismo sentido, Sala V Expte 27.439/06 Sent. Def. N° 71.285 del 19/12/2008 "Calarota, Mariano Martín c/ Seadra S.A. s/despido" (García Margalejo – Zas).

#### **Pasantías. Requisitos.**

El instituto de la pasantía prevé como cuestión medular para considerar cumplidos sus objetivos, la intervención y fiscalización de la institución educativa implicada, contemplándose expresamente en el art. 20 de la mentada ley que "se establecerá un mecanismo conjunto de control y evaluación de la experiencia que estará a cargo de las personas que las partes firmantes del convenio designarán al respecto. Un informe individual, así elaborado, acerca de la actuación de cada pasante, se remitirá a la unidad educativa, dentro de los treinta días posteriores a la finalización de cada pasantía", extremos que condicionan la legitimidad de la contratación.

CNAT Sala IX Expte N° 23.491/06 Sent. Def. N° 15.330 del 25/2/2009 "Trillo, Sabrina c/GMS SA s/despido" (Balestrini – Fera).

#### **Pasantías. Acreditación de la formación profesional. Contratación no fraudulenta**

De los convenios individuales de pasantías suscriptos entre las partes surge que se establecieron como objetivos capacitar al pasante en materia y trámites jurídicos previsionales de afiliados de Nación AFJP S.A para que, al finalizar el periodo de la pasantía, el alumno estuviera capacitado para resolver los trámites previsionales de los afiliados. Por ende, las tareas realizadas por la actora - que se encuentran acreditadas a través de las declaraciones testimoniales -, se desarrollaban dentro del marco de objetivos impuestos por los convenios individuales de pasantía suscriptos por las

partes, habiéndose acreditado también la formación vocacional y la capacitación exigida por la ley 25.165 que regía este tipo de contratación, por lo que los contratos de pasantía firmados entre las partes no resultaron fraudulentos.

CNAT Sala V Expte N° 32.939/07 Sent. Def. N° 72.013 del 17/12/2009 "Rojí, Natalia Ximena c/ Nación AFJP SA s/despido" (García Margalejo – Zas)

#### **Pasantías. Objeto.**

El objeto fundamental del sistema de pasantías está dado por el aprendizaje por parte de los alumnos y docentes de prácticas que se encuentran relacionadas con su educación y formación, bajo la organización y contralor de la institución educativa a la cual pertenece. Además, no puede perderse de vista que las pasantías constituyen una extensión orgánica del sistema educativo y difieren del vínculo laboral por ser "sui generis", pero la genuinidad jurídica debe ser auténtica, de manera que no sirva para encubrir, mediante fraude, relaciones de trabajo subordinadas.

CNAT Sala I Expte N° 26.541/09 Sent. Def. N° 86.873 del 9/8/2011 "Martínez, Gisela Soledad c/Arcos Dorados Argentina SA s/despido" (Vázquez – Vilela).

#### **Pasantías. Requisitos para su configuración. Cumplimiento del objetivo.**

Tal como se derivaba de la ley 25.165 - vigente a la fecha de la contratación de la actora -, lo decisivo para verificar si se encuentra justificada la contratación bajo el régimen de pasantías, teniendo en cuenta su excepcionalidad – especialmente porque implica la realización de una tarea de carácter voluntaria y gratuita-, más allá de los requisitos formales, finca en determinar si se cumple con su objetivo, que es, a su vez, lo único que le da su razón de ser y lo excluye del ámbito de la LCT, y es precisamente si la actividad involucrada a cargo del pasante puede reputarse una práctica que se relacione con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que recibe, que lo habilite en el ejercicio de la profesión u oficio elegido.

CNAT Sala I Expte N° 26.541/09 Sent. Def. N° 86.873 del 9/8/2011 "Martínez, Gisela Soledad c/Arcos Dorados Argentina SA s/despido" (Vázquez – Vilela).

#### **Pasantías. Requisitos.**

Para justificar la contratación bajo el régimen de pasantías, no basta con la acreditación de los elementos meramente formales, sino que, -a la luz de lo dispuesto en el art. 14 de la LCT- es necesario demostrar que ese vínculo responde a la finalidad que le da origen y justifica su exclusión del ámbito de la LCT, que es, en definitiva, la realización de prácticas supervisadas, que tengan relación con la formación del pasante y cuenten con el control y organización de la institución educativa.

CNAT Sala I Expte N° 11.973/2010 Sent. Def. N° 87.377 del 16/2/2012 "Aguirre, Jacqueline Soledad c/Día Argentina SA s/despido" (Vázquez – Vilela). En el mismo sentido, Sala II Expte N° 43.137/2010 Sent. Def. N° 101.931 del 28/6/2013 "Matioucheva, Eugenia c/Gestiva SA y otro s/despido" (Pirolo – Pesino)

#### **Pasantías. Objetivos a cumplir.**

El contrato de pasantía 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. Este régimen se encuentra sujeto a controles estrictos y al cumplimiento de exigencias formales; debe ser instrumentado por escrito y contener datos muy precisos vinculados a las características de la actividad a realizar; su relación con los estudios que curse el estudiante; la jornada, el estímulo asignado y el tiempo de duración. También debe responder a un diseño pedagógico integral de pasantías a nivel institucional, a lo que se agrega la obligación de control y fiscalización por parte de los profesores guías, tutores así como de la institución educativa y de los organismos administrativos.

CNAT Sala I Expte N° 22.348/2010 Sent. Def. N° 87.424 del 29/2/2012 "Melnitzky, Ezequiel Fabián c/Liberty ART SA s/despido" (Pasten de Ishihara – Vázquez). En el mismo sentido, Sala I Expte N° 3441/2010 Sent. Def. N° 88.312 del 28/11/2012 "Di Marco, Cintia Gisele c/Ministerio de Economía y Finanzas Públicas y otro s/despido" (Pasten de Ishihara – Vázquez).

#### **Pasantías. Requisitos.**

Las pasantías constituyen una extensión orgánica del sistema educativo y difieren de un vínculo laboral, por ser "sui generis", pero la genuinidad jurídica debe ser auténtica, de manera que no sirva para encubrir, mediante fraude, relaciones de trabajo subordinadas. Por ende, para que se justifique la contratación bajo el régimen invocado por la demandada, no basta con la acreditación de los elementos meramente formales, sino que –a la luz de lo dispuesto en el art. 14 de la LCT- es necesario demostrar que ese vínculo responde a la finalidad que le da origen y justifica su exclusión del ámbito de la LCT que es, en definitiva, la realización de prácticas supervisadas, que tengan relación con la formación del pasante y cuenten con el control y organización de la institución educativa.

CNAT Sala II Expte N° 41.805/09 Sent. Def. 101.411 del 7/2/2013 "Altamira, Verónica Rosa c/La Ley SA s/despido" (Maza – Pirolo). En el mismo sentido, Sala V Expte N° 21.301/08



Sent. Def. N° 74.879 del 28/2/2013 "Piñeyro, Rubén Alberto c/Telefónica de Argentina SA s/despido" (García Margalejo – Zas – Arias Gibert).

**Pasantías. Finalidad. Acreditación.**

Las pasantías constituyen una extensión orgánica del sistema educativo y su configuración jurídica debe ser auténtica, de manera que no sirva para encubrir, mediante fraude, relaciones de trabajo subordinadas. Por ende, para que se justifique la contratación bajo el régimen invocado por la demandada, no basta con la acreditación de los elementos meramente formales, sino que –a la luz de lo dispuesto en el art. 14 de la LCT- es necesario demostrar que ese vínculo responde a la finalidad que le da origen y justifica su exclusión del ámbito de la LCT, que es, en definitiva, la realización de prácticas supervisadas, que tengan relación con la formación del pasante y cuenten con el control y organización de la institución educativa.

CNAT Sala VI Expte N° 16.246/08 Sent. Def. N° 65.137 del 14/5/2013 "Muñoz Suárez, Francisco Simón c/CNRT s/despido" (Craig – Raffaghelli).

**Pasantías. Finalidad.**

No basta para legitimar la contratación bajo el régimen invocado por la demandada, la inscripción de los contratos de pasantías en sus libros contables, sino que – a la luz de lo dispuesto en el art. 14 LCT - es necesario demostrar que ese vínculo responde a la finalidad que le da origen y que justifique su exclusión del ámbito de la ley de contrato de trabajo.

CNAT Sala VI Expte N° 46.978/2011 Sent. Def. N° 65.400 del 28/6/2013 "Aquirre, Alejandra Silvia y otros c/Telecom Argentina SA s/ regularización ley 24.013" (Raffaghelli – Fernández Madrid)

**b) No configuración.**

**Pasantías. No configuración. Pasante que facturaba servicios.**

No puede el actor revestir el carácter de pasante (decreto 340/92) y al mismo tiempo ser un prestador de servicios autónomo, que factura por tales servicios. Si, en el caso, la relación se desarrolló como función de colaboración permanente, con vínculo continuado, con cumplimiento de horarios y órdenes, independientemente de la denominación que le hayan dado las partes, existió un contrato de trabajo.

CNAT Sala I Expte N° 20.822/98 Sent. Def. N° 80.193 del 29/11/2002 "Almirón, Carlos c/ Universidad de Buenos Aires y otro s/ despido" (Vilela - Pirroni)

**Pasantías. No configuración. Simulación ilícita. Fraude a la ley.**

El rasgo esencial del régimen de pasantías es el desempeño del pasante en relación directa con la especialización que recibe en la casa de altos estudios, que sea afín con los estudios realizados y conforme a los planes educativos de las unidades que participan en el sistema y las cátedras a las que pertenezcan los cursantes. Si la actora no fue asignada a tareas del área jurídica de la empresa, ni a ningún otro ámbito directamente vinculado con su calidad de estudiante de derecho, detectándose una profunda analogía con la actividad desplegada por cualquier operario del sector de marketing, el aspecto "formativo" en la especialización, para quien sigue la carrera de derecho, estaba ausente, por lo que resultó que las demandadas han utilizado el instituto regulado por el decreto 340/92 para incorporar personal a sus respectivos planteles sin respetar las pautas para las que el mismo fue creado, configurándose un fraude a la ley que utilizara como instrumento la simulación ilícita conforme lo establecido en el art. 14 de la LCT.

CNAT Sala VII Expte N° 192/02 Sent. Def. N° 37.063 del 24/10/2003 "Pellegrino, María c/ Publicom SA y otro s/ despido" (Ruiz Díaz – Rodríguez Brunengo)

**Pasantías. Finalización del ciclo secundario. No configuración.**

Si bien el contrato de pasantía suscripto entre las partes podría considerarse legitimado dentro de las previsiones de la ley 25165, ello es sólo hasta la fecha en que el actor dejó de concurrir al colegio secundario por haber concluido su último año escolar (en el caso, 6° año de escuelas técnicas). No importa, a los fines de encuadrar el contrato, que adeudara una materia, porque se infiere que no concurría más a clase, lo cual demuestra que dejó de ser alumno regular y por ende, la invocada pasantía carecía de sustrato fáctico exigido para su legitimación.

CNAT Sala IX Expte N° 21.842/02 Sent. Def. N° 11.412 del 22/4/2004 "Eretzian, Diego c/ D'Arc Libertador SA s/ despido" (Pasini - Balestrini)

**Pasantías. No configuración. Intervención de un organismo público.**

El mero cumplimiento de los recaudos formales así como la intermediación de la Universidad de Buenos Aires, en este caso, en cumplimiento de la reglamentación impuesta no conduce a considerar genuina la pasantía desempeñada por las actoras cuando las actividades desarrolladas por éstas para la demandada no se relacionaban con la obtención de experiencia o práctica en el área de saber específico que impone la consideración de los estudios cursados.

CNAT **Sala II Expte N° 14.595/02 Sent. Def. N° 92.607 del 14/6/20 04** "Mendiguren, María y otro c/ Telecom Argentina Stet France Telecom SA s/ despido" (Bermúdez - Rodríguez)

**Pasantías. No configuración. Inaplicabilidad de la LCT.**

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).

CNAT **Sala I Expte N° 26.874/02 Sent. Def. N° 82.971 del 31/8/20 05** "La Morgia, Luciana c/ Universidad de Buenos Aires s/ despido" (Puppo - Vilela). En igual sentido, **Sala IX Expte N° 5745/04 Sent. Def. N° 13.792 del 29/11/2006** "Trejo, Mónica c/ Gobierno de la Ciudad de Bs As y otro s/ despido" (Zapatero de Ruckauf - Balestrini)

**Pasantías. Requisitos. No configuración.**

No media relación de pasantía cuando el desarrollo del vínculo no se ha ajustado a la manda expresa de la ley 25165 y tampoco a las previsiones de los decretos que le precedieron. Así, se ha superado el plazo máximo de duración de este tipo de relación, 4 años (suman casi 8) y la jornada se ha extendido de sus límites estrictos (6 horas diarias). También está ausente la finalidad formativa, pues no hay constancia de la existencia de un contrato marco de pasantía que describa los objetivos educativos perseguidos (art. 6) o informes individuales que describan los éxitos o fracasos de la actividad desplegada (art. 20). (Del dictamen del Fiscal General al que adhiere la Sala).

CNAT **Sala I Expte N° 26.874/02 Sent. Def. N° 82.971 del 31/8/20 05** "La Morgia, Luciana c/ Universidad de Bs As s/ despido" (Puppo - Vilela)

**Pasantías. No configuración. Pérdida del objetivo de formación. Prestación de tareas comunes de la empresa.**

La inserción de un pasante en el ámbito de la empresa que contrata con una entidad educativa bajo el sistema de pasantías, se vincula con la oportunidad que el empresario le da de aprender, es decir, que por parte de la empresa, hay carencia de finalidad económica. Pero si los pasantes efectúan 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 que ha mediado en la contratación, todo pasa a ser una ficción legal a través de la cual la empresa obtiene un beneficio injustificado, burlando un instituto que ha pretendido ser tuitivo y útil, porque se lo convierte en un instrumento más que conduce, en definitiva y fraudulentamente, a la más pronunciada precarización del empleo, teniendo en cuenta, especialmente, la gratuidad que implica.

CNAT **Sala II Expte N° 16.418/02 Sent. Def. N° 93.577 del 22/6/20 05** "Ciechanowski, Gladys c/ Arcos dorados SA s/ despido" (González - Rodríguez). En el mismo sentido, **Sala X Expte N° 7124/06 Sent. Def. N° 15.817 del 27/12/2007** "Mansilla, Iris Lorena c/Telefónica de Argentina SA y otros s/cobro de salarios" (Corach - Stortini), **Sala I Expte N° 26.541/09 Sent. Def. N° 86.873 del 9/8/2011** "Martínez, Gisela Soledad c/Arcos Dorados Argentina SA s/despido" (Vázquez - Vilela), **Sala VII Expte N° 332/08 Sent. Def. N° 43.757 del 29/8/2011** "De Nardi, Juan Manuel c/Telefónica de Argentina SA s/despido" (Ferreirós - Rodríguez Brunengo), **Sala I Expte N° 31.195/08 Sent. Def. N° 87.092 del 17/10/2011** "Rodríguez, Juan Pablo c/Atento Argentina SA y otros s/despido" (Vázquez - Vilela) y **Sala II Expte N° 4.399/08 Sent. Def. N° 100.834 del 15/8/2012** "Rebollo, Betiana c/Atento Argentina SA y otros s/despido" (González - Pirolo).

**Pasantías. No configuración. Prestación de tareas comunes de la empresa.**

No se advierte que los servicios prestados por el actor (reposición de mercadería, atención al cliente, limpieza, etc.) se hayan diferenciado en lo esencial de los prestados por los dependientes de la demandada dedicados a tales funciones. Por otra parte, aun cuando inicialmente pudiese considerarse que el contrato fue de pasantía (en el caso se habían respetado todos los recaudos formales del decreto 340/92) la finalidad de éste se desvirtuó en forma prácticamente inmediata al haber adquirido el actor los conocimientos necesarios para el cumplimiento de tales funciones.

CNAT **Sala III Expte N° 25.186/04 Sent. Def. N° 87.571 del 14/3/20 06** "De Cicco, Facundo c/ Formatos Eficientes SA s/ despido" (Guibourg - Eiras)

**Pasantías. No configuración. Contratación fraudulenta. Aplicación de la LCT.**

Cuando la contratación es fraudulenta y desprovista de toda legitimidad, tendiente exclusivamente a cercenar derechos a la trabajadora demandante, en oposición a expresos dictados de la CN, no puede hacerse valer la voluntad expresada en la invocada pasantía, vínculo que en el "sub lite" carece de validez, por lo que, corresponde en tal situación excepcional, aplicar la norma de rango superior que garantiza a todo trabajador público o

privado un resarcimiento en el supuesto de despido arbitrario (conf. **Sala VI** 29/4/94 “Zabalza, Mirta c/ Inst. Obra Social para el Personal de los Ministerios de Salud y Acción Social y de Trabajo y Seguridad Social”, DT 1994-B-1188/9). (Del voto del Dr. Zas).  
CNAT Sala V Expte N° 34.595/02 Sent. Def. N° 68.377 del 28/4/2006 “González, Diego c/ Ministerio de Trabajo y otro s/ despido” (García Margalejo – Zas – Simón)

**Pasantías. Requisitos. Tareas realizadas por la actora. Falta de prueba. No configuración.**

Las prácticas de los alumnos, en el caso de las pasantías, deben estar relacionadas con su formación y especialización, y llevadas a cabo bajo la organización y control de las unidades educativas a que aquellos pertenecen (art. 2 ley 25165), y debe existir un mecanismo conjunto de control y evaluación de la experiencia por parte de la institución educativa y la empresa, y un informe individual acerca de la actuación de cada pasante, que debe remitirse a la unidad educativa dentro de los treinta días posteriores a la finalización de cada pasantía (art. 20). No basta para la caracterización de este tipo de figuras la existencia de contratos firmados por las partes que califiquen al vínculo como pasantía, ni la condición de estudiante de la trabajadora, ni la existencia de convenios marcos entre la universidad, donde esta cursa sus estudios, y la demandada. En el caso, la relación se extendió por más de cuatro años, la actora realizaba tareas comunes dentro de la empresa demandada, cumplía un horario y percibía a cambio una suma de dinero, todo lo cual lleva a aplicar la presunción del art. 23 LCT toda vez que la demandada no logró acreditar la existencia de un verdadero contrato de pasantía.

CNAT Sala VI Expte N° 10.350/03 Sent. Def. N° 58.840 del 28/4/2006 “Sthele, Yamila c/ American Express Argentina SA s/ despido” (Fernández Madrid – Fera)

**Pasantías. Reducción horaria y capacitación al ingreso. Falta de relación entre los estudios y las tareas desempeñadas. No configuración.**

Aunque se hubiera demostrado que el actor tenía una flexibilidad horaria y una carga menor a la de otros empleados de la demandada y que el mismo había recibido una capacitación a su ingreso, no puede concluirse que haya existido contrato de pasantía si las tareas desarrolladas por el mismo no estaban dirigidas a su formación educacional e instructiva. (En el caso se trataba de un estudiante de informática que realizaba tareas de repositor en un supermercado).

CNAT Sala VII Expte N° 6517/05 Sent. Def. N° 39.227 del 26/5/2006 “Méndez, Héctor c/ Formatos Eficientes SA s/ despido” (Rodríguez Brunengo - Ferreirós)

**Pasantías. No configuración. Tareas de limpieza de pisos, verduras y góndolas, cajero y repositor en un supermercado.**

El contrato de pasantía es la relación que se configura entre un empleador y un estudiante y tiene como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación de acuerdo con la especialización que recibe, bajo la organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenece durante un lapso determinado. La capacitación en materia de informática que surge del acuerdo suscripto entre el establecimiento de enseñanza y el empleador (cadena de supermercados “Eki”), no se compadece con las tareas desempeñadas por el actor, tales como limpieza de pisos, verduras y góndolas, o bien de cajero y repositor en el entorno de un supermercado. De allí que el espíritu de la contratación excepcional se encuentra desnaturalizada y deja traslucir el aprovechamiento de mano de obra mediante la utilización de una figura no laboral, ya que la prestación se plasmó en forma regular y por tiempo indeterminado contra el pago de una suma de dinero (calificada como “estímulo para gastos escolares, viáticos”) que se extendió como contraprestación de puesta a disposición de la fuerza de trabajo, elementos que permiten calificar al vínculo como subordinado y dependiente (art. 21 LCT).

CNAT Sala VII Expte N° 6517/05 Sent. Def. N° 39.227 del 26/5/2006 “Méndez, Héctor c/ Formatos Eficientes SA s/ despido” (Rodríguez Brunengo - Ferreirós)

**Pasantías. Ausencia de experiencia práctica complementaria a la formación. No configuración. Aplicación de la LCT.**

La demandada no cumplió con el presupuesto ineludible para la consideración de un contrato de pasantía como ser el de brindar experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida que habilite al pasante para el ejercicio de su profesión y formar al estudiante en aspectos que serán de utilidad en su posterior búsqueda laboral (conf. art. 3 ley 25.165), puesto que ocupó a la contratada como “pasante” en tareas propias de su giro empresarial, ya que atendía reclamos del “112”, actividad que no requiere capacitación especial y que ninguna ventaja comporta a quien cursa la carrera de abogacía o de educación inicial. En virtud de ello y por aplicación del principio de “primacía de la realidad”, resulta evidente que el vínculo que unió a las partes fue un contrato de trabajo por tiempo indeterminado regido por la LCT.

CNAT Sala X Expte N° 7124/06 Sent. Def. N° 15.817 del 27/12/2007 “Mansilla, Iris Lorena c/ Telefónica de Argentina SA y otros s/cobro de salarios” (Corach – Stortini)

**Pasantías. No configuración. Fraude laboral.**

No puede referirse seriamente a una pasantía cuando la actora sólo cumplía tareas de venta telefónica – servicios de larga distancia, servicio de línea y sub – campaña relacionadas con las ventas -, no condicionando dicha función con los contenidos curriculares de la carrera de

psicología. Así, la pasantía ha ocultado fraudulentamente la relación laboral entre la actora y las demandadas. Por ende, ante un fraude laboral, el Juez debe correr el velo y descubrir la relación oculta, máxime si el trabajador manifestó su existencia.

CNAT Sala VII Expte N° 22.137/05 Sent. Def. N° 40.773 del 28/3/2008 "Soriano, Helena c/ Telecom Argentina SA y otro s/ despedido" (Ferreirós – Rodríguez Brunengo).

**Pasantías. No configuración. Falta de adecuación de tareas con la formación universitaria. Simulación de la ley de contrato de trabajo. Existencia de relación de dependencia.**

Todo "contrato de pasantía", según lo estipulado en el art. 2 de la ley 25.165, impone ineludiblemente a la institución educativa interviniente en el convenio a corroborar de manera específica – respecto de cada pasante –, la adecuación de las tareas llevadas a cabo en beneficio de la empresa con la formación propia de la carrera universitaria. Por ende, no puede inferirse válidamente que la mera atención de reclamos telefónicos de pacientes de OSECAC y derivados de la Superintendencia de Salud se adecuaba – ni siquiera mínimamente – en dirección a cumplimentar los objetivos estipulados en los aludidos contratos. Por otra parte, la falta de control sobre la regularidad de estudios de la pasante, cuya última materia en la carrera de abogacía fue cursada en el mes de diciembre de 2003, coincidente con la fecha en la que comenzó a desempeñarse para la demandada, denota la pérdida del requisito de "regularidad" exigido a los pasantes según lo estipulado en el contrato marco suscripto por las partes y, sumado a ello la deficiente (casi nula) participación de la tutora académica y del responsable de la empresa en lo atinente a la confección de informes que debían realizarse (sólo se agregaron dos durante un periodo de dos años y cuatro meses) denotan que, en el caso, se actuó con simulación a la ley laboral, en tanto se utilizó el régimen implementado en la ley 25.165 de "pasantías educativas" con el objetivo de ocultar una verdadera relación de dependencia, circunstancia que, por imperio de lo normado por el art. 14 de la LCT, torna nulos los respaldos documentales utilizados para la prosecución de tales fines.

CNAT Sala IX Expte N° 23.491/09 Sent Def, N° 15.330 del 25/2/2009 "Trillo, Sabrina c/ GMS S.A. s/ despedido" (Balestrini – Fera).

**Pasantías. No configuración. Pérdida del objetivo de formación. Prestación de tareas comunes de la empresa.**

La inserción de un pasante en el ámbito de la empresa que contrata con una entidad educativa bajo el sistema de pasantías se vincula con la oportunidad que el empresario le da de aprender, es decir, que por parte de la empresa hay carencia de finalidad económica. Pero si los pasantes efectúan 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 que ha mediado en la contratación, todo pasa a ser una ficción legal a través de la cual la empresa obtiene un beneficio injustificado, burlando un instituto que ha pretendido ser tuitivo y útil porque se lo convierte en un instrumento más que conduce, en definitiva y fraudulentamente, a la más pronunciada precarización del empleo (ver SD 15817 del 27/12/07 en los autos "Mansilla, Iris Lorena c/ Telefónica de Argentina S.A. y otros s/ cobro de salarios").

CNAT Sala X Expte N° 5487/06 Sent. Def. N° 16.498 del 12/3/2009 "García, Laura Verónica c/ Telefónica de Argentina SA y otro s/ cobro de salarios" (Stortini – Balestrini).

**Pasantías. Asistencia a clientes que adquirieron un producto. Asesoramiento técnico. Incumplimiento recaudos ley 25.165. No configuración. Aplicación de la LCT.**

Dado que las labores cumplidas por el actor y para las cuales se llevó a cabo el contrato de pasantía, versaron sobre la asistencia a clientes que ya habían adquirido el producto que comercializa la demandada, ello importó un asesoramiento técnico para la utilización del mismo y no su publicidad, circunstancia que deja incólume el fundamento del decisorio que consideró que no fueron demostrados los extremos que exige la ley 25.165 – reglamentada por el decreto 340/92 – para considerar cumplidas las exigencias del contrato de pasantía por medio del cual se vinculó a las partes. Consecuentemente, dicha contratación se encontró regida por la Ley de Contrato de Trabajo.

CNAT Sala IX Expte N° 16.930/08 Sent. Def. N° 15.413 del 30/03/2009 "Zappacosta, Guido c/ Interbanking S.A. s/ despedido". (Fera - Balestrini).

**Pasantías. Caracterización. Fraude. No configuración. Aplicación de la LCT.**

En los sucesivos acuerdos de pasantía suscriptos, si bien se pactó la duración de la pasantía, el área de desempeño, el horario y la asignación estímulo, no surge el seguimiento y evaluación de la pasantía, tal como debe efectuarse de acuerdo a la normativa que se cita (ley 25.165 y decreto 487/00). Tampoco se demostró que la accionada hubiera dado cumplimiento a lo dispuesto en torno al control exigido por la norma citada. Por lo tanto, no habiéndose acreditado el requisito de control y supervisión de las tareas de la pasante por la unidad educativa de la que dependía, lo que debió instar la accionada al advertir tal falencia, la situación no se condice con el espíritu del legislador a la hora de la sanción de la ley 25.165, que fue incentivar y procurar el desarrollo de la educación e insertar en el mercado laboral a los estudiantes de educación superior, razón por la cual los acuerdos de "pasantía" han ocultado fraudulentamente la verdadera relación existente entre las partes, por lo que

debe decretarse su nulidad en los términos del art. 14 de la LCT. Es decir, no ha existido un verdadero contrato de pasantía, por lo que no cabe aplicar lo dispuesto por el decreto 340/92, debiendo considerarse que dicha figura se utilizó para encubrir la verdadera naturaleza de la prestación que se encontraba amparada por las previsiones de la LCT.

CNAT Sala I Expte N° 31.659/06 Sent. Def. N° 85.477 del 30/4/2009 “Escobar, Atensio Alicia Raquel c/ Administración Nacional de Seguridad Social s/ despido” (Vilela – González)

**Pasantías. No configuración. Forma de contratación no impuesta por el Programa de Capacitación e Inserción Laboral de la Población Ciega. Persona con discapacidad.**

En el caso concreto no se verificó que el Ministerio de Trabajo de la Nación ni la FAICA (Federación Argentina de Instituciones de Ciegos y Ambliopes) hayan establecido que las personas a contratar en el marco del Programa de Capacitación e Inserción Laboral de la Población Ciega (iniciativa tendiente a la incorporación de este colectivo a la vida productiva, bajo la premisa de que una verdadera integración se logra con la obtención de un empleo) debiera llevarse a cabo por medio de una “pasantía”, todo lo que indica que la forma de contratación fue elegida por la Biblioteca Argentina para Ciegos (BAC) sin ningún tipo de imposición de dichas entidades. Por ello, no cabe endilgarle al Ministerio de Trabajo ni a la FAICA responsabilidad alguna respecto a la forma de contratación del actor (persona con discapacidad visual), ya que no se probó ni acreditó que estas entidades hayan impuesto formalidad alguna a la incorporación del accionante a la BAC.

CNAT Sala II Expte N° 29.761/07 Sent. Def. N° 97.347 del 4/11/2009 “Peluso, Sebastián Jorge c/ Biblioteca Argentina para Ciegos s/ despido” (Maza – González)

**Pasantías. No configuración. Ausencia de fraude. Desestimación del acuerdo de pasantía. Aplicación de normas laborales.**

Debe descartarse la existencia de fraude o engaño dado que el actor se insertó en el Programa de Capacitación e Inserción Laboral de la Población Ciega elaborado por el Ministerio de Trabajo y al ser creado por dicho organismo, sus actos gozan de presunción de legitimidad. Pero, ello no obsta a desestimar los supuestos acuerdos de pasantía, toda vez que no sólo no se cumplimentó lo dispuesto en el Dec. 340/92 sino que tampoco se acreditó que el accionante hubiera recibido formación y/o capacitación alguna, razón por la cual resulta evidente que la relación habida entre la BAC y el actor se desarrolló en el marco de un contrato de trabajo, y que la mera titulación del vínculo como “pasantía” fue tan arbitraria y carente de justificación como inidónea para desplazar la aplicación automática de las normas laborales de orden público.

CNAT Sala II Expte N° 29.761/07 Sent. Def. N° 97.347 del 4/11/2009 “Peluso, Sebastián Jorge c/ Biblioteca Argentina para Ciegos s/ despido” (Maza – González)

**Pasantías. Reiteración de contratos periódicos. No configuración**

La reiteración de contratos periódicos de pasantías sin solución de continuidad, además de transgredir el régimen de pasantías, torna la situación laboral habida entre las partes en una relación ininterrumpida de trabajo por tiempo indeterminado desde su comienzo, debiéndose descartar la maniobra de la demandada de “incorporar” a la actora como “personal de su grupo” varios años después. Sabido es que el derecho del trabajo es un “derecho realidad”, ya que pone el acento en la verdad objetiva, con prescindencia de las formas que la voluntad de las partes hayan querido darle para disimularla, haciendo predominar a aquélla sobre éstas.

CNAT Sala VII Expte. N° 26.055/07 Sent. Def. N° 42.761 del 18/06/2010 “Nieva, Vanesa Gabriela c/ Telecom Argentina SA s/ despido”. (Rodríguez Brunengo - Ferreirós).

**Pasantías. No configuración.**

Ni la mera anotación “pasantía” en una factura de la Facultad de Agronomía de la UBA ni la solicitud de búsqueda laboral, ni el horario de 8:00 a 18:00, que excede la jornada diaria para este tipo de contratación, cumple con los requisitos que establecía la Ley 25.165 para el contrato de pasantía educativa. Tal como lo establecía el art. 2° de la norma de mención: “Se entenderá como “pasantía” la extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de empresas u organismos públicos o privados, en los cuales los alumnos realizarán residencias programadas u otras formas de prácticas supervisadas relacionadas con su formación y especialización, llevadas a cabo bajo la organización y control de las unidades educativas que lo integran y a las que aquellos pertenecen, según las características y condiciones que se fijan en convenios bilaterales estipulados en la presente ley.” Y, en el caso, no se acreditó el cumplimiento de los recaudos formales y sustanciales que establecía dicha ley en los arts. 2°, 5°, 8°, 11, 18, 20, 21 y concordantes (norma que fuera derogada por la Ley 26427), Por lo que, en la especie, existió una relación de empleo privado (artículos 1°, 4°, 5°, 6°, 21, 22, 23, 25, 26 y siguientes de la LC T).

CNAT Sala VIII Expte N°25.714/08 Sent. Def. N° 37.293 del 28/6/2010 “Brandi, Nicasio Pablo c/ Illarietti, Héctor Luis s/ despido” (Catardo – Morando).

**Pasantías. No configuración. Fraude.**

Puesto que la actividad administrativa a cargo del pasante –en el caso-, lejos de constituir una práctica relacionada con la carrera que cursa en la UBA, eran trabajos típicos y corrientes de la entidad demandada, esto es ANSES, que lo pusieron en un pie de igualdad con el resto de los trabajadores dependientes, sin que se respetara su objetivo de formación y sin un adecuado seguimiento de la entidad educativa que ha mediado en la contratación, todo pasa a ser una

ficción legal a través de la cual la empresa obtiene un beneficio injustificado, burlando un instituto que ha pretendido ser tuitivo y útil, para convertirlo en un instrumento más que conduce al fraude laboral (art. 14 LCT).

CNAT Sala V Expte. N° 8.850/08 Sent. Def. N° 73.091 del 29/04/2011 "Privat, Pablo Alexis c/Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/despido". (Zas –García Margalejo).

#### **Pasantías. No configuración.**

El contrato de pasantía no se caracteriza por el tipo de tareas (que puede resultar idéntico) o la aptitud (sólo un empleador suicida contrataría a alguien para realizar tareas en las que el prestador de servicios no se encuentre capacitado), sino por su objeto, el que se centra en el aprendizaje. Por este motivo, la inexistencia de tutor o coordinador así como de la supervisión del aprendizaje son suficientes como para considerar que existió la utilización simulada de una figura no laboral para actuar en fraude a la ley, pues el objeto didáctico no existió (esto lo demuestra la desidia de ambas partes en el control pedagógico de la prestación).

CNAT Sala V Expte N° 23.579/08 Sent. Def. N° 73.279 del 12/7/2011 "Hlawatsch, Andrés Fernando c/Ente Nacional de Obras Hídricas y Saneamiento SA s/despido" (Arias Gibert – García Margalejo).

#### **Pasantías. No configuración.**

Si la empresa codemandada no especificó ni probó la motivación para contratar a la trabajadora en los términos del contrato de pasantía invocado, ni en qué medida y de qué manera ese supuesto contrato de pasantía la habría formado en relación con su preparación estudiantil y/o graduada y, por otro lado, se demostró que la prestación de la accionante no estaba orientada a su propia formación sino que las tareas por ella desarrolladas fueron destinadas a cubrir las tareas atinentes al objeto social de la coaccionada Telefónica de Argentina, corresponde afirmar que entre las partes existió una relación laboral.

CNAT Sala IX Expte N° 25.073/06 Sent. Def. N° 17.287 del 16/9/2011 "Solarí, María c/Telefónica de Argentina SA y otro s/diferencias de salarios" (Pompa – Balestrini).

#### **Pasantías. No configuración.**

En el caso de la pasantía, no es suficiente la celebración de un acuerdo con una entidad educativa, sino que además es necesario que se preste el servicio educativo. Ello es así porque de otro modo, una pasantía educativa significaría un modo económico para contar con un empleado más, cuando el objeto de esta especie de relación es otro: el trabajo se subordina al aprendizaje (ver sentencia dictada en expediente N° 23.041/02, autos "Prado, Andrés Julián c/ Administración Nacional de Seguridad Social s/ despido", del Juzgado N° 74). Por ende, dado que la demandada no cumplió con los recaudos que establece la ley 25.165, en particular, porque de los contratos de pasantía que suscribió la actora, no surge que las tareas asignadas estuvieran relacionadas con su formación y especialización académica, corresponde concluir que las partes estuvieron vinculadas por un contrato de trabajo.

CNAT Sala III Expte N° 47.205/09 Sent. Def. N° 92.857 del 22/11/2011 "Harispe, Viviana Jazmín c/Parque de la Costa SA s/despido" (Cañal – Catardo).

#### **Pasantías. Duración. Intervalos en la prestación de tareas. No configuración.**

Si bien el régimen de pasantías establecido por la Ley 25165 - propio de otra época - vigente al momento de la relación habida entre las partes no tenía la rigurosidad ni contralor del actual, como tampoco una norma de caducidad específica como la del art.19 de la Ley 26427/08 ello se impone en virtud de la inalterada presencia de los principios generales del Derecho del Trabajo: irrenunciabilidad y primacía de la realidad en el marco del protectorio (art. 14 bis Const. Nacional y art. 11 LCT-to). Por ende, habiéndose advertido la existencia de importantes intervalos en que existiendo prestación de tareas del trabajador accionante su registración cayó en la nada del vacío legal: 17 meses y 6 días, razón por la cual debe tenerse por configurada la existencia de la relación laboral subordinada entre actor y demandada entre el 1.09.99 y el 6.05.2003 con todos sus efectos laborales y previsionales.

CNAT Sala VI Expte N° 16.020/2010 Sent. Def. N° 63.556 del 14/12/2011 "Fernández Ortiz de Rosas, Gastón c/Sociedad Italiana de Beneficencia en Buenos Aires s/despido" (Raffaghelli – Fernández Madrid).

#### **Pasantías. No configuración.**

En el caso, las tareas que realizaba el actor, relacionadas con el área de atención al cliente no contribuyeron a su formación profesional ni constituyeron prácticas que pudieran relacionarse con las carreras a las que pertenecía como estudiante de Recursos Humanos y Abogacía en la UADE. Además, el accionante se desempeñó para la demandada durante la vigencia de dos normas que regularon las pasantías y, en ambos casos se incumplió con los recaudos que la ley 25.165, entre otros, exige en sus arts. 20 y 21 y la ley 26.427 en sus arts. 11 y 18 referidos al control y evaluación de la pasantía a cargo de las partes contratantes y a la designación de un tutor que tiene a su cargo la orientación, coordinación y el control del trabajo del pasante y lo cierto es que no quedó acreditada la supervisión que da cuenta la ley, menos aún la orientación y coordinación del actor como pasante. Tampoco se produjeron los informes periódicos de evaluación que debían realizarse durante la pasantía y al finalizar la misma, pues la demandada ningún instrumento acompañó al respecto, violándose así lo dispuesto por los arts. 20 de la ley 25.165 y 18 de la ley 26.427. Por ende, los convenios acompañados por la parte demandada fueron utilizados

fraudulentamente por la accionada en violación a las normas de orden público laboral, por lo que se impone su nulidad conforme lo normado por el art.14 de la LCT y, la relación habida entre las partes en la que el actor prestó sus servicios a cambio de una retribución constituyó un contrato de trabajo en los términos del art. 21 LCT.

CNAT Sala I Expte Nº 22.348/2010 Sent. Def. Nº 87.424 del 29/2/2012 "Melnitzky, Ezequiel Fabián c/Liberty ART SA s/despido" (Pasten de Ishihara – Vázquez).

#### **Pasantías. No configuración.**

Dado que ambas partes se encuentran contestes en que el actor se desempeñó para la demandada, desde el 1/1/2004 hasta el 25/10/2005 y ésta no acompañó el supuesto contrato de pasantía ni acreditó haber cumplido con los recaudos que impone la Resolución 13255/97 en el Anexo I puntos c), d), e) y f), referidos al control y evaluación de la pasantía a cargo de las partes contratantes, a la supervisión y designación de un tutor para la orientación, coordinación y el control del trabajo del pasante, entre otros, no resulta posible considerar válidamente la existencia de una pasantía ni aun cuando ha sido reconocida por el trabajador, pues tal reconocimiento carece de valor ante las normas imperativas que conforman el orden público laboral (arts. 12 y 58 de la LCT). Por ende, se torna operativa la presunción contenida en el art.23 de la LCT acerca de la existencia de un contrato de trabajo en el período reclamado, que la demandada no logró revertir.

CNAT Sala I Expte Nº 15.109/2010 Sent. Def. Nº 88.278 del 14/11/2012 "Tecera, Luis Adrián c/Arcos Dorados SA s/despido" (Pasten de Ishihara – Vázquez).

#### **Pasantías. No configuración.**

La Fundación Educación y Trabajo no es una universidad ni una unidad educativa reconocida por el Ministerio de Educación. Sólo se limita a brindar asistencia a dicho Ministerio, pero no educación a los estudiantes, de modo que no puede intervenir en el sistema de la ley 25.165 ni de la ley 26.427. Debe concluirse que se ha incurrido en incumplimiento del contrato de pasantía ante el caso de la actora cuya carrera era la de Licenciatura en Servicio Social, y desarrollaba tareas propias de un operador telefónico. Por ende, la vinculación que uniera a la actora con la demandada Telefónica de Argentina S.A. constituyó una típica relación laboral dependiente.

CNAT Sala VIII Expte. Nº 21.416/08 Sent. Def. Nº 39.453 del 12/04/2013 "Zamora, María Teresa c/Telefónica de Argentina SA s/despido". (Pesino - Catardo).

#### **Pasantías. Trabajos típicos y corrientes de la empresa. No configuración.**

Si el pasante efectúa trabajos típicos y corrientes de la empresa o institución – en la especie la demandada reconoció que la actora trabajó como telemarketer para desarrollar tareas de cobranzas y promoción de servicios y productos de diversa índole -, es decir bajo condiciones de contratación que la ponen en un pie de igualdad con los trabajadores dependientes de dicha sociedad comercial, sin que se respete su objetivo de formación y sin un adecuado seguimiento de la faz educativa que, teóricamente, ha mediado en la contratación, todo pasa a ser una ficción legal a través de la cual la empresa obtiene un beneficio injustificado, y se desnaturaliza un instituto -que en sí resulta provechoso-, porque se lo convierte en un instrumento que conduce, en definitiva, a la más pronunciada precarización del empleo (conf. esta Sala, in re "Ciechanowski Gladys Andrea c/ Arcos Dorados S.A. s/ Despido", SD 93577, del 22/6/05).

CNAT Sala II Expte Nº 43.137/2010 Sent. Def. Nº 101.931 del 28/6/2013 "Matioucheva, Eugenia c/Gestiva SA y otro s/despido" (Pirolo – Pesino)

#### **Pasantías. No configuración. Relación laboral dependiente.**

Si de la causa no surgen elementos que demuestren claramente que hubo por parte de la empresa y de la entidad educativa una adecuada tutoría, fiscalización y control de la labor de las actoras que demuestre que los servicios desarrollados se ejecutaron en función de una finalidad formativa y, si tampoco existen constancias de la real actuación de un tutor formalmente designado por la empresa, ni menos aún que – en su caso - este haya realizado el seguimiento y evaluación de la actividad del supuesto "pasante", en función de la exigencia contenida en el art. 21 de la ley 25.165, corresponde concluir que desde el inicio existió entre las partes una relación de naturaleza laboral.

CNAT Sala VI Expte Nº 46.978/2011 Sent. Def. Nº 65.400 del 28/6/2013 "Aquirre, Alejandra Silvia y otros c/Telecom Argentina SA s/ regularización ley 24.013" (Raffaghelli – Fernández Madrid)

#### **c) Cómputo de la antigüedad.**

##### **Pasantías. Cómputo de la antigüedad. Improcedencia.**

Dado que el contrato de pasantía no es de naturaleza laboral, no puede hacerse lugar al pedido de aplicación del art. 18 LCT a los fines del cómputo de la antigüedad, porque dicha norma si bien hace referencia al tiempo de prestación de servicios en forma efectiva, lo hace en relación al trabajador, entendiéndose a éste como el sujeto individual que lleva a cabo la prestación de conformidad con los normado en el art. 25 de la LCT, circunstancia que excluye considerar otros trabajos, colaboraciones o contrataciones que no se hallan enmarcadas en el régimen de contrato de trabajo.

CNAT Sala II Expte N° 1.583/04 Sent. Int. N° 54.037 del 27/12/20 05 "Carranza, Gonzalo c/ Banco Piano SA s/ despido" (González – Vázquez Vialard)

**Pasantías. Indemnización por antigüedad. Simulación. Cómputo del plazo a los fines del cálculo de la antigüedad.**

Debe considerarse como fecha de ingreso del trabajador la que figura como inicio del contrato de pasantía, cuando, como en el caso, las tareas desempeñadas por éste poco tenían que ver con su condición de estudiante de Ciencias Económicas, ya que se desempeñó siempre como vendedor. Además, no se ha logrado probar que durante el desarrollo contractual hubiera existido algún tipo de preparación especial o de enseñanza acorde con los estudios del pasante que pudiera justificar la contratación en base a las disposiciones del decreto 340/92.

CNAT Sala VI Expte N° 15.161/01 Sent. Def. N° 58.929 del 26/6/2006 "Araujo Roca, Juan c/ Waldbott y Asociados SA y otro s/ despido" (Fernández Madrid - Simón).

**Pasantías. Inclusión de la pasantía en el cómputo de la antigüedad en el empleo.**

A los fines del cómputo de la antigüedad en el empleo prevista en el art. 18 LCT, cabe incluir la "pasantía", primera contratación del trabajador accionante. (Del voto del Dr. Catardo, en mayoría)

CNAT Sala VIII Expte N° 16.259/07 Sent. Def. N° 35.848 del 17/2/2009 "Moya, Nicolás Matías c/Automóvil Club Argentino s/despido" (Catardo – Morando – Vázquez).

**Pasantías. No inclusión de la pasantía en el cómputo de la antigüedad en el empleo.**

El contrato de pasantía, objeto de especial regulación, no es un contrato de trabajo. Por ende, cuando finalizada la pasantía, el pasante es contratado mediante un contrato de trabajo, se podría decir que la pasantía alcanzó sus resultados óptimos ya que, además de completar su capacitación, el pasante obtiene la inserción en la empresa que es el comienzo, y no la continuación de la carrera laboral. Por ello, no corresponde computar la duración de la pasantía para el cómputo de la antigüedad conforme al art. 18 LCT, norma que se refiere inequívocamente a servicios prestados en la ejecución de una relación de trabajo. (Del voto del Dr. Morando, en minoría)

CNAT Sala VIII Expte N° 16.259/07 Sent. Def. N° 35.848 del 17/2/2009 "Moya, Nicolás Matías c/Automóvil Club Argentino s/despido" (Catardo – Morando – Vázquez).

**d) Pasantías de nivel terciario y/o universitario (ley 25165)**

**Pasantías. Decreto 340/92 y ley 25165. Ámbito de aplicación.**

La ley 25013 no deroga el decreto 340/92 pues su art. 2, donde se hace referencia al régimen de pasantes, es meramente programático, en la medida en que delega en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la misión de establecer las normas a las que quedará sujeto dicho régimen. Se dio cumplimiento con tal extremo a partir del decreto 1227/01, el cual, en su art. 1°, al igual que el citado decreto 340/92, determina que no se genera relación laboral entre la empresa y el pasante. Originariamente el sistema de pasantías de dicho decreto regía en todo el ámbito del sistema educativo nacional, pero a partir de la sanción de la ley 25165 (B.O. 12/10/99, art. 1°), el sistema queda restringido a los estudiantes y docentes de educación media, no aplicándose a los estudiantes del nivel de educación superior que se rigen por el sistema de pasantías implementado por la ley citada.

CNAT Sala II Expte N° 16.246/01 Sent. Def. N° 90.998 del 18/10/2 002 "Krasnik, Mauro c/ Belcar SA s/ despido" (Rodríguez - Bermúdez)

**Pasantías. Labores realizadas por una estudiante de la Facultad de Farmacia y Bioquímica en un laboratorio. Tareas administrativas. Experiencia anterior.**

La intención del legislador, al regular el contrato de pasantía, fue la de complementar el aprendizaje y la práctica que los alumnos y/o docentes recibían en las facultades nacionales. En ese contexto, si una estudiante de la facultad de Farmacia y bioquímica de la UBA fue enviada a prestar servicios en un laboratorio de propiedad de la demandada y, entre las tareas específicas que prestaba, también se incluyeron las administrativas, nada obsta a que se tratara de un verdadero contrato de pasantía, toda vez que nada obsta, ni surge del decreto 340/92 que parte de la capacitación, o aprendizaje no pueda referirse al manejo administrativo de este tipo de instituciones que realizan análisis clínicos. Tampoco la circunstancia de que la actora tuviera suficiente experiencia en la materia, desplaza esta figura de contrato, pues del decreto mencionado no surge que el pasante no pueda tener capacitación anterior, nótese que incluso los docentes pueden ser pasantes.

CNAT Sala V Expte N° 15.879/99 Sent. Def. N° 66.427 del 30/4/20 03 "Wolcanyik, María c/ Aixala, Mónica s/ despido" (Rodríguez- Morell)

**Pasantías. Requisitos. Jornada. Ley 25.165 y Dec- 487/00.**

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 aun 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



antinomía 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.

*CNAT Sala III Expte N°20311/02 Sent. Def. N° 85.486 del 28/11/2003 "Domínguez, Laura c/ Telecom Argentina Stet France Telecom SA s/ despido" (Porta - Eiras)*

**Pasantías. Falta de relación entre la tarea desempeñada y los estudios cursados (carrera de Filosofía).**

La atención de llamadas telefónicas no guarda relación alguna con la carrera universitaria de filosofía, por lo que no puede considerarse dicha actividad como "pasantía" en los términos de la ley 25165 y el decreto 340/92, de donde surge claramente que los objetivos contemplados apuntan a brindarle al estudiante de educación superior "una experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida, que lo habilite para el ejercicio de su profesión".

*CNAT Sala V Expte N°20.060/02 Sent. Def. N° 67.199 del 30/8/2004 "Lazzaletta, Diego c/ Telefónica de Argentina SA s/ despido" (García Margalejo - Rodríguez)*

**Pasantías. Estudiantes de educación superior. Requisitos. Duración y jornada. Informe final.**

El sistema de la ley 25165 está orientado a estudiantes de educación superior y docentes del Sistema Educativo Nacional (arts. 1 y 22). Para que pueda predicarse que su desarrollo se ajusta a derecho es necesario que estén cumplidas las exigencias que, de modo preciso, fija su preceptiva. En ese orden, debe existir un contrato marco de pasantía, del que el pasante no es parte sino tercero, aunque beneficiario final e interesado (art. 504 CC), contrato que ha de ser celebrado por los sujetos autorizados por la ley (art. 4), contener una serie de elementos mínimos (art. 6) y estar registrado. Frente a la ausencia de ese contrato, la existencia de la situación de pasantía no es reconocida como tal (art. 5). Por otra parte, el art. 11 de la ley 25165, reformado por el art. 7 del decreto 487/00, establece que la pasantía durará un mínimo de dos meses y un máximo de cuatro años, con una actividad semanal no mayor de cinco días en cuyo transcurso el pasante cumplirá una jornada máxima de seis horas de labor. Con anterioridad a la vigencia de la ley 35165, hecho que aconteció el 21/12/99 (art. 2 CC), el sistema de pasantías del decreto 340/92 también estableció un máximo de duración en cuatro años, con una actividad diaria de dos horas como mínimo y ocho como máximo, entre las 8 y las 18 horas, jornada que en la Administración Pública Nacional se determinó entre cuatro horas mínimas y seis horas máximas, salvo situaciones transitorias de carácter excepcional (dec. 93/95). También la ley 25165 dispone que el organismo o empresa que reciba al pasante debe elaborar un informe individual acerca de la actuación de éste, para remitir a la unidad educativa, dentro de los treinta días posteriores a la finalización de cada pasantía. (Del Dict. Fiscal adjunta ad hoc, al que adhiere la Sala).

*CNAT Sala I Expte N°26.874/02 Sent. Def. N° 82.971 del 31/8/2005 "La Morgia, Luciana c/ Universidad de Buenos Aires s/ despido" (Puppo - Vilela)*

**Pasantías. Requisitos. Naturaleza del vínculo. Calificación.**

La regulación de una jornada especial y la evaluación permanente del estudiante son requisitos que tipifican la pasantía educativa y no pueden ser desconocidos, por tratarse de una modalidad particular que tiene por objeto la formación del estudiante. Por lo demás, la participación de la accionante, en la celebración del contrato de pasantía, no incide en la calificación de la naturaleza del vínculo que unió a las partes, pues ésta depende de las condiciones en que el vínculo se desarrolla y, en particular, de la existencia de una relación de dependencia (subordinación jurídica y económica, aparte de la técnica).

*CNAT Sala III Expte N° 14.774/04 Sent. Def. N° 87.611 del 28/3/2006 "Gómez, María c/ Telecom Personal SA s/ despido" (Guibourg - Porta)*

**Pasantías. Estudiante de nivel secundario. Realización de tareas no acordes a su formación.**

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. Por ende, 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).

*CNAT Sala IV Expte N°29.277/05 Sent. Def. N° 91.934 del 4/12/2006 "Buriñigo, Adriana c/ Fripesa SA s/ despido" (Guisado - Moroni)*

**Pasantías. Requisitos. Falta de supervisión de la institución educativa.**

Resulta insoslayable que en el art. 2° de la ley 25165 se define a la pasantía como "la extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de empresas u organismos públicos o privados, en los cuales los alumnos realizarán residencias programadas u otras formas de

prácticas supervisadas relacionadas con su formación y especialización...”, conceptualización que impone ineludiblemente que la institución educativa que intervenga en el convenio, debe corroborar de manera específica en relación a cada pasante, la adecuación de las tareas llevadas a cabo en beneficio de la empresa con la formación propia de su carrera universitaria. Si no existió este seguimiento, ni se acompañó el plan de estudios que supuestamente complementaba la pasantía, como así tampoco el nivel alcanzado por el presunto pasante, corresponde proyectar al caso las normas contenidas en los arts. 21,22, 23, 25 y 26 LCT, no obstante la modalidad de contratación adoptada por las partes.

CNAT Sala IX Expte N° 21.875/03 Sent. Def. N° 14.080 del 23/3/2007 “Pérez Fantoni, Andrés c/ Telefónica de Argentina SA y otro s/ despido” (Zapatero de Ruckauf - Balestrini)

**Pasantías. Estudiante universitario que realizaba tareas de cadetería.**

Existe contrato de pasantía 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 ninguna manera el hecho de realizar trámites en los bancos se puede asimilar a la tarea específica de un avanzado estudiante de ciencias económicas, por lo que se incumple así con lo dispuesto en el decreto 340/92 y la ley 25165.

CNAT Sala V Expte N° 22.835/04 Sent. Def. N° 69.461 del 30/3/2007 “Novoa, Raúl c/ La Mercantil Andina SA y otros s/ despido” (Zas - Simón)

**Pasantías. Ley 25.165. Extensión de un máximo de cuatro años fijados por la ley. Mayor extensión sin justificación. Fraude.**

De acuerdo con la ley 25.165 la extensión de las pasantías oscila entre un mínimo de dos meses y un máximo de cuatro años; por ende, ante la existencia de sucesivas prórrogas de un contrato de pasantía que lleven a que su duración supere el máximo previsto por la ley sin razón objetiva que pudiere justificar dicha extensión, debe suponerse la configuración de un fraude (art. 14 LCT).

CNAT Sala VI Expte N° 12.077/05 Sent. Def. N° 59.888 del 17/10/2007 “Magurno, Analía Paula c/Edenor SA s/despido” (Fernández Madrid – Fera).

**Pasantías. Validez del convenio. Ley 25.165.**

La vinculación entre las partes es de origen contractual y ajena a la órbita de la LCT, por lo tanto no existe ninguna norma que establezca la conversión automática del convenio de pasantía en un contrato de trabajo frente a eventuales incumplimientos al régimen de la ley 25.165. Por ende, mientras el convenio de pasantía esté dirigido al aprendizaje y capacitación, y no mediaran vicios en el consentimiento, el convenio asumido es plenamente eficaz.

CNAT Sala VIII Expte N° 15.168/06 Sent. Def. N° 37.708 del 02/11/2010 “Ochoa, Francisco José c/ Recoletos Argentina S.A s/ Ley 12.908” (Catardo - Morando)

**Pasantías. Ley 25.165. Estudiante en la licenciatura de Economía. Tareas propias del giro comercial de la empresa. No configuración.**

Resulta evidente que las tareas llevadas a cabo por el actor a favor de la demandada en el servicio del número “112” para la atención de los reclamos de los clientes de la empresa de servicio telefónico no cumplen una finalidad formativa acorde a sus estudios de licenciatura en Economía, tal como la define el art. 2 de la ley 25.165 al precisar que la pasantía debe obrar como una “...extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de empresas u organismos públicos o privados, en los cuales los alumnos realizarán residencias programadas u otras formas de prácticas supervisadas relacionadas con su formación y especialización, llevadas a cabo bajo la organización y control de las unidades educativas que lo integran y a las que aquellos pertenecen, según las características y condiciones que se fijan en convenio bilaterales estipulados en la presente ley”. Por ende, dado que la norma establece como presupuesto ineludible para la consideración de un contrato de pasantía el brindar una experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida, que habilite al pasante para el ejercicio de su profesión y formar al estudiante en aspectos que serán de utilidad en su posterior búsqueda laboral (art. 3 ley 25.165) y, en el caso, la demandada ocupó al actor como “pasante” en tareas propias de su giro empresarial – puesto que la atención de reclamos del número “112” constituye una actividad que no requiere capacitación especial y que ninguna ventaja comporta a quien cursa la carrera de licenciatura en Economía -, no se configuran los presupuestos sustanciales que habiliten esa modalidad contractual de excepción.

CNAT Sala IV Expte N° 7.699/08 Sent. Def. N° 97.067 del 30/4/2013 “Benavides, Juan Martín c/Telefónica de Argentina SA y otro s/despido” (Pinto Varela – Guisado).

**Pasantías. Ley 25.165. Recaudos sustanciales.**

La modalidad de la pasantía requiere como recaudo sustancial que las tareas prestadas respondan a una finalidad formativa acorde con los estudios superiores que cursa el pasante. El incumplimiento de este recaudo objetivo impide calificar al vínculo habido como un contrato de pasantía, aun cuando se demostrasen cumplidos los demás requisitos formales previstos por la normativa de excepción.

CNAT Sala IV Expte N° 7.699/08 Sent. Def. N° 97.067 del 30/4/2013 “Benavides, Juan Martín c/Telefónica de Argentina SA y otro s/despido” (Pinto Varela – Guisado).

**Pasantías. Estudiante universitario que realizaba tareas de operador telefónico. No configuración.**

Es evidente que el aprendizaje de la actora durante la relación laboral, no excedió, en el caso, del que apareja el cumplimiento de cualquier actividad laboral; ello incluye la capacitación para el cumplimiento de las tareas propias de las accionadas, que de ningún modo son suficientes para tener por acreditado que la empleadora se encontraba encuadrada en un programa que garantizara la finalidad formativa de los supuestos pasantes, adecuado, coordinado y supervisado por una institución universitaria (art. 8 ley 25.165). En el caso, la accionante desarrollaba tareas propias de un operador telefónico o equivalente cuando sus estudios universitarios correspondían a la carrera de Contador Público – Licenciatura en Administración; a mayor abundamiento, no se demostró que la actora, en su calidad de pasante no tuviera ninguna obligación de rendimiento, por lo que ante dichas cuestiones, cabe afirmar que la relación habida entre las partes fue de carácter laboral a la relación habida entre las partes.

CNAT Sala VIII Expte N° 3.252/08 Sent. Def. N° 39.578 del 7/6/2013 “Agüero, Claudia Graciela c/Atento Argentina SA y otros s/despido” (Pesino – Catardo).

**Pasantías. Estudiantes de educación superior. Ausencia de finalidad formativa.**

Si no se demostró la supuesta finalidad formativa de la relación, es decir, que la vinculación haya tenido como finalidad esencial la formación de la supuesta pasante, ni se invocó ni probó que la supuesta pasantía haya estado adecuadamente encuadrada dentro de lo establecido por el art. 2º de la ley 25165; norma ésta dirigida a estudiantes de educación superior que realizan residencias programadas u otras formas de prácticas supervisadas, relacionadas con la formación y especialización, llevadas a cabo bajo la organización y control de las unidades educativas que la integran y a las que aquéllos pertenecen, dado que nunca fue evaluada y, si en la causa no se agregaron pruebas que evidencien que la contratación de los servicios de la actora se haya adecuado a ninguno de los regímenes de pasantías ni, menos aún, que las prestaciones de la accionante, en la práctica, hayan apuntado al cumplimiento efectivo de la finalidad de un contrato de pasantía, resulta evidente que la actora estuvo unida con la demandada por un típico contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

CNAT Sala II Expte N° 43.137/2010 Sent. Def. N° 101.931 del 28/6/2013 “Matioucheva, Eugenia c/Gestiva SA y otro s/despido” (Pirolo – Pesino)

**Pasantías. Estudiante de la carrera de psicología. Tareas como operador telefónico. Ficción legal.**

Si la prestación de tareas del actor fueron similares a las cumplidas por el personal dependiente de la accionada (que se mantuvieron durante la extensión total de la vinculación) y, en el caso, existió una asimetría entre los estudios del accionante (psicología) y la índole de los trabajos realizados (como operador telefónico del servicio 112), ello torna evidente que la modalidad contractual alegada – pasantía - constituyó una ficción legal, al no encontrarse reunidos los presupuestos objetivos que la justifican. Por ende, debe confirmarse lo resuelto respecto de la inoperatividad de la ley 25.165 y la del art. 90 inc. a LCT y el encuadramiento jurídico de la cuestión en los términos de los arts. 90 primer párrafo y 29 LCT, por cuanto Telefónica de Argentina revistió la calidad de empleador y el actor se incorporó a la organización como personal dependiente desde la alegada calidad de pasante.

CNAT Sala IX Expte N° 21.305/07 Sent. Def. N° 18.737 del 30/7/2013 “Teisaire, Claudio Ariel c/Telefónica de Argentina y otros s/diferencias de salarios”. (Pompa – Balestrini).

**Pasantías. Estudiante de la carrera de psicología. Tareas como operador telefónico. Ficción legal.**

Habiéndose acreditado que las tareas realizadas por el accionante (consistentes en la atención al público sobre quejas, reclamos, promociones de productos, etc.) no guardaban relación con su formación universitaria (psicología) y, que el actor perdió la regularidad de su carrera de la fundación codemandada, estas circunstancias llevan a sostener que la pretensora desempeñó tareas típicas y corrientes de la empresa en condiciones que lo colocaba en un pie de igualdad con el resto del personal, lo cual desvirtuó la configuración de una pasantía educativa.

CNAT Sala IX Expte N° 21.305/07 Sent. Def. N° 18.737 del 30/7/2013 “Teisaire, Claudio Ariel c/Telefónica de Argentina y otros s/diferencias de salarios”. (Pompa – Balestrini).

**3.- Becas.**

**Becas. Características del contrato. Edad del becado.**

A los fines de analizar la caracterización de los contratos de beca o pasantía, es necesario evaluar la edad del dependiente (en general se encuentran destinados a menores de 25 años), con una formación escasa, con falta de experiencia laboral y la contraprestación, por lo general es exigua constituyendo una mera asignación de estímulo.

CNAT Sala X Sent. N° 5710 del 25/2/1999 “Paggi, Graciela c/ Entel y otro s/ despido” (Simón - Scotti). En igual sentido, Sala VII Expte N° 26.286/03 Sent. Def. N° 38.722 del 30/8/2005

“Carbone, Nélica c/ Centro de Investigaciones Mamarias SA s/ despido” (Rodríguez Brunengo – Ruiz Díaz)

**Becas. Vinculación no laboral.**

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).

*CNAT Sala I Expte N° 27.162/01 Sent. Def. N° 79.524 del 31/5/2002 “Ministerio de Trabajo c/ Entertainment Depot SA s/ sumario” (Puppo – Vázquez Vialard)*

**Becas. Contrato de beca para capacitación.**

No hubo relación laboral encubierta en el caso de las actoras que suscribieron un contrato de beca con la demandada a fin de su formación y capacitación teórica y práctica para poder desempeñarse en el futuro como promotoras de servicios de afiliación al régimen de capitalización establecido en la ley 24241, toda vez que no se acreditó que las becarias hubieran puesto su capacidad de trabajo a disposición de la demandada, ni tampoco su actividad destinada a generar beneficios o ganancias a la empresa, sino simplemente la realización de un curso para satisfacer esencialmente un interés propio, cual es el de obtener una capacitación y un nuevo status profesional.

*CNAT Sala I Expte N° 764/02 Sent. Def. N° 80.719 del 6/6/2003 “Costa, Mónica y otro c/ Orígenes AFJP SA s/ despido” (Vilela - Puppo)*

**Becas. Formularios suscriptos por la actora. Validez.**

Si de los formularios suscriptos por la actora surge que la misma “...expresa conocer y aceptar que por tratarse de una beca de capacitación no implica relación laboral y por lo tanto no corresponden aportes jubilatorios ni de obra social” y que manifestó “...conocer y aceptar las obligaciones y derechos emergentes de la reglamentación del programa de becas para capacitación e investigación (disp.1103/99) no quedan dudas acerca del conocimiento que tenía la becaria de su contratación y del marco normativo al que se sometía, inserto en un programa real e instrumentado por autoridades públicas, que no puede soslayarse.

*CNAT Sala V Expte N° 23.337/01 Sent. Def. N° 66.834 del 28/11/2003 “Juárez, María c/ Arrue, Luis y otro s/ despido” (García Margalejo - Morell)*

**Becas. Distinción entre capacitación genérica y el entrenamiento correspondiente a la actividad empresarial individual.**

Es preciso distinguir la capacitación genérica del entrenamiento que corresponde a la actividad empresarial individual, sólo aprovechable por ésta y encarado en función de las propias necesidades empresarias. Por ello, si en el caso la beca fue sólo la capacitación indispensable que la accionada debía brindarle a la promotora y las tareas realizadas durante los “entrenamientos” redundaron en beneficio de la actividad de la accionada, no cabe sino concluir que ello constituyó la prestación de servicios a la que hace referencia el art. 22 de la LCT.

*CNAT Sala III Expte N° 10.141/03 Sent. Def. N° 87.427 del 29/12/2005 “Montes, Ana María c/ Previsol AFJP SA s/diferencias de salarios” (Porta – Guibourg). En el mismo sentido, Sala IV Expte N° 430/09 Sent. Def. N° 94.704 del 26/5/2010 “González, Gabriela Estrella c/Orígenes AFJP SA y otros s/despido” (Guisado – Ferreirós) y Sala IV Expte N° 428/09 Sent. Def. N° 95.427 del 23/5/2011 “Grosso, Teresa Haydée c/Orígenes AFJP SA s/despido” (Guisado – Pinto Varela)*

**Becas. Objetivo del instituto. Formación del becario.**

Si bien la ley no define qué se entiende por becas, la doctrina y la jurisprudencia han interpretado que son aquellos contratos atípicos celebrados generalmente entre empresas y entidades educativas o estudiantiles que tienen como objeto, desde la simple práctica de un oficio hasta la fase experimental de los estudios teóricos de los distintos niveles, estando signado su desarrollo por el objetivo específico de capacitación y perfeccionamiento. Se trata de vinculaciones no laborales que se desarrollaban al margen de la legislación del trabajo, salvo el caso de fraude – art 14 LCT-. El art. 7 de la ley 24241 excluye del concepto de remuneración, a los efectos del pago de aportes y contribuciones con destino a los organismos de la seguridad social, a las asignaciones pagadas en concepto de becas. Ello, implicó que recurrir a ella se convierta en una tentación a la hora de contratar personal para quienes pretenden evadir el cumplimiento de obligaciones de naturaleza laboral. Así, para que la figura de la beca excluya la existencia de una relación laboral requiere la realización de actividades prácticas, vale decir que, la nota predominante sea el interés de formación del becario.

*CNAT Sala IV Expte N° 11.645/06 Sent. Def. N° 92.911 del 19/12/2007 “Serra, Natalia c/Peoplesolf Argentina SA y otro s/despido” (Guisado – Moroni).*

**Becas. Capacitación que redundo en beneficio de la actividad propia de la empresa.**

Si bien es posible que una compañía ofrezca cursos de capacitación con carácter de beca – sin que por ello esté obligada en los términos de un contrato de trabajo- ello sería así

siempre que al amparo de tal capacitación no se aprovechen empresarialmente los servicios del presunto capacitado. En este aspecto, es preciso distinguir la capacitación genérica del entrenamiento que corresponde a la actividad empresaria, sólo aprovechable para el becario, con la prestada en función de las propias necesidades empresariales. Si la beca tiene como propósito empresarial la capacitación indispensable que la accionada debía brindarle a su futuro asesor financiero y que consistía un requisito esencial para que el mismo pudiera ejercer sus funciones y, por lo tanto, al redundar la capacitación, como las tareas efectuadas durante los entrenamientos en beneficio de la actividad de la propia accionada, no cabe sino concluir que ello constituyó la prestación de servicios a la que hace referencia el art. 22 de la LCT.

CNAT **Sala I Expte N° 7151/05 Sent. Def. N° 84.057 del 20/2/2007** “Musetti, Pablo c/ Banco Río de la Plata SA s/ despido” (Puppo - Pirroni)

#### **Becas. Requisitos. Falta de finalidad formativa. Desempeño anterior de la becaria en las mismas tareas.**

No basta que las partes hayan suscripto un instrumento en el cual se califica a la relación como de “beca”, sino que es necesario probar que se da el objeto esencial de la relación de beca, esto es, la educación y formación del becario, debiendo quedar claramente patentizado que los servicios desarrollados por el trabajador se ejecutaron en función de esa finalidad, y no al revés. De allí que si la prestación de servicios del supuesto becario constituye el objeto principal de su contratación, aun cuando esa actividad le resulte educativa o formativa (como en realidad ocurre con cualquier actividad laboral), no podrá aceptarse que se trate de una “beca” sólo por esta última circunstancia porque la configuración del vínculo especial requiere que la actividad desplegada por el becario sea secundaria y que solo se lleve a cabo en función y como accesoria de su propia formación, y no para beneficiar al que se la otorga. Por eso en el caso, no medió contrato de beca, toda vez que la actora ya se había desempeñado como asesora previsional en otras empresas, por lo cual no hubo finalidad formativa en la relación, y su habilitación para operar como tal le había sido otorgada por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones con anterioridad al inicio de la relación.

CNAT **Sala II Expte N° 7941/05 Sent. Def. N° 94.927 del 17/4/2007** “Mercado, María c/ Orígenes AFJP SA s/ despido” (Pirolo - González). En el mismo sentido, **Sala III Expte N° 9.563/2011 Sent. Def. N° 93.587 del 18/6/2013** “Paillot, María Dolores c/Editorial Atlántida SA s/despido” (Cañal – Pesino – Rodríguez Brunengo).

#### **Becas. Finalidad. Futuras tareas en la misma empresa.**

La beca tiene una finalidad educativa y de formación. Si bien la ley no define qué se entiende por becas, la doctrina y la jurisprudencia han interpretado que son aquellos contratos atípicos celebrados generalmente entre empresas y entidades educativas o estudiantiles que tienen como objeto, desde la simple práctica de un oficio hasta la fase experimental de los estudios teóricos de los distintos niveles, estando signado su desarrollo por el objetivo específico de capacitación y perfeccionamiento. Pero si el presunto becario recibe una formación específica que solamente sirva a la labor posterior, la causa final tipifica al ser, y por ende el contrato de trabajo celebrado tipifica a los anteriores contratos de beca como relación de trabajo, porque la empresa ha preparado a la becaria para trabajar en la misma empresa demandada (conf. Sala VI 6/11/98 “Capitán, Ana c/ Activa AFJP SA”; Sala III 30/9/97 “Castillo, Marta c/ Activa AFJP SA”).

CNAT **Sala IV Expte N° 18.538/05 Sent. Def. N° 92.208 del 25/4/2007** “Iglesias, Flavia c/ Software del Plata SA s/ despido” (Moroni - Guisado). En el mismo sentido, **Sala III Expte N° 9.563/2011 Sent. Def. N° 93.587 del 18/6/2013** “Paillot, María Dolores c/Editorial Atlántida SA s/despido” (Cañal – Pesino – Rodríguez Brunengo).

#### **Becas. Aplicación del art. 23 LCT.**

Si bien es delgada la línea que separa la relación laboral de una derivada de la beca, rige en tales casos el art. 23 LCT. El texto de esta norma no permite, por su exactitud y claridad, excepciones apriorísticas: cuando una persona física aporte su capacidad laborativa a favor de otra persona, el juez debe presumir que ese aporte tuvo por marco un contrato de trabajo, hasta que se pruebe lo contrario. Y precisamente una de las excepciones ulteriores que el propio precepto admite para quebrar lo presumido, podría ser la existencia de una beca, más allá de que esto no se halle normalizado.

CNAT **Sala II Expte N° 22.839/05 Sent. Def. N° 95.224 del 12/9/2007** “Ruiz Starrantino, Fernando c/ Orígenes AFJP SA s/ despido” (Maza - Pirolo)

#### **Becas. Caracterización. Objetivos. Requisitos.**

No cualquier entrenamiento o capacitación justifican el apartamiento de las reglas de la LCT, pues prácticamente todos los oficios y empleos van capacitando y entrenando a quien los desempeña, pero lo que permite caracterizar el contrato de “beca” es la esencialidad del aprendizaje. Por ello, para que la prestación constituya una “beca”, el principal objeto de ambas partes debe ser el educativo. El becario debe buscar, antes que un medio de vida económico, cumplir una etapa más en su “formación” (término bien receptado en la ley 24013) de modo que se preocupará de recibir educación antes que de dar aporte laborativo. La empresa, por su parte, procurará beneficiar a los becarios, volcando sobre ellos sus posibilidades de enseñanza sin obtener, o haciéndolo mínimamente, provecho laboral, con la esperanza de que ese estudiante o profesional se incorpore a su plantilla cuando complete la capacitación.

CNAT Sala II Expte N° 22.839/05 Sent. Def. N° 95.224 del 12/9/2007 "Ruiz Starrantino, Fernando c/ Orígenes AFJP SA s/ despido" (Maza - Pirolo). En el mismo sentido, Sala IV Expte N° 428/09 Sent. Def. N° 95.427 del 23/5/2011 "Grosso, Teresa Haydée c/Orígenes AFJP SA s/despido" (Guisado – Pinto Varela)

**Becas. Interpretación restrictiva.**

Si la prestación de servicios del supuesto becario constituye el objeto principal de su contratación, aun cuando esa actividad le resulte educativa o formativa (como en realidad ocurre con cualquier actividad laboral), no podrá aceptarse que se trate de una beca, sólo por esta última circunstancia porque la configuración del vínculo especial requiere que la actividad desplegada por el becario sea secundaria y que sólo se lleve a cabo en función y como accesorio de su propia formación y no para beneficiar al que se la otorga. Es necesario aplicar una interpretación restringida debido a la naturaleza protectoria del derecho del trabajo (en el marco del art 14 bis de la CN). Si bien, en este caso, no hay elementos para suponer un accionar doloso de la demandada, la concepción amplia y permisiva, conduciría a abrir una gigantesca puerta al fraude, ya que bastaría con agitar ese ya mencionado aprendizaje y entrenamiento que todo trabajo le da a los hombres y mujeres con capacidad para aprender, para apartar fácilmente toda la arquitectura tutelar del derecho del trabajo.

CNAT Sala II Expte N° 22.839/05 Sent. Def. N° 95.224 del 12/9/2007 "Ruiz Starrantino, Fernando c/ Orígenes AFJP SA s/ despido" (Maza – Pirolo). En el mismo sentido, Sala II Expte N° 14.148/06 Sent. Def. N° 96.037 del 17/9/2008 "Cantesano, Mariano c/Orígenes AFJP SA s/despido" (González – Pirolo), Sala IV Expte N° 428/09 Sent. Def. N° 95.427 del 23/5/2011 "Grosso, Teresa Haydée c/Orígenes AFJP SA s/despido" (Guisado – Pinto Varela) y Sala III Expte N° 9.563/2011 Sent. Def. N° 93.587 del 18/6/2013 "Paillot, María Dolores c/Editorial Atlántida SA s/despido" (Cañal – Pesino – Rodríguez Brunengo).

**Becas. Exigencias para su procedencia. Ausencia del beneficio de tipo becario. Aplicación de la LCT.**

En la causa no se comprobó que el actor haya recibido un beneficio de tipo becario, que se le haya dado capacitación, cursos de aprendizaje o entrenamiento teórico y práctico, ya que ello ni siquiera surge mencionado en el contrato celebrado entre las partes en el que se alude sólo a "prácticas rentadas" para adquisición de capacidades profesionales vinculadas con "...atención al cliente, marketing, comercialización y procesos técnicos de mesa de ayuda..." y "...dicción y atención al cliente a través de los servicios de comercialización y telemarketing...", las cuales, corresponden a la actividad propia de la empresa empleadora y son sólo aprovechables por ésta en su propio beneficio, por lo que se concluye que la relación habida entre las partes se rigió por la Ley de Contrato de Trabajo.

CNAT Sala IX Expte N° 16.066/07 Sent Def. N° 15.046 del 4/9/2008 "Bentivoglio, Leonardo Agustín c/ FST S.A. s/ despido" (Fera – Balestrini).

**Becas. Falta de finalidad formativa. Existencia de contrato de trabajo.**

No se demostró que la actora haya recibido un beneficio de tipo becario, es decir, que se la haya capacitado o brindado cursos de aprendizaje mientras la demandada aprovechaba su aporte laborativo. De tal modo, si la beca otorgada a la actora fue sólo para la capacitación indispensable que debía brindarle a sus promotores y que constituía un requisito esencial para que éstos pudieran ejercer sus funciones superó dicha finalidad al redundar en la práctica, tanto la capacitación como las tareas efectuadas durante los "entrenamientos", en beneficio de la actividad de la propia accionada. Así, debajo de un rótulo de capacitación, el interés de la empresa fue lograr un buen trabajador ahorrando cargas sociales y aligerando costos indemnizatorios. Además, en el contrato firmado se advierte la imposición de un horario (de lunes a viernes de 9 a 18 horas) que tiene entidad propia de una jornada de trabajo; la indicación de un lugar de permanencia en la empresa y/o en otros ámbitos que ésta le asigne; una retribución que no era un mero subsidio o un pequeño incentivo económico apropiado y, sujeción a las facultades disciplinarias de la demandada con posibilidad de ésta de rescindir la relación, todos elementos típicos de un contrato de trabajo.

CNAT Sala IV Expte N° 430/09 Sent Def. N° 94.704 del 26/5/2010 "González, Graciela Estrella c/ Orígenes AFJP SA y otros s/despido (Guisado – Ferreirós).

**Becas. Requisitos. Falta de finalidad formativa. Existencia de contrato de trabajo por tiempo indeterminado.**

Ante la carencia de elementos de juicio que evidencien la supuesta finalidad formativa de la relación ni que la empresa demandada se haya sujetado a un régimen educativo aprobado por la autoridad de aplicación que garantice el cumplimiento de ese objetivo, es decir, que la vinculación haya tenido como finalidad esencial la formación del supuesto becario, la relación laboral que unió a las partes de este pleito fue, desde el comienzo, un típico contrato de trabajo por tiempo indeterminado (arts. 21, 22, 23, 90 y concs. L.C.T).

CNAT Sala IV Expte N° 430/09 Sent Def. N° 94.704 del 26/5/2010 "González, Graciela Estrella c/ Orígenes AFJP S.A. y otros s/despido (Guisado – Ferreirós).

**Becas. Falta de demostración de la formación. Existencia de relación laboral.**

La sola mención de que el periodo laborado correspondía al contrato de "beca rentada" sin aportar elemento alguno en autos que acredite que hubiera habido algún tipo de preparación especial o de enseñanza que justifique tal figura resulta inadmisibles, y sólo ratifica la existencia de un vínculo laboral.

CNAT Sala VI Expte N° 2.440/07 Sent Def. N° 62.000 del 21/5/2010 "Della Felice, Renata y Otros c/ FST S.A. y Otros s/ despido (Fernández Madrid – Fontana - Rodríguez Brunengo).

**Becas. Oportunidad para adquirir conocimientos.**

La incorporación de un becario en el ámbito de una empresa tiene estrecha vinculación con la oportunidad que se le da de adquirir conocimientos, es decir, que por parte de la empresa no puede existir un fin lucrativo que emane de esta relación.

CNAT Sala I Expte N° 202/2010 Sent. Def. N° 86.275 del 16/11/2010 "Sierra, Paloma c/A.C. Nielsen S. de R.L. de C.V. Suc. Argentina s/despido" (Vázquez – Vilela).

**Becas. Finalidad del contrato.**

El contrato de beca representa una práctica rentada que tiene como fin capacitar y entrenar a los becados y la posterior incorporación al universo laboral por parte de la empresa contratante. Por ende, al ser un contrato excepcional, para determinar si se está frente a un contrato de beca, todos los elementos esenciales deben ser probados.

CNAT Sala I Expte N° 202/2010 Sent. Def. N° 86.275 del 16/11/2010 "Sierra, Paloma c/A.C. Nielsen S. de R.L. de C.V. Suc. Argentina s/despido" (Vázquez – Vilela).

**Becas. Desnaturalización de su finalidad.**

Si bien la demandada sostuvo que la vinculación con el actor a través de la "beca" se dio para capacitarlo como lo exige la Res. SAFJP N° 422/96, de forma tal que, a futuro, pudiera obtener una matrícula habilitante para trabajar en la actividad, lo cierto es que a simple vista se ve desnaturalizada la finalidad de la beca, en tanto no se demostró cuál habría sido el aspecto formativo de la vinculación en esa modalidad de excepción, sino más bien tal circunstancia deja traslucir un interés puntual y particularmente económico de la firma.

CNAT Sala VII Expte N° 21.759/09 Sent. Def. N° 43.262 del 8/2/2011 "Almada, Karina Verónica c/Orígenes AFJP SA s/despido" (Ferreirós – Rodríguez Brunengo).

**Becas. Falta de demostración del beneficio de tipo becario.**

En el caso, la demandada no ha probado que la actora haya recibido un beneficio de tipo becario, es decir que la empresa, mientras aprovechaba su aporte laboral, le haya dado capacitación o cursos de aprendizaje, sobre todo teniendo en cuenta lo exiguo del plazo de duración (quince días). De tal modo, si la beca otorgada a la accionante fue sólo para la capacitación indispensable (que la accionada debía brindarle a sus promotores y que constituía un requisito esencial para que éstos pudieran ejercer sus funciones) superó dicha finalidad al redundar en la práctica, tanto la capacitación como las tareas efectuadas durante los "entrenamientos", en beneficio de la actividad de la propia accionada. Así, debajo de un rótulo de capacitación, lo cierto es que el interés de la empresa fue lograr un buen trabajador ahorrando cargas sociales y aligerando costos indemnizatorios.

CNAT Sala IV Expte N° 428/09 Sent. Def. N° 95.427 del 23/5/2011 "Grosso, Teresa Haydée c/Orígenes AFJP SA s/despido" (Guisado – Pinto Varela)

**Becas. Objeto.**

El objeto esencial de la relación de beca está constituido por la educación y la formación del becario.

CNAT Sala II Expte N° 4.355/08 Sent. Def. N° 100.765 del 30/7/2012 "Núñez, Carolina Alicia c/Telefónica de Argentina SA s/despido" (Pirolo – Maza).

**Becas. Finalidad.**

En el régimen de becas las circunstancias bajo las cuales se llevó a cabo una determinada actividad deben dejar claramente patentado que los servicios que desarrolló el becario se ejecutaron en función de la finalidad formativa y educativa. Es decir que, si la prestación de servicios del supuesto becario constituye el objeto principal de su contratación, aun cuando esa actividad le resulte educativa o formativa (como, en realidad, ocurre con cualquier actividad laboral), no podrá aceptarse que se trate de una "beca" sólo por esta última circunstancia porque, la configuración del vínculo especial requiere que la actividad desplegada por el becario sea secundaria y que sólo se lleve a cabo en función y como accesorio de su propia formación y no para beneficiar al que se la otorga.

CNAT Sala II Expte N° 4.355/08 Sent. Def. N° 100.765 del 30/7/2012 "Núñez, Carolina Alicia c/Telefónica de Argentina SA s/despido" (Pirolo – Maza).

**Becas. Objeto del contrato.**

Si bien la ley no define qué se entiende por "beca", generalmente se trata de contratos atípicos celebrados entre empresas y entidades educativas 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.

CNAT Sala X Expte N° 19.869/2011 Sent. Def. N° 20.358 del 28/9/2012 "Fructuoso, María Verónica c/Entertainment Depot SA s/despido" (Stortini – Corach).

**Becas. Finalidad. Caracterización del contrato.**

"Las Becas", o también llamadas "prácticas rentadas" o "contrato de aprendizaje", son aquellos contratos suscriptos entre una empresa (becaria), y el becado o aprendiz, que tiene por finalidad la capacitación y entrenamiento de este último, para su posterior inserción en el mundo laboral. "El primero promete hacer aprender al segundo un oficio, un arte o una profesión y, normalmente, retribuirlo; el segundo se obliga a prestar sus energías laborales

con el propósito último de lograr adiestramiento personal, a la vez que desarrolla sus tareas con completa eficiencia, en provecho del principal. Convergen así, en el aprendizaje los elementos esenciales del contrato de trabajo, porque existe la prestación de trabajo por parte del aprendiz y la remuneración que por tal actividad abona el principal.” (En el mismo sentido, Sala III en su anterior integración, Sent. Def. N° 83.836 del 17/7/02 en: “Vázquez, Pamela c/ Centro de Asesoramiento Estético SA y otro s/ despido”).

CNAT Sala III Expte N° 9.563/2011 Sent. Def. N° 93.587 del 18/6/2013 “Paillot, María Dolores c/Editorial Atlántida SA s/despido” (Cañal – Pesino – Rodríguez Brunengo).

#### **Becas. Ausencia de capacitación y perfeccionamiento.**

No puede aceptarse que, genuinamente, se buscó la capacitación y perfeccionamiento de la actora, a fin de asegurar un empleo en el mercado laboral a futuro, cuando no se contaba con el control de la evaluación de su formación, así como tampoco se determinó en forma expresa cuál sería el programa de aprendizaje, ni las tareas que debía efectuar aquella durante ese periodo. Por ende, ante la falta de acreditación por parte de la demandada de la regularidad del contrato de beca, corresponde concluir que más allá del hecho de que durante el vínculo la accionante haya objetado la calificación jurídica del mismo, esto no puede implicar la convalidación. Ello, por cuestiones de orden público (art.12 de la LCT), resultando imposible invocar acto propio alguno, correspondiendo en consecuencia concluir que se trató de un genuino contrato de trabajo.

CNAT Sala III Expte N° 9.563/2011 Sent. Def. N° 93.587 del 18/6/2013 “Paillot, María Dolores c/Editorial Atlántida SA s/despido” (Cañal – Pesino – Rodríguez Brunengo).

#### **4.- Residencias médicas.**

##### **Residencias médicas. Antigüedad.**

Si el actor se desempeñó durante dos años dentro del Sistema Nacional de Residencias Médicas (ley 22127) para la institución demandada, dicho lapso debe computarse a los fines de la antigüedad como integrando el total de tiempo de servicio prestado para la empleadora. Esto es así pues el actor cumplió en dicho período su actividad con estricta sujeción de las directivas impartidas por la institución, implicando la misma actos profesionales de complejidad y responsabilidad crecientes, por lo cual recibía a cambio una remuneración mensual, denotando esta situación subordinación jurídica, económica y técnica, notas que conceptualiza la doctrina como configurativas de una relación de dependencia.

CNAT Sala VIII Expte N° 46.621/91 Sent. Def. N° 25.150 del 23/6/1997 “Pettinari, Marcelo c/ Soc. Italiana de Beneficencia - Hospital Italiano- y otro s/ despido” (Billoch - Vilela)

##### **Residencias médicas. Reglamento Básico. Régimen aplicable.**

El Reglamento Básico de la Residencia de Salud (aprobado por Resolución n° 389 del 19/4/89) determina que el residente queda incorporado al sistema previsional, le son aplicables el régimen de licencias, justificaciones y franquicias del personal de la Administración Pública y tiene derecho a la percepción de aguinaldo y a las asignaciones familiares. A su vez, en este caso concreto de residentes médicos del Hospital Ferroviario, rige la resolución 1270/72 emanada del Consejo de Administración del Inst. de Servicios Sociales para el Personal Ferroviario, Reglamento General de Residencias Médicas de la referida institución y aplicado por la Obra Social respectiva, que fija una jornada laboral con dedicación exclusiva y tiempo completo, régimen de guardias, régimen disciplinario, imposición de sanciones etc. En consecuencia, teniendo en cuenta los extremos mencionados, que el actor tenía responsabilidad en el resultado de sus tareas, que su dedicación era full time, no gozaba de flexibilización horaria, queda incluido en el régimen previsional y lo comprenden los beneficios previstos para el personal de la Administración Pública.

CNAT Sala I Expte N° 12.868/99 Sent. Def. N° 80.499 del 24/3/2003 “Donnes, Gustavo y otro c/ Obra Social Ferroviaria Dr. Enrique Descotte s/ despido” (Vilela - Puppo)

##### **Residencias médicas. Programa de residencia para graduados en medicina.**

Un establecimiento asistencial privado no necesita autorización alguna para llevar a cabo un Programa de Residencia para Graduados en medicina, pero su esa institución quiere el reconocimiento de la Nación, de la Universidad o de la Sociedad Científica, entonces tiene que cumplir con la normativa vigente en el ámbito público Nacional (ley 22127 y Resolución 389/89). Si, en el caso concreto, se trató de una institución privada que contrató a la actora por el término de un año y posteriormente interrumpió el programa de capacitación, no procede ninguna indemnización por daño moral, toda vez que la demandada ni siquiera se había comprometido a gestionar la habilitación ministerial o el reconocimiento ante la autoridad nacional correspondiente.

CNAT Sala II Expte N° 21.559/01 Sent. Def. N° 91.803 del 30/6/2003 “Pérez, Analía c/ Federación de Círculos Católicos de Obreros s/ despido” (Bermúdez - González)

##### **Residencias médicas. Finalidad.**

Una residencia médica es un sistema educativo de post grado, que tiene por objeto completar la formación integral del profesional egresado y habilitarlo para el desempeño de una especialidad médica. Los médicos residentes no poseen la misma categoría laboral que los médicos de planta, de manera que si la demandada abonó el salario convenido y las



labores realizadas por el actor no podían asimilarse a las de los médicos de planta, pues por su condición de residente el contrato tenía también una finalidad formativa, no tiene derecho a ninguna compensación por cuanto dicha residencia no la serviría como antecedente para la realización de otra, dado que la demandada no presentó ante la autoridad competente ningún programa de Residencias Médicas.

CNAT **Sala III** Expte N° 21.558/01 Sent. Def. N° 85.420 del 17/11/2003 "Freiria, Héctor c/ Federación de Círculos Católicos de Obreros s/ despido" (Porta - Eiras)

#### **Residencias médicas. Finalidad. Ley 22.127.**

Dado que en el caso, las partes firmaron un convenio de capacitación (beca) en el marco del Sistema de Residencias Médicas de la obra social demandada por el término de cuatro años para la especialidad en clínica médica y que la Dirección Nacional de Políticas de Recursos Humanos informó que la demandada tiene acreditados programas de residencias médicas – entre otros- en el área mencionada, resulta claro que ello se inserta en el diseño normativo de la ley 22.127, que regula el "Sistema Nacional de Residencias de la Salud" y cuyo objetivo –declarado en su primer artículo- es complementar la formación profesional del médico residente "...mediante la adjudicación y ejecución personal supervisada de actos de progresiva complejidad y responsabilidad".

CNAT **Sala I** Expte N° 30.713/06 Sent. Def. N° 85.131 del 6/5/2008 "Gómez, Gabriela Fernanda c/ Obra Social Bancaria Argentina s/despido" (Vilela – González)

#### **Residencias médicas. Ley 22.127. Finalidad formativa y educativa.**

Las residencias médicas se cumplen en el marco de la beca dispuesta por el art. 2 de la ley 22.127; a su vez, los residentes deben cumplimentar con las obligaciones previstas en el art.17, y una vez finalizada la residencia la certificación emitida por el Consejo Nacional de Residencias de la Salud es suficiente para que el residente pueda inscribirse como especialista (art.19). Por ende, dado que en la causa no existen elementos que desvirtúen la finalidad eminentemente formativa y educativa tenida en miras por la legislación aplicable, en cuyo diseño normativo se celebrara y desarrollara la contratación de la accionante por el período junio 1999 a junio de 2003, no se configuran los extremos indispensables para concluir que entre las partes medió un vínculo de carácter dependiente.

CNAT **Sala I** Expte N° 30.713/06 Sent. Def. N° 85.131 del 6/5/2008 "Gómez, Gabriela Fernanda c/ Obra Social Bancaria Argentina s/despido" (Vilela – González)

#### **Residencias médicas. Finalidad. Exclusión LCT. Ley 22.127.**

Las tareas cumplidas por la actora como residente médica excluyen la aplicación en el caso concreto de la ley de contrato de trabajo ya que se encuentran específicamente reguladas por la ley 22.127 del "Sistema nacional de residencias de salud" (cfr. Resolución N° 450/2006 del Ministerio de Salud y Ambiente de la Nación de "Residencias del equipo de salud") que tienen como finalidad complementar la formación integral de los profesionales médicos ejercitándolo en el desempeño responsable, eficiente y ético de las disciplinas correspondientes (artículo 1° de la ley), para lo cual requieren un régimen de actividad a tiempo completo y con dedicación exclusiva, a cambio de una remuneración que establece el organismo de conducción (artículo 2° de la ley). De allí que si bien para cualquier observador la prestación de la actora pudo asimilarse a las tareas cumplidas por los colegas en virtud de un contrato de trabajo, en el caso concreto, surge claro que la accionante cumplía las conocidas residencias médicas que efectúan los profesionales de la medicina y que tenía como finalidad completar o complementar su formación profesional.

CNAT **Sala VIII** Expte N° 9.301/07 Sent. Def. N° 35.706 del 21/11/2008 "Sosa Torres, Miryam Graciela c/Medicina Catán SA s/despido" (Vázquez – Morando).

#### **Residencias médicas. Objeto. Médico residente becado. Retribución que no integra la base cálculo del art. 245 LCT.**

El cargo de médico residente no debe ser considerado un empleo, sino una oportunidad de formar parte de un curso de postgraduados de carácter práctico. De acuerdo con la ley 22.127 el objeto de las residencias es "*complementar la formación integral del profesional...*" Y dado que el sistema de becas no debe ser confundido con uno remuneratorio en el sentido del derecho del trabajo, no cabe abonar la indemnización del art. 245 LCT durante el período en el que el actor se desempeñó como médico residente.

CNAT **Sala VIII** Expte. N° 34.030/07 Sent. Def. N° 37.415 del 06/08/2010 Castresana, Leonardo Demian c/Obra Social Bancaria Argentina s/daños y perjuicios". (Morando - Catardo)

#### **Residencias médicas. Objeto del contrato.**

En las residencias médicas, el objeto del contrato es la acreditación de requisitos previos a la especialización conforme los programas universitarios. Y el para qué de la cooperación entre sujetos,... "la prestación a propósito de la cual el acuerdo de voluntades interviene y alrededor de la cual se ordena la economía del contrato", es la acreditación de la práctica médica para la obtención de un título de postgrado.

CNAT **Sala V** Expte N° 21.894/05 Sent. Def. N° 73.894 del 28/9/2011 "Anfuso Colón, Marcelo Alejandro c/Correo Argentino SA y otro s/despido" (Arias Gibert – García Margalejo). En el mismo sentido, **Sala V** Expte N° 8.191/08 Sent. Def. N° 74.517 del 16/10/2012 "Rudnitzky, Alexis Mariano c/Correo Oficial de la República Argentina SA y otros s/despido" (Arias Gibert – García Margalejo).



## **5.- Bibliografía**

### **CONTRATO DE APRENDIZAJE**

Candal, Pablo

El aprendizaje y el contrato de trabajo.

En: JURISPRUDENCIA ARGENTINA, Buenos Aires, Jurisprudencia Argentina, Volumen: 2009-II)

Págs: 1281 a 1286

Cerrutti, Juan Carlos

El contrato de aprendizaje y la pasantía: buenas herramientas mal utilizadas

En: REVISTA DERECHO DEL TRABAJO, Buenos Aires, La Ley, Volumen: 2010-12)

Págs: 3251 a 3256

Charro Baena, Pilar

El nuevo contrato para la formación y el aprendizaje

En: TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. REVISTA DE DOCTRINA, JURISPRUDENCIA Y LEGISLACION, Buenos Aires, El Derecho, Volumen: XXXIX)

Págs: 112 a 122

### **RÉGIMEN DE PASANTÍAS**

Alegre, Carlos

Simulación de un contrato laboral en pasantía: Solidaridad de las empresas

En: LA LEY 06/12/2011

Pág: 5

Carcavallo, Esteban

El régimen de pasantías extendido al ámbito de la educación secundaria: análisis del decreto 1374/2011

En: REVISTA DERECHO DEL TRABAJO, Buenos Aires, La Ley, Volumen: 2011-11)

Págs: 2887 a 2890

Chartzman Birenbaum, Alberto

Contrato de trabajo a tiempo parcial y régimen de pasantías. Oportunidad y conveniencia de los nuevos regímenes en la Argentina

En: REVISTA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL, Buenos Aires, AbeledoPerrot, Volumen: 2010-A)

Págs: 471 a 480

de Kehrig, Mariano G.

Contratos de pasantía: fraude en el fin pedagógico

de Kehrig, Mariano G.

En: DJ 02/05/2013

Pág.11

Diegues, Jorge Alberto

Pasantías laborales.

En: LA LEY 14/08/2012

Pág.7

Etala (h.), Juan José

El nuevo régimen de pasantías

En: DT 2013 (mayo)

Pág. 1031

Gabet, Alejandro

Pasantías laborales y relación de trabajo

En: DT 2013 (mayo) ,

Pág. 1035

Gómez Casanouve, Daniel L.

Pasantías. Procedencia y abuso del contrato

En: DJ 30/11/2011

Pág: 99

Litterio, Liliana H.

El nuevo régimen de pasantías educativas y el mismo desconocimiento de la relación laboral

En: REVISTA DERECHO DEL TRABAJO, Buenos Aires, La Ley, Volumen: 2011-11)

Págs: 2882 a 2886

Siegman Ochsenberg, Jessica/ Schenone, Guillermo  
Régimen de pasantías educativas: ¿contrato de trabajo? Beneficios y riesgos. Algunas propuestas.  
En: JURISPRUDENCIA ARGENTINA, Buenos Aires, Jurisprudencia Argentina, Volumen: 2011-I)  
Págs: 1291 a 1299

### **BECAS**

Litterio, Liliana H.  
Beca y contrato de Trabajo (Nota a fallo).  
En: DOCTRINA Laboral - mayo 1996 Año XI- Nº 129 - Tomo X; Buenos Aires, Errepar)  
Págs: 435-44

Moreno Douglas Price, Santiago Hernán Moreno Douglas Price, Santiago  
Indemnizan a becaria por contratación fraudulenta  
En: LLC 2011 (septiembre)  
Pág. 841

### **RESIDENCIAS MÉDICAS**

Heredia, Paola A.  
Situación jurídica de los residentes médicos.  
En: REVISTA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL, Buenos Aires, AbeledoPerrot, Volumen: 2011-A .  
Págs:1051 a 1054



<p><i>Dirección Nacional de Derechos de Autor (ley 11723) Registro N° 477834. ISSN 1850-4159.</i></p> <p><i>Queda autorizada la reproducción total o parcial de los contenidos de la presente publicación con expresa citación de la fuente.</i></p>
--