



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Sede Regional Rosario

Carrera de Abogacía

“El régimen de pasantías: ¿solamente un objetivo educativo?”

2014

Tutor: Dr. Marcelo Pablo González Acuña

Alumno: Mariano Carlos Tersse

Título al que aspira: Abogado

Fecha de presentación: Marzo 2014

Agradecimientos

A mi familia que me acompañó incansablemente a lo largo de toda mi carrera.

A mi tutor por su dedicación y confianza.

A mis profesores que me enseñaron día tras día a conocer y amar el mundo del derecho.

En especial, a mi perseverancia, que pese a todos los obstáculos me permitió llegar al final.

“No se puede derrotar a quien nunca se rinde” Babe Ruth

1.-Resumen.

El tema tratado en este trabajo final, busca demostrar que el Régimen de Pasantías vigente en nuestro país, en razón de la forma en la que se encuentra actualmente planteado, por un lado pretende desconocer el objetivo implícito de inserción laboral, propio de la relación misma e incluso de los individuos que de ella hacen uso, y por otro desalienta la contratación de Pasantes.

En el capítulo primero hemos proporcionado una aproximación al concepto de pasantía, a las distintas posiciones en relación a su naturaleza jurídica y a sus objetivos.

En el segundo capítulo, hemos desarrollado históricamente, la evolución legislativa del instituto en nuestro país a partir del año 1992.

En el capítulo tercero hemos analizado la legislación vigente en materia de pasantías, aplicable a los niveles educativos secundario y superior.

En el cuarto y último capítulo, hemos analizado el contexto socio económico dentro del cual se inserta este nuevo sistema, a fin de determinar qué interesa a los actores involucrados en el contrato de pasantía, esto es a la juventud, a las empresas y al estado. En este último capítulo además sentamos los principios que a nuestro criterio debieran estar contemplados por la legislación de pasantías.

2.- Estado de la Cuestión

Educación y trabajo son, desde la aparición del Capitalismo y del Estado de Derecho, temas fundamentales para toda nación. Su dirección y regulación por parte de los distintos grupos de poder y por los gobiernos en general, constituyen una herramienta fundamental para el control de toda sociedad.

En consecuencia, las normas que refieren a educación y a trabajo presentan ciertos rasgos de inestabilidad, observándose normalmente su reforma ante el acceso al poder de nuevos gobiernos, embanderados tras filosofías que varían significativamente de las imperantes hasta el momento.

En relación al régimen de pasantías, la característica de inestabilidad se presenta más acentuadamente, por regir éste una realidad social que combina elementos de ambos universos, laboral y educacional.

Dado que nuestro país no es ajeno a lo hasta aquí expresado y que además, al menos en las últimas décadas, se han sucedido en la dirección del Estado gobiernos representativos de ideales muy diferentes entre sí, incluso contrapuestos, la legislación sobre el tema ha sufrido reformas sustanciales a lo largo del tiempo.

En Argentina, la normativa referente a pasantías, como la concebimos actualmente, aparece por primera vez en la década de los `90, incluida en el modelo de flexibilización laboral que caracterizó al periodo.

Coherentemente con lo que venimos afirmando, dicha legislación ha sido reformada en varias oportunidades representando hoy, a nuestro criterio, la regulación de una realidad que como mínimo persigue fines muy diferentes a aquellos que fueron su génesis.

El régimen de Pasantías se encuentra actualmente regulado a nivel de educación superior en la ley 26.427 y a nivel de educación secundaria en el decreto 1374/2011.

La composición compleja del instituto, los diversos tratamientos normativos que se le han dado y su uso como una herramienta para encubrir relaciones laborales, han dado que hablar, tanto a la Doctrina como a la Jurisprudencia.

De este modo autores como Lorenzo Gnecco, Hugo Carcavallo y Luis Anunziato han dedicado numerosas páginas a explicar la naturaleza y funcionamiento del instituto, coincidiendo todos ellos en el carácter educacional de la pasantía.

A esta finalidad, y teniendo en cuenta los múltiples y diversos intereses de las partes involucradas (Pasantes – Empresas – Estado), consideramos que deben adicionársele objetivos que si bien revisten el carácter de secundarios resultan altamente trascendentes a la hora de garantizar el éxito del régimen de pasantías en nuestro país.

3.- Marco teórico.

Pretendemos en este punto, definir el régimen legal aplicable en la actualidad a las prácticas aquí estudiadas, a través de la enunciación de conceptos básicos para su estudio que surgen de esta normativa.

Las pasantías educativas para alumnos de la educación superior, se encuentran reguladas en la ley 26.427 y las destinadas a alumnos del nivel secundario en el decreto 1374/2011.

Ambas normas se ocupan de definir lo que entienden por pasantía de la siguiente manera:

Para la ley 26.427 se entiende como pasantía educativa “al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio.”.

El decreto 1374/2011 por su parte, denomina pasantía a, “la extensión orgánica de la Educación Secundaria en cualesquiera de sus orientaciones y modalidades, a empresas e instituciones, de carácter público o privado, para la realización por parte de los alumnos, de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que reciben, bajo organización, control y supervisión de la unidad educativa a la que pertenecen y formando parte indivisible de la propuesta curricular, durante un lapso determinado.”.

Corresponde aquí apuntar el significado acordado a algunas entidades cuyo comportamiento estas normas regulan y que forman parte de la vida del instituto.

De este modo entendemos por Autoridad Educativa Jurisdiccional a la máxima autoridad educativa de cada jurisdicción (nacional, provincial o municipal) o la

dependencia en la cual ésta delegue la autoridad sobre las acciones derivadas de la aplicación del Régimen de Pasantías.

Con el término Unidad Educativa haremos referencia a la escuela, centro, colegio o instituto, o universidad, donde el alumno curse sus estudios.

Con el término Organización Oferente aludiremos a los organismos de gobierno de cualesquiera de los poderes y en todos sus niveles; instituciones, asociaciones, cooperativas o empresas públicas o privadas, con o sin fines de lucro y organizaciones internacionales que demandan pasantes.

Dentro de los contratos previstos por estos regímenes la legislación distingue en:

- **ACUERDO MARCO DE COOPERACION:** es un convenio entre la “autoridad educativa nacional o jurisdiccional” con un ente colectivo (organismo de gobierno, cámara, federación o confederación empresaria) u “organización oferente” de pasantías de duración indefinida y por el cual se posibilita la realización de una gran cantidad de pasantías en diversas localidades;
- **CONVENIO/ACTA ACUERDO DE PASANTIAS:** es un convenio entre la “autoridad educativa jurisdiccional” o, si ésta la delega, la institución educativa y una “organización oferente”, donde se establecen los derechos y obligaciones de las partes; y
- **CONVENIO/ACTA ACUERDO INDIVIDUAL DE PASANTIA:** es el convenio celebrado entre un alumno (que reunirá las características que cada sistema le exija según se trate de educación secundaria o universitaria), la “unidad educativa” y el representante de la “organización oferente” de la pasantía, estableciendo el plan de la pasantía y las condiciones de su realización.

Como puede observarse las normas citadas limitan, en sus conceptualizaciones, la finalidad de las pasantías a fines exclusivamente educativos.

Pese a ello, consideramos adecuado rescatar objetivos secundarios de este régimen que tienen directamente que ver con las necesidades particulares de los protagonistas contratantes. Una de las finalidades secundarias más destacables es la que vinculada con el acercamiento de las partes al concepto y ejercicio de un empleo decente, al que definimos como aquel que permite “acceder al empleo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo”, sosteniéndose en los pilares de “la protección de los derechos fundamentales en el trabajo, la promoción de políticas de empleo, de la protección social y del diálogo entre los actores sociales¹”.

4.- Introducción.

El área de estudio de esta tesis combina realidades que pertenecen a la rama del derecho privado, específicamente aquellas que refieren a lo laboral y otras que pertenecen al derecho público, en concreto al derecho a la educación.

Consideramos que el análisis y evaluación del sistema de pasantías reviste magna importancia, puesto que la necesidad de optimización del contexto socioeconómico laboral actual y del sistema educativo, constituyen a nuestro criterio fenómenos cuyo desarrollo componen el cimiento para el impulso y progreso de la nación.

El problema cuyo análisis se propone, radica en la comprobación y determinación de los fines que debe perseguir el instituto y de la adecuación existente o no de la legislación vigente, a esos fines.

Una vez establecido el marco teórico, proyectamos como hipótesis que el régimen de pasantías no sólo cumplimenta un objetivo educativo sino que además tiene una finalidad laboral y que para su funcionamiento en el mundo real deben satisfacerse, la mayor cantidad de intereses de todas las partes que intervienen en el contrato.

En miras a comprobar la veracidad de estas afirmaciones, fijamos las siguientes hipótesis secundarias:

- Existe una necesidad de comunicación e interrelación entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación.
- La pasantía pretende satisfacer esa necesidad, partiendo desde la educación y proyectándose hacia al mundo laboral.
- A lo largo de la historia este instituto no ha resultado exitoso como consecuencia de la hipocresía con que se ha planteado y ejecutado.

- Los protagonistas del contrato de pasantía tienen además de un objetivo educativo otros intereses implícitos que buscan satisfacer a través de este contrato.
- Deben satisfacerse esos intereses para que el sistema tenga éxito.

Aspiramos además a determinar las bondades y falencias del sistema actual y a arribar a propuestas que, mediante la reforma de la normativa vigente, permitan su optimización.

Para ello, comenzaremos con la presentación de una aproximación al concepto de pasantía, a las distintas posiciones en relación a su naturaleza jurídica y a sus objetivos.

Recorreremos evolutiva e históricamente, la transformación del régimen de pasantías desde 1992 a la actualidad, analizando toda norma que se vincule a él de manera relevante.

Evaluaremos el contexto socio económico laboral y educacional en el que el sistema se encuentra inserto, a fin de determinar cuáles son los fines y que valores se pretende proteger mediante la reglamentación y habilitación de la relación de pasantía.

Esquemmatizando lo anterior, podemos afirmar que, como objetivos generales de esta Tesis pretendemos:

- Distinguir los aspectos generales del régimen de pasantías mediante la descripción de los distintos sistemas en base a los cuales se ha vinculado lo educativo con lo laboral, a lo largo de la historia de la argentina moderna.
- Precisar la finalidad del instituto teniendo en consideración los intereses perseguidos por los múltiples sujetos que éste vincula.

- Diagnosticar las falencias que pueda presentar el sistema vigente y proponer soluciones que satisfagan en la mayor medida posible las necesidades de esos sujetos

Y que como objetivos específicos nos propusimos:

- Proporcionar una aproximación a los conceptos de pasantía, trabajo y educación.
- Establecer los fines del instituto y los fundamentos que legitiman su existencia como régimen de excepción a la ley laboral.
- Describir históricamente las formas de vinculación de ambos conceptos en Argentina y el tratamiento normativo asignado a esa vinculación, en la normativa anterior a la vigente, dictada a partir de 1992.
- Describir la normativa actualmente vigente, distinguiendo según se aplique a estudiantes de la educación superior o secundaria.
- Conceptualizar el trabajo decente y determinar del contexto socioeconómico laboral en América Latina en general y en Argentina en particular.
- Determinar los sujetos involucrados en el sistema y los fines que cada uno de ellos persigue.

Todo ello a través de la utilización bibliografía especializada, entre los que corresponde nombrar a los doctores Lorenzo Gnecco, Hugo Carcavallo y Luis Anunziato; jurisprudencia relevante y Artículos periodísticos publicados por la OIT.

Capítulo I

PASANTÍAS: EL ORIGEN

SUMARIO: 1.- Introducción. 2.- Aproximación al concepto de pasantía. 2.1.- Naturaleza Jurídica. 2.2- Objetivos del Instituto. 3.- Orígenes Históricos 4.- Conclusiones.

1.- Introducción

En este capítulo proporcionaremos una aproximación al concepto de pasantía, a su naturaleza jurídica y a la forma en que consideramos debe concebirse, utilizando principalmente los métodos histórico lógico y analítico deductivo como herramientas para su desarrollo.

Concebiremos a la educación y al trabajo como realidades congénitas al instituto en estudio, lo cual dirigirá el contenido del capítulo hacia la descripción histórica de la evolución de estos conceptos y de las formas en que se ha pretendido relacionarlos en Argentina.

Consideramos que este desarrollo es fundamental para la comprobación de la existencia de una necesidad de comunicación e interrelación entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación que planteáramos inicialmente como hipótesis secundaria y para la determinación de los fines que debe perseguir el instituto.

Por último es nuestra obligación señalar que la principal base bibliográfica para la confección de este capítulo, es la tesis de maestría del Dr. Luis Anunziato², la cual consideramos de alto valor académico y rigorismo científico.

2.- Aproximación al concepto de pasantía

Según educa el Dr. Lorenzo Gnecco una pasantía consiste en la “efectivización de una actividad práctica o de prácticas que se desarrollan en un establecimiento o centro de trabajo durante un determinado y razonable lapso y cuya finalidad es estrictamente formativa”³.

De acuerdo con este concepto y conforme corroboraremos en los próximos puntos y capítulos, la pasantía es un contrato tipificado por la finalidad que persigue. Esta finalidad a la que hacemos referencia consiste en la adquisición por parte de uno de los sujetos de una capacitación determinada, y nos permitirá concebirla como parte del sistema educativo.

En este sentido el Dr. Luis Anunziato se refiere a ésta como “un régimen integrante del sistema educativo que, a través de su implementación en una faz de ejecución práctica, complementa los conocimientos teóricos previamente adquiridos.”⁴.

2.1.- Naturaleza Jurídica.

Conforme la aproximación generada en el punto anterior afirmaremos que se trata de un contrato de carácter educativo, en contraposición a la naturaleza laboral que algunos pretenden asignarle.

Esta manifestación responde a una concepción pura, casi ideal, del instituto, en la que consideramos a la pasantía en base a lo que es en sí misma, en virtud de los fines educativos y de complementación de la formación académica que persigue, y no a razón de sus fines secundarios o de los usos inadecuados que de ella se ha hecho a lo largo de la historia, ni tampoco de su identificación con otros instituto que regulan realidades y situaciones a veces similares, o que presentan algunos puntos de contacto, con aquellas en que la práctica en estudio se inserta.

Según el Dr. Julio Armando Grisolia “El trabajador protegido por la LCT y el derecho individual del trabajo es el que presta su actividad personal a cambio de una remuneración, en relación de dependencia o subordinación respecto de otro -empleador (persona física o jurídica)- que requiere de sus servicios”⁵

Conforme con ello podemos afirmar que las relaciones de naturaleza laboral persiguen la prestación de un servicio, en relación de dependencia, a cambio de dinero. Si lo que se persigue como fundamental con la celebración del contrato, no es la compensación económica sino otra cosa, como la formación y educación del sujeto perseguida en las pasantías, no se configura la existencia de contrato de trabajo ni de relación laboral, sino una relación de tipo y naturaleza educativa.⁶

2.2- Objetivos del Instituto.

Uno de los puntos de hipótesis de este trabajo consiste en afirmar la existencia de una necesidad de comunicación e interrelación entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación.

Alegamos entonces, que la educación necesita de la práctica laboral para profundizar y materializar las enseñanzas teóricas impartidas a sus alumnos y para facilitarles su correcta orientación profesional e inserción laboral.

Por otro lado afirmamos que, las empresas y organismos públicos y privados a las que hacemos referencia cuando hablamos del “mundo del trabajo”, necesitan de la educación a fin de conocer la composición y capacitación de los alumnos, que constituirán en el futuro su oferta laboral y de transmitir al ámbito educativo cuál es la capacitación que estos sectores requieren de esa oferta, para el logro de una mayor productividad y desarrollo.

Esta vinculación puede plantearse desde la educación hacia el trabajo, como en el caso de las pasantías objeto de estudio de esta tesis, o desde el trabajo hacia la educación como en el caso del suprimido sistema de la Comisión Nacional de

Aprendizaje y Orientación Profesional⁷, o del contrato de aprendizaje. Sobre este último, pese a no ser el tema a tratar en este trabajo, cabe hacer algunos comentarios.

El contrato de aprendizaje aparece por primera vez en nuestra legislación con la ley 24.465⁸ y consistía en un contrato celebrado entre un empresario inscripto ante el Ministerio de Trabajo y seguridad Social y un joven sin empleo de entre catorce y veinticinco años de edad, donde el primero se obligaba a capacitar al segundo bajo el régimen que le impartiera la autoridad de aplicación, y a otorgarle a la finalización del contrato un certificado que acreditara la experiencia o especialización adquirida, y el aprendiz se obligaba a cambio a cumplir las tareas que le encargara el empresario, relacionadas con el aprendizaje.

Este contrato tenía un plazo de duración determinado por la autoridad de aplicación que podía ser de tres a veinticuatro meses, durante los cuales debía contratarse un seguro de riesgos para el aprendiz, se desarrollaba en una jornada de hasta seis horas diarias o treinta y seis semanales y la remuneración acordada al aprendiz tenía como base aquella que resultara del mínimo del convenio aplicable a la tarea encomendada o al salario mínimo vital y móvil en caso de no existir convenio, calculada en proporción a las horas trabajadas.

Este instituto que, según el decreto reglamentario a la ley de su implementación, no tenía carácter laboral, constituyó en los hechos, en lugar una herramienta de capacitación más bien un modo de precarización del trabajo.

En 1998, mediante los artículos 1° y 21° de la ley 25.013 si bien se lo consideró como una especie de contrato de trabajo, se lo precarizó aún más.⁹

Más allá de lo que pueda discutirse acerca de sus bondades y defectos, lo nombramos aquí para diferenciarlo de la pasantía, objeto de estudio de esta tesis, y en razón de las consideraciones efectuadas en el punto 2.1 de este capítulo.

Si bien en ambos nos encontramos con un sujeto que presta servicios en una empresa u organización y con un objetivo educativo, en la pasantía, como afirmáramos, el fin principal es lograr la complementación de un saber teórico mediante la experiencia práctica, sin importar si se llega o no a un resultado económico determinado, mientras que en el contrato de aprendizaje se suma a la prestación principal de enseñanza de un arte u oficio la “prestación accesoria (a) la realización de un servicio”¹⁰.

3.- Orígenes Históricos

Para arribar al origen histórico del instituto bajo estudio nos podemos remontar cuanto queramos resultando atinado partir del origen mismo del trabajo, instituto del que nace.

El Trabajo:

Mucho ha transcurrido en la historia de la humanidad hasta llegar a la concepción actual del trabajo, una concepción de valoración del trabajo y del trabajador con la posibilidad de escindirlo de la educación que se requiere para poder realizarlo.

Como enseña el Dr. Pablo Rieznik¹¹, la palabra trabajo deviene del latín “tripaliere” que significa torturar e identifica al trabajo con sufrimiento. De este modo el autor citado afirma que “El énfasis en el padecimiento de la actividad o, alternativamente, en su resultado y en el carácter creativo de la misma recorre el sentido

etimológico” de las expresiones y sustantivos utilizados para referir al trabajo en las distintas lenguas e idiomas modernos, connotando siempre pena, cansancio, o como mínimo su asociación a tareas penosas.

Siguiendo la evolución propuesta por el Dr. Luis Anunziato¹², podemos afirmar que tanto en la edad antigua como en la edad media, períodos donde la concepción del mundo aceptaba la esclavitud como modo de producción, la desvalorización del trabajo, era moneda corriente.

En la primera encontramos como ejemplos las concepciones de Platón y Aristóteles en la antigua Grecia, donde las tareas manuales eran impropias del ciudadano político. Conforme con ello, Platón consideraba a los trabajadores como no sabios, mientras que Aristóteles consideraba la actividad directamente como innoble¹³.

La edad media, se ve influenciada por nuevas corrientes filosóficas de origen esencialmente cristiano, que otorgan al trabajo un cierto grado de enaltecimiento. Sin embargo, en el seno de una sociedad que continúa justificando la esclavitud e incorpora la servidumbre como modo principal de producción, puede afirmarse que se mantienen vigentes en el período las concepciones clásicas de la edad antigua ya planteadas.

Dentro de las corrientes y teorías a las que hacemos referencia, es dable destacar la “Teoría del valor del trabajo” surgida en el seno del movimiento escolástico y los imperativos Benedictinos que propugnaban la conocida premisa “Ora et labora”.¹⁴

Encontramos si en el sistema feudal, una revalorización del trabajo artesanal. En este período los artesanos de un mismo oficio se encontraban agrupados obligatoriamente a través de un gremio, que les permitía trabajar e incorporarse al sistema, los representaba, y gobernaba su vida laboral a través de sus estatutos.

Surge entonces por primera vez, la figura del aprendiz, en un sentido similar al que hoy le otorgaríamos, estando el gremio conformado además por las categorías superiores de oficial y maestro, siendo este último quien podía tener su propio taller y aprendices y oficiales a su cargo.

El aprendiz trabajaba a las órdenes del maestro a cambio de su instrucción, techo y comida durante la duración del contrato e incluso en algunos casos, alguna compensación económica.

Un cambio significativo lo encontramos en la edad moderna.

En el campo de la religión, nos encontramos con el surgimiento de las nuevas corrientes protestantes. En especial la Calvinista, constituye una glorificación del trabajo, al concebirlo como medio de purificación del hombre en relación al pecado original y a las riquezas mediante él adquiridas como la manifestación terrenal de la salvación del espíritu.

En el campo económico y político, encontramos a partir del siglo XVI ideas sobre “la libre circulación de los hombres, bienes e ideas” que se oponían a la intervención del Estado propia del sistema mercantilista imperante en el período.

En relación a lo que estrictamente refiere a los modos en que debían desarrollarse las relaciones de trabajo, el mercantilismo propugnaba el incremento de la producción mediante la obtención de mano de obra barata, lo cual se lograba a través de la opresión del sector¹⁵.

La Fisiocracia surge con posterioridad como contraposición a este sistema. Su esencia puede sintetizarse en la expresión de Vincent de Gournay “Laissez faire” con la que se pretende indicar la necesidad de la no intervención del estado.

Entre las teorías contractualistas encontramos en la concepción de John Locke, al trabajo como único título para poseer, es decir, para la adquisición legítima de la propiedad.¹⁶

Explica Anunziato, que el liberalismo económico de Adam Smith concebía al trabajo como “la fuente de la verdadera riqueza” por ser ínsita a la naturaleza humana la propensión hacia la utilidad¹⁷. Dicho de otro modo, la teoría de la mano invisible de Smith, propugnaba la no intervención del Estado, partiendo de la hipótesis de que cada individuo defendería sus propios intereses a fin de sacar el mayor provecho posible de una determinada situación relacionada con otro sujeto, que actuaría del mismo modo. De esta manera, se lograría un equilibrio tal, que se traduciría en beneficio de esta nueva sociedad productora, y sería consecuencia de la “mano invisible” que rige la oferta y la demanda, constituyendo el trabajo la traducción práctica de esta “avidez de la utilidad” a la que refiere Anunziato y al mismo tiempo la herramienta que le permite al hombre insertarse en esa sociedad.

En los primeros tiempos del Capitalismo y con la llegada de la revolución industrial, el trabajo comienza a concebirse como elemento esencial para la existencia del sistema, pero considerado como un bien económico que se introducía en el proceso de producción y del cual como tal, se pretende alcanzar la mayor utilidad y productividad posible, a cualquier coste.

Esta concepción llevó, además de a innumerable cantidad de abusos y estragos en relación a la vida de los trabajadores, a establecer una relación inversamente proporcional entre la capacitación y aptitudes pretendidas de los trabajadores y el nivel de desarrollo tecnológico alcanzado por la sociedad.

Surgen de este modo, sistemas para el aumento de la productividad como el Taylorista y el Fordista, que concebían al hombre en cuanto dador de fuerza de trabajo, como un objeto animado del cual se obtenía fuerza física y que no debía realizar aportes creativos, sino limitarse a ejecutar las acciones encomendadas, a fin de no entorpecer la producción. Es decir, el equivalente a un robot del mundo contemporáneo.

El primer sistema se basa en la división del proceso productivo en tantas etapas como fuera posible no requiriendo el trabajador, dada la sencillez de la tarea encomendada, capacitación alguna más que la instrucción en relación a los movimientos físicos indicados por el patrón.

El segundo de los sistemas sumó la inamovilidad física de los trabajadores, quienes debían ubicarse en un punto fijo, mientras una máquina hacía pasar frente a ellos los productos a los que debían agregar alguna de sus partes.

Afirma el Dr. Luis Anunziato que “El trabajo concebido sin ningún contenido de inteligencia e intervención obrera pronto se mostró como una ilusión tecnista, creándose un conflicto entre el trabajo prescripto y el trabajo realmente ejecutado, donde muchas veces los trabajadores intervenían solucionando problemas, optimizando actividades críticas, aplicando la experiencia para prevenir errores recurrentes y en suma “violando las reglas” de los manuales de producción.”¹⁸

Surgieron entonces nuevas corrientes de pensamiento, vinculadas a la administración, que relacionaban ciertos estímulos consistentes en mejoras a las condiciones de trabajo con la obtención de una mayor productividad.

En estas corrientes encontramos a Elton Mayo con su escuela de relaciones humanas y a Mc Gregor con las teorías “X” e “Y”. La primera corriente, revelaba que existía una mayor productividad cuando se mejoraban las condiciones ambientales de la fábrica como por ejemplo su iluminación, y la segunda consideraba la motivación aportada a los trabajadores como condición esencial de su rendimiento, al mismo tiempo que concebía al trabajador “como una mente a favor de la empresa”¹⁹

Nace a partir de este momento una nueva forma de pensar el trabajo humano que incluye a la formación de los agentes como requisito indispensable para el éxito general del sistema y el logro sus objetivos, dando lugar al nacimiento de un nuevo concepto: el de trabajo decente²⁰.

Se cambia de criterio en cuanto a qué es lo que necesita una determinada empresa de sus trabajadores, dejándose de lado aquel que concebía como única a la necesidad de la “simple ejecución de directivas” para pasar a otro que exige de los trabajadores capacidad para la solución de problemas, comprensión de los procesos que desarrollan y aplicación de conocimientos preexistentes adquiridos a través de su formación y educación previa.

La educación:

“Se ha de educar a todo el mundo sin distinción de razas ni colores. No nos alucinemos: sin educación popular, no habrá verdadera sociedad.

Instruir no es educar. Enseñen, y tendrán quien sepa; eduquen, y tendrán quien haga.”²¹

Educar consiste no sólo en la instrucción, enseñanza y adoctrinamiento de un sujeto, sino que su concepto lleva implícito el objetivo de formarlo de una determinada manera, tendiente a su desarrollo como individuo y al perfeccionamiento de sus facultades intelectuales y morales.²²

En este mismo sentido y casi de manera poética ha afirmado el famoso filósofo español Fernando Savater que “La educación es un elemento que constituye a la condición humana, a través de ella el hombre se encuentra en un proceso constante de construcción pues, corrige en él, lo que le falta para ser plenamente humano, lo perfecciona.”²³

Como afirmaremos en decurso de esta tesis, una buena educación, concebida no sólo desde la instrucción aportada sino también de la formación lograda en el alumno a través del procesamiento que de ella hace, constituye una de las bases más fundamentales para el desarrollo del ser humano, y su consecución constituye un interés primordial del Estado, puesto que su generalización promueve al progreso de la nación.

En el mismo sentido, Anunziato afirma que “... si bien la educación en sí misma no es generadora de empleo, es evidente que una buena capacitación ayuda al trabajador a conservarlo, pues ella le permite una mejor adaptación a los cambios socio-productivos y económicos, asumiendo nuevas tareas y mejorar su rendimiento” y que la educación “actúa en interrelación con el nivel de desarrollo de la comunidad, ya que al mejorar al hombre lo convierte en un mayor productor de bienes y servicios, que pueden asegurar una mejor calidad de vida.”²⁴

La educación y el trabajo en Argentina

Las primeras manifestaciones de iniciativas educativas que se vinculan realmente al trabajo y desarrollo del sector productivo en nuestro país aparecen recién a partir de la década de 1930.

Encontramos a partir de 1936 cuatro propuestas formativas: las Escuelas de Artes y Oficios, las Escuelas Industriales de la Nación, las Escuelas Técnicas de Oficios, y las Escuelas profesionales para mujeres.”²⁵.

Instituto	Industriales de la Nación	De artes y Oficios	Técnicas de Oficios
Año de creación	1899	1909	1935
Requisito	primario completo	cuarto grado de primaria aprobado	primario completo
Duración	6 a 7 años	3 años	3 a 4 años
Especialidades	mecánica, electricidad, química, construcciones civiles y navales	Se otorgaba un certificado de aptitud práctica que no permitía seguir estudiando.	electricidad, hierro, carpintería y construcciones
Título obtenido	Técnico especializado		obrero especializado o capataz si hacían el 4to. año.
Tiempo dedicado a actividades de taller	25 % (mayor formación científica)		50%

Durante la década peronista (1946-1955), en pleno auge de la producción nacional, de los derechos sociales y de las ideas del estado de bienestar, la educación comienza a concebirse con función social y por tanto a asociarse con la concepción de “educación popular”, mediante la inclusión en los proyectos de capacitación de todos los agentes de la sociedad, especialmente aquellos que no tenían la posibilidad de acceder a la educación, su normalización para todo el país, su direccionamiento hacia la formación integral de los alumnos en sus dimensiones físicas, intelectuales y morales y

hacia el logro de una sociedad capacitada para responder a las necesidades de la demanda de la nueva industria nacional.

Se crea entonces un nuevo sistema de educación técnica oficial que ofrecía esta modalidad de instrucción tanto a nivel de educación primaria, secundaria e incluso universitaria mediante la creación de las Escuelas Fábrica, las Escuelas Nacionales de Educación Técnica y de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), habiendo sido pensadas las dos últimas “como la garantía para proveer al sistema productivo de cuadros de primera calidad”²⁶.

Mediante el Decreto 14.530/44 del 3 de junio de 1944 se crea la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP) y se reglamentaron las condiciones en que debía desarrollarse el aprendizaje industrial y el trabajo de menores de dieciocho años que quisieran complementar su trabajo con cursos de aprendizaje.

El sistema de la CNAOP, tenía por objeto educar desde del trabajo, asegurándole a los niños y adolescentes la instrucción de un oficio con el complemento de la educación teórica y se organizaba en torno a las figuras de aprendiz, menor ayudante obrero y menor instruido.

Asimismo los programas de estudio podían ser organizados por organismos privados pero debían contar con la aprobación previa de la CNAOP.²⁷

En 1946 se crea la primera escuela fábrica, destinada a niños mayores de trece años y menores de dieciocho, que hubieran completado la educación primaria. El ciclo educativo desarrollado en ellas era de tres años con una carga semanal de cuarenta y ocho horas y otorgaba el título de experto en una determinada modalidad.

Cada escuela podía proponer una especialidad distinta, siempre y cuando se montara una planta, que como taller permitiera instituirlo. Además algunas tenían internados y proporcionaban ayudas escolares dinerarias a los alumnos²⁸.

En 1947 comienzan a existir las Misiones Monotécnicas y de Extensión Cultural, y luego las de Cultura Rural y domésticas para adolescentes femeninas dependientes de la Dirección General de Educación Técnica, que consistían en escuelas móviles de especialidades variadas y que no prosperaron²⁹.

En 1959 se crea el Consejo Nacional de Educación Técnica (CONET), que agrupaba en un solo ente a la Dirección General de Enseñanza Técnica y la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Vocacional, órganos creados por el gobierno anterior.

El CONET continuó promoviendo la educación técnica secundaria la cual comenzó a incorporar cada vez más alumnos de clase media, dada la excelente formación y salida laboral que proporcionaban.

En 1964 se crea dentro de su competencia la sección Formación Profesional, que más adelante se convirtió en Formación Profesional Acelerada para Adultos y se unifican las escuelas industriales con las escuelas – fábricas para varones y las profesionales y de fábrica para mujeres, en las Escuelas Nacionales de Educación Técnica.

A partir de 1978 comienzan a aplicarse en las escuelas técnicas argentinas planes de pasantías y alternancias de formación - empleo, destinados a la capacitación de los alumnos de la modalidad, sin embargo las numerosas intervenciones militares del consejo hicieron que éste fuera perdiendo contacto con los sectores productivos

rompiéndose el canal de comunicación que permitía a la educación adaptarse a las necesidades del sector.³⁰

Otra institución surgida en la década de los años ´60 fue la Dirección Nacional de Educación del Adulto (DINEA). Este organismo tenía como objetivo la alfabetización de adultos y su capacitación para insertarlos en el mundo moderno, mediante “una actitud participativa del hombre y un desarrollo integral del mismo como requisito básico de la sociedad democrática que era la gran aspiración de Argentina en ese momento.”³¹.

En la década del 70 la DINEA crea centros de nivel secundario (CENS) a partir de convenios con sindicatos y otras entidades no gubernamentales que definían la orientación educativa de los mismos.

En 1980 se crean los Centros de Educación Terciaria para adultos y se transfieren los centros primarios a las provincias, quedando a cargo de la DINEA los secundarios, hasta 1992 en que fue disuelta por el gobierno Menemista.

El CONET en cambio duró algo más de tiempo, fue intervenido en 1994 y reemplazado después de su disolución por el Instituto Nacional de Educación Técnica (INET) en 1995 pasando las escuelas al cargo de las jurisdicciones educativas locales³².

4.- Conclusiones:

En este capítulo, otorgamos al lector una aproximación al concepto del instituto bajo análisis y a su naturaleza jurídica.

De este modo entendimos a la Pasantía como aquella situación contractualmente formalizada entre un sujeto que pretende ampliar y perfeccionar sus conocimientos teóricos a través de la actividad práctica realizada dentro de una determinada organización, y el dueño o representante de ésta, pero entendida como parte coadyuvante del sistema educativo.

Asimismo, en base a las finalidades que consideramos propias y tipificantes del instituto, tomamos postura en cuanto a la naturaleza educacional de la relación generada, en contraposición a su posible naturaleza laboral.

Establecimos también, como hipótesis de trabajo, la existencia de una necesidad de comunicación e interrelación entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación y la posibilidad de generar esa relación desde distintos puntos de partida, afirmando que la pasantía vincula ambas realidades partiendo desde la educación y proyectándose hacia al mundo laboral.

Este planteo nos permitió distinguirla de otros institutos similares, dentro de los que mencionamos especialmente al contrato de aprendizaje.

Asimismo, en miras de arribar al origen histórico del instituto bajo estudio, nos remontamos en el tiempo y describimos evolutivamente el concepto de trabajo, partiendo desde las concepciones más ignominiosas hasta aquellas que le adjudican un alto valor tanto en relación al ser humano como al desarrollo de la producción y de la sociedad en general.

También planteamos a la educación como el medio indispensable para la formación y desarrollo del ser humano y del progreso nacional.

Continuando con los contenidos históricos analizamos aquellos institutos implementados en nuestro país, que consideramos relevantes en base a la relación que establecieron entre educación y trabajo, y en base a los cuales pretendimos proporcionar un preámbulo a las reglamentaciones que trataremos en los próximos capítulos.

Concluimos conforme a todo ello que la necesidad de interrelacionar lo educativo y lo laboral, ha sido históricamente planteada como fundamental para el desarrollo del país y que su concreción debe llevarse a cabo en un marco que dignifique educación y trabajo adecuándose a las concepciones actuales que de ambos institutos se tiene.

Capítulo II

PASANTÍAS LABORALES Y EDUCATIVAS EN EL RÉGIMEN ANTERIOR.

SUMARIO: 1.- Introducción. 2.- Evolución Normativa. 2.1.- Decreto 340/92, 2.1.1.- Ámbito de Aplicación. 2.1.2.- Definición de Pasantía. 2.1.3- Caracteres del Sistema. 2.2.- Decreto 93/95. 2.3- Ley de Reforma Laboral Nro. 25.013 Artículo 2°. 2.4.- Ley 25.165 de Pasantías Educativas 2.5.- Decreto 487/2000 Artículo 7°. 2.6.- Decreto 1227/01 Reglamentario de la Ley 25.013.- 3.- Conclusiones.

1. Introducción:

Continuamos aquí el desarrollo histórico iniciado en el capítulo anterior, enfocándonos en lo estrictamente normativo e iniciando nuestro análisis en el año 1992.

Conforme nos enseña el Dr. Gnecco³³, las pasantías han tenido en nuestro país diversas manifestaciones, tanto en cuanto a su fuente de producción normativa, a través de leyes, decretos e incluso reglamentaciones inferiores, como lo son las disposiciones ministeriales, como así también en relación a su contenido mediante la distinción entre pasantías laborales y educativas.

A fin de ilustrar esa realidad, el autor citado, detalla en su obra una serie de normas que fueron teniendo vigencia en nuestro país, clasificándolas de acuerdo a su fuente.

De este modo incluye como ejemplos de fuentes de rango legal, a las leyes Nro. 22.127³⁴ de residencias de la salud, Nro. 24.521³⁵ de educación que “contempló la realización de prácticas (residencias programadas, sistemas de alternancia u otras formas de prácticas supervisadas) en instituciones o empresas públicas o privadas (art. 15 inc. "c")”, Nro. 24.693³⁶, relativa a intercambios de pasantes profesionales con Francia, Nro. 25.013³⁷ de reforma laboral y la Ley Nro. 25.165 de Pasantías Educativas.

Como ejemplos de fuentes de rango reglamentario, incluye al decreto N° 340/92 que analizaremos en este capítulo; al decreto 1547/94 que estableció un Sistema de Pasantías para el ámbito específico de la Reconversión Laboral, al decreto 491/97 que fijó la obligación de incorporar a los pasantes al seguro de riesgos del trabajo y,

agregamos, el decreto Nro. 1227/11 de Pasantías de “formación profesional” reglamentario de la Ley 25.013.

Por último incluye como ejemplos de “normas inferiores” a la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Nro. 1051/94 reglamentaria del decreto 1547/94 e incluye otras disposiciones provinciales reglamentarias pero con contenido típicamente legislativo.

En este capítulo, nos proponemos identificar a través del método analítico, las falencias y virtudes de algunos de estos regímenes, de manera cronológica y sin distinguirlos en relación a su contenido, a fin de identificar los fundamentos y objetivos que han perseguido y de corroborar que, a lo largo de la historia este instituto no ha resultado exitoso como consecuencia de la hipocresía con que se ha planteado.

El desarrollo y análisis aquí propuesto nos permitirá además, mediante su comparación con el régimen vigente que analizaremos en el Capítulo III, determinar qué principios y normas pueden subsistir ante una eventual propuesta de reforma.

2.- Evolución Normativa.

2.1.- Decreto 340/92³⁸

2.1.1.- Ámbito de aplicación:

Conforme lo disponía su artículo 1º, el Sistema de Pasantías instaurado por el decreto, regía en todo el ámbito del Sistema Educativo Nacional (SEN).

2.1.2. Definición de Pasantía:

En el régimen anterior, la pasantía era considerada “la extensión orgánica del Sistema Educativo a instituciones, de carácter público o privado para la realización por

parte de los alumnos y docentes, de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que reciben, bajo organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenecen, durante un lapso determinado”³⁹

Como podemos observar, la pasantía se encontraba concebida como parte misma del contenido de la nueva organización educativa promovida, lo cual implicó extender la capacitación formal no sólo a la práctica, sino además fuera de los espacios físicos tradicionalmente concebidos como aptos para la enseñanza⁴⁰.

Conforme con esta concepción, el Decreto, en sus considerandos expresaba que los establecimientos educativos “...no constituyen el ámbito exclusivo de la actividad educativa...”, así como también manifestaba la necesidad de crear las condiciones que permitiesen ‘que el sistema educativo salga del aula’, que se proyectase “en otros estamentos de la sociedad.” y que creara un Sistema que permitiese “una formación que abarque tanto el ámbito educativo como el del trabajo.”⁴¹.

Asimismo, el artículo 3° del Decreto disponía que la pasantía debía materializarse mediante la concurrencia de los alumnos o docentes, a las entidades o empresas. En el mismo sentido, el artículo 3° del Anexo I hacía expresa mención de las instalaciones de las empresas e instituciones, entendidas como el lugar donde las pasantías debían realizarse, considerándolas como extensiones del ámbito educacional.

En relación al contenido de estas prácticas, se exigía su correspondencia con la capacitación y especialización que se pretendía conseguir y la determinación del plazo durante el cual podía desarrollarse. En consecuencia, conforme la definición de pasantía aportada, la falta de relación adecuada entre las tareas realizadas y el objetivo educacional perseguido, constituía ya en 1992 fraude a la ley.

2.1.3. Caracteres del Sistema:

Objetivos⁴²:

El Sistema de Pasantía tenía como objetivos, al menos alegados, posibilitar que alumnos y docentes complementaran su *especialidad teórica* con la *práctica en empresas o instituciones públicas o privadas*, mediante el contacto con en el ámbito en que estas actúan y siempre que las tareas por ellas desarrolladas resultaren afines a los estudios realizados por los pasantes.

Asimismo pretendía integrar a los estudiantes en grupos social laborales, a fin de *facilitar la etapa de transición entre lo educacional y lo laboral*, proyectando que ello promovería al desarrollo y consolidación de la personalidad e identidad de los sujetos y en última ratio a una *correcta elección profesional*.

Finalmente se consideraba que mediante este sistema los estudiantes y docentes podrían entrar en contacto con nuevas tecnologías que de otro modo les resultarían inaccesibles.

Sujetos involucrados en el sistema:

El artículo 2º del anexo contemplaba tres grandes grupos de sujetos:

En el ámbito del sistema educativo se incluía a los organismos centrales de conducción educativa que adhirieran a él, cualquiera fuera su jurisdicción (nacional, provincial o municipal) y/o gestión (privada o pública)⁴³ y a la autoridad educativa a la que pertenecía el pasante⁴⁴.

Dentro del ámbito espacial en que debían desarrollarse las pasantías se incluía a empresas industriales o de servicios e instituciones públicas o privadas⁴⁵ y a sus cámaras y asociaciones empresariales⁴⁶.

En relación a este último subgrupo, se les exigía para incorporarse al Sistema la celebración de un Convenio con los organismos centrales de conducción educativa y/o con la unidad educativa elegida⁴⁷ en el que se contemplaran como mínimo los datos de identificación de las partes y del lugar donde se realizaría la pasantía, las características,

condiciones y objetivos educativos de ésta, los derechos y obligaciones de las partes, el régimen de calificación y disciplinario a aplicar y la forma de pago de la asignación estímulo acordada⁴⁸.

Las empresas, entidades, organismos de conducción educativa y unidades educativas, sólo podían suspender o finalizar ese convenio a causa de cierre o quiebra de las empresas u organismos o por incumplimiento de alguna de sus cláusulas⁴⁹, dentro de los treinta días de producido el hecho⁵⁰. Las Cámaras y Asociaciones Empresarias, podían hacerlo, siempre que preavisasen con antelación no menor a sesenta días⁵¹.

Por último al establecer quienes están habilitados a realizar las prácticas, determina como usuarios del sistema a aquellos sujetos que se encontraban cursando una carrera dentro de un establecimiento educativo adherido al sistema, y también a los docentes que en éstos se desempeñaban, los cuales accederían al carácter de sujetos en los términos del decreto cuando efectivamente utilizaran el Sistema⁵².

Relación entre los sujetos:

Acorde a las disposiciones del decreto, la pasantía no creaba relación alguna entre los sujetos intervinientes, subsistiendo únicamente aquella que existía entre el pasante y el Ministerio de Cultura y Educación.

De este modo en el artículo 4º del decreto, establecía expresamente que la pasantía era de carácter *voluntario* y *gratuito* y que no generaba relaciones jurídicas con el organismo donde la práctica se llevaba a cabo.

Compensación:

De conformidad con lo relatado, las pasantías del sistema del decreto no eran en principio rentadas, y no existía obligación por parte de la empresa u organismo de abonar monto alguno al pasante.

Sin embargo, el artículo 4º del Anexo preveía la posibilidad de otorgar a los pasantes, una retribución con carácter de *asignación estímulo para viáticos y gastos escolares*, aunque con carácter voluntario y discrecional para la institución donde se realizaba la práctica⁵³.

Duración y jornada:

Las Pasantías tenían una duración máxima de cuatro años.

Podían desarrollarse en jornadas de dos a ocho horas reloj por día⁵⁴ las cuales debían llevarse a cabo entre las ocho y dieciocho horas.

Cuando la jornada fuera menor a cuatro horas se debía otorgar una pausa de quince minutos. Cuando fuera de cuatro a seis horas, debían otorgarse dos pausas de veinte minutos cada una⁵⁵

Edad mínima de los pasantes⁵⁶:

La edad mínima exigida era de dieciséis años *cumplidos en el año calendario*, exigiéndose autorización escrita, de los padres o tutores de aquellos alumnos que fueren menores de dieciocho años, para la realización de la pasantía.

Contenido de la Pasantía:

Tanto la formación que debían adquirir los pasantes, como los modos de acceder y permanecer en el sistema, así como también la forma en que se evaluaría la pasantía en sí misma y su conducta, estaban a cargo de las instituciones educativas individualmente consideradas y debían incluirse en los respectivos planes de estudio⁵⁷.

Conforme lo disponía el artículo 8º del anexo, las empresas o instituciones podían asesorar a las instituciones educativas en lo que refiriera a la elaboración del Programa Anual de Pasantías.

Integridad física y salud:

Los aspirantes a ingresar al sistema de pasantías, debían presentar un certificado médico, dictado por autoridades sanitarias oficiales, a fin de acreditar que se encontraban capacitados física y psicológicamente para realizar las tareas que en cada caso se les exigiría⁵⁸.

Además se extendía la protección de que gozaban dentro de los establecimientos educativos a los locales e instalaciones donde se llevaba a cabo la pasantía⁵⁹, exigiéndose de estos últimos que reunieran las condiciones de seguridad e higiene de la Ley Nro. 19587⁶⁰.

Control:

Por último, la organización y control del sistema establecido era descentralizada, puesto que se dejaba en manos de las instituciones de enseñanza a la que cada pasante pertenecía⁶¹.

Además, conforme al artículo 14 del Anexo del decreto, debían crearse *Centros de Coordinación y Supervisión de las actividades de las Pasantías*, a fin de que llevaran un registro de los convenios firmados.

Estos centros, se conformaban por representantes de todos los sujetos involucrados y su creación fue dejada en manos de los organismos centrales de conducción educativa singularmente considerados⁶².

Derechos y obligaciones de las partes

A. De las empresas

Las empresas debían, para ingresar y permanecer en el sistema, celebrar los convenios del artículo 5, brindar mediante las actividades asignadas, efectivo cumplimiento de los objetivos educativos contemplados en los distintos planes de estudio, facilitar el control encargado a las unidades educativas y avalar los certificados que se expidiesen en relación a la pasantía realizada⁶³.

B. De los organismos centrales de conducción educativa⁶⁴.

Estos organismos estaban, en virtud de su pertenencia a los centros de coordinación y supervisión, y conjuntamente con el resto de las entidades que los conformaban, a cargo de todo lo referente a la planificación, promoción, organización, ejecución y supervisión de las pasantías de su jurisdicción, debiendo como adelantáramos, suscribir los convenios de pasantías, supervisar el efectivo cumplimiento de los objetivos de formación profesional propuestos, otorgar conjuntamente con las empresas los certificados correspondientes y supervisar el cumplimiento de los convenios celebrados por las unidades educativas de su jurisdicción.

Además se les encargaba la elaboración de *material didáctico, la realización de talleres, seminarios y/o cursos* tanto para pasantes como para instructores, que facilitasen la ejecución del sistema y la determinación del número de *alumnos y/o docentes que realizarían las Pasantías*⁶⁵.

C. De los pasantes

Los pasantes podían exigir a la entidad donde se desarrollaba la pasantía, la efectiva formación práctica prevista en el plan de estudios⁶⁶, razón por la cual no podía asignárselos a tareas no relacionadas, y además el otorgamiento de todo beneficio que éstas hubieren asignado a su personal tal como asignaciones por viáticos, comedor, transporte, entre otros⁶⁷.

Asimismo debían cumplir con los imperativos derivados tanto de la reglamentación interna de las entidades donde realizaban la pasantía, como con aquellos establecidos para su carrera por el respectivo organismo central de conducción educativa⁶⁸.

2.2.- Decreto 93/95:

La ley 24.447, aprobó el presupuesto general de gastos y recursos de la Administración Pública Nacional para el ejercicio 1995. En su art. 15 se facultaba al Poder Ejecutivo Nacional (PEN), “a disponer un régimen de contrataciones de servicios personales destinados a desarrollar estudios, proyectos y/o programas especiales en los términos que determine la reglamentación.”, y se establecía que “Las contrataciones de servicios personales establecidas en el presente artículo a celebrarse con entidades o instituciones educativas se referirán a pasantías de estudiantes universitarios de las carreras de grado a graduados con no más de UN AÑO de antigüedad.”.

Esta disposición cambiaba las reglas de juego dispuestas por el Decreto 340/92, razón por la cual el PEN dicta, en virtud de las facultades otorgadas por el artículo 99 inciso 2° de la Constitución Nacional, el Decreto 93/95 aquí analizado⁶⁹.

Conforme surge de los considerandos del Decreto, en aquel tiempo el uso del sistema de pasantías era común. Su aplicación se verificaba a través múltiples convenios suscriptos por Ministerios y entidades del PEN con diversas Casas de Altos Estudios, en los que se aplicaban criterios disímiles en cuanto al “acceso al mismo, modalidades a desarrollar por los pasantes, asignaciones o estímulos previstos, horarios, etc.”

Asimismo se verificaba que “mediante el adiestramiento en servicio de estudiantes universitarios o jóvenes graduados en las actividades propias de cada jurisdicción”, se evidenciaba una cierta inclinación de los pasantes a pretender incorporarse a planta permanente, situación que podrían alcanzar luego de ganar el respectivo concurso.

Por todo ello se consideraba necesario adaptar la legislación vigente hasta el momento y centralizar la administración y control de los convenios, a fin de contar con mayor *homogeneidad de normas, unificación de criterios administrativos y de control* para toda la Administración Pública Nacional.

A partir del día 1 de enero de 1995, se limitan entonces, los alcances de las prescripciones del decreto 340/92 en el ámbito de la Administración Pública Nacional (APN), de sus entidades y jurisdicciones.

En virtud de lo dispuesto por el Art. 15 de la ley 24447 y por el Decreto 93/95, los pasantes que tomara todo organismo perteneciente a ella, debían ser exclusivamente estudiantes de carreras de grado y graduados con no más de un año de antigüedad en el título⁷⁰.

Conforme con ello, ya no podían ser pasantes, de la APN, los estudiantes de instituciones de formación secundaria, ni los docentes de las instituciones educativas.

Además se centralizó la tramitación, administración y control de los procedimientos del sistema y su instrumentación, en la máxima autoridad con funciones de coordinación administrativa de cada jurisdicción, pudiendo cada Secretaría de Estado de la respectiva jurisdicción, incorporar los pasantes con los perfiles profesionales que requería cada dependencia, orientando y supervisando los aspectos operativos del adiestramiento en servicio de los pasantes⁷¹.

Además, se estandarizaban los montos por asignación estímulo que correspondería abonar a los pasantes. Estos montos se encontraban dispuestos en el Anexo I del Decreto, y debían establecerse en el respectivo convenio celebrado con la Universidad correspondiente⁷².

El monto de la asignación se determinaba considerando como criterios la cantidad de materias aprobadas del pasante y la carga horaria de la pasantía. Conforme con ello, las asignaciones estímulo vigentes al 1 de enero de 1995 eran las siguientes⁷³:

MATERIAS APROBADAS	4 Hs	5 Hs	6 Hs	7 Hs	8 Hs
20 o más	480	600	720	-	-
15 o más	430	540	650	-	-
10 o más	380	480	580	-	-
Graduados con no más de un año de antigüedad	-	-	-	900	1000

Como puede observarse, los pasantes que eran a su vez estudiantes universitarios no podían exceder su prestación de las seis horas diarias. Conforme nota al decreto esto tenía como objetivo no entorpecer el *desenvolvimiento académico* de los estudiantes permitiéndose exceder dicho límite solo transitoriamente y en razón de situaciones de *carácter excepcional* que requiriesen en concreto una mayor dedicación diaria. En este último supuesto la asignación estímulo debía incrementarse de forma proporcional al tiempo trabajado y respecto de cada categoría.

También se preveía en la nota que para el caso de que el pasante hubiere prestado servicios por un período inferior a un mes debía abonársele la parte proporcional correspondiente.

2.3- Ley de Reforma Laboral Nro. 25.013 Artículo 2º

La Ley 25.013, promulgada por Decreto 1111/98, modificó múltiples aspectos del derecho laboral.

En lo que al sistema de Pasantías refiere, se crea a través de su artículo 2do. un nuevo régimen de pasantías, definidas como aquellas que se configuran mediante la celebración de un contrato entre un empleador y un estudiante, que tuviera como fin primordial “la práctica relacionada con su educación y formación”⁷⁴.

Este artículo, se limita a establecer un concepto impreciso de contrato de pasantía, y delega de manera impropia el dictado de las normas a las que quedaría sujeto ese régimen, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el cual sería además la autoridad de aplicación de la ley⁷⁵.

Conforme señala el Dr. Hugo Carvallo, dicha disposición, resulta criticable principalmente en dos sentidos:

Por un lado porque asignaba en un tema referente a la formación de estudiantes, “facultades discrecionales y exclusivas al Ministerio de Trabajo, sin dejar ninguna competencia al Ministerio de Educación” y por otro porque importó una “desmesurada delegación de facultades en el Ejecutivo, atentatoria del deslinde de poderes propio de nuestro esquema institucional y de una indispensable seguridad jurídica”⁷⁶.

Dicha delegación importaba para el autor, postura con la que coincidimos, una delegación impropia, que habilitaba al Poder Ejecutivo a dictar normas primarias, y por tanto resultaba inconstitucional⁷⁷.

Por disposición del artículo 19 de la ley, se establecía la obligatoriedad de registrar las pasantías, “ante los organismos de seguridad social y tributarios en la misma forma y oportunidad que los contratos de trabajo por tiempo indeterminado”, y se otorgaba libre acceso a las bases de datos que contuvieran la información referente a fecha de inicio y finalización del contrato de pasantía, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Esta combinación de disposiciones, en las que se hace referencia a empleadores y se obliga a la registración de los contratos de pasantía en los mismos términos y condiciones que los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, induce al lector a cuestionarse si se está o no frente a una relación de tipo laboral. En relación a esto tiene dicho el Dr. Gnecco que la locución “empleador” para la caracterización del contrato de pasantías, “parecería aludir a una laboralidad de la figura” y que “dicha condición no se da, sino, y en nuestro Derecho, en el marco de un contrato de trabajo (art. 26 L.C.T.) y no en contratos de naturaleza extralaboral como serían genéricamente los contratos de formación, según fuere la intensidad del componente formativo en los mismos.” Agregaba además que esas prescripciones “más parecerían propias de un vínculo laboral subordinado que de un vínculo extralaboral”⁷⁸.

Volveremos sobre lo aquí analizado en el punto 2.5 de este capítulo al tratar el decreto 1227/01, mediante el cual se otorga operatividad al Art. 2 de la Ley 25.013.

2.4.-Ley 25.165 de Pasantías Educativas⁷⁹.

Ámbito de aplicación:

Conforme surge del artículo 15 de la ley 24.521, tanto el gobierno y organización de la educación superior no universitaria, como el dictado de normas que regulen la existencia y funcionamiento de institutos de educación superior, corresponde a las provincias y a la Ciudad de Buenos Aires en sus respectivos ámbitos de competencia, las que debían prever como parte de la formación del alumnado, “la realización de residencias programadas, sistemas de alternancia u otras formas de prácticas supervisadas”, que podían desarrollarse “en las mismas instituciones o en entidades o empresas públicas o privadas;”

Por la ley 25.165 se crea el Sistema de Pasantías Educativas dentro del marco de lo dispuesto por el artículo 15 inciso c) comentado, el cual rigió en el ámbito del Sistema Educativo Nacional (SEN), destinado a estudiantes de educación superior.

Entre ellos se incluye a los que estudien en institutos de formación docente o equivalentes, humanística, social, técnico- profesional o artística y en institutos de formación técnica articulados horizontal y verticalmente con una universidad, e instituciones universitarias, sean estas nacionales, provinciales o municipales, tanto estatales como privadas.

Conforme con ello el nuevo sistema se aplica sólo a aquellos pasantes que sean a su vez, estudiantes de educación superior y se lo denomina “pasantías educativas”.

En este mismo sentido lo entendió la Cámara Nacional del Trabajo: “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.”⁸⁰.

También el Dr. Gnecco en cuanto afirmó que ‘Sin perjuicio de evidenciarse cierta imprecisión conceptual en la norma, la misma estableció que regirá para el ámbito del Sistema Educativo Nacional, y respecto de estudiantes de educación superior, tanto universitaria como no universitaria (arts. 18 y 21, ley 24.195).’⁸¹.

Sin perjuicio de ello, por disposición del artículo 22 de esta ley se habilitaba a realizar “experiencias de pasantía, en condiciones similares” a las fijadas para los estudiantes universitarios, a docentes asignados por sus unidades educativas y siempre que tuvieran por objeto interiorizarse de manera directa de las características de las entidades en las que sus estudiantes realizarían pasantías.

Concepto de Pasantía⁸²:

Conforme el artículo 2 de la ley 25165, la pasantía era “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.”.

Si comparamos este concepto con el aportado por el decreto 340/92, observamos que existen pocas diferencias, pero sustanciales.

Comprobamos que a simple vista, quedarían en principio fuera del sistema de pasantías educativas aquí previsto, los docentes, excepto el supuesto especial contemplado por el artículo 22 de la nueva ley.

En consecuencia este sistema se encuentra destinado en primer lugar a alumnos, que como analizamos en el punto anterior deben pertenecer al sistema de educación superior, universitario o no, y sólo excepcionalmente a docentes, siempre que en este último caso tengan por finalidad específica el conocimiento de las características de las entidades en las que sus estudiantes realizarían pasantías.

Conforme enseña el autor citado en el punto anterior, el nuevo sistema regía únicamente para las relaciones por él descritas, no afectando la vigencia de otras prescripciones que regulaban pasantías desarrolladas en realidades diferentes. De este modo afirmaba el Dr. Gnecco que ‘la nueva normación no significaría óbice para la existencia de otros tipos distintos de pasantías, siempre que no pudieran ser consideradas comprendidas en el específico espectro de aquéllas’ y que aquellas ‘quedarían regidas de acuerdo a las reglas del derecho común o de las que expresamente se pudieren dictar al efecto (vgr. pasantías del ámbito laboral, o pasantías educativas pero de estudiantes que no fueran de nivel de educación superior —estudiantes secundarios u otros—, etc.)’.⁸³

Así mismo la pasantía debe adecuarse a ciertas condiciones estipuladas en convenios bilaterales, que se nos adelanta, son fijados en la 25.165.

Las actividades de pasantías debían llevarse a cabo en las instalaciones de las entidades solicitantes del servicio de pasantía o en lugares que por la actividad particularmente desarrollada, fuera necesaria la presencia de los pasantes⁸⁴.

Además, los estudiantes no podían postularse para asumir una pasantía mientras encontraban asignados a otra⁸⁵.

Por último no se hace referencia en el concepto al carácter determinado del tiempo por el cual puede llevarse a cabo la pasantía.

Objetivos del sistema⁸⁶:

Por medio de este sistema, se mantienen en general los lineamientos del decreto 340/92. Se pretendía en lo referente a conocimientos estrictamente relacionados con sus estudios y especialización, “brindar experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida que habilite para el ejercicio de la profesión u oficio” y ofrecer a los estudiantes la posibilidad de tomar contacto con nuevas tecnologías.

En lo que refiere a la inserción laboral de los estudiantes en general, se pretendía mediante el contacto generado con el ámbito en que se desenvuelven empresas u organismos públicos o privados, contribuir a la orientación vocacional de los alumnos, capacitándolos además, en el conocimiento de las características básicas de toda relación laboral a fin de brindarles herramientas que les fueran de utilidad en su posterior búsqueda de trabajo.

Convenios:

Dada la orientación del nuevo sistema, debían limitarse y especificarse cuáles eran los sujetos que podían celebrar convenios en el marco de la ley 25.165⁸⁷.-

De este modo por parte del ámbito educativo, se encontraban habilitados a celebrar convenios:

- El Ministerio de Cultura y Educación,
- los máximos organismos de conducción educativa jurisdiccionales,
- las universidades nacionales públicas o privadas reconocidas y
- las unidades educativas de nivel terciario no universitario públicas o privadas reconocidas, que tenían autonomía de gestión o autorización delegada en su caso.

Por parte del sector en que las prácticas se llevaban a cabo:

- organismos oficiales nacionales, provinciales o municipales,
- empresas públicas, privadas y/o mixtas del sector productivo y/o de servicios.

Para ser reconocidos y ser posible su ejercicio, los convenios debían celebrarse de conformidad a las disposiciones de la ley, estar firmados y registrados⁸⁸.

En relación al contenido mínimo de los convenios, el listado aportado por la nueva ley no varía de las exigencias del decreto de 1992. Como diferencia más relevante corresponde mencionar que la nueva legislación no hace mención expresa de la obligación de especificar los derechos y obligaciones de las partes, exigiendo en cambio, se contemple la duración de la pasantía.

Por lo tanto, los convenios aquí analizados debían contener como mínimo los datos de identificación de las partes (denominación, domicilio y personería), las características y condiciones de las actividades que integrarían la pasantía, con expresa mención del lugar donde se llevarían a cabo y de la extensión de las mismas, los objetivos educativos perseguidos, el régimen disciplinario (asistencia, puntualidad, etcétera) y el monto y forma de pago de la asignación estímulo⁸⁹.

Los organismos, las empresas y las unidades educativas, podían suspender o denunciar los convenios cuando se incurriera en incumplimiento de los mismos. Para ello debían preavisar a la contraparte, dentro de los quince días de producido y comprobado el hecho, con antelación mayor o igual a treinta días⁹⁰.

Asimismo se preveía que las pasantías caducarían automáticamente en caso de cierre o cese de actividades de la entidad solicitante, no generando para éstas ningún tipo de responsabilidad en relación a la pasantía⁹¹.

Relación entre los sujetos:

Al igual que como se establecía en el decreto 340 de 1992, la pasantía no generaba ningún tipo de relación jurídica entre el pasante y el organismo o empresa en la que aquél prestaba servicios⁹², subsistiendo únicamente la condición de alumno del

pasante y manteniéndose la dependencia académico-administrativa original que lo vinculaba con su unidad educativa⁹³.

Asimismo, se mantenía el carácter voluntario de la pasantía, en tanto la nueva ley disponía que no existía obligación por parte de los estudiantes de aceptar una propuesta de pasantía, salvo que su cumplimiento constituyera exigencia expresa de su plan de estudios⁹⁴.

Compensación:

El artículo 15 de la 25.165 disponía: “Los pasantes recibirán durante el transcurso de su prestación una retribución en calidad de estímulo para viajes, gastos escolares y erogaciones derivadas del ejercicio la misma. Su monto será fijado por las empresas u organismos solicitantes en acuerdo con las instituciones educativas, según la responsabilidad, grado de especialización, dificultad y tiempo dedicación que implique la actividad para la cual se los designe.”

Como podemos observar existe una diferencia sustancial en relación al régimen del decreto 340/92, en tanto este planteaba la percepción de la asignación estímulo como una posibilidad y no como un imperativo, sentido este último en que se expresa la Ley de Pasantías Educativas.

Se mantiene el carácter no retributivo de la asignación, encarado a cubrir gastos generados por viajes, escolaridad y otros originados en el ejercicio de la pasantía.

En relación al monto a abonar se estableció, tal como adelantáramos al hacer referencia al contenido de los convenios, que éste debía fijarse por acuerdo entre las instituciones educativas y las empresas u organismos solicitantes. Asimismo, el criterio para su determinación debía considerar las características particulares tanto del pasante como de la actividad a desarrollar.

Duración⁹⁵:

Este punto cambia rotundamente, admitiéndose una duración mínima de dos meses y máxima de un año.

Se establecía además un límite semanal de cinco días como máximo y un límite a la jornada diaria de cuatro horas.

En cambio, no se hacía mención a la obligatoriedad de pausas durante la jornada diaria.

Integridad física y salud:

Si bien no se exige la presentación de certificado médico, a fin de acreditar aptitud psico-física, se continúa extendiendo la protección de que gozaban dentro de los establecimientos educativos a los locales e instalaciones donde se llevaba a cabo la pasantía, exigiéndose de estos últimos que reunieran las condiciones de seguridad e higiene de la Ley Nro. 19587⁹⁶.

Control:

En los convenios analizados, se debían designar las personas que estarían a cargo del control y evaluación de la experiencia adquirida por los pasantes. De este modo se estableció, para el nuevo sistema, un mecanismo conjunto de control y evaluación, que debía materializarse mediante la elaboración de un informe individual, referente a la actuación de cada pasante, el cual debía remitirse a la unidad educativa, dentro de los treinta días de finalizada la pasantía⁹⁷.

Obligación de las jurisdicciones educativas e instituciones universitarias:

Son obligaciones de estas entidades educativas:

- llevar un registro de convenios firmados⁹⁸,
- coordinar y supervisar actividades de pasantías y el cumplimiento de convenios celebrados⁹⁹.

- designar a los pasantes teniendo en cuenta sus antecedentes académicos, características, perfiles y especialización acordados con los organismos y empresas que lo soliciten¹⁰⁰,
- Asegurar las condiciones pedagógicas que requiere la formación del pasante¹⁰¹.
- elaborar los programas específicos de pasantía, que debían contener como mínimo: objetivos, acciones por desarrollar, condiciones de ingreso y permanencia en la experiencia, sistema de evaluación, modo de relación interinstitucional con las empresas u organismos involucrados¹⁰².

Obligación de las entidades solicitantes:

Las empresas y organismos que ingresaran voluntariamente al sistema debían¹⁰³:

- Prestar colaboración y asesoramiento en la elaboración de programas de pasantías.
- Facilitar la labor de los docentes-tutores.
- Designar tutores e instructores para la orientación y control de los pasantes,
- Construir su propio programa de pasantías.
- Crear las mejores condiciones internas posibles para el cumplimiento de los objetivos del programa.
- Efectuar el trámite de registro, ante el Consejo Federal de Cultura y Educación y en el ámbito del Consejo de Universidades, del convenio celebrado con cada unidad educativa y remitir a ésta copia comprobante de tal gestión.

Obligaciones conjuntas de las entidades solicitantes y las educativas:

- elaborar material didáctico específico¹⁰⁴.
- realizar talleres, seminarios y/o cursos destinados a la capacitación de instructores y docentes¹⁰⁵.

Obligaciones y derechos de los pasantes:

- cumplir con la ley de pasantías educativas y con las normas de los convenios que rijan su pasantía¹⁰⁶.
- cumplir con los reglamentos internos de las entidades solicitantes¹⁰⁷.

Al igual que el sistema de 1992, los pasantes tenían derecho a percibir todos los beneficios acordados al personal regular de la entidad solicitante (comedor, vianda, transporte, francos y descansos)¹⁰⁸.

2.5.- Decreto 487/2000¹⁰⁹ Artículo 7°.

Por medio del artículo 7° de este decreto, se modifican el plazo máximo permitido para la duración del contrato de pasantía y la jornada máxima diaria, previstas en la ley 25.165.

De este modo, se lleva de uno a cuatro años el plazo máximo por el cual podía subsistir la pasantía y de cuatro a seis horas la jornada máxima diaria.

2.6.- Decreto 1227/01¹¹⁰ reglamentario de la ley 25013.

Este decreto viene a reglamentar el artículo 2° de la ley 25.013.

A fin de especificar la materia que regula, comienza por distinguir en sus considerandos los distintos tipos de pasantías a su criterio existentes en el País a la fecha de su sanción.

De este modo en un primer grupo ubica a aquellas pasantías que se relacionaban con “prácticas establecidas en currículas correspondientes a programas educativos oficiales” y que se encontraban regidas por el Decreto N° 340/92.

Encontraríamos en este grupo, a aquellas realizadas por alumnos de la educación no superior y docentes de las instituciones educativas.

En un segundo grupo, hace referencia a las pasantías de la Ley N° 25.165 destinadas a estudiantes de educación superior, y excepcionalmente para los supuestos de su artículo 22, a docentes.

Por último refiere al contrato de pasantías de la Ley N° 25.013, el cual afirma, se orienta a la formación profesional de estudiantes desocupados.

Esta última afirmación ha sido objeto de crítica por parte de numerosos autores. Entre ellos el Dr. Carcavallo¹¹¹, expresaba que esta disposición implicaba un cambio en la denominación legal del contrato de pasantía, resultando por tanto una violación a la división de poderes constitucionalmente contemplada. De este modo, afirmaba el autor que las novaciones y definiciones del decreto 1227/01 “escapan al ámbito del art. 99, inc.2° de la Constitución, por ser indiscutiblemente normas primarias reservadas al Parlamento.”.

Afirmaba además que mediante la expresión “contrato de pasantía de formación profesional” se cambiaba la denominación legal y eventualmente el contenido de la realidad regulada por la ley 25. 013 puesto que ésta, al hacer referencia a “contrato de pasantía”, le adjudicaba como fin primordial “la práctica relacionada con su educación y formación”, cosa que no sucedía con el texto del decreto.

Asimismo el autor consideraba totalmente improcedente la expresión “desocupado” agregada por el decreto. En este sentido, afirmaba que “el decreto redefine a uno de los sujetos, porque mientras la ley habla de un "estudiante" a secas, el reglamento exige que "se encuentre desocupado" (el destacado es nuestro), siendo este requisito, por su fuente, jurídicamente impugnabile.”.

Esta reglamentación con claras notas legislativas tenía por objeto ser una herramienta para la adquisición de conocimientos que facilitaran la inserción en el mercado de trabajo a estudiantes no comprendidos en otros sistemas.

Sin embargo a nuestro criterio, y más allá de estos fines alegados, se encontraba mucho menos dirigido a la adquisición de conocimientos de lo que lo era de la inserción laboral de mano de obra precarizada.

Esta consideración surge de la elección de un lenguaje por parte del decreto, típico de relaciones laborales, y que permite inferir la finalidad de colocación en el mercado laboral de aquellos sujetos que constituyendo numerosa oferta, no encontraban la demanda necesaria para su absorción en las condiciones vigentes hasta el momento.

Ejemplo de ello es la utilización de frases tales como “estudiante desocupado”, “cupos máximos de pasantes por unidad productiva”, “fiscalización por medio del SISTEMA INTEGRADO DE INSPECCION DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.”, o cuando expresaba que las pasantías debían “garantizar una compensación, jornada y descansos”, o cuando hacía referencia a la conversión del contrato en caso de incumplimiento “en uno de trabajo por tiempo indeterminado”.

En el mismo sentido el autor citado ut supra expresa que “Salta a la vista que se ha hilvanado un conjunto de notas cuyo corolario lógico sería la existencia de un contrato de trabajo, conclusión que el propio decreto se encarga de desvirtuar en forma más que anómala (art. 1º)”¹¹².

Ámbito de aplicación temporal:

Por disposición del artículo 13º, aquellas pasantías que se hallaban en curso, a la fecha de entrada en vigencia del decreto, no eran afectadas por las disposiciones de éste, sino que continuaban hasta su finalización conforme al régimen en el cual habían tenido origen.

Concepto de Pasantía de Formación Profesional:

Conforme adelantáramos, el artículo 1º de este decreto extendía la denominación de la ley 25.013 y las bautizaba como “Pasantías de Formación Profesional”, estableciendo que eran aquellas que surgían en virtud de la celebración de un contrato entre un empleador privado y un estudiante de quince a veintiséis años de edad, que se encontrara desocupado.

Además en notorio exceso a su competencia reglamentaria declaraba que las relaciones surgidas de estos contratos no tenían carácter laboral.

En el mismo sentido afirmaba Carcavallo al hacer referencia a la laboralidad que podía inferirse del uso del término “empleador” que “Al finalizar el primer párrafo del art. 1º, el decreto 1227/01 incursiona decididamente en una definición legal y declara que el contrato "no tiene carácter laboral", norma a todas luces primaria y ajena a las posibilidades de un reglamento”¹¹³

En el mismo sentido Gnecco afirmaba al hacer referencia al decreto aquí analizado que “más que un reglamento ejecutivo habría configurado en estricto, el ejercicio de una función típicamente legislativa ya que constituyó una verdadera regulación o dictado de normas de sustancia legislativa, antes que normas de meros detalles o aspectos de instrumentación, tal como es propio de los decretos de ejecución aún en su versión más amplia.”¹¹⁴.

En el mismo artículo se disponía que la elaboración de los programas de formación profesional, a los cuales debía adecuarse la capacitación adquirida mediante la pasantía, estaba a cargo de las empresas, debiendo ser visados y controlados en relación a su cumplimiento por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

Requisitos del Contrato:

Debía celebrarse por escrito, especificándose en él, el contenido de la pasantía, su duración, horario. Además se exigía que contemplara un mínimo de diez días pagos al año en concepto de licencia por estudio ¹¹⁵.

Duración:

Se establecía un criterio variable para la determinación de su duración, el cual debía considerar “el nivel de calificación a obtener” y además debía encontrarse

comprendido dentro de los límites fijados por el decreto, a saber un mínimo de tres meses y un máximo de dos años¹¹⁶.

Asimismo la jornada máxima diaria quedaba fijada en seis horas pudiéndose aumentar sólo mediante autorización fundada de la autoridad de aplicación¹¹⁷.

Se contemplaba también el derecho a un receso anual pago de quince días corridos, para aquellos pasantes contratados por un período mayor o igual a un año¹¹⁸.

Requisitos de los Pasantes:

Ser estudiante, encontrarse desocupado (con las consideraciones ya dichas), tener entre quince y veintiséis años de edad y no haber celebrado previamente, con el mismo empleador, contratos de trabajo, aprendizaje o pasantía¹¹⁹.

Requisitos de los empleadores:

Debía tratarse de un empleador privado, que no hubiera sido sancionado por falta de registración de trabajadores en los dos años anteriores a la entrada en vigencia del decreto. En caso contrario no podía contratar pasantes por un año contado desde que había quedado firme la sanción¹²⁰.

Obligaciones de los empleadores:

De conformidad con las disposiciones del artículo 5º, Los empleadores debían tomar las medidas necesarias, tanto de orden técnico como académico, para una satisfactoria formación del pasante, asegurándole una “formación metódica y completa”, que tuviera relación directa con la capacitación pactada y que condujera inequívocamente a su obtención y elaborar los programas de formación profesional conforme lo dispone el artículo 1º.

Debían además, ajustarse a los imperativos de las disposiciones aplicables al personal de su empresa, en materia de higiene y seguridad en el trabajo¹²¹ y otorgar al pasante cobertura de salud¹²².

Compensación:

No se habla aquí de una asignación estímulo, como en los regímenes anteriores, sino de una compensación por las tareas desarrolladas por el pasante en la empresa.

Esta prestación dineraria tenía por disposición del decreto carácter no remuneratorio y no podía ser inferior a la remuneración mínima convencional “correspondiente a la actividad, oficio, profesión y/o categoría” en la cual se estaba formando el pasante y que era base para su determinación.

Para los casos en que no existiera convenio regente de la actividad el mínimo se establecía en base al salario mínimo, vital y móvil vigente¹²³.

Cantidad de pasantes permitidos¹²⁴:

Como novedoso, se establece un límite máximo de pasantes a contratar, fijado en relación a la cantidad de trabajadores en relación de dependencia, contratados a tiempo indeterminado, que laboraban en la empresa.

Cantidad de trabajadores por tiempo indeterminado		Cantidad de pasantes permitidos
Desde	Hasta	
-	05	1
06	10	2
11	25	3
26	40	4
41	50	5
50	-	10 %

Sanciones:

Para el caso de violación de los límites establecidos en el artículo 10, los contratos excedentes eran considerados contratos de trabajo por tiempo indeterminado¹²⁵.

Lo mismo ocurría, con todo contrato de pasantía de formación profesional, en cuyo origen o desarrollo se hubiera incumplido con cualquier otra norma del decreto, ello sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondieran por infracciones a las leyes laborales¹²⁶.

Carcavallo criticaba acertadamente estas disposiciones, exponiendo que el convertir un contrato de naturaleza extralaboral como lo es el de pasantía, en uno de trabajo por tiempo indeterminado, constituye una potestad que sólo puede realizar el Poder Legislativo en el ejercicio de sus facultades constitucionalmente conferidas, no pudiendo ordenarse ese tipo de transmutación por vía reglamentaria¹²⁷.

Control y reglamentación:

La fiscalización de este régimen se dejó en manos del Sistema Integrado de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social¹²⁸ y el dictado de toda norma complementaria o necesaria para la aplicación del decreto se puso a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos¹²⁹.

3.- Conclusiones:

A lo largo de este capítulo, vimos como fueron transcurriendo distintas leyes referentes al régimen de pasantías en nuestro país, en un acotado tiempo.

Podemos sostener que los cambios en los regímenes respondieron más bien a cuestiones de tinte político que a problemáticas propias del régimen bajo estudio.

Conforme con lo dicho y analizado, es dable concluir que en realidad se utilizó al instituto por ejemplo, a modo de herramienta para la flexibilización laboral, no respetándose en absoluto el carácter educativo que en virtud de esas mismas normas debía gobernarlo.

Fuimos testigos de cómo a través de un decreto reglamentario el PEN de turno, se legisló en la materia, de conformidad a la intención política del momento y denunciamos por ello, su hipocresía.

Capítulo III

PASANTES EN LA ACTUALIDAD

SUMARIO: 1.- Introducción. 2.- Legislación. 2.1- Ley De Educación Nro. 26206. 2.2.-Sistema De Pasantías Educativas Ley 26.427. 2.2.1.- Concepto de pasantía educativa. 2.2.2.- Objetivos del sistema.- 2.2.3.- Convenios de Pasantías Educativas.- 2.2.3.1.- Requisitos de contenido. 2.2.3.2.- Publicidad. 2.2.4.- Acuerdo individual. 2.2.5.- Obligaciones de la institución u organismo educativo. 2.2.6.- Obligaciones de las empresas y de los organismos donde se realiza la pasantía. 2.2.7.- Naturaleza de la relación. 2.2.8.- Duración. 2.2.9.- Integridad física y salud. 2.2.10.- Compensación. 2.2.11.- Docente guía y Tutor. 2.2.12.- Certificaciones. 2.2.13.- Control. 2.2.14.- Sanciones. 2.2.15.- cupo máximo de pasantes, por empresa. 2.2.16- Derecho de eximición del período de prueba. 2.3.- Decreto 1374/2011 Régimen General De Pasantías En El Ámbito Del Nivel De Educación Secundaria. 2.3.1.- Ámbito de aplicación. 2.3.2.- Concepto. 2.3.3.- Lugar en que se realizan. 2.3.4.- Naturaleza de la relación. 2.3.5.- Cantidad de pasantes por organismo oferente. 2.3.6.- Sujetos – Partes. 2.3.7.- Objetivos del régimen. 2.3.8. Integridad y salud. 2.3.9. Acuerdos y convenios. 2.3.10.- El plan de Pasantía – modos de selección de los pasantes. 2.3.11.-Duración. 2.3.12.- Requisitos del pasante. 2.3.13.- Derechos y obligaciones de las partes. 2.3.13.1.- De las instituciones y empresas, públicas o privadas, oferentes de pasantías. 2.3.13.2.- De las autoridades educativas jurisdiccionales. 2.3.13.3.- De las unidades educativas. 2.3.13.4.- De los tutores. 2.3.13.5.- De los instructores. 2.3.13.6.- De los pasantes. 4.- Conclusiones.

1.- Introducción

En este capítulo estudiaremos el Régimen de Pasantías vigente en la Argentina para estudiantes de educación superior y secundaria, en el marco del SEN.

Para ello utilizaremos el método analítico deductivo que es el que se nos presenta como más idóneo para su estudio y desarrollo.

Resulta indispensable el análisis de esta normativa a fin de establecer sus características positivas y negativas de manera tal de poder sentar un criterio para una reforma válida, justificada y estudiada del Régimen actual, dando respuesta a la identificación del derecho vigente objeto principal de la hipótesis de este trabajo.

2.- Legislación.

2.1- Ley De Educación Nro. 26206¹³⁰.

Esta ley establece los lineamientos generales del Sistema Educativo Nacional, regulando en virtud de las facultades que le son propias al Congreso de la Nación¹³¹, el ejercicio del derecho de enseñar y aprender consagrado por el artículo 14 de la Constitución Nacional y los tratados internacionales con jerarquía constitucional.

Conforme el artículo 5° de la ley, es el Estado Nacional quien fija la política educativa y controla su cumplimiento, con la finalidad de consolidar la unidad nacional, respetando en todo momento las particularidades provinciales y locales.

Asimismo los responsables de la *planificación, organización, supervisión y financiación del Sistema Educativo Nacional* son, el Estado Nacional, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de manera concurrente, mediante la creación, administración y financiamiento de establecimientos educativos de gestión estatal, quedando las Universidades Nacionales a cargo exclusivo del gobierno nacional¹³², y mediante el reconocimiento, autorización y la supervisión del funcionamiento de instituciones educativas de gestión privada, cooperativa y/o social¹³³.

En relación al tema objeto de esta tesis, observamos dentro de los fines y objetivos de la política educativa nacional contemplados por esta ley, la necesidad de garantizar una educación integral de los sujetos que los habilite no sólo al acceso a estudios superiores sino también a su desempeño en el campo social y laboral¹³⁴, desarrollando sus capacidades y ofreciéndoles las oportunidades de estudio y aprendizaje necesarias para la educación a lo largo de toda la vida¹³⁵.

El Sistema Educativo Nacional es según el artículo 14 de la ley, “el conjunto organizado de servicios y acciones educativas reguladas por el Estado que posibilitan el ejercicio del derecho a la educación” el cual como adelantáramos tiene una estructura unificada en todo el país, lo cual pretende asegurar “su ordenamiento y cohesión, la organización y articulación de los niveles y modalidades de la educación y la validez nacional de los títulos y certificados que se expidan.”¹³⁶.

La estructura mencionada comprende los niveles de educación inicial, primaria, secundaria y superior, y las modalidades de educación técnico profesional, artística, especial, permanente de jóvenes y adultos, rural, intercultural bilingüe, en contextos de privación de libertad y domiciliaria y hospitalaria¹³⁷.

Dado que en los siguientes puntos analizaremos los sistemas de pasantías previstos para los niveles de educación secundaria y superior es necesario resaltar aquellas disposiciones de la ley de educación que resultarán basamento de su elaboración y herramienta fundamental para su análisis.

De este modo, el artículo 30 de la ley Nro. 26.206, declara como finalidad de la educación secundaria la habilitación de los adolescentes y jóvenes para “el ejercicio pleno de la ciudadanía, **para el trabajo** y para la continuación de sus estudios.”¹³⁸. Dentro de los objetivos del nivel educativo, fijados en la norma, debemos resaltar aquellas metas que hacen referencia a la necesidad de vincular a los estudiantes con “el

mundo del trabajo, la producción, la ciencia y la tecnología”¹³⁹ y la de desarrollar procesos que mediante una correcta orientación vocacional de los alumnos, les permita elegir adecuadamente su futura profesión y oficio ¹⁴⁰.

Más específica aún, resulta la prescripción del artículo 33, que establece la obligación de las autoridades jurisdiccionales de patrocinar la creación de vínculos entre las escuelas secundarias y “el mundo de la producción y el trabajo.” y se habilita la realización de prácticas educativas tanto en las escuelas, como en el ámbito de organizaciones públicas o privadas a fin de capacitar a los estudiantes en el manejo de tecnologías o de otorgar “una experiencia adecuada a su formación y orientación vocacional”.

En el mismo artículo la ley declara la naturaleza educativa de estas prácticas y dispone que “no podrán generar ni reemplazar ningún vínculo contractual o relación laboral”.

Por último se establece como requisito para la realización de estas prácticas ser alumno de la educación de nivel secundario, cualquiera fuese su modalidad u orientación, mayor de dieciséis años y como requisito de la práctica en sí misma, que sea realizada durante el período lectivo, por un plazo menor o igual a seis meses, y “con el acompañamiento de docentes y/o autoridades pedagógicas designadas a tal fin”.

En el caso de las escuelas técnicas y agrotécnicas, esta vinculación con el sector productivo se rige por los artículos 15 y 16 de la Ley N° 26.058 de educación Técnico Profesional.

Conforme dispone el Artículo 38 de la ley 26.206 “La Educación Técnico Profesional es la modalidad de la Educación Secundaria y la Educación Superior responsable de la formación de técnicos medios y técnicos superiores en áreas ocupacionales específicas y de la formación profesional”.

Por su parte la ley 26.058¹⁴¹, que es de aplicación en todo el territorio de la Nación, dispone que la Educación Técnico Profesional tiene por objeto promover en los sujetos, el aprendizaje en relación directa con prácticas profesionales a partir de criterios propios del contexto socio-productivo, “que permitan conocer la realidad a partir de la reflexión sistemática sobre la práctica y la aplicación sistematizada de la teoría”¹⁴² y que comprende aquellos tipos de programas educativos “para y en el trabajo”¹⁴³.

Esta ley rige la educación técnico profesional dictada en instituciones de nivel medio, de nivel superior no universitario e instituciones de formación profesional (Centros de formación profesional, escuelas de capacitación laboral, centros de educación agraria, misiones monotécnicas, escuelas de artes y oficios, escuelas de adultos con formación profesional, o equivalentes)¹⁴⁴ y dentro de sus objetivos se propone regular la vinculación entre el sector productivo y la Educación Técnico Profesional.

Conforme con ello, en su artículo 15° dispone la posibilidad de realización de prácticas educativas a realizarse en las instalaciones de organizaciones del “sector empresario”. Para ello requiere la celebración previa de “convenios de colaboración” con las autoridades educativas y establece que su contenido se determinará en función “del tamaño de su empresa y su capacidad operativa” y que estos deberán incluir programas de actualización continua para los docentes involucrados.

Para estos casos la ley exige que se garantice la seguridad de los alumnos y coloca la auditoría, dirección y control de estas prácticas en cabeza de los docentes.¹⁴⁵

Asimismo declara estas prácticas como “procesos de aprendizaje y no de producción a favor de los intereses económicos que pudieran caber a las empresas”, estableciendo que los alumnos no pueden sustituir, competir o tomar el lugar de los trabajadores de la empresa¹⁴⁶.

Se prevé también la posibilidad de realización de estas prácticas educativas, favorecidas por el sector productivo, en los establecimientos educativos, mediante la puesta a disposición de las escuelas y docentes de tecnologías e insumos¹⁴⁷.

Por último el nivel de educación superior comprende el dictado por universidades, institutos universitarios, estatales o privados autorizados, en concordancia con la denominación establecida en la Ley N° 24.521, e institutos de educación superior de jurisdicción nacional, provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de gestión estatal o privada¹⁴⁸.

2.2.-Sistema De Pasantías Educativas Ley 26.427.

Por medio de la Ley N° 26.427, se creó el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional, analizado en el punto anterior.

Es reglamentada por las resoluciones conjuntas Nro. N° 825/2009 Y N° 338/2009 de los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Educación¹⁴⁹, y las normas complementarias que en su consecuencia se dicten¹⁵⁰.

Conforme los considerandos de la resolución referenciada, ésta tiene por objeto, a la vez que implementa la ley 26.427, tender a la eliminación del uso de la figura del pasante, como práctica para la evasión de las normas imperativas del contrato de trabajo en relaciones laborales encubiertas.

Ámbito de aplicación personal:

Por disposición contemplada en el artículo primero de la ley, se establece que el sistema está destinado a estudiantes mayores de dieciocho años, cuya actividad académica se encuentre regida por las normas de la educación superior, de la educación permanente de jóvenes y adultos¹⁵¹ o de la formación técnico profesional.

Derogación de otros sistemas y regímenes - Vigencia:

Por disposición del artículo 22 de la ley, se derogan todas las normas analizadas en el Capítulo II de esta tesis, es decir, el Decreto 340/92, el Decreto 93/95, el artículo 2º de la Ley 25.013 —Ley de Reforma Laboral y el decreto 1227/01, la Ley 25.165 —Ley de Pasantías Educativas, y el artículo 7º del Decreto 487/2000.

Por disposición del artículo 23º, los contratos de pasantías que se encontraban vigentes al momento de la promulgación de la ley, debían adecuarse a ella en el plazo de ciento ochenta días hábiles administrativos, subsistiendo el régimen originario tan sólo en relación a la duración de estos, pero con prohibición de su prórroga, excepto que el plazo pactado en el contrato original no superara los límites del nuevo régimen¹⁵², en cuyo caso sí podía prorrogarse, pero con la salvedad de que la renovación debía ajustarse a los términos de la Ley 26427 y su normativa reglamentaria¹⁵³.

En relación a los acuerdos celebrados entre la sanción de la ley y la entrada en vigencia de la resolución¹⁵⁴, se fijó el plazo de treinta días hábiles administrativos, para su adecuación a ambas normas.¹⁵⁵

Por último, los acuerdos de pasantías celebrados a partir de la fecha de vigencia de la resolución, están regidos por la Ley N° 26.427 y sus reglamentaciones.

2.2.1.- Concepto de pasantía educativa:

Según la nueva ley, se trata del “conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio”¹⁵⁶.

Como podemos observar, la definición aportada acude a conceptos estrechamente vinculados con el mundo de lo educativo, tal como la alusión a

actividades que conlleven a la formación de los alumnos o el requisito de que exista una relación sustantiva entre la actividad realizada y la propuesta curricular.

Tal como en los sistemas derogados, estas actividades de gran valor pedagógico, deben realizarse en las instalaciones de empresas u organismos públicos o empresas privadas, o en los lugares que éstas dispongan según el tipo de labor a desarrollar¹⁵⁷, exigiéndose de estas últimas la detentación de personería jurídica¹⁵⁸.

Conforme lo dispone el artículo 2º de la resolución conjunta, el término “empresa privada con personería jurídica” debe entenderse como aquella “cuyo titular sea una persona física o jurídica”, inscripta regularmente ante la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS (AFIP) y que tenga al menos un empleado contratado por tiempo indeterminado.

Asimismo establece en el mismo artículo que por “empresas y organismos públicos” debe entenderse a aquellos detallados “en el artículo 8º de la Ley N° 24.156 y a los organismos públicos estatales y no estatales provinciales y municipales.”.

Además, la ley establece la prohibición de realizar este tipo de pasantías en empresas de servicios eventuales¹⁵⁹ y se declara el carácter voluntario de las mismas.

2.2.2.- Objetivos del sistema¹⁶⁰

El nuevo sistema pretende profundizar la valoración del trabajo como actividad dignificante del ser humano, desde una concepción que no sea meramente utilitaria, y proveer a los estudiantes de herramientas que optimicen su orientación vocacional tanto en lo general como con respecto a los posibles campos específicos de desempeño laboral.

En lo que hace a la adquisición de conocimientos por parte del alumnado, pretende que los pasantes se beneficien del vínculo entre las instituciones y los organismos y empresas, a través de estas prácticas, las cuales considera que enriquecen

la propuesta curricular mediante la incorporación de nuevas habilidades vinculadas a situaciones reales, la aplicación de los conocimientos académicos y la incorporación de saberes novedosos, tanto teóricos como prácticos, sobre las tecnologías vigentes, todo ello, a fin de contribuir a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral;

Se pretende además, generar por medio de este sistema, mecanismos fluidos de conexión entre la producción y la educación, con el objeto de lograr un feed-back tal que permita, a la educación aportar los conocimientos requeridos por el nuevo mundo productivo y tecnológico, y al sector de las organizaciones públicas y privadas la comunicación de esas necesidades y los medios para, mediante la práctica, lograr su internalización y aprehensión por parte de los alumnos, futuros componentes de la oferta laboral¹⁶¹.

2.2.3.- Convenios de Pasantías Educativas:

El artículo 5º, encarga a las autoridades de las instituciones educativas, la confección del diseño de un “proyecto pedagógico integral de pasantías” que se constituirá en marco para la celebración de convenios de pasantías educativas con empresas y/u organismos públicos o privados.

Los convenios de pasantías educativas, son aquellos suscritos entre una institución educativa y una empresa u organismo público o privado, con personería jurídica y que no sea empresa de servicio eventual, que tiene por finalidad la implementación del sistema de pasantías educativas en el marco de relaciones entre ambas instituciones.

Estos convenios deberán ser notificados a las autoridades educativas jurisdiccionales, por medio fehaciente, y dentro de los cinco días hábiles de haberse firmado¹⁶².

2.2.3.1.- Requisitos de contenido¹⁶³:

Deberán contener los datos de identificación de las partes (denominación, domicilio y personería) y de las personas autorizadas a suscribir acuerdos individuales de pasantías educativas, así como también el plazo de vigencia del convenio, las condiciones habilitantes para su revisión, caducidad, o prórroga y los derechos y obligaciones de las partes.

En relación a las características de las pasantías, deberán indicarse los objetivos pedagógicos perseguidos, en base a los cuales se realizará la convocatoria de postulantes, realizándose una descripción de las actividades a realizar, con expresa indicación de las condiciones necesarias para su ejecución y del perfil de los pasantes. Además se indicará la cantidad de pasantías ofrecidas y su duración.

En relación al régimen aplicable a la pasantía, se asentarán en los convenios, el régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente, el cual deberá contemplar para los pasantes, al menos los mismos derechos previstos para los trabajadores titulares de las entidades en las que realicen sus actividades formativas, “en tanto resulten compatibles con la naturaleza no laboral de la pasantía.”¹⁶⁴

También se asentarán los regímenes de propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de su actividad, de cobertura médica de emergencias a cargo de la empresa u organización, indicándose en este caso la entidad “que atenderá los compromisos derivados de la Ley 24.557, de Riesgos del Trabajo”¹⁶⁵ y los planes de capacitación tutorial que resulten necesarios, los cuales deberán adecuarse a las condiciones mínimas que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social establezca¹⁶⁶.

2.2.3.2.- Publicidad¹⁶⁷.

Tanto los convenios como las convocatorias deben informarse fehacientemente al alumnado, con antelación suficiente a su cierre, siendo esto obligación a cargo de las

entidades educativas y pudiendo los alumnos acceder a copias de los convenios a simple solicitud.

Deberá informarse acerca de los procedimientos, requisitos, vacantes, criterios de asignación, plazos para postulación y criterios para la asignación de las pasantías, debiendo las instituciones universitarias establecerlos por vía reglamentaria en base a pautas objetivas que aseguren la igualdad de oportunidad entre los estudiantes.

2.2.4.- Acuerdo individual.

Es aquel celebrado entre el postulante que resultó seleccionado y los firmantes del convenio, y que contiene las condiciones específicas de la pasantía educativa.

Como adelantáramos, deberá instrumentarse conforme a las pautas establecidas en el convenio el cual será anexado al acuerdo, junto con copia de la ley de pasantías educativas.¹⁶⁸

En los acuerdos individuales deberán hacerse constar los datos de identificación del pasante (nombre, apellido, CUIL y domicilio real), los de los sujetos identificados en los convenios de pasantía celebrados y de los tutores y de los docentes guías asignados por las partes (Nombre, apellido y CUIL/CUIT)¹⁶⁹.

En relación a las características propias de la actividad se consignarán el plan de pasantía educativa¹⁷⁰, la duración, los horarios, la forma de distribución de la jornada y la sede de realización de la pasantía educativa¹⁷¹, el monto, la fecha y el lugar de pago de la asignación estímulo¹⁷², una declaración jurada de la entidad que indique “el convenio colectivo de trabajo que aplica a su personal que realiza tareas asimilables a las que desarrollará el pasante”¹⁷³, así como también deberá realizarse una enumeración de de esas tareas asignadas al pasante¹⁷⁴.

En relación al orden normativo, deberán consignarse los derechos y obligaciones de las partes, el régimen de asistencia y licencias establecido en los mismos términos

del convenio de pasantías educativas, así como también el régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad del pasante, el cual “deberá sujetarse a lo previsto por los artículos 82 y 83 de la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias”¹⁷⁵.

En relación a las causas de rescisión de los acuerdos, éstas no podrán fundarse en razón de enfermedad, accidente o maternidad. Para este último supuesto, la pasantía se suspende desde los cuarenta y cinco días anteriores y hasta cuarenta y cinco días posteriores al parto, no otorgándose asignación estímulo durante el período, pero garantizándose la reincorporación de la alumna a su vencimiento¹⁷⁶.

2.2.5.- Obligaciones de la institución u organismo educativo¹⁷⁷:

- conservar los originales de los convenios,
- llevar un registro de los acuerdos individuales de pasantías educativas,
- estructurar un legajo por cada pasante,
- asignar docentes guías¹⁷⁸
- supervisar el cumplimiento de los planes de pasantías.

2.2.6.- Obligaciones de las empresas y de los organismos donde se realiza la pasantía:

- conservar los originales de los convenios y acuerdos por cinco años posteriores a la finalización de su vigencia;
- llevar un registro interno de los convenios y acuerdos;
- comunicar los convenios suscriptos a los organismos tributarios y de seguridad social;
- designar tutores¹⁷⁹.

2.2.7.- Naturaleza de la relación¹⁸⁰:

Por disposición de la propia ley, las nuevas pasantías educativas *no originan ningún tipo de relación laboral* entre el pasante y entidad en la que éstas se desarrollan.

Como consecuencia de esto, no puede utilizarse esta figura para “cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados”.

2.2.8.- Duración¹⁸¹:

Se establece un criterio flexible para la determinación de la duración de la pasantía, basado en las características propias de las actividades a desarrollar, fijándose como plazo mínimo dos meses y máximo doce, renovable por hasta seis meses más, siempre que cuente con la conformidad de todas las partes, expresada en un nuevo acuerdo individual.

En relación a la jornada de pasantía semanal, se fija un límite máximo de veinte horas, las cuales en principio deberán distribuirse de lunes a viernes y en jornada diurna, excepto que las características propias de la actividad a desarrollar, exijan su cumplimiento fuera de estos parámetros, y exista declaración expresa de la Secretaria de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que habilite a dicho apartamiento¹⁸².

En relación a la jornada de pasantía diaria, se establece tan sólo un límite máximo de seis horas y treinta minutos por día.

2.2.9.- Integridad física y salud¹⁸³:

Al igual que en los sistemas anteriores, las instalaciones donde se realicen las pasantías deberán cumplir las disposiciones de higiene y seguridad de la Ley 19.587 y sus normas reglamentarias.

Se prohíbe también la realización por parte de los pasantes de tareas calificadas como penosas, riesgosas o insalubres¹⁸⁴.

Se exige además la incorporación de los pasantes al sistema reglado por la ley de Riesgos de Trabajo N° 24.557, en las condiciones previstas para pasantes en el Decreto 491/97, a acreditarlos ante la unidad educativa correspondiente y el otorgamiento de una cobertura de salud con las prestaciones de la Ley 23.660 de Obras Sociales¹⁸⁵.

A fin de reglamentar y posibilitar la implementación de estas exigencias, la Superintendencia de Servicios de Salud - Obras Sociales, dictó la Resolución 1225/2009¹⁸⁶.

En ella se estableció que la cobertura de que gozan los pasantes, debe ser brindada por los agentes del Sistema Nacional del Seguro de Salud,¹⁸⁷ debiéndose entender que la Obra Social de origen, es la de la actividad principal declarada por los dadores de trabajo ante la AFIP¹⁸⁸.

Por disposición del artículo 4 de esta resolución, los dadores de trabajo deberán contribuir al pago de la obra social con un monto equivalente al cinco por ciento de la asignación otorgada al pasante¹⁸⁹, y son los responsables de su depósito a favor de la Obra Social y el Fondo Solidario de Redistribución a través del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones¹⁹⁰.

En relación a los alcances temporal y personal de las prestaciones médico asistenciales, se resolvió que éstas deben brindarse “desde el momento de la inscripción del beneficiario, debiendo incluir al grupo familiar en los términos y con los alcances previstos en el artículo 9° de la Ley 23.660”¹⁹¹.

2.2.10.- Compensación:

Al igual que en el decreto 1227/01, se establece una compensación por las tareas desarrolladas por el pasante en la empresa que por disposición de la ley tiene carácter no remuneratorio. Pese a la relación que manifestamos existe entre la actividad del pasante y la prestación dineraria que por ella recibe, la ley la llama “asignación estímulo”¹⁹².

Esta asignación se calcula según la ley, sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y proporcionalmente a la carga horaria de la pasantía, no pudiendo descontarse de ellos los gastos administrativos por implementación de la pasantía¹⁹³.

Se prevé aquí para el supuesto de existir más de un convenio aplicable a la rama o actividad, la aplicación de aquel que resulte más favorable al pasante y para el caso de no existir convenio, la aplicación para su cálculo del salario mínimo, vital y móvil, también en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía.¹⁹⁴

La Resolución Conjunta, al reglamentar estas disposiciones, distingue según se trate de entidades cuyas relaciones se encuentran o no, gobernadas por las disposiciones de la ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo).

Para el primer supuesto fija, ante la escasa claridad de la disposición legal, que la asignación estímulo debe calcularse proporcionalmente “sobre la base de los valores establecidos para la categoría asimilable del convenio colectivo de trabajo”¹⁹⁵ y al punto que el valor mínimo a considerar será el vigente en el convenio colectivo “para la categoría aplicable a las tareas que desarrolla el pasante”.

Planteamos como interrogante la posibilidad de que la resolución se exceda en sus facultades y competencias, en virtud de la aparente modificación de la base para el cálculo de la asignación estímulo efectuada por disposición de órganos ministeriales, y sin delegación expresa por parte del congreso, y que surge de su comparación con las disposiciones de la ley.

La nueva disposición genera dudas en cuanto a la materia a la que refiere al establecer una relación entre compensación y “categoría aplicable”. No queda claro si pretende indicar simplemente las especies típicas que aparecen en los convenios colectivos o si implicaría una clasificación que incluiría jerarquizaciones otorgadas a

los trabajadores por tiempo indeterminado, en razón de su capacitación, experiencia y/o pericias, características éstas, que el pasante no detenta, puesto que obtenerlas es el objetivo mismo de la pasantía. Es decir, ¿qué pasa si el pasante desarrolla tareas propias de la gerencia?Cuál sería la categoría y remuneración aplicables? La legislación no lo deja claro.

El mismo planteo merece a nuestro criterio, la disposición que estipula para los supuestos en que resulte aplicable un régimen de remuneraciones variables, el cálculo de la asignación estímulo sobre la base del promedio de las sumas liquidadas en los tres meses inmediatos anteriores a la fecha de pago “a los trabajadores, en relación de dependencia de la entidad, de la categoría correspondiente a las tareas que desarrolle el pasante”¹⁹⁶

Para el supuesto de pasantías realizadas en empresas y organismos públicos excluidos del ámbito de aplicación de la Ley N° 20.744, la asignación se fijará de acuerdo a lo que fijen el Ministerio de Economía y Finanzas Publicas y la Jefatura de Gabinete de Ministros¹⁹⁷.

En todos los casos, los pasantes tienen derecho además, a los mismos beneficios y licencias acordados al personal de la empresa, tanto por los convenios colectivos de trabajo como a través de las prácticas empresariales, en las condiciones de su reglamentación, de conformidad con las características de las actividades que realicen y siempre que resulten compatibles con la naturaleza no laboral de la pasantía¹⁹⁸.

2.2.11.- Docente guía y Tutor:

Conforme vimos en los puntos precedentes de este capítulo, las entidades educativas tienen la obligación de designar docentes guía y las empresas u organismos públicos o privados donde se realiza la pasantía, tutores.

Salvo disposición en contrario del convenio colectivo de trabajo aplicable a la actividad, “el empleador deberá disponer de UN (1) tutor por cada DIEZ (10) pasantes” los cuales deberán acompañar a los alumnos durante toda la jornada y que sólo podrán ser designados como tales, cuando sus condiciones personales, legales o profesionales así lo ameriten¹⁹⁹.

Ambos, docente guía y tutor, tienen la obligación de elaborar un plan de trabajo que permita alcanzar los objetivos pedagógicos perseguidos, y que deberá notificársele al pasante y agregarse a su legajo individual.²⁰⁰

Además están encargados de la implementación, control y evaluación del plan de pasantías educativas por ellos confeccionados, lo que materializarán mediante la elaboración de informes periódicos, que también deben incorporarse al legajo del pasante y de un informe final en que conste la evaluación del desempeño del pasante, el cual deberá remitirse a la unidad educativa dentro de los treinta días corridos de finalizada la pasantía²⁰¹.

2.2.12.- Certificaciones:

En todos los casos, las partes deben otorgar a los pasantes una certificación de la pasantía, en la que conste su duración y el detalle de las actividades desarrolladas;

Se consigna también el derecho de los profesores guía y tutores, a exigir certificados de las tareas por ellos realizadas. Para los primeros, deberán consignarse las funciones por ellos cumplidas y para los segundos, la cantidad de pasantes y el tiempo de dedicación²⁰².

2.2.13.- Control²⁰³:

A cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social²⁰⁴.

El control del accionar de los organismos donde los estudiantes realizan la pasantía es colocado a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Este ministerio deberá verificar el estricto cumplimiento de los imperativos legales y reglamentarios vigentes, haciendo hincapié en la relación directa exigida entre la actividad del pasante y su necesidad de formación, nivel de capacitación y la posibilidad de adquisición de los conocimientos y habilidades previstos en el programa de formación profesional.

Asimismo deberá constatar que las tareas asignadas a los pasantes no excedan las pautadas en el acuerdo individual y que el tiempo que demande la realización de las actividades encomendadas, no exceda la jornada máxima legal y reglamentariamente fijada.

Este ministerio debe igualmente controlar, que el contrato de pasantía no sea utilizado en fraude a la ley laboral, por ejemplo mediante su empleo para cubrir francos o licencias del personal permanente de la empresa o para sustituir puestos de trabajo permanentes existentes a la fecha de inicio de la pasantía o dentro de los doce meses anteriores²⁰⁵.

A cargo del Ministerio de Educación.

En relación al accionar de las instituciones y organismos educativos es colocado a cargo del Ministerio de Educación, el cual organiza mecanismos para el control del cumplimiento de los objetivos pedagógicos de las pasantías, debiendo realizar periódicamente controles muestrales que permitan mejorar la gestión de las pasantías educativas y también ante la presentación de denuncias de irregularidades en el cumplimiento de las mismas, a fin de determinar las responsabilidades de las partes intervinientes²⁰⁶.

El artículo 20° de la ley encarga al Ministerio de Educación, la elaboración de un registro unificado de los convenios celebrados, que brinde información estadística y descriptiva sobre el alcance y difusión del sistema y la base para cumplir con el control

muestral de su desarrollo, dentro del Consejo Federal de Educación y del Consejo de Universidades, y del Instituto Nacional de Educación Tecnológica de corresponder y de mecanismos de apoyo técnico y de capacitación de docentes guías²⁰⁷.

Conforme con ello, el artículo 13° de la resolución conjunta crea dicho registro, en el ámbito de la Secretaria de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación, estableciendo que debe integrarse con la nómina de instituciones y organismos educativos que participan en el Sistema de Pasantías Educativas.

Contenido:

El Registro contendrá los datos de identificación de cada convenio, exigiéndose que como mínimo se detallen las “entidades firmantes, fecha de la firma, plazo de vigencia, cantidad de pasantías otorgadas por tipo de actividad y duración prevista de las pasantías, convenio colectivo de trabajo aplicable, lugar de prestación de tareas, lugar de guarda física de los convenios marco y acuerdos individuales, para eventuales verificaciones.”²⁰⁸

Responsabilidad del ingreso de la información:

En las instituciones universitarias nacionales, provinciales y privadas, es responsabilidad de cada institución y en las instituciones educativas de nivel superior, educación de adultos y formación profesional, dependientes de cada provincia o la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, es responsabilidad de dicho nivel de gobierno.

Forma del ingreso:

El ingreso de los datos al registro se efectúa con formato digital vía web. Para ello, cada entidad educativa deberá designar a un funcionario responsable del registro, cuyos datos personales serán notificados a la Secretaria de Políticas Universitarias, y que será el encargado de solicitar al Sistema de Información Universitaria dependiente

del Consorcio SIU, la asignación de una clave de acceso “de la que se hará responsable y que le permitirá la registración vía web de los convenios.”.²⁰⁹

La Secretaria de Políticas Universitarias debe permitir el acceso al Registro, por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “a los efectos de la planificación de los controles inspectivos correspondientes” y derivarle aquellas denuncias sobre irregularidades en el cumplimiento de las pasantías educativas que recepte.²¹⁰

2.2.14.- Sanciones²¹¹:

Al igual que en el decreto 1227/01, la pasantía educativa se transforma en contrato de trabajo por tiempo indeterminado, en caso de incumplimiento por parte de la empresa de las precisiones que tipifican la relación de pasantía, dando paso a todas las sanciones e indemnizaciones que rigen para las relaciones laborales no registradas.

Para ello el Ministerio de Trabajo debe labrar un acta de infracción, imponer las sanciones que resulten aplicables e intimarlo, cuando corresponda, “a registrar el contrato como un contrato de trabajo en relación de dependencia desde la fecha de inicio del contrato de pasantía desarrollado en fraude a la ley.”.²¹²

Por disposición del artículo 19, y en virtud del carácter excepcional del régimen analizado, se entenderá en caso de duda “que la relación habida entre el alumno y la empresa u organismo es de naturaleza laboral”.

2.2.15.- cupo máximo de pasantes, por empresa:

La ley encarga la determinación de este cupo en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, estableciéndose que debe ser “proporcional al tamaño de la empresa y a la cantidad de tutores que la misma asigne”²¹³.

Conforme el artículo 14 de la resolución conjunta, si la pasantía se desarrolla fuera del ámbito de la Administración Pública (nacional, provincial o municipal), las

empresas que tengan hasta doscientos trabajadores en relación de dependencia por tiempo indeterminado, podrán incorporar un pasante por cada diez de ellos y aquellas que tengan desde doscientos uno, podrán incorporar hasta un siete por ciento.

Cuando las pasantías se realicen en organismos o entidades de la Administración Pública (nacional, provincial o municipal), el número no puede exceder del siete por ciento “de la planta de personal financiada y aprobada en la respectiva normativa presupuestaria.”²¹⁴.

Asimismo se establece que las personas con discapacidad no se computan ni para el cómputo del cupo como pasantes ni para el cálculo de la cantidad de trabajadores por tiempo indeterminado, cuando hubieren sido contratados bajo regímenes especiales para personas con discapacidad.

2.2.16- Derecho de eximición del período de prueba²¹⁵:

Si al finalizar la pasantía educativa, se incorpora a la persona a planta por tiempo indeterminado, **no se puede hacer uso del período de prueba²¹⁶, puesto ello desnaturalizaría la norma que lo habilita.**

2.3.- Decreto 1374/2011 Régimen General De Pasantías En El Ámbito Del Nivel De Educación Secundaria.

Como ya hemos señalado, la educación secundaria, en sus distintas modalidades, constituye uno de los niveles del “conjunto organizado de servicios y acciones educativas reguladas por el Estado, que posibilitan el ejercicio del derecho a la educación”, al que denominamos Sistema Educativo Nacional y que tiene como finalidad, dentro de otras tantas, lograr la habilitación de los jóvenes y adolescentes para el trabajo, la toma de conciencia sobre el pleno ejercicio de los derechos laborales y su correcta orientación vocacional, mediante su vinculación con “el mundo del trabajo, la producción, la ciencia y la tecnología”²¹⁷

Afirmamos también que la creación de esos vínculos es encargada por la ley a las autoridades jurisdiccionales y que su materialización puede alcanzarse mediante la realización de prácticas educativas tanto en las escuelas, como en el ámbito de organizaciones públicas o privadas, constituyendo las pasantías “una práctica formativa de uso extendido por las instituciones de educación secundaria.”²¹⁸

Mediante el dictado de la ley 26.427 se derogó el marco legal que permitía la realización de estas prácticas en instituciones dedicadas a la educación secundaria, sin establecerse un nuevo régimen aplicable a este nivel, razón por la cual se encomendó al Poder Ejecutivo Nacional la elaboración de un proyecto de decreto, que subsanara el vacío legal generado, dando lugar al dictado del decreto 1374 de 2011, que aquí analizamos.

2.3.1.- Ámbito de aplicación:

Este nuevo régimen general de pasantías, rige entonces para todo el ámbito del Nivel de Educación Secundaria del Sistema Educativo Nacional, cualquiera fuere su modalidad²¹⁹, encomendándose al Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) el establecimiento de “las condiciones que deberán cumplir las pasantías para su consideración como prácticas profesionales”²²⁰, en el caso particular de la modalidad técnico profesional.

Este régimen rige hacia el futuro, estableciéndose la obligación a cargo de las autoridades educativas jurisdiccionales y las organizaciones oferentes, de adecuar aquellos convenios o acuerdos de pasantías que tengan origen previo, a los términos del decreto al momento de su renovación y en un plazo no mayor a dos años²²¹.

2.3.2.- Concepto:

Conforme dispone el artículo 1º del anexo I del decreto, la pasantía es para este régimen, una extensión orgánica de la Educación Secundaria a empresas e instituciones,

públicas o privadas, “para la realización por parte de los alumnos, de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que reciben, bajo organización, control y supervisión de la unidad educativa a la que pertenecen y formando parte indivisible de la propuesta curricular, durante un lapso determinado.”.

Como podemos observar, el régimen está dirigido únicamente **a los alumnos** del nivel, exigiéndose una relación directa entre la formación y las actividades a desarrollar y la existencia de un plazo determinado para su desarrollo.

Asimismo por ser concebida como una extensión de la educación, su organización control y supervisión son puestas a cargo de cada unidad educativa.

2.3.3.- Lugar en que se realizan:

La asistencia y participación de los alumnos en las actividades de las organizaciones oferentes, puede materializarse tanto en sus propias instalaciones, como con la concurrencia de los alumnos a otros lugares por éstas designados, cuando la actividad a desarrollar así lo exija²²².

2.3.4.- Naturaleza de la relación:

El decreto reitera en el artículo 3º de su anexo I, la naturaleza educativa de estas prácticas y la no generación por su parte de vínculo contractual o relación laboral con la entidad oferente, dispuesta en el artículo 33 de la ley 26.206, disponiendo que “no creará ningún otro vínculo, para el pasante, más que el existente entre el mismo y la unidad educativa correspondiente”.

En relación a la obligación que existe de incluir a los pasantes dentro del régimen de riesgos de trabajo, establece que se los incorporará considerándolos como “trabajadores vinculados por relaciones no laborales”²²³.

2.3.5.- Cantidad de pasantes por organismo oferente:

El artículo 4° establece la cantidad máxima de pasantes simultáneos que pueden desempeñarse dentro de una organización oferente, la cual se determina tomando como base el total de trabajadores regulares que desempeñen en el mismo.

Como podemos observar no se distingue, como en otros regímenes, la modalidad de contratación bajo la cual pueden desempeñarse estos trabajadores, para ser considerados parte de ese total, pudiendo incluirse a nuestro criterio a los trabajadores contratados por tiempo determinado para la base del cálculo. Deben también por disposición del mismo artículo, incluirse para la determinación del total, a los miembros del grupo familiar en aquellas empresas en “que los propietarios y sus familiares desarrollen actividades”.

Cantidad		
De trabajadores		De Pasantes
Desde	Hasta	
-	5	1
6	10	2
11	25	3
26	40	4
41	50	5
50	-	10 %

2.3.6.- Sujetos – Partes:

Según el artículo 5° del anexo, las partes involucradas en el régimen son:

a) Las autoridades educativas jurisdiccionales, entendidas como “la máxima autoridad educativa de cada jurisdicción (nacional, provincial o municipal)” o aquella dependencia en la cual ésta delegue sus competencias relativas al régimen²²⁴.

b) La autoridad de cada unidad educativa, es decir de la escuela, centro, colegio o instituto, al que el alumno asiste.

c) El tutor, que es aquel sujeto designado por la unidad educativa para el control del desarrollo de la pasantía.

d) Las organizaciones oferentes de pasantías que pueden ser “organismos de gobierno de cualesquiera de los poderes y en todos sus niveles; instituciones, asociaciones, cooperativas o empresas públicas o privadas, con o sin fines de lucro; organizaciones internacionales”²²⁵

e) Los instructores, que son aquellos miembros de la organización oferente, designados por ésta para el control y desarrollo de la pasantía

f) Los entes colectivos que agrupen o se vinculen con los sujetos ya enunciados. Entre estos, el decreto enuncia a título ejemplificativo a organismos de gobierno, cámaras, federaciones y confederaciones empresarias²²⁶.

g) Los alumnos y sus padres o representantes legales en el caso de los menores de dieciocho años.

2.3.7.- Objetivos del régimen:

Dentro de sus objetivos generales se plantea al igual que en el régimen previsto para alumnos de la educación superior, la necesidad de generar un feed-back mediante la “retroalimentación mutua entre las organizaciones oferentes y las unidades educativas, que permitan fortalecer los procesos formativos de los alumnos de la educación secundaria”²²⁷.

Asimismo el régimen pretende propender a la “profundización y recreación de capacidades adquiridas” por los alumnos durante la formación académica, así como a la adquisición de nuevas capacidades, a la familiarización de éstos con entornos laborales afines con los estudios que realizan, a su integración en grupos humanos y en situaciones de trabajo que les permitan aprender a trabajar en equipo y habituarse a las responsabilidades y el cumplimiento de normas que lleva implícito el trabajo en

relación de dependencia y a facilitar la transición “desde el ámbito escolar al mundo del trabajo y a los estudios superiores”²²⁸.

En relación a las organizaciones oferentes, se pretende que éstas se involucren altruistamente, a modo de “servicio a la comunidad” y que puedan acceder a información actualizada sobre el tipo de formación que reciben los alumnos, futuros integrantes de la oferta de fuerza de trabajo que encontrarán en el mercado.

Por último el régimen pretende lograr la apertura y participación de las unidades educativas a la comunidad a fin de mejorar la capacitación de los alumnos y conocer las necesidades actuales del sector de producción de bienes o servicios, a cuya satisfacción debe encararse dicha capacitación.

2.3.8. Integridad y salud:

Al igual que otros sistemas, los ámbitos en los que los pasantes desarrollen su actividad, deben reunir las condiciones de higiene y seguridad de las Leyes 19.587 y 24.557 a fin de salvaguardar su salud psico-física²²⁹.

Como adelantáramos, los pasantes gozan del amparo de la Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo, y además se extiende la protección de la cual, mediante distintos seguros, gozan los alumnos y tutores en las instituciones educativas a las que pertenecen, a los espacios donde se ejecute la pasantía²³⁰.

Además, los alumnos que aspiren a ingresar al Sistema, deben presentar un certificado médico, expedido por autoridades sanitarias oficiales, que acredite que pueden realizar las actividades exigidas en cada caso²³¹.

2.3.9. Acuerdos y convenios:

El decreto establece que pueden celebrarse tres tipos de acuerdos, los Acuerdos Marco de Cooperación, los Convenios de Pasantía y los Convenio/Acta acuerdo

Individual de Pasantía y establece en sus Anexos II, III y IV, los modelos en base a los cuales deberán redactarse.²³²

Estos convenios deben adecuarse a las condiciones establecidas en el decreto resultado nula toda cláusula o disposición en contrario contenida en ellos²³³.

Un *Acuerdo Marco de Cooperación* es un convenio celebrado entre una autoridad educativa nacional o jurisdiccional y un ente colectivo o una organización oferente que regula las relaciones entre ambas partes y que tiene por objeto lograr la celebración y consecución de múltiples acuerdos de pasantías y acuerdos individuales de pasantías en diversas localidades, es decir que constituye el marco reglamentario – convencional, al cual deberán ajustarse los otros tipos de convenios que se celebren dentro de la jurisdicción.

Un *convenio/acta acuerdo de pasantías* es aquel celebrado entre la “autoridad educativa jurisdiccional” o por delegación, la institución educativa y una “organización oferente”.

Este tipo de convenios son de celebración obligatoria para aquellas entidades oferentes que pretendan ingresar al régimen, tienen una duración indefinida y por finalidad formalizar los acuerdos individuales mediante el establecimiento de los derechos y obligaciones de las partes.

El *convenio/acta acuerdo individual de pasantía*, es el celebrado entre el “alumno regular, su padre o tutor”, la autoridad de la unidad educativa y el representante de la organización oferente.

Este convenio contiene el plan específico de la pasantía, las condiciones de su realización y todo otro pormenor relativo a una situación de pasantía determinada y concreta.

2.3.10.- El plan de Pasantía – modos de selección de los pasantes.

La determinación del plan de pasantía en cuanto a la capacitación que se pretende alcanzar, las formas evaluación de la pasantía misma, el establecimiento de los criterios de selección de los pasantes y el régimen de asistencia y normas de comportamiento que rijan la práctica, está a cargo de cada jurisdicción, excepto que ésta delegue sus atribuciones en las unidades educativas²³⁴, pudiendo las organizaciones oferentes prestar su asesoramiento²³⁵.

2.3.11.-Duración²³⁶:

Se establece para estas pasantías una carga horaria total mínima de cien horas, estableciéndose dos límites máximos para su distribución, uno semanal fijado en veinte horas reloj y otro mensual en cuanto el decreto dispone que podrán durar un máximo de seis meses.

2.3.12.- Requisitos del pasante:

Debe tratarse de un alumno regular²³⁷ de nivel secundario, cualquiera fuera su modalidad, que se encuentre cursando los dos últimos años de la formación²³⁸ y que tenga por lo menos dieciséis años de edad al momento de iniciar la pasantía²³⁹.

2.3.13.- Derechos y obligaciones de las partes.

2.3.13.1.- De las instituciones y empresas, públicas o privadas, oferentes de pasantías²⁴⁰:

Las organizaciones oferentes deben suscribir los correspondientes acuerdos con las autoridades educativas jurisdiccionales y con cada alumno y la unidad educativa a la que pertenece.

En relación a los pasantes, deben otorgarles durante el desarrollo de la pasantía, los mismos beneficios que acuerdan a su personal regular (transporte, comedor, tiempos de descanso) y aquellos que hubieren acordado en los convenios celebrados (refrigerio,

estímulos para traslados y viáticos, gastos educativos, etc.) como así también la protección de seguro correspondiente (ART).

Asimismo deberán cumplir con lo dispuesto en los planes de pasantía, mediante las actividades concretamente encomendadas, la designación de un instructor para cada pasante o grupo de pasantes, y la permisión a las unidades educativas de la supervisión de las actividades desarrolladas.

Por último deberán otorgar a cada pasante un certificado de pasantía en el que conste como mínimo las actividades que desarrolló y el período durante el cual lo hizo.

Dentro de los derechos de estas organizaciones, se reconoce aquel de suspender o denunciar los convenios, con notificación mayor o igual a sesenta días corridos, aunque subsistiendo la obligación de completar las pasantías que se encuentren en curso²⁴¹.

2.3.13.2.- De las autoridades educativas jurisdiccionales²⁴².

Las autoridades educativas jurisdiccionales, tienen el deber de promocionar este sistema, como una estrategia específica de práctica educativa, incentivando la participación del mayor número de entidades oferentes posible.

En relación a los distintos convenios deben “Suscribir o, eventualmente, avalar los Convenios/Actas Acuerdo de Pasantías entre la unidad educativa y las Organizaciones oferentes de pasantías” estableciendo los procedimientos que los regulen, llevar un registro completo de los acuerdos de Pasantías firmados y supervisar su cumplimiento.

Asimismo tienen la obligación de darlos por finalizados en caso de incumplimiento o cierre o quiebra de la organización oferente, dentro de los treinta días corridos de producido el hecho.

Por último, deben establecer los “mecanismos y condiciones para la designación de docentes tutores y actores institucionales”.

2.3.13.3.- De las unidades educativas²⁴³

Deben estimular la oferta de pasantías y son las encargadas de gestionar los Acuerdos de Pasantías, los mecanismos para garantizar la seguridad y salud de los alumnos, y de suscribir los acuerdos individuales con cada uno de ellos, o su representante legal en su caso, y la organización oferente, todo ello de acuerdo a los procedimientos establecidos por las autoridades jurisdiccionales

Deben además planificar, organizar y controlar la realización de las pasantías definiendo las normas particulares para su funcionamiento, designando tutores, fijando pautas transparentes para el proceso de selección de los alumnos que la realizarán y solicitando a sus representantes la autorización o notificación correspondiente, para la realización de la pasantía.

Asimismo, deben informar a las autoridades educativas jurisdiccionales los Acuerdos de Pasantías que celebren y denunciar aquellos que corresponda a causa de incumplimientos.

Por último, deben otorgar certificados de su desempeño, tanto a los alumnos-pasantes, como a los docentes responsables de la pasantía.

2.3.13.4.- De los tutores²⁴⁴

Como adelantáramos, los tutores están encargados de elaborar el plan de pasantía específico de cada alumno de manera conjunta con los instructores. Como complemento, deben planificar actividades de aprendizaje, que se relacionen con las tareas encomendadas en el plan, a fin de lograr una formación acabada.

Deben asimismo orientar a los alumnos a lo largo de toda la pasantía e incluso antes de iniciada ésta, informándolos de todo aquello que, siendo relativo al plan de pasantías o a la empresa oferente, resulte relevante.

En relación a los controles a su cargo, los tutores deben visitar a los alumnos en los lugares donde realizan las actividades encargadas, a fin de evaluar tanto el plan de pasantías como el desempeño del estudiante y realizar además una evaluación final que contemple resultados alcanzados por los estudiantes.

2.3.13.5.- De los instructores²⁴⁵

Son los encargados de establecer y sostener los vínculos comunicacionales con las organizaciones educativas, a través de la confección de los planes de pasantía, la notificación de las evaluaciones periódicas del plan y del desempeño de los pasantes a su cargo.

Asimismo deben garantizar el adecuado cumplimiento del plan de pasantía orientando y asistiendo al alumno en todo momento y realizar una evaluación final de la práctica que valore los resultados obtenidos desde la óptica de la organización oferente.

2.3.13.6.- De los pasantes²⁴⁶

Deben, si son mayores de dieciocho años, suscribir ellos mismos el Acuerdo Individual y en todos los casos conocer las condiciones del convenio y plan de pasantía, antes de iniciarla.

Asimismo deben presentar a la unidad educativa la autorización para realizar la pasantía de sus representantes legales o la notificación de su realización firmada por ellos, según fuere menor o mayor de dieciocho años respectivamente, el certificado médico del artículo 13, y todo informe que se les solicite vinculado con el desarrollo de la pasantía, sin perjuicio de la obligación de notificar inmediatamente al tutor de cualquier cambio en el plan de pasantía.

Por último deben “cumplir con los reglamentos internos de la organización oferente y con los establecidos por la unidad educativa.”.

4.- Conclusiones

A lo largo de este capítulo pudimos observar como el régimen actual vigente tanto para alumnos de la educación superior, como para los de la educación secundaria, sostiene aquellos principios de los sistemas derogados, que considera valiosos, incorporando además otros de carácter novedoso.

Entre estos últimos, es dable destacar la exigencia de establecimiento de regímenes de propiedad intelectual de creaciones intelectuales de los pasantes, convencionalmente fijados.

Resulta notable que uno de los fines principales de este nuevo plexo normativo, consiste en la incorporación de medidas de control, que impidan la desnaturalización del instituto a través del fraude laboral, práctica común durante la vigencia de los regímenes anteriores.

No podemos dejar de hacer notar que, al menos en lo que al sistema previsto para alumnos de la educación superior refiere, el nuevo sistema pretende encuadrarse dentro de fines exclusivamente formativos, cuando en realidad y dada la regulación que fija, demuestra la existencia de otros objetivos de naturaleza distinta a la estrictamente educativa. Entre estos, y a modo de ejemplo destacamos la compensación económica que se pretende dar a los pasantes por las actividades desarrolladas la que, por la forma en que está materializada, pone de manifiesto el resguardo de intereses no dichos; también lo denota, la transformación del contrato de pasantía, con total independencia de la naturaleza jurídica real de la relación, en un contrato laboral, para el caso de que la entidad oferente se hubiera excedido del máximo de pasantes por trabajador regular reglamentariamente permitido.

Capítulo IV

EL CONTEXTO

SUMARIO: 1.- Introducción. 2.- Conceptualización del Trabajo Decente. 3.- Determinación del Contexto Socioeconómico Laboral. a) América latina y Caribe b) Argentina 4.- Jóvenes argentinos y su relación con la educación y el trabajo. a) Qué interesa a la juventud b) Qué interesa las empresas c) Qué interesa al Estado. 5.- Conclusiones: Variables que debiera respetar la legislación de pasantías.

1.- Introducción

En este capítulo analizaremos la otra pata del mundo de las pasantías, la que se relaciona con el derecho del trabajo, ya que, como venimos marcando, el vínculo entre educación y trabajo en el régimen de pasantías está a la vista.

Partiremos de la conceptualización del llamado Trabajo Decente, entendido éste como un concepto superador del histórico de trabajo, y como un acuerdo internacional en cuanto a su significado e importancia.

Pondremos en consideración la realidad socio económica laboral de los jóvenes en América Latina y luego la de Argentina en particular, desde la óptica de un organismo que se presenta imparcial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Procuraremos enmarcar al joven argentino en el mercado laboral de nuestro país, analizar el estado de situación del empleo en este sector de la población, procurando hacer un acercamiento a la idiosincrasia de estos jóvenes, a sus intereses e inquietudes. Buscaremos descubrir qué significado tienen para ellos las pasantías a las que puedan acceder y cuáles son las expectativas que tienen sobre las mismas. Procuraremos acercarnos, por otro lado, a la óptica empresarial e identificar qué cosas llevan a una empresa a querer un pasante dentro de su staff. Finalmente, identificaremos el interés del Estado en esta figura.

Buscaremos reconocer las variables que interesan a las partes involucradas en este especial contrato, de manera tal de contar con las bases necesarias para proponer lineamientos esenciales para una legislación que los rescate.

Con esta plataforma podremos, en el próximo capítulo, elaborar un proyecto de reforma del régimen actual de pasantías que, tomando datos de la realidad concreta, de los intereses que impulsan a los pasantes, a las empresas y al Estado, se convierta en una herramienta respetuosa del derecho imperante y realmente útil para todos.

2.- Conceptualización del Trabajo Decente.

Citando a Grisolía²⁴⁷ se puede definir al trabajo en sentido amplio como “toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, transformando la realidad”. Nos explica este autor que, para el derecho del trabajo, el concepto es más estricto, circunscribiéndose a aquella “actividad lícita prestada a otro (persona física o jurídica, empleador individual o empresa), a cambio de una remuneración”. El derecho del trabajo entonces, no se ocupa del trabajo humano, sino sólo del trabajo en relación de dependencia. Se conceptualiza al trabajo como una actividad creadora de utilidad que tiene valor social. Se reconocen más calidades al trabajo, en cuanto si bien éste ha sido hecho para el hombre, la inversa no aplica: el hombre existe para mucho más que para trabajar. El trabajo sólo es parte de su vida, debiendo referenciarse como un medio para otros fines y no como un fin en sí mismo.

Dentro de los objetivos del trabajo ya se reconoce hace tiempo que éste requiere de una contraprestación, siendo la típica la remuneración dineraria, pero que no resulta suficiente, pues debe reconocerle dignidad humana al trabajador. Este concepto de “trabajo dignificante”, ha nacido con el decurso de la historia para llegar a la actualidad pisando realmente fuerte.

En palabras del Dr. Grisolía, “para que el trabajo realizado sea debidamente retribuido no basta con entregar una compensación económica suficiente (prestación material – remuneración), sino que debe brindar cierta satisfacción al trabajador; a esto se denomina “salario psicológico”; que puede consistir tanto en la autovaloración de lo producido como en el reconocimiento de un tercero o de aquel a quien va dirigido el resultado del esfuerzo realizado.”²⁴⁸

Siguiendo los lineamientos madre emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), podemos sostener que el concepto de trabajo, como históricamente se referencia, ha evolucionado a una nueva noción que se ha dado en denominar “Trabajo Decente”. Este concepto que ha sido introducido en la 87° Reunión realizada en Ginebra en la Conferencia Internacional de 1999 es una versión superadora que requiere de condiciones mínimas que debe gozar una relación laboral. Se lo ha definido como un concepto integrador y dinámico de valores, objetivos y políticas que involucran el progreso social y el económico. Se trata de cumplir con un estándar laboral acordado internacionalmente que garantice que el trabajo que se realice sea libre, igualitario, seguro y humanamente digno. Se interpreta que una relación que se desarrolle por debajo de estos estándares violenta los derechos humanos del trabajador, resultando inaceptable.

El concepto de trabajo decente trae una doble implicancia, la de generar puestos de trabajo que resulten suficientes para responder a las demandas de la población, y que, además, dichos empleos sean productivos y de calidad, garantizando al trabajador su ocupación en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

“El *trabajo decente* implica acceder al empleo en condiciones de libertad y de reconocimiento de los derechos básicos del trabajo. Estos derechos garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador, la trabajadora y los miembros de su familia. Estos derechos también incluyen el derecho de expresión y de participación laboral, directa o indirectamente a través de organizaciones representativas elegidas por los trabajadores y trabajadoras.”²⁴⁹

Según la OIT la consecución de este concepto depende de cuatro cuestiones pilares: de la protección de los derechos fundamentales en el trabajo, de la promoción de políticas de empleo, de la protección social y del diálogo entre los actores sociales²⁵⁰.

Del análisis de estos pilares surge que se plantean metas en términos sociales y, a su vez, se pretenden cumplir con aspiraciones de tipo personales. Se construye así, bajo el concepto de trabajo decente, entendido éste como consagrador de los derechos humanos, un ideal de objetivos deseables.

En estos términos, coincidiendo con el Dr. Luis Anunziato²⁵¹, podemos afirmar que estaremos frente a trabajo decente si el trabajo posee los siguientes caracteres: a) Trabajo Productivo y seguro, b) Respeto de los derechos laborales, c) Ingresos adecuados, d) Protección social, e) Diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación; a los que agregamos f) medio para cumplir con las aspiraciones personales de los sujetos.

Desde la OIT se viene trabajando fuertemente en el desarrollo de este concepto y en la implementación y ejecución del mismo en los países parte, pero, además, se está hablando enfáticamente de la población laboral de jóvenes y de la educación laboral de éstos. Así nos encontramos con que, dentro de los objetivos de inserción laboral de los jóvenes para la OIT en nuestro país, se encuentra explícitamente enunciado el régimen de pasantías vigente. Aparece de manera clara y expresa el vínculo Educación – Jóvenes – Trabajo.

Este vínculo se encuentra reflejado en distintos instrumentos entre los que se destaca el proyecto denominado “Construyendo el futuro con el trabajo decente”, impulsado por los Ministerios de Educación, Ciencia y Tecnología, y de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, *“con el objetivo de promover los valores*

*relativos a la dignidad del trabajo –en el ámbito de las instituciones de enseñanza media/ciclo Polimodal” para el cual la OIT ha prestado apoyo técnico y financiero*²⁵².

En la presentación del proyecto se sostuvo que “Invertir en los jóvenes es invertir en el futuro del país. En tal sentido, el ámbito educativo es un espacio privilegiado para la formación de ciudadanos y ciudadanas que encaren como sujetos autónomos su rol de futuros actores del mundo del trabajo. Reflexionar con los jóvenes sobre el trabajo es contribuir a la construcción de un futuro con trabajo decente.”

Este proyecto se alineaba, además, tras el llamado Plan de Acción de la IV Cumbre de las Américas en el año 2005 que alentaba a “...promover la inclusión en la currícula de los sistemas educativos el estudio de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y las dimensiones del Trabajo Decente, de acuerdo con el enfoque de la OIT”.

Aparece entonces el objetivo de educar en el trabajo, de manera tal que las generaciones futuras sean conocedoras y respetuosas de los derechos humanos del trabajador, desde todas las ópticas descriptas. Se busca educar en el trabajo tanto a quien brindará su trabajo personal, como a quien se encontrará al frente de una empresa, es decir, a un futuro empleador. Convencidos que, desde la educación se pueden sembrar los cimientos para un país más humano y mejor, rescatamos la sinergia positiva que nace a través de la educación en el trabajo.

3.- Determinación del Contexto Socioeconómico Laboral.

a) América Latina y Caribe.

Según lo entiende la propia OIT, en América Latina y el Caribe, “el contexto económico y político actual configura un tiempo de oportunidades para avanzar por el camino del trabajo decente.”²⁵³

La óptica de esta organización es muy positiva en cuanto a que, en términos generales, este sector del mundo goza de valores democráticos enraizados que, además coinciden con un buen momento económico en el cual prácticamente toda América Latina está creciendo. Esta realidad se observa como tierra fértil para hacer avanzar las políticas, estrategias y consensos necesarios para generar más y mejores empleos, entendidos éstos como herramientas indispensables para el desarrollo sostenible de las naciones y sus pueblos.

En este sentido en el año 2006, la OIT presentó en Brasilia el documento titulado Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015²⁵⁴. Se trataba de una iniciativa para la acción y una hoja de ruta, que propuso a los países de la región una serie de medidas generales y específicas, con el fin de que sirvieran para diseñar políticas favorables a la generación de trabajo decente, con arreglo a sus propias necesidades y características. En dicho documento también se planteó un conjunto de metas a ser alcanzadas en el curso de una década.

En este instrumento se trató especialmente la realidad de los jóvenes y se plantearon dos grandes grupos de políticas para alcanzar las metas propuestas.

En primer lugar se estipuló la concreción de políticas encaminadas a atajar la expulsión de jóvenes del sistema educativo escolar y postsecundario.

En segundo lugar se propuso la implementación de políticas orientadas a incrementar las oportunidades de empleo de los jóvenes, recomendando por ejemplo la adopción de las siguientes medidas:

- Medidas orientadas a facilitar el vínculo de los jóvenes con la demanda laboral.

La OIT señala que se ha observado que las tasas de rotación de los jóvenes son bastante altas, debido a que sus empleos son de corta duración. Por tanto, las tradicionales políticas del «primer empleo» resultan insuficientes. En esta misma línea,

se llama a consolidar políticas de regulación de las empresas intermediarias del sector privado, que suelen centrarse en el empleo de los jóvenes.

- Incentivos para la contratación en el empleo formal.

Para el cumplimiento de este objetivo se llama a revisar la eficacia de los diferentes contratos de formación existentes y a asegurarse de que, efectivamente, se está proporcionando capacitación. Lleva implícito el objetivo de evitar el fraude laboral.

- Medidas orientadas a promover la iniciativa empresarial de los jóvenes.

Para esto propone cambios en los programas de enseñanza básica, ya que, en la mayoría de los casos, la educación en América Latina (no así en el Caribe) prepara casi inexorablemente para un empleo. Refiere el documento que este es un tema que actualmente se está debatiendo en algunos países, sobre todo allí donde los cambios en el mundo de la producción y del trabajo y algunas reformas flexibilizadoras del mercado de trabajo, han tenido como resultado que la expectativa de una trayectoria ascendente en el ciclo de vida se esté diluyendo entre los jóvenes. En Perú, por ejemplo, sólo el 7 por ciento de los jóvenes que siguen las modalidades de formación laboral declaran estar capacitándose²⁵⁵.

- Promover la acreditación de la formación y experiencia acumuladas.

La formación y la capacitación ya no son consideradas como actividades aisladas y autoreferentes, sino como compuestas simultáneamente por las dimensiones laboral, tecnológica y educativa. Su dimensión laboral se evidencia en que constituyen objeto de interés y negociación por parte de los interlocutores sociales, viéndose incorporadas de forma creciente al derecho del trabajo y a la negociación colectiva. A la vez, guardan un vínculo estrecho y funcional con todos los temas que son parte de las relaciones laborales (productividad, competitividad, empleo, salarios, seguridad e higiene laboral, condiciones y ambiente de trabajo, igualdad de oportunidades, carrera

laboral, etcétera). En lo que respecta a la formación, se ha venido reforzando el componente educativo que ésta siempre tuvo, tanto a través de la propia oferta de las instituciones especializadas como mediante la búsqueda de una mayor articulación y cooperación con otras entidades, organismos y modalidades de enseñanza que trabajan desde la perspectiva de la educación a lo largo de la vida.

En el documento citado, se deja aclarado que, si bien se sugieren varios tipos de actividades para generar empleo juvenil, lo cierto es que las políticas más exitosas suelen ser aquellas que tienen por objetivo elevar su nivel de calificación y competencia profesional, mejorando de esta manera sus posibilidades de conseguir un empleo de calidad. Por este motivo, las instituciones de formación y los ministerios de trabajo deben procurar mejorar y renovar sus prácticas de atención a los jóvenes.

Rescata el organismo que, en los últimos años se han venido registrando mejoras cualitativas y cuantitativas en los programas de formación y capacitación laboral destinados a los jóvenes desfavorecidos, entre los que cita:

- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina está desarrollando una estrategia encaminada a integrar la oferta de educación técnica y de formación de las provincias con las oportunidades de capacitación generadas por los programas para jóvenes desempleados. Se realiza un esfuerzo de coordinación con las capacidades educativas existentes en las regiones.

- Con fondos de su presupuesto nacional, Brasil impulsó el programa de inclusión social «Projoven», cuyo objeto es facilitar el acceso a mejores niveles educativos y cualificaciones profesionales y una mayor inclusión digital. Este programa complementa un abanico de opciones de formación ofrecidas principalmente por el Ministerio de Trabajo y Empleo – con programas como el Plan Nacional de Cualificación – y el Consorcio Social de la Juventud.

- En Chile, en el marco de los programas de formación de jóvenes que financia el Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), se incluye la alfabetización digital como parte del desarrollo de competencias para la empleabilidad. De esta forma se desarrolla una competencia básica para el mejoramiento de la empleabilidad en la sociedad del conocimiento.

- En Colombia se creó el fondo «Emprender», cuya administración compete al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Con este fondo se financian iniciativas empresariales de jóvenes que participan en programas de formación profesional tanto si se encuentran en fase de aprendizaje como si están asociados con jóvenes universitarios. Los recursos asignados con cargo a este fondo de proyectos empresariales, no son reembolsables.

Coincidimos profundamente con la afirmación de que la formulación de estas u otras políticas que generen empleo para la juventud deben ser fruto, además, de un amplio proceso de consulta con los propios jóvenes.

b) Argentina

Según referencia la propia OIT²⁵⁶, en nuestro país, los jóvenes han sido afectados de manera desproporcionada, en términos de desempleo y precariedad laboral resultando ser los más propensos a perder sus puestos de trabajo, así como los últimos en recuperarlos durante la estabilización económica, representando el 40% de la población desempleada mundial, con una duración del desempleo significativamente mayor en el caso de los jóvenes más desfavorecidos (OIT, 2010a)²⁵⁷. Entre los ocupados, los jóvenes han demostrado mayor propensión a insertarse en empleos con déficits de trabajo decente, representando el 24% del total de los trabajadores pobres en el mundo (OIT, 2010b)²⁵⁸.

Sostiene la OIT, que esta vulnerabilidad de los jóvenes en el mercado de trabajo también es un fenómeno vigente en Argentina. Durante los períodos de contracción económica, los jóvenes han mostrado una acentuación en los indicadores de desempleo, precariedad e inestabilidad laboral y, aun en períodos de prosperidad económica, han manifestado sistemáticamente mayor vulnerabilidad ante estas problemáticas.

La exclusión de los jóvenes de las trayectorias hacia el trabajo decente se traduce en pérdidas de bienestar, actuales y futuras, para la sociedad en conjunto. La transferencia intergeneracional de carencias a lo largo del ciclo de vida afecta la construcción de trayectorias y expectativas de los jóvenes, truncando la movilidad social y generando pérdidas de productividad, y éstas se traducen en obstáculos para el proceso de crecimiento y desarrollo sostenido de la sociedad. La necesidad de implementar acciones que corrijan esta situación debe tener lugar en el presente, es por ello que, el tema del empleo juvenil debe asumir un lugar estratégico en la agenda de las políticas públicas.

Sostienen las investigaciones de la OIT, que la no registración del empleo trae varias consecuencias desfavorables entre las que destaca la privación de los beneficios de la seguridad social, la falta de cobertura del sistema previsional, de salud y de accidentes de trabajo, entre los esenciales, a los que se suman otros claramente incluidos en un empleo decente, como las vacaciones pagas, salario mínimo vital y móvil, entre los destacables. Adicionalmente, los contratos temporales y la subocupación involuntaria también son características frecuentes entre los jóvenes ocupados y se contraponen con la expectativa de un trabajo decente.

Durante el año 2008 se dictaron en nuestro país principalmente dos leyes tendientes a evitar el trabajo precario entre los jóvenes: la Ley N° 26.390²⁵⁹ de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente que elevó la edad

mínima de admisión al empleo a los 16 años y estableció especificaciones sobre el tipo de tarea y las condiciones laborales, con el fin de proteger el trabajo desempeñado por adolescentes de 16 y 17 años y la Ley N° 26.427 de Pasantías Educativas, bajo nuestro especial estudio que, como hemos visto, derogó la ley existente, estableciendo mayores controles y reglamentación sobre las actividades formativas que desempeñen los estudiantes a partir de los 18 años en ambientes de trabajo.

Sobre la base de mediciones de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), se puede afirmar que alrededor de, como mínimo, 1,3 millones de jóvenes forman parte del grupo en situación de vulnerabilidad en el mercado de trabajo. El desempleo es elevado, pero más elevada aún es la participación de los jóvenes en empleos con déficits de trabajo decente. Además, el factor de la inestabilidad laboral hace que los jóvenes transiten entre la inactividad o el desempleo, quedándoles vedada la posibilidad de recorrer una trayectoria laboral con perspectiva de éxito.

Las políticas dirigidas a los jóvenes deben propender principalmente a superar las desventajas específicas con las que éstos se encuentran en el mundo del trabajo. La OIT identifica un grupo, al que llama “en transición” hacia el trabajo decente, que es el que está compuesto por Jóvenes de entre 18 y 24 años, con ciclo educativo medio incompleto o completo que no son población en riesgo. Es decir, se identifica un grupo que, por no estar en los extremos de las necesidades insatisfechas, es decir, sin educación, sin empleo, marginados, no han recibido suficiente atención. Este grupo no ha sido objeto de medidas políticas, por lo menos suficientes, para colaborar en la inserción laboral de los mismos. De esta manera, para esta especial porción de los jóvenes, el camino hacia la concreción de un empleo decente queda trunco.

Por otro lado, la OIT alerta sobre la especial situación de las mujeres jóvenes ya que se identifican como las más afectadas por el desempleo.

Especialmente se resalta la elevada opinión de la OIT en cuanto a que la formación de los jóvenes es indispensable para asegurarles competencias de empleabilidad que favorezcan su integración en el mercado laboral, en su tránsito desde la escuela hacia el trabajo.

En el contexto socio económico argentino actual, la problemática del empleo juvenil aparece clara, con lo cual la necesidad de profundizar las políticas dirigidas a este sector, es amplia. Es necesario entonces corregir elementos perfectibles y complementar con nuevos enfoques, resaltándose la necesidad de participación de todos los actores del mercado laboral en la búsqueda de las soluciones para el trabajo decente de los jóvenes argentinos.

4.- Jóvenes argentinos y su relación con la educación y el trabajo.

a) Qué interesa a la juventud

Los jóvenes son los actores principales del instituto de las pasantías, protagonistas y destinatarios del sistema, con lo cual, consideramos que la opinión de ellos al respecto del tema, es indispensable.

Aunque parezca una frase trillada, podemos válidamente sostener que la juventud de hoy no es la de ayer. Y esto, que parece una frase de perogrullo, es una gran verdad y encuentra fundamento científico y antropológico. Los tiempos cambiaron, la realidad que enfrentan los jóvenes de hoy es diferente a la que vivieron sus padres y más aun de la que protagonizaron sus abuelos, y, presumiblemente, será diferente a las de las generaciones futuras. Lo que queremos decir con esto, es que el traje debe hacerse a la medida de la persona que lo va a usar. Si no sabemos cómo es esa persona, difícilmente podamos hacer algo que le quede bien, y que, finalmente utilice. Si el régimen de

pasantías no resulta útil para los jóvenes a quienes está destinado, por quedar fuera de los intereses de los mismos, probablemente no tenga éxito.

Dicho esto, una pregunta surge imperativa: ¿Qué busca un joven que se propone como pasante? Algunas potenciales respuestas podrían ser: educarse, ganar experiencia en sus conocimientos, un potencial trabajo, un ingreso moderado para sus gastos, por enunciar algunas.

Existen estudios actuales que se han dedicado a estudiar y evaluar a los jóvenes de hoy, a los que han identificado como la “generación y” o como Generación del Milenio o Millennial²⁶⁰, es la cohorte demográfica siguiendo a la generación X. No hay fechas precisas para cuando la Generación Y comienza y termina. Los comentaristas utilizan las fechas de nacimiento desde comienzos de la década de 1980 hasta los comienzos de la década de 2000 (aunque si el término surge en 1993 refiriendo adolescentes de la época, éstos adolescentes podrían ser nacidos incluso en el año 1975).

Algunos de los rasgos de esta generación, que pueden resultar pertinentes a nuestra investigación son:

- Están rodeados por la inseguridad, están acostumbrados a convivir con la inseguridad.
- Ambos padres trabajan y se sienten culpables por ello. Compensan la falta de dedicación con compra de tecnología, celulares, notebooks, tablets.
- Fueron criados rodeados de Tecnología.
- Sus abuelos viven, los consienten y participan activamente de la educación y la crianza.

- Escriben blogs o bitácoras en sitios de la red, escuchan su reproductor MP3 y bajan música de la red.
- Construyen fuertes Redes Sociales.
- Permanecen conectados a su computadora 24 horas al día y no le dan mayor importancia.
- Buscan el conocimiento en internet más que en los docentes y los padres.
- No presentan gran respeto por la autoridad, no poseen filtro en lo que dicen y hacen.
- Toda su vida debe girar en torno a su gusto personal y su comodidad.
- Son individualistas, necesitan menos, viven con menos o al menos eso creen.
- Todo está vinculado al gusto personal y la utilidad.
- Son impacientes, lo quieren todo ya. Todo su entorno es en tiempo real y están siempre conectados.
- Toman decisiones en tiempo real y exigen inmediatez en las respuestas y en los resultados.
- Manejan muy bien el presente, no les interesa mucho el pasado y se despreocupan por el futuro. Vivir plenamente el presente es su consigna.
- Le dan importancia a su carrera personal por encima de su carrera en la institución.
- Buscan balance entre su vida personal y el trabajo porque vieron a sus padres perder sus empleos a pesar de que dedicaron su vida al trabajo.
- Prefieren la estabilidad en la empleabilidad a la estabilidad en el empleo.
- Le dan importancia a la emocionalidad y detestan la insensibilidad de las organizaciones.
- Valoran el diálogo de igual a igual, lo ven como el mejor reconocimiento.

- Son exigentes en temas como el tipo de tareas que se les asignen, les tiene que divertir, motivar o deben sentir que se benefician en su crecimiento personal.
- La educación convencional choca con esta generación.
- Los 20 son ahora la edad para la educación, para viajar y para formar, dismantelar y reformar relaciones. Es también tiempo para la prueba de opciones de empleo antes de establecerse en las responsabilidades de la edad adulta hacia los 30 años.
- Paradoja de la Generación Y: Por una parte cuentan con mayor y mejor educación; han viajado bastante y se encuentran cultural y tecnológicamente conectados en un mundo global, pero por otra parte, siguen viviendo con sus padres.

Esta realidad se observa, en rasgos generales, en muchos de los jóvenes con acceso a la educación terciaria y universitaria de nuestro país. Existen investigaciones y encuestas realizadas que así lo confirman. A modo de ejemplo, el diario La Nación publicó una nota titulada “Jóvenes, profesionales y disconformes”²⁶¹, en el que encuestó a jóvenes profesionales mostrando sus experiencias y expectativas. En esta encuesta observamos que, por ejemplo, no dudan en dejar un trabajo si cuestiones que hacen a su consagración como personas, se superponen. Prefieren viajar y conocer el mundo, les molestan los programas tradicionales de empleo con interminables procesos de selección masivos, grupales e individuales, la eterna duración de algunos planes, la falta de mentores y de feed - back; no están de acuerdo con las jornadas laborales demasiado extensas y le dan gran consideración al respeto que se les guarda desde la empresa. Se pone de manifiesto que las falsas expectativas creadas chocan con las demandas de las nuevas generaciones, más comprometidas con sus propios valores que con el brillo profesional ofrecido desde las compañías.

Es claro entonces que, en consecuencia, tanto el ámbito educativo como el ámbito laboral tienen un desafío frente a estos actores. El instituto de las pasantías debe repensarse para contemplar estas especiales características.

b) Qué interesa las empresas

Como venimos diciendo, el instituto de las pasantías tiene otro actor necesario a quien hay que contemplar y satisfacer. Sin empresas que quieran pasantes, no hay régimen de pasantías vigente. Prima pues, el criterio de la realidad.

Sin perder de vista que el objetivo primordial del sistema de pasantías es educar, nos preguntamos: ¿Por qué una empresa elige tener un pasante? Entendiendo a este último como un sujeto altamente inexperto en todo tipo de experiencias y principalmente en las laborales. Por qué elegiría tomar a su cargo la ardua tarea de educar, de enseñar, de guiar y formar a otra persona? Es un sentimiento altruista y humanitario como lo propone la Ley 26.427? La obvia inocencia de esta apreciación debe descartarse. Las empresas tomarán un pasante si tienen beneficios. Éstos podrán ser de distinto tenor, pecuniarios o no, pero sin lugar a dudas, a éste actor se le deben hacer propuestas claras y acordes para impulsarlos realmente a poner en funcionamiento el contrato.

Muchas empresas buscan capacitar con el objetivo de formar futuros empleados, con la clara intención de “quedárselos”, de reclutar jóvenes y formarlos a largo plazo, para que desarrollen su potencial en la firma. Otras, apuestan a los pasantes como recursos estratégicos para captar talento. Las empresas reconocen que los jóvenes de hoy muestran un bajo compromiso con sus empleadores, pero alto con sus carreras, con

lo cual conocen la necesidad de ofrecerles perspectivas de carrera realistas, si pretenden sumarlos a su staff y entienden que “valen la pena”.

Pero para que este instituto de pasantías adquiriera “masividad”, por llamarlo de alguna manera, la oferta a las empresas deberá pasar inexorablemente por algún beneficio susceptible de apreciación pecuniaria. En ese marco, se deberá ensayar una propuesta atractiva para el mundo empresarial.

c) Qué interesa al Estado.

Al Estado le interesan muchas cosas. Por citar algunas en relación directa con el tema bajo estudio, podemos enunciar: educar, capacitar y formar, por una parte; y el pleno empleo, la inserción de los jóvenes, el desarrollo de la sociedad, por otro.

En este sentido, entendiendo que el Estado tiene como meta la educación y el empleo decente en los términos en que se ha explicado podemos sostener válidamente que el instituto de las pasantías, tiene radical importancia.

De este modo el Estado ha expresado en el 3er programa de trabajo decente por país (PTDP) para la Argentina (OIT para la Argentina) como fundamental, diseñar estrategias que coadyuven a la implementación de políticas integradas para el trabajo decente que permitan ampliar la cobertura de las políticas laborales, mejorar la calidad del empleo, adaptar los programas de formación a las necesidades del sector productivo y fortalecer los servicios públicos de empleo. En este sentido, la educación y la formación son herramientas fundamentales para mejorar la empleabilidad de las personas y la productividad de las empresas, lo que a su vez redundará en un aumento tanto del empleo como de la inclusión social. Además, dado que las empresas sostenibles son una fuente de crecimiento, creación de riqueza y de empleo, su

promoción es una herramienta importante para el logro del trabajo decente y el desarrollo sostenible. Dichos esfuerzos, por su parte, no deben perder de vista la dimensión regional, necesaria para cerrar brechas históricas de desarrollo productivo y social²⁶².

Con esta intención se plantearon en el PTDP, entre otras, las siguientes prioridades:

1) Reducir la precariedad laboral, el empleo no registrado y la informalidad, promoviendo la protección social y la calidad y cantidad del empleo; generando condiciones propicias para el desarrollo de empresas sostenibles y una mayor articulación y coherencia de las políticas económicas, sociales y laborales.

2) Mejorar las condiciones de empleabilidad y accesibilidad, impulsando una mayor articulación entre la educación, la formación para el trabajo y los requerimientos del sector productivo, con particular atención a la juventud, promoviendo el trabajo decente y la iniciativa empresarial.

5.- Conclusiones: Variables que debiera respetar la legislación de pasantías.

En virtud de todo lo antes mencionado y considerando indispensable la contemplación de los intereses de las partes involucradas en el contrato de pasantías, consideramos que el régimen debiera incluir los siguientes aspectos:

- Dentro de los objetivos de la ley debiera reconocerse que existe un impacto laboral del contrato de pasantía, tanto para el estudiante que experimentará probablemente por primera vez en el mundo del trabajo, como para la empresa, que, más allá del título que se le dé o de la prioridad que se maneje en términos educativos, gozará de una especie de “mano de obra”; inclusive para el Estado cumple un objetivo laboral al introducir un nuevo sujeto al universo macroeconómico del país.

- La ley debiera buscar colaborar en la ubicación de los jóvenes dentro del mundo laboral pero trabajando en tareas acordes a aquellas en las que se formaron, esto hace al respeto de la dignidad del alumno, futuro profesional en su materia.
- Estipular beneficios atractivos para que las empresas tengan real interés en contratarlos. Estos beneficios podrán tener que ver con :
 - * La compensación que reciba el pasante.
 - * Beneficios impositivos por tomar dicho pasante.
 - * Morigeración de las contribuciones de la seguridad social a cargo de la empresa, lo que no debe obstar a que éstas estén cubiertas, pero no a cargo del organismo oferente.
- Proponer beneficios para aquellos que conserven a los pasantes y los incorporen luego a su planta permanente.

Creemos que, una ley que respete estos presupuestos resultará idónea para darle vida real a este régimen tan trascendental en la vida de nuestros jóvenes.

CONCLUSIÓN

Nos hemos planteado como hipótesis de esta investigación que el régimen de pasantías, no sólo cumplimenta un objetivo educativo sino que además tiene una finalidad laboral y que, para su funcionamiento en el mundo real, deben satisfacerse la mayor cantidad de intereses de todas las partes que intervienen en el contrato.

A fin de corroborar esa afirmación, comenzamos por otorgar al lector una aproximación al concepto de pasantía, definiéndola como aquella situación contractualmente formalizada entre un sujeto que pretende ampliar y perfeccionar sus conocimientos teóricos a través de la actividad práctica, realizada dentro de una determinada organización, y el dueño o representante de ésta, pero entendida como parte coadyuvante del sistema educativo.

Asimismo, en base a las finalidades que consideramos propias y tipificantes del instituto, tomamos postura en cuanto a la naturaleza educacional de la relación generada, en contraposición a su posible naturaleza laboral.

Partiendo de la hipótesis secundaria de existencia de una necesidad de comunicación e interrelación entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación, logramos distinguir a la pasantía de otros institutos similares mediante la determinación del modo en que la ésta logra ese vínculo.

Mediante un análisis histórico de los conceptos de trabajo y de educación, insertamos el concepto de empleo decente, ubicando a la educación como el medio indispensable para la formación y desarrollo del ser humano y del progreso nacional.

Continuando con los contenidos históricos analizamos aquellos institutos implementados en nuestro país, que consideramos relevantes, en base a la relación que establecieron entre educación y trabajo, todo lo cual nos permitió concluir que la

necesidad de interrelacionar lo educativo y lo laboral, fue históricamente planteada como fundamental para el desarrollo del país y que su concreción debe llevarse a cabo en un marco que dignifique educación y trabajo adecuándose a las concepciones actuales que de ambos institutos se tiene.

En base al marco generado, analizamos el régimen legal anterior al vigente, determinando el tratamiento históricamente dado a las Pasantías.

Este análisis nos permitió concluir que los cambios en esas legislaciones, respondieron más bien a cuestiones de tinte político que a problemáticas propias del régimen bajo estudio, corroborándose que, a lo largo de la historia, éste no resultó exitoso como consecuencia de la hipocresía con que se fue planteando y ejecutado, materializada mediante su común utilización como herramienta de flexibilización y fraude laboral.

En el capítulo tercero pudimos determinar a través de la descripción del régimen vigente en la materia, los principios que fueron sostenidos desde las primeras legislaciones y las incorporaciones que se consideraron necesarias por lagunas existentes en los regímenes anteriores.

Asimismo observamos como se le otorgó principal importancia a las disposiciones sobre control del sistema, fundamentalmente mediante la incorporación de medidas dirigidas a evitar la desnaturalización del instituto mediante fraude laboral.

Al mismo tiempo que determinamos la existencia de intereses diversos en cabeza de los protagonistas del contrato de pasantía, corroboramos el desconocimiento por parte de esta legislación de los intereses de las partes involucradas en el contrato y propusimos las modificaciones a su tratamiento que consideramos relevantes.

Consideramos en consecuencia que si bien el régimen vigente constituye un enorme progreso en relación a la regulación del instituto, continúa fallando por su

desconexión con la realidad. En particular la ley 26.427, al pretender circunscribirse a la función educativa y al pretender actos de magnánima nobleza de parte del sector empresarial, fija la propia sentencia de muerte de un instituto extremadamente útil como el aquí estudiado.

Por ello proponemos la modificación del régimen vigente, en base a las consideraciones efectuadas en el capítulo IV, adicionando como Anexo I de este trabajo, un proyecto de reforma de la ley 26.247 de Pasantías Educativas en el ámbito de la Educación Superior.

ANEXO I

Proyecto de Reforma de la ley 26.427

Considerandos:

Impulsa el presente proyecto la observancia de la existencia de otros intereses, además del principal educativo entre los protagonistas del sistema de pasantías. Se observa una necesidad insatisfecha del futuro egresado del nivel de educación superior, de contar con conocimientos de tipo práctico que no son aportados por las instituciones académicas.

Se resalta el interés principal del Estado en que el régimen de pasantías funcione exitosamente en el mundo real, con lo cual se impulsó el estudio de las razones de su falta de implementación en concreto. A través de investigaciones llevadas a cabo conjuntamente con los ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Educación, se llegó a la conclusión que las necesidades insatisfechas de los contratantes son la principal razón de su falta de éxito.

En virtud de todo lo dicho y puesto de manifiesto, y en ejercicio de facultades que le son propias, el Congreso de la Nación Argentina sanciona con fuerza de Ley el siguiente texto:

ARTÍCULO 1º: incorpórese a la ley de Educación Nacional Nro. 26.206 el siguiente artículo: ARTÍCULO 35 bis: Incorpórese obligatoriamente a todas las currículas de las carreras de grado la materia práctica profesional, la que deberá aportarle al alumno, conocimientos prácticos propios a su carrera. Aquellas carreras que

no cuenten en sus programas con esta materia, deberán adaptar sus planes de estudio a la brevedad. La reglamentación fijará los plazos y procedimientos a estos fines.

ARTÍCULO 2º: Incorpórese al artículo 3º de la ley 26.427 el Inciso “I”, el que quedará redactado de la siguiente manera: “Satisfagan el interés laboral que como objetivo secundario es propio de este régimen.”

ARTÍCULO 3º: Incorpórese a la ley 26.427 el artículo 16 bis, el que quedará redactado de la siguiente manera: “las empresas que contraten pasantes bajo el régimen propuesto, gozarán de los siguientes beneficios: a) Podrán deducir el 100% de lo abonado a los pasantes en concepto de asignación estímulo de la base de cálculo del impuesto a las ganancias. b) Podrán deducir de la base del impuesto a los ingresos brutos el monto que las provincias que adhieran al presente sistema de promoción determinen en sus respectivas legislaciones. c) Podrán deducir las contribuciones patronales al sistema de obras sociales que hagan de sus pasantes en el impuesto al Valor Agregado, computándolas como crédito fiscal. d) Podrán gozar de los beneficios que la nación proponga para aquellas empresas que incorporen a planta permanente a los alumnos que en ellas se hubieran desempeñado como pasantes, en los términos que fije la reglamentación y que deberá considerar la idiosincrasia de cada empresa en particular.”

ARTÍCULO 4: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

ANEXO II

1. Modelos de Acuerdos. Anexos II, III y IV del Decreto 1374/2011.

1.1.- Modelo de Acuerdo Marco:

MODELO DE ACUERDO MARCO DE COOPERACION ENTRE

..... y

En, a los días del mes de del año 20....,

entre, representado en este acto por

....., con domicilio legal en la calle

de la ciudad de, por una parte y por otra parte, la

....., en adelante, representada en

este acto por su, (LE/LC/DNI

.....), con domicilio legal en la calle

de la ciudad de, acuerdan en celebrar el presente

“ACUERDO MARCO” sujeto a las siguientes cláusulas.

PRIMERA: Las partes llevarán a cabo actividades de cooperación institucional y de asistencia técnica destinadas a facilitar y fortalecer la vinculación entre las unidades educativas de nivel secundario y el mundo del trabajo, a través de acciones en las que participarán entidades vinculadas a

SEGUNDA: El presente Acuerdo será aplicado en el ámbito de las jurisdicciones provinciales que lo firman, en adelante “las Jurisdicciones”, y en las que se vayan incorporando a las acciones previstas según lo acordado entre las partes intervinientes y que constarán en los Protocolos Adicionales al presente Acuerdo.

TERCERA: Las partes se comprometen a desarrollar en forma conjunta las siguientes actividades:

a) Desarrollar experiencias educativas a alumnos de en a los fines de complementar su formación.

b) Generar la información necesaria para establecer los vínculos entre las organizaciones oferentes donde se desarrollen las pasantías y las unidades educativas.

c) Estimular el intercambio de experiencias, materiales didácticos, publicaciones y cualquier otro recurso que tienda a fortalecer la calidad de las acciones educativas emprendidas.

d) Difundir las experiencias desarrolladas en el marco del presente Acuerdo y sus Protocolos Adicionales.

e) Promover la realización de actividades de vinculación entre las entidades donde se desarrollen las pasantías y los establecimientos designados en cada jurisdicción con el objeto de favorecer la mejora de la calidad educativa, la actualización tecnológica del personal docente y la empleabilidad y capacidad emprendedora de los estudiantes.

CUARTA: Ambas partes designarán a un responsable a fin de articular las relaciones y efectuar las gestiones de todas las actividades de cooperación, con el objeto de asegurar la continuidad y eficacia de la ejecución.

QUINTA: Dicho responsable deberá velar por el cumplimiento del presente Convenio/Acta Acuerdo, así como de aquellos protocolos adicionales que se firmen en consecuencia.

SEXTA: El presente acuerdo tendrá una duración de UN (1) año y será renovado automáticamente, salvo expresa indicación en contrario notificada de acuerdo a lo establecido en el artículo SEPTIMO.

SEPTIMA: La rescisión bilateral o la denuncia unilateral del presente deberá ser notificada fehacientemente a la otra parte con DOS (2) meses mínimo de anticipación, a su vencimiento.

OCTAVA: Para todos los efectos que se deriven del presente acuerdo, las partes fijan sus domicilios en aquellos que indicaron ut-supra.

NOVENA: En caso de disputa sobre las pasantías amparadas por este Convenio/Acta Acuerdo, las partes se someten a la jurisdicción de los tribunales de

En prueba de conformidad, las partes firman ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en la localidad de, a los días del mes de de 20....

1.2.- Modelo de Convenio/Acta Acuerdo de Pasantías:

MODELO DE CONVENIO/ACTA ACUERDO DE PASANTIAS

Entre el MINISTERIO DE de a través de, en adelante la AUTORIDAD EDUCATIVA JURISDICCIONAL, representada en este acto por L.E./L.C./D.N.I. N°. en su carácter de, fijando domicilio legal en N° de la localidad de¹ y, C.U.I.T. N°., en adelante LA ORGANIZACION, representada en este acto

por, en su carácter de con domicilio legal en N° de por otra parte, (en el marco del Convenio celebrado entre el MINISTERIO DE EDUCACION de la Nación y, que forma parte integrante del presente²) acuerdan celebrar el presente CONVENIO/ACTA ACUERDO DE PASANTIA, conforme a las disposiciones del Régimen General de Pasantías aprobado por el Decreto N°, el que se registrá por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: De la Pasantía

Se entiende por pasantía la extensión orgánica del sistema educativo a empresas e instituciones, de carácter público o privado para la realización por parte de los alumnos de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que reciben, bajo organización, control y supervisión de la unidad educativa a la que pertenecen y formando parte indivisible de la propuesta curricular, durante un lapso determinado.

SEGUNDA: Son objetivos del presente convenio:

a) Generar instancias de encuentro y retroalimentación mutua entre organismos del sector productivo y las unidades educativas, que permitan fortalecer los procesos formativos de los alumnos de la educación secundaria.

b) Favorecer en los alumnos pasantes la profundización y recreación de capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas vinculados con el trabajo y la producción adquiridos en su proceso formativo, así como la adquisición de nuevas capacidades, en un contexto de trabajo concreto.

c) Propiciar la familiarización de los alumnos con el ambiente laboral en sectores o áreas afines con los estudios que están realizando, tomando contacto con la operatoria, actividades y forma de organización del trabajo del sector en una organización específica.

d) Promover la integración de los alumnos en grupos humanos y en situaciones de trabajo que les permitan desarrollar y afianzar la capacidad de trabajo en equipo, la responsabilidad y el cumplimiento de normas.

e) Establecer puentes que faciliten la transición desde la escuela al mundo del trabajo y a los estudios superiores a través de las vivencias y aprendizajes adquiridos en el involucramiento directo en un ámbito laboral específico.

TERCERA: De los Pasantes

a) La selección de los pasantes será realizada por la UNIDAD EDUCATIVA en función del perfil y de la cantidad de alumnos pasantes que LA ORGANIZACION esté en condiciones de recibir. LA UNIDAD EDUCATIVA entregará conjuntamente con el listado de los mismos:

1) una ficha individual con los datos personales, 2) certificado médico de autoridad oficial que lo habilite para la realización de las actividades previstas en el plan de pasantías, 3) autorización por escrito de los padres o responsables legales, en el caso de alumnos menores de DIECIOCHO (18) años o la notificación firmada de los mismos en caso de ser mayores.

b) LA ORGANIZACION manifiesta aceptar los alumnos seleccionados por LA UNIDAD EDUCATIVA en carácter de PASANTES e incorporarlos y rotarlos en

diferentes grupos de trabajo afines con los objetivos generales enunciados y los específicos incluidos en el Plan de Pasantía.

c) EL PASANTE deberá respetar las normas y disposiciones internas de LA ORGANIZACION.

d) Finalizado el término de la pasantía la misma no podrá ser renovada.

CUARTA: Del Lugar

La presente pasantía se desarrollará en las instalaciones de La ORGANIZACION situadas en N° de³.

LA ORGANIZACION manifiesta que las mismas cumplen con las normas de Seguridad e Higiene del Trabajo y de Riesgos del Trabajo previstas en las normas legales vigentes.

QUINTA: Del Horario

Las partes convienen que el horario a cumplir por los pasantes será establecido considerando las actividades específicas a desarrollar y la compatibilización con los horarios escolares. La organización horaria deberá tener un máximo de VEINTE (20) horas reloj semanales, con un tope de SEIS (6) horas diarias y el horario de salida no podrá exceder las DIECIOCHO (18) horas.⁴

SEXTA: Del Instructor

LA ORGANIZACION designará un miembro propio como INSTRUCTOR para brindar orientación y asistencia a un alumno o grupo de alumnos en la realización de las

actividades contempladas en el plan de pasantía y para su integración en el ámbito laboral y en los grupos de trabajo. Participará, juntamente con el tutor designado por la unidad educativa, en el diseño del plan de pasantía para cada alumno o grupo de alumnos y en el seguimiento y evaluación de su desempeño en el ámbito laboral.

SEPTIMA: Del Tutor

LA INSTITUCION EDUCATIVA designará un docente como TUTOR que estará a cargo de la orientación, seguimiento y evaluación de un alumno o grupo de alumnos en situación de pasantía tanto en el ámbito escolar como en el de la organización oferente. Será el referente de la pasantía ante LA UNIDAD EDUCATIVA y ante LA ORGANIZACION.

OCTAVA: Del Plan de Pasantía

El TUTOR y el INSTRUCTOR diseñarán, de manera conjunta, el plan de pasantía para cada alumno o grupo de alumnos en función de las capacidades a desarrollar y su vinculación con aspectos laborales específicos de la formación educativa.

NOVENA: De la Evaluación

LA ORGANIZACION y LA UNIDAD EDUCATIVA actuarán juntamente en la evaluación de los pasantes.

DECIMA: De la Certificación

LA ORGANIZACION extenderá al PASANTE, al finalizar su pasantía, un certificado que acredite el período de su asistencia, las funciones en que se desempeñó y actividades realizadas.

DECIMO PRIMERA: Del Vínculo

La situación de pasantía no creará ningún otro vínculo para el PASANTE más que el existente entre el mismo y la UNIDAD EDUCATIVA, no generándose relación jurídica alguna con LA ORGANIZACION.

DECIMO SEGUNDA: De los Beneficios

La organización podrá establecer asignaciones estímulo que cubran, como mínimo, viáticos y gastos escolares. Asimismo, los pasantes podrán recibir de LA ORGANIZACION todos los beneficios regulares que se acuerden a su personal.

DECIMO TERCERA: De los Seguros

La INSTITUCION EDUCATIVA y LA ORGANIZACION, respectivamente, asumen plena responsabilidad por la contratación del seguro escolar previsto en el Decreto Provincial N° y del seguro previsto en la Ley de Riesgos del Trabajo.

DECIMO CUARTA: De la Duración

El presente convenio tendrá una duración de (.....) año(s).. y se renovará automáticamente salvo que alguna de las partes notifique a la otra fehacientemente su voluntad en contrario antes del vencimiento del plazo de vigencia, pudiendo rescindirse sin causa por cualquiera de las partes previa notificación fehaciente con una antelación mínima de SESENTA (60) días corridos.

DECIMO QUINTA: Para todos los efectos que se deriven del presente acuerdo, las partes fijan sus domicilios en aquellos que indicaron ut supra.

DECIMO SEXTA: De la Comunicación

Las partes se comprometen a comunicar este Convenio/Acta Acuerdo de Pasantías a sus respectivas autoridades, cámaras o asociaciones en las que se encuentren comprendidas, si correspondiere, en tiempo y forma.

DECIMO SEPTIMA: De la Jurisdicción

En caso de disputa sobre las pasantías amparadas por este Convenio/Acta Acuerdo de Pasantías, las partes se someten a la jurisdicción de los tribunales de

En prueba de conformidad, las partes firman ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en la localidad de, a los días del mes de de 20....

¹ Corresponderá reemplazar por los datos de la Unidad Educativa si la Jurisdicción delega la facultad de firmar estos Convenios.

² En caso de existir.

³ En caso de que las actividades se desarrollen en otros ámbitos internos y/o externos, la organización oferente deberá especificar los mismos, indicar que se encuentran incluidos en las coberturas de seguro y que respetan, de corresponder, las normas de seguridad e higiene vigentes.

⁴ La redacción y valores incluidos en esta cláusula deberán ser ajustados de acuerdo a lo que se convenga entre la autoridad educativa y la organización, según las necesidades de la institución escolar y las características a realizar, en el marco de las previsiones del artículo 13.

1.3.- Modelo de Convenio/Acta acuerdo Individual de Pasantía:

MODELO DE CONVENIO/ACTA ACUERDO INDIVIDUAL DE PASANTIAS

Entre en adelante LA UNIDAD EDUCATIVA, representada en este acto por L.E./L.C./D.N.I. N°, en su carácter de con domicilio legal en N°, de la localidad de por una parte; y en adelante LA ORGANIZACION representada en este acto por L.E./L.C./D.N.I. N° en su carácter de con domicilio legal en N° de la localidad de por otra parte y el/la alumno/a D.N.I. N° en adelante EL PASANTE (representado en este acto por L.E./L.C./D.N.I. No.) con domicilio particular en No de la localidad de; se conviene en celebrar el presente CONVENIO/ACTA ACUERDO INDIVIDUAL DE PASANTIAS, sujeto a las siguientes cláusulas:

PRIMERA: El presente convenio se enmarca en el CONVENIO GENERAL DE PASANTIAS suscrito entre y con fecha, a cuyas cláusulas queda sometido.

SEGUNDA: LA PASANTIA tendrá una duración de días comenzando el de de 20..... y finalizando el de de 20....., siendo la jornada de trabajo a cumplir por EL PASANTE los días/...../..... de a horas.

TERCERA: LA UNIDAD EDUCATIVA y LA ORGANIZACION manifiestan en este acto que se encuentran cubiertas por los seguros establecidos en las normas legales vigentes.

En caso de enfermedad o accidente el pasante deberá informar a LA UNIDAD EDUCATIVA y a LA ORGANIZACION, pudiendo ésta última requerir la intervención de su servicio de asistencia o reconocimiento.

CUARTA: Las partes declaran conocer y aceptar el PLAN DE PASANTIA adjunto como ANEXO I, el cual forma parte integrante del presente convenio.

QUINTA: EL PASANTE se compromete a cumplir con las directivas laborales, técnicas y de seguridad que le sean impartidas por el personal de LA ORGANIZACION, debiendo respetar las mismas durante el horario de la pasantía. Asimismo deberá cumplir con los horarios establecidos y las normas de disciplina y confidencialidad vigentes en LA ORGANIZACION.

SEXTA: Las partes convienen que EL PASANTE y LA UNIDAD EDUCATIVA se liberan de toda responsabilidad por el deterioro parcial o total de

elementos o cosas que LA ORGANIZACION ponga a su disposición para el desarrollo de la pasantía en condiciones normales.

SEPTIMA: EL PASANTE deberá considerar información confidencial toda la que reciba o llegue a su conocimiento con motivo del desarrollo de su práctica en LA ORGANIZACION, sea información relacionada con las actividades de la misma y/o los procesos o métodos adoptados por LA ORGANIZACION. En consecuencia EL PASANTE quedará obligado a no revelar o suministrar total o parcialmente la información mencionada precedentemente a ninguna persona que no sea personal superior de LA ORGANIZACION, ya fuere durante o después de la expiración de la Pasantía.

OCTAVA: El incumplimiento por parte del PASANTE de las obligaciones asumidas será considerado falta grave y causa suficiente para que se deje sin efecto la pasantía otorgada.

NOVENA: En función del proceso educativo y el respeto por la libre decisión de las partes, cualquiera de ellas podrá rescindir el presente convenio, explicando y comunicando fehacientemente a las otras los motivos de esta medida, sin que ninguna tenga derecho a reclamo alguno.

DECIMA: Este convenio no generará ninguna relación laboral entre EL PASANTE y LA ORGANIZACION, más allá de los objetivos estipulados en el PLAN DE PASANTIA.

DECIMO PRIMERA: LA ORGANIZACION podrá otorgar al PASANTE los mismos beneficios regulares que acuerda a su personal. Asimismo le suministrará todos

los elementos de seguridad requeridos por las disposiciones nacionales, provinciales y/o locales.

DECIMO SEGUNDA: EL PASANTE recibirá en calidad de asignación estímulo la suma de PESOS (.....) mensuales, que se percibirá entre los días y de cada mes.

DECIMO TERCERA: La coordinación, seguimiento y evaluación de esta pasantía estarán a cargo de: 1) Por LA UNIDAD EDUCATIVA, el tutor, L.E./L.C./D.N.I. N°. y 2) Por LA ORGANIZACION, el Instructor, L.E./L.C./D.N.I. N°., ambos designados al efecto.

DECIMO CUARTA: El TUTOR por LA UNIDAD EDUCATIVA y el INSTRUCTOR por LA ORGANIZACION elaborarán informes de seguimiento que serán incorporados al legajo del estudiante, quien contará periódicamente con una devolución acerca de su desempeño. En el caso de resultar un desempeño insuficiente LA UNIDAD EDUCATIVA deberá prever según el caso, otra modalidad de práctica profesionalizante.

DECIMO QUINTA: EL PASANTE manifiesta conocer y aceptar la normativa aplicable a la pasantía objeto del presente, así como también el CONVENIO/ACTA ACUERDO DE PASANTIAS.

DECIMO SEXTA: En caso de que EL PASANTE requiera, con acuerdo del TUTOR, “días por examen” deberá informar a LA ORGANIZACION con una semana de anticipación dicha circunstancia y presentará posteriormente el certificado correspondiente expedido por las autoridades del establecimiento.

DECIMO SEPTIMA: Al término de la pasantía, LA UNIDAD EDUCATIVA juntamente con LA ORGANIZACION extenderán la certificación prevista en el CONVENIO/ACTA ACUERDO DE PASANTIAS.

En prueba de conformidad, las partes firman TRES (3) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en la Localidad de, a los días del mes de de 20....

-
- ¹ Fiorini, Juan Pablo “El trabajo decente, un paradigma exigible”. 29/08/2007. MJ-DOC-3230-AR | MJD3230
- ² Anunziato, Luis. *TESIS de maestría: “EDUCACION Y TRABAJO ADOLESCENTE: FORMACIÓN Y EMPLEO COMO INSTRUMENTOS DE LA POLITICA SOCIAL”*. INFOJUS [base de datos online 15/11/2013] disponible a través del URL: http://www.infojus.gov.ar/doctrina/dacf130075-anunziato-educacion_trabajo_adolescente_formacion.htm;jsessionid=e8n8cls0wye1gsvqcpct7vl2?0
- ³ Gnecco, Lorenzo P., “Nuevo régimen legal de pasantías educativas”, *Microjuris*, 19-03-2010, MJ-DOC-3892-AR | TySS, 1999-1021 | MJD3892.-
- ⁴ Anunziato, Luis. Op. Cit. Pág. 75.-
- ⁵ Grisolia, Julio Armando. “CONTRATO DE TRABAJO / 02.- Contrato y relación de trabajo” LexisNexis – AbeledoPerrot, 2008. Lexis N° 5609/002248.
- ⁶ En el mismo sentido lo entiende el Dr. Luis Anunziato, Op. Cit.
- ⁷ V. Capítulo I, Punto 3 de esta Tesis.
- ⁸ B.O. 28/03/1995.-
- ⁹ Actualmente el artículo que regula el instituto se encuentra modificado por el artículo 22 de la Ley N° 26.390 (B.O. 25/6/2008) siendo su redacción la siguiente: “Contrato de trabajo de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que será descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre dieciséis (16) y veintiocho (28) años. Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de un (1) año. A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscrito por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida. La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de las personas entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años de edad se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos. No podrán ser contratados como aprendices aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador. Agotado su plazo máximo, no podrá celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz. El número total de aprendices contratados no podrá superar el diez por ciento (10%) de los contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate. Cuando dicho total no supere los diez (10) trabajadores será admitido un aprendiz. El empresario que no tuviere personal en relación de dependencia, también podrá contratar un aprendiz. El empleador deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo. El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado; en este supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior. En los demás supuestos regirá el artículo 7° y concordantes de la presente ley. Si el empleador incumpliera las obligaciones establecidas en esta ley el contrato se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado. Las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales no podrán hacer uso de este contrato.”
- ¹⁰ Anunziato, Luis, Op. Cit. Pág. 73.-
- ¹¹ Pablo Rieznik, “Trabajo, una definición antropológica” *Razón y Revolución* nro. 7 [Revista on-line], 2001, consulta: 15.10.2013.
- ¹² Anunziato, Luis, Op. Cit.
- ¹³ Anunziato, Luis. Op. Cit. Pág. 17.-
- ¹⁴ V. *Ibidem*. Pág. 18.-
- ¹⁵ *Ibidem*, Pág. 20.-
- ¹⁶ V. *Ibidem*, Pág. 21.-
- ¹⁷ *Ibidem*, Pág. 22.-
- ¹⁸ *Ibidem*, Pág. 26.-
- ¹⁹ *Ibidem*.
- ²⁰ Sobre este tema ver desarrollo en el Capítulo IV de esta Tesis.
- ²¹ Simón Rodríguez, En cita de Galeano, Eduardo. “*Memoria del fuego 2. Las caras y las máscaras*” Bs. As., Ed. Siglo XXI, 2010. Pág. 161.
- ²² V. Diccionario enciclopédico, Ed. Larousse, 2001. Pág. 368.
- ²³ Savater, Fernando. “El Valor de Educar” – Ed. Ariel – 1998 – pág. 73, En cita de Anunziato, Luis, Op. Cit. Pág. 8.-
- ²⁴ Anunziato, Luis. Op. Cit. Pág. 11.-
- ²⁵ Weinberg, D., *La enseñanza técnica industrial en la Argentina 1936-1965*, ITDT, Buenos Aires, 1967; En cita de Anunziato, Luis, Op. Cit. Pág. 35.-
- ²⁶ Anunziato, Luis. Op. Cit. Pág. 40.-
- ²⁷ *Ibidem*, Pág. 70.-
- ²⁸ *Ibidem*, Pág. 48.-
- ²⁹ Sobrevilla, Marcelo Antonio. “La educación Técnica Argentina” Pág. 16. Disponible en formato pdf. a través del URL: <http://www.acaedu.edu.ar/espanol/paginas/publicaciones/Estudios/03-%20Sobrevilla%20-%20La%20educacion%20tecnica%20argentina/Cap%202.PDF>
- ³⁰ Cf. *Ibidem*, Pág. 42.-
- ³¹ *Ibidem*, Pág. 44.-

-
- ³² *Ibidem*, Pág. 45 y 46.-
- ³³ Gnecco Lorenzo P. Op. Cit.
- ³⁴ B.O. 08/01/1980
- ³⁵ B.O. 10/08/1995
- ³⁶ B.O. B.O. 03/10/1996.-
- ³⁷ B.O. 24/09/1998
- ³⁸ Dec. 340/92, B.O 24/2/92.
- ³⁹ *Ibidem*, Art. 2.
- 40 Ello sin dejar de considerar los antecedentes históricos estudiados en el capítulo I.
- 41 *Ibidem*, Considerandos.
- 42 *Ibidem*, Anexo I, Cap. I, Artículo 1°
- 43 *Ibidem*. Art. 2° Inc. b
- 44 *Ibidem*. Art. 2° Inc. a
- 45 *Ibidem*, Art. 2° Inc. c
- 46 *Ibidem*, Art. 2° Inc. d
- 47 *Ibidem*. Art. 5
- 48 *Ibidem*. Art. 6: “El Convenio mencionado en el artículo anterior deberá contener como mínimo las siguientes cláusulas: a.- Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben. b.- Características y condiciones de las Pasantías. c.- Lugar en que se realizarán .d.- Objetivos educativos a lograr en el año lectivo correspondiente. e.- Derechos y obligaciones de las partes. f.- Forma de pago de la asignación estímulo para viáticos y gastos escolares. g.- Régimen disciplinario a aplicar en materia de asistencia, puntualidad, etc.”
- 49 *Ibidem*, Art. 12
- 50 Dec. 340/92, Anexo I, Cap. II, Art. 18.-
- 51 *Ibidem*, Art. 16.-
- 52 *Ibidem*. Art. 2° Inc. e
- 53 Ello siempre y cuando no resultare obligatorio en virtud de los convenios celebrados de conformidad con los artículos 5 y 6 del anexo.
- 54 *Ibidem* Art.9
- 55 *Ibidem* Art.11
- 56 *Ibidem*, Art. 10
- 57 *Ibidem*, artículo 7: “Los conocimientos, habilidades y destrezas que deberá alcanzar el alumno o docente al término de su Pasantía, como así también el sistema de evaluación de la misma, las condiciones de ingreso y el régimen de asistencia y comportamiento, estarán a cargo de cada institución educativa y serán incluidos en los planes de estudios de las respectivas modalidades.”.
- 58 *Ibidem*, Art. 10
- 59 *Ibidem*, Art. 13.
- 60 Decreto 340/92, Art. 3.-
- 61 *Ibidem*, Art. 2.-
- 62 Decreto 340/92, Anexo I, Artículo 14.
- 63 *Ibidem*, Art. 15
- 64 *Ibidem*, Art. 17
- 65 *Ibidem*, Art. 19
- 66 *Ibidem*, Art. 20
- 67 *Ibidem*, Art. 21
- 68 *Ibidem*, Art.22
- 69 Debe dejarse constancia de que el decreto 93/95 podía a su vez, por disposición de su artículo sexto, ser objeto de normas de interpretación e instrumentación dictadas por el Ministerio de Economía de la Nación: “Art. 6 ° El MINISTERIO DE ECONOMIA Y OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS queda facultado para dictar normas instrumentales y de interpretación que resulten necesarias para la aplicación del presente decreto.”
- 70 Dec. 93/95 Art. 1.-
- 71 *Ibidem* Art. 2.-
- 72 *Ibidem*, Art. 3.-
- 73 *Ibidem*, Anexo I.-
- 74 Ley 25.013, Art. 2.-
- 75 *Ibidem*, Art. 20.-
- 76Carvalho, Hugo R., Reflexiones sobre la llamada reforma laboral de la ley 25.013 [DT, 1999-A-203] y MJ-DOC-4001-AR | TYSS, 2001-913 | MJD4001
- 77 Conforme explica el Dr. Bidart Campos, la delegación impropia solo puede habilitar al dictado de normas secundarias por parte del Poder ejecutivo, puesto que las normas primarias son propias de la ley, y exceden de su competencia. Cf. Bidart Campos, Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino, Ediar, t. II, p. 30.
- 78 Gnecco, LorenzoP. “Nuevo régimen de pasantías: ¿Formación profesional?” 19-03-2010 MJ-DOC-3797-AR | TYSS, 2002-193 | MJD3797”.
- 79 Sancionada el 15 de Septiembre de 1999, promulgada de hecho el 6 de Octubre de 1999.-

-
- 80 CNAT Sala II Expte n° 5340/04 sent. 94669 14/12/06 “Morcillo, Stella c/ Universidad de Buenos Aires Facultad de Cs Económicas s/ despido” (G.- P.-)
- 81 Gnecco, Lorenzo P., “Nuevo régimen legal de pasantías educativas”, *Microjuris*, 19-03-2010, MJ-DOC-3892-AR | TySS, 1999-1021 | MJD3892.-
- 82 Ley 25165, Art. 2.-
- 83 Gnecco, Lorenzo P., Op cit.-
- 84 *Ibídem*, Art. 12
- 85 *Ibídem*, Art. 17
- 86 *Ibídem*, Art. 3.-
- 87 *Ibídem*, Art. 4.-
- 88 *Ibídem*, Art. 5.-
- 89 *Ibídem*, Art. 6.-
- 90 *Ibídem*, Art. 7.-
- 91 *Ibídem*.-
- 92 *Ibídem*, Art. 9.-
- 93 *Ibídem*, Art. 10.-
- 94 *Ibídem*, Art. 14.-
- 95 *Ibídem*, Art. 11.-
- 96 *Ibídem*, Art. 12.-
- 97 *Ibídem*, Art. 20.-
- 98 *Ibídem*, Art. 8.-
- 99 *Ibídem*.
- 100 *Ibídem* Art. 13.-
- 101 *Ibídem*.-
- 102 *Ibídem*, Art. 18.-
- 103 *Ibídem*, Art. 21.-
- 104 *Ibídem*, Art. 19.-
- 105 *Ibídem*.-
- 106 *Ibídem*, Art. 14.-
- 107 *Ibídem*, Art. 16.-
- 108 *Ibídem*.-
- 109 B.O. 23/6/2000
- 110 B.O. 2/10/2001
- 111 Carcavallo, Hugo R., “La tercera pasantía” 19-03-2010, *Microjuris*, MJ-DOC-4001-AR | TYSS, 2001-913 | MJD4001.-
- 112 *Ibídem*.
- 113 *Ibídem*.
- 114 Gnecco, “Nuevo régimen de pasantías: ¿Formación profesional?”, op. Cit.
- 115 Dec. 1227/01, Art. 2.-
- 116 *Ibídem*, Art. 3.-
- 117 *Ibídem*, Art. 7.-
- 118 *Ibídem*, Art. 9.-
- 119 *Ibídem*, Art. 4.-
- 120 *Ibídem*, Art. 11.-
- 121 *Ibídem*, Art. 5.-
- 122 *Ibídem*, Art. 8. Las prestaciones otorgadas pueden consultarse en los decretos N° 492/95 y N°491/97 (artículo 3°) y Ley N° 24.557.
- 123 *Ibídem*, Art. 6.-
- 124 *Ibídem*, Art. 10.-
- 125 *Ibídem*.-
- 126 *Ibídem*, Art. 12.-
- 127 Cf. Carcavallo, Op. Cit.-
- 128 *Ibídem*, Art. 14.-
- 129 *Ibídem*, Art. 15.-
- 130 Sancionada: Diciembre 14 de 2006. Promulgada: Diciembre 27 de 2006
- 131 Constitución Nacional Argentina, artículo 75, incisos 17, 18 y 19.
- 132 Ley 26.206 Art. 12
- 133 *Ibídem*, Art. 13
- 134 Ley 26.206 Art. 11, Inc. b.-
- 135 *Ibídem*, Inc. k
- 136 *Ibídem*, Art. 15.-
- 137 *Ibídem*, Art. 17.-
- 138 La negrita me pertenece.
- 139 Ley 26.206 Art. 30, Inc. g.-

-
- 140 *Ibíd.*, Inc. h.-
141 Ley de Educación Técnico Profesional, sancionada el 7 de Setiembre de 2005, promulgada el 8 de Setiembre de 2005.-
142 Ley 26.058, Art. 4.-
143 *Ibíd.*, Art. 5.-
144 *Ibíd.*, Art. 6.-
145 *Ibíd.*, Art. 16.-
146 *Ibíd.*-
147 *Ibíd.*, Art. 15.-
148 Ley 26.206 Art. 34.-
149 B.O. Bs. As., 30/9/2009
150 Resoluciones Conjuntas Nro. N° 825/2009 Y N° 338/2009, Art 1.-
151 Conforme el artículo 46 de la ley 26.206, “La Educación Permanente de Jóvenes y Adultos es la modalidad educativa destinada a garantizar la alfabetización y el cumplimiento de la obligatoriedad escolar prevista por la presente ley, a quienes no la hayan completado en la edad establecida reglamentariamente, y a brindar posibilidades de educación a lo largo de toda la vida.”.-
152 Fijados en el artículo 13 de la ley Nro. 26.427.-
153 Resoluciones conjuntas Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 16.-
154 Conforme disposición del Artículo 8 de la resolución conjunta, “Esta norma entrará en vigencia el primer día hábil del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.”.-
155 Resolución conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 17.-
156 Ley 26.427, Art. 2.-
157 *Ibíd.*, Art. 14.-
158 *Ibíd.*, artículos 1 y 2.-
159 *Ibíd.*, Art. 1.-
160 *Ibíd.*, Art. 3.-
161 Art. 4.-
162 *Ibíd.*, Art. 5
163 *Ibíd.*, Art. 6.-
164 Resolución conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 3.-
165 Ley 26.247, Art. 6 Inc. h.-
166 Resolución conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 4.-
167 Ley 26.427, Art. 7.-
168 *Ibíd.*, Art. 8.-
169 *Ibíd.*, Art. 9.-
170 El plan de pasantía debe elaborarse de conformidad con las disposiciones del artículo 17° de la ley de pasantías educativas.
171 Ley 26.427, Art. 9 Inc. e. y Resolución conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 7.-
172 Ley 26.427, Art. 9 Inc. f.-
173 Resolución conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 6.-
174 Ley 26.427, Art. 9 Inc. g.-
175 Resolución conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 3.-
176 *Ibíd.*-
177 Ley 26.427, Art. 10.-
178 Conforme el artículo 10, no pueden ser docente guía aquellos sujetos que detenten algún cargo rentado en la empresa u organización donde se desarrolle la pasantía.
179 Los tutores deben tener experiencia laboral específica y capacidad para planificar, implementar y evaluar propuestas formativas.
180 *Ibíd.*, Art. 12.-
181 *Ibíd.*, Art. 13.-
182 Resolución conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 7.-
183 Ley 26.427, Art. 14.-
184 Resolución conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 7.-
185 Ley 26.427, Art. 15.-
186 B.O., 23/12/2009
187 Ley 23.661 y obras sociales de la Ley 23.660.-
188 Res. 1225/09, Art. 2.-
189 Esta es la contribución vigente a la fecha, conforme el inciso a) del artículo 16 de la Ley 23.660.
190 Res. 1225/09, Art. 5.-
191 *Ibíd.*, Art. 3.-
192 Ley 26.427, Art. 15.-
193 Conforme señala el artículo 16° “Los gastos administrativos correspondientes a la implementación de las pasantías educativas, si los hubiera, no pueden imputarse ni en todo ni en parte a la asignación estímulo del pasante;

se establece para estos gastos, un tope máximo de un CINCO POR CIENTO (5 %) del valor de la asignación estímulo.”.-

194 Ley 26.427, Art. 15.-

195 Resolución conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 9.-

196 *Ibídem*.-

197 *Ibídem*, Art. 10.-

198 Ley 26.427, Art. 15 y Resolución conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 9.-

199 Resolución conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 14.-

200 Ley 26.427, Art. 17.-

201 *Ibídem*, Art. 18.-

202 *Ibídem*.-

203 *Ibídem*, Art. 19.-

204 Resolución conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 12.-

205 *Ibídem*, Inc. d y e.-

206 Ley 26.427, Art. 20.-

207 En la resolución conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, el Ministerio de educación se desentiende de esta última responsabilidad, dejándola a cargo de cada Universidad, en tanto dispone en su artículo 13° que “Cada universidad, en el marco de su autonomía y autarquía, instrumentará, en caso de considerarlo necesario, las acciones necesarias para la capacitación de sus docentes guías y el control del cumplimiento de los objetivos pedagógicos de las pasantías.”.-

208 Resolución Conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 13.-

209 Resolución N° 662/2009 de la Secretaria de Políticas Universitarias del Ministerio De Educación, B.O. 25/11/2009, Anexo.-

210 Resolución Conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 13.-

211 Ley 26.427, Art. 19.-

212 Resolución Conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 12.-

213 Ley 26.427, Art. 21.-

214 Resolución Conjunta Nro. 825/2009 y N° 338/2009, Art. 14.-

215 Ley 26.427, Art. 12.-

216 Ley 20744, Art. 92 bis.

217 Ley 26.206 Art. 30, Inc. g.-

218 Decreto 1374/11, B.O. 07/09/2011, Considerandos.

219 *Ibídem*, Art. 1.-

220 *Ibídem*, Art. 5.-

221 *Ibídem*, Art. 3.-

222 Decreto 1374/11, Anexo I, Art. 2.-

223 *Ibídem*, Art. 3.-

224 Decreto 1374/11, Título preliminar.-

225 *Ibídem*.-

226 Decreto 1374/11, Anexo I, Art. 5. Inc. f.-

227 Decreto 1374/11, Anexo I, Art. 6, Inc. a.-

228 Decreto 1374/11, Anexo I, Art. 6, Inc. b.-

229 Decreto 1374/11, Anexo I, Art. 7.-

230 *Ibídem*, Art. 14.-

231 *Ibídem*, Art. 13.-

232 Los tres modelos pueden consultarse en el Anexo II de esta tesis.

233 *Ibídem*, Art. 15.-

234 Decreto 1374/11, Anexo I, Art. 10.-

235 *Ibídem*, Art. 11.-

236 *Ibídem*, Art. 12.-

237 La notificación a la organización oferente de la pérdida de esta condición hace cesar automáticamente la relación de pasantía.

238 Decreto 1374/11, Anexo I, Art. 12.-

239 *Ibídem*, Art. 13.-

240 *Ibídem*, Art. 16.-

241 *Ibídem*, Art. 17.-

242 *Ibídem*, Art. 18.-

243 *Ibídem*, Art. 19.-

244 *Ibídem*, Art. 20.-

²⁴⁵ *Ibídem*, Art. 21.-

²⁴⁶ *Ibídem*, Art. 22.-

²⁴⁷ Grisolfá, Julio Armando. “Derecho del Trabajo y de la Seguridad social” 8va Edición. Buenos Aires. Depalma 2003, pág. 1

²⁴⁸ Grisolfá, Julio Armando. Op. cit., pág 2.

-
- ²⁴⁹ Conferencia Internacional del Trabajo de 1999. 87^o Reunión. Ginebra. Documento de la OIT
- ²⁵⁰ Fiorini, Juan Pablo “El trabajo decente, un paradigma exigible”. 29/08/2007. MJ-DOC-3230-AR | MJD3230
- ²⁵¹ Anunziato, Luis. Op. Cit. Pág. 30.-
- ²⁵² ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. MINISTERIO DE EDUCACION, CIENCIA Y TECNOLOGIA. MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Construir futuro con trabajo decente. Experiencias de enseñanza y aprendizaje en torno al trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 1a. ed. Buenos Aires: Oficina de la OIT en Argentina, 2006 TRABAJO DECENTE / DERECHOS DEL TRABAJADOR / FORMACIÓN DE FORMADORES / EDUCACIÓN / GUÍA / pub OIT / ARGENTINA
- ²⁵³ <http://www.ilo.org/americas/trabajo-decente-america-latina-caribe/lang-es/index.htm>
- ²⁵⁴ (<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/rgmeet/americas.htm>).
- ISBN 92-318509-2
- Primera edición
- ²⁵⁵ Véase Chacaltana: Políticas de empleo para jóvenes en Perú (Lima, CEPAL-CEDEP, 2005) (en prensa).
- ²⁵⁶ Trabajo decente para los jóvenes: el desafío de las políticas de mercado de trabajo en Argentina. Notas OIT, trabajo decente en argentina. Octubre de 2011
- ²⁵⁷ OIT (2010a), “Global Employment Trends for Youth”, edición especial sobre el impacto de la crisis económica mundial sobre los jóvenes, Ginebra, agosto.
- ²⁵⁸ “Políticas de empleo juvenil durante la recuperación económica”, Resumen de Política, Programa de Empleo Juvenil y Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.
- ²⁵⁹ B.O. 25/06/2008.-
- ²⁶⁰ Yoani María Sánchez Cordero (La Habana, 4 de septiembre de 1975) es una filóloga y periodista cubana que ha alcanzado notoriedad mundial por su blog Generación Y,. Fuente citada en Wikipedia http://es.wikipedia.org/wiki/Generaci%C3%B3n_Y#cite_note-Horovitz-1
- ²⁶¹ Jueguen, Francisco. Publicado en La Nación el 04 de marzo de 2012. <http://www.lanacion.com.ar/1453649-jovenes-profesionales-y-disconformes>
- ²⁶² Tercer Programa de Trabajo Decente por País para Argentina, período 2012 a 2015 / Oficina de País de la OIT para la Argentina. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2013. 44p. ISBN: 978-92-2-327105-3 (versión web pdf)

BIBLIOGRAFIA

a) General

Bidart Campos, “Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino”

Diccionario enciclopédico, Ed. Larousse, 2001.

Fiorini, Juan Pablo “El trabajo decente, un paradigma exigible”. 29/08/2007.

MJ-DOC-3230-AR | MJD3230

Grisolia, Julio Armando. “CONTRATO DE TRABAJO / 02. Contrato y relación de trabajo”

Grisolía, Julio Armando. “Derecho del Trabajo y de la Seguridad social” 8va Edición.

Rieznik, Pablo “Trabajo, una definición antropológica”

Sobrevilla, Marcelo Antonio. “La educación Técnica Argentina”

b) Especial

Anunziato, Luis. TESIS de maestría: “EDUCACION Y TRABAJO ADOLESCENTE: FORMACIÓN Y EMPLEO COMO INSTRUMENTOS DE LA POLITICA SOCIAL”. Gnecco, Lorenzo P., “Nuevo régimen legal de pasantías educativas”.

Carcavallo, Hugo R., “La tercera pasantía”.

Carcavallo, Hugo R., “Reflexiones sobre la llamada reforma laboral de la ley 25.013”.

Constitución Nacional Argentina.

Decretos: Dec. 340/92. Dec. 93/95 . Dec. 1227/01. Decreto 1374/11.

Gnecco, Lorenzo P. “Nuevo régimen de pasantías: ¿Formación profesional?”.

Gnecco, Lorenzo P. “Nuevo régimen legal de pasantías educativas”.

Leyes: Ley 20744. Ley 25.013. Ley 25165. Ley 26.058. Ley 26.206 . Ley 26.427.

OIT, Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, 87° Reunión, Ginebra.

OIT, “Global Employment Trends for Youth”, edición especial sobre el impacto de la crisis económica mundial sobre los jóvenes.

OIT. MINISTERIO DE EDUCACION, CIENCIA Y TECNOLOGIA. MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Construir futuro con trabajo decente. Experiencias de enseñanza y aprendizaje en torno al trabajo decente y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 1a. ed. Buenos Aires: Oficina de la OIT en Argentina, 2006.

OIT, Tercer Programa de Trabajo Decente por País para Argentina, período 2012 a 2015

Programa de Empleo Juvenil y Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima. “Políticas de empleo juvenil durante la recuperación económica”.

Resoluciones: Resolución Conjunta Nro. N° 825/2009 Y N° 338/2009. Resolución 1225/09. Resolución N° 662/2009.

Índice:

1 - Resumen	003
2 - Estado de la cuestión	004
3 - Marco teórico	006
4 - Introducción	009

Capítulo I PASANTÍAS: EL ORIGEN

1 - Introducción	013
2 - Aproximación al concepto de pasantía	013
2.1 - Naturaleza Jurídica	014
2.2 - Objetivos del Instituto	015
3 - Orígenes Históricos	017
4 - Conclusiones	027

Capítulo II PASANTÍAS LABORALES Y EDUCATIVAS EN EL RÉGIMEN ANTERIOR

1 - Introducción	031
2 - Evolución Normativa	032
2.1 - Decreto 340/92	032
2.1.1 - Ámbito de Aplicación	032
2.1.2 - Definición de Pasantía	032

2.1.3- Caracteres del Sistema	033
2.2 - Decreto 93/95	038
2.3- Ley de Reforma Laboral Nro. 25 013 Artículo 2°	041
2.4 - Ley 25 165 de Pasantías Educativas	043
2.5 - Decreto 487/2000 Artículo 7°	051
2.6 - Decreto 1227/01 Reglamentario de la Ley 25 013	051
3 - Conclusiones	057

Capítulo III
PASANTES EN LA ACTUALIDAD

1 - Introducción	059
2 - Legislación	059
2.1- Ley De Educación Nro 26206	059
2.2 -Sistema De Pasantías Educativas Ley 26 427	063
2.2.1.- Concepto de pasantía educativa.	064
2.2.2.- Objetivos del sistema.	065
2.2.3.- Convenios de Pasantías Educativas.	066
2.2.3.1.- Requisitos de contenido.	066
2.2.3.2.- Publicidad.	067
2.2.4.- Acuerdo individual.	068
2.2.5.- Obligaciones de la institución u organismo educativo.	069
2.2.6.- Obligaciones de las empresas y de los organismos donde se realiza la pasantía.	069
2.2.7.- Naturaleza de la relación.	069

2.2.8.- Duración.	070
2.2.9.- Integridad física y salud.	070
2.2.10.- Compensación.	071
2.2.11.- Docente guía y Tutor.	073
2.2.12.- Certificaciones.	074
2.2.13.- Control.	074
2.2.14.- Sanciones.	077
2.2.15.- cupo máximo de pasantes, por empresa.	077
2.2.16- Derecho de eximición del período de prueba.	078
2.3- Decreto 1374/2011 Régimen General de Pasantías en el Ámbito del Nivel de Educación Secundaria.	078
2.3.1.- Ámbito de aplicación.	079
2.3.2.- Concepto.	079
2.3.3.- Lugar en que se realizan.	080
2.3.4.- Naturaleza de la relación.	080
2.3.5.- Cantidad de pasantes por organismo oferente.	080
2.3.6.- Sujetos – Partes.	081
2.3.7.- Objetivos del régimen.	082
2.3.8. Integridad y salud.	083
2.3.9. Acuerdos y convenios.	083
2.3.10.- El plan de Pasantía – modos de selección de los pasantes.	084
2.3.11.-Duración.	085

2.3.12.- Requisitos del pasante.	085
2.3.13.- Derechos y obligaciones de las partes.	085
2.3.13.1.- De las instituciones y empresas, públicas o privadas, oferentes de pasantías.	085
2.3.13.2.- De las autoridades educativas jurisdiccionales.	086
2.3.13.3.- De las unidades educativas.	087
2.3.13.4.- De los tutores.	087
2.3.13.5.- De los instructores.	088
2.3.13.6.- De los pasantes.	088
4 - Conclusiones	089

Capítulo IV **El Contexto**

1 - Introducción	091
2 - Conceptualización del Trabajo Decente	092
3 - Determinación del Contexto Socioeconómico Laboral	095
a) América latina y Caribe	095
b) Argentina	099
4 - Jóvenes argentinos y su relación con la educación y el trabajo	102
a) Qué interesa a la juventud	102
b) Qué interesa las empresas	106
c) Qué interesa al Estado	107
5 - Conclusiones: Variables que debiera respetar la legislación de pasantías	108

CONCLUSIÓN	110
ANEXO I	114
ANEXO II	116
Notas	130
Bibliografía general	136
Bibliografía especial	137
Índice	139