



UNIVERSIDAD SIGLO XXI

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

**Régimen de Pasantías ley 26.427 y Ley de Contratos de Trabajo.
¿Existe contradicción jurídica de ambos preceptos normativos?**

HEREDIA GISELA EVELIN

ABOGACIA

- 2017-

INDICE

Introducción.....	6
Capítulo I: Antecedentes históricos y constitucionales.....	7
1. Introducción.....	7
1.2 Nociones Generales.....	8
1.3 Decreto Ley 14.538/44.....	11
1.4 Conclusión Parcial	12
Capítulo II: Régimen de Pasantías ley 26.427 y Ley de Contratos de Trabajo 20.744.1	
2.1 Introducción	14
2.2 Contrato de trabajo ley 20744. Concepto.	15
2.3 . Régimen de pasantías ley 26.427.....	16
2.4 Ámbito de aplicación.....	17
2.5 Comparaciones de ambas figuras normativas.....	18
2.6 Conclusión Parcial.....	22
Capítulo III: Formación, educación y capacitación de los trabajadores. Fraude laboral	
3.1 Introducción.....	23
3.2 Formación y Educación.....	28
3.3 Fraude Laboral.....	29
3.4 Jurisprudencia.....	31
3.5 Conclusión Parcial	33

Capítulo IV: Pasantías Laborales y Educativas.....	34
4.1 Introducción	36
4.2 Naturaleza jurídica ¿Contrato de trabajo o figura extra laboral?	37
4.3 Carácter de la pasantía, objetivos y requisitos.	40
4.4 Marco Legal del Régimen de Pasantías.	41
4.5 Conclusión Parcial.	41
Capítulo V: Análisis Doctrinario.	42
5.1 Introducción.....	42
5.2 Diferentes Doctrinas sobre Pasantías.	44
Conclusión.....	45

Resumen: El tema que se trata en este trabajo final está basado en el instituto de la pasantía laboral y la ley de contrato de trabajo. El problema que se presenta surge a partir de una inquietud sobre si en la actualidad y en nuestro País el uso incorrecto o abusivo de la figura de las pasantías por parte de los empleadores, posibilita o deja abierto el camino hacia el fraude laboral y que ello sea posible debido a incongruencias y contradicciones contenidas en las disposiciones normativas que existen en la ley de contrato de trabajo comparadas con las existentes en la ley de pasantías.

Para llevar a cabo este proyecto se analizarán los distintos recursos históricos y normativos existentes, los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales investigados, que nos ayudaran a probar o rebatir nuestra teoría, analizando detenidamente la figura de las pasantías, su regulación, requisitos, comparando la misma con la ley de contratos de trabajo, como así también evaluaremos el hipotético fraude laboral en el uso de esta figura. Se efectúa un análisis de las diversas interpretaciones doctrinarias, como así también de las posturas tomadas por los tribunales, previo examen minucioso de la letra de la norma, de sus antecedentes como también de la intención de quienes fueron sus autores.

Lidea central de nuestro trabajo es poder comprobar si existe contradicción jurídica de ambos preceptos normativos, es decir entre la ley de contratos de trabajo y la ley de pasantías, y de ser así buscar una solución que satisfaga los requerimientos y los derechos de todos los trabajadores. Por último, a modo de finalización, se expone lo que se concluye con respecto al tema investigado.

Palabras Claves: Pasantías, contrato de trabajo, fraude laboral, contradicción jurídica, abuso.

Abstract: The present work is based on the institute of the work internship and the labor contract law. It arises from the concern about whether the system of internships by employers makes possible the labor fraud which contravenes the legal norms. To carry out this project, the different historical , normative resources, doctrinal and jurisprudential backgrounds are analyzed. That help us prove or refute our theory analyzing carefully the figure of the internship, its regulations, requirements. the diverse doctrinal positions and the positions taken by the courts. The central idea of our work is to demonstrate if there is a legal contradiction of both normative precepts, that is, between the law of employment contract and the law of internships, and if so seek a solution that meets the requirements and rights of all workers. Finally, the conclusions of the subject investigated are exposed.

DEDICATORIA

En primer lugar, le dedico mi título a mis amados padres, Luis y Olga que fueron el empuje y el motor para que llegara a estas instancias finales y lograra mi objetivo, siempre me alentaron a seguir y nunca bajar los brazos, aun los momentos difíciles, ellos son mi mayor ejemplo de perseverancia y motivación. En segundo lugar se lo dedico a mi esposo Leandro y mi hijo de tres meses Camilo, son mi apoyo diario, me dan toda la fuerza y la alegría para continuar. En tercero lugar, se lo dedico a mis hermanas de sangre Daniela y Eliana y a mis hermanas del corazón, por haber compartido conmigo cada nota y cada paso que daba alegrándose en los éxitos y apoyándose en los fracasos, estando siempre de manera incondicional ante cualquier situación.

Y por sobre todas las cosas quiero agradecerle a Dios, por haberme bendecido y por liberado todos los obstáculos que se presentaban, para que un día como hoy pudiera llegar a la meta final y recibirme de Abogada.

Soy Feliz!

Muchas gracias a todos, los amo con mi corazón y un agradecimiento muy especial a la Universidad Siglo XXI, llevo mis mejores recuerdos y momentos compartidos.

INTRODUCCION GENERAL

El tema que se trata en este trabajo final está basado en el instituto de la pasantía laboral y la ley de contrato de trabajo. El problema que se presenta surge a partir de una inquietud sobre si en la actualidad y en nuestro País el uso incorrecto o abusivo de la figura de las pasantías por parte de los empleadores, posibilita o deja abierto el camino hacia el fraude laboral y que ello sea posible debido a incongruencias en las disposiciones normativas que existen en la ley de contrato de trabajo comparadas con las existentes en la ley de pasantías. Por todo ello, nos hacemos la siguiente pregunta: ¿Existe contradicción jurídica entre la Ley de Contratos de Trabajo y el Régimen de Pasantías?

La hipótesis planteada establece que la normativa vigente de las pasantías laborales que contempla la ley 24.627 se contrapone con los principios y normativa legales vigentes en la ley 20.744 que es la ley de contrato de trabajo. Para probar o refutar esta hipótesis inicial, tuvimos en cuenta los objetivos generales y específicos que planteamos a continuación: Analizamos los recursos históricos y normativos, la constitución nacional, distintos antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales que nos ayudaron a probar o rebatir nuestra teoría; analizamos la figura de las pasantías laborales y educativas, su regulación, requisitos, comparando ambas figuras; evaluamos el hipotético fraude laboral en el uso de las pasantías.

Para todo ello utilizamos el método de recolección de datos de carácter descriptivo, ya que tratamos de determinar las características de nuestro tema, buscando los conceptos y nociones claves necesarias para la correcta comprensión del problema planteado y utilizamos la estrategia metodológica cualitativa ya que se realizó una interpretación de datos recolectados desarrollando un análisis de los argumentos jurisprudenciales y doctrinarios sin recolectar de manera estadística tal información.

Asimismo, la relevancia jurídica de esta investigación tiene como fin principal darle una forma clara y precisa a la normativa vigente para poder evitar el fraude a la ley y la relevancia social que nos ocupa es otorgarles a los futuros trabajadores, la correspondiente protección y seguridad jurídica del trabajo en sus diversas formas, frente a la posibilidad de ver a sus derechos avasallados, otorgando certeza y seguridad

jurídica a los mismos, colaborando en la reducción de fraudes a la ley que en la actualidad ante una apariencia de legalidad, se encuentran enmascaradas detrás de las pasantías, trabajos con relación de dependencia y subordinación, para reducir cargas sociales y costos indemnizatorios y económicos.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS Y CONSTITUCIONALES

1.1 Introducción

En el siguiente capítulo y de manera expositiva intentaremos evaluar la figura jurídica de las pasantías laborales y educativas. Resulta necesario para comprender, exponer y realizar un análisis crítico de las mismas, conocer sus antecedentes históricos y jurídicos de manera tal que podamos reconocer las contradicciones que se presentan en referencia a su regulación y determinación en el ámbito laboral y educativo en la actualidad.

El tema obedece a la importancia de un análisis crítico de las características generales con las que se procede en la actualidad con tales pasantías, teniendo como marco legal y jurídico al régimen de pasantías impuesto por ley 26.427 y analizar criteriosamente los antecedentes histórico-jurídicos que establecieron hasta el día de hoy y sobre todo terreno nacional la ley de pasantías, contratos de trabajo, derechos y garantías de los trabajadores. Finalmente, terminaremos este capítulo dando una conclusión parcial que nos aproxima a la exposición y análisis del problema planteado.

1.2 Nociones Generales

Para comenzar analizando nuestro tema, es menester identificar las nociones generales en las que basamos toda ley de nuestro Derecho Laboral, comenzando por enumerar aquellos sectores de la sociedad considerados vulnerables necesitando una protección extra y a quienes el Estado debe asegurarles una igualdad de trato (aun cuando no haya habido un contrato fijo de labor) en el goce de sus derechos (art 75 inc. 23, CN) ¹

¹ Artículo 75 Inc. 23 de la Carta Magna:

En cuanto a lo que nociones nos indica, es sabido que cualquier persona (mayor de edad) es dueña de un entendimiento fundamentado para tomar decisiones y administrar sus ingresos, egresos y fuente laboral con toda libertad jurídica. Pero, asimismo, tal como lo explican los autores: “(...) Un mero conocimiento de los principios, derechos o de la teoría no asegurara una práctica satisfactoria porque se debe saber cómo usarlos. Puesto que no existe ciencia en la cual todo se sepa y todas las relaciones hayan sido probadas.” (O'Donnell, 1999)

Comenzando a analizar a la persona en un concepto general como sujeto de derecho en ámbito laboral nos preguntamos: ¿Qué es el trabajo? Con una pregunta tan sencilla nos encontramos con varias matices y aristas a la hora de encontrar su respuesta. Son muchas las nociones desde las cuales podemos visualizar el trabajo ya que tanto en campo jurídico, social, filosófico y hasta histórico-cultural encontraremos al ser humano inmerso en un ámbito laboral.

Según Porto y Merino (2008) una aproximación básica sería mencionar al trabajo como la simple valoración de la labor realizada por un hombre o mujer. Pero bajo esta concepción, estaríamos quedando “cortos” a la hora de mencionar CUAL es dicha valoración. “Esta concepción de la noción de trabajo nos lleva a dar por entendido que cuando un individuo realiza una actividad productiva se lo recompensa con un salario (...) y el trabajador está condicionado y respaldado por diferentes leyes y convenios” (Porto & Merino, 2008)

Como dicho paradigma lo indica, todo individuo mayor de edad puede realizar dicha labor remunerada, promovida por necesidad natural del ser humano de valerse por si mismo y otorgando a su empleador persona o empresa buena fe para la interacción laboral, pero la ley no ampara ni amparara ningún trato o destrato desmedido. Tal como lo indican el artículo 9 del Código Civil y Comercial: “los derechos deben ser ejercidos de buena fe”² y también como lo indica el artículo 10: “(...) La ley no ampara ningún ejercicio abusivo de los derechos. Se considera tal el que contraria los fines del

Legislar y promover medidas de acción positivas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, mujeres y personas con discapacidad.

² Artículo 9 Código Civil y Comercial: “ Los derechos deben ser ejercidos de buena fe” Código Civil y Comercial de la Nación. Libro Primero. Parte General. Título I. Persona Humana. Aprobado por ley 26.994. Promulgado según Decreto 1795/2014. Página 6. Recuperado de: saij.gob.ar/docs-f/código/código-civil-y-comercial-de-la-nacion.pdf consultado el 16 de septiembre del 2017.

ordenamiento jurídico o el que excede los límites impuestos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres”³

En cuanto a pasantías laborales, debemos preguntarnos como noción general la definición de pasantías, cuando comenzaron su vigencia en nuestro país que objetivos están destinados a desempeñar. Como las autoras Acosta y Vuotto (2001) indican:

El sistema de pasantías fue establecido en 1992 por el Decreto N° 340/92 del Ministerio de Educación de la Nación, vigente en todo el ámbito del sistema educativo nacional y por diversas resoluciones provinciales ligadas al mismo. Las prácticas laborales de los alumnos del nivel medio, terciario y universitario estuvieron regidas por el Decreto hasta la sanción de la Ley N.º 25.165 de 1999 que creó el Sistema de Pasantías Educativas y el Decreto que la modifica N.º 487/000. En el marco del decreto 340 la pasantía es definida como 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 la organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenecen y durante un lapso determinado. Esas pasantías fueron concebidas como prácticas voluntarias y gratuitas –es decir que no generan ningún tipo de relación laboral entre la empresa y los educandos durante el período escolar2-. Su duración máxima fue estipulada en cuatro años, con una actividad diaria mínima de dos horas y máxima de ocho horas. (Acosta & Vuotto, 2001)

De esta manera y tal como lo indicaron las autoras, observamos los antecedentes históricos en los que se creó las pasantías laborales para la realización de prácticas relacionadas con la instrucción de cada individuo relacionada directamente, para conocer el contexto real en el cual se desenvuelve y la posibilidad del contacto con las tecnologías actualizadas.

Según Acosta y Vuotto (2001) El sistema de Pasantías Educativas⁴ y el decreto que la modifica, establece las condiciones generales en las cuales las mismas se establecen

³ Artículo 10 Código Civil y Comercial: “La ley no ampara ningún ejercicio abusivo de los derechos. Se considera tal el que contraria los fines del ordenamiento jurídico o el que excede los límites impuestos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres” Código Civil y Comercial de la Nación. Libro Primero. Parte General. Título I. Persona Humana. Aprobado por ley 26.994. Promulgado según Decreto 1795/2014. Pagina 6. Recuperado de: [Sajj.gob.ar/docs-f/código/código-civil-y-comercial-de-la-nacion.pdf](http://sajj.gob.ar/docs-f/código/código-civil-y-comercial-de-la-nacion.pdf) consultado el 16 de septiembre del 2017.

⁴ El sistema fue creado dentro del marco de lo dispuesto por el artículo 15 inciso c) de la Ley 24.521/95, destinado estudiantes de educación superior de las instituciones comprendidas en los artículos 18 y 21 del capítulo V de la Ley 24.195, en el artículo 1º de la Ley 24.521 que incluye a las instituciones de formación superior universitarias o no universitarias, nacionales, provinciales o municipales, tanto estatales como privadas que forman parte del Sistema Educativo Nacional y en

especificando los objetivos generales de las mismas e implementando la siguiente reglamentación:

Reglamentación del sistema de pasantías:

Condiciones:

- Decreto 340/92 Cap. I. Art. 9: Extensión Máximo de cuatro años
- Ley 25165/1999 Art.11: Mínimo de dos meses Máximo de un año
- Decreto 487/2000 Art. 7: Mínimo de dos meses Máximo de cuatro años

Los individuos regidos por una pasantía laboral debían estar regidos bajo una serie de términos, en formato de convenio de trabajo, tal como lo explican las autoras:

Se estipulaba que los estudiantes y docentes podrían percibir durante el transcurso de la pasantía una retribución por parte de las empresas o instituciones donde realizan las mismas, en calidad de asignación estímulo para viáticos y gastos escolares y que para poder participar del sistema, las cámaras y asociaciones empresarias, las empresas o instituciones que se incorporen al mismo, firmarían un convenio⁵ centrales de conducción educativa y/o con la unidad educativa elegida, sujeto a una serie de normas específicas. (Acosta & Vuotto, 2001)

Asimismo, siguiendo esta línea de investigación, encontramos en nuestro ordenamiento la Constitución Nacional en su Artículo 14 bis⁶ indicando como la ley debe proteger los derechos de los trabajadores detallando características fundamentales para una armoniosa interacción laboral pero también existe un lineamiento en cuanto al sistema de convenio de trabajo en

el artículo 5º de misma Ley que estipula que la Educación Superior está constituida por instituciones de educación superior no universitaria, sean de formación docente, humanística, social, técnico-profesional o artística y por instituciones de educación universitaria que comprende universidades e institutos universitarios.

⁵ El convenio debía contener como mínimo cláusulas relativas a la denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben, características y condiciones de las pasantías, lugar donde se realizarán, objetivos educativos a lograr en el año lectivo correspondiente, derechos y obligaciones de las partes, forma de pago de la asignación estímulo para viáticos y gastos escolares y régimen disciplinario a aplicar en materia de asistencia, puntualidad, etc.

⁶Constitución Nacional Artículo N° 14 bis: El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/nacional-constitucion-nacional-constitucion-nacion-argentina-lns0002665-1994-08-22/123456789-0abc-defg-g56-62000scanyel?> (consultado el 23/09/2017)

donde, se explicita hasta la actualidad, la dicotomía entre trabajadores no amparados y trabajadores amparados por ley. Según Etala (2004) y tal como lo analiza en el siguiente comentario:

A los trabajadores excluidos del convenio colectivo aplicable al establecimiento donde prestan servicios, se le aplican distintos topes según que haya un solo convenio o más de uno. Si existe un solo convenio, será aplicable al trabajador despedido el tope indemnizatorio que fija el convenio colectivo aplicable al establecimiento donde presta servicios. Si hubiera más de uno, aunque uno fuera de actividad y uno, dos o tres o más fueran convenios de profesión, oficio o categoría, debe aplicarse el más favorable (art. 245, párr. 3º, LCT)⁷ (...) la institución en juego es el tope indemnizatorio que tiene una determinación cuantitativa objetiva fijada por la autoridad administrativa del trabajo. (Etala, 2004)

Así como lo estipula, el trabajador estaría cubierto por ley aun cuando no existiese ningún contrato de trabajo o no fuere contemplado por este último. Lo estipula la Ley 25.013 en su artículo 19⁸ donde explica que aun hablando de pasantías laborales, como cualquier contrato de trabajo, debe ser comunicado a los organismos correspondientes y previamente enmarcadas las condiciones (dignas y correctas dentro de un marco legal y formativo)

⁷ Artículo 245 Ley de Contratos de Trabajo: (...) Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable. Disponible en <http://www.petrusela.com.ar/textosvigentesLCT.html> (consultado el día 24/09/2017)

⁸ Artículo 19 Ley 25.013 Reforma Laboral: Todos los contratos de trabajo, así como las pasantías, deberán ser registrados ante los organismos de seguridad social y tributarios en la misma forma y oportunidad que los contratos de trabajo por tiempo indeterminado. Las comunicaciones pertinentes deberán indicar: a) El tipo de que se trata; b) En su caso, las fechas de inicio y finalización del contrato. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá libre acceso a las bases de datos que contengan tales informaciones. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/53159/texact.htm> (Consultado el 24/09/2017)

Conclusión Parcial del capítulo

A lo largo de este capítulo hemos analizado las diferentes nociones generales que nos ayudan a comprender conceptos que, si bien son ya familiares a nuestro ojo crítico en materia jurídica, debemos observar el marco legal en el que se representan además, ha quedado exhibido de que manera se comenzó a manipular el régimen de Contratos de Trabajo, ley que analizaremos en capítulos posteriores ya que no podríamos hacer un análisis correcto sin haber tenido en primera instancia, el seguimiento de una línea de investigación sobre nuestro ordenamiento. Si bien se interpretaron diferentes autores, los cuales todos presentan una postura similar al cual responden que todo ser humano está protegido y amparado por Ley en cuanto a la labor, se ha intentado mantener el carácter expositivo en el cual, se exhibe que tanto nuestra Constitución Nacional en su Artículo 14 bis como el Código Civil y Comercial (en adelante nos referiremos a tal como CCyC) dejan al descubierto la efectividad y materialización de los derechos de los trabajadores, en primera instancia para determinar cuáles son tales derechos y luego para asegurarnos que los mismos sean velados y cumplidos con el rigor de la Ley.

Capítulo II

REGIMEN DE PASANTIAS LEY 26.427 Y LEY DE CONTRATOS DE TRABAJO 20.744.1

2.1 Introducción:

En el presente capítulo ya puntualmente se hablará de los conceptos que tomamos en cuenta a la hora de definir cada contrato laboral, examinaremos la figura del contrato laboral según la ley que lo ampara y define, investigando y cuestionándonos si dicha ley no presenta una dicotomía entre sus principales fundamentos y lo que pretende determinar la ley 26.427 con su régimen de pasantía laboral. Así presentando ambas leyes y conociendo a fondo nuestro ordenamiento podremos determinar lo que este trabajo final intenta, si existe (o no) dicha contradicción presentada en donde el Régimen de Pasantías Laborales interferiría de cierta forma con lo acordado por Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. De manera expositiva estableceremos el ámbito de aplicación que dichas leyes tienen hasta el momento en nuestro país y que aun en la actualidad se aplican omitiendo ciertos detalles que consideramos podrían presentarse como contradictorias.

2.2 Contrato de Trabajo. Ley 20.744. Conceptos y definiciones.

Tal como intentamos exponer, la ley que determina los Contratos de Trabajo determinan nada menos que la validez del antes mencionado. Ahora bien, debemos determinar a que llamamos trabajo o a que se denomina dicho término. Según la Ley de Contratos de Trabajo, en su artículo número 4 establece: “Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la

facultad de dirigirla, mediante una remuneración” (Ley de Contratos de Trabajo 20.744 , 1976)⁹ Entonces, la definición de trabajo que nos ofrece la ley, nos indica una actividad recompensada con la remuneración pertinente y relacionada a la actividad realizada, pues entendemos que dicho ordenamiento relaciona el trabajo y la labor del hombre como la actividad necesaria para que éste pueda valerse por sí mismo de manera productiva realizando tareas y actividades y siendo remunerado por esta.

En la amplitud de la ley, nos indica también la definición de empresa y empresario los cuales son señalados como la entidad que emplea y provee dicho trabajo y el establecimiento en el cual el trabajo señalado toma lugar, pero llama particularmente nuestra atención, el apartado que indica en qué casos dicho contrato sería considerado *nulo* o sin validez¹⁰. En tal caso se refiere a que bajo ningún término se aceptarían condiciones para el trabajador por debajo de lo contemplado por ley, es decir, condiciones en la que el trabajador en sí, estaría obligado a realizar su labor bajo presiones o condiciones por debajo de lo establecido. Esto también refiere a lo pactado en cuanto a remuneración. Hay necesidad de aclarar que, son impartidas por dicha ley una serie de sanciones que penan el incumplimiento de las condiciones dignas del trabajador y, ante la duda del mismo, el juez a cargo de esclarecer la situación debe velar priorizando al trabajador y sus derechos. Según Depetris (2014), abogado laboralista quien opina sobre la reforma del Código Civil y de Comercio indica:

(...) Esta norma si bien la jurisprudencia puede salvar, incurre en un grave error conceptual que se visualiza a lo largo del proyecto. Se debilitan los derechos de quienes son la parte débil de la relación contractual tanto en el aspecto laboral como el civil y comercial. Se desarrolla el concepto de contrato partiendo con énfasis en la igualdad de las partes y no en la real situación dispar en que se desarrollan las relaciones sociales y por tanto también los contratos. (Depetris, 2014)

⁹ Ley Nacional de Contratos de Trabajo 20.744. Artículo 4. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/legislacion/ley-nacional-20744-ley_contrato_trabajo.htm (Consultado el 29/09/17)

¹⁰ Ley Nacional de Contratos de Trabajo 20.744. Artículo 7: Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/legislacion/ley-nacional-20744-ley_contrato_trabajo.htm (Consultado el 30/09/17)

En tal opinión, el autor refiere a la parte más vulnerada de dichos contratos, es decir al trabajador, el cual presencia situaciones dispares en donde pueden ser ignorados ciertos derechos del trabajador generados por situaciones sociales dispares que se reflejan y se trasladan a situaciones laborales.

Ahora bien, nos preguntamos cuando se entiende que existe un contrato de Trabajo real, es decir, cuando entiende la ley que existe dicho arreglo que contempla al trabajador como tal y al empleador como responsable de remunerar por tareas realizadas a quien se consideró como trabajador en primeros términos. Pues bien, la Ley de Contratos de Trabajo¹¹ en su Artículo 21 indica que habrá contrato y será considerado como tal siempre que exista una persona física que realice trabajos o servicios a favor de otra persona y/o empresa (que se considera la contratante) y de tal forma sea remunerada por tales servicios pero se aclara en dicho apartado que las cláusulas y condiciones a las que se somete dicho contrato están sujetas a variables según la prestación y diferentes cláusulas de nuestro ordenamiento y, a partir de dicho artículo, se ofrece la definición ya más detallada, de lo que esta ley entiende como trabajador y empleador en donde se esclarece que cualquier persona que superase los dieciocho años puede ser considerado trabajador que reciba una remuneración pertinente al servicio prestado.

2.3 Régimen de Pasantías. Ley 26.427.

En el año 2008, se sanciona el Régimen de Pasantías Laborales, dando lugar a una serie de cláusulas de indican, en primer lugar, una ley que protege y delimita una serie de actividades formativas para personas mayores de dieciocho años, con el fin de realizar actividades principalmente académicas y formativas en donde, adquieran conocimientos y habilidades en su campo formativo, con la posibilidad de acceder a las nuevas tecnologías vigentes y a un ámbito real de trabajo. Bajo una legislación que ampara esta nueva normativa (Ley 26.427 que establece el nuevo régimen de pasantías y reemplaza los previamente establecidos por Leyes 25.165 y 25.013) creado originalmente con los fines ya antes mencionados y sujetos a la propuesta curricular de sus estudios otorgándole al estudiante, de esta forma, la posibilidad de proveer un servicio a un empleador y/o empresa en donde tenga la posibilidad de aprender el oficio en

¹¹ Ley de Contratos de Trabajo 20.744. Artículo 21: Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/legislacion/ley-nacional-20744-ley_contrato_trabajo.htm (consultado el 02/10/17)

tiempo y espacios reales, utilizando la tecnología y los recursos tecnológicos reales del campo formativo y donde pueda adquirir conocimientos y estrategias características de su campo.

Pues bien entonces, se entiende como Pasantía, según el Artículo 2¹² de la Ley 26.427 al conjunto de actividades que desempeñara un estudiante en el marco de una empresa, tarea relacionada como antes mencionamos a su propuesta de estudios. A su vez, hacemos hincapié en su Artículo 12 que menciona, entre otras cosas, que no existirá ningún lazo laboral entre el pasante y el empleador y/o empresa contratante e imposibilita de manera terminante que el pasante pueda cubrir vacantes o reemplazos de personal.

Tales aclaraciones ponen de manifiesto la imposibilidad de utilizar este régimen como un contrato de trabajo habitual. Asimismo, los pasantes estarán expuestos a recibir un dinero en carácter no remunerativo como la Ley de Contrato de Trabajo lo indica sino en carácter de estímulo, descartando de manera total la posibilidad de darle entidad laboral y así también jurídica, a dichas pasantías. Entonces, nos encontramos ante una de las contradicciones antes mencionadas que establecen el problema y la pregunta de este Trabajo Final de Grado en donde, por un lado, tenemos una Ley de Contratos de Trabajo que establece que se llamara y considerara trabajo a toda actividad donde se realice un servicio o labor, durante un periodo de tiempo bajo una remuneración; y por el otro lado un Régimen de Pasantías que limita al estudiante a una serie de cláusulas que no le otorgan una figura laboral y por consiguiente, una figura jurídica ante las leyes bajo la empresa en la que trabaja ya que lo desvincula de toda relación o lazo con dicho empleador. Es muy fina la línea que los separa, si bien el régimen de pasantías establece un lugar de trabajo determinado, un tiempo mínimo el cual debe ser respetado y las condiciones bajo las cuales el pasante deberá desenvolverse (muy similar a cualquier contrato de trabajo) no es considerado como tal, lo que nos lleva a preguntarnos una vez más si no existe una contradicción entre ambos preceptos que no le permiten al pasante una relación laboral real con su empleador, desvinculando lazos terminantemente pero a su vez, le otorga derechos y condiciones dignas de trabajo con una Legislación que lo ampara y le otorga derechos inviolables. Según Alegre (s,f) uno de los aspectos problemáticos que este régimen presenta es el riesgo jurídico tal como lo explica a continuación:

¹² Régimen de Pasantías. Ley 26.427. Artículo 2: 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. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148599/norma.htm> (Consultado el 03/10/17)

La ley establece y la reglamentación reitera que, en caso de duda, la pasantía se convierte en relación laboral. En este punto surgen inquietudes por la falta de armonización entre los objetivos de los puestos de trabajo y los de la formación académica. Como hemos dicho, se trata de un régimen de excepción y, en este caso, la ambigüedad parece la única certeza. (Alegre, s.f., pág. 5)

Tal como lo expuso el autor, observamos que existe una ambigüedad constante en lo que, parece ser un contrato de trabajo pero no califica como tal y en lo que parece ser una persona empleada pero carece de cualquier lazo que lo una (y también lo ampare) con la empresa contratante. Ahora bien es histórico, como lo explica el autor en sus variados comentarios, la figura del “aprendiz” en cualquier ámbito laboral, yéndonos desde el campo en sus tareas rurales como en las empresas familiares en donde, se tomaba al estudiante (que ya posee un lazo pero sanguíneo con quien sería su contratante) y se lo prepara para el oficio otorgándole un lugar real de trabajo, una remuneración en forma de motivación y una capacitación en horario, tiempos y espacios reales pero, bajo la etiqueta de aprendiz y no de empleado/contratado. Antes de la reforma, se establecían ciertos conceptos a tener en cuenta dentro del régimen de pasantías laborales, tales como:

- *El Régimen de Propiedad Intelectual es el previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.*
- *Convenio marco: se suscribe entre la empresa y la entidad educativa, define los objetivos pedagógicos y demás obligaciones del régimen. Este convenio habilita para la suscripción de acuerdos individuales .*
- *Acuerdo individual: se suscribe entre la empresa, la entidad educativa y cada pasante; determina quienes serán el docente guía y el tutor en la empresa para desarrollar conjuntamente los objetivos pedagógicos y definir la forma de supervisión y evaluación.*
- *En caso de duda se entenderá que la relación es laboral. (Alegre, s.f., pág. 4)*

Claramente como lo explica el autor, observamos desde su postura, que el pasante tendría en realidad, todas las condiciones dadas para formar parte del cuerpo de empleados del lugar donde realiza los servicios y trabajos correspondientes, si bien en formato aprendiz, pero estaría desempeñando tareas y no solo limitando su labor a la observación participante ni al tomado de apuntes lo que si constituiría una clase práctica parte de su enseñanza. Ahora bien, si estamos hablando de un pasante, se suscribe al mismo bajo conceptos muy similares a un contrato de trabajo regular, es más, aclaró Alegre en su descripción, que ante cualquier duda se entenderá que es una relación laboral lo que nos lleva, a cuestionar la dualidad con

las que se manipulan ciertos términos laborales y a su vez aparejados términos jurídicos en los cuales se remuneraría como pasante pero se trabajaría como empleado.

2.4 *Ámbito de Aplicación.*

No es novedad entender que la normativa educativa favorece las prácticas educativas y ante esto no presentamos ninguna postura contraria, es decir, sabemos de sobremanera que las practicas reales en la enseñanza y aprendizaje de un campo formativo son esenciales y hasta necesarias para la verdadera formación de cual fuere el campo desempeñado. Por ejemplo, si en la medicina no existiesen las practicas medicinales, tales “doctores” estarían siendo insertados a un consultorio o aun peor, a un quirófano sin nunca antes haber practicado fehacientemente tales procedimientos. Es en la contradicción, de no considerar trabajo o no creerlo necesario ser incluido en dicho contrato, la labor que realiza un pasante en donde, a veces y la mayoría de las veces, terminan superando las horas designadas por el régimen de Pasantías que los limita, pero asimismo no pueden ser llamadas horas extra ya que se encuadra en un marco de aprendizaje y pasa a ser el pasante, quien parece ser el beneficiado con estas tareas y no el que realiza y provee un servicio. Así lo explica Alegre (s,f) cuando dice:

Si bien, tiende a proteger al pasante ante posibles inequidades, no promueve su reclutamiento y hace muy difícil la conjunción de la educación en el ámbito laboral. Representa la culminación de un proceso que comenzó en el año 2006 tendiente a sustituir el sistema anterior debido a diferentes falencias y, sobre todo, a su falta de reglamentación. El vacío legal que crea no justifica la protección que se les dará a los pocos alumnos que las empresas u organismos contraten bajo este sistema. Actualmente no tenemos normas que regulen las prácticas obligatorias de los estudiantes en empresas, contempladas en los planes de estudio de numerosas carreras. (Alegre, s.f., pág. 1)

Compartimos esta opinión con el autor antes mencionado ya que está claro a la observación que, si bien la ley intenta proteger al más vulnerable que sería el pasante, el vacío legal que existe en no contemplar aspectos del régimen generan nada más que desprotección al practicante de tareas obligatorias a su carrera de estudio bajo el nombre de prácticas de la enseñanza pero que son, de hecho, pasantías laborales que suelen durar meses y hasta años consecutivos. En nuestra opinión, si la práctica es únicamente con motivos de aprendizaje no debiera el pasante, bajo ningún punto de vista, desempeñar también tareas propias de la

empresa o institución para la cual trabaja o asiste, ya que tales tareas estarían incurriendo a un fraude al régimen de pasantía previsto y ya tendría lugar un reclamo laboral por parte del vulnerado. Así fue Clarín (2000) quien notó cierta clase de abuso en el régimen que comentaba: “(...) había dado lugar a muchos abusos. Porque en el sector privado tomaban a los pasantes como sustitutos de trabajadores, con un gasto mínimo.” (Kirschbaum, 2000)

Tal como ofrece Albornoz en su artículo de opinión: “Para los empresarios, el regreso de las pasantías serviría para vincular la educación formal con el mundo del trabajo, aunque advirtieron que serían necesarios controles estrictos.” (Albornos, 2017) y es que, si analizamos la opinión de Albornos, entraríamos en cuenta de que para los empresarios el sistema de pasantías no genera ningún beneficio real, a menos que implique ventajas tanto impositivas para el empleador (jornadas laborales de un pasante que realiza tareas con bajo costo) lo que por supuesto, calificaría bajo un abuso ya que le sería posible desvincularlo casi sin costo indemnizatorio. Tal como ejemplifica el autor Albornos (2017):

Si bien resultan clave para la formación de un profesional, esta forma de contratación quedó en el centro de la polémica porque -durante los últimos años- se dieron a conocer centenares de sentencias que condenaron a firmas que las implementaron abusivamente para burlar la ley. (Albornos, 2017)

Y coincidimos en que, la polémica se genera en el momento que el pasante, el cual comenzara su pasantía con jornada reducida y con fines de realizar tareas las cuales solo inculquen aprendizaje y practicas dentro de su campo formativo, terminara realizando labores propios de la empresa para la cual realiza sus pasantías y superando, a veces ampliamente, el horario de jornada previsto.

2.5 Comparación

En el siguiente apartado intentaremos marcar una línea, si bien ya hemos establecido que dicha línea la cual separa un contrato de trabajo al de un pasante es muy delgada y a veces casi inexistente, es menester en este trabajo desarrollar las diferencias que encontramos entre un contrato de trabajo y el contrato al que se refiere un pasante a la hora de sus prácticas. Veamos entonces, un cuadro que intenta explicar de manera expositiva y detallada las características principales de una pasantía: (S/N, págs. 4,5)

Definición	Conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas u organismos públicos relacionado con su educación.
Alcance	Alumnos de la educación superior, de la permanente de jóvenes y adultos y de la formación profesional sistema educativo nacional
Lugar	Empresas, entidades privadas y organismos públicos.
Relación laboral	NO
Cupo de pasantes en relación al personal	a. Las empresas de hasta 200 trabajadores, pueden contratar un pasante por cada 10 trabajadores. b. Aquéllas con 201 o más trabajadores, el 7%. c. En la administración pública hasta el 7% de la planta de personal presupuestada. d. No hay límites para los discapacitados
Asignación estímulo	Cantidad mínima establecida por el convenio de la actividad o, en su defecto, por el Salario Mínimo.
Obra Social	A cargo de la empresa. Debe ser la de la actividad principal
Contralor	Ministerio de Trabajo.

Ahora bien, si los requisitos y condiciones no son respetadas o fuesen abusadas bajo algún o varios conceptos, el régimen de pasantías se transformará en contrato laboral por tiempo indeterminado, por infracciones a leyes laborales. Ante esto no podemos evitar la observación de que, si no existiese una contradicción en ambos preceptos no estaríamos ante la presencia de un dictamen que pena de cierta forma al empleador con indeterminar el fin del contrato de pasantía ante algún abuso o infracción y es que, si existiese de antemano un contrato más certero, que no deje ciertos vacíos legales y contractuales, no debiese ser necesario la presunción de una infracción o abuso hacia el vulnerado ya que todos sus derechos y obligaciones estarían notificados de antemano y a publico conocimiento.

2.7 Conclusión Parcial

En el anterior capítulo hemos abordado la problemática que planteamos desde el comienzo en nuestra pregunta de investigación la cual, presenta un cuestionamiento al sistema de pasantías vigente en nuestro país con relación a la Ley que indica el Contrato de Trabajo y sus enunciados. Observamos y es de nuestro conocimiento que, hay indicios de una gran contradicción entre ambos preceptos y eso por eso, que culpamos a los vicios legales y contractuales que generan por un lado, la ignorancia del pasante sobre los derechos y obligaciones que posee y el abuso por parte de su contratante al dirigirle tareas propias de la empresa y no partes de su objetivo formativo. Ha quedado exhibido que, ante la diferencia entre ambos preceptos existen contradicciones que, de no ser delimitadas por nuestra legislación, dan lugar a confusiones y/o abusos por parte del contratante quien puede o no, estar al tanto de los objetivos y derechos que tiene un pasante en sus prácticas.

CAPITULO III

FORMACION, EDUCACION Y CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES- FRAUDE LABORAL

3.1 Introducción

Así como en la niñez consideramos elemental el aprendizaje y entrenamiento de la persona en las rutinas y comportamientos que, luego, le servirán de por vida para manejarse con autonomía y también teniendo en cuenta que dicho aprendizaje se verá reflejado y trasladado a numerosos momentos de la vida, así también sostenemos que, la formación que un trabajador recibe es de carácter fundamental para luego, poder desenvolverse de manera eficiente en cualquiera sea su ámbito laboral. Ahora bien, dicha formación y educación no incluyen generalmente los términos y condiciones bajo los que deberían estar contemplados los trabajadores ni mucho menos, cuando se denomina contrato laboral ni cuando no es considerado como tal. En todo el periodo de formación, se busca ingresar al estudiante al formato “real” de la carrera o profesión que escogió intentando no solo capacitarlo en su labor sino, en los recursos tecnológicos que se utilizan en la misma, en los diferentes ámbitos transversales con los que está relacionado y con los que, en un futuro, deberá tener alguna clase de contacto. Pero en ese conteo, no encontramos o rara vez lo hacemos, la capacitación en donde se asesora al trabajador a respetar y hacer valer sus derechos jurídicos como tal, en donde se implicaría indicarle la diferencia entre las pasantías que seguramente realiza pero bajo el nombre de practica laboral, en las cláusulas que debería contener su contrato de trabajo según la ley que lo ampara y en todo lo relacionado con el desarrollo social que, también desde ambas partes se busca mantener. En el siguiente capítulo se trataran conceptos relacionados a la formación de nuestros estudiantes así como también el fraude laboral en las políticas de empleo, nos cuestionaremos si existe o no dicho fraude y como lo detectamos.

3.2 Formación y Educación

La Real Academia Española (RAE) da como concepto de formación a la acción de dar forma a algo o alguien, en términos laborales y en cuestiones que intentamos analizar podría decirse entonces que son estudios realizados con el fin de obtener la inserción laboral con el fin de aumentar sus conocimientos y aprendizaje mediante estos, y a familiarizarse con los recursos vigentes en el ámbito laboral al cual se intenta pertenecer. Ahora bien, debemos discernir cual es la diferencia entre lo que llamamos formación y educación, ya que dichos conceptos son altamente tratados en el formato laboral y son la base, de los que intentamos descubrir en este trabajo a fin de llegar a la conclusión de si existe contradicción entre los contratos de trabajo y las pasantías laborales. Según Giménez (2011) en su artículo de opinión expone:

Quisiera diferenciar dos aspectos que suelen confundirse. La educación empieza en la familia y acaba en el colectivo sociocultural al que se pertenece. Está regida por unas pautas de conducta basadas en la lógica, el respeto y la solidaridad, y consiste en aplicar estas pautas. Otra cosa muy distinta es la formación, que es la introducción de diversas materias útiles para el desarrollo del ser humano y, por ende, de la sociedad. (Gimenez, 2011)

De esta manera y concordando con las palabras del autor, entendemos que la educación se recibe desde la cuna tal como lo acordábamos en la introducción a este apartado, y de esta forma continuara hasta el fin de nuestras vidas ya que, nos educamos desde niños y desde la familia que es considerada la primera educadora, brindando las bases morales y de conducta que luego reflejaremos en todos los ámbitos de la vida en cambio, la formación se realiza con fines determinados para la inserción laboral, es decir, que tranquilamente podríamos estar hablando con una persona altamente educada, de valores elevados en todos los niveles pero analfabeto o iletrado o por el contrario, podríamos estar ante una persona con niveles de formación elevados pero maleducado. De esta manera, encontramos muy simple la diferencia entre ambos conceptos ya que la formación que una persona recibirá está directamente relacionada con lo que intentamos resolver en este trabajo, ya que para ello debemos entender la formación que recibe cada trabajador en donde, mayormente, predomina la formación laboral y tecnológica pero escasamente se prepara al trabajador para enfrentar sus propios arreglos legales de labor responsable y justa ante la ley.

Algunas personas establecerían una contradicción entre algunos conceptos planteados. Y es que, observando la opinión de algunos pensadores en la materia concordaríamos en que muchas veces, es muy

fin la línea que separa la formación de un simple entrenamiento. De acuerdo a McFarlane el entrenamiento laboral “ tiene objetivos de aprendizaje tangibles que normalmente están ligados a los objetivos de rendimiento” (McFarlane, 2014) de esta forma, encontramos que el entrenamiento tiene un propósito de entrenar en habilidades tácticas para un determinado trabajo y para un desempeño más específico pero carece de niveles de habilidad, variedad de títulos habilitantes y comprensión de procesos que, es a lo que apunta la formación en sí. No intentamos con esto, estigmatizar a las sesiones de entrenamiento que son tan necesarias como parte de la formación. Entendemos que ambas características son fundamentales a la hora de formar y capacitar laboralmente a una persona pero desafortunadamente, muchas organizaciones eligen no extender la formación laboral sino completarla con un corto y conciso periodo de entrenamiento puntual. Claramente, viviendo en un mundo laboral bastante convulso en donde, la competencia se vuelve sanguínea y despiadada y la formación ya no se sustenta en la igualdad social y cultural sino en la competencia, rapidez y habilidad de los trabajadores. Considerando que la formación en y para el trabajo constituye uno de los pilares fundamentales para la inserción y mantención laboral que, a su vez, cumple un rol fundamental al hablar de los pilares de la sociedad, hacemos referencia a la integración y combinación de la formación y educación tal como lo creemos, la verdadera formación debe incluir no solo el contenido de enseñanza y nivel de estudio y formación sino la lógica de como pensar y actuar frente a diversas situaciones y conflictos así como también, la asistencia legal y jurídica frente a incongruencias o ilegalidades.

3.3 Fraude Laboral

Dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, más precisamente en el catorceavo artículo¹³ de la misma, se establece que quedara eliminado o nulo todo contrato que no cumpla con las condiciones previstas para que sea justo tanto para el trabajador como para las condiciones que presupone el empleador contratante. Desde este punto de vista no caben dudas sobre lo que respecta al cumplimiento, valoración y

¹³ REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976. Artículo 14: Nulidad por fraude laboral. Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley. Recuperado de: <http://www.problemaslaborales.com.ar/lct.htm>. Consultado el 20/10/2017

remuneración de un trabajador el cual, cuenta con el derecho de una ley que avala sus prácticas y que le sirve de respaldo frente a cualquier conflicto de índole laboral. Ahora bien, tales derechos y respaldo lo posee el trabajador ya contemplado por un arreglo previo de trabajo, es decir, se comprueba en primera medida que el presente, sea un trabajador contratado como el mismo para realizar ciertas actividades. Además, si se establece la existencia de una simulación laboral, siempre se estará contando con la buena fe en un principio en donde en virtud de lo expuesto se le concede la oportunidad de reparar el error contando con un plazo prudente para convertir y legalizar todo empleado o detalle faltante de la relación laboral. Tal como lo señala Depetris (2011):

Los efectos de la interposición de personas cesan cuando esta se emplea in fraudem legis.- Desde el momento en que la ley quiere impedir un cierto resultado práctico, es decir, que una persona contraiga un vínculo incompatible con su situación, o sospechoso en la misma, o que obtenga un beneficio vedado, es indispensable que la relación contraída por la persona interpuesta se declare nula, como si hubiera sido establecida directamente por una persona incapaz. (Depetris, 2011)

En tal caso, la figura aparente de empleador (si estuviera presente la figura de fraude) evade o elude una norma de vital importancia para el empleado en donde se merece una remuneración superior o condiciones de trabajo diferente a las actuales. Según Bocchio “es un intento de evasión que trata de no acarrear responsabilidad ni consecuencias patrimoniales” (Bocchio, 2012) tendiendo de esta forma, a simular situaciones disfrazando la relación laboral tal cual lo expresa la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 en su artículo trece¹⁴. Y es que etimológicamente hablando, fraude significa engaño y de eso se trata precisamente, disfrazando un contrato de trabajo que presume ser y cumplir con todas las normas dispuestas para el por la ley que lo rige pero que reduce las responsabilidades de los empleadores y deja al desamparo algunos derechos fundamentales de los trabajadores como la remuneración justa, vacaciones, horarios de trabajo dignos e indemnización. En cuanto a pasantías se refiere, cabe agregar que se presta a confusión en cuanto a las obligaciones nacidas del vínculo que, si bien tienen un noble propósito de capacitación y formación laboral pueden encubrir un trabajo por tiempo indeterminado y en

¹⁴ REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976. Artículo 13: Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas. Recuperado de: [http://www.abogacialaboral.com.ar/detalle.php?a=ley-de-contrato-de-trabajo-\(arts.-1-al-100\)--derecho-laboral&t=18&d=1054](http://www.abogacialaboral.com.ar/detalle.php?a=ley-de-contrato-de-trabajo-(arts.-1-al-100)--derecho-laboral&t=18&d=1054) Consultado el: 26/10/2017

condiciones no regidas por ley. Sabemos también que existen determinadas situaciones en donde correspondería caratarlo bajo el nombre de fraude laboral. Algunos ejemplos según Comunale (2011) son:

- *Simular un contrato específico encubriendo la verdadera relación laboral (contrato de trabajo). En definitiva, se disfraza un contrato de trabajo con alguna otra forma o figura jurídica.*
- *Incumplir normas del Derecho del Trabajo, mediante el empleo de otras que en apariencia son lícitas, pero cuyo objetivo es la violación de las primeras. (Ejemplo de ello es, el mandato del empleador al empleado a presentar su renuncia, y renovarle el contrato con un testaferro o persona distinta del verdadero empleador).*
- *Constitución de figuras societarias -empresas- en las que se incluye, FALSAMENTE, al trabajador como socio. (Comunale, 2011)*

Como observamos en el ejemplo, las empresas buscan con esto ahorrarse de cierta forma, cargas económicas que los obligan a abonar regularmente impuestos. Pero este ahorro que intentan acarrear con evasivas, pueden significar un costo aún mayor a la hora de indemnizar a un empleado que ha sido objeto de fraude a la ley en su tipo de contratación. Si empleador es quien contiene la organización de bienes para el logro de fines económicos, siendo empresario a quien dirige por sí o por medio de otras personas a dicha empresa (art. 5 LCT), y trabajador a quien se obligue a prestar servicios bajo dependencia mediante el pago de una remuneración, no hay duda en virtud de la realidad económica y social y el vínculo que se establece entre trabajador principal y contratista que conforme al artículo 29¹⁵ de LCT estamos hablando de solidaridad en la responsabilidad. El eje de la interpretación debe pasar por la GANANCIA. Quien se quede con la ganancia que produce el trabajador o quienes se queden con dicho beneficio, son solidariamente responsables, pues obviamente esa actividad no puede

¹⁵ REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976. Artículo 29 Interposición y mediación - Solidaridad.

Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto, y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social.

Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas. Recuperado de: <http://www.ley20744argentina.com.ar/articulo-29.html>. Consultado el 25/10/2017

ser desechada si justamente le da al empresario el lucro, la ganancia, base esencial de su actividad presente y futura. Así lo indica Ackerman (2015) cuando expone:

Lo curioso es que en los sistemas previsionales de capitalización el egoísmo que lo inspira no siempre, y tal vez sólo raramente, garantiza una ventaja para el supuesto beneficiario, ya que el único beneficio asegurado es el lucro del administrador de los ahorros de aquél -que debe pagar altas tasas por tal administración (Ackerman, 2015)

Ya que, presumiendo la existencia de un vínculo laboral y el hecho de una prestación de servicio indica fehacientemente la presencia de un contrato laboral, nunca habría presuposición de un vínculo practico-educativo, ya que este tipo de prácticas poseen un principio básicamente teórico y un fin práctico en donde se empapa de conocimientos al alumno y se lo prepara para el campo laboral. Según Grisolia (1999):

La ley impone límites a la posibilidad de contratación al consignar que no se pueden contratar como aprendices a aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador ni al mismo aprendiz una vez agotado su plazo máximo (Grisolia, 1999)

Superado este plazo al cual se refiere claramente el autor, se supone ya la existencia de una contratación regular, bajo los derechos de un contrato de trabajo regido por la Ley de Contrato de Trabajo. Tal como lo indica el artículo 23¹⁶ LCT se presumiría dicha existencia de contrato, si no lo hubiese, estaría siendo violada o incumplida dicha normativa.

3.4 Diferentes decisiones de jueces relacionado con pasantías laborales- jurisprudencia

Durante este apartado intentaremos reagrupar las diferentes decisiones tomadas por jueces en sus respectivas jurisdicciones, sobre la procedencia de ciertos acuerdos laborales que, en un principio figuran como pasantías laborales pero su relación laboral y la configuración de esta resulta dudosa. De

¹⁶ REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976. Artículo 23: Presunción de la existencia del contrato de trabajo.

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Esa presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio. Recuperado de:

<http://www.ley20744argentina.com.ar/articulo-23.html> Consultado el:28/10/2017

tal manera, presentaremos diversos casos en los que, luego de estudiado los pormenores de cada uno, se llegó a distintas conclusiones en los que un juez toma la decisión o no, de enmendar dicha relación laboral inestable. Tales fallos nos servirán de guía para intentar resolver el problema planteado en este trabajo intentando responder si existe o no una contradicción en los parámetros dispuestos entre las pasantías laborales y la ley vigente de Contrato de Trabajo dispuesta por nuestro ordenamiento. Se presentaran diversos casos a los que analizaremos desde distintas aristas; primero analizaremos los detalles de cada caso y expondremos la decisión que se toma al final.

- *Relación laboral. Contrato de aprendizaje.*

En el caso se entiende de manera polémica que no se presentan pruebas que expliquen la finalidad formativa o educativa del mismo, es decir, pasados los siete meses de servicio el cadete continuaba realizando tareas meramente físicas de entrega, carga y descarga sin ningún marco formativo. En un principio no se entiende ni se prueba un vínculo especial de pasantía laboral para con el empleado por lo contrario, no existen hasta el momento del fallo pruebas que adjudiquen a esta un vínculo especial de modalidad de enseñanza sino un contrato de trabajo. Siendo este caso, CNAT Sala X Expte N°17.720/05 Sent. Def. N° 15.342 del 29/6/2007 “Lisa, Luciano Gastón c/ Disco S.A. s/despido ». (Scotti - Corach) . No se desprenden de las actuaciones cuáles serían las tareas que realizaba el actor encaminadas al aprendizaje o qué conocimientos técnicos y/o necesarios para la realización de determinada actividad habría incorporado aquél durante los siete meses en que se desempeñó como cadete de la accionada dado que parece evidente que preparar los pedidos de envíos a domicilio en un supermercado y efectuar los mismos no requiere más que una práctica elemental. Es decir, no se acreditó en autos que el vínculo que unía a las partes haya sido la modalidad especial de contrato de aprendizaje normado por la ley 24.465 en su art. 4 (vigente al a fecha en que ocurrieron los hechos que se ventilan en autos) toda vez que, por un lado, no se demostró su finalidad formativa y por el otro, el actor desconoció la documental arrojada al sub lite por la contraparte; esto es, no sólo no se probó la validez de dicho contrato sino que tampoco se comprobó el cumplimiento por parte de Disco S.A. del requisito formal que se exigía al empresario que

pretendiera valerse de tal modalidad, por lo que se concluye que entre las partes existió un contrato de trabajo por tiempo indeterminado (art. 90 LCT).¹⁷

- *AUTOS "MARTINEZ AVALOS ALDANA SOLEDAD C/ FINMA SOCIEDAD ANONIMA INVERSORA Y FINANCIERA Y OTRO S/ DESPIDO"*

La magistrada admitió la demanda al tener por probado que la actora se desempeñó para las demandadas como integrantes de un mismo conjunto económico en el marco de un mismo y único contrato y al no estimar demostrada la finalidad formativa de las prestaciones brindadas entre enero de 2002 y junio de 2006 bajo la modalidad de “pasantías” y “becas educativas” de la Fundación Rocca. Así estimó probada la mayor antigüedad en el empleo alegada por la actora y, sobre esa base, hizo lugar a las diferencias salariales e indemnizatorias reclamadas, con más los agravantes pretendidos con sustento en los arts. 1º y 2º de la ley 25.323. La decisión motiva la queja de las accionadas que, pese a la enjundia que evidencian al apelar, no logran revertir las conclusiones de la sentencia de grado. Cabe memorar que la ley establece como presupuesto ineludible para la consideración de un contrato de pasantía el brindar una experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida, que habilite al pasante para el ejercicio de su profesión y formar al estudiante en aspectos que serán de utilidad en su posterior búsqueda laboral (conf. art. 3º ley 25.165). En el caso en análisis, ninguna prueba arrimaron las accionadas a fin de demostrar que la contratación de la actora destinada al cumplimiento de sus propios fines empresarios haya respondido a una finalidad formativa, ni tampoco demostró la suscripción de un convenio con la entidad educacional a la cual perteneciera la actora, ni menos aún el cumplimiento los mecanismos de control y evaluación de la experiencia educativa y certificación de los conocimientos adquiridos que caracteriza a estos contratos formativos. Pero si los pasantes efectúan trabajos típicos y corrientes de la empresa, bajo condiciones de contratación que los ponen en un pie de igualdad con los trabajadores dependientes, sin que se respete su

¹⁷ REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976. Artículo 90: Indeterminación del plazo.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:

- a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.
- b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

objetivo de formación y sin un adecuado seguimiento de la entidad educativa que ha mediado en la contratación, todo pasa a ser una ficción legal a través de la cual la empresa obtiene un beneficio injustificado, burlando un instituto que ha pretendido ser tuitivo y útil porque se lo convierte en un instrumento más que conduce, en definitiva y fraudulentamente, a la más pronunciada precarización del empleo (ver SD 15817 del 27/12/07 en los autos “Mansilla, Iris Lorena c/ Telefónica de Argentina S.A. y otros s/ cobro de salarios”). En otros términos, la pasantía como modalidad contractual de excepción requiere como recaudo sustancial que las tareas prestadas respondan a una finalidad formativa acorde con los estudios superiores que cursa el pasante (con régimen de la anterior ley 25.165 y de la actual ley 26.427), extremos que no ha sido acreditado en el caso. El incumplimiento de ese recaudo objetivo impide calificar al vínculo habido como un contrato de pasantía, aun cuando se demostrasen cumplidos los demás requisitos formales previstos por la normativa de excepción. Ante todo esto, la juez dispone: 1º) Modificar parcialmente la sentencia recurrida al elevar el monto del capital de condena a la suma de PESOS CIENTO CINCUENTA Y CINCO MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y SEIS CON TREINTA Y CUATRO CENTAVOS (\$155.896,34) que las demandadas vencidas deberán abonar a la actora en el plazo, modo y con los intereses fijados en la instancia anterior, confirmándola en lo demás que decide y ha sido materia de apelación y agravios; 2º) Dejar sin efecto las costas y los honorarios regulados en la primera instancia; 3º) Decidir las costas y regular los honorarios del modo expuesto en el último de los considerandos precedentes. (“MARTINEZ AVALOS ALDANA SOLEDAD C/ FINMA SOCIEDAD, 2016)

- *“ASOC.ARG.DE ORGANIZADORES Y PROVEEDORES DE EXP.Y CONG. C/MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL S/IMPUGNACION DE DEUDA”*

Surge de autos que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social impuso la multa reclamada en razón del relevamiento efectuado donde constató la existencia de dos empleadas que no habían sido declarados conforme lo establecido por la normativa previsional. En dicha actuación, se estableció que el tipo de relación que vinculaba a las mismas no era la prevista por el art. 23 de la L.C.T. En consecuencia, se consideró que la responsabilidad directa sobre las estudiantes, le cabe a la Universidad del Salvador. Sin embargo rectifica su argumento defensivo, para manifestar que las personas relevadas, no eran pasantes, sino que se encontraban llevando adelante “prácticas educativas no rentadas”. Estimo que esta aseveración, deviene incongruente con nuestro sistema normativo, el cual prevé para los estudiantes, dos

formas de vinculación “no laboral”, con las empresas en donde pueden llegar a prestar servicios. Las mismas son el contrato de aprendizaje, y la otra el régimen de pasantía. Evidentemente, la recurrente rectifica la postura defensiva adoptada en sede administrativa, toda vez que no logra acreditar los extremos requeridos por ley 25.165, vigente al momento de la contratación de las pasantes, posteriormente reformado por la ley 26.427, como ser la falta de notificación a la autoridad educativa jurisdiccional del convenio celebrado entre la USAL y la recurrente, así como tampoco la estipulación de los derechos y deberes de las partes del convenio referido. Tampoco se puede encuadrar a las tareas de las trabajadoras relevadas como contrato de aprendizaje, puesto que no se advierte la inscripción de las mismas dentro del libro especial previsto por el art. 52 de la LCT, exigido por la ley 25.013. A mérito de lo que resulta del voto de la mayoría, el tribunal resuelve declarar admisible el recurso impetrado y revocar la resolución apelada, ordenar al organismo administrativo que en el término de veinte días proceda a la devolución del depósito previo efectuado por la parte actora bajo apercibimiento de aplicar los intereses pertinentes en caso de mora. Con costas a la demandada vencida. (“ ASOC.ARG.DE ORGANIZADORES Y PROVEEDORES DE EXP.Y CONG. C/MINISTERIO DE TRABAJO,EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL S/IMPUGNACION DE DEUDA", 2014)

- *RELACION DE TRABAJO - JORNADA DE TRABAJO SUPERIOR A LA PREVISTA POR LA LEY*

Se presenta la demandante exigiendo el incremento de su remuneración, siendo refutada por su lugar de trabajo alegando que la misma prestaba servicios mediante una pasantía laboral. El Tribunal entendió que la relación que unió a las partes fue un contrato de trabajo, no pudiéndose encuadrar dicha relación dentro del régimen de pasantía, en tanto la trabajadora excedió la jornada prevista en el art.11 de la Ley 25.165, transformándose en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Para que el contrato de pasantía sea operativo, es requisito la intervención y fiscalización de una entidad educativa, si ésta no existe, no puede calificarse una relación como pasantía. llega firme a esta instancia, por falta de agravios, la ausencia de registro de convenio de pasantía de la actora en la Universidad Tecnológica Nacional como así también que existan elementos de juicio que prueben que haya existido fiscalización alguna del mismo establecimiento educacional. Por lo que resulta del acuerdo que antecede, el Tribunal resuelve confirmar la sentencia en todo lo que ha sido materia de recursos y agravios. (Vallejo, Alejandra I. contra Banco Río de La Plata SA sobre Despido, 2011)

3.5 Conclusión Parcial

En este apartado, hemos abordado diferentes cuestiones que, si bien han sido materia de debate durante mucho tiempo como lo es el fraude laboral, también nos hemos acercado a descubrir respuestas que nos ayudan a resolver la pregunta inicial que dispone a las pasantías laborales como una especie de fraude laboral si no son contempladas bajo un contrato explícito y de características especiales. También hemos evidenciado mediante distintos casos reales de la justicia, las decisiones prudentes tomadas por jueces ante distintos casos en los que comparten detalles que se relacionan directamente con nuestra pregunta. Se enfatiza en este capítulo que la Ley de contrato de Trabajo establece las pautas a los fines de establecer y regular las relaciones laborales existentes, y que cualquier otro intento de simulación de vínculo a los fines de obtener beneficios en desmedro de los derechos de los trabajadores, no estará exento de recibir la correspondiente sanción o sentencia condenatoria por parte de los Tribunales Laborales.

CAPITULO IV

PASANTIAS LABORALES Y EDUCATIVAS

4.1 *Introducción.*

Durante este capítulo se analizara la figura de la pasantía laboral y educativa, cuál es su definición y cuál es el ámbito de aplicación en el cual se desarrolla. Entender el carácter de una pasantía, sus objetivos generales y específicos y cuáles son sus propósitos nos ayudan a entender las diferencias por las cuales no están siendo contempladas como un Contrato de Trabajo, conocer su jornada diaria con sus horarios estipulados, el objetivo de estas actividades intentando de esta forma, no estigmatizar las practicas ni pasantías laborales las cuales han sido de gran importancia con el correr del tiempo y ya hemos enfatizado en este trabajo su importancia y valoración, sino descubrir que elementos necesitan de su actualización para su mejor cumplimiento y desarrollo. Además, nuestro criterio también atiende a detallar de manera expositiva las jornadas de prácticas laborales y educativas para poderlas dar a conocer.

4.2 *Naturaleza jurídica de las Pasantías Laborales y Educativas: ¿Contrato de Trabajo o Figura Extra Laboral?*

Sabemos de antemano y ya habiéndolo tratado a lo largo de este trabajo que, las pasantías deben tener una finalidad formativa y ese es el objetivo principal al que atienden. Con frecuencia son una excelente oportunidad de adquirir una experiencia laboral real y afianzarse en el mercado laboral pero, también está probado que son una oportunidad de excesos tanto de horarios como de labor, ya que si el objetivo principal de la pasantía es formar al pasante mediante tareas con fines educativos y de entrenamiento y nos encontramos, por el contrario, con un pasante realizando tareas comunes a cualquier empleado de la institución ya estaríamos ante la presencia de trabajo encubierto, en donde se le paga al pasante tasas mucho menores a las que abonan a los empleados regulares y realizan igual tarea. Según la Organización Internacional de Trabajo (2012):

Una pasantía debe dar la oportunidad a los jóvenes de aprender calificaciones prácticas que causarán una buena impresión sobre los potenciales empleadores. También debería ayudarlos

a establecer contactos y, se espera, a conseguir un trabajo, es necesario contrarrestar las críticas que las pasantías han recibido en los últimos tiempos, al adoptar buenas prácticas como no utilizar pasantes no remunerados para sustituir trabajadores asalariados, asignar a los pasantes tareas significativas, y proporcionarles la formación y la orientación adecuadas.
(Trabajo, 2012)

Es decir, que si bien las pasantías son una excelente oportunidad no solo para capacitarse realmente en el campo formativo que una persona escogió sino para obtener mejores ofertas laborales, ya que es sentido común pensar que una empresa o institución seleccionara siempre primero a la persona que haya sido anteriormente “pasante” que ya es conocida por su responsabilidad laboral y su óptimo funcionamiento sumándole que es alguien que ya conoce el manejo interno de la empresa en cuestión y sería en parte un ahorro de parte del contratante.

En el año 1994 el Poder Ejecutivo Nacional instituyó un nuevo Programa de Pasantías¹⁸ bajo el nombre Programa Nacional de Pasantías para la Reconversión “PRONAPAS”. La norma (destinada mayormente al fomento del empleo) habilitó al poder administrador a la creación periódica de programas con dicha finalidad, para facilitar la inserción laboral de universos de personas con dificultades de colocación. Estos programas, entre otras medidas, podían contemplar la actualización y reconversión profesional hacia ocupaciones de expansión más dinámica, así como acciones de orientación y formación profesional. Es en dicho marco y por invocación de sus prescripciones que aparece establecido y justificado el programa de pasantías en cuestión.

4.3 Características y Objetivos principales de las Pasantías

Conociendo ya a la pasantía como un conjunto de actividades y prácticas formativas, procederemos a conocer y exponer cuáles son las características de estas prácticas y los objetivos que la impulsan. Según Alegre (2010):

¹⁸Decreto 1547/94 (DT, 1994-B, 2003) aprueba el Programa Nacional de Pasantías para la Reconversión (Pronapas) “(...)El mismo regula una relación entre una empresa adherida al Pronapas y un trabajador sin empleo inscripto en la red de servicios de empleo prevista por la ley 24.013 (DT, 1991-B, 2333), con la finalidad de actualizar, adecuar y/o complementar los conocimientos laborales del pasante con una práctica que lo habilite para el ejercicio de beca o ayuda y con la supervisión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” Recuperado de: <http://notasdederecholaboral.blogspot.com.ar/2008/11/el-rgimen-de-pasantas-una-nueva-forma.html> (Consultado el 01/11/2017)

El régimen tiene carácter de excepción, con requisitos o características que tipifican una relación especial. Pueden ser pasantes los estudiantes de la Educación Superior y la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos y de la Formación Profesional (...) Se permite realizar pasantías en empresas con personería jurídica y organismos públicos. Tiene personería jurídica la persona física o jurídica, inscripta ante la AFIP con al menos un empleado. No originan ningún tipo de relación laboral si se cumple con todos los requisitos de esta relación excepcional. No pueden ser de carácter obligatorio. (Alegre C. A., 2010)

La ley establece que este régimen NO podrá ser utilizado para generar nuevos empleos, cubrir vacantes ni reemplazar personal y en caso de incumplimiento esto será tomado como de naturaleza laboral, por lo que corresponderá a una indemnización digna de un puesto no declarado de trabajo. Este nuevo marco legal exime de una forma más consistente de algunas dudas e incoherencias por parte de una ley antigua que no enmarcaba los derechos del pasante ni contemplaba sus debilidades frente a situaciones abusivas.

Los detalles y características de las pasantías serán expuestos en forma de cuadro conceptual¹⁹ según Ley 26.427 (Reglamentada por Resolución Conjunta N° 825/2009 y N° 338/2009) Créase el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional. Sancionada: Noviembre, 26 de 2008. Promulgada de Hecho: Diciembre, 18 de 2008

	<p>a. Profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida, desde una concepción cultural y no meramente utilitaria.</p> <p>b. Realicen prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan;</p>
--	--

¹⁹ Ley 26.427 (Reglamentada por Resolución Conjunta N° 825/2009 y N° 338/2009) Créase el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional. Sancionada: Noviembre, 26 de 2008. Promulgada de Hecho: Diciembre, 18 de 2008. Artículos 3, 6 y 9. (objetivos y requisitos de las Pasantías Educativas). Recuperado de: <http://www.esderecho.com.ar/nueva-ley-de-pasantias-26427/> (Consultado el 31/10/2017)

<p>OBJETIVOS PRINCIPALES</p>	<p>c. Incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo.</p> <p>d. Adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral.</p> <p>e. Aumenten el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes.</p> <p>f. Cuenten con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura.</p> <p>g. Se beneficien con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas referidos en el artículo 1° de la presente ley.</p> <p>h. Progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.</p>
	<p>a) Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben;</p> <p>b) Objetivos pedagógicos de las pasantías educativas en relación con los estudios entre los cuales se convocará a los postulantes de las pasantías.</p> <p>c) Derechos y obligaciones de las entidades receptoras de los pasantes y de las instituciones u organismos educativos.</p> <p>d) Características y condiciones de realización de las actividades que integran las pasantías educativas y perfil de los pasantes.</p>

<p style="text-align: center;">REQUISITOS</p> <p>(Para convenios de Pasantías Educativas)</p>	<p>e) Cantidad y duración de las pasantías educativas propuestas.</p> <p>f) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes.</p> <p>g) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante.</p> <p>h) Régimen de la cobertura médica de emergencias a cargo de la empresa u organización y entidad que atenderá los compromisos derivados de la Ley 24.557, de Riesgos del Trabajo.</p> <p>i) Planes de capacitación tutorial que resulten necesarios.</p> <p>j) Plazo de vigencia del convenio y condiciones de revisión, caducidad, o prórroga.</p> <p>k) Nómina de personas autorizadas por las partes firmantes a suscribir los acuerdos individuales de pasantías educativas.</p>
<p style="text-align: center;">REQUISITOS</p> <p>(Para acuerdos Individuales de Pasantías Educativas)</p>	<p>a) Nombre y apellido del pasante, número de CUIL y domicilio real.</p> <p>b) Denominación, domicilio y personería de las partes institucionales y datos de las personas autorizadas a suscribir el acuerdo, conforme el convenio.</p> <p>c) Derechos y obligaciones de las partes.</p> <p>d) Plan de pasantía educativa según lo establecido en el artículo 17 de la presente ley.</p> <p>e) Duración, horarios y sede de realización de la pasantía educativa.</p>

	<p>f) Monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo.</p> <p>g) Enumeración de las tareas asignadas al pasante.</p> <p>h) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante.</p> <p>i) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad del pasante.</p> <p>j) Nombre y apellido y número de CUIL/CUIT de los tutores y de los docentes guías asignados por las partes referidas en el artículo 1° de la presente ley.</p>
--	--

Según la Ley de Contratos de Trabajo, las responsabilidades de las partes están compartidas, no solo a cumplimentar con los términos que dicho contrato posee sino a los comportamientos consecuentes del mismo, así como el empleador está obligado a abonar una remuneración por trabajo realizado, a respetar condiciones de higiene y seguridad y a no mantener ningún trato discriminatorio para con sus empleados. En cuanto a pasantías Laborales, ya sea la oficina coordinadora de pasantías o la persona destinada a ser coordinadora de las mismas debe velar por el cumplimiento del convenio firmado, orientando e informando periódicamente al pasante sobre el manejo y realización de las actividades, estableciendo la relación continua entre la formación que se está llevando a cabo y el trabajo realizado. Asimismo el estudiante debe tener todos los requisitos formales cumplimentados (papeles llenados, formularios completados y firmados por quien corresponda) así como también cumplir con las normas y horarios establecidos en el convenio.

Una simple hipótesis que acentúa nuestro conflicto sería ejemplificada de la siguiente forma: dos personas ingresan el mismo día a trabajar en una empresa, una de ellas bajo un contrato laboral preestablecido y la otra, bajo un contrato de pasantías. Ambas personas responden al mismo jefe, realizan las mismas tareas y cumplen el mismo horario. La primera recibiendo \$1000 en concepto de salario y la segunda, recibiendo \$600 en concepto de viáticos, pero pasados los doce meses de labor, al primero se lo

despide y al segundo se le comunica el cese de la pasantía teniendo, el primero la posibilidad de acceder a una indemnización por despido sin causa aparente. Ahora bien, si el Artículo 14 de nuestra constitución Nacional indica entre otros términos “igual remuneración por igual tarea” incrementa no solo la figura abusiva escondida detrás de esa figura jurídica sino la inconstitucionalidad del proceder, por lo que se ha ido rechazando esta forma de contratación debido a su mala utilización para obviar y de tal manera, violar la legislación laboral vigente.

4.4 Marco Legal del Régimen de Pasantías.

Autores como Ramírez Gronda (s,f) opinan que esta figura como un contrato próximo al contrato de trabajo, pero que sin embargo tendría notas propias que llevarían a que no se confunda con él. El aprendizaje no constituiría un trabajador en sentido técnico estricto, sino más bien un estudiante, aunque su estudio se realice de una manera práctica, es decir, trabajando. El aprendizaje resultaría, en definitiva, un contrato especial de enseñanza. Entendiendo de esta forma que las Pasantías son una oportunidad donde se prepara a los pasantes para trabajar en la empresa, no existe donación ni solidaridad, sino interés en lograr buenos trabajadores ahorrando cargas sociales y aligerando costos indemnizatorios. Además en dichos contratos se advierte la imposición de un horario, la indicación de un lugar, la sujeción a las facultades disciplinarias de la demandada y la posibilidad de ésta de rescindir la relación (elementos típicos de un contrato de trabajo), esto da la pauta, que permite afirmar que dichos contratos son verdaderos contratos laborales, más allá de que en la reglamentación del decreto 1227/0115²⁰ se establezca lo contrario. La ley 25.165²¹ descarta la posibilidad de atribuir naturaleza laboral a la pasantía, al

²⁰ DECRETO 1.227/01 Visto el artículo 2º de la Ley Nº 25.013, y considerando: (...) Que las pasantías de formación profesional deben ser reguladas de forma tal que no se realice una utilización abusiva, para lo cual es menester establecer cupos máximos de pasantes por unidad productiva(...) Que las pasantías de formación profesional deben asegurar condiciones adecuadas para la satisfactoria formación del pasante, garantizar una compensación, jornada y descansos, así como la protección de su salud y seguridad.

Recuperado de: http://www.intersindical.com/materias/page/contenido/02legislacion/decretos/decreto1227_01.htm (Consultado el 01/11/2017)

²¹ Ley 25.165 Sancionada: 18/12/1996 Promulgada: 20/12/1996 Artículo 9º - “La situación de pasantía no generará ningún tipo de relación jurídica entre el pasante y el organismo o empresa en la que aquél preste servicios.” Recuperado de: <http://intersindical.com/anterior/materias/page/contenido/02legislacion/textos/ley25165.htm> (Consultado el 31/10/2017)

prescribir, que no generara vínculo jurídico alguno con la empresa u organismo donde se preste servicios. En cuanto a la fuente de la que proviene la determinación o calificación jurídica, desde cierto punto de vista, dado que se trata de una ley formal, podría considerarse un avance con relación al decreto 340/92²², que cuenta con una formulación similar, pero de opinable valor precisamente, entre otras cosas, por la jerarquía que detenta dicha norma.

4.5 *Conclusión Parcial*

En este apartado hemos abordado de manera expositiva pero también crítica y analítica las diferentes características de las Pasantías Laborales y Educativas, teniendo en cuenta los objetivos que se plantean a la hora de recurrir a una pasantía laboral como también los requisitos que se deben tener en cuenta. En nuestra opinión, si se respetan los marcos y establecidos por la ley no debería existir ninguna contradicción de preceptos, por un lado teniendo en cuenta la Ley de Contrato de Trabajo en donde el trabajador realiza tareas bajo una remuneración y por el otro, la Pasantía con fines formativos en donde el pasante NO realiza las mismas actividades que un trabajador común. En este capítulo hemos diferenciado las diferencias entre un concepto y otro estableciendo ámbitos de aplicación totalmente diferentes acercándonos al concepto en donde probamos la incorrecta utilización del sistema de Pasantías, no con fines formativos sino utilizados para eludir leyes laborales que protegen al trabajador y a sus derechos de recibir igual remuneración por igual tarea según nuestra Constitución.

²² Decreto 340/92 Apruébese el Sistema de Pasantías 24/2/92 Buenos Aires. Que es necesario, por lo tanto, brindar la posibilidad de que el sistema educativo salga del aula y se proyecte en otros estamentos de la sociedad. Que con tal objeto y respondiendo a los desarrollos efectuados en otras naciones, es necesario establecer y reglamentar un Sistema que permita una formación que abarque tanto el ámbito educativo como el del trabajo. Que por todo ello se torna necesario crear las condiciones institucionales que faciliten y promuevan la adopción de un Régimen de Pasantías dentro de un adecuado ordenamiento normativo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17219/norma.htm> (Consultado el 01/11/2017)

CAPITULO V

ANALISIS DOCTRINARIO

5.1 *Introducción.*

A esta altura de nuestro trabajo, nos resulta complicado, intentar observar los puntos tratados sin tomar ningún tipo de postura que defienda o ampare a la más vulnerable de las partes. Y es que, creemos en principio que con este sistema como se plantea, se suscribe a ambas partes a formalizar un contrato privado mediante el acuerdo de voluntad en el que se esconde una finalidad formativa pero que en numerosos casos se filtra un trato abusivo por la parte más poderosa de la relación constituida. En este apartado analizaremos críticamente el tema de análisis (intentando dar nuestra opinión paralelamente con la postura de los diferentes críticos) seguida de nuestra conclusión final en donde decidiremos si todo nuestro estudio afirma nuestra hipótesis inicial en la que se nos plantea en un principio si existe una contradicción entre ambos preceptos normativos o de lo contrario se refuta la misma.

5.2 *Diferentes Doctrinas sobre Pasantías.*

Realizando un análisis sobre las diferentes posturas, encontramos nuestra hipótesis de investigación reflejada en el pensar de muchos estudiados en el tema en cuestión que afirman a las pasantías como una ventana indudable hacia el fraude laboral no atendiendo, en la mayoría de los casos, a los términos concretados para que se convierta en pasantía al fin sino un arreglo fraudulento que beneficia al empleador liberándolo de responsabilidades fiscales y laborales y perjudicando a jóvenes inexpertos que buscan abrirse paso en la sociedad laboral. Según Pérez del Viso (2008)

Se consideró a la pasantía como de GRAN POTENCIALIDAD FRAUDULENTA Y ABUSIVA ya que supuestamente no genera ningún tipo de vínculo jurídico entre el pasante y la empresa para la cual presta servicios. Por tal razón, su existencia debe interpretarse siempre en forma restrictiva (...) De un lado una gran empresa que probadamente ha recurrido a un procedimiento falaz para abaratar sus costos laborales, haciendo pasar por pasantes a quienes en verdad son sus dependientes mal pagados; del otro, estos jóvenes que

cuando cursaban todavía su colegio secundario, dieron su primer paso en el mundo adulto de la mano de sus maestros y de quien aquí querella, altos referentes que al hacerles firmar estos falsos contratos de pasantía, efectivamente les enseñaron algo: “EL MUNDO DE LA HIPOCRESÍA EN EL QUE LAS COSAS NO SE LLAMAN POR SU NOMBRE” (Viso, 2008)

Para completar el cuadro, y concordando en su totalidad con la postura planteada por Pérez del Viso, se reincorpora con la Ley 24.465²³ un nuevo contrato de aprendizaje. Del texto de la última ley en cita se advierte que se evita incurrir en cualquier nota que pueda significar catalogar a la figura como un contrato laboral, aunque tampoco lo denominan educacional sino que se lo designa como “una relación contractual especial”, regulándose la vinculación entre un empresario y un joven desde los 14 hasta los 25 años. La duración de este instituto puede ser de tres meses a dos años, se suscribe un contrato obligándose a satisfacer la finalidad formativa del aprendizaje conforme a las directivas que la autoridad establezca, se garantiza al aprendiz una cobertura adecuada de salud, su jornada será de 6 horas diarias y 36 semanales y se percibirá una compensación, que se evita llamarla remuneración, la que no podrá ser inferior al mínimo de convenio aplicable a la tarea, aunque lo cierto es que el contrato de aprendizaje siempre y desde la edad media ha sido un contrato laboral.

En contraste con esta postura doctrinaria, encontramos menester analizar – y reconocer- que, cuando nuestro ordenamiento es cumplido a rajatabla, es más sencillo apreciar la finalidad real de este arreglo, conociendo los pormenores que llevan a una persona a someterse a situaciones fuera de lo normal en un ámbito laboral pero que, en fin, los implanta en el “día a día” del trabajo que eligieron, les muestra la cara real del ámbito laboral y los términos con los que se manejan los cuales suelen no figurar nunca en un libro de texto. Según la postura de Nieto (2016):

Una pasantía es importante para reforzar el currículo de un estudiante, iniciarse en el camino de encontrar un trabajo, construir una red de contactos y orientarse en la dirección que se quiere tomar profesionalmente. Además, es un gran momento para aprender porque

²³ Ley N.º 24.465 Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación. Modalidad Especial de Fomento del Empleo. Contrato de Aprendizaje. Sancionada: Marzo 15 de 1995. ARTICULO 4º-Contrato de Aprendizaje.

1.-El aprendizaje es una relación contractual especial que vincula a un empresario y a un joven sin empleo generando los derechos y obligaciones que se especifican en el presente, bajo la supervisión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/15931/norma.htm> (Consultado el 02/11/2017)

se tiene la capacidad de absorber todo lo que se experimenta y se logran unas capacidades que son transferibles para cualquier situación y empleo. (Nieto, 2016)

Por más que también compartimos el aporte de la autora, por sobre lo opinable, están las normas imperativas y que todos los habitantes, estamos obligados a cumplirlas, aun cuando las reglas del mercado presionen en sentido contrario. Asimismo, la Declaración Socio-Laboral del Mercosur²⁴ garantiza, la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. Los Estados Partes se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación, y en particular se comprometen a realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación respecto de los grupos en situación de desventaja en el mercado de trabajo.

Considerada una de las voces más importantes en materia laboral, recurrimos a la sentencia que ofrece Seco (2012) en donde afirma:

La pasantía ha sido definida “como aquella actividad práctica o de prácticas que se llevan a cabo en un establecimiento o centro de trabajo durante un plazo razonable determinado de antemano con una finalidad estrictamente formativa”. Obviamente, no configura —no podría configurarlo— un contrato de trabajo regulado por las leyes de la materia. Mas esta última afirmación está sujeta a que se cumplan los recaudos exigidos por las normas que las instituyeron, dado que, en caso contrario, no cabe otra alternativa que considerar que nos encontramos ante una verdadera relación laboral. (Seco, 2012)

Por consiguiente y siguiendo su línea de observación nos planteamos que, para determinar la verdadera naturaleza de la relación establecida habrá que observar si el propósito o finalidad perseguido por las partes, tiene una autentica finalidad formativa o por el contrario, de intercambio económico, vale decir de intercambio de trabajo productivo de bienes o servicios por una remuneración. Allí, como mencionábamos

²⁴ DECLARACIÓN SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR -. Art. 1: Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, en conformidad con las disposiciones legales vigentes. Recuperado de: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/conaeti/declaracion_sociolaboral.pdf (Consultado el 07/11/2017)

anteriormente, cada parte involucrada tiene clara su función, su remuneración y sus responsabilidades, no escondiendo caracteres evasivos y eludiendo compromisos.

Ampliando horizontes, es cuestión de solo recordar que las pasantías laborales son, relativamente nuevas en cuestión de años o desconocidas para los trabajadores en general. En países como Estados Unidos, con una sólida industria laboral pero también altas cifras de trabajo en negro, las Pasantías Laborales son la base de la construcción de la experiencia, pero enfrenta peores situaciones laborales como las que explica Walker (2016) cuando comenta:

The stakes of America's broken internship system are high. As report after report reminds us, this generation of students faces significantly worse job prospects than its predecessors. Without the short-term opportunities to help them learn, grow, connect with mentors and begin climbing the earnings curve, many promising young people with limited means are denied the chance to rise as high as their talent will take them. (walker, 2016)

El autor brevemente explica que en países como estos, el sistema de pasantías se encuentra quebrado o roto, debido a malos prospectos de trabajo de sus jóvenes habitantes (peores que los de sus predecesores) sin oportunidades de aprender ni de formación, y muchas mentes prometedoras pero con escasos recursos que le son negadas las chances para formarse y aspirar a un futuro basado en su talento. Es decir, la inaccesibilidad del sistema es lo que la convierte en nula o inaplicable.

5.3 CONCLUSION FINAL

Como desenlace de un arduo trabajo realizado, llegamos a la conclusión que nuestra hipótesis inicial es negativa. Es decir, no existe contradicción jurídica de ambos cuerpos normativos, cada una está delimitada en su ámbito de aplicación y respecto de los fines para los que fueron creados. No obstante ello, y frente a la delgada línea que existe entre ambos preceptos normativos en cuanto a las semejanzas habidas y a los fines que la puesta en práctica de esta figura no se preste a la confusión y sea utilizada con fines defraudatorios a la ley, se propone crear un sistema normativo complementario y exhaustivo del vigente, incorporando nueva normativa que precise más aun el campo de actuación de cada una de ellas, y creando a su vez un efectivo sistema de control legal, constante y actualizado por parte del Estado a través del Ministerio de Educación, y por parte de la entidad educativa generadora de la pasantía, para que de esta manera se otorgue seguridad y certeza jurídica a los trabajadores, en cuanto a su protección legal frente a la posible desigualdad de condiciones que puede existir frente a sus empleadores y de esta manera se reduzcan los fraudes a la ley, ya que en la actualidad, frente a la cantidad de pasantías vigentes y ante una apariencia de legalidad, ya que la ley habilita su ejercicio regular, se esconden vínculos laborales con relación de dependencia y subordinación y que son utilizados para reducir cargas sociales y costos económicos e indemnizatorios, por lo tanto se produce una precarización del trabajo, suplantando mano de obra costosa y empleados remunerados por pasantías, bajo la apariencia de un contrato de aprendizaje ficticio. Por lo tanto, es imprescindible este sistema de control minucioso y de uso restrictivo para evitar estos aprovechamientos, con la excusa de estar formando futuros trabajadores.

5.4 Referencias Bibliográficas.

LEGISLACION NACIONAL

- Carta Magna.
- Código Civil y Comercial de la Nación.
- ley 26.994. Promulgado según Decreto 1795/2014. Página 6. Recuperado de: <http://Saij.gob.ar/docs-f/código/código-civil-y-comercial-de-la-nacion.pdf> (consultado el 16 de septiembre del 2017). El sistema fue creado dentro del marco de lo dispuesto por el artículo 15 inciso c) de la Ley 24.521/95, destinado estudiantes de educación superior de las instituciones comprendidas en los artículos 18 y 21 del capítulo V de la Ley 24.195, en el artículo 1° de la Ley 24.521 que incluye a las instituciones de formación superior universitarias o no universitarias, nacionales, provinciales o municipales, tanto estatales como privadas que forman parte del Sistema Educativo Nacional y en el artículo 5° de misma Ley que estipula que la Educación Superior está constituida por instituciones de educación superior no universitaria, sean de formación docente, humanística, social, técnico-profesional o artística y por instituciones de educación universitaria que comprende universidades e institutos universitarios.
- Reglamentación del sistema de pasantías: Condiciones: Decreto 340/92 Cap. I. Art. 9.
- Constitución Nacional Artículo N° 14 bis
- Artículo 245 Ley de Contratos de Trabajo: (...) Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable. Disponible en <http://www.petruzela.com.ar/textosvigentesLCT.html> (consultado el día 24/09/2017)

- Artículo 19 Ley 25.013 Reforma Laboral: Todos los contratos de trabajo, así como las pasantías, deberán ser registrados ante los organismos de seguridad social y tributarios en la misma forma y oportunidad que los contratos de trabajo por tiempo indeterminado. Las comunicaciones pertinentes deberán indicar: a) El tipo de que se trata; b) En su caso, las fechas de inicio y finalización del contrato. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá libre acceso a las bases de datos que contengan tales informaciones. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/53159/texact.htm>
 (Consultado el 24/09/2017)
- Ley Nacional de Contratos de Trabajo 20.744. Artículo 3: Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio. Recuperado de:
http://www.saij.gob.ar/legislacion/ley-nacional-20744-ley_contrato_trabajo.htm (Consultado el 29/09/17)
- Régimen de Pasantías. Ley 26.427. Artículo 2: 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. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148599/norma.htm>
 (Consultado el 03/10/17)
- REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO. LEY N° 20.744 - TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976. Artículo 14: Nulidad por fraude laboral. Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley. Recuperado de:
<http://www.problemaslaborales.com.ar/lct.htm> (Consultado el 20/10/2017)
- Decreto 1547/94 (DT, 1994-B, 2003) aprueba el Programa Nacional de Pasantías para la Reconversión (Pronapas) “(...)El mismo regula una relación entre una empresa adherida al Pronapas y un trabajador sin empleo inscripto en la red de servicios de empleo prevista por la ley 24.013 (DT, 1991-B, 2333), con la finalidad de actualizar, adecuar y/o complementar los conocimientos laborales del pasante con una práctica que lo habilite para el ejercicio de beca o

ayuda y con la supervisión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” Recuperado de:
<http://notasdederecholaboral.blogspot.com.ar/2008/11/el-rgimen-de-pasantas-una-nueva-forma.html> (Consultado el 01/11/2017)

- Ley 26.427 (Reglamentada por Resolución Conjunta N° 825/2009 y N° 338/2009)
- Créase el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional.
- Sancionada: Noviembre, 26 de 2008. Promulgada de Hecho: Diciembre, 18 de 2008. Artículos 3, 6 y 9. (objetivos y requisitos de las Pasantías Educativas). Recuperado de:
<http://www.esderecho.com.ar/nueva-ley-de-pasantias-26427/> (Consultado el 31/10/2017)
- DECRETO 1.227/01 Visto el artículo 2° de la Ley N° 25.013, y considerando: (...) Que las pasantías de formación profesional deben ser reguladas de forma tal que no se realice una utilización abusiva, para lo cual es menester establecer cupos máximos de pasantes por unidad productiva(...) Que las pasantías de formación profesional deben asegurar condiciones adecuadas para la satisfactoria formación del pasante, garantizar una compensación, jornada y descansos, así como la protección de su salud y seguridad. Recuperado de:
http://www.intersindical.com/materias/page/contenido/02legislacion/decretos/decreto1227_01.htm (Consultado el 01/11/2017)
- Ley 25.165 Sancionada: 18/12/1996 Promulgada: 20/12/1996 Artículo 9° - “La situación de pasantía no generará ningún tipo de relación jurídica entre el pasante y el organismo o empresa en la que aquél preste servicios.” Recuperado de:
<http://intersindical.com/anterior/materias/page/contenido/02legislacion/textos/ley25165.htm> (Consultado el 31/10/2017)
- Decreto 340/92 Apruébese el Sistema de Pasantías 24/2/92 Buenos Aires. Que es necesario, por lo tanto, brindar la posibilidad de que el sistema educativo salga del aula y se proyecte en otros estamentos de la sociedad. Que con tal objeto y respondiendo a los desarrollos efectuados en otras naciones, es necesario establecer y reglamentar un Sistema que permita una formación que abarque tanto el ámbito educativo como el del trabajo. Que por todo ello se torna necesario crear las condiciones institucionales que faciliten y promuevan la adopción de un Régimen de Pasantías dentro de un adecuado ordenamiento normativo. Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17219/norma.htm> (Consultado el 01/11/2017)

- DECLARACIÓN SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR -. Art. 1: Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, trato y oportunidades en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión en razón de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, en conformidad con las disposiciones legales vigentes. Recuperado de: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/conaeti/declaracion_sociolaboral.pdf (Consultado el 07/11/2017)

DOCUMENTOS Y ARTICULOS RECUPERADOS DE LA WEB:

- Ackerman, Mario. (2015) Entre el Exabrupto y la esperanza. Recuperado de: <http://notasdederecholaboral.blogspot.com.ar/2008/07/entre-el-exabrupto-y-la-esperanza-por.html>
- Acosta, María Cristina. Vuotto, Mirta. (2001) La Pasantía como Recurso de Aprendizaje Dentro de las Organizaciones: La Percepción de los Estudiantes Universitarios. Recuperado de: <http://aset.org.ar/congresos/5/aset/pdf/vuottoyacosta.pdf>
- Albornos, Sebastián. (2017) Primer Empleo y Nuevo Régimen de Pasantías. Recuperado de: <http://www.iprofesional.com/notas/252915-personal-pasantia-recursos-humanos-Primer-empleo-y-nuevo-regimen-de-pasantias-el-Gobierno-insiste-con-proyectos-laborales-para-despues-de-las-elecciones>
- Alegre, Carlos (2010) Resumen del Sistema de Pasantías Educativas En Argentina. Recuperado de: <http://www.eljurista.net/page/noticias/id/117/title/Resumen-del-Sistema-de-Pasant%C3%ADas-Educativas-en-Argentina>
- Alegre, Carlos. S.F. Pasantías: Comentario al Régimen Nacional Argentino. Recuperado de: http://www.academia.edu/16234995/Pasant%C3%ADas_comentarios_al_r%C3%A9gimen_nacional_argentino
- Bocchio, Aníbal R. (2012) El uso del monotributo y Fraude Laboral. Recuperado de: http://www.cpba.com.ar/old/Consejo/Comites/Jovenes_Graduados/Noticias/2013-11-22_Jovenes_Graduados_Dr_Anibal%20R_Bocchio_02.pdf

- Comunale, Javier Alberto. (2011) Fraude en la Contratación de Empleados. Recuperado de: <http://www.problemaslaborales.com.ar/fraude.htm>
- Depetris, Eduardo Alfonso. (2011) Nulidad por Fraude Laboral. Recuperado de: <http://www.rrabaljuridico.blogspot.com.ar/2011/12/nulidad-por-fraude-laboral-art-14-lct.html>
- Depetris, Eduardo Alfonso. (2014) Arrabal Jurídico- Reforma al Código Civil. Opinión de la Asociación de Abogados Laboralistas.
- Etala, Carlos. (2004) Modificaciones al Contrato de Trabajo. LEY 25.877. Recuperado de: <http://iprofesional.com/adjuntos/documentos/12/0001209.pdf>
- Giménez, Sergio torres (2011). Entre Todos: Diferencia entre Educación y Formación. Recuperado de: <http://www.elperiodico.com/es/cartas/raiz-tematicas-el-periodico/diferencia-entre-educacion-formacion/41778.shtml>
- Grisolia, Julio A. (1999) Derecho del Trabajador y de la Seguridad Social. Recuperado de: http://ejuridicosalta.com.ar/files/derecho_trabajo.pdf
- Kirschbaum, Ricardo. (2000) Pasantías: Riesgo de nuevos abusos. Clarín. Recuperado de: https://www.clarin.com/economia/pasantias-riesgo-nuevos-abusos_0_rk74WB51AKl.html
- Koontz y O'Donnell. (1999) Curso de Administración Moderna. Buenos Aires. McGraw- Hill.
- McFarlane, Trish. (2014). Formación y Educación: ¿Hay Alguna Diferencia?. Recuperado de: <http://www.brandonhall.com/blogs/training-vs-education-is-there-a-difference/?lang=es>
- Nieto, Ana. (2016) Pasantías: Pasaporte al Mercado Laboral. Recuperado de: <https://laopinion.com/2016/04/29/pasantias-pasaporte-al-mercado-laboral/>
- Pérez Porto, Julián y Merino María (2008). Definición de Trabajo. Recuperado de: <https://definición.de.trabajo/>
- Seco, Ricardo. (2012) Las Pasantías: Uno de los Ropajes bajo los cuales se puede ocultar una relación laboral. Recuperado de: http://Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/CF120147F1.PDF
- Sistema de Pasantías de Santa Fe y su Armonización con el Régimen Nacional. Recuperado de: https://www.laboralrosario.com/admin/pdf/Sistema_de_Pasantias_de_Santa_Fe_y_La_Nacion.pdf
- Viso, Adela. (2008) Pasantías. Recuperado de: <http://doctrinaargentina.blogspot.com.ar/2008/08/pasantias.html>

- Walker, Darren. (2016) Internships Are Not a Privilege. Recuperado de:
<https://www.nytimes.com/2016/07/05/opinion/breaking-a-cycle-that-allows-privilege-to-go-to-privileged.html>
- Yuni, J.A y Urbano, C.A (2006) Técnicas Para Investigar y Formular Proyectos de Investigacion. Córdoba, Brujas.

JURISPRUDENCIA

- AUTOS "MARTINEZ AVALOS ALDANA SOLEDAD C/ FINMA SOCIEDAD ANONIMA INVERSORA Y FINANCIERA Y OTRO S/ DESPIDO" EXP: 59.022/2012/CA1 (37.565) CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA X.
- "ASOC.ARG.DE ORGANIZADORES Y PROVEEDORES DE EXP.Y CONG. C/MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL S/IMPUGNACION DE DEUDA" EXP: 105893/2011 Sala Segunda de la Cámara Federal de la Seguridad Social.
- RELACION DE TRABAJO - JORNADA DE TRABAJO SUPERIOR A LA PREVISTA POR LA LEY Vallejo, Alejandra I. contra Banco Río de La Plata SA sobre Despido. EXP: EBAA2307 Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Sala X.

ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Heredia Gisela Evelin
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	30.328.022
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	Régimen de Pasantías ley 26.427 y Ley de Contratos de Trabajo. ¿Existe contradicción jurídica de ambos preceptos normativos?
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	giseheredia_05@hotmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de la Tesis <i>(Marcar SI/NO)^[1]</i>	Si
Publicación parcial <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	Si

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: Córdoba 15 de Marzo del 2018

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:

_____ certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.