

So geht´s ...

La empresa como ámbito
de formación profesional:
incorporación de practicantes,
pasantes y de trabajadores
extranjeros

SRGL Abogados se presenta	3
Introducción	4
I. Medios de instrumentos de capacitación y formación profesional	4
1. Becas	
2. Aprendizaje	
3. Pasantías	
a) Pasantías Educativas	
b) Pasantías Laborales	
c) Pasantías para la reconversión laboral	
d) Pasantías Universitarias	
4. Panorama	8
II. Régimen de los estudiantes extranjeros	9
1. Registro Nacional Único de Empleadores y Requirentes de Extranjeros	
2. Aspectos migratorios de la residencia en Argentina: Disposición 20.699/06 – DNM	
a) Pasantías	
b) Estudiantes formales	
c) Asistentes a cursos no formales	
d) Intercambio cultural	
e) Intercambio estudiantil	
f) Extranjeros que ingresen al país para realizar estudios parciales	
III. Ingreso y egreso de trabajadores: implicancias desde el punto de vista migratorio y previsional	11
1. El envío de un empleado desde el país hacia el extranjero	
2. El envío de un empleado desde el extranjero para prestar tareas en el país	
IV. Trabajo dependiente, trabajo autónomo y pequeños contribuyentes (monotributo)	12
1. Relación de dependencia	
2. Régimen de trabajadores autónomos	
3. Régimen de monotributo o de pequeños contribuyentes	
Abreviaturas	13
Anexo	14

Reconquista 336 – Piso 2°

C1003ABH Buenos Aires, Argentina

Tel: (+54 11) 5550-9970 (interno: 4024)

Fax: (+54 11) 4394-7263

www.srgl.com.ar

Severgnini, Robiola, Grinberg & Larrechea Abogados ofrece a sus clientes servicios legales integrales tanto en el país como en el exterior.

El estudio fue fundado en 1925. Desde sus orígenes actuó en el ámbito local y en el campo internacional, destacándose, a pocos años de su fundación, por su intervención en la negociación de obligaciones emitidas por el Estado Argentino y organismos provinciales en los mercados de Estados Unidos y Europa y por su actuación en otras importantes negociaciones comerciales y financieras con empresas del exterior.

Ha intervenido en la constitución de numerosas sociedades comerciales y civiles, fundaciones, universidades y entidades financieras, en todo tipo de negocios, operaciones y contratos comerciales con efectos en el país y en el exterior y ha sido parte en una importante cartera de juicios tramitados por ante los tribunales, cuyas materias se vinculaban con las distintas ramas del derecho.

En los últimos años, frente a la creciente complejidad y globalización de los problemas originados en el progreso de la técnica y la diversificación de los negocios, el Estudio alcanzó un alto grado de especialización en el diseño e implementación de reorganizaciones empresarias, asesorando tanto al sector público como al sector privado en los procesos de adquisición, fusión, escisión, privatización de empresas públicas así como en operaciones financieras y del mercado de capitales.

La actividad profesional del Estudio se extiende también en el campo de las relaciones laborales y previsionales contando con un capacitado equipo de abogados para el asesoramiento y atención de litigios en estas materias. En la especialidad del derecho intelectual incluye también cuestiones relacionadas con nueva tecnología, genética, además de la atención de marcas y patentes industriales, atendidas por profesionales que ampliaron su capacitación en el exterior. Los asuntos de naturaleza fiscal e impositiva están a cargo del departamento tributario del Estudio, integrado por profesionales con una dedicada especialización en dichas materias e intensa práctica en las gestiones administrativas que requieren.

La apertura de nuevos negocios ha llevado a **Severgnini, Robiola, Grinberg & Larrechea Abogados** a vincularse a otros estudios de abogados nacionales y extranjeros de primera línea con el fin de complementar con ellos su actividad, sin perjuicio de la constante colaboración que obtiene de su amplia red de corresponsales del interior del país y del exterior.

El Estudio está integrado por abogados especializados en todas las disciplinas del derecho capacitados en universidades y estudios locales y extranjeros, que le permite dar asesoramiento legal integral a gobiernos, empresas públicas o mixtas, empresas privadas, comerciales e industriales, entidades financieras locales e internacionales y a clientes particulares.

Sus abogados trabajan orientados a las necesidades de sus clientes y aplican sus conocimientos para ofrecerles un servicio jurídico integral, tanto en el asesoramiento legal específico de sus asuntos cuanto en la organización y prevención de las dificultades que puedan enfrentar sus negocios.

Introducción

El propósito de esta guía es hacer una reseña de distintas situaciones que se presentan en la práctica con motivo de la inserción de determinadas personas en una empresa, bajo circunstancias como las siguientes:

a) cuando buscan acceder a la empresa para alcanzar o completar por medio de las tareas que ésta les proporcione, un proceso de capacitación y formación profesional, complementario de los estudios teóricos obtenidos hasta el momento;

b) o porque se trata de trabajadores provenientes de empresas radicadas en otros países –por lo general con algún grado de vinculación económica o societaria hacia la que los recepta– quienes se desempeñarán en relación de dependencia a las órdenes de ésta última.

I. Medios e instrumentos de capacitación y formación profesional

Los conocimientos teóricos recibidos por un estudiante o graduado, pueden verse perfeccionados y complementados a través de prácticas llevadas a cabo de distintas maneras, en el ámbito laboral. Así, la realización de tareas propias e inherentes a una determinada actividad empresarial, mediando su inserción en la empresa o unidad de producción, permite al estudiante avanzado o al graduado que no cuenta con experiencia laboral, llevar al plano de la realidad, los conocimientos teóricos adquiridos.

Los institutos que analizaremos tienen un denominador común: puede mediar el pago de un estipendio o retribución aunque de distinto carácter o naturaleza, por la tarea llevada a cabo como parte del proceso de formación profesional. Sin embargo, también se registran diferencias: dos de ellos –aprendizaje y pasantía– cuentan con un marco legal regulatorio específico y el restante –beca– ha carecido siempre –al menos en nuestro país– de una regulación concreta y sistemática; y dos de ellos –beca y pasantías (educativas, para la reconversión laboral y universitarias, no así las pasantías laborales) – tienen carácter no laboral; en tanto el aprendizaje (y la pasantía laboral) ha sido definido por la legislación que lo regula, como contrato de trabajo.

Para una mejor ilustración sobre el particular, incorporamos un cuadro, detallando todos los institutos mencionados (ver 4. Panorama, página 8).

1. Becas

Mediante la *beca*, una institución educativa facilita a un estudiante la realización o la continuidad de sus estudios teóricos, sea financiando el costo de la matrícula respectiva o eximiéndolo de ello. En el plano de la actividad empresarial, mediante la *beca* se facilita a determinadas personas –estudiantes avanzados o graduados sin experiencia práctica– la adquisición de conocimientos a través de la realización de tareas inherentes a la actividad de la empresa de que se trate, mediando además el pago de una retribución.

Lo cierto es que en tales condiciones, se realizan tareas o actividades prácticas sólo con una *finalidad formativa*.

En nuestro país jamás ha existido una regulación legal acerca de este instituto; y desde siempre, ha mediado coincidencia doctrinaria y jurisprudencial en cuanto al carácter *no laboral* del mismo.

Si bien la tarea que realiza el *becario* como parte de su proceso de formación tiene la apariencia de *trabajo*, no lo es, pues también contiene características o notas que lo distinguen de éste: la ausencia de responsabilidad en el resultado de la tarea; la ausencia de intercambio de trabajo por retribución como elemento motivante del nexo que mantienen empresario y becario; la inexistencia, prima facie, de voluntad de otorgar o asignar tareas de parte del empresario, y de acceder a ellas, por parte del becario.

Es decir, *mientras predomine el interés en la formación del becario*, no estaremos en presencia de un contrato de trabajo. Puede suceder, en cambio, que bajo la forma o apariencia de *beca*, se esconda un verdadero contrato de trabajo, con lo que se vería configurada una situación de fraude a nuestro ordenamiento laboral.

Para evitarlo debe procurarse que la *beca* reúna las siguientes condiciones:

- que cuente con un marcado aspecto formativo, organizado a través de pautas mínimas de enseñanza y evaluación de los conocimientos adquiridos; y
- que la tarea proporcionada complemente efectivamente los estudios adquiridos.

2. Aprendizaje

Ya señaladas las similitudes que pueden encontrarse entre la *beca* y el *aprendizaje*, debemos destacar ahora los rasgos distintivos de ambas.

Por lo pronto, su naturaleza jurídica responde a una normativa expresa: en 1998 al sancionarse la Ley 25.013, quedó definido como un *contrato de trabajo de aprendizaje*, en clara contraposición a su inmediato antecedente legal, la derogada Ley 24.465 que le había otorgado *carácter no laboral*.

Su principal finalidad es la transmisión de enseñanza teórico-práctica, que le permita al aprendiz desempeñarse en un puesto de trabajo. Se trata de un *contrato de trabajo por tiempo determinado*, cuyas principales características son las siguientes:

- se celebra por escrito, debe quedar registrado ante los organismos previsionales y de la seguridad social; y su aplicación queda bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo de la Nación;

- se celebra entre un empleador y un joven sin empleo, de entre quince y veintiocho años de edad;
- no pueden celebrarlo aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador;
- le caben al aprendiz, las mismas obligaciones, deberes y derechos que la legislación laboral general le asigna a cualquier dependiente;
- tendrá una duración mínima de tres meses y una máxima de un año; la jornada de trabajo no podrá superar las cuarenta horas semanales, incluidas las destinadas a formación teórica; respecto de aquellos aprendices que tuvieran entre 15 y 18 años de edad, la jornada máxima será de no más de seis horas diarias y treinta y seis semanales;
- si el contrato se extingue por cumplimiento del plazo, habiendo mediado preaviso, el empleador no deberá pagar indemnización alguna;
- en el supuesto de que no haya mediado preaviso, el empleador deberá pagar la indemnización sustitutiva, equivalente a medio mes de sueldo;
- será admitido sólo un aprendiz en aquellas empresas o establecimientos que no cuenten con dependientes o que la dotación no supere el número de diez dependientes;

- en materia de remuneración, rigen las normas protectorias previstas en la Ley de Contrato de Trabajo;

En la práctica, esta modalidad no ha tenido una aceptación generalizada, entendemos que por dos aspectos: el rígido formato contractual impuesto y la exigencia de elaborar un programa formativo, que debe ser sometido al contralor de la autoridad ministerial.

3. Pasantías

La *pasantía* consiste en una actividad práctica que se desarrolla en un establecimiento o empresa, durante un plazo determinado de tiempo y con la finalidad de implementar o complementar los conocimientos teóricos previamente adquiridos por el pasante en un ente educativo.

Conforman junto con otras modalidades de contratación para la formación, medios técnicos jurídicos inicialmente no laborales (como también

sucede con las *becas* y el *aprendizaje*) caracterizándose por “parecer” trabajo no obstante que “no son trabajo dirigido” entendiéndose a este último como sinónimo de “relación de dependencia”. La ausencia de relación de dependencia obedece a la circunstancia de que en estas modalidades contractuales prima la finalidad formativa –teórica o práctica– que las motiva e inspira.

Se descalifica la utilización de estas modalidades contractuales, en aquellos casos en que han sido encubiertas genuinas “relaciones de dependencia” mediante la utilización fraudulenta de estos instrumentos de contratación.

Así, se han considerado como indicios de fraude los casos en que:

- las tareas desarrolladas por un pasante no se relacionan con su educación y formación;
- no existe un instrumento que diera cuenta de las condiciones pactadas;
- no se indica en el contrato el sector de la empresa en el que el pasante se incorporará;
- no se señala en dicho instrumento en qué medida las tareas incidirán en su educación;
- el pasante, en lugar de realizar “prácticas”, presta servicios personales que no se distinguen ni diferencian de los de un contrato de trabajo común vigente para el personal;
- no existen constancias de seguimiento y de evaluación académica;
- hay una excesiva cantidad de pasantes en un establecimiento con relación al personal efectivo.

Sin perjuicio de los puntos indicados precedentemente, cada caso en particular merecerá ser analizado dentro del contexto en que se verifica.

El régimen legal vigente determina que existen las siguientes clases de pasantías:

- a) Las “*Pasantías Educativas*”
- b) Las “*Pasantías Laborales*”
- c) Las “*Pasantías para la Reconversión Laboral*”
- d) Las “*Pasantías Universitarias*”

Cada una de éstas cuenta con un régimen jurídico específico y como señalábamos al comienzo, se caracterizan por no conformar una relación laboral dependiente con la única excepción de las “*Pasantías Laborales*”.

a) **Pasantías Educativas**

Su fuente de regulación está en el Decreto 340/92. Se aplica en el ámbito del “*Sistema Educativo Nacional*” y consiste en una suerte de “extensión” del sistema educativo a instituciones públicas o privadas para la realización –por alumnos o docentes–, de prácticas destinadas a complementar su especialidad teórica bajo el control de la institución de enseñanza a la que pertenecen. Quedan excluidas de su ámbito las denominadas “*Pasantías Universitarias*” que analizaremos más adelante.

El pasante debe contar como mínimo con 16 años de edad cumplidos durante el año calendario en que se iniciará la pasantía. En tanto se trate de menores de 18 años, deben contar con la autorización expresa y por escrito de sus padres o representantes legales.

El pasante puede llevar a cabo su proceso de aprendizaje hasta un máximo de 4 años. La jornada durante la cual se ejecutan las tareas tiene un límite diario mínimo y máximo –no menos de 2 horas y no más de 8 horas–. Las tareas únicamente pueden ejecutarse entre las 8 horas y las 18 horas, con un descanso diario de 15 minutos para jornadas de hasta 4 horas, o dos de 20 minutos para jornadas de más de 4 horas diarias. No está previsto el otorgamiento de un descanso anual. En materia de seguridad, higiene y prevención de riesgos del trabajo, se impone la obligación de contar con una cobertura de ART.

b) **Pasantías Laborales**

Fueron creadas por el Art. 2° de la Ley 25.013. A diferencia de las restantes modalidades de pasantías, las “*pasantías laborales*” configuran una relación de dependencia. Consiste en un contrato celebrado entre un “empleador” y un “estudiante” de entre 15 y 26 años de edad que se encuentre desocupado, para la realización de prácticas relacionadas con la educación y formación del pasante. La reglamentación de este régimen se ha instrumentado a través del Decreto 1227/01.

Sólo pueden celebrarse por un plazo mínimo de 3 meses y máximo de 2 años. Las tareas no pueden superar las 6 horas diarias, salvo autorización expresa de la autoridad de aplicación. El pasante tiene derecho a 10 días por año de licencia por examen y aquellos que sean contratados por un plazo mínimo de un año o más tienen derecho a 15 días corridos de licencia anual. Al tratarse de una relación laboral, estos trabajadores deben contar con cobertura de una ART y de salud.

c) Pasantías para la Reversión Laboral

Responden a los “programas” habilitados por los Arts. 81 y sgtes. de la Ley Nacional de Empleo 24.013. Su reglamentación está en las disposiciones del Decreto 1547/94 y en la Resolución MTySS 1051/94.

Están destinadas a brindar formación a trabajadores desocupados que se encuentren inscriptos en la red de servicios de empleo a través de empresas adheridas al programa “PRONAPAS”.

El Pasante puede ser contratado por un plazo mínimo de un mes y máximo de tres meses con posibilidad de prórroga –única– por tres meses más. La jornada máxima es de 6 horas diarias y 36 semanales, no estando previsto el otorgamiento de un descanso anual, ni cobertura a través de una ART.

Sólo pueden acceder a esta modalidad formativa las empresas adheridas al programa PRONAPAS y los trabajadores desocupados en las condiciones descriptas anteriormente.

De llenar los recaudos y exigencias que hacen a la naturaleza de una pasantía, no implica ni configura una relación de dependencia.

d) Pasantías Universitarias

Fueron creadas por Ley 25.165 y rigen para el ámbito del sistema educativo nacional respecto de estudiantes de educación superior –terciaria o universitaria– o docentes de dichas entidades. Consiste en un contrato de formación celebrado entre una empresa y las autoridades o establecimientos educativos de educación superior en los que el docente o estudiante –futuro pasante– revista. Su finalidad es perfeccionar los conocimientos de la carrera de estos últimos.

Pueden tener una duración mínima de dos meses y máxima de cuatro años. La jornada semanal no debe exceder de los cinco días y la diaria de seis horas. La institución educativa tiene la obligación de contratar seguros y asistencia médica de urgencia para el pasante.

Cumplidos los recaudos y exigencias previstas en el régimen legal, la “*Pasantía Universitaria*” no configura una relación de dependencia.

Elementos esenciales	Aprendizaje Art. 1° Ley 25.013	Pasantías			
		a) Pasantías Educativas Decreto 340/92	b) Pasantías Laborales Art. 2° Ley 25.013	c) Pasantías para la Reversión Laboral Decreto 1547/94 Resolución MTySS 1051/94	d) Pasantías Universitarias Ley 25161
Definición	Un empresario se obliga a enseñar al aprendiz, en forma teórico y práctica y durante un tiempo determinado, un oficio, industria o profesión mediando el pago de una retribución. Debe formalizarse por escrito.	Consiste en una suerte de “extensión” del sistema educativo a instituciones públicas o privadas, para la realización por parte de alumnos o docentes, de prácticas destinadas a complementar su especialidad teórica bajo el control de la institución de enseñanza a la que pertenecen.	Contrato celebrado entre un “empleador” y un “estudiante” para la realización de prácticas relacionadas con la educación y formación del pasante.	Destinadas a brindar formación a trabajadores desocupados inscriptos en la red de servicios de empleo a través de empresas adheridas al programa “PRONAPAS”.	Contrato bilateral de formación celebrado entre una empresa y las autoridades o establecimientos educativos de educación superior.
¿Configura relación laboral?	SI	NO	SI	NO. Art. 10 Decreto 1547/94	NO
Plazos de duración	Mínimo 3 meses y máximo 1 año.	Hasta un máximo de 4 años.	Mínimo 3 meses y máximo 2 años.	Mínimo un mes y máximo 3 meses con posibilidad de prórroga única por 3 meses más.	Mínimo de 2 meses y máximo de 4 años.
Jornada	Máxima de 40 horas semanales. A los menores entre los 15 y los 17 años se les aplica el régimen general de jornada máxima de 6 horas diarias y 36 semanales.	Mínimo 2 horas y máximo 8 horas. Las tareas únicamente pueden realizarse entre las 8 y las 18 horas. Debe haber un descanso diario de 15 minutos (para jornadas de hasta 4 horas) o dos de veinte minutos (para jornadas de más de 4 horas diarias).	No más de 6 horas diarias salvo autorización otorgada por la autoridad de aplicación.	Límite máximo de 6 horas diarias y 36 semanales.	Jornada semanal de 5 días y diaria de hasta 6 horas.
Descanso anual	No está previsto en la norma especial. Se aplica la LCT.	No está previsto.	10 días por año de licencia por examen. Los contratados por un año o más tienen derecho a 15 días corridos de licencia.	NO	No hay regulación.
Cobertura ART	No está previsto en la norma especial. Se aplica la Ley 24.557.	SI. Decreto 491/97.	SI. Se aplica el Decreto 491/97 por así disponerlo el Decreto Reglamentario.	NO	NO. Solo se prevé la obligación de contratar seguros y asistencia médica de urgencia.
Sujetos habilitados	Un empleador y un joven sin empleo de entre 15 y 28 años de edad.	El pasante debe contar, como mínimo con 16 años cumplidos durante el año calendario. Los menores de 18 deben contar con autorización escrita de sus padres.	Un empleador y un estudiante entre 15 y 26 años que se encuentre desocupado.	Las empresas adheridas al PRONAPAS y los trabajadores desocupados en las condiciones descriptas en las normas legales y reglamentarias de aplicación.	Estudiantes de universidades o establecimientos de educación terciaria – Dichas entidades y una Empresa que otorga tareas al Pasante.
Otros recaudos	No debe haber existido una relación laboral previa con el mismo empleador.	Ver Decreto 340/92.	Se le debe otorgar una cobertura de salud – Ver Decreto 492/95.	Ver Decreto 1547/94.	Ver Ley 25.165.

II. Régimen de los estudiantes extranjeros

El régimen migratorio en Argentina se encuentra específicamente regulado en la ley 25.871, que rige en nuestro país desde el mes de enero de 2004, y en un conjunto de normas de menor jerarquía.

Uno de sus objetivos primarios es fomentar la inserción y la inclusión de los emigrantes, propiciando el fortalecimiento del tejido social y cultural del país a partir de la integración del mismo y su familia.

En cuanto a las modalidades de admisión de extranjeros en el país, la ley prevé tres categorías básicas, a saber:

- *Residencia permanente,*
- *Residencia temporaria y,*
- *Residencia transitoria.*

A éstas cabe agregarle una última, reconocida implícitamente en la ley, cual es la “*residencia precaria*”.

Con excepción de la primera de las categorías mencionadas, las demás otorgan el beneficio de la residencia sujeto a un período máximo de tiempo que si bien en todos los casos es prorrogable, tendrá inexorablemente una fecha de finalización.

Las mencionadas categorías prevén diversos tipos de tareas que podría realizar el inmigrante, algunas con total libertad y otras con más limitaciones y bajo expresa autorización de la Dirección Nacional de Migraciones (en adelante “DNM”).

Con respecto al trabajo prestado por quienes residen irregularmente en el país, si bien la norma en análisis protege los derechos de los mismos en su calidad de trabajadores, prevé sanciones pecuniarias para quienes los empleen.

Toda persona que busque contratar la fuerza de trabajo de un extranjero deberá inscribirse en el Registro Nacional Único de Empleadores y Requirientes de Extranjeros (en adelante “RNUR”), que se tratará a continuación.

1. Registro Nacional Único de Empleadores y Requirientes de Extranjeros

En virtud del Decreto 836/04, se facultó a la DNM a crear el Registro Nacional Único de Empleadores y Requirientes de Extranjeros. En el mismo deberá inscribirse toda persona física o jurídica que pretenda contratar la fuerza de trabajo de un extranjero o que, invocando un derecho o interés que le sea propio, solicite la admisión en el país de una persona extranjera.

Se incluye específicamente a los cultos oficialmente reconocidos y a las entidades educativas oficialmente reconocidas o no. Dicha inscripción deberá ser verificada por la empresa que incorpore a un pasante en estas condiciones, a los efectos de evitar reclamos fundados en normas laborales.

Las normas citadas, todas tendientes a simplificar el ingreso de las personas mencionadas y al adecuado resguardo de sus derechos, reflejan la intención del gobierno nacional de fomentar la inmigración de estudiantes extranjeros asegurándoles igualdad de condiciones con los nacionales y propendiendo a su integración.

2. Aspectos migratorios de la residencia en Argentina –Disposición 20.699/06– DNM

Esta norma define qué se entiende por pasante a los efectos migratorios. En este sentido requiere la intervención de una *entidad educativa nacional pública o privada* reconocida oficialmente (en calidad de requirente del pasante) y una entidad educativa extranjera –donde debe cursar sus estudios el pasante en el país de origen–.

Dicha disposición abarca también a las personas extranjeras que pretendan residir en el país ya sea como estudiantes formales o como asistentes a cursos no formales, como miembros de programas de intercambio cultural o como participantes de programas de intercambio estudiantil.

Los requisitos exigidos y los beneficios otorgados varían en cada caso por lo que analizaremos cada uno brevemente en particular.

a) Pasantías

Se requiere un acuerdo internacional entre ambas casas de estudio –la *extranjera* donde cursó sus estudios el futuro pasante y la *nacional* a la que concurriría– para la realización de dicho viaje de formación y/o que la actividad resulte ser un requisito del plan de estudios en el extranjero.

Una vez otorgada la pasantía, la entidad requirente deberá solicitar por escrito ante la DNM el ingreso de la persona extranjera, con posterioridad, el estudiante deberá requerir ante el correspondiente consulado su visa.

El beneficio migratorio a otorgarse al pasante será una *residencia transitoria especial* cuyo período será de un año o el término menor que dure la pasantía, pudiéndose prorrogar el tiempo necesario hasta su finalización.

b) Estudiantes formales

La disposición los define como toda persona extranjera nativa de un país extra MERCOSUR que solicite residencia en la República Argentina por estar inscripto como alumno regular en un establecimiento educativo público o privado perteneciente al sistema de enseñanza oficial, a fin de cursar estudios oficialmente reconocidos de nivel secundario, terciario, universitario o de postgrado.

Asimismo, establece una diferenciación según que los estudiantes tengan o no que tramitar una visa para ingresar en el país como turistas.

La disposición prevé que la entidad educativa deberá comunicar la inscripción a la DNM indicando nombre, apellido, nacionalidad, número de pasaporte, fecha de nacimiento, domicilio real, carrera o estudios a cursar, fecha de inicio y duración de los mismos; entregar copia de la inscripción al estudiante extranjero como constancia y asesorarlo a fin de regularizar su situación migratoria, tramitando su residencia ante la DNM dentro de los treinta días contados desde su inscripción.

Para el caso de los extranjeros que requieran visa para ingresar al país como turistas, previo a su ingreso, la entidad educativa deberá estar inscripta en el RNUR y solicitar la autorización para su ingreso, además de los requisitos ya mencionados en los párrafos anteriores, el RNUR y el consulado en el cual se solicitará.

El beneficio a otorgar será una *residencia temporaria* de hasta dos años la que podrá ser prorrogada, antes de la fecha de su vencimiento.

c) Asistentes a cursos no formales

La disposición considera tales a las personas extranjeras nativas de un país extra MERCOSUR que estén inscriptas o sean requeridas para ingresar al territorio nacional a fin de asistir a un curso que no pertenezca al sistema oficial de educación, aunque sea dictado por una institución educativa reconocida oficialmente.

En este caso se prevé que la inscripción podrá ser realizada incluso por entidades que no se encuentren

inscriptas en el RNUR, las que, en su caso, deberán cumplir unos mínimos requisitos extra a los efectos de acreditar su personería.

Distingue entre los estudiantes que requieran o no visa para ingresar al país como turistas. En este último supuesto, si el dictado del curso obliga al estudiante a permanecer por más de noventa días, la entidad deberá cumplir los mismos recaudos previstos para idéntica situación en caso de *estudiantes formales*. Para el caso de estudiantes que sí requieran visa los requisitos son los solicitados para los estudiantes *formales*.

El beneficio a otorgar en todos los casos será una *residencia transitoria especial* por un plazo máximo de un año o el de duración del curso en el caso de ser menor, prorrogable hasta el plazo de finalización del curso.

d) Intercambio cultural

La disposición prevé la obligación de la entidad organizadora del intercambio de estar inscripta en el RNUR, y de solicitar la autorización para su ingreso a la DNM cumplimentando los requisitos allí impuestos.

El beneficio a otorgar será el mismo que para los *asistentes a cursos no formales*.

e) Intercambio estudiantil

Se considerará miembro de un programa de *intercambio estudiantil*, a toda persona extranjera nativa de un país extra MERCOSUR que solicite residencia en virtud de un convenio o acuerdo internacional de intercambio estudiantil celebrado entre la institución educativa de nivel secundario, terciario, universitario o de postgrado a la cual asiste en el exterior y una institución educativa de nivel secundario, terciario, universitario o de postgrado oficialmente reconocida en la República Argentina, a fin de cursar en forma parcial estudios alcanzados por el sistema de educación oficial.

Distingue entre los estudiantes extranjeros requieran visa para ingresar en el país como turistas, en condiciones similares a las ya expuestas.

El beneficio a otorgar en todos los casos será una *residencia transitoria especial* por un plazo máximo de un año o el de duración del curso en el caso de ser menor, prorrogable hasta el plazo de finalización del curso.

f) Extranjeros que ingresen al país para realizar estudios parciales

Considera como tales a las personas que deseen concurrir a cursar en forma parcial estudios correspondientes a la educación oficial o a cursos no formales bajo requisitos similares a los ya detallados.

III: Ingreso y egreso de trabajadores: implicancias desde el punto de vista migratorio y previsional

Nos referimos a la transferencia de personal de un país a otro, mediando:

- El envío de un empleado desde el extranjero para prestar tareas en el país y
- el envío de un empleado desde el país hacia el extranjero.

1. El envío de un empleado desde el país hacia el extranjero

En lo relativo al derecho aplicable nuestro ordenamiento sienta un principio básico: la ley que regirá el contrato es la del lugar de su ejecución.

Por consiguiente un contrato celebrado en el extranjero para ejecutarse en el país, el caso de un trabajador de una empresa extranjera que es enviado a prestar tareas en otra empresa de alguna forma vinculada con la anterior, se regirá por la ley argentina. En el caso del trabajador enviado desde el país para realizar tareas en el extranjero, siguiendo un criterio análogo al sostenido en el párrafo anterior, el derecho a aplicar debería ser el del país en el que efectivamente se ejecute el contrato o, podría ser la ley argentina en el caso de que resulte más beneficioso para el trabajador.

Con respecto al régimen previsional aplicable, para el caso de trabajadores enviados a prestar tareas en el exterior, la Ley 24.241 (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones) prevé que seguirán sujetos al régimen previsional argentino, en la medida que la transferencia no implique una forma de finalización del contrato de trabajo en la Argentina. Esta disposición colisiona con los acuerdos de reciprocidad en materia previsional suscriptos por la Argentina y también con las respectivas disposiciones previsionales de los países destinatarios de los trabajadores.

En síntesis su correcta aplicación a los efectos de evitar ulteriores reclamos, tanto del trabajador como de los organismos de recaudación, deberá ser evaluada en cada caso corroborando la legislación de ambos países y la existencia o no de acuerdo de reciprocidad en materia previsional.

2. El envío de un empleado desde el extranjero para prestar tareas en el país

Similares cuestiones podrían suscitarse con la posible colisión del régimen previsional de un trabajador enviado al país desde el exterior. Sin perjuicio de ello la Ley 24.241 prevé expresamente que quedará sujeto al régimen previsional argentino, lo que se ajusta a lo pactado internacionalmente en varios acuerdos celebrados sobre el particular.

Con respecto a los profesionales, investigadores, científicos y técnicos, la citada norma prevé que podrán exceptuarse de dicho régimen por un plazo máximo de dos años y por una única vez, siempre y cuando cumplan los requisitos que la reglamentación prevé al respecto.

A los efectos de simplificar la aplicación de esta última disposición recientemente la AFIP dictó la Resolución General 2143 tendiente a registrar correctamente estos trabajadores en las declaraciones juradas de cargas sociales mensuales.

Otro aspecto a tener en cuenta es el migratorio con respecto a las situaciones que venimos comentando en este apartado, y que solamente abordaremos desde el punto de los trabajadores destinados a prestar tareas en el país, señalando que nuestra legislación previsional contempla la posibilidad de otorgar una visa temporaria por un plazo máximo de un año renovable.

Se prevé que la esposa y los hijos hasta los 20 años de quien ingrese en estas condiciones, obtendrán automáticamente una visa que los autoriza a vivir, estudiar y trabajar en el país.

Una vez cumplidos los tres años en el país realizando tareas en relación de dependencia, la norma mencionada prevé la posibilidad de solicitar una residencia permanente.

"... Para concluir, apuntamos que el 10 de enero de 2007 fue promulgada la Ley 26.202 a través de la cual la República Argentina aprueba la **"Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares"**, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1990. El análisis de este Tratado excede el marco del presente trabajo pero, no obstante ello, sí puede anticiparse que sus disposiciones tienen plena vigencia y operatividad en la Argentina garantizándose y reconociéndose derechos y garantías fundamentales a *todo "trabajador migratorio" y sus familiares que realicen una actividad remunerada en relación de dependencia en un Estado de empleo y fuera del Estado de origen o del Estado de residencia habitual.*"

IV. Trabajo dependiente, trabajo autónomo y pequeños contribuyentes (monotributo)

1. Relación de dependencia

Es *trabajador dependiente* toda persona física que se obliga a prestar servicios o ejecutar actos a favor de otra y bajo la subordinación técnica y operativa de ésta, a cambio de una remuneración, y por un tiempo determinado o indeterminado.

Los aportes y contribuciones en la relación de dependencia son los siguientes:

Aportes del empleado	
Obra Social	3,00%
SIJP	11% ó 7% (*)
INSSJYP	3%

Contribuciones del empleador	
Obra Social	6,00%
SIJP	10,17%
INSSJYP	1,50%
FNE	0,89%
AAFF	4,44%
LRT	Depende de la actividad (Componente fijo y variable)

(*) Según opción por Reparto o Capitalización

2. Régimen de trabajadores autónomos

Se considera *trabajador autónomo*, a toda persona física que lleva a cabo actos o presta servicios a título oneroso, inherentes a un determinado oficio o profesión, de manera independiente, y por lo tanto, asumiendo los riesgos derivados de tal actividad, no mediando en el caso subordinación jurídica, técnica ni económica hacia el destinatario de aquellos.

Se consideran como autónomas a las siguientes actividades:

- Dirección, administración o conducción de cualquier empresa, organización, establecimiento o explotación con fines de lucro, o sociedad civil o comercial, aunque por esas actividades no obtengan retribución, utilidad o ingreso alguno.
- Profesión desempeñada por graduado en universidad nacional, provincial o privada autorizada.
- Producción o cobranza de seguros, reaseguros, capitalización, ahorro, ahorro y préstamo, o similares.
- Cualquier otra actividad lucrativa y no comprendida en los apartados precedentes.

A través del Decreto 1866/2006 (P.E.N.), que entra en vigencia a partir del 01.03.07, se fijan los aportes a ingresar. El presente decreto incorpora cuatro tablas y cinco categorías. En cuanto a las tablas, las mismas consideran el parámetro "ingresos brutos anuales"

para determinar la categoría que corresponde al trabajador autónomo por el desempeño de su actividad, debiendo el contribuyente considerar sus ingresos efectivos anuales para definir su categoría por la actividad que realiza.

Según se establece en el Art.2 b) de la Ley 24.241 – Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones– la incorporación de los trabajadores autónomos al régimen de la misma, es obligatoria. Las cuatro tablas comprendidas son las siguientes:

Tablas	Personas comprendidas	Categorías mínimas		
Tabla I	personas físicas que realicen la dirección, administración o conducción de sociedades comerciales o civiles, regulares o irregulares, y socios de sociedades de cualquier tipo	se determinarán en función de los ingresos brutos anuales obtenidos por la persona física, por cualquier concepto, en retribución a la mencionada actividad.		
		Categoría III	Categoría IV	Categoría V
		Ingresos brutos anuales inferiores o iguales a \$ 15.000	Ingresos brutos anuales mayores a \$ 15.000 e inferiores o iguales a \$ 30.000	Ingresos brutos anuales mayores a \$ 30.000
Tabla II	personas físicas que realicen algunas de las actividades indicadas en el Artículo 2º, inciso b) de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones, no incluidas en la tabla anterior, que constituyan locaciones o prestaciones de servicios	se determinarán en función de la actividad realizada y de los ingresos brutos anuales que obtiene la persona física por dicha actividad		
		Categoría I	Categoría II	
		Ingresos brutos anuales inferiores o iguales a \$ 20.000	Ingresos brutos anuales mayores a \$ 20.000	
Tabla III	personas físicas que realicen algunas de las actividades indicadas en el Artículo 2º, inciso b) de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones, no incluidas en las Tablas I y II anteriores.	se determinarán en función de los ingresos brutos anuales que obtiene la persona física por las actividades realizadas.		
		Categoría I	Categoría II	
		Ingresos brutos anuales inferiores o iguales a \$ 25.000	Ingresos brutos anuales mayores a \$ 25.000	
Tabla IV	Afiliaciones voluntarias: las personas comprendidas en el Artículo 3º, inciso b) de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones y su reglamentación, que decidan incorporarse voluntariamente al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, lo harán en la categoría I, pudiendo optar por cualquier otra categoría superior.			

* Para complementar la información, por favor ver anexo, página 14

Las categorías son las siguientes:

CATEGORIA RENTA	IMPONIBLE MENSUAL	APORTE MENSUAL
I	CINCO (5) MOPRES	\$ 128
II	SIETE (7) MOPRES	\$ 179,20
III	DIEZ (10) MOPRES	\$ 256
IV	DIECISEIS (16) MOPRES	\$ 409,60
V	VEINTIDOS (22) MOPRES	\$ 563,20

Valor del MOPRE (Módulo Previsional): \$ 80

Valor del APORTE previsional: 32% sobre el imponible mensual

(compuesto por 11% Aporte SIJP,

16% Contribución al SIJP y 5% Contribución al INSSJP)

3. Régimen de monotributo o de pequeños contribuyentes

Estas distinciones nos obligan a agregar una referencia hacia el régimen de *monotributo o de pequeños contribuyentes*, diseñado por la Ley 25.239, que comprende a aquellas personas físicas, sociedades de hecho y comerciales irregulares con no más de tres socios, que realizan venta de cosas, muebles, obras, locaciones, prestaciones de servicios y a quienes integran cooperativas de trabajo y sucesiones indivisas, que facturen hasta \$ 72.000 anuales –en el caso de prestaciones de servicios– y hasta \$ 144.000 anuales en otras actividades.

Redactores: Dres. TRIGIANI, Maria Paola; ROVIRA ESCALANTE, Juan Pablo; INSUA, Jorge Alejandro; DEL BONO, Carlos María y CARCAVALLO, Esteban.

Abreviaturas

RNUR = Registro Nacional Unico de Requirentes
DNM = Dirección Nacional de Migraciones
AFIP = Administración Federal de Ingresos Públicos
SIJP = Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones
INSSJYP = Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados
FNE = Fondo Nacional de Empleo
A AFF = Asignaciones Familiares
LRT = Ley Riesgos del Trabajo
PEN = Poder Ejecutivo Nacional
MOPRE = Módulo previsional

ANEXO

Artículo 2 b) de la Ley 24241 (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones)

Artículo 3 de la Ley 24241 (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones)

Incorporación obligatoria

Artículo 2º

b) Personas que por sí solas o conjunta o alternativamente con otras, asociadas o no, ejerzan habitualmente en la República alguna de las actividades que a continuación se enumeran, siempre que éstas no configuren una relación de dependencia:

1. Dirección, administración o conducción de cualquier empresa, organización, establecimiento o explotación con fines de lucro, o sociedad comercial o civil, aunque por esas actividades no obtengan retribución, utilidad o ingreso alguno.
2. Profesión desempeñada por graduado en universidad nacional o en universidad provincial o privada autorizada para funcionar por el Poder Ejecutivo, o por quien tenga especial habilitación legal para el ejercicio de profesión universitaria reglamentada.
3. Producción o cobranza de seguros, reaseguros, capitalización, ahorro, ahorro y préstamo, o similares.
4. Cualquier otra actividad lucrativa no comprendida en los apartados precedentes.

Incorporación voluntaria

Artículo 3º

La incorporación al SIJP es voluntaria para las personas mayores de dieciocho (18) años de edad que a continuación se detallan:

a) Con las obligaciones y beneficios que corresponden a los incluidos en el inciso a) del artículo anterior:

1. Los directores de sociedades anónimas por las asignaciones que perciban en la misma sociedad por actividades especialmente remuneradas que configuren una relación de dependencia.
2. Los socios de sociedades de cualquier tipo que no resulten incluidos obligatoriamente conforme a lo dispuesto en el inciso d) del artículo anterior;

b) Con las obligaciones y beneficios que corresponden a los incluidos en el inciso b) del artículo anterior:

1. Los miembros de consejos de administración de cooperativas que no perciban retribución alguna por esas funciones, socios no gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, síndicos de cualquier sociedad y fiduciarios.

2. Los titulares de condominios y de sucesiones indivisas que no ejerzan la dirección, administración o conducción de la explotación común.

3. Los miembros del clero y de organizaciones religiosas pertenecientes al culto católico apostólico romano, u otros inscriptos en el Registro Nacional de Cultos.

4. Las personas que ejerzan las actividades mencionadas en el artículo 2º, inciso b), apartado 2, y que por ellas se encontraren obligatoriamente afiliadas a uno o más regímenes jubilatorios provinciales para profesionales, como asimismo aquellas que ejerzan una profesión no académica autorizada con anterioridad a la promulgación de esta ley. Esta incorporación no modificará la obligatoriedad que dimana de los respectivos regímenes locales.

5. Las amas de casa que decidan incorporarse voluntariamente al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones lo harán en la categoría mínima de aportes, pudiendo optar por cualquier otra categoría superior.