

## **PROGRAMA DE ASESORIA PARLAMENTARIA**

**Fundación Nuevas Generaciones**

en cooperación internacional con

**Fundación Hanns Seidel<sup>1</sup>**

### ***El derecho humano a la formación profesional. Hacia un nuevo régimen de pasantías educativas<sup>2</sup>***

#### **Resumen ejecutivo**

*La pasantía laboral es una herramienta crucial para la formación educativa del profesional. En el presente trabajo se analiza la legislación vigente y se proponen los cambios necesarios para su mejora.*

#### **I) El régimen de pasantías de la educación superior en el derecho positivo argentino. Ley 26.427**

La ley 26.427 regula el sistema de pasantías educativas en nuestra legislación<sup>3</sup>. Esta ley derogó la ley 25.165 de Pasantías Educativas; el artículo 2 de la ley 25.013 de Reforma Laboral; el decreto 340/1992 de Pasantías; el decreto 93/1995 de Pasantías en la Administración Pública, y sus normas reglamentarias y complementarias; y el artículo 7 del decreto 487/2000 modificatorio de la ley 25.165-, unificando de esta manera el régimen de pasantías vigente<sup>4</sup>, el cual había sido criticado

<sup>1</sup> La Fundación Hanns Seidel no necesariamente comparte los dichos y contenidos del presente trabajo.

<sup>2</sup> Trabajo publicado en el mes de octubre de 2012

<sup>3</sup> Fue sancionada el 6 noviembre de 2008, promulgada el 18 de diciembre de 2008, por aplicación del art. 80 de la Constitución Nacional (“Se reputa aprobado por el Poder Ejecutivo todo proyecto no devuelto en el término de diez días útiles (...)” y publicada en el B. O el 22 de diciembre de 2008, ADLA 2009-A, 43.

<sup>4</sup> La ley 26.427 regula las pasantías de la Educación Superior para los alumnos a partir de los 18 años, en tanto que las pasantías de la Educación Secundaria se encuentran reguladas por medio del Dec. 1374/2011 (B. O., 19/09/2011), reglamentario de la Ley Nacional de Educación Superior N° 26.206 (B. O., 28/12/2006-ADLA 2007 - A, 137) y de la ley la Ley Nacional de Educación Técnica Profesional N° 26.058 (B. O.1, 09/09/2005-ADLA 2005 - E, 4612) para aquellos alumnos del nivel secundario que tengan 16 años o más. Sobre el tema véanse los siguientes trabajos: Carcavallo, Esteban, *El régimen de pasantías extendido al ámbito de la educación secundaria: análisis del Decreto 1374/2011*, DT 2011 (noviembre), 2887, Alegre, Carlos, *Régimen de Pasantías para el Nivel de Educación Secundaria del Sistema Educativo Nacional*, La Ley, Sup. Actualidad 15/11/2011, 1.

por la coexistencia y superposición de normas, por el alcance de los decretos dictados por el Poder Ejecutivo y por la dudosa constitucionalidad de sus normas.

La Resolución conjunta 825/2009 – 338/2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (M.T.E. y S.S.) y del Ministerio de Educación (M. Ed.), procedió a reglamentar la ley 26.427 con vistas a facilitar su instrumentación en los ámbitos de la educación y del trabajo y a evitar que las pasantías se prestasen para la evasión de las normas imperativas del Derecho del Trabajo. La Resolución 1225/2009 de la Superintendencia de Servicios de Salud (SSS), por otra parte, procedió a reglamentar el art. 15 de la ley 26.427 imponiendo al empresario la obligación de otorgar al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones se prevén en la ley 23.660 de Obras Sociales.

A continuación destacaremos los principales aspectos del texto legal, señalando algunas pautas interpretativas que serán de utilidad para el conocimiento y comprensión del régimen vigente.

*a) Ámbito de aplicación – Sujetos*

La Ley 26.427 delimita en el art. 1º su ámbito de aplicación y los sujetos comprendidos en ella. Dicho artículo, en efecto, dispone la creación del Sistema de Pasantías Educativas en el marco del Sistema Nacional para los estudiantes de la Educación Superior y la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos contemplados en la ley 26.206 y de la Formación Profesional, como prevé la Ley 26.058. Estas remisiones objetivan la intención del legislador –al menos formal- de emplazar a las pasantías dentro del sistema educativo nacional, comunicándole a la relación de pasantía una finalidad formativa ajena a la relación de trabajo subordinado, tomando distancia de algunos precedentes que habían referenciado el instituto con relación a las relaciones de empleo<sup>5</sup>.

Esta ley, en su art. 1º dispone que el sistema estará destinado a los estudiantes mayores de 18 años y se cumplirá entre empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, exceptuando a las empresas de servicios eventuales aun cuando adopten la forma de

---

<sup>5</sup> En 1994 por vía reglamentaria el PEN instituyó a través del Decr. 1547 un sistema de pasantías que denominó Programa Nacional de Pasantías para la Reconversión (PRONAPAS). Este programa –según Gnecco- aparecía con un acento de tipo coyuntural (ayuda para la recolocación laboral), que estricta o principalmente formativo, ya que se enmarcaba en el ámbito de la ley nacional de empleo 24.013 y fue dirigido no a estudiantes y docentes sino a un universo subjetivo diferente: los trabajadores desocupados, cfr. *Contratos de formación...*, p.213.

cooperativas. La reglamentación ha precisado que debe entenderse por “empresa privada con personería jurídica” a aquella cuyo titular fuere una persona física o jurídica, inscripta regularmente ante la Administración Federal de Ingresos Públicos y que, contemporáneamente al desarrollo de la pasantía, tenga una dotación de personal en relación de dependencia por tiempo indeterminado igual o mayor a 1 empleado. En tanto que “empresas y organismos públicos” son aquellos incluidos en el artículo 8° de la Ley 24.156 de Administración Financiera así como los organismos públicos estatales y no estatales provinciales y municipales. Estos sujetos son los únicos habilitados para contratar pasantes en el marco del Sistema de Pasantías Educativas de la Ley 26.427.

#### *b) Definición*

El art. 2 de la ley 26.427 define a la pasantía educativa como el conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o en empresas privadas con personería jurídica, *sustantivamente* relacionadas con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio.

La causa-fin de la pasantía es la formación profesional del pasante; de allí que la doctrina la haya definido como “la efectivización de actividad práctica o de prácticas que se desarrollan en un establecimiento o centro de trabajo durante un determinado y razonable lapso y cuya finalidad es estrictamente formativa”<sup>6</sup>.

#### *c) Objetivos de la ley*

Los objetivos del sistema apuntan que los pasantes: a) profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificante para la vida, desde una concepción cultural y no meramente utilitaria; b) realicen prácticas complementarias a su formación académica enriqueciendo 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

<sup>6</sup> Cfr. Gnecco, Lorenzo P., *Contratos de formación y derecho del trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 2002, p. 193.

empresas que enumera la ley; h) progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.

Finalmente, como objetivo especial, la ley establece la generación de mecanismos fluidos de conexión entre la *producción y la educación*, a los efectos de interactuar recíprocamente entre los objetivos de los contenidos educativos y los procesos tecnológicos y productivos.

*d) Convenios marco- Requisitos*

La ley exige la suscripción de convenios marco entre una institución educativa y la empresa u organismo interviniente. Dichos convenios deben contener los siguientes requisitos mínimos: denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben; objetivos pedagógicos de las pasantías; derechos y obligaciones de las partes; características y condiciones de realización de las actividades y perfil de los pasantes; cantidad y duración de las pasantías; régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes; régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante; cobertura médica de emergencias a cargo de la empresa y entidad aseguradora de los riesgos del trabajo; planes de capacitación tutorial necesarios; plazo de vigencia del convenio y condiciones de revisión, caducidad, o prórroga; y lista de personas autorizadas por las partes a suscribir los acuerdos individuales de pasantías educativas.

*e) Publicidad- Asignación*

Con la finalidad de asegurar la igualdad de oportunidades y de transparentar el sistema, el legislador ha impuesto a las autoridades de las instituciones educativas la obligación de informar a la comunidad educativa sobre los convenios de pasantías firmados con organismos públicos o empresas privadas, y de comunicar fehacientemente al alumnado, con antelación a cada convocatoria, los procedimientos, requisitos, vacantes, criterios de asignación y plazos para postular a las pasantías. Los estudiantes pueden acceder a copias de los convenios a simple solicitud.

La reglamentación, por su parte, ha delegado en cabeza de las instituciones universitarias, en el marco de su autonomía y autarquía, la definición de los criterios sobre asignación de postulantes a las pasantías, para que los criterios de selección respondan a “pautas objetivas” preservando la “igualdad de oportunidades de los postulantes”.

*f) Convenios individuales*

La normativa vigente establece que los estudiantes seleccionados para realizar las pasantías y las empresas y organismos intervinientes deben suscribir un acuerdo individual, en el cual se establezcan las condiciones específicas de la pasantía educativa. Estos acuerdos deben instrumentarse conforme a las pautas de los convenios-marco antes descriptos. Asimismo, la entidad contratante debe emitir una declaración jurada relativa al convenio colectivo de trabajo que aplica al personal que realiza tareas asimilables a las que desarrollará el pasante. Dicha declaración, persigue la fijación de una base cierta el cálculo de la asignación estímulo.

*g) Contenidos mínimos*

Los acuerdos individuales de pasantías deben cumplir los siguientes requisitos: datos y domicilios de las partes, derechos y obligaciones; el plan de pasantía; la duración, horarios y sede de la pasantía; monto de la asignación estímulo; tareas asignadas al pasante; régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante; régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad del pasante; datos de los tutores y de los docentes guía asignados a las partes.

*h) Obligación de registro, supervisión y guía docente*

El legislador exige a las instituciones y organismos educativos que lleven un registro de los acuerdos individuales de pasantías educativas, conformen un legajo para cada pasante, asignen los docentes guías y supervisen el cumplimiento de los planes de pasantías, dando especial énfasis al cumplimiento de los aspectos formativos de las tareas de los pasantes. La función de docente guía será incompatible con cualquier cargo rentado en la empresa u organización donde se desarrolle la pasantía.

*i) Obligación de conservación, registración y tutoría*

Las empresas del sistema, deben conservar los originales de los convenios y acuerdos que suscriban, por un plazo de cinco 5 años posteriores contados desde la finalización de su vigencia. También se les exige llevar un registro interno de cada convenio y comunicarlos a los organismos de seguridad social y tributarios, conforme a lo establecido en el artículo 19 de la Ley 25.013<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Ley 25.013, Art. 19 “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

Otra de las principales mandas de la ley 26.427 a los efectos de garantizar la finalidad formativa del convenio, es la de designar tutores para los pasantes, con capacidad de planificación, implementación y evaluación de las propuestas formativas. La reglamentación precisa que la entidad deberá disponer como mínimo de un tutor, pudiendo el titular de la entidad asumir la condición de tutor cuando sus condiciones personales, legales o profesionales hayan sido la causa determinante de la actividad que va a practicar el pasante.

La reglamentación, con el fin de asegurar la idoneidad y efectividad del tutor, y agrega que, salvo disposición distinta que surja del convenio colectivo de trabajo aplicable, el empleador deberá disponer de un tutor por cada diez pasantes, exigiendo la presencia de los tutores en el sector en que se cumpla la pasantía durante todo el horario de su desarrollo, constituyendo ello un exceso reglamentario, pues es de observar que en estas condiciones la tutoría resultará de difícil realización.

#### *j) Naturaleza de la relación de pasantía*

La ley 26.427 establece que la relación de pasantía no tiene naturaleza laboral y declara que las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral. A su vez, prohíbe que la figura pueda ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo o para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados. En síntesis, se procura evitar que bajo la figura de la pasantía se enmascaren fraudulentamente verdaderos contratos de trabajos.

Si luego de finalizada la pasantía educativa el empresario optase por contratar a la persona por tiempo indeterminado, la ley le prohíbe que pueda hacer uso del período de prueba del artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

#### *k) Duración de la pasantía*

La duración y la carga horaria de la pasantía educativa se definirán en el convenio principal en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar, y deberá observar el plazo mínimo de 2 meses y el máximo de 12 meses, con una carga horaria semanal de hasta veinte 20 horas. Cumplido el plazo máximo establecido, la pasantía puede renovarse por un período de hasta seis 6 meses, exigiendo la norma que en estos supuestos se firme un nuevo acuerdo

---

indeterminado. Las comunicaciones pertinentes deberán indicar: a) El tipo de que se trate; 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.”



individual entre las partes. La finalidad anti-fraude de esta exigencia es evidente.

Mediante la Resolución 825-338/2009, se reafirma la libertad de las partes para acordar la distribución de la carga horaria semanal en el marco de los acuerdos individuales que se celebren. No obstante ello, se ha establecido que el límite de duración de la jornada de pasantía no podrá superar las 6 horas con 30 minutos. La reglamentación realiza una distinción con respecto a la jornada laboral ordinaria de 8 horas, distinción que, a su vez, había sido exigida por la jurisprudencia como elemento decisivo para identificar la naturaleza laboral o no del vínculo.

La Resolución agrega que las prácticas deberán realizarse de lunes a viernes y en jornada diurna, con la sola excepción de aquellas actividades que por sus características puedan cumplirse solamente los fines de semana o en jornada nocturna, en cuyo caso, las entidades deberán solicitar autorización expresa a la Secretaría de Trabajo Empleo y Seguridad Social. La norma prohíbe que las pasantías se desarrollen en tareas calificadas como penosas, riesgosas o insalubres.

*l) Lugar de realización de la pasantía*

Las actividades de las pasantías educativas solamente pueden llevarse 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 de Higiene y Seguridad del Trabajo. Además, las empresas y organismos deben incorporar obligatoriamente a los pasantes a la ley 24.557 de Riesgos del Trabajo y acreditarlos ante la unidad educativa correspondiente. La Res. 825-338/2009 agrega que la modalidad de contratación de la cobertura de riesgos deberá ajustarse a lo dispuesto por el artículo 3° del Decreto N°491/ 1997 y sus normas complementarias<sup>8</sup>.

*ll) Asignación estímulo. Cálculo.*

La ley establece que los pasantes recibirán una suma de dinero por sus prácticas, pero aclara que éstas no tendrán carácter remunerativo, pues serán percibidas en calidad de *asignación estímulo*. La reglamentación precisa que la asignación estímulo será calculada proporcionalmente sobre la base de los valores establecidos para la “categoría asimilable” del

---

<sup>8</sup> El art. Art. 3° Decr. 491/97, en rigor, establece la incorporación en forma obligatoria, en el ámbito de la ley Riesgos del Trabajo, en calidad de “trabajadores vinculados por relaciones no laborales”, a aquellos que desempeñen actividades tales como pasantías, contratos de aprendizaje y becas –régímenes vigentes al tiempo del dictado del Decr.-..

convenio colectivo de trabajo declarado; a tal efecto se tomará como “mínimo” el valor vigente previsto en el convenio colectivo para la categoría aplicable a las tareas que desarrollará el pasante, lo cual incluye –y esto es importante- los “adicionales” que resulten compatibles con la naturaleza de la pasantía, con lo cual se referencia la asignación del pasante con la remuneración de los trabajadores.

En los casos en que exista más de un convenio aplicable, se tomará en cuenta el más favorable para el pasante. Para el caso de las 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. En los casos en que los trabajadores de la entidad en la que deba cumplirse la pasantía se encuentren bajo el régimen de “remuneraciones variables”, el cálculo de la asignación estímulo será proporcional a ellas y se efectuará sobre la base del promedio de las sumas liquidadas a los trabajadores en relación de dependencia de la entidad, de la categoría correspondiente a las tareas que desarrolle el pasante, calculadas sobre los tres meses inmediatos anteriores a la fecha de pago de la asignación.

La reglamentación prevé que en los casos de las empresas y organismos públicos – universidades, municipios, etc.- que se encuentran excluidos del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, la asignación estímulo se fijará de acuerdo a las pautas y equiparaciones que a tal efecto establezcan el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas y la Jefatura de Gabinete de Ministros. Finalmente, la reglamentación autoriza la celebración de acuerdos que premien el buen desempeño académico de los pasantes, confiriendo a las partes la facultad de acordar regímenes de estímulos mayores.

#### *m) Beneficios laborales*

La ley señala que los convenios de pasantías deben determinar el régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes. La reglamentación ha dispuesto que el régimen que las partes acuerden deberán contemplar “iguales derechos para los pasantes que para los trabajadores titulares de las entidades en las que realicen sus actividades formativas, ya sea de fuente legal, reglamentaria, convencional y de las prácticas empresariales, en tanto resulten compatibles con la naturaleza no laboral de la pasantía”.

Los acuerdos individuales no podrán rescindirse por causa de enfermedad o



accidente, ya sea inculpables o las previstas en la ley de Riesgos del Trabajo, ni por causa de maternidad. Las pasantías de las alumnas embarazadas, por su parte, se suspenderán en el período comprendido entre los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días posteriores al mismo. Durante dicho período la alumna embarazada no percibirá la asignación estímulo del empleador, mas tendrá garantizada su reincorporación a la pasantía una vez cumplidos los plazos antedichos.

*n) Propiedad Intelectual*

Entre los requisitos que deben observarse al tiempo de la celebración de los convenios de pasantías, la ley señala el de la determinación del régimen de propiedad intelectual aplicable. La reglamentación ha dispuesto que este régimen debe sujetarse a lo previsto por los artículos 82 y 83 de la Ley de Contrato de Trabajo.

*ñ) Gastos del sistema*

El legislador ha prohibido que se deduzcan de la asignación estímulo los gastos administrativos correspondientes a la implementación de la pasantía educativa, cuando los hubiera, por más allá del cinco por ciento (5 %) del valor de la asignación estímulo. El legislador al tiempo de dictar esta disposición ha tenido en miras casos en los cuales las instituciones educativas han llegado a retener hasta el 20% de la asignación del pasante.

*o) Funciones del docente guía y del tutor: planificación, ejecución, informes y certificación*

El docente guía por parte de la institución educativa y el tutor por parte del organismo o empresa, deben elaborar conjuntamente un *plan de trabajo* que determine el proceso educativo del estudiante para alcanzar los objetivos pedagógicos. La implementación del plan, su control y su evaluación son responsabilidad de los profesores guías y de los tutores, quienes deben elaborar informes periódicos para su incorporación al legajo individual del pasante.

*p) Fiscalización. Incumplimiento. Sanción.*

El MTSS ejerce el control del cumplimiento de la ley con relación a las empresas y organismos para que no se alteren sus objetivos. En caso de incumplimiento por parte de la empresa de alguno de los requisitos o características que tipifican a esta especial relación, la pasantía educativa pierde el carácter de tal y es considerada contrato laboral por tiempo indeterminado. En dicho caso, se deben aplicar todas las sanciones e indemnizaciones que correspondan para la

relación laboral no registrada.

La reglamentación, por su parte, recoge algunos lineamientos que se encontraban en la jurisprudencia sobre la materia, y dispone que el MTSS, debe velar por que se dé cumplimiento a los requisitos, obligaciones y prohibiciones de la ley; que la actividad del pasante se vincule con su formación específica; que la actividad del pasante resulte acorde con la adquisición progresiva de los conocimientos previstos en el programa previamente establecido; que el contrato de pasantía no sea utilizado para sustituir puestos de trabajo; que el contrato de pasantía no sea utilizado para cubrir los francos y otros descansos del personal de la empresa; y que el tiempo que demande las actividades de pasantía no exceda la jornada máxima legal.

Cuando de la verificación de estas circunstancias surja un incumplimiento por parte de las empresas u organismos, el MTSS debe imponer las sanciones que resulten aplicables e intimar, cuando corresponda, a registrar el contrato como un contrato de trabajo en relación de dependencia desde la fecha de inicio del contrato de pasantía desarrollado en fraude a la ley.

La ley declara que el régimen de pasantías educativas *es de carácter excepcional*, por lo tanto en caso de duda se entenderá que la relación habida entre el alumno y la empresa u organismo es de naturaleza laboral, aplicándose el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo. De nuevo, aquí, se advierte una prescripción tendiente a evitar el fraude laboral.

#### *q) Registro único. Controles*

La ley 26.427 dispone que el Ministerio de Educación, disponga de un registro unificado de los convenios suscriptos por las instituciones y organismos educativos que participen en el sistema. La Resolución conjunta ha ordenado, en este sentido, la creación del registro en el ámbito de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación, con la finalidad de generar información estadística y descriptiva y brindar las bases para cumplir con el control muestral del desarrollo del Sistema.

#### *r) Cupos*

La reglamentación ha dispuesto que el cupo máximo de pasantes se establezca en relación al plantel total de trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indeterminado conforme a la siguiente escala: a) en empresas de hasta 200 trabajadores, el diez por ciento (10%); b) en empresas de más de 200 trabajadores, siete por ciento (7%).

Cuando las pasantías se realicen en organismos o entidades de la Administración Pública Nacional, provincial o municipal, el número de pasantes o practicantes no podrá exceder el siete por ciento (7%) de la planta de personal financiada y aprobada en la respectiva normativa presupuestaria para cada organismo.

Las personas con discapacidades definidas en el artículo 2º de la ley 22.431- Sistema de protección integral de las personas discapacitadas - quedan exentas del cómputo del cupo como pasantes.

*s) Cobertura de salud*

El art. 15, 2ª parte, de la ley 26.427 establece el deber de otorgar al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones son las previstas en la Ley 23.660 de Obras Sociales. Esta obligación ha sido regulada por la Resolución 1225/2009 de la Superintendencia de Servicios de Salud (SSS), que obliga a los agentes de las leyes 23.660 de Obras Sociales y 23.661 del Sistema Nacional de Seguro de Salud a brindar la cobertura de salud de los pasantes.

La reglamentación dispone que será considerada como la Obra Social de origen aquella que corresponda a la actividad principal declarada por los dadores de trabajo ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP). Los agentes del sistema de seguro de salud deben brindar las prestaciones médico asistenciales a partir de la inscripción del beneficiario. Las prestaciones médicas a favor del pasante deben incluir, asimismo, la cobertura del *grupo familiar* en los términos y con los alcances previstos en el artículo 9º de la Ley 23.660<sup>9</sup>.

La contribución a cargo de la empresa u organismo parte del convenio de pasantía será equivalente a la establecida en el artículo 16 de la Ley de Obras Sociales, el cual reza que “Se establecen los siguientes aportes y contribuciones para el sostenimiento de las acciones que deben desarrollar las obras sociales según la presente ley: a) Una contribución a cargo del empleador equivalente al seis por ciento (6%) de la remuneración de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia; b) un aporte a cargo de los trabajadores que presten servicios en relación

---

<sup>9</sup> En principio, aunque nada dice la reglamentación, no debería haber plazos de espera (carencias), por lo que las enfermedades existentes y las patologías de nacimiento deberían encontrarse cubiertas. Tampoco se regula la cuestión de la extensión del beneficio por tres meses más que prevé la ley de Obras Sociales en su art. 10 a) en los casos en que se hubiese producido la extinción del vínculo y el interesado se hubiere desempeñado por más de tres meses, por lo que en caso de dudas debería estarse a favor de la cobertura, cfr. Alegre, Carlos, *Obra social sindical para los pasantes*, LA LEY Sup. Act. 02/02/2010 – DT 2010 (febrero), 293.

de dependencia equivalente al tres por ciento (3 %) de su remuneración. Asimismo, por cada beneficiario a cargo del afiliado titular, a que se refiere el art. 9º último apartado, aportará el uno y medio por ciento (1,5 %) de su remuneración (...)"

Finalmente, la Resolución dispone que las empresas y los organismos serán los encargados de depositar las contribuciones a su cargo con destino a la Obra Social y el Fondo Solidario de Redistribución a través del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones y que se requerirá a la AFIP la inclusión en el formulario y aplicativo N° 931 de aquellos los campos que permitan la implementación de las disposiciones de la resolución.

## **II- Filosofía político-jurídica del régimen de pasantías establecido por ley 26.427 y de sus normas reglamentarias**

No es difícil advertir la orientación que el Legislador y el Poder Ejecutivo le han impreso al nuevo sistema de pasantías educativas, el cual revela una filosofía jurídica tendiente a evitar que las pasantías, como contrato típico de formación, sean objeto de fraude y abusos para favorecer la sustitución de trabajadores típicos con la finalidad de reducir los costos laborales<sup>10</sup>.

En este sentido, se denunció que “la mayoría de las veces las pasantías esconden una verdadera relación de trabajo, y solo excepcionalmente cumplen los objetivos para los que, al menos en la letra de la ley, fueron instituidas, convirtiéndose de hecho en un empleo no registrado, lo que conlleva a la precarización del trabajo. Sin embargo, como el régimen actual lo permite, los pasantes efectúan las mismas tareas que los trabajadores típicos, durante lapsos prolongados, y esto lo que produce es el reemplazo de empleos permanentes por contratos de pasantía, mucho más baratos, por cierto. La finalidad del sistema, en definitiva, se tergiversa y queda limitada a la que le otorgan exclusivamente las empresas<sup>11</sup>”.

La compulsión de los repertorios jurisprudenciales, por su parte, permite verificar la existencia de supuestos en los cuales los institutos relativos a la formación profesional han sido objeto de una utilización inescrupulosa por parte de algunos empleadores. Resultan también de

<sup>10</sup> Cfr. Recalde, Mariano, *Reforma en el sistema de pasantías educativas*, DT 2009 (marzo), 293 - Sup. Act. 07/04/2009, 07/04/2009, 1.

<sup>11</sup> Cfr. Lavin, Analía Andrea, *Las pasantías educativas y el empleo no registrado*, DJ2004-2, 384.

interés los siguientes casos destacados por la doctrina autoral<sup>12</sup>, los cuales revelan episodios de empleo fraudulento a través contratos de formación profesional:

Así, en los autos “Fernández Ramiro Ariel c. Publicom S.A. s/despido”, resuelto por la CNTrab., sala VI, 23/02/2004, se decidió que: “No puede referirse seriamente a una pasantía cuando el actor sólo cumplía tareas de venta telefónica y que dicha función no se condice con los contenidos curriculares de la carrera de psicología”.

En el caso “Suárez Ballesteros, Alvaro Germán c. P. R. R. s/despido”, CNTrab., sala III, 28/02/2006 se resolvió que, habiéndose invocado que en realidad las partes se vincularon mediante un contrato de pasantía, “el incumplimiento de los informes de diagnósticos y del informe final a la institución educativa, y –el hecho de- que no se haya respetado el horario establecido en los contratos de pasantía, torna inaplicable la forma de contratación dispuesta por el empleador”.

En el expediente “Méndez Héctor Daniel c. Formatos Eficientes S.A. s/despido”, fallado por la CNTrab., sala VII, 26/5/2006, se decidió que “La capacitación en materia de informática que surge del acuerdo suscripto entre el establecimiento de enseñanza y el empleador no se compadece con las tareas desempeñadas por el actor, tales como limpieza de pisos, verduras y góndolas, o bien de cajero y repositor en el entorno de un supermercado (...)”.

En este contexto, enmarcado por la crítica de la doctrina laboralista hacia el objetivo flexibilizador que habrían tenido en el pasado los diversos regímenes de formación profesional y por la imputación generalizada relativa a que los institutos de la formación profesional constituían instrumentos para simular relaciones laborales, el Congreso de la Nación dictó la ley 26.427 con la finalidad de *evitar la precarización y, principalmente, el fraude laboral, y la de asegurar el cumplimiento de la finalidad formativa de las pasantías educativas*. Ello explica el sentido de las siguientes disposiciones:

a) La decisión de destinar las pasantías exclusivamente a *estudiantes* mayores de la Educación Superior, la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos y de la Formación

---

<sup>12</sup> Véase Funes de Rioja, Daniel, *Las pasantías*, LA LEY 01/01/2007, 01/01/2007, 1 - LA LEY2007-A, 748 - Sup. LLP Derecho Laboral 2007 (abril), 01/01/2006,9, y Gómez Casanouve, Daniel L., *Pasantías. Procedencia y abuso del contrato*, DJ 30/11/2011, 99.

Profesional<sup>13</sup>. En efecto, la ley 26.427 refuerza la finalidad educativa y el valor pedagógico de las pasantías; precisando en su articulado que la formación real y efectiva de los pasantes es el fundamento y objetivo de la existencia de todo convenio de pasantías.

b) La exigencia del art. 2 de que la relación entre las tareas del pasante se encuentre sustancialmente relacionada con la propuesta curricular de los estudios cursados en las unidades educativas. Las tareas deben estar realmente derivadas del plan educativo del pasante.

c) La prohibición del art.12 de usar la figura de la pasantía para la cobertura de vacantes o para la creación de empleos nuevos, o para reemplazar al personal de las empresas y organizaciones públicas o privadas. La experiencia del pasante en el lugar de la pasantía debe ser de “alto valor pedagógico”, razón por la cual no puede pretenderse que el pasante preste las mismas tareas que los empleados del lugar<sup>14</sup>.

d) La reducción del art. 13 de los plazos máximos de duración de la pasantía a 12 meses, prorrogables solamente por 6 meses más. Tengamos presente que el régimen derogado llegó a extender la duración de las pasantías a 4 años. La prolongación de la pasantía en el tiempo contraría la finalidad del instituto, pues el “pasante” está llamado a la realización de tareas justamente pasajeras o transitorias.

e) La limitación por el art. 13 de la carga horaria semanal a 20 horas. El legislador ha estimado que la afectación del pasante a la jornada laboral ordinaria, puede conspirar contra su rendimiento académico.

f) El control del contenido educativo de la pasantía mediante el diseño programas, evaluaciones, informes periódicos y las responsabilidades asignadas a los guías y tutores (arts. 19 y 20). La ley establece un sistema de control que resulta útil para detectar si la pasantía tiene o no una finalidad educativa. El MTSS podrá detectar si existen características propias de trabajo precarizado, mientras que el Ministerio de Educación tendrá mayor posibilidad de analizar y decidir si la pasantía esta correctamente articulada.

---

<sup>13</sup> Debemos recordar antecedentes como el del Decr. 1547/94 destinado no a estudiantes sino a *trabajadores desocupados* Art. 2º - “Podrán acceder al PRONAPAS los trabajadores desocupados inscriptos en la Red de Servicios de Empleo prevista por la Ley 24.013. La finalidad de las pasantías incluidas dentro de este programa es actualizar, adecuar y/o complementar los conocimientos laborales del pasante con una práctica que lo habilite para el ejercicio de una profesión u oficio”.

<sup>14</sup> Cfr. Serrano Alou, Sebastián, *El sistema de pasantías de La ley 26.427*, en La Ley Online.



g) La conversión dispuesta por el art. 19 de la relación de pasantía en un contrato de trabajo en los casos de incumplimiento de alguno de los requisitos o características de la pasantía. En este sentido, si no se advierte relación alguna entre la formación académica del pasante y la pasantía, cabría concluir que ésta sólo tuvo por fin aligerar los costos económicos de la entidad y/o empresa<sup>15</sup>.

h) La disposición de que en caso de duda, se entenderá que media la existencia de una relación laboral (art. 19, últ. párr.). En efecto, aun cuando la empresa haya cumplido los recaudos formales exigidos por la reglamentación, si los servicios prestados por el pasante no se han diferenciado en lo esencial de los prestados por los dependientes de la empresa u organismo, podrá considerarse que no medió una pasantía sino un contrato de trabajo en fraude a la ley.

i) La delimitación del art. 21 de cupos máximos de pasantes por empresa. Las empresas tienen una capacidad limitada para poder cumplir en forma adecuada con el sistema de pasantías sin que se vea resentida su organización; siempre es preferible que los pasantes sean pocos, a que los pasantes sean muchos y no se logre la finalidad educativa<sup>16</sup>.

j) La prohibición del art. 12 de usar el período de prueba. La ley juzga que el período de prueba del art. 92 de la LCT no sería legítimo cuando se trata de la contratación de un trabajador que realizó pasantías anteriormente en la empresa, pues ya media por el empleador un conocimiento de las cualidades profesionales del pasante.

### III) Crítica de la ley 26.427 y sus normas reglamentarias

La ley 26.427 surge como una reacción contra el fraude laboral y el uso abusivo de las pasantías. La mayor parte de sus disposiciones se hayan orientadas a evitar la instrumentación ilícita de los contratos de formación profesional. En este sentido, debe reconocerse que la regulación dada por el legislador y, agreguemos, el poder reglamentario, ha sido muy efectiva, pues en la práctica el sistema resulta disuasivo de cualquier intención empresarial de direccionar

<sup>15</sup> “Así, mientras en una relación o contrato laboral la causa de su contratación consiste en la prestación de un servicio personal e infungible por parte de un trabajador para un empleador que aprovecha los beneficios de la prestación a cambio de una remuneración, en las pasantías lo que se busca, o, si se quiere, su finalidad, es un servicio de práctica con un objetivo de carácter escolar o de perfeccionamiento en una profesión, actividad u oficio”, Cfr. Serrano Alou, Sebastián, *El sistema de pasantías de La ley 26.427*, en *La Ley Online*.

<sup>16</sup> Cfr. Serrano Alou, Sebastián, *Aciertos y desaciertos de la nueva ley de pasantías*, en *La Ley Online*.

fraudulentamente el contrato de formación profesional. Empero, si ello debe reconocerse como un acierto de la legislación, debe señalarse como un desacierto que el régimen vigente ha terminado por *anular* la celebración de convenios de pasantías educativas.

En efecto, compartimos la crítica de la doctrina que ha señalado que si lo que el legislador buscaba era evitar que por medio de las pasantías se contratase mano de obra económica, “ello ha quedado felizmente desvirtuado por esta normativa (...), pero he aquí que si bien el tenor de la normativa y la intención del legislador fue muy grata, es que creemos que el sistema vigente es muy exigente y rígido (...) lo que no invita en absoluto a los empresarios a recepcionar pasantes”<sup>17</sup>.

A nuestro juicio, el rechazo al actual régimen de pasantías tiene sus causas no en las disposiciones antifraude de la ley, de toda justicia, sino en el recurso que ha empleado el legislador para la consecución de este fin y que consiste en la *laboralización* de la figura de las pasantías, por medio de la referenciación o sujeción de las pasantías a los principios, normas y fines del derecho del trabajo; esta *laboralización* de las pasantías ha sido concretada por el legislador y la reglamentación por medio de decisiones normativas tales como la delegación principal sobre el Ministerio de Trabajo del control del sistema; la obligación de otorgar cobertura de salud a los pasantes a través de una Obra Social sindical; el cálculo de las asignaciones estímulos con relación a las convenciones colectivas de trabajo; la extensión a los pasantes de los beneficios remunerativos adicionales derivados de los acuerdos colectivos, etc. etc.

Este esquema de *laboralización* pone de relieve, a su vez, las contradicciones del propio legislador, pues no se explica cómo es que, si su intención ha sido la de sustraer a las pasantías de toda connotación laboral<sup>18</sup>, haya derivado aspectos sustanciales de su regulación hacia las normas del derecho del trabajo, en lugar de emplazarlas en el universo de las políticas educativas; así, cuando establece a modo de sanción la conversión del contrato de pasantía frente a cualquier incumplimiento de la ley en uno de contrato de trabajo por tiempo indeterminado, o cuando se pronuncia por el carácter excepcional del sistema frente a la legislación laboral, o cuando

---

<sup>17</sup> Farah, Oscar, *El fin de las pasantías*, La Ley On Line.

<sup>18</sup> Recalde, Mariano, *Reforma en el sistema de pasantías educativas*, DT 2009 (marzo), 293 - Sup. Act., 07/04/2009, 1.

reproduce en la ley un principio cardinal del derecho del trabajo como el *in dubio pro operario*, o cuando iguala a los pasantes con los trabajadores ordinarios en materia de licencias, enfermedades y accidentes, etc.

El régimen de la ley 26.427 al emplazar, contradictoriamente, el sistema de las pasantías educativas dentro de la órbita dispositiva del derecho del trabajo, termina por desnaturalizar las posibilidades del derecho a la formación profesional en nuestro país. Tan es así, que el nuevo régimen ha dado pie a las expresiones críticas que señalan que el actual sistema “tiende a eliminar la figura de las pasantías, la razón que las impulsa y su exclusión del sistema educativo como herramienta pedagógica”<sup>19</sup>; “desalienta la utilización del sistema por el endurecimiento del régimen”<sup>20</sup>; “ha impuesto condiciones mínimas inderogables muy exigentes (...) condiciones que implican un gasto casi igual (levemente inferior) a tener un empleado permanente con una jornada parcial de trabajo”<sup>21</sup>.

La *laboralización* de las pasantías ha llevado a que las empresas resistan la contratación de pasantes por los costos, riesgos y escasas ventajas relativas que el uso del sistema implica. En este contexto, es difícil descubrir cuáles serían los estímulos que tiene el emprendedor para contratar a un pasante, pues si éstos conciben a la pasantía como un programa de adiestramiento en orden a emplear a trabajadores futuros, pensemos que el empresario puede, por casi el mismo costo, conseguir trabajadores permanentes ya capacitados o a capacitar, sin correr con tantas cargas y riesgos. Por otra parte, si los empresarios conciben a las pasantías como un ejercicio de su responsabilidad social empresaria, está claro que la normativa vigente los ha limitado en la posibilidad de su ejercicio.

#### **IV- El derecho humano a la formación profesional. Necesidad de un nuevo régimen de pasantías**

El acceso a la *formación profesional constituye un verdadero derecho humano de las personas* orientado a la adquisición de habilidades que capacitan al hombre para un mejor

---

<sup>19</sup> Alegre, Carlos, *Obra social sindical para los pasantes*, LAL LEY, Sup. Act. 02/02/2010, 1 - DT2010 (febrero), 293

<sup>20</sup> Cfr. Cerrutti, Juan C. – Unamuno, Gustavo, *El contrato de aprendizaje y la pasantía. Buenas herramientas mal utilizadas*, DT 2010 (diciembre), 3251.

<sup>21</sup> Cfr. Farah, Oscar, *El fin de las pasantías*, La Ley On Line.

desenvolvimiento en el medio socio-laboral. Es muy importante destacar que cuando la formación tiene como destinatarios a personas que no se encuentran dentro del mercado de trabajo, como resultan ser los estudiantes de la educación secundaria y de la educación superior, la dedicación formativa tendrá como finalidad el acceso al mercado de trabajo, al tiempo que su ordenación quedará emplazada dentro del derecho a la educación y las políticas educativas de los Estados.

La formación profesional constituye uno de los aspectos del derecho a la educación, de allí que *su regulación deba quedar enmarcada dentro del sistema educativo en general*, aunque debemos reconocer que su objeto guarda una estrecha relación con el derecho al trabajo. En efecto, si el *derecho al trabajo* consagrado en el artículo 14 de nuestra Constitución Nacional, comporta un enunciado programático en virtud del cual el Estado se encuentra obligado a hacer lo posible para proveer a los trabajadores actuales o futuros, de una ocupación adecuada, debemos concluir que el desarrollo de políticas educativas de formación profesional, se inscribe dentro de dicho enunciado programático.

En definitiva, el *derecho a la formación profesional* no puede escindirse del *derecho al trabajo* como actividad humana en la cual el hombre empeña y compromete su dignidad mediante el depósito de su vida, salud, energía, etc. al servicio de una ocupación. No obstante ello, esta relación no implica necesariamente la sujeción de la formación profesional de quienes no están aún en el mercado de trabajo, tal el caso de los estudiantes, al régimen de las relaciones individuales de trabajo, sino que como ya hemos precisado, ella se encuentra comprendida dentro de las políticas educativas de los Estados.

La importancia que nosotros le reconocemos a la formación profesional es lo que nos ha llevado a proyectar un nuevo marco legal regulador de la formación profesional, atento a la escasa eficacia del actual sistema; un nuevo régimen que, sin descuidar las prescripciones anti-fraude de la actual legislación, pueda resultar de mayor interés para los emprendedores y empresarios. Para ello hemos concebido una reforma normativa que reafirma el marco educativo de las pasantías y su preeminencia formativa, pero que avanza sobre la *deslaboralización* de la figura, que es lo que ha llevado al sistema hacia su impracticabilidad actual, privando así a los estudiantes de la posibilidad de complementar y profundizar sus conocimientos; tomar contacto con el ámbito

de sus especialidades y tecnologías afines a sus curriculas educativas; familiarizarse con el ambiente laboral en los sectores o áreas relacionados con sus estudios, etc., etc.

Nuestra propuesta responde a la consideración, compartida con Gnecco, de que la formación debería ser considerada por el Estado argentino como una verdadera necesidad, y a la vez, como un derecho-deber, dado que contar con destrezas y habilidades suficientes y adecuadas constituye hoy en día exigencias ineludibles, tanto para la postulación al mercado de trabajo, como para su mantenimiento y promoción ulterior<sup>22</sup>. La actual legislación ha operado una discriminación en el acceso a la formación, pues los sujetos comprendidos por ella se encuentran afectados por un trato desigual en relación a los estudiantes alcanzados por el régimen derogado, dificultando las posibilidades para obtener plazas disponibles en los sistemas de formación profesional y, por consiguiente, en el empleo y la ocupación.

Nuestra perspectiva, en el estado actual del mercado de trabajo en Argentina, responde a la convicción de que el derecho a la formación profesional, a pesar de no constituir por sí mismo una fuente generadora de empleos, constituye en cambio una verdadera ayuda para la obtención de empleo y para su conservación<sup>23</sup>; con lo cual, pensamos junto con la prestigiosa doctrina autoral, que una adecuada formación profesional constituye una verdadera llave para el acceso, la conservación y para la calificación del empleo, todo lo cual se traduce en mejores niveles de ocupación de mano de obra, en mejores defensas contra el desempleo y en mejoras de la promoción laboral.

En esta dirección es que hemos proyectado un nuevo régimen jurídico para las pasantías educativas de la educación superior, el cual presenta las siguientes reformas en relación al sistema de la ley 26.427:

- a) incorpora, además de los estudiantes, a los docentes de la educación superior;
- b) prevé la indicación del régimen disciplinario a aplicar a los pasantes por las empresas o instituciones en que se desenvuelvan;
- c) contempla la posibilidad de que las empresas o cámaras empresarias asesoren a las autoridades educativas en el diseño del programa formativo;

---

<sup>22</sup> Cfr. *Contratos de formación profesional...*, p. 12

<sup>23</sup> Cfr. Ermida Uriarte- Ronsenbaun Mirolo, *Formación profesional en la negociación colectiva*, p. 14, cit por Gnecco, Lorenzo, *Contratos de formación profesional...*, p.13

- d) brinda la posibilidad a las empresas de intervenir en el proceso de selección, evaluación y publicidad del sistema;
- e) amplía el plazo de prórroga de la pasantía hasta 1 año y se aumenta la carga horaria a 30 hs semanales;
- f) establece la exigencia de la presentación por el pasante de un certificado médico de aptitud;
- g) elimina la obligación de contratar una obra social sindical, pero exige la contratación de un servicio de cobertura médico asistencial;
- h) mantiene la obligación de asegurar a los pasantes y tutores conforme la ley de riesgos de trabajo, pero agrega que los actores del sistema se deben mantener asegurados por las distintas coberturas que los resguardan en las unidades educativas;
- i) deroga la obligatoriedad de estipular una asignación estímulo y su referenciación a los convenios colectivos y estipula, en cambio, el carácter facultativo de la asignación;
- j) la asignación estímulo, en los casos que se estipule, se establece en la medida de la responsabilidad, grado de especialización, dificultad y tiempo de dedicación que implicare la actividad;
- k) mejora y precisa el régimen de cupos de pasantes por empresa;
- l) prevé que el incumplimiento grave de los Convenios individuales o Acuerdos Marco, autorizará su suspensión y denuncia por cualquiera de las partes;
- ll) elimina las prescripciones laboralizantes del sistema como el *in dubio pro operario* y sanciones como la conversión del contrato de pasantía en contrato de trabajo por tiempo indeterminado frente a cualquier incumplimiento;
- m) dispone que los beneficios y prestaciones a favor de los pasantes se determinen en los acuerdos individuales atendiendo al caso particular;
- n) elimina la igualación obligatoria en materia de licencias, enfermedades y accidentes con los trabajadores ordinarios de la empresa o institución;
- ñ) en cuanto a las facultades de control, coloca al Ministerio de Educación en un pie de igualdad con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;



o) prevé expresamente que el cierre de la empresa, establecimiento, sector, puesto o institución en que se desarrolla la pasantía, hace caducar automáticamente la misma sin consecuencia reparadora alguna.

## V) Proyecto de ley de Pasantías de Educación Superior.

La Cámara de Diputados y el Senado de la Nación, sancionan con fuerza de ley<sup>24</sup>...

Artículo 1. Instituyese el Sistema de Pasantías Educativas de Educación Superior que regirá en el ámbito del Sistema Educativo Nacional, destinado a estudiantes, docentes e instituciones de educación superior comprendidos, en lo atinente a dicho nivel educativo, en el Título II, capítulos V, VI, VII y VIII de la ley N° 26206, y en la ley 24195, ley 24521 y ley 26058, y normas que las modifiquen o reemplacen. Derogase la ley 26427, sus normas modificatorias, y reglamentarias, y toda otra disposición que se oponga a la presente

Artículo 2. A los fines de la presente ley, denominase como Pasantía a la extensión orgánica de la educación superior a través de la realización por alumnos y docentes de actividades teórico-prácticas de duración determinada vinculadas con su educación y formación, en el ámbito de empresas e instituciones públicas y privadas.

Dichas prácticas, de carácter temporal y finalidad formativa, deben ser realizadas bajo la organización, supervisión y control de la unidad educativa a la que los pasantes pertenezcan, formar parte de la propuesta curricular y se requiere, en el caso de los estudiantes, que los mismos mantengan su condición de alumno regular durante el transcurso de la Pasantía y hasta la expedición del título habilitante.

Las mismas se materializarán con la asistencia y participación de los pasantes en las actividades de las empresas e instituciones públicas o privadas intervinientes, mediante actividades teórico- prácticas de formación o perfeccionamiento, en los ámbitos en que aquéllas se desenvuelven.

---

<sup>24</sup> Queremos agradecer, especialmente, el trabajo del Dr. Lorenzo Gnecco al tiempo de la proposición del presente proyecto de ley.

Artículo 3. La situación de Pasantía no generará vínculo laboral entre el pasante y la entidad o institución en que se ejecute, y se limitará al vínculo jurídico de la Pasantía y al existente entre el mismo y la unidad educativa a la que pertenezca.

Artículo 4. El Sistema de Pasantías regulado por esta ley tendrá los siguientes objetivos:

a) Brindar a los alumnos y docentes de las instituciones educativas la posibilidad de la complementación o profundización de sus conocimientos a través de la realización de actividades teórico-prácticas en empresas o instituciones públicas o privadas, que contribuya a su formación profesional y al perfeccionamiento de sus estudios y capacidades.

b) Permitir a los pasantes tomar contacto con el ámbito, conocimientos, tecnologías y demás recursos y medios con los cuales se desenvuelven las empresas o instituciones públicas y privadas afines a los estudios o perfeccionamiento que realicen.

c) Favorecer la recreación de capacidades adquiridas en el proceso formativo, así como la adquisición de nuevas capacidades, en un ámbito de trabajo concreto.

d) Auspiciar la familiarización de los pasantes con el ambiente laboral en sectores o áreas relacionados con los estudios que realizan, así como contribuir a facilitar a futuro la etapa de transición entre lo educacional y lo laboral.

e) Fomentar la integración de los alumnos en grupos humanos y en situaciones de actividad que les permitan desarrollar y afianzar la aptitud de desenvolvimiento en equipos, la responsabilidad y cumplimiento de normas.

Artículo 5. Las Pasantías reguladas por esta ley serán de carácter voluntario. Los pasantes no tendrán obligación de aceptar una propuesta de pasantía, salvo cuando el cumplimiento de la misma fuera específicamente exigido por el plan de estudios. Las empresas e instituciones públicas o privadas ingresarán voluntariamente al régimen de pasantías que establece esta ley.

Artículo 6. Las empresas o instituciones públicas o privadas donde se realicen las pasantías deberán adoptar las medidas pertinentes a fin de que la organización de la formación, el equipamiento e instalaciones de las mismas, técnicas a utilizar y actividades a desarrollar sean de tal naturaleza que faciliten una satisfactoria capacitación o perfeccionamiento de los pasantes.

Artículo 7. Para poder participar del presente régimen de pasantías, las empresas, cámaras, federaciones o confederaciones empresariales, instituciones públicas o privadas donde se realicen las mismas deberán suscribir un Acuerdo Marco con los organismos o unidades educativas. Dicho Acuerdo deberá contener como mínimo lo siguiente:

- a) Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben;
- b) Características, plazo y condiciones de las Pasantías;
- c) Lugar(es) en que habrán de desarrollarse;
- d) Objetivos educativos y formativos que se procuran obtener a través de las mismas;
- e) Derechos y obligaciones de las partes;
- f) Beneficios y prestaciones a acordar a los pasantes (asignación estímulo, comedor, viandas, licencia por estudios, enfermedad, vacaciones, etc.);
- g) Régimen disciplinario a aplicar en materia de asistencia, puntualidad, conducta, etc., incluyendo normas o reglamento interno de la empresa o institución interviniente – confidencialidad, reglas para uso de recursos informáticos, etc.-.

Artículo 8. Las autoridades educativas jurisdiccionales deberán llevar un registro de los Acuerdos Marco mencionados en el artículo anterior.

Artículo 9. Para el acompañamiento, apoyo, supervisión y evaluación de las pasantías, las unidades educativas deberán designar un docente guía en tanto que las empresas e instituciones públicas o privadas intervinientes deberán designar un tutor, los cuales deberán preparar informes periódicos en forma conjunta o individual acerca de la marcha de la misma, que se incorporarán al legajo individual del pasante, y un informe final, a su terminación, con el resultado de las actividades realizadas y especialización o perfeccionamiento adquiridos. Dicho informe final suscripto por el docente guía y/o el tutor respectivo en forma conjunta o individual deberá ser remitido dentro de los treinta (30) días corridos posteriores a la finalización de la Pasantía a la unidad educativa correspondiente.

Artículo 10. Los docentes guía designados por las unidades educativas serán responsables de:

a) Orientar al pasante con anterioridad al inicio de la Pasantía, en todo lo relativo a su plan de actividades teórico prácticas, y suministrar información relevante acerca de la entidad en que se desarrolle la misma.

b) Planificar actividades de formación relacionadas con la pasantía para cada alumno.

c) Visitar periódicamente, asistir técnicamente y orientar al pasante durante la ejecución de la Pasantía y evaluar sus actividades junto con el tutor respectivo.

d) Realizar la evaluación final de las actividades cumplidas, la formación obtenida y objetivos alcanzados por el pasante. Los tutores intervendrán en la evaluación, pudiendo manifestar su opinión en relación a la misma dejando debida constancia de ello.

e) Preparar conjuntamente con los tutores designados por las empresas o instituciones públicas o privadas intervinientes el informe final de la Pasantía realizada.

Artículo 11. Para fomentar la realización de pasantías y promover una mayor articulación entre la comunidad educativa y las entidades e instituciones que desarrollan actividades afines o relacionadas a los estudios que realizan los alumnos y docentes, las autoridades educativas nacionales o jurisdiccionales podrán también suscribir Convenios Marco de Cooperación con entes colectivos, cámaras empresariales, federaciones o confederaciones empresariales que faciliten el contacto y colaboración entre sus miembros o dependencias y las unidades educativas.

Artículo 12. Los estudiantes o docentes seleccionados para realizar las pasantías, deberán suscribir un convenio individual de Pasantía con la empresa o institución pública o privada en que se llevará a cabo la misma, y la unidad educativa correspondiente.

En dichos convenios deberán constar como mínimo, los siguientes requisitos:

a) Denominación, domicilio y personería de las partes;

b) Objetivos pedagógicos de las pasantías en relación con los estudios o formación del pasante y plan de Pasantía a desarrollar;

c) Constancia de haberse adjuntado copia del certificado médico de aptitud respectivo ante la unidad educativa interviniente;

d) Derechos y obligaciones de las partes;

- e) Duración de la pasantía, tipo, jornada, régimen de asistencia, licencias, asignaciones estímulos y beneficios a percibir; fecha y lugar de pago u otorgamiento de los mismos.
- f) Indicación de las actividades teórico prácticas a desarrollar;
- g) Régimen de la propiedad intelectual de las eventuales creaciones e innovaciones que pudieren resultar de la actividad del pasante;
- h) Conocimiento del reglamento interno de la empresa o institución;
- i) Mención relativa al régimen de evaluación de la Pasantía;
- j) Datos de los tutores y de los docentes guías asignados respectivamente por la empresa o institución y las unidades educativas, para el acompañamiento y supervisión del desarrollo de las pasantías.

Artículo 13. Las unidades educativas deberán llevar un registro de los convenios individuales de pasantías que celebren, y de sus resultados.

Deberán, asimismo, comunicar a las empresas e instituciones públicas o privadas intervinientes la pérdida de condición de alumno regular de los pasantes y/o la expedición del título de grado.

Artículo 14. La determinación de los conocimientos, habilidades y destrezas a alcanzar por el pasante, como así también su evaluación, requisitos de ingreso, régimen de asistencia, condiciones de permanencia y normas de conducta, corresponderá a la autoridad educativa jurisdiccional, pudiendo ésta delegarla en las unidades educativas que la integren, debiendo los mismos resultar consistentes con los respectivos planes de estudios y formación, así como con los objetivos a alcanzar a través de la Pasantía. Cada institución educativa elaborará junto con las empresas o instituciones públicas o privadas intervinientes los programas específicos correspondientes en los que se incluirán los objetivos, las acciones a desarrollar, sistema de evaluación, certificados a entregar y demás componentes para la mejor integración de los mismos.

Artículo 15. Las empresas o instituciones en las cuales se desarrollen las pasantías, podrán prestar su asesoramiento para la elaboración del Programa de pasantías de la jurisdicción o de cada unidad educativa, intervenir en el proceso de selección de los pasantes, en los mecanismos de evaluación de los mismo y en los modelos de certificación final de las pasantías..

Artículo 16. La designación de los pasantes será efectuada por la institución educativa interviniente, conjuntamente con las empresas o instituciones públicas o privadas en base a los antecedentes académicos de los mismos, características, perfiles y especialización..

Artículo 17. Las autoridades de las instituciones educativas u organismos educativos informarán a la comunidad educativa acerca de los convenios suscriptos con entidades u organismos públicos o privados, e informarán al alumnado con antelación a cada convocatoria y en lugares visibles y públicamente, las pasantías a ofrecer, especialidad, requisitos, vacantes, criterios de asignación y plazos para postular, y toda otra mayor información que resultare relevante a los fines de otorgar transparencia al proceso de selección de los beneficiarios de la Pasantía. Los resultados de dicho proceso deberán ser informados también en lugares visibles y públicamente.

Para facilitar su difusión y transparencia, las empresas, cámaras o instituciones públicas o privadas intervinientes podrán también informar convenientemente y en forma pública las convocatorias que a tal fin se efectúen, así como sus resultados.

Artículo 18. Ningún estudiante podrá postularse para asumir una Pasantía mientras se encuentre asignado a otra.

Artículo 19. Las pasantías se extenderán por un plazo mínimo de dos (2) meses y un máximo de un (1) año, pudiendo ser objeto de renovación por una única vez, por un plazo igual o distinto, siempre que en su conjunto no excedieran de dos (2) años, pudiendo cumplirse con una actividad semanal de hasta cinco (5) días, y en cuyo transcurso el pasante podrá cumplir sus actividades teórico prácticas hasta seis (6) horas diarias o treinta y seis (30) semanales.

En los supuestos de pasantías especiales para desarrollarse en épocas de receso general o amplio de las actividades de la unidad educativa y/o de las empresas o instituciones públicas o privadas intervinientes (pasantías de verano o de invierno, etc.) y de duración no mayor a cuatro (4) meses, la jornada podrá cumplirse con una actividad semanal de hasta cinco (5) días, y con una jornada de hasta ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas semanales.

En caso de finalización de la carrera por el pasante durante la vigencia del convenio individual de pasantías, dicha circunstancia no alterará el curso de este último, el cual continuará hasta la finalización oportunamente acordada, mas sin posibilidad de renovación ulterior.



Artículo 20. Las actividades teórico prácticas se llevarán a cabo en las instalaciones o ámbitos de trabajo en que se desenvuelvan las empresas e instituciones intervinientes como parte de su cadena de valor, los cuales serán considerados como una extensión del ámbito de educación y formación, debiendo reunir los requisitos de higiene y seguridad previstos por las normas pertinentes de la ley 15987 y 24557, sus modificatorias o que las reemplacen en el futuro y demás normas que tiendan a la protección de la salud psico-física de los pasantes.

Artículo 21. En resguardo de su salud psico-física, los pasantes deberán presentar previamente ante la autoridad o institución educativa pertinente, un certificado médico, expedido por autoridades sanitarias oficiales, que acredite que los mismos se hallan en condiciones de aptitud para la realización de las actividades exigidas en cada caso, de acuerdo a la Pasantía a realizar. Copia del certificado validada por la autoridad o unidad educativa deberá ser también presentada ante la empresa o institución pública o privada respectiva.

Artículo 22. La protección que cuentan los pasantes, docentes guía y tutores en virtud de los distintos seguros que los resguardan en las unidades educativas y la empresa o institución pública o privadas interviniente, se extenderá a las actividades que desempeñen los mismos al tiempo de la ejecución de la pasantía, , sin perjuicio del aseguramiento que se deba contratar por las empresas o instituciones intervinientes en virtud de lo dispuesto por la ley 24557 de Riesgos del Trabajo, o la que la modifique o reemplace en el futuro.

Artículo 23. A los fines del Decreto 491/97 reglamentario de la ley 24557 de Riesgos del Trabajo, y de las normas que lo modifiquen o reemplacen, los pasantes serán considerados como trabajadores vinculados por relaciones jurídicas no laborales subordinadas, y en dicha condición deberá procederse a su incorporación obligatoria al ámbito de cobertura del seguro de dichas normas.

Artículo 24. Los pasantes tendrán asimismo los siguientes derechos:

a) Podrán percibir durante el transcurso de sus pasantías, beneficios tales como estímulos para traslados, viáticos, gastos educativos, etc. Los mismos deberán en su caso ser previamente acordados en los convenios individuales de pasantías respectivos, de acuerdo a la responsabilidad, grado de especialización, dificultad y tiempo de dedicación que implicare la actividad.

b) Tendrán derecho, sin perjuicio de ello, a los beneficios regulares que otorguen las empresas o instituciones intervinientes a su personal en materia de transporte, comedor, refrigerio y descansos.

c) Gozarán de licencia especial para fines de estudio y rendir exámenes de la carrera que cursaren y en cuyo marco fuera acordada la Pasantía, de dos (2) días por examen y con un máximo de diez (10) días por año aniversario.

d) Los pasantes que desarrollaren una Pasantía de un (1) año o más, tendrán derecho a un receso anual de quince (15) días corridos.

Artículo 25. Los pasantes deberán:

a) Conocer y cumplir con los reglamentos internos o normas que se hallaren en vigencia en la empresa o institución privada o pública interviniente;

b) Conocer y observar los términos y contenidos del Acuerdo Marco y del convenio individual de pasantías, debiendo suscribir este último;

c) Conocer el plan de Pasantía a realizar con antelación al inicio del mismo;

d) Presentar a la unidad educativa y entregar copia a la empresa o institución pública o privada interviniente, y con antelación al inicio, el certificado médico que acredite su aptitud psicofísica para la realización de la Pasantía;

e) Elaborar y presentar los informes que les sean solicitados por los docentes guía y tutores relativos al desarrollo de las pasantías;

f) Informar al docente guía cualquier modificación que observare en el plan de Pasantía en ejecución respecto de los términos y condiciones convenidos.

Artículo 26. Las empresas e instituciones tendrán un cupo máximo de pasantes, en relación al número total de trabajadores dependientes que se desempeñan en las mismas, consistente en:

a) Hasta cinco (5) trabajadores: un (1) pasante.

b) Entre seis (6) y diez (10) trabajadores: dos (2) pasantes.

c) Entre once (11) y veinticinco (25) trabajadores: tres (3) pasantes.

d) Entre veintiséis (26) y cuarenta (40) trabajadores: cuatro (4) pasantes.

e) Entre cuarenta y un (41) y cincuenta (50) trabajadores: cinco (5) pasantes.

f) Más de cincuenta (50) trabajadores: diez por ciento (10%).

En caso de violación de los porcentajes establecidos, quedarán sin efecto los últimos contratos suscriptos y que excedieren el porcentaje pertinente, si dicha situación no fuere objeto de corrección dentro del plazo de treinta (30) días corridos a partir del momento en que se hubiere producido el exceso.

Artículo 27. Las empresas e instituciones públicas o privadas intervinientes deberán:

a) Dar cumplimiento a lo establecido en los planes de pasantías.

b) Suscribir los Acuerdos Marco y convenio individual de pasantías previstos en esta ley para acogerse al Sistema instituido por ella.

c) Acordar a los pasantes los mismos beneficios regulares que otorguen a su personal en materia de transporte, comedor, refrigerio y descansos.

d) Deberán asimismo contratar un servicio de cobertura médico asistencial a favor de los pasantes durante el lapso de Pasantía.

e) Podrán igualmente acordar a los pasantes beneficios de estímulo para traslados, viáticos, gastos educativos, etc..

f) A la finalización de la Pasantía deberán extender a los pasantes un certificado en el que conste el tipo de Pasantía realizada, especialidad en la que fuera efectuada, plazo de duración, funciones desempeñadas y actividades realizadas. Dicho certificado deberá ser refrendado a su vez por la unidad educativa interviniente.

Artículo 28. Las unidades educativas deberán definir las normas particulares para el funcionamiento de las pasantías.

Artículo 29. Se deberá establecer entre las unidades educativas y las empresas o instituciones públicas y privadas intervinientes, un mecanismo conjunto de control y evaluación de las pasantías que se hallará a cargo de las personas que respectivamente designen en los Acuerdos Marco a tal efecto.

Artículo 30. Las empresas e instituciones en que se desarrollen las pasantías, deberán facilitar a las unidades o autoridades educativas, la supervisión de las actividades realizadas por los pasantes durante la Pasantía.

Artículo 31. La autoridad educativa y la autoridad laboral controlarán en el marco de sus respectivas competencias el cumplimiento de los recaudos y ejecución de las pasantías previstas en la presente ley.

El Ministerio de Educación, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), dependiente del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) en sus respectivos ámbitos de competencia deberán implementar las medidas necesarias para el fomento y funcionamiento eficaz, con sencillez y celeridad del sistema dispuesto por esta ley.

Artículo 32. Las autoridades educativas jurisdiccionales y/o las unidades educativas podrán suspender o denunciar los Convenios individuales o Acuerdos Marco en caso de incumplimiento de los mismos que, por su gravedad, no admitieran su continuación. Dicha decisión deberá ser comunicada a la contraparte dentro del plazo de treinta (30) días corridos a partir de ocurrido o de haberse debido razonablemente tomar conocimiento del hecho que la motiva.

Artículo 33. Las empresas e instituciones públicas o privadas intervinientes y las unidades educativas podrán suspender o denunciar los Convenios individuales o Acuerdos Marco, en caso de incumplimiento de los mismos que, por su gravedad, no admitiera su continuación. Dicha decisión deberá ser comunicada dentro del plazo de treinta (30) días corridos a partir de ocurrido o de haberse debido razonablemente tomar conocimiento del hecho que la motiva.

Artículo 34. En caso de cierre, quiebra o cese de las actividades de la empresa, establecimiento, sector, puesto o institución en que se desarrolla la Pasantía, la misma caducará automáticamente, sin que las mismas deban asumir por tal hecho consecuencia reparadora alguna. El cierre o cese de actividades deberá ser comunicado por la empresa o institución pública o privada interviniente a la unidad educativa y a los pasantes.

Igual mecanismo comunicacional deberá seguirse en caso de extinción individual dispuesta por la empresa o institución pública o privada interviniente con motivo de inobservancias graves de los pasantes a los reglamentos internos o normas que se hallaren en vigencia en las mismas, o a los términos y contenidos del Acuerdo Marco y/o convenio individual de pasantías, o las obligaciones establecidas en esta ley. En tales casos, la extinción no generará obligación de reparación o resarcimiento alguno.

En caso de inobservancia total o parcial por parte del pasante con el Plan o Programa de Pasantías pertinente, la empresa y/o institución pública o privada interviniente deberá poner de manifiesto dicha circunstancia anoticiándolo por medio fehaciente al pasante y al docente guía designado por la unidad educativa a los fines de su corrección en razonable plazo, según las circunstancias del caso, y que no excederá de veinte (20) días. En el supuesto que, pese a la comunicación referida, el pasante mantuviera su inobservancia, la empresa o institución interviniente podrá dar por extinguido el contrato individual respectivo de pasantías, debiendo comunicar tal circunstancia al pasante y la institución educativa dentro del término de cinco (5) días, y sin que la misma genere obligación de reparación o resarcimiento alguno.

Artículo 35. La autoridad educativa jurisdiccional, las unidades educativas, y las empresas e instituciones públicas o privadas intervinientes podrán suspender o denunciar los Acuerdos Marco suscriptos, sin necesidad de expresión de causa, debiendo en tal caso cursar aviso a la contraparte con una anticipación no menor a sesenta (60) días corridos, y completarse las pasantías que se encuentren en curso de ejecución.

La unidad educativa, los pasantes y/o las empresas o instituciones públicas o privadas intervinientes podrán rescindir el convenio individual de pasantías en cualquier momento sin necesidad de expresión de causa, con previo aviso fehaciente a las otras partes con una anticipación no inferior a diez (10) días, y sin que tal extinción genere derecho a reparación o reclamación alguna.

Artículo 36. Las unidades educativas, empresas e instituciones públicas o privadas y demás entidades intervinientes, deberán conservar la documentación establecida en esta ley atinente al régimen de pasantías, su ejecución y finalización, durante el término mínimo de dos (2) años

Artículo 37. Los contratos de pasantías de educación superior que se encuentren vigentes a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, se cumplirán hasta la finalización del plazo originalmente pactado, debiendo adaptarse a la misma dentro del término de un (1) año de su comienzo de vigencia, no pudiendo ser objeto de prórroga o renovación.

Artículo 38. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**FUNDACION NUEVAS GENERACIONES**

Beruti 2480 (C11117AAD)  
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)  
Tel: (54) (11) 4822-7721  
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar  
www.nuevasgeneraciones.com.ar

**FUNDACION HANNS SEIDEL**

Montevideo 1669 piso 4° depto “C” (C1021AAA)  
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)  
Tel: (54) (11) 4813-8383  
argentina@hss.de  
www.hss.de/americalatina