

PASANTÍAS EDUCATIVAS: ¿una forma de precariedad laboral?

Trabajo Final de Graduación

Cynthia Aluch
Abogacía



Resumen

El presente Trabajo Final de Grado tiene como eje de análisis a las pasantías educativas representadas como instrumentos contractuales más flexibles, resultando legal y monetariamente menos costosa por tratarse de una figura contractual no laboral que la exime de beneficios sociales propios de una relación formal de trabajo, como aportes jubilatorios, derechos sindicales, aguinaldo y brindando fuerza laboral con formación universitaria.

La ausencia de derechos laborales sumado a un inexistente control por parte del Ministerio de Trabajo y de Educación dieron lugar a que empleadores utilizaran a las pasantías de manera discrecional desvirtuando al sistema en una forma de precariedad laboral encubierta y dejando de ser una herramienta de gran utilidad para adquirir competencias que facilitan una posterior inserción en el mercado laboral.

Abstract

The present Final Degree Project has as an axis of analysis the educational internships represented as more flexible contractual instruments, being legally and monetarily less expensive because it is a non-labor contractual figure that exempts from social benefits of a formal work relationship. pension contributions, union rights, bonuses and provided workforce with university education.

The absence of labor rights was added to a nonexistent control by the Ministry of Labor and education, it was a place for use, it became a tool of great precision. to acquire skills that facilitate a subsequent insertion in the labor market.

Índice

Introducción	6
Capítulo 1: Antecedentes históricos	10
1. 1 Introducción	10
1. 2 Década del '90.....	10
1. 3 La reforma constitucional de 1994.....	12
1. 4 Precedentes de la Ley 26427.....	13
1. 5 Conclusión.....	14
Capítulo 2: Pasantías	16
2. 1 Introducción	16
2. 2 Sistema de pasantía educativa Ley 26427.....	16
2. 3 Concepto	17
2. 4 Naturaleza jurídica	17
2. 5 Ámbito de aplicación	18
2. 6 Objetivos del sistema	18
2. 7 Sujetos.....	19
2. 8 Convenio de pasantías.....	19
2. 9 Acuerdo individual.....	20
2. 10 Duración mínima y máxima.....	21
2. 11 Asignación estímulo.....	21
2. 12 Derechos y obligaciones de las empresas.....	22
2. 13 Derechos y obligaciones de los docentes guías y tutores.....	23
2. 14 Derechos y obligaciones del pasante.....	24
2. 15 Función del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.....	24
2. 16 Función del Ministerio de Educación Nacional	24
2. 17 Conversión	25
2. 18 Cuadro Resumen Ley 26427.....	25
2. 19 Legislación Provincial de Córdoba	26
2. 20 Conclusión.....	28
Capítulo 3: Fraude Laboral	29
3. 1 Introducción	29

3. 2 Fraude y Simulación Laboral	29
3. 3 Sanción y efectos. Nulidad por simulación o Fraude	30
3. 4 Noción de dependencia. Art 23 LCT	30
3. 5 Presunción de laboralidad	31
3. 6 Requisitos probatorios de la figura de pasantía.....	31
3. 7 Conclusión.....	32
Capítulo 4: Jurisprudencia.....	33
4. 1 Introducción	33
4. 2 Fallos.....	33
4. 3 Conclusión.....	35
Conclusión Final	37
Anexo	40
Propuesta de reforma Ley 26427	40
Bibliografía	43
Doctrina.....	43
Legislación	43
Jurisprudencia	44

Introducción

Siendo las pasantías una de las formas en que muchos estudiantes llevan a cabo su proceso de socialización laboral, el tema tratado en esta investigación surge en base a las condiciones en que la misma se desarrolla caracterizada por la inestabilidad laboral, flexibilidad y desprotección como aquellos rasgos que los pasantes experimentan durante el proceso de socialización laboral asumiendo la forma de un proceso de precariedad laboral encubierta.

El contrato de pasantía, objeto de este trabajo final de grado, persigue demostrar que en la generalidad de los casos, se ha convertido en una herramienta al servicio de la simulación disfrazando vinculaciones laborales subordinadas y evadiendo al régimen de seguridad social por parte del empleador. Un ejemplo dado en la práctica es el fallo: “Novoa, Raul Alejandro C/La Mercantil Andina S.A. Y Otros S/Despido”¹ donde la figura de pasantía efectuada encubrió una relación laboral dado que las tareas asignadas de manera habitual y normal fueron de cadete de oficina (trámites bancarios, depósitos, pedidos de saldos, etc.) y no tuvieron como fin primordial adquirir experiencia en el área de estudio de acuerdo a la especialización que reciben los estudiantes de Ciencias económicas incumpliendo la finalidad y objetivos del instituto de pasantías; o cuando hubo carencia de fiscalización e intervención por parte de la entidad educativa para ser operativo el contrato de pasantía “Wasserman, Alejandro c/Prada Fernández Manuel s/despido”².

A partir de estos hechos, que fueron un disparador de mi interés, unido al auge de las pasantías comenzaré mi investigación exponiendo como problema de investigación las falencias que presenta el actual régimen de pasantías que favorece la utilización de este instituto con otros fines, principalmente, el de disminuir los costos que genera la contratación de empleados en relación de dependencia.

Ergo, y como hipótesis de trabajo me planteé, que el régimen de pasantías se ha convertido en un instrumento donde son utilizadas para encubrir un vínculo laboral

¹ C.N.A.T., “Novoa, Raúl Alejandro c/ La Mercantil Andina S.A. y otros s/ Despido. Sentencia 69461 (2007)

² C.N.A.T., “Wasserman, Alejandro c/Prada Fernández Manuel s/despido. Sentencia 85984 (2000)

bajo la apariencia de una pasantía debido a que la ley no brinda precisiones respecto a la operatividad de las inspecciones ocasionando un insuficiente control de cumplimiento y seguimiento de la labor del pasante por parte de la empresa y de la entidad educativa.

A fin de corroborar esta afirmación, el objetivo general que me propuse es analizar los fines que persigue el actual régimen de pasantías y comprobar si los mismos son aplicados de acuerdo a los recaudos exigidos por la norma y determinar aquellas falencias que presenta el sistema.

A continuación detallaré los objetivos específicos que son los indicadores que se pretende lograr en cada una de las etapas de la investigación facilitando el control sistemático de la misma y me permitirán garantizar que el objetivo general se logre:

- ⊙ Proporcionar una definición al concepto de pasantía analizando su finalidad y objetivos del instituto.
- ⊙ Describir de manera evolutiva e histórica la transformación del régimen de pasantía hasta la actualidad.
- ⊙ Evaluar el contexto socioeconómico laboral y educacional en el que el sistema se encuentra inserto a fin de determinar cuáles son los fines y qué valores se pretende proteger mediante la reglamentación.
- ⊙ Individualizar los sujetos involucrados en el sistema y los fines que cada uno de ellos persigue.
- ⊙ Especificar los derechos y obligaciones de cada una de las partes intervinientes.
- ⊙ Puntualizar las situaciones en las que la Ley otorga la presunción de la existencia de un contrato de trabajo.
- ⊙ Proporcionar una definición al concepto de fraude laboral y simulación.
- ⊙ Establecer cuáles son los mecanismos represivos que la Ley reglamenta ante casos de presunción de contratos de trabajo

El tipo de estudio que se utilizará en el presente trabajo, de acuerdo al planteamiento del problema y los objetivos de investigación será descriptivo y con tendencia correlacional ya que el propósito de esta investigación será describir fenómenos, situaciones y contextos como así también especificar propiedades, características y rasgos importantes del régimen de pasantías. Este tipo de estudio servirá para analizar cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno y sus componentes (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, Baptista, 2008)

Para el análisis de la problemática planteada y como estrategia metodológica recurriré al método cualitativo, utilizando un enfoque que se fundamenta en un proceso inductivo, es decir describiendo y explorando de manera holística el fenómeno y proporcionando profundidad en los datos (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, Baptista, 2008)

Para ello comenzaré con un breve recorrido evolutivo e histórico a partir de la década '90 que me permitirá dilucidar en qué contexto y bajo qué condiciones surgen las pasantías como así también cuál fue el objeto que persiguieron desde su implementación.

Para continuar con mi investigación y a los fines de profundizar la naturaleza de las pasantías me abocaré al concepto legal otorgado a la figura, sus objetivos, requisitos, características, sujetos, supervisión, derechos y obligaciones y naturaleza jurídica arribando finalmente a un acabado análisis de la normativa de pasantías.

Acercándome cada vez más al núcleo de esta tesis, ya con los presupuestos fijados entraré de lleno al tratamiento del fraude laboral en el régimen de pasantías como forma de burlar la ley y como maniobra evasiva por parte del empleador al cumplimiento de sus deberes y obligaciones, ya que busco revelar mi hipótesis planteada dando respuesta si este régimen es utilizado como herramienta de simulación y fraude encubriendo un vínculo laboral bajo la apariencia de una pasantía con perjuicio a los sistemas de seguridad social que se ven afectados con la evasión que esta situación provoca asumiendo la forma de un proceso de precariedad laboral aquejando a nuestra sociedad, especialmente a los trabajadores que desean perfeccionarse y formarse integrando las enseñanzas teóricas con actividades prácticas que se llevan a cabo en un establecimiento durante un plazo previamente determinado.

Partiendo de lo antes expuesto, considero que los contratos de pasantías son una herramienta de gran utilidad para preparar a los pasantes con prácticas complementarias a su formación académica aumentando sus conocimientos prácticos y desarrollando nuevas habilidades y destrezas que facilitan su posterior inserción en el ámbito laboral, sin embargo, esta figura puede dar lugar a una incorrecta utilización por lo cual a través de este trabajo abordaré las diferentes normas jurídicas de nuestra legislación y resolver mi hipótesis planteada.

Finalmente, se adjunta una propuesta, que mediante la reforma de la normativa vigente, permita su optimización y reducir la precariedad laboral promoviendo la protección social y la calidad del empleo.

Capítulo 1: Antecedentes históricos

1.1 Introducción

A efectos de abordar el tema de estudio en esta primer parte del trabajo analizaré los comienzos históricos del instituto de pasantía comenzando mi análisis a partir de la década del '90, lo cual me permitirá dilucidar las condiciones laborales concretas en la que la ley fue aplicada teniendo en cuenta el contexto socioeconómico, el paradigma laboral de la época y las condiciones laborales en que la pasantía se llevaba a cabo.

1.2 Década del '90

De acuerdo al abogado y notario Ricardo Francisco Seco la década del noventa estuvo marcada por el modelo neoliberal, donde uno de los rasgos más sobresalientes de esta corriente económica y política capitalista fue la alta desocupación y la deslaborización del contrato de trabajo que provocó una situación de inestabilidad y desprotección de los trabajadores (Seco, 2015)

Si bien no puede afirmarse que los problemas laborales comenzaron en la década del noventa, el neoliberalismo exacerbó los problemas económicos y sociales en el mercado laboral, afectando de manera significativa la calidad del empleo de los trabajadores y esos años serán recordados por la gravedad que adquirieron las cuestiones vinculadas al trabajo.

En este orden de ideas, aparecieron las pasantías educativas con el *“fin de que los empleadores contraten pasantes para permitir el reemplazo de trabajadores por mano de obra barata “supuestos estudiantes” que terminaban realizando la misma actividad productiva que antes realizaban auténticos empleados.”* (Seco, 2015, p.3).

La idea era procurar generar empleo para aquellos jóvenes que no poseen formación técnica y laboral y poder acreditar experiencia para un futuro y poder desempeñarse en un puesto de trabajo.

Se sumo de este modo el contrato de pasantía al elenco de los “contratos basura” de los '90 ya que los contratos de pasantías cobraron auge como una forma contractual flexibilizadora de la relación de empleo.

Las pasantías han tenido en nuestro país diferentes manifestaciones, en cuanto a su fuente de producción normativa, ya que esta época se caracterizó por una dispersión y superposición de normas que regulaban distintas formas de pasantías con diferentes

requerimientos y condiciones adecuándose a las necesidades de cada empresa, e incluso se estableció y normalizó una pasantía sin intervención de la institución educativa (Ley 25013).

A fin de ilustrar esta realidad, el autor citado, detalla en su obra una serie de normas que tuvieron vigencia en nuestro país, fue en el año 1992 donde se establece el sistema de pasantía por el Decreto 340/92 del Ministerio de Educación de la Nación como un contrato voluntario y gratuito no laboral y conforme lo disponía su artículo 1º, el sistema de pasantía, regía en todo el ámbito del sistema educativo nacional y además exigía que se complementará la especialización teórica con la práctica en empresas o instituciones públicas o privadas y siempre las tareas y funciones desarrolladas sean afines a los estudios realizados por los pasantes.

Conforme al artículo 14 del anexo del decreto, el control y supervisión de este instituto era descentralizado dado que se dejaba en manos de las instituciones de enseñanza a la que cada pasante pertenecía y debían crearse Centros de coordinación y supervisión de pasantías a fin de que llevaran un registro de los convenios firmados.

Luego del decreto 340/92, se dictó la Ley 25013 (B.O. 03/10/1998) la cual modificó múltiples aspectos del Derecho Laboral. En lo que el sistema de pasantías refiere, en su art. 2º se crea un régimen de pasantías, definidas como aquellas que se conforman mediante la celebración de un contrato entre un empleador y un estudiante que tuviera como objetivo la práctica relacionada con el aprendizaje y formación.

De acuerdo al art. 19 de dicha Ley, era obligatorio de registrar los contratos pasantías ante los organismos de seguridades sociales y tributarios y se otorgaba libre acceso a las bases de datos con la información concerniente a las fechas de inicio y de finalización de los contratos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En octubre de 1999, el Congreso Nacional dictó la Ley 25165 donde se crea el Sistema de Pasantías Educativas y define a las pasantías de manera similar que el Decreto 340/92 manteniendo la idea de que el contrato de pasantía no genera relación jurídica entre la empresa y el pasante.

Este sistema sólo se aplica a aquellos pasantes que sean estudiantes de educación superior y se lo denomina pasantías educativas. Se estableció para el sistema un mecanismo de control y evaluación que debía concretarse mediante informes individuales referidos al desempeño de cada pasante y el mismo se enviaría al instituto educativo en el plazo de treinta días de concluida la pasantía.

Por medio del artículo 7 del Decreto 457/2000 el plazo máximo permitido para la duración del contrato de pasantía y la jornada diaria máxima prevista en la Ley 25165. De este modo, el plazo máximo de duración se estableció en cuatro años y la jornada diaria se estableció entre cuatro y seis horas

En octubre del año 2001 se publica en el Boletín Oficial el Decreto 1227 que reglamentó la pasantía prevista en la Ley 25013

1.3 La reforma constitucional de 1994

Según Goldin (2012) el gobierno constitucional que asume al poder en el año 1989 inicia un proceso de cambios en la economía cuando adopta el “plan de convertibilidad” que consistió en la fijación del tipo de cambio en relación al dólar estadounidense. Durante los primeros años de vigencia del régimen de convertibilidad, creció la tasa de desempleo y se registró un elevado costo salarial y se extendió de forma creciente hasta la crisis que se desencadena a fines del 2001.

Uno de los campos en el que el proceso reformista alcanzó mayor vigor fue el de la introducción de modalidades contractuales por tiempo determinado. Hacia fines del año '91 la Ley Nacional de Empleo incorporó cuatro de esas modalidades que las llamó “modalidades promovidas”, dos de ellas eran para jóvenes menores de 24 años de edad y su finalidad eran formativa: “*contrato de trabajo en prácticas para jóvenes con título profesional y contrato de trabajo-formación para jóvenes sin formación previa alguna*”. (Goldin, 2012, p. 9) Dichas modalidades tenían plazos de duración y no generaban derechos indemnizatorios al momento de su extinción. Los propósitos implícitos de esta política se orientaban a eludir las responsabilidades laborales bajo la simulación de una relación que se pretende no laboral sino educativa.

Hacia fines de la gestión del Gobierno de los noventa se sanciona la Ley 25013 cuyo proyecto fuera presentado por el Poder Ejecutivo, la derogación de todas las modalidades contractuales a plazo fijo devolviendo “*la naturaleza “laboral “al contrato de aprendizaje que había sido antes “deslaboralizado” con la finalidad de liberarlo de aportes y contribuciones a los subsistemas de seguridad*” (Goldin, 2012, p.11)

En Argentina, tras desatarse una profunda crisis y luego de una sucesión de Gobiernos que no lograban afirmarse en el poder, se convocó a elecciones y resultó Néstor Kirchner electo.

A partir de la asunción de la nueva gestión, se activa en el Congreso de la Nación un proceso de introducción reformas orientadas a proteger a los trabajadores, entre las cuales se puede mencionar la Ley 26427 del 26 de noviembre de 2008 que sustituyó el régimen de pasantías educativas para mayores de 18 años, que persigue como *“finalidad la capacitación, no originan relación laboral ni pueden utilizarse para cubrir vacantes o crear empleo, se imponen para ellas un plazo mínimo y máximo de duración y una carga horaria semanal inferior a la jornada máxima”* (Goldín, 2012, p.23) Además los pasantes cuentan con la protección contra accidentes y enfermedades (Ley 24557) y perciben una asignación estímulo.

1.4 Precedentes de la Ley 26427

De Diego (2011) establece los antecedentes de la Ley de Pasantías Educativas a través de las siguientes etapas:

- Una primera época donde las pasantías se desarrollaron en base a costumbres, prácticas y usos con la iniciativa de algunas entidades educativas que promovían acuerdos y convenios con empresas o entidades empresarias, con el objetivo de realizar prácticas rentadas en el arte, oficio o profesión
- Se rigieron en un comienzo por el decreto 340/1992, discutido por ser una norma reglamentaria sin el respaldo de una ley de fondo. A través del decreto de necesidad y urgencia 487/2000 se incitó una reforma a la Ley 25.165 que estableció que las pasantías tendrán un plazo mínimo de 2 meses y un máximo de 4 años, y la actividad se podrá realizar durante 5 días con un tope de 6 horas diarias como máximo.
- La ley 25.013 reubicó las pasantías del plano de educación hacia el ámbito laboral dentro del Poder Ejecutivo, como así también se mantuvo el requisito de que el pasante se encuentre estudiando un oficio o profesión relacionada con las prácticas laborales en donde la empresa lo capacita.
- En 1999 se dictó la Ley 25165 que cambió el régimen del decreto 340/1992, modificando alguna de sus reglas y los ámbitos de aplicación de dichas normas se solapaban generando confusión. Entre las contradicciones que se pueden mencionar son: para el decreto la duración de la pasantía es de cuatro años y para la Ley un máximo de dos años. El decreto permitía una jornada de hasta

ocho horas y la ley la limita a cuatro y hasta seis horas por día, y a cinco días de prestación.

- Debido al desconcierto y confusión que se generó por las contradicciones de las dos normas se dispuso por el decreto 1200/1999 prorrogar la vigencia del decreto 340/1922 por el término de doce meses más (que vencen en octubre de 2000) con el objetivo de que antes de esa fecha se dictaría una nueva norma que terminaría resolviendo las contradicciones generadas.
- A través del decreto de necesidad y urgencia 487/2000 se incitó una reforma a la Ley 25165 donde se dispuso que las pasantías tendrán un plazo mínimo de dos meses y no máximo de cuatro años, durante cinco días a la semana con un tope de seis horas diarias.
- En 2001 se promulgó el decreto 1227 que generó nueva reglamentación, coexistiendo con los otros dos sistemas (decreto 340/1922 y Ley 25165). Luego en el año 2002 se dictó la Resolución 837/2002 que estableció las responsabilidades a cargo del empleador detallando la descripción del programa, las funciones y actividades que deben desarrollar los pasantes, las herramientas y máquinas que pueden utilizar como así también la certificación de calificación profesional conseguida.
- La coexistencia de tres regímenes paralelos concluyó con la ley 26.427 que derogó y anuló los sistemas precedentes y estableció un nuevo marco afectado por los escenarios de fraude que se advirtieron en distintos casos.

1.5 Conclusión

Conforme a lo analizado a lo largo de este capítulo, es posible concluir que la década de los 90 se caracterizó por ser una época marcada por políticas neoliberales las cuales se colaron en todos los ámbitos inclusive en el Derecho de Trabajo con su ideal de flexibilización entendida como disminución de los derechos de los trabajadores.

Las pasantías aparecen como formas contractuales de tiempo determinado en el marco del proceso de flexibilización laboral que buscaba activar el mercado de trabajo minimizando responsabilidades patronales, en primer lugar aparece como un contrato temporal resultando legal y monetariamente menos costosa por tratarse de una figura contractual no laboral exenta de beneficios sociales propios de una relación de trabajo formal caracterizadas por la ausencia de vacaciones, licencias, carácter voluntario de su

pago y la posibilidad de rescisión del contrato sin la percepción de la indemnización correspondiente. Su figura jurídica no reconocía ningún tipo de relación laboral entre el pasante y el organismo privado o público donde se estuviera realizando ya que el foco estaba puesto en el objetivo educativo y además eran concebidas como prácticas voluntarias y gratuitas, en donde el pago era opcional.

Este panorama propició a que se utilizaran las pasantías como un medio para la flexibilización laboral sin que se respete su objetivo de formación, burlando un instituto que ha pretendido ser útil porque se lo convierte en una figura que conduce a la precarización del empleo.

A partir de las modificaciones y reformas, la nueva ley de pasantías implanta mayores protecciones laborales a los pasantes al ofrecerles beneficios sociales y establecer una asignación estímulo en función del convenio colectivo del lugar de trabajo.

Capítulo 2: Pasantías

2.1 Introducción

Habiendo puesto de relieve las notas salientes de la historización del sistema de pasantías, en el presente capítulo se analizará el régimen de pasantías vigente en la Argentina a Nivel Nacional y en la Provincia de Córdoba.

La principal base bibliográfica para la elaboración de ese capítulo es la Ley de Pasantías Educativas 26.427 sancionada el 26 de noviembre de 2008, promulgada de hecho el 18/12/2008 y publicada en el Boletín Oficial el 22/12/2008, la misma conto con el participación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y del Ministerio de Educación Nacional; como así también se analizará el marco normativo de la Provincia de Córdoba a través de la Ley 10576 sancionada el 10/10/2018 la cual tendrá fecha de aplicación el 08/01/2019.

A lo largo de este capítulo se llevará a cabo un análisis de esta normativa con el fin de conocer los objetivos principales del instituto, establecer su concepto legal, como así también poder distinguir quienes son las partes habilitadas para celebrarlo, quien es la autoridad de contralor y supervisión, se precisarán los derechos y obligaciones de las partes, requisitos y duración de las pasantías.

2.2 Sistema de pasantía educativa Ley 26427

Por medio de la Ley 26427 se creó el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo Nacional.

Es reglamentada por las resoluciones conjuntas N° 825/2009 y N° 338/2009 de los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Educación.

En el art.1° la ley *crea* “el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional para los estudiantes de la Educación Superior (Capítulo V, Ley 26.206) y la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos (Capítulo IX, Ley 26.206) y de la Formación Profesional (Capítulo III, Ley 26.058), en todos los casos para personas mayores de dieciocho (18) años a cumplirse en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, con excepción de las empresas de servicios eventuales aun cuando adopten la forma de cooperativas”

A su vez en su art. 22 la ley derogó “la Ley 25.165 —Ley de Pasantías Educativas—, el artículo 2° de la Ley 25.013 —Ley de Reforma Laboral—, el Decreto 340/92, el

Decreto 93/95, y sus normas reglamentarias y complementarias, y el artículo 7° del Decreto 487/2000.”

2.3 Concepto

El legislador define a la pasantía educativa en los siguientes términos:

“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”³

Los elementos que se advierten son:

- actividades formativas que se encuentran vinculadas con el desarrollo del estudiante
- estudiantes que mantienen su rol en la medida que se aplique de manera correcta el sistema de pasantías
- empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica
- relación con la propuesta curricular, es decir la existencia de la relación entre los estudios y tareas encomendadas al pasante.
- se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico ya que permite incorporar competencias y habilidades necesarias para poder desarrollar un oficio, arte o profesión.
- sin carácter obligatorio ya que el alumno puede elegir realizarla o no.

2.4 Naturaleza jurídica

Desde su marco legal, las pasantías son presentadas como prácticas formativas realizadas por estudiantes en empresas privadas y organismos públicos que no implican ningún tipo de relación laboral. Esta condición exime a los pasantes de un conjunto de beneficios sociales sindicales y salariales.

Además se agrega en el art 12 de la Ley 26427 la prohibición de usar la figura de la pasantía *“para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados.”⁴* Finalmente el artículo prevé otra medida antifraude: *“Si luego de la pasantía educativa se contrata a la persona por tiempo indeterminado, no se puede hacer uso del período de prueba del*

³ Art. 2. Ley 26427. Honorable Congreso de la Nación Argentina

⁴ Art. 12. Ley 26427. Honorable Congreso de la Nación Argentina

artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.”⁵

Este instituto se asocia a la necesidad de inserción en el medio laboral para poder realizar actividades complementarias a la formación académica y contar con experiencia que además de avalar los conocimientos teóricos permita familiarizarse con las modalidades de trabajo e incorporar habilidades relacionadas a situaciones reales del mundo de trabajo facilitando la orientación profesional e inserción laboral; es decir que se trata de una relación de tipo y naturaleza educativa.

2.5 Ámbito de aplicación

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

Se halla previsto en el art. 14 de la ley que establece:

”Las actividades de las pasantías educativas se llevan a cabo en las instalaciones de las empresas u organismos, o en los lugares que éstas dispongan según el tipo de labor a desarrollar. Dichos ámbitos tienen que reunir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por la Ley 19.587 —Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo— y sus normas reglamentarias. Además, las empresas u organismos deben incorporar obligatoriamente a los pasantes al ámbito de aplicación de la Ley 24.557 —Ley de Riesgos del Trabajo— y sus normas reglamentarias, y acreditarlos ante la unidad educativa correspondiente.”⁶

2.6 Objetivos del sistema

El objeto de la pasantía es lograr que el alumno aplique los conocimientos obtenidos en el transcurso del ámbito académico y desarrolle destrezas y habilidades para completar sus competencias laborales y el acceso al trabajo decente.

ARTÍCULO 3° — Los objetivos del sistema de pasantías educativas son lograr que los pasantes:

- a. Profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida, desde una concepción cultural y no meramente utilitaria;

⁵ Art. 12. Ley 26427. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁶ Art 14 Ley 26427. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

- b. Realicen prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan;
- c. Incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo;
- d. Adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral;
- e. Aumenten el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes;
- f. Cuenten con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura;
- 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 1º de la presente ley;
- h. Progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.

2.7 Sujetos

De acuerdo a la Ley 26427 los sujetos involucrados son:

- ⊙ Estudiantes mayores de dieciocho (18) años de edad y deben ser alumnos del sistema educativo nacional
- ⊙ Empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica
- ⊙ Instituciones u organismos educativos, docentes guías y tutores.
- ⊙ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
- ⊙ Ministerio de Educación Nacional

2.8 Convenio de pasantías

Según la Ley 26427 los convenios de pasantías son aquellos suscriptos entre una institución educativa y una empresa u organismo público o privado con personería jurídica y que no sea empresa de servicio eventual. Las partes del contrato son, por un lado, las instituciones educativas pertenecientes al sistema educativo nacional y del otro las empresas u organismos públicos. Los pasantes no son parte de los mismos, sino beneficiarios.

Según el art. 6⁷ el convenio debe contener como mínimo:

⁷ Art. 6. Ley 26427. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

- a) Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben;
- b) Objetivos pedagógicos de las pasantías educativas en relación con los estudios entre los cuales se convocará a los postulantes de las pasantías;
- c) Derechos y obligaciones de las entidades receptoras de los pasantes y de las instituciones u organismos educativos;
- d) Características y condiciones de realización de las actividades que integran las pasantías educativas y perfil de los pasantes;
- e) Cantidad y duración de las pasantías educativas propuestas;
- f) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes;
- g) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante;
- 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;
- i) Planes de capacitación tutorial que resulten necesarios;
- j) Plazo de vigencia del convenio y condiciones de revisión, caducidad, o prórroga;
- k) Nómina de personas autorizadas por las partes firmantes a suscribir los acuerdos individuales de pasantías educativas.

2.9 Acuerdo individual

Se encuentra previsto en el art. 8 y 9 de la Ley 26427 y es aquel celebrado entre el postulante y los firmantes del convenio y contiene las condiciones específicas de la pasantía educativa. Este acuerdo debe instrumentarse conforme a las pautas del convenio. El texto de la presente ley y el convenio de referencia serán anexados al acuerdo, para la notificación fehaciente del pasante.

El contenido que deberá respetarse en los acuerdos viene predeterminado por la Ley en su art. 9, norma que textualmente establece⁸:

ARTICULO 9º — En los acuerdos individuales de pasantías educativas se harán constar como mínimo los siguientes requisitos:

- a) Nombre y apellido del pasante, número de CUIL y domicilio real;

⁸ Art 9. Ley 26427. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

- b) Denominación, domicilio y personería de las partes institucionales y datos de las personas autorizadas a suscribir el acuerdo, conforme el convenio;
- c) Derechos y obligaciones de las partes;
- d) Plan de pasantía educativa según lo establecido en el artículo 17 de la presente ley;
- e) Duración, horarios y sede de realización de la pasantía educativa;
- f) Monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo;
- g) Enumeración de las tareas asignadas al pasante;
- h) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante;
- i) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad del pasante;
- 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.

2. 10 Duración mínima y máxima.

El art. 13 prevé que la duración mínima es dos meses y hasta un máximo de doce meses y existe la posibilidad de renovarlas por seis meses más debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre todas las partes, periodo donde el pasante tiene un horario de no más de seis horas al día o de doce horas semanales.

2. 11 Asignación estímulo.

Este factor pasa a ser importante con el fin de evitar el abuso por parte de quienes pretenden encubrir relaciones laborales mediante el uso de pasantías.

Los pasantes reciben una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía. En caso de haber más de un convenio aplicable, se establecerá el principio de la norma más favorable . Para el caso de actividades que no cuenten con convenio colectivo, se aplicará para el cálculo de la asignación estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía. Los pasantes reciben, conforme a

las características de las actividades que realicen, todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal según se especifique en la reglamentación. Asimismo se debe otorgar al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en la Ley 23.660 —Ley de Obras Sociales —.

2. 12 Derechos y obligaciones de las empresas

De acuerdo a la norma en estudio, el art. 11 ordena que las empresas y organismos públicos en los que se vaya a desarrollar las pasantías que se conserven los originales de los convenios y acuerdos suscriptos por un plazo de cinco años posteriores a la terminación de su vigencia, así como llevar un registro interno de cada uno de ellos y comunicarlos a los organismos de seguridad social y tributarios acorde a lo señalado en el art. 19 de la Ley 25013 y designar tutores que tengan experiencia laboral específica y capacidad para planificar, implementar y evaluar propuestas formativas.

Asimismo, el art. 14 ordena que cualquiera sea el ámbito donde se vaya a desarrollar la pasantía educativa se debe cumplir con las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por la Ley 19857 y sus normas reglamentarias debiendo las empresas incluir a los pasantes dentro de la cobertura por riesgos de trabajo en el marco de la LRT 24557.

A su vez el art. 21. dispone que *“las empresas y organismos públicos tendrán un cupo máximo de pasantes que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijará a través de la reglamentación correspondiente, cupo que será proporcional al tamaño de la empresa y a la cantidad de tutores que la misma asigne”*⁹

También está a cargo de la empresa el pago de una suma de dinero no remunerativa en carácter de asignación estímulo, dicho monto surge del art 15 de la Ley donde dispone que se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía, en el caso de haber más de un convenio aplicable se tomará en cuenta el más favorable para el pasante. En el caso de actividades que no se encuentren dentro de un convenio colectivo se aplicará para el cálculo de la asignación estímulo el salario mínimo vital y móvil en forma proporcional a la carga horaria del pasante.

⁹ Art 21. Ley 26427. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

2. 13 Derechos y obligaciones de los docentes guías y tutores

Conforme lo dispone el art. 5 de la Ley en estudio, *“las autoridades de las instituciones y organismos de conducción educativa reconocidos establecerán el diseño de un proyecto pedagógico integral de pasantías a nivel institucional, como marco para celebrar convenios con las empresas u organismos en los que se aplicará dicho sistema. En el caso de los convenios suscritos por autoridades de instituciones educativas, cualesquiera sea su nivel y ámbito de dependencia, las autoridades educativas jurisdiccionales deben ser notificadas fehacientemente en el curso de los cinco días hábiles posteriores a la firma del convenio, conforme el procedimiento que determine la reglamentación”*¹⁰

Prevé la nueva ley en su art. 17 que *“el docente guía por parte de la institución educativa y el tutor por parte del organismo o empresa, en el marco de lo establecido en el artículo 5º, elaboran de manera conjunta, un plan de trabajo que determine el proceso educativo del estudiante para alcanzar los objetivos pedagógicos”*¹¹

Más luego en el art. 18 añade: *“La implementación del plan de pasantías educativas, su control y evaluación es responsabilidad de los profesores guías y de los tutores, quienes elaborarán informes periódicos, que se incorporarán al legajo individual de cada acuerdo establecido en el artículo 10. En el término de treinta (30) días corridos posteriores a la finalización de la pasantía educativa, los tutores designados deben remitir a la unidad educativa un informe con la evaluación del desempeño del pasante. Las partes firmantes extenderán en todos los casos a los pasantes un certificado de pasantía educativa en el que conste la duración de la pasantía y las actividades desarrolladas; asimismo a su solicitud se extenderán certificaciones de las funciones cumplidas a los docentes guías y a los tutores, indicando la cantidad de pasantes y el tiempo de dedicación.”*¹²

El docente guía por parte de la institución educativa y el tutor por parte del organismo o empresa, en el marco de lo establecido en el artículo 5º, son los que elaboran de manera conjunta, un plan de trabajo que determine el proceso educativo del estudiante para alcanzar los objetivos pedagógicos.

Las instituciones educativas u organismos públicos deberán notificar a la comunidad educativa sobre los convenios que han sido firmados con organismos públicos o

¹⁰ Art. 5. Ley 26427. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

¹¹ Art. 17. Ley 26427. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

¹² Art. 18. Ley 26427. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

empresas privadas y deberán anunciarle al alumnado con antelación a cada convocatoria los plazos, procedimientos, vacantes y requisitos. (Art 7 Ley 26427)

2. 14 Derechos y obligaciones del pasante

De acuerdo a lo establecido en el artículo 8 de la Ley analizada los alumnos que realicen la pasantía deberán suscribir el acuerdo individual con los firmantes del convenio y conocer las condiciones del mismo y el plan de pasantía. Además deberán cumplir con reglamentos internos de la empresa y organismos públicos como así también cumplir con los reglamentos establecidos por la institución educativa.

De acuerdo a lo establecido en el art. 15 de la norma, los estudiantes tendrán derecho a percibir una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo. Como así también deben recibir de acuerdo *“a las características de las actividades que realicen, todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal según se especifique en la reglamentación”*

“Asimismo se debe otorgar al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en la ley 23660 -ley de obras sociales-.”¹³

2. 15 Función del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Establece el art. 19 de la Ley analizada que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social realizará el control y supervisión de cumplimiento de la ley con relación a los organismos y a las empresas con el fin de que no se alteren los objetivos. Además el art. 19 también prevé que en caso de infracción por parte de la empresa de alguno de los requerimientos que tipifican la relación laboral, la pasantía perderá el carácter de tal y será considerada como un contrato laboral de tiempo indeterminado.

2. 16 Función del Ministerio de Educación Nacional

El art. 20 de la Ley analizada establece que El Ministerio de Educación *“dispondrá un registro unificado de los convenios suscriptos por las instituciones y organismos educativos que participen en el sistema, organizará mecanismos para el apoyo técnico, para la capacitación de los docentes guías y para el control del cumplimiento de los objetivos pedagógicos de las pasantías, en lo que compete a las funciones de las instituciones y organismos educativos.”¹⁴* Además el art. citado establece que será

¹³ Art. 15. Ley 26427. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

¹⁴ Art. 20. Ley 26427. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

función del Ministerio de Educación realizar “periódicamente la realización de controles muestrales que permitan mejorar en forma integral la gestión de las pasantías educativas. Asimismo, deberán realizarse controles ante la presentación de denuncias de irregularidades en el cumplimiento de las pasantías educativas y las responsabilidades de las partes intervinientes.”

2. 17 Conversión

El art. 19 de la Ley establece que en caso de incumplimiento por parte de la empresa de alguno de los exigencias o características que tipifican a la relación o no se manifieste la existencia de un carácter preponderantemente educativo, la pasantía perderá el carácter de tal y será considerada contrato laboral por tiempo indeterminado regido por LCT, rigiendo todas las sanciones e indemnizaciones que conciernen a la relación laboral no registrada.

2. 18 Cuadro Resumen Ley 26427

La ley 26427 queda sintetizada en el siguiente cuadro obtenido de la bibliografía de De Diego (2011) apartado Capítulo V:

Tabla 1

Recapitulación de Ley de Pasantías Educativas

CONCEPTO	NATURALEZA U OBJETO	OBSERVACIONES
Incluye empresas y organismos públicos, empresas privadas. Excluye empresas de servicios eventuales y cooperativas que operan como tales.	Objeto: actividades formativas incluidas en los planes de estudios o en la curricula escolar del instituto educativo, o agregadas con fines pedagógicos para promover la empleabilidad del pasante	Trabajadores de más de 18 años - estudiantes regulares de instituciones educativas oficiales o habilitadas, en actividades compatibles con el arte oficio o profesión que estudia el pasante.
Objetivo: capacitación - entrenamiento - habilidades - conocimiento -nuevas tecnologías con salida laboral	Conectar los estudios con el futuro, con de oportunidades con salida laboral	Descripción de habilidades y competencias.
Proyecto pedagógico: Incluye las prácticas con el convenio tripartito y notificación al Ministerio de Educación de cada jurisdicción Convenio de Pasantía Educativa: Entidad educativa con empresa, cámara empresaria o grupo de empresas	Lo acuerdan el representante de la entidad educativa y la empresa copia al Ministerio de Educación provincial Contenido: las partes — objeto — plan — condiciones de realización — duración — régimen de asistencia — evaluación — cobertura médica ley 29.577 de Riesgos del Trabajo — vigencia del convenio — autorizados a firmar	Detalle de conocimiento adquiridos y de prácticas certificables Plan y objeto de la pasantía — objetivos y propósitos — competencias logradas en cada ciclo — certificación Deben designarse representantes o apoderados para firmar el acuerdo "marco" y los acuerdos especiales y las adendas
Convenio individual con cada pasante: Convenio de pasantía Educativa + acuerdo específico Lo suscriben las tres partes. Plan — duración — horarios — monto de la asignación — estímulo — tareas asignadas — régimen de asistencia — régimen de propiedad intelectual. N y Ap. y N° de CUIL — CUIT de tutores y de docentes guías	Conservación de acuerdos generales o individuales por 5 años mas documentación y registración. Notificación al ANSeS y a la AFIP art. 19 Ley 25013	Los tutores y guías tienen también acuerdo. La función es incompatible con actividades rentadas para las empresas

<p>Docente guía por la entidad educativa + tutor por la empresa elaboran un plan de seguimiento</p> <p>Novación automática:</p> <p>El incumplimiento de la empresa de requisitos esenciales convierte al contrato de pasantía en contrato de trabajo</p> <p>Cupo de Pasantes: se fijan topes por cantidad de personal de cada empresa y por cantidad de tutores asignados (*)</p> <p>Adecuación. Las pasantías existentes se adecuan a la nueva ley en el plazo de 180 días hábiles</p> <p>Naturaleza: las pasantías son vínculos civiles no laborales, y se rigen por el derecho común y no por el derecho laboral</p> <p>Pasante convertido en trabajador dependiente bajo las ordenes del mismo empleador</p> <p>Plazos de vigencia de las pasantías:</p> <p>2 meses mínimo</p> <p>12 mese máximo</p> <p>Carga horaria: 20 hs por semana (**)</p> <p>Renovación: por seis (6) meses más que el periodo inicial</p> <p>Asignación estímulo: suma no remunerativa en base al básico del convenio colectivo y proporcional a la carga horaria</p> <p>Gastos: tope del 5% del subsidio. No se puede retener del pasante, y es a cargo de la empresa</p>	<p>Se registra y deja constancia en el legajo personal. Se certifica en base a el conocimiento adquirido</p> <p>Genera multas, pago de aportes y contribuciones, registración anómala, y sanciones por trabajo no registrado</p> <p>La notificación del tope produce también la notación automática del contrato</p> <p>La adecuación es de las tres partes involucradas</p> <p>No se pueden emplear a los pasantes para cubrir cargos rentados — ausencias ni reemplazos</p> <p>No se puede recurrir al periodo de prueba, cuando el pasante fue evaluado durante el desarrollo de la pasantía</p> <p>Lugar de realización: en la empresa. Si hay varios convenios colectivos en el mismo establecimiento, se aplica el más favorable al pasante.</p> <p>Si no hay convenio aplicable se aplica el SMVM</p> <p>Recibe los beneficios de las licencias según lo disponga la reglamentación + obra social, como v.gr. licencia por maternidad</p> <p>Gastos de representación para entidad educativa, para financiar gastos</p>	<p>Se elaboran informes a ambos previos a la actividad educativa para hacer seguimiento</p> <p>En caso de duda sobre la tipificación de la relación se aplicara la LCT</p> <p>Los cupos se pueden fijar también por Convenio Colectivo</p> <p>La falta de adecuación produce la novación automática del contrato y las sanciones de policía laboral</p> <p>El objeto es capacitar y entrenar. No se puede participar en el circuito productivo</p> <p>Cobrará el salario de la categoría en la que se lo contrató, correspondiente al convenio colectivo aplicable</p> <p>Se deben cumplir con normas de higiene y seguridad en el trabajo Ley 19587 y normas reglamentarias, debe contratar ART para accidentes o enfermedades laborales, y se incorpora a la obra social pertinente para la cobertura inculpable</p> <p>El pasante puede cobrar por hora más que el trabajador dependiente, porque no tiene retenciones</p> <p>Se acuerdan en el Convenio "Marco" entre la entidad educativa y la empresa</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nota. Fuente: De Diego, 2011, pp. 218-219

2. 19 Legislación Provincial de Córdoba

Desde la aplicación de la Ley Nacional N° 24049 de transferencia de los servicios educativos nacionales a las provincias, la regulación de las pasantías educativas en Argentina es responsabilidad de cada jurisdicción.

La provincia de Córdoba es una de las provincias que posee un marco normativo específico al respecto; cuenta con la Ley Provincial de Pasantías Educativas N°8477, cuyos destinatarios son estudiantes y docentes de Educación Secundaria y Superior y establece un régimen para alumnos de nivel medio y terciario, estipulándose como organizaciones receptoras de los estudiantes a *“todas las entidades públicas y privadas y/o empresas del sector productivo o de servicios”*¹⁵ con inclusión de asociaciones

¹⁵ Art. 3 Ley 8477. Poder Legislativo de la Provincia de Córdoba

empresarias, gremiales o profesionales con asiento en la provincia de Córdoba¹⁶, las cuales deben suscribir un convenio con el Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba y otro convenio anexo con la entidad educativa involucrada.

Dicha ley establece un sistema propio que se encuentra adecuado a la Ley Nacional y se encuentra estructurada de la siguiente manera: artículo 1 al 15 incluye condiciones generales y a partir del capítulo 16 al 22 establece los derechos y obligaciones de las partes.

La Ley prescribe que el contrato de pasantía no genera relación jurídica con la institución receptora del pasante siendo la práctica carácter voluntario.¹⁷

La organización receptora está obligada a incluir al pasante en las prestaciones de la Ley de Riesgos del Trabajo y el pago de la asignación estímulo para viáticos y gastos es discreción de la organización receptora del pasante. Por lo tanto, se estipula que el convenio general debe contener forma de pago de las asignaciones estímulo para viáticos y gastos escolares.

El 10 de octubre de 2018 se sancionó la Ley 10576 que modifica y deroga la Ley 8477 con el fin de actualizar las disposiciones que en la provincia regulan el sistema de pasantías a razón de las modificaciones que la normativa nacional ha experimentado. La misma tiene vigencia y fecha de aplicación el 08/01/2018 y regirá en el ámbito del Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba en los niveles secundario y superior en todas sus modalidades.

Entre las reformas, se modifica la edad mínima que debe tener el pasante para poder realizar la pasantía, se establece que debe *“debe ser de dieciséis años cumplidos durante el año en que deba llevar a cabo la misma, o estar cursando uno de los tres últimos años del nivel secundario. Los alumnos que no hayan cumplido la mayoría de edad deben proveer autorización escrita de sus padres o tutores”*¹⁸

También se modifica la *“duración mínima de dos meses y una máxima de 12 meses, con una carga horaria semanal de hasta 20 horas para todos los niveles. Cumplido el plazo establecido, una vacante de pasantía educativa puede renovarse a favor del mismo pasante por hasta seis meses adicionales”*¹⁹, señala la ley.

Además, se señala en el Art. 13 que la actividad del pasante se llevará a cabo en el lapso comprendido entre las 8 y las 18 horas, con por lo menos una pausa de 20 minutos

¹⁶ Art. 8 Inc. C. Ley 8477. Poder Legislativo de la Provincia de Córdoba

¹⁷ Art. 5 Ley 8477. Poder Legislativo de la Provincia de Córdoba

¹⁸ Art. 12 Ley 10576. Poder Legislativo de la Provincia de Córdoba.

¹⁹ Art. 13. Ley 10576. Poder Legislativo de la Provincia de Córdoba.

cuando la actividad fuera de dos a cuatro horas, y de 40 minutos distribuidos en dos períodos de 20 minutos cuando fuere de más de cuatro horas diarias.

En el Art. 5 indica, que las pasantías no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasantes y la empresa u organización en la se desarrollan y se aclara que *“esta figura no puede ser utilizada para cubrir vacantes o crear nuevo empleo ni para reemplazar temporal o definitivamente al personal de las empresas y organismos públicos o privados”*.²⁰

Además en el Art. 14 se aclara que todo aquello que no se encuentre regulado en esta ley provincial se aplicará y regirá la Ley Nacional N° 26427 de pasantías y su reglamentación, el decreto del Poder Ejecutivo Nacional 1374/2011.²¹

2. 20 Conclusión

A lo largo del capítulo se analizó el plexo normativo del instituto de pasantías a nivel Nacional y Provincial y se puede resaltar que la característica esencial es la existencia de un fin formativo y que para descartar la existencia de un contrato de trabajo debe exigirse el cumplimiento de ciertos recaudos mencionados en el capítulo analizado y que son esenciales para la configuración de la pasantía.

Si bien hubo significativas mejoras legales en la protección del contrato de pasantías incorporadas en la Ley 26427 aún persisten ciertos rasgos de precariedad laboral, tanto en la Ley Provincial como nacional ya que se desconoce a la pasantía como figura laboral privando a los pasantes de un conjunto de derechos laborales y posicionándolos en un lugar desigual al del resto de los trabajadores ya que la situación de Pasantía no creará ningún otro vínculo para el pasante, más que el existente entre el mismo y la unidad educativa correspondiente, no generándose relación laboral alguna con la institución, pública o privada; o la empresa donde efectúe su práctica educativa.

Del análisis de la normativa en cuestión, considero que no existe un adecuado seguimiento del proceso de formación del pasante y tampoco hay control y monitoreo periódico de la labor desplegada por los agentes formadores dentro de la empresa con la universidad ya que las partes involucradas funcionan como entes estancos e individuales sin haber una articulación y retroalimentación facilitando a que se utilicen las pasantías con otros fines y propiciando a la naturalización de relaciones laborales flexibles y precarias

²⁰ Art. 5 Ley. 10576. Poder Legislativo de la Provincia de Córdoba.

²¹ Art 14. Ley 10576. Poder Legislativo de la Provincia de Córdoba.

Capítulo 3: Fraude Laboral

3.1 Introducción

A modo de ir concluyendo con el proyecto final de grado, el presente capítulo está destinado a analizar el fraude y la simulación dentro del derecho de trabajo en relación con las pasantías, una figura utilizada usualmente para evadir normas laborales imperativas y de esta manera evitar que el empleador se haga cargo de las responsabilidades que le competen.

A los efectos de dar cumplimiento con los objetivos propuestos en el trabajo final de grado, en dicho capítulo se pasará a especificar la definición de fraude laboral como así también el efecto jurídico que genera esta situación.

En este orden de ideas, será analizado el art. 23 de la LCT, cuya presunción puede servir de base para la resolución de conflictos laborales.

3.2 Fraude y Simulación Laboral

Para Grisolia (2016) el fraude se produce cuando, al ampararse en una disposición legal, se logra un resultado prohibido por otra norma jurídica, es decir que la finalidad buscaba es conseguir un resultado parecido al que otra norma prohíbe.

Matarrese (1990) establece que deben estar presentes tres condiciones para cometer fraude a la ley:

1. Norma jurídica imperativa u obligatoria
2. Uso de un medio legalmente eficaz
3. Intención de eludir una norma imperativa

En cambio, la simulación busca ocultar y encubrir un hecho o una relación para provocar una situación jurídica aparente privando al trabajador de sus derechos y evitando cumplir con sus prestaciones laborales obligatorias. (Grisolia, 2016)

“En nuestro ámbito, lo que se trata es de disimular una realidad que existe y está protegida por el derecho del trabajo, por lo que se la cubre para que no se pueda determinar su carácter laboral y así poder legalizar el incumplimiento y evitar las respectivas consecuencias derivadas de la aplicación de normativa protectoria.”
(Grisolia 2016:p365)

Podemos señalar entonces que tanto la simulación como el fraude son el lado opuesto al orden público laboral ya que se trata de actos contrarios a la ley destinados a que el empleador eluda al cumplimiento de las obligaciones laborales que le compete.

3.3 Sanción y efectos. Nulidad por simulación o Fraude

El ordenamiento laboral con el fin de proteger al trabajador contra estas prácticas abusivas establece en el Art. 14 de Ley de Contrato de Trabajo que “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”.²²

El ordenamiento laboral protege al trabajador contra las conductas simuladas o fraudulentas de tres formas:

1. *Declarando la nulidad del contrato cuando las partes actuaron con simulación y fraude y aplicando la disposición laboral (art 14LCT)*
2. *Estableciendo la relación de dependencia con quien se beneficia o aprovecha el trabajo (art 29 LCT)*
3. *Fijando la solidaridad entre los sujetos que intervienen en el negocio (arts. 30 y 31 LCT) (Grisolia-Ahuad 2016:p.48)*

En síntesis, en todos los casos, será declarada la nulidad de los actos simulados o fraudulentos aplicándose la norma correspondiente a la relación de hecho que vincula al empleador con el trabajador.

3.4 Noción de dependencia. Art 23 LCT

Grisolia y Ahuad (2016) establecen que uno de los conceptos que permite vislumbrar si bajo el régimen de pasantías existe una relación simulada o de fraude a la ley laboral es el de dependencia; la cual es uno de los conceptos cuya limitación más dificultad ha planteado a la doctrina, ya que la LCT no la define concretamente, sólo se limita a destacar la relación jerárquica existente entre las partes y las facultades de organización y dirección que tiene el empleador. Además, los autores mencionados, establecen que los elementos tipificantes fueron determinados por la doctrina, poniendo acento en el lado jurídico y desatendiendo el lado técnico y económico.

“Las presunciones, dentro del proceso laboral, juegan un rol fundamental en materia probatoria, y en la del art. 23 de la LCT se configura una presunción legal de la

²² Art. 14. Ley 20744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

existencia del contrato de trabajo cuando se acredita la prestación de servicios para otro, produciendo la inversión de la carga de la prueba” (Grisolia-Ahuad, 2016:p.62)

El art. 23 de LCT prescribe que se presumirá la existencia de un contrato de trabajo “*aun cuando se utilicen figuras no laborales para caracterizar al contrato*”²³

3.5 Presunción de laboralidad

La Ley 26427 indica que sólo reconocerá a la pasantía como un contrato laboral de duración indeterminada en caso de incumplimiento e inobservancia de las formalidades y requisitos establecidos en dicha Ley. En dicho caso, serán aplicables las sanciones e indemnizaciones que incumban para la relación laboral no registrada. Teniendo en cuenta el carácter excepcional de este régimen, en caso de duda se entenderá que la relación entre el pasante y la empresa u organismo será de naturaleza laboral, aplicándose el régimen de la Ley 20.744 y complementarias.

3.6 Requisitos probatorios de la figura de pasantía

Ricardo Seco (2005) expone que cuando se suscite un conflicto acerca de la naturaleza de las tareas prestadas en el ámbito de una empresa u organismo, quien procure que la relación se encuadra dentro de la figura de pasantía debe acreditar la presencia de:

- ⊙ La presencia de un proyecto pedagógico integral de pasantías a nivel institucional (art. 5 de la ley).
- ⊙ La firma de un convenio entre la institución y el organismo, celebrado con acuerdo a las normas de la ley (art. 6) y la notificación a la autoridad educativa jurisdiccional (art. 5 de la Ley).
- ⊙ La existencia de un convenio individual de pasantía con el estudiante con todas las exigencias establecidas por la Ley en su art. 9
- ⊙ La condición de alumno de una institución educativa establecida en el artículo 1º y el mantenimiento de esa condición por parte del pasante.
- ⊙ El respeto de los plazos advertidos en la ley y en el convenio suscripto entre la institución educativa y la empresa u organismo.
- ⊙ El cumplimiento de la jornada máxima advertida en la ley o en el convenio, según cual fuera menor.

²³ Art. 23. Ley 20744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

- ⊙ El cumplimiento de las normas establecidas en los programas confeccionados por la institución educativa (art. 17).
- ⊙ La confección del informe individual acerca de la actuación de cada pasante y su envío a la unidad educativa dentro de los treinta días ulteriores a la terminación de cada pasantía (art. 19).
- ⊙ La pasantía no podrá utilizarse “*para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados.*”²⁴

Es importante destacar que ante la duda acerca de la existencia de un contrato de trabajo, prima el reconocimiento del carácter laboral del vínculo existente entre el estudiante y la empresa. El principio de primacía de la realidad es aplicable en este caso

3.7 Conclusión

En este capítulo me dedique al estudio del fraude dentro del Derecho Laboral en relación con las pasantías, concluyendo que las pasantías son una herramienta de gran utilidad para acercar a los jóvenes al mercado de trabajo para que puedan poner en práctica sus conocimientos teóricos adquiridos en situaciones reales, sin embargo, el principal problema se plantea ante la utilización de este régimen para encubrir relaciones laborales lo que conlleva situaciones fraudulentas en perjuicio de los derechos laborales y sociales desnaturalizando la esencia de las pasantías.

Esta situación se encuentra prevista en el art. 19 de la Ley 26427 que establece que el incumplimiento por parte de la empresa de los requisitos normativos implicará en estos casos la transformación de la pasantía en una relación laboral quedando regulada por la LCT y las cláusulas contractuales nulas son sustituidas por normas imperativas, ya que es el principio de realidad que así lo impone.

²⁴ Art 12. Ley 26427. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Capítulo 4: Jurisprudencia

4.1 Introducción

En el presente capítulo se analizarán pronunciamientos judiciales y se investigará la frecuencia con que el instituto de pasantía resulta ser una figura propicia para enmascarar relaciones laborales.

4.2 Fallos

1. Novoa, Raúl Alejandro c/ La Mercantil Andina S.A. y otros s/ Despido.²⁵

El caso: La Sala V de la Cámara Nacional del Trabajo condenó a una compañía de seguros a indemnizar a un ex pasante que se presentó a la Justicia con el fin de reclamar una reparación económica por despido porque consideró que la empresa incurrió en un fraude cuando contrató a un estudiante de ciencias económicas para contribuir con su desarrollo como futuro contador pero en verdad cumplió tareas de cadete. Para los jueces, un contrato de pasantía existe cuando la relación se configura entre un empleador y un estudiante y tiene como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación. De ese modo, afirmaron que no podían entender cómo el hecho de realizar trámites en los bancos se podía asimilar a “la tarea específica de su materia”, e hizo lugar al planteo del pasante.

2. Gimenez, Pablo Eduardo c/Motorola Mobility Of Argentina S.A.s/despido.²⁶

El Caso: La figura de pasantía implementada ocultó una relación laboral pues las tareas realizadas por el accionante no implicaron la adquisición de experiencia en su área de estudio.

3. Piñeyro Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina SA s/ Despido.²⁷

El Caso: Ambas partes apelaron la sentencia de primera instancia. La demandada porque en el pronunciamiento, respecto del período inicial del vínculo que fuera enmarcado formalmente bajo el régimen de pasantías, se consideró que había mediado entre las partes una relación de naturaleza laboral. La actora, en cuanto se determinó la legitimidad de la resolución del contrato de

²⁵ C.N.A.T., “Novoa, Raúl Alejandro c/ La Mercantil Andina S.A. y otros s/ Despido. Sentencia 69461 (2007)

²⁶ C.N.A.T., “Gimenez, Pablo Eduardo c/Motorola Mobility of Argentina S.A. s/despido” Sentencia 80936 (2017)

²⁷ C.N.A.T. “Piñeyro Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina SA s/ Despido” Sentencia 74879 (2013)

trabajo decidida por la demandada y se rechazó la indemnización por daño moral y la sanción del art. 275 de la LCT. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, por mayoría, admitió parcialmente la impugnación del actor, elevando el capital de condena.

4. “Pizarro Álvaro c/ Asociación de Investigaciones Tecnológicas – Ordinario – Despido”.²⁸

El Caso: El actor inició demanda en contra de su ex empleadora reclamando una serie de rubros laborales. Indicó que prestó tareas como cajero, analista contable financiero-económico, y administración en general, relatando que la relación laboral comenzó bajo la modalidad de un contrato de pasantía educativa. Sostuvo que tal modalidad disfrazaba un contrato de trabajo desde que, sin solución de continuidad, luego del vencimiento de la pasantía, siguió trabajando bajo las mismas órdenes, en el mismo lugar, desarrollando las mismas tareas y percibiendo igual remuneración, con un contrato en clandestinidad total. Luego de un tiempo, el empleador registró la relación. Argumentó que no se le abonaban las asignaciones no remunerativas de los decretos 1273/2002 y siguientes y relató las vicisitudes que desencadenaron el distracto. En oportunidad de la audiencia de conciliación, la demandada afirmó que el actor se vinculó con la institución a través de un contrato de pasantía y negó que tal vinculación encubriera un contrato de trabajo en negro o clandestino. Negó las vicisitudes denunciadas por el actor que culminaron en el distracto, justificando la decisión. La Sala de la Cámara de Trabajo de esta ciudad admitió parcialmente la demanda.

5. Gómez María Isabel c/ Telecom Personal S.A. s/ Despido.²⁹

El Caso: Ambas partes dedujeron recursos de apelación en contra de la sentencia de primera instancia. La actora se agravió porque no se incluyó la suma de \$ 150 en el sueldo considerado y por la desestimación de los vales alimentarios pese a haber individualizado el CCT N° 201/92. Asimismo, cuestionó que se omitiera declarar la conducta de la demandada temeraria y maliciosa en los términos del art. 275 LCT. Por su parte, la accionada insistió en que el vínculo que la unió con la actora era una pasantía educativa y no un

²⁸ C.N.A.T “Pizarro Álvaro c/ Asociación de Investigaciones Tecnológicas – Ordinario – Despido”. Sentencia 7. (2005)

²⁹ C.N.A.T “Gómez María Isabel c/ Telecom Personal S.A. s/ Despido”. Sentencia 87611 (2006)

contrato de trabajo. En consecuencia, resistió la procedencia de las sanciones de la ley 24013 y del incremento indemnizatorio dispuesto por el art. 2 de la ley 25323, como así también la aplicación del CCT N° 201/92 y, por ende, la procedencia de diferencias salariales, plus, compensaciones e incidencia del SAC porque entiende que debió considerarse el CCT N° 130/75 que aplica a todo su personal. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo admitió parcialmente la impugnación de la parte actora respecto de los vales alimentarios, confirmando la solución de origen en lo demás.

6. Fernández, Yanina Emma c. Telefónica de Argentina SA s/ despido³⁰

El Caso: la actora inició la presente demanda alegando haberse desempeñado en relación de dependencia. Sostuvo que al ingresar firmo un contrato de pasantía, y que cumplió funciones en el call center de atención al cliente post venta “112”; cumpliendo una jornada de 18 a 24 hs.

7. Mansilla, Iris Lorena c/ Telefonica de Argentina S.A. y Otros s/ Cobro de salarios³¹

El caso: El contrato de pasantía requiere, para ser operativo, de la intervención y fiscalización de una entidad educativa que, de no existir, impiden calificar al vínculo dentro de la figura contemplada por el dec. 340/1992, por ello, toda vez que ha quedado probado en autos que por intermedio de Fundación Educación y Trabajo se celebró el contrato de pasantía con Telefónica de Argentina S.A. y que incumplió con las obligaciones que se encontraban a su cargo, entiendo que resulta solidariamente responsable.

4.3 Conclusión

En la práctica son numerosas las personas que infringen, de manera consciente o inconsciente, las normas legales y para evitar ser sancionadas utilizan la figura del fraude laboral.

De la jurisprudencia analizada a lo largo del capítulo se puede observar que las pasantías son una figura que son utilizadas en la realidad para ocultar una relación laboral y los hechos dan acabada cuenta de ello amparándose de una virtual inexistencia

³⁰ C.N.A.T “Fernández, Yanina Emma c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ Despido” Sentencia 52241 (2012)

³¹ C.N.A.T “Mansilla, Iris Lorena c/ Telefonica de Argentina S.A. y Otros s/ Cobro de salarios” Sentencia 71285 (2007)

de los sistemas de contralor, no sólo por parte de la autoridad laboral sino también de la autoridad educativa.

Además se observa la alteración del objetivo esencial que persigue este instituto al no haber vinculación entre sus tareas laborales como pasantes y su campo de estudios lo que conlleva no poder incorporar saberes y habilidades relacionados con situaciones reales del mundo del trabajo ganando terreno las irregularidades y la persistencia de rasgos precarios.

Conclusión Final

Los jóvenes representan una promesa de cambio positivo en las sociedades y la figura de las pasantías facilita a que a los mismos puedan acercarse al mercado de trabajo y puedan poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación profesional en situaciones reales y concretas, por lo cual los jóvenes no sólo aprenden a trabajar sino que además adquieren las primeras experiencias laborales que serán las bases y cimientos de su aprendizaje en el mundo laboral y si estas experiencias iniciales se caracterizan por inestabilidad laboral, flexibilización y desprotección también las aprenderán y moldearán su comportamiento laboral no contribuyendo al progreso de su desarrollo profesional.

Las pasantías constituyen un mecanismo de transición entre la escuela y el trabajo y juegan un papel importante para construir las bases del aprendizaje laboral y profesional de los jóvenes ofreciéndoles un primer contacto con la realidad laboral, pero esta figura quedó en el centro de la polémica ya que diversos fallos judiciales dieron a conocer que muchas empresas la utilizan abusivamente para burlar la ley, aun hay persistencia de ciertos rasgos precarios como pasantes que realizan jornadas de trabajo más tiempo que el periodo contractual estipulado, escasa vinculación entre sus tareas laborales y su campo de estudios e insuficiente control y monitoreo que facilita que se desvirtúen los objetivos y propósitos de las pasantías.

Me he planteado como hipótesis de esta investigación que el régimen de pasantías se ha convertido en un instrumento donde las empresas utilizan esta figura legal de manera fraudulenta, encubriendo un vínculo laboral bajo la apariencia de una pasantía debido a que la ley no brinda presiones respecto a la operatividad de las inspecciones ocasionando un insuficiente control de cumplimiento y seguimiento de la labor del pasante por parte de la empresa y de la entidad educativa. A fin de corroborar esta afirmación comencé por otorgarle al lector los antecedentes históricos de esta figura contractual donde se advierte que el sistema de pasantías aparece en Argentina como formas contractuales de tiempo determinado en un contexto de flexibilización laboral y crisis económicas y políticas dejando al trabajador en un alto grado de desprotección, favoreciendo la utilización de formas encubiertas y fraudulentas de contratación.

Luego se abordó el estudio y análisis de la normativa vigente a nivel nacional y provincial y como común denominador en ambas normativas se desconoce a la pasantía como una relación laboral, ya que siguen siendo actividades formativas realizadas por estudiantes en empresas y organismos públicos con el fin de que puedan adquirir competencias y destrezas para desenvolverse en el ámbito laboral cumpliendo horarios, recibiendo una asignación salarial y algunos beneficios sociales como vacaciones y obra social, por lo cual son jóvenes que trabajan sin tener el reconocimiento legal propio de una relación laboral protegida lo que conlleva a la exclusión de los pasantes del resto de los trabajadores y su privación a ciertos derechos laborales. Considero que es a partir del reconocimiento como trabajadores que se podrá exigir la incorporación integral de todos los derechos laborales propios de un contrato de trabajo y una forma de erradicar la precarización laboral implícita

Con el fin de continuar recabando datos para corroborar la hipótesis planteada, se analizaron casos concretos y específicos de pronunciamientos judiciales donde se puede observar que las pasantías son utilizadas para ocultar bajo su figura de práctica formativa una verdadera relación laboral³², como así también se observó el uso recurrente de las pasantías sin tener una vinculación³³ entre las tareas que realiza el pasante con su campo de formación alejándose de los propósitos formativos establecidos en la norma. Además existe incumplimiento en la falta de control y supervisión por parte de los organismos de control como se puede evaluar en el caso “Mansilla, Iris Lorena c/ Telefonica de Argentina S.A. y Otros s/ Cobro de salarios”³⁴

Los cambios constantes en la normativa sumado al inexistente control y supervisión, tanto por parte del Ministerio de Educación y entes educativos, dieron lugar a numerosas irregularidades cometidas por los empleadores que utilizaron a esta figura como una forma contractual atrayente ya que implicaba un escaso costo legal y monetario como así también utilizando fraudulentamente para encubrir una relación laboral exponiendo a los pasantes a una situación de desprotección y desigualdad frente al resto de los trabajadores. Son estos elementos expuestos los que caracterizan a las pasantías con ciertos rasgos de precariedad laboral encubierta ya que la falta de cumplimiento efectivo por parte de los organismos de control habilita y propicia el uso

³² C.N.A.T. “Piñeyro Ruben Alberto c/ Telefonica de Argentina S.A. s/ Despido” Sentencia 74879 (2013)

³³ C.N.A.T. “Novoa, Raul Alejandro c/ La Mercantil Andina S.A. y otros s/ Despido. Sentencia 69461 (2007)

³⁴ C.N.A.T. “Mansilla, Iris Lorena c/ Telefonica de Argentina S.A. y Otros s/ Cobro de salarios” Sentencia 71285 (2007)

fraudulento desatendiendo y descuidando su objetivo educativo. Considero que tanto el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación y universidades funcionan como entes estancos sin haber una articulación e interrelación que permita el monitoreo conjunto del sistema integral de pasantías.

La ley 26427 constituye un avance significativo respecto al marco regulatorio vigente en los años 90, donde se podía apreciar una gran dispersión normativa y donde las condiciones de precarización laboral eran de carácter más profundo por lo tanto la nueva ley fue presentada como una superación y progreso al régimen normativo vigente con miras de mejorar las condiciones ocupacionales de los pasantes, entre sus novedades se encuentra el otorgamiento de una asignación estímulo, vacaciones, percepción de seguridad social, reducción de la duración y el control de su regulación por parte del Ministerio de Trabajo.

Aquí se encuentra la relevancia de la pregunta con la que inicié mi trabajo final de grado, ya que la falencia que presenta el actual régimen de pasantía es el hecho de que se ignore el vínculo laboral implícito, llevando a considerar esta situación como una forma de precarización laboral consentida legalmente ya que las pasantías se han transformado en instrumentos al servicio de la simulación y el fraude a las leyes laborales burlándose del contenido formativo y educativo que es la particularidad y esencia del instituto y al ser legisladas como figuras no laborales son utilizadas por los empleadores para reducir costos laborales.

De lo expuesto, puedo concluir que las condiciones de desprotección laboral a la que se ven expuestos los jóvenes pasantes son consecuencia del incumplimiento del marco legal que regula al sistema de pasantía y la falta de control en el sistema regulatorio, sumado al desconocimiento del vínculo legal implícito lo que lleva a considerarla como una forma de precarización laboral.

Por los argumentos expuestos y el diagnóstico realizado de la situación propongo la modificación del actual régimen añadido en el Anexo de este trabajo.

Anexo

Propuesta de reforma Ley 26427

El presente proyecto de Ley tiene como finalidad introducir modificaciones a la Ley 26427 de creación de pasantías educativas impulsado por el desconocimiento de las mismas como una relación formativa de carácter laboral ocasionando la exclusión de los pasantes del colectivo de trabajadores y su privación de sus derechos y beneficios laborales conduciendo a un proceso de precarización laboral que oculta bajo su figura de práctica formativa una verdadera relación laboral. Es a partir de su reconocimiento como trabajadores que podrán acceder a las protecciones propias de una relación laboral y evitar la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran actualmente. Además resulta fundamental la aplicación de un sistema de control y vigilancia efectivo que facilite la articulación entre la teoría y la práctica desarrollando conocimientos, habilidades y anticipando posibles situaciones que se podrán presentar en el futuro en ámbitos laborales y/o profesionales.

En definitiva lo que se busca con esta propuesta es eliminar los usos fraudulentos y erradicar la precariedad laboral inserta implícitamente en las condiciones ocupacionales de los pasantes de modo que pueda constituir un instrumento eficaz y duradero mejorando las condiciones en que esa experiencia se realice y de esta manera no sólo mejorar el desempeño educativo y consolidarlas como herramientas reales de formación laboral.

Modifícase el artículo 8º de la Ley 26427 que quedará redactado de la siguiente manera:

ARTICULO 8. — Los estudiantes seleccionados para realizar las pasantías deberán suscribir un acuerdo individual con los firmantes del convenio, el cual contendrá las condiciones específicas de la pasantía educativa. Este acuerdo debe instrumentarse conforme a las pautas del convenio. El texto de la presente ley y el convenio de referencia serán anexados al acuerdo, para la notificación fehaciente del pasante.

Los estudiantes deberán llevar un cuaderno expedido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social donde registrarán semanalmente las

actividades y funciones que realiza durante su pasantía como así también se registrará la asistencia en la empresa u organismo público firmado por el profesor guía y tutor y el último día hábil de cada mes será remitido al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Sindicato.

Modificase el artículo 12° de la Ley 26427 que quedará redactado de la siguiente manera:

ARTICULO 12. — Las pasantías educativas configuran una relación formativa de carácter laboral realizadas por estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, encontrándose reguladas las tareas, condiciones de empleo y velando por el cumplimiento de los objetivos el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Modificase el artículo 13° de la Ley 26427 que quedará redactado de la siguiente manera:

ARTICULO 13. — El presente convenio es indeterminado y no podrá ser rescindido sin causa por cualquiera de las partes, caso contrario regirán las indemnizaciones debidas con motivo de la relación de trabajo.

Modificase el artículo 15° de la Ley 26427 que quedará redactado de la siguiente manera:

ARTICULO 15. — Los pasantes reciben una suma de dinero en carácter remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía. En caso de haber más de un convenio aplicable, se tomará en cuenta el más favorable para el pasante. Para el caso de actividades que no cuenten con convenio colectivo, se aplicará para el cálculo de la asignación estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía.

Las empresas que contraten pasantes bajo el régimen propuesto, gozarán beneficios en reducción de aportes patronales, durante el primer semestre el

empleador no ingresará aportes por ese empleado y a partir del segundo semestre ingrese el 70% de dichos aportes.

Modificase el artículo 18° de la Ley 26427 que quedará redactado de la siguiente manera:

ARTICULO 18. — La implementación del plan de pasantías educativas, su control y evaluación es responsabilidad de los profesores guías y de los tutores, quienes elaborarán el plan de pasantías específico para cada alumno, y realizarán trimestralmente evaluaciones de desempeño de los pasantes, que serán confeccionadas en dos ejemplares, uno para el área de RRHH de la empresa y otro para la entidad educativa. Las evaluaciones de desempeño serán incorporadas a los legajos individuales y remitidos al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Las partes firmantes extenderán en todos los casos a los pasantes un certificado de pasantía educativa en el que conste la duración de la pasantía y las actividades desarrolladas; asimismo a su solicitud se extenderán certificaciones de las funciones cumplidas a los docentes guías y a los tutores, indicando la cantidad de pasantes y el tiempo de dedicación.

Modificase el artículo 19° de la Ley 26427 que quedará redactado de la siguiente manera:

ARTICULO 19. — El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejercerá el contralor del cumplimiento de la presente ley con relación a las empresas y organismos para que no se alteren sus objetivos y llevará a cabo un seguimiento trimestral en terreno de las actividades y funciones llevadas a cabo por los pasantes y supervisará el plan de trabajo elaborado por el docente guía y tutor y elaborará un informe del sistema de pasantía aportando opiniones y sugerencias.

Bibliografía

Doctrina

- ADAMINI, M. (2011) “La precarización laboral oculta en las pasantías universitarias. Cambios y continuidades en su nueva ley” [Versión electrónica] *Revista Derecho y Ciencias Sociales*. N°4. P. 51-63.
- DANZI, Jorge R.(2003) “El contrato de trabajo: la forma y el fraude”. Buenos Aires:
- DE DIEGO, Julián A. (2011), “*Manual del Derecho del Trabajo y de la Seguridad*
- GRISOLÍA, Julio y AHUAD, Ernesto (2016) “*Ley de Contrato de Trabajo Comentada*”, (6ª Ed.). Buenos Aires, Editorial Estudio.
Editorial La Ley.
- GOLDIN, Adrian (2011) “*El fraude laboral y los contratos afines*” (Tomo La Ley 2011-E) – 1-5
- GOLDIN, Adrian (2012). Reforma y Contrarreforma laboral en Argentina, crónica simple de un proceso pendular. [Versión Electrónica] *Derecho PUCP N°68*, 63-92
- GRISOLIA, Julio Armando (2016) “*Manual de derecho laboral*” 7a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot
- HERNANDEZ SAMPIERI, R., FERNANDEZ COLLADO, C., BAPTISTA, L. (2008) “*Manual de la investigación*” (4º Ed.) Mexico, Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- MIROLO, René Ricardo. (2003) “*Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*” (2 ed. Advocatus) Córdoba.
- POSE, Carlos. (2007) “*Fraude y simulación en el Derecho de Laboral*” (3 ed. Ed David Grinberg Libros jurídicos.) Buenos Aires
- SECO, R. F. (2005) “Las pasantías: uno de los ropajes bajo los cuales se puede ocultar una relación laboral” *Revista Derecho del Trabajo Año I, N° 2. Ediciones Infojus*
- SECO, Ricardo “Nueva ley de pasantías educativas: mas pro que contras”
Social”8ta. Edición. Buenos Aires: Editorial La Ley.

Legislación

- Ley 26427. Ley de Pasantías Educativas.
- Ley 25165. Pasantías Educativas.
- Decreto 340/92

-Decreto 457/2000

-Decreto 1374/2011. Régimen General de Pasantías.

-Ley 20744. Ley de contrato de trabajo 20744

-Ley 8477. Sistema de pasantía del ministerio de educación y cultura de la provincia de Córdoba para alumnos y docentes del nivel medio y terciario.

-Ley 10576. Sistema de Pasantías educativas

Jurisprudencia

CNAT - Sala V. Laboral. Piñeyro Rubén Alberto c/ Telefónica de Argentina SA s/ Despido. Sentencia N° 74879. Revista: Derecho Laboral - Volumen: 181 – Pág: 4534. (2013)

CNAT – SALA V. Laboral. Gimenez, Pablo Eduardo c/Motorola Mobility of Argentina S.A. s/ Despido. Juzgado N°7. Sentencia 80936.

CNTRAB - SALA V. Laboral. Novoa, Raúl Alejandro c/ La Mercantil Andina S.A. y otros s/ Despido. Sentencia N° 69461. Recuperado el 19/09/2017 de:
http://www.actualidadjuridica.com.ar/olejurisprudencia_viewview.php?id=11635.
(Sentencia de Fecha 30/03/20017)

CT Sala 9ª Córdoba. Laboral. Pizarro Álvaro c/ Asociación de Investigaciones Tecnológicas – Ordinario – Despido. Sentencia N°71. Revista: Derecho Laboral - Volumen: 64 - Pág: 4907 (2005)

CNTRAB. Sala III. Gomez Maria Isabel c/Telecom Personal S.A. s/Despido. Sentencia N° 87611. Revista: Derecho Laboral - Volumen: 70 - Pág: 5262 (2006)

C.N.A.T., Fernández, Yanina Emma c. Telefónica de Argentina SA s/ despido. Sentencia 52241. <http://www.abogados.com.ar>. Recuperado de Internet el 08/05/2018

C.N.A.T., Mansilla, Iris Lorena c/ Telefonica de Argentina S.A. y Otros s/ Cobro de salarios. Sentencia 15817. <http://www.saij.gob.ar> . Recuperado de Internet el 04/10/2018

ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERSIDAD 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	Aluch Cynthia Marina
DNI	3268387872
Título y subtítulo	PASANTÍAS EDUCATIVAS: ¿una forma de precariedad laboral?
Correo electrónico	Cynthia_aluch@hotmail.com
Unidad Académica	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>	

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, 2019

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

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

_____ certifique 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.