

¿LA PASANTÍA ESPECIAL ES UN CONTRATO CIVIL O LABORAL?

Dr. Víctor Fernández Álvarez

1.- DEFINICIÓN: El término pasantía se deriva de “pasante” que se refiere a una relación formativa, educativa, transitoria. La pasantía es una modalidad de trabajo de grado que realiza el estudiante en una empresa pública o privada, relacionada con su futura profesión, es decir, que es una forma de contratación temporal mediante la cual el estudiante se familiariza con las estrategias y necesidades reales de una empresa, logrando la experiencia laboral que es un requisito que demanda el mercado laboral.

Este sistema tiene como soporte un convenio bilateral entre las universidades y las empresas por medio del cual la Universidad brinda al estudiante la posibilidad de completar su formación académica y desarrolle sus habilidades frente a los problemas cotidianos y reales de la profesión. Con esta finalidad, la empresa contrata entre sus filas un capital humano más barato, y reemplaza a empleados permanentes que no le generan relación laboral. La pasantía tiene la particularidad de contar con tres pilares: La Empresa, la Universidad y el Pasante.

2.- CLASES: La Pasantía General, es aquella en que la empresa necesita de alumnos de cualquier carrera o especialidad que puedan realizar

un trabajo que no demande un conocimiento y cualidades específicas para desempeñarlas, por ejemplo tareas de tipo administrativo, atención al cliente. La Pasantía Específica es la realizada por alumnos que se encuentran cursando los últimos años de una carrera y consecuentemente sus conocimientos son más avanzados y específicos, es decir, un perfil a fin a la profesión. Resultando que la específica es una herramienta útil, complementaria de la formación académica, por ejemplo auditorías contables, programación de software, el colaborador de un Notario, el Escribano juramentado.

3.- LEY DE PASANTÍA EN EL SECTOR EMPRESARIAL. (R. O. 689 del 5 de Mayo de 1.995). El Legislador crea esta ley con la finalidad de brindar a los futuros profesionales la capacitación profesional y evitar el desempleo y subempleo, creando este régimen especial de relación entre la empresa privada y los pasantes. Y en el artículo 4 señala que esta relación jurídica no será de carácter laboral, y no se aplicará las normas del Código del Trabajo y demás leyes laborales. La ley en referencia, en el artículo 8 se refiere a los convenios suscritos entre las empresas y los centros de estudios de nivel superior, a los contratos y a las planillas de apor-



tes. Al respecto, considero que este contrato es eminentemente laboral a pesar de que la propia ley lo señala como un contrato especial, por las siguientes razones:

- A.-Existe un horario de labores de 6 horas diarias durante 5 días a la semana. Y dicho horario no podrá desempeñarse en horas de clase o exámenes;
- B.-El pasante tiene derecho a una pensión de pasantía mensual;
- C.-Es obligación del empleador de afiliarlo al IESS; y,
- D.-Tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales y a percibir una pensión completa de pasantía;

Es decir, que este contrato es similar al contrato de aprendizaje que el Legislador lo creó para proteger generalmente a los menores de edad que prestan servicios a un maestro con la finalidad de aprender un arte u oficio de cualquier naturaleza que tengan que ver con actividades manuales. Creo además, que con el contrato de pasantía se excluye a estas personas del derecho a sindicalizarse, del derecho a las utilidades y demás beneficios sociales. Por esta razón, sin dejar de reconocer que las pasantías son de provecho personal del pasante o estudiante para su formación teórico-práctica, éste al prestar sus servicios lícitos y personales se constituye en un trabajador, por cuanto la pasantía se materializa con la concurrencia del pasante a la empresa debiendo cumplir un horario, adaptarse a las modalidades y al reglamento disciplinario de la

empresa. Recibiendo un pago o retribución por su trabajo y que de conformidad con el artículo 35 de la Constitución, en concordancia con el artículo 2 y 3 del Código del Trabajo, “todo trabajo debe de ser remunerado”. Nuestro legislador, en la Ley de Juventud, publicada en el R. O. No. 439, del 24 de Octubre del 2.001, en el Art. 14 literal i afirma: “Promocionar pasantías laborales en los sectores públicos y privados, enfocadas en las necesidades de desarrollo del país y a la oferta de empleo”, y en el Art. 15 literal b sostiene: “Fomentar el desarrollo de pasantías remuneradas, vinculadas a la formación profesional”: Y en relación conexas con el artículo 1 y 2 literal g de la Ley de Seguridad Social, publicada en el R. O. 465 del 30 de Noviembre del 2.001, el pasante es trabajador y tiene derecho a remuneración y a la afiliación obligatoria; sin embargo, los civilistas afirman que la pasantía no es un empleo, que no existe relación jurídica laboral entre el pasante y la empresa, que una pasantía es un periodo de trabajo ad-honorem, gratuito, que no genera relación laboral alguna y que el empresario abona un estímulo al pasante. Para otros, es un simple convenio civil entre la Universidad – Empresa, no existiendo relación contractual con el pasante.

Finalmente, la pasantía es un trabajo efectivo, mediante el cual el pasante representa una fuerza laboral dinámica, potencial no contaminada por la historia, que le permite al empleador una óptima selección profesional del personal a su cargo.