



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE TUCUMÁN



FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL TUCUMAN

IMPLEMENTACIÓN DE PRACTICAS EDUCATIVAS

Autores: Morgante, Vicente Rafael
Saraza, Jorge Alejandro
Alderete, Darío Miguel

Director: Formoso, Marianela

2019

Trabajo de Seminario: Contador Público Nacional

Abstract

En este trabajo se desarrollará una investigación sobre las prácticas laborales en empresas también conocidas como pasantías.

En primer lugar se abordará el origen de las prácticas educativas y su evolución, como así también su concepto y los tipos de práctica existentes en la actualidad. También se describirán sus características principales y su finalidad.

En el segundo capítulo se desarrolla todo el régimen legal aplicable a las pasantías. En primer lugar se describen las disposiciones legales aplicables a esta práctica para luego adentrarnos en el análisis de la ley 26.427. Además reflexionamos sobre los cambios introducidos por esta nueva ley para luego realizar un estudio comparativo de las modalidades del régimen de pasantías.

El tercer capítulo está dedicado al análisis de la propuesta de reformas introducidas por el gobierno nacional en el régimen de prácticas educativas, introducido en la reforma laboral del año 2017.

En el cuarto capítulo se desarrollan las principales ventajas y desventajas de la implementación del régimen de pasantías y se describe como es la aplicación de las mismas, en diferentes países del mundo.

Por último se desarrolla un breve análisis de la jurisprudencia del régimen donde se muestran casos previstos en la Ley en lo que se refiere a las consecuencias jurídicas de la utilización indebida del sistema de pasantías educativas.

Prólogo

Las prácticas en empresas, además de ser beneficiosas para alumnos y organizaciones, no sólo permite adquirir experiencia, sino que ofrecen formación sobre cómo trabajar; lo cual es muy útil para diferenciar el currículum de aquellos que al haberlas realizado, reúnen entre sus aptitudes su capacidad de trabajar en equipo.

La formación continua, es casi un requisito para todos en la sociedad del siglo XXI y las prácticas en empresas son una buena forma de poner a prueba todo aquello que se aprende en los nuevos sectores, hacia los que se quiere enfocar la carrera profesional.

Reorientar y redirigir los conocimientos hacia áreas que nos ofrecen una mayor realización personal o meter la cabeza en el mundo laboral, para afrontar luego la búsqueda de empleo, es el camino por el que habitualmente llegan los estudiantes en prácticas a una empresa.

Las empresas, necesitan personas calificadas y ejercitadas en problemas reales, así como ideas frescas y nuevas e incluso, su buena imagen se eleva, como resultado de realizar la selección de personal tras este período de pruebas.

Con ellas, se eleva pues no sólo la calidad de sus servicios, sino también su imagen de entidad que crece y que busca talentos en las nuevas generaciones.

En este Trabajo de Seminario, vamos a tratar sobre la Implementación de las Prácticas Educativas y el nuevo régimen que está implementando el gobierno, para lograr insertar a los estudiantes en los nuevos trabajos del Siglo XXI.

CAPITULO I

Generalidades

Sumario: 1.- ¿Qué son las Prácticas Educativas?. 2.- Origen de las Prácticas Educativas. 3.- Tipos de Prácticas. 4.- Características. 5.- Finalidad de las Mismas.

1.- ¿Qué son las Prácticas Educativas?

La Práctica educativa se constituye en el espacio y el tiempo. En la interacción social cotidiana de los sujetos. En ese contexto de relación cara a cara, los sujetos desarrollan acciones intencionadas. La Práctica entonces, la concebimos como el cúmulo de acciones intencionales que desarrollan los sujetos, en un ámbito particular y las cuales no se inscriben de manera inconsciente en su hacer cotidiano.

Se entiende por Práctica cualquier actividad metódica. La Práctica es lo que hacemos metódicamente y con convicción, pero sin grado intencional de investigación o de reflexión. La Práctica, además, se sitúa en un contexto socio histórico específico donde los sujetos hacen un despliegue de sus conocimientos, habilidades y valores.

La Práctica Educativa se constituye entonces, como la unidad funcional del campo educativo, con una lógica de producción y construcción específica, cuyo centro se ubica en la intención de transformar.

Desde esta perspectiva, la Práctica Educativa, “es una acción orientada, con sentido, donde el sujeto tiene un papel fundamental como agente, aunque insertado en la estructura social”. En el mismo sentido, es educativa, porque su intención propicia que los sujetos se formen.⁽¹⁾

La Práctica Educativa entonces, es una práctica social compleja.

Es compleja porque remite a la necesidad de diferenciar distintos niveles y dimensiones que permiten analizarla, compleja, además, porque se asienta en una idea en la que se encuentran imbricados cultura y conocimiento: imbricación que a su vez implica una aproximación a la Práctica Educativa como totalidad vivida por sujetos, circunstanciada por sujetos y que se manifiesta a través de la subjetividad. Es decir, la Práctica Educativa se hace visible en incontables secuencias de discurso, de comportamiento, de formas de organización que ponen de relieve el pensamiento y la acción humana, que se tornan específicos en tiempos y espacios concretos.

2.- Origen de las prácticas educativas

La Práctica Educativa ha evolucionado a la par de la humanidad, ya que es ésta la que trasmite por medio de la primera, los conocimientos adquiridos hasta el momento a las generaciones venideras, pero para que se dé dicho proceso, es necesario en primer lugar que exista la aprehensión de un conocimiento, por tanto, es aquí donde la filosofía entra con su rama, la epistemología, para tratar de dar explicación al fenómeno y proceso del conocimiento.

Sin embargo, no todo es conocer cómo se da el proceso de la aprehensión del conocimiento, sino también en cómo transmitir dichos conocimientos, por tanto, en esto entra la práctica educativa, que sabe de la utilización de métodos y estrategias para que se dé la aprehensión de los

⁽¹⁾ TORRES HERNANDEZ, Alfonso, La práctica educativa, en Apuntes Pedagógicos en Revista Milenio, (Buenos Aires, 2017), pág.16.

conocimientos de una manera más fácil y sencilla, además de la generación de un beneficio en la persona que recibe la enseñanza.

Por tanto, se puede observar el punto de intersección de la Práctica Educativa con la Filosofía, debido a que tanto el docente como el alumno toman diferentes posturas en la práctica educativa cotidiana, que también son vistas en la teoría del conocimiento. Es decir, se pueden observar las características de las diferentes posturas filosóficas del proceso del conocimiento en docentes y alumnos, cuando éstos se enfrentan ante un objeto de estudio.

3.- Tipos de prácticas

La observación de las prácticas escolares, utilizada como técnica de investigación educativa, debe tener un carácter intencionado, específico y sistemático, que requiere de una planificación previa, que nos posibilite recoger información referente al problema o la cuestión que nos preocupa o interesa. Como proceso de recogida de información, la observación resulta fundamental en toda evaluación formativa, que tiene como finalidad última conseguir mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, y por consiguiente del sistema educativo.

Observar implica mirar la realidad en la que nos encontramos, no para juzgarla, sino para intentar comprenderla tan profundamente como sea posible y sacar conclusiones positivas. Esta observación es una observación participativa...”

Si bien la definición parece bastante clara, conviene mencionar que el tipo de observación puede variar en función de los objetivos y del proceso llevado a cabo. En el párrafo anterior se habla de una observación participativa y a continuación, vamos a establecer una clasificación de los diferentes tipos de observación que existen en función del objetivo y del proceso llevado a cabo:

Observación directa / Observación indirecta:

La observación es directa cuando el investigador se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que quiere investigar, y es indirecta, cuando recibe la información de las observaciones hechas por otras personas.

Observación participante o participativa / Observación no participante o no participativa:

De acuerdo con Cuadros, “la observación participante es una estrategia de investigación cualitativa, que permite obtener información y realizar una investigación en el contexto natural”⁽²⁾.

El investigador o la persona que observa se involucra y “vive” las experiencias en el contexto y en el ambiente cotidiano de los sujetos, de modo que recoge los datos en tiempo real.

En este tipo de observación, el acceso a la situación objeto de ser observada es un factor clave para la interacción y la comunicación con el contexto.

“La observación participante, como su nombre indica, consiste en observar al mismo tiempo que se participa en las actividades propias del grupo que se está investigando” ⁽³⁾.

Por el contrario, en la observación no participante, la información se recoge desde fuera, sin intervenir en el grupo que es foco de estudio.

Observación estructurada / Observación no estructurada:

La observación científica debería ser siempre estructurada, ya que esto supone hacer una observación sistemática que ha sido previamente pensada y planificada.

⁽²⁾ CUADROS, D., Investigación cualitativa en el contexto natural: La Observación Participante, Editorial UIC, (Barcelona, 2009), pág. 62.

⁽³⁾ BISQUERRA, R., Metodología de la investigación educativa, Ediciones La Muralla, (Madrid, 2004), pág. 32.

Por el contrario, la no estructuración no utiliza técnicas especiales y se realiza en función de lo que va ocurriendo en el contexto, sin previa planificación.

Observación de campo / Observación de laboratorio:

La observación de campo se realiza en el lugar donde ocurren los hechos y es el recurso principal de la observación descriptiva, utilizada en el campo educativo y social.

La de laboratorio puede tener lugar en espacios preestablecidos y con grupos predeterminados.

Observación individual / Observación de equipo:

La observación individual la realiza una sola persona, bien porque realiza la investigación en solitario o bien porque forma parte de un equipo y tiene encomendada la tarea de hacer la observación, y en la observación en equipo, varias personas realizan una misma investigación.

“En este último tipo todas las personas del equipo pueden realizar la misma observación, para luego contrastar los datos recogidos, cada uno puede aplicar técnicas o realizar tareas diferentes en torno a la observación o cada uno observa una parte de las categorías establecidas”⁽⁴⁾.

Tipos de pasantías

Hay muchos tipos de pasantías disponibles para elegir, dependiendo del área de estudio o intereses personales.

Pasantías para crédito:

Las universidades y colegios, trabajan en colaboración con las empresas, para ofrecer pasantías a los estudiantes, para créditos

⁽⁴⁾ FUERTES CAMACHO, Teresa M., La observación de las prácticas educativas como elemento de evaluación, en Revista de Docencia Universitaria, (España, 2011), pág. 14.

académicos. Estos créditos, le proporcionan experiencia práctica, mientras cumple con sus requisitos académicos. Las pasantías para créditos son una gran manera de lograr dos objetivos a la vez.

Las pasantías académicas, se pueden organizar a través de su asesor académico y pueden durar de 1 a 2 semestres. Para recibir crédito, se les puede pedir a los estudiantes que lleven un diario, escriban un ensayo o hagan una presentación sobre la experiencia.

Pasantías de verano:

Los programas de pasantías de verano, suelen ser de duración más corta y pueden durar desde unas pocas semanas hasta un verano completo. Estas pasantías brindan créditos académicos o experiencia en su campo.

Más comúnmente, las pasantías de verano se organizan con escuelas, pero las oportunidades de pasantías independientes se pueden encontrar en campos como pasantías de turismo o pasantías de hospitalidad.

Hay muchos tipos de pasantías de verano que se ofrecen a los estudiantes. Puede elegir entre programas de pasantías de verano pagados, pasantías de verano en la escuela secundaria o pasantías basadas en la ubicación.

Prácticas sin fines de lucro:

Las pasantías sin fines de lucro, normalmente son para organizaciones benéficas, escuelas, agencias gubernamentales, organizaciones religiosas u hospitales. El objetivo de las pasantías sin fines de lucro, es proporcionar un servicio público para la comunidad. Las pasantías en organizaciones sin fines de lucro, generalmente no son remuneradas, pero se ven impresionantes en un currículum o CV.

Servicio de aprendizaje:

Con este tipo único de pasantía, se trabaja para una organización comunitaria organizada, como una biblioteca, un refugio o un centro comunitario. Los programas de aprendizaje de servicio, están estructurados en un proceso de tres pasos que requieren que los participantes:

1. Definan los objetivos y metas del proyecto
2. Realicen el trabajo de servicio
3. Muestren sus experiencias en una presentación o un papel

Ejemplos de proyectos de aprendizaje de servicio, podrían ser tomar parte en un programa de asistencia de lectura en una biblioteca, trabajar con veterinarios en un refugio de animales o diseñar un patio de juegos en un centro comunitario. A través del aprendizaje de servicio, se recibe habilidades transferibles mientras beneficia a la comunidad.

Observación de profesionales:

El seguimiento de trabajos también se conoce como "prácticas externas" y es similar a una pasantía, pero es más breve y dura de unos pocos días a varias semanas. La observación de trabajos, se usa como una actividad para estudiantes de secundaria o universitarios para explorar diferentes opciones de carrera.

Los estudiantes que participen en la observación del trabajo, pasarán tiempo observando a su mentor, mientras trabajan junto con otros profesionales. El seguimiento de trabajos, es una excelente forma de obtener información y experiencia, al mismo tiempo que le ayuda a decidir la dirección de su carrera.

Cualquiera sea el tipo de pasantía que se elija, se tendrá la oportunidad de transferir el conocimiento académico a la experiencia de la vida real.

4.- Características

La práctica educativa de los docentes es una actividad dinámica, reflexiva, que comprende los acontecimientos ocurridos en la interacción entre maestro y alumnos.

No se limita al concepto de docencia, es decir, a los procesos educativos que tienen lugar dentro del salón de clases, incluye la intervención pedagógica ocurrida antes y después de los procesos interactivos en el aula.

Dentro de la práctica educativa existen diversos constitutivos o elementos que la conforman como son el contexto, dimensiones y componentes; dentro del contexto intervienen varios elementos que lo conforman y que ayudan a dar una panorámica de esta parte tan importante de la práctica.

Elementos de la práctica educativa:

Una comunidad virtual es una agrupación de personas y/o empresas, cuyos vínculos, interacciones o relaciones, tienen lugar en un espacio virtual a través de Internet, mediante unos sistemas informáticos que hacen posible las interacciones y facilitan la comunicación entre sus miembros.

Tipos de comunidades virtuales:

Hay diferentes tipos de comunidades virtuales, por ejemplo:

Correo electrónico (Gmail, Hotmail...)

Grupos de noticias (Microsoft Help Groups)

Enciclopedias libres (Wikipedia, Lostpedia)

Juegos de Rol (Battle.net)

Sistema Peer to Peer – P2P (Skype, BitTorrent, eMule)

Sistemas de tablón de anuncios (Eye of The Beholder)

- Condiciones materiales de la escuela, el espacio físico, dónde se encuentra ubicada, qué tipo de comunidades son, cómo una práctica educativa está situada en un momento histórico se tiene que describir tal cual

es, ya que es el lugar donde la mayor parte del tiempo se desarrolla la práctica educativa, así como también es importante señalar las características del plantel escolar, la organización del espacio y tiempo, la distribución y el número de alumnos, que a veces es muy pequeño el espacio para tantos alumnos, los controles administrativos que quitan tiempo valioso que se puede dedicar a trabajar más con los estudiantes, en lugar de estar llenando formas y estadísticas, normas existentes en la escuela, las relaciones con autoridades y padres de familia.

- Los intereses y conocimientos de los maestros y de alumnos.
- Las aspiraciones de los maestros y alumnos, cuáles son los intereses de cada uno, ¿Por qué están ahí? Por convicción o porque tienen que ir sin saber para que, sin tener claro sus objetivos, cuáles son sus creencias, el por qué hacen las cosas, los códigos culturales, con esto se refiere a cosas que se hacen en la escuela, que están establecidas, pero no están dichas, estas son cosas que se hacen sin ni siquiera saber el por qué se hacen.

Elementos del aprendizaje colaborativo:

El aprendizaje colaborativo tiene como esencia "aprender de otros y comprender nuestra propia mente, por esta razón, en un proceso de trabajo colaborativo, los participantes trabajan en grupos, desarrollando roles que se relacionan, complementan y diferencian para lograr una meta común.

“Para lograr colaboración se requiere de una tarea mutua, en la cual los participantes trabajan juntos para producir algo que no podrían producir individualmente, o que tardarían más tiempo en lograrlo. Los elementos básicos del trabajo colaborativo son:

Una meta común

Un sistema de recompensas (grupal e individual).

Respuestas distribuidas.

Normas claras.

Un sistema de coordinación.

Interdependencia positiva.

Interacción.

Contribución individual.

Habilidades personales y de grupo.

Autoevaluación del grupo".⁽⁵⁾

5.- Finalidad de las Mismas

La calidad de la educación no es un concepto neutro, ya que implica hacer un juicio de valor que está condicionado por diferentes factores, como el tipo de sociedad que se quiere construir, el tipo de persona que se aspira a formar, los sentidos que se le asignan a la educación, las diferentes concepciones sobre el desarrollo humano y el aprendizaje, o por los valores predominantes en una determinada cultura.

Con frecuencia, la calidad de la educación se define en función de la eficacia y eficiencia, valorando aspectos como la cobertura, los niveles de conclusión de estudios, la deserción, repetición y los resultados de aprendizaje de los estudiantes, especialmente en lenguaje y matemática. Sin menospreciar la importancia de estas dimensiones, desde un enfoque de derechos, éstas son claramente insuficientes.

Desde la perspectiva de la OREALC/UNESCO la calidad se define por cinco dimensiones:

Relevancia: Se refiere a los sentidos de la educación, sus finalidades y contenidos, y con el grado en que ésta satisface efectivamente las necesidades, aspiraciones e intereses del conjunto de la sociedad y no solamente de los grupos con mayor poder dentro de la misma.

Desde la perspectiva del derecho internacional, a la educación se le atribuyen tres finalidades fundamentales: lograr el pleno desarrollo de la

⁽⁵⁾ Consultas a bases de información, en Internet:
<https://prezi.com/x4mx18ckr4dm/caracteristicas-de-la-practica-educativa/> (19/12/2018).

personalidad y de la dignidad humana, fomentar el respeto de los derechos y libertades fundamentales, fomentar la participación en una sociedad libre, y fomentar la comprensión, la tolerancia y las relaciones entre todas las naciones, grupos religiosos o raciales, y el mantenimiento de la paz.

Pertinencia: Nos remite a la necesidad de que la educación sea significativa para personas de distintos contextos sociales y culturas, y con diferentes capacidades e intereses, de forma que puedan apropiarse de los contenidos de la cultura, mundial y local, y construirse como sujetos en la sociedad, desarrollando su autonomía, autogobierno, su libertad y su propia identidad. Una mayor pertinencia en educación requiere transitar desde un enfoque homogeneizador, en el que se ofrece lo mismo a todos, hacia uno que considere la diversidad de identidades, necesidades y capacidades de las personas, sin olvidar lo común entre los seres humanos. Muchos estudiantes experimentan dificultades de aprendizaje y de participación, a causa de una enseñanza que no es pertinente a sus necesidades y características. El desafío es asegurar unos fines, principios, orientaciones y aprendizajes comunes para todos, desarrollando al mismo tiempo estrategias específicas, para atender las necesidades de aprendizaje de diferentes individuos y grupos.

Un currículo pertinente y accesible para todos, ha de considerar un equilibrio entre las competencias necesarias a nivel mundial y local, el bilingüismo y la educación intercultural para todos, el desarrollo de las múltiples inteligencias, un enfoque de equidad de género, el desarrollo de estrategias y materiales pertinentes desde el punto de vista cultural, o la provisión de materiales y equipamientos para los estudiantes con necesidades educativas especiales.

Equidad: Una educación es de calidad cuando logra la democratización en el acceso y la apropiación del conocimiento, es decir, cuando cualquier persona tiene la posibilidad de recibir el apoyo necesario para estar en igualdad de condiciones de aprovechar las oportunidades

educativas y aprender a niveles de excelencia, y cuando los resultados de aprendizaje no reproducen las desigualdades de origen de los estudiantes ni condicionan sus opciones de futuro.

“Este aspecto es de vital importancia porque desde ciertos enfoques se considera que la única obligación de los sistemas educativos es igualar las oportunidades y a partir de ahí todo queda en manos de los “méritos” y “esfuerzos” que realicen los estudiantes. Sin embargo, cabe preguntarse si los alumnos de contextos muy desfavorecidos, a pesar de tener las capacidades y de esforzarse, podrán estar en igualdad de condiciones si no se les proporcionan recursos adicionales y que sean ajustados a sus requerimientos”⁽⁶⁾.

Eficacia: La eficacia es la valoración de que las metas educativas son alcanzadas por todos y de que no reproducen diferencias sociales, esto es hacer referencia a la medida y a la proporción en que se cumplen los objetivos educativos, respecto de la equidad en la distribución de los aprendizajes, de su relevancia y de su pertinencia. Es lo que se observa y se valora como impacto de la educación.

Eficiencia: Se refiere a la relación entre los objetivos educativos esperados y los aprendizajes logrados, mediante la utilización óptima de los recursos destinados para ello. En el sistema educativo nacional se asocia a la eficiencia con los niveles de logro de indicadores en un período determinado.

Los primeros innovadores de la formación para la gestión y la política educativa, recurrieron a las prácticas y ejemplos desarrollados, en el campo de la formación, para la gestión empresarial.

En consecuencia, propusieron a estudiantes o profesionales del mundo de la educación una serie de experiencias formativas que incluían análisis y ejercicios desarrollados a partir de casos empresariales.

⁽⁶⁾ OREALC/UNESCO; Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos, (Santiago de Chile, 2007), pág. 21.

Esta práctica generó fuerte admiración en algunos y consistente rechazo en otros.

El supuesto de aquellos intentos innovadores, era que las competencias son independientes del contexto. Más aún, en algunos casos se sugería que cuanto más alejados estén los ejemplos y las reflexiones del ámbito concreto y específico de trabajo profesional de cada quién, mejor es.

La experiencia y las reflexiones más sólidas existentes en este campo parecen demostrar lo contrario.

Aunque parecería que la resistencia es mayor y el impacto es menor si la formación en competencias se realiza de manera descontextualizada, los recursos para actuar con competencia emergen de un determinado contexto de actuación, en nuestro caso del de la gestión y política educativa.

Es posible afirmar, entonces, que estos saberes son los mismos para todos los niveles de la gestión, pero se expresan de manera diferente de acuerdo al nivel de la gestión y en función del contexto. El saber tendría, entonces, un carácter general, pero lo que cambia es un recurso determinado de ese saber, que es influenciado por su contexto (por ejemplo, el nivel de la gestión).

En otros términos, la competencia siempre remite a una construcción influida por el contexto, es decir, se actúa con una finalidad en un contexto determinado. Las competencias se refieren al conjunto de recursos personales que el gestor debe combinar y movilizar para manejar eficazmente las “situaciones profesionales claves”. Le Boterf, “entiende a la situación profesional como una actividad que hace al “tipo de oficio” de un sujeto, que debe analizarse a partir de criterios de realización y resultados esperados o productos”.⁽⁷⁾

Esta información permite precisar el conjunto de recursos personales y externos que necesita un sujeto para “saber actuar”. Las

⁽⁷⁾ LE BOTERF; Ingeniería de las competencias, Ediciones Gestión, (Barcelona, 2000), pág. 71.

situaciones profesionales pueden servir como tipologías orientadoras para el desarrollo de saberes en cada uno de los niveles de la gestión educativa.

Por tratarse de una acción apoyada en el contexto, las competencias no serían tan fáciles de transferir.

En principio, parecería que para producir una transferencia habría que apoyarse en capacidades cognitivas como la reflexividad, el reconocimiento de los patrones comunes de los problemas o situaciones particulares, tener en haber un gran repertorio de situaciones variables y tener la voluntad y la capacidad de convertir las situaciones en oportunidades para la transmisión de las competencias.

En consecuencia, parecería que la manera de superar el dilema entre la formación para un nivel y la formación para todos los niveles de la gestión y de la política educativa, sería producir un saber conceptual común y recoger situaciones profesionales específicas, que puedan servir como guías para el desarrollo de saberes vinculados con la acción. Así, la formación debería promover en los sujetos la combinación de recursos pertinentes en función de un tipo de situación profesional y la capacidad de transferencia de esos recursos a situaciones similares.

CAPITULO II

La legalidad del régimen de pasantías

Sumario: 1.- Disposiciones Legales. 2.- Análisis del Régimen de Pasantías de la Ley 26.427. 3.- Reflexiones Acerca de los Cambios Introducidos por la Ley 26.427. 4.- Estudio Comparativo de las Modalidades del Régimen de Pasantías.

1.- Disposiciones legales

No es una novedad que las pasantías educativas -junto al régimen de cooperativas y de servicios eventuales- han sido una de las herramientas más utilizadas para cometer fraude laboral en la contratación de trabajadores.

“La falsa invocación de este régimen y la distorsión que se hizo del sistema, llevó a la sanción de la presente Ley 26.427 con el fin de mejorar la legislación anterior, conforme a los argumentos brindados por la miembro informante de Comisión en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación - diputada Osuna- el día 21 de noviembre del año 2.007”.⁽⁸⁾

⁽⁸⁾ LOPEZ, Miguel Esteban, Modificaciones al régimen de pasantías educativas, Ediciones La Ley, (Buenos Aires, 2008), pág. 46.

Recalde cita ejemplos paradigmáticos de este abuso, como era “la contratación de estudiantes de comunicación social o de psicología para realizar pasantías en centros de contactos telefónicos (call centers)”.⁽⁹⁾

En general, esta figura es utilizada fraudulentamente en el campo del Derecho del Trabajo debido a que la línea de diferenciación de ambos regímenes es muy delimitada y, en muchos casos, imperceptible.

Es que ambas contrataciones incluyen dos facetas relevantes en su ejecución: la formación más la prestación de tareas del sujeto contratado.

El autor citado señala que “la preponderancia de uno de estos elementos enmarca el tipo de vínculo de las partes”.⁽¹⁰⁾

“Como ese límite muchas veces no es fácil percibirlo en cuestiones concretas, ya que se entremezclan, la elucidación del tipo de contratación requiere de una decisión judicial y, para ello, el Juez necesita de una legislación clara al respecto. Por otro lado, coincidimos con quienes afirman que el sistema de pasantías, más allá del abuso y fraude en su utilización, puede ser una buena herramienta para la formación de los estudiantes y que ese es el principal objetivo de la legislación vigente”.⁽¹¹⁾

“La sanción de la Ley 26.427 estableció un nuevo régimen de pasantías educativas”.⁽¹²⁾ Derogó los regímenes anteriores previstos en la Ley 25.165, en el artículo 2º de la Ley 25,013, en los Decretos del PE 349/92 y 93/95 -las normas suplementarias y complementarias de los mismos- y el artículo 7º del Decreto N° 827/2.000.

2.- Análisis del Régimen de Pasantías de la Ley 26.427

Concepto: Si bien no existe unanimidad respecto a si es de buena técnica legislativa que la ley haga definiciones, lo cierto es que la referida

⁽⁹⁾ RECALDE, Mariano, Reforma en el sistema de pasantías educativas, Ediciones La Ley, (Buenos Aires, 2009), pág. 293.

⁽¹⁰⁾ Ibidem, pág. 294.

⁽¹¹⁾ ALEJANDRO, Sergio, Novedades en los sistemas de pasantías a partir de la Ley 26.427, Ediciones La Ley, (Buenos Aires, 2009), pág. 148.

⁽¹²⁾ Ley de creación del sistema de pasantías educativas, N° 26.427 (BO, 18/12/2008).

norma define a la pasantía educativa como "al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionados con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio".⁽¹³⁾

De esta definición, puede concluirse que la pasantía requiere de estudiantes de un establecimiento educativo que sean contratados por empresas u organismos -públicos o privados- a fin de efectuar tareas vinculadas a la propuesta curricular de los estudios cursados en las unidades educativas correspondientes.

Finalidad: "La finalidad de este régimen es complementar la formación académica del estudiante, contribuir a mejorar su inserción en el campo laboral, aumentar el manejo de tecnologías y progresar en los posibles campos específicos del desempeño laboral. Asimismo, generar los mecanismos de conexión entre la producción y la educación".⁽¹⁴⁾

Requisitos: Para la existencia de este régimen deben cumplirse determinados requisitos:

a) Las instituciones y organismos que la apliquen: deben instrumentar un proyecto pedagógico integral a nivel institucional, como marco para celebrar convenios con las empresas u organismos en los que se aplicará dicho sistema. Las instituciones educativas deben notificar a la autoridad educativa dentro de los 5 (cinco) días de firmado el convenio.

"Deben conservar los originales de los convenios y de los acuerdos individuales por el plazo de 5 (cinco) años desde su vencimiento. Comunicar a los organismos de la Seguridad Social y tributarios el sistema de pasantías.

⁽¹³⁾ Artículo 2º, Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

⁽¹⁴⁾ Artículo 3º, Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

Estructurar un legajo de cada pasante y de los tutores y docentes que asignan”.⁽¹⁵⁾

b) Los convenios celebrados entre la institución educativa y las empresas u organismos que la apliquen deben contener como mínimo:

1) Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben;

2) Objetivos pedagógicos de las pasantías educativas, en relación con los estudios entre los cuales se convocará a los postulantes de las pasantías;

3) Derechos y obligaciones de las entidades receptoras de los pasantes y de las instituciones u organismos educativos;

4) Características y condiciones de realización de las actividades que integran las pasantías educativas y perfil de los pasantes;

5) Cantidad y duración de las pasantías;

6) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente de los pasantes;

7) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad pasante;

8) Régimen de cobertura médica del pasante en el ámbito de la Ley de Riesgos de Trabajo;

9) Planes de capacitación tutorial que resulten necesarios;

10) Plazos de vigencia del convenio y condiciones de revisión, caducidad o prórroga;

11) “Nómina de personas autorizadas por las partes firmantes a suscribir los acuerdos individuales de pasantías educativas”.⁽¹⁶⁾

c) “Los Acuerdos individuales con los estudiantes pasantes deben reunir como mínimo los siguientes requisitos:

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

⁽¹⁵⁾ Artículo 11°, Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

⁽¹⁶⁾ Artículo 6°, Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

2) Denominación, domicilio y personería de las partes institucionales y datos de las personas autorizadas a suscribir el acuerdo, conforme al convenio;

3) Derechos y obligaciones de las partes;

4) Plan de pasantía conforme a lo previsto en el artículo 17 de la Ley;

5) Duración, horarios y sede de realización de la pasantía;

6) Monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo;

7) Enumeración de las tareas asignadas al pasante;

8) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente del pasante;

9) Régimen de propiedad intelectual e innovaciones que resultaren de la actividad del pasante;

10) Nombre, apellido y CUIL o CUIT de los tutores o docentes asignados al pasante”.⁽¹⁷⁾

d) Derechos, obligaciones y prohibiciones:

1) “El desempeño de la función de docente - guía es incompatible con cualquier cargo rentado en la empresa u organización en que se desarrolle la pasantía”.⁽¹⁸⁾

2) La pasantía educativa, no puede ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas u organismos públicos o privados.

3) “La empresa que contrata al pasante por tiempo indeterminado, no puede hacer uso del período de prueba previsto en el artículo 92 bis de la LCT”.⁽¹⁹⁾

4) “La renta estímulo que recibe el pasante, debe ser proporcional al salario básico de la actividad, previsto en el convenio colectivo de trabajo aplicable a la empresa y a la carga horaria que cumple. En caso de no

⁽¹⁷⁾ Artículo 9°, Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

⁽¹⁸⁾ Artículo 10°, Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

⁽¹⁹⁾ Artículo 12°, Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

aplicarse convenio colectivo, la renta estímulo debe ser proporcional al salario mínimo vital y móvil”.⁽²⁰⁾

5) El plazo de la pasantía debe ser entre 2 (dos) meses y 1 (un) año según la característica de la actividad y sólo puede ser renovada una vez hasta un plazo de 6 (seis) meses.

6) “La carga horaria de la pasantía no puede exceder las 20 (veinte) horas semanales; y la ley no establece la forma ni los días de cumplimiento”.⁽²¹⁾

7) “Debe existir un cupo de pasantes acordado con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social”.⁽²²⁾

8) “El pasante deben gozar de la cobertura médica asistencial conforme al régimen de obras sociales y ley de riesgos de trabajo (leyes 24.557 y 23.660)”.⁽²³⁾

9) “Sólo hasta el 5% de la asignación estímulo puede ser retenida a fin de cubrir los gastos de pasantías”.⁽²⁴⁾

10) “El lugar donde se realice la pasantía debe cumplir con las condiciones de higiene y seguridad previstas en la Ley 19.587 y normas complementarias”.⁽²⁵⁾

11) “Culminada la pasantía, dentro de los 30 (treinta) días, el tutor debe remitir a la unidad educativa un informe detallado con la evaluación del desempeño del pasante”.⁽²⁶⁾

12) “Las partes firmantes deben extender en todos los casos al pasante, un certificado de pasantía educativa, donde conste la duración y las actividades desarrolladas por el pasante”.⁽²⁷⁾

⁽²⁰⁾ Artículo 15°, Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

⁽²¹⁾ Artículo 13°, Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

⁽²²⁾ Artículo 21°, Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

⁽²³⁾ Artículo 14°, Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

⁽²⁴⁾ Artículo 16°, Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

⁽²⁵⁾ Artículo 14°, Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

⁽²⁶⁾ Artículo 18°, Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

⁽²⁷⁾ Ibídem.

13) “El tutor tiene derecho a la extensión de un certificado, donde conste las funciones cumplidas, cantidad de pasantes y tiempo de duración de su tutoría”.⁽²⁸⁾

e) Consecuencias jurídicas de la utilización indebida del sistema de pasantías educativas:

“Atento el carácter excepcional del régimen, 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 20.744 y complementarias”.⁽²⁹⁾

Esta disposición es un avance, porque muchas veces cuando no se cumple con todos los requisitos del sistema de pasantías, se discute que naturaleza tiene el vínculo que une a las partes. Según la conveniencia del intérprete, se puede argumentar que corresponde aplicar el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo o del Derecho Civil u otro régimen específico. La norma otorga una claridad meridiana a la cuestión y deja clara que ante la duda o el incumplimiento de los recaudos del régimen de pasantías, corresponde enmarcar la cuestión en la Ley 20.744.

Conclusión: El legislador ha utilizado una técnica clara y elocuente para erradicar la utilización fraudulenta del sistema de pasantías.

En principio, porque estableció un régimen reglamentario muy riguroso que no es de fácil aplicación y por ello requiere de una claridad meridiana su instrumentación.

Por otro lado, estableció concretamente la presunción del carácter laboral de la relación cuando existe duda al respecto. Ello conduce a que, en caso de inobservancia de las reglas fijadas por el legislador para el sistema de pasantías, automáticamente se aplique el régimen laboral y la cuestión no pueda ser desviada en la discusión acerca de si se trata otra figura contractual que excluye a la laboral.

⁽²⁸⁾ Ibídem.

⁽²⁹⁾ Artículo 19°, Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

Por ello, coincidimos con quienes sostienen que la actual regulación es un avance a la solución, que frecuentemente presenta nuestra disciplina en cuanto a la utilización fraudulenta de determinados tipos contractuales.

El Marco PIL:

El Programa de Inserción Laboral, conocido por sus siglas PIL, implementado por el Ministerio de Trabajo y también por el de Desarrollo Social, para que accedan a un empleo bajo relación de dependencia en el sector privado, podrán percibir, o continuar percibiendo, una ayuda económica mensual a cargo del Ministerio de Trabajo, que brinda incentivos económicos a las empresas para que contraten trabajadores desocupados e incrementen su dotación de personal.

Los trabajadores incorporados a la empresa dentro del marco del PIL deben estar registrados, dado que hay relación laboral con el trabajador incorporado dentro del marco del PIL. La empresa deberá presentar a la OE una copia del alta temprana del trabajador, junto a la Carta de Adhesión.

- ¿Qué contribuciones hay que pagar?

Las contribuciones que establece la LCT para todo trabajador registrado sobre la totalidad del salario.

- ¿La empresa puede renovar el PIL con la misma persona una vez finalizado?

No, los plazos establecidos por la reglamentación del programa no son renovables.

- Si una empresa entrena aprendices dentro del marco del programa de Entrenamiento para el Trabajo ¿puede utilizar luego el Programa de Inserción Laboral con esas personas?

Sí, una vez finalizado un entrenamiento, las empresas podrán incorporar como trabajadores registrados a las personas entrenadas y utilizar los beneficios del Programa de Inserción Laboral.

- ¿Quién realiza la selección de los trabajadores a incorporar?

Las Oficinas de Empleo municipales preseleccionan una terna que se deriva la empresa, para que sean entrevistados y se elijan. La empresa es en definitiva la que decide a quién incorporar.

- ¿Qué pasa si una empresa desvincula al trabajador en el mes cuatro del Programa de Inserción Laboral?

En tal caso la empresa debe indemnizar al trabajador, ya que la Ley de Contrato de Trabajo establece que el período de prueba es de 3 meses.

3.- Reflexiones Acerca de los Cambios Introducidos por la Ley 26.427

La nueva ley de pasantías ha generado una merma en la contratación de nuevos pasantes en lo que va desde el año 2.009 a la fecha, por el costo elevado del pasante, la disminución de la carga horaria de trabajo de éste, entre otros puntos, que las empresas consideran que hacen inviable la contratación y que se detallan más adelante en 'Cambios más relevantes'.

Algunas industrias como el turismo, se han visto especialmente afectadas por esta normativa, ya que se nutren de pasantes para trabajar y en muchos casos están cambiando las pasantías por contratos temporales.

En la misma se crea un Sistema de Pasantías Educativas para alumnos nivel Superior, estudiantes de Centros de Formación Profesional y de Educación permanente de Jóvenes y Adultos, mayores de 18 años a desarrollarse en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica excepto empresas de servicios eventuales.

Quejas por la nueva Ley:

La nueva ley no fue consensuada con las cámaras empresarias y las instituciones educativas. Las empresas se consideran perjudicadas y consideran que deberán prescindir de todos los pasantes, porque este

régimen no es conveniente en absoluto. Algunos afirman que la figura de pasante irá desapareciendo con el tiempo.

En la actualidad las empresas están cambiando los pasantes por empleados temporales.

Cabe destacar que los jóvenes, son en todos los países, quienes engrosan mayormente las filas del desempleo, ya que las empresas prefieren trabajadores con experiencia en el mercado laboral y cultura del trabajo.

Si a esto sumamos las restricciones de horarios que tienen aquellos jóvenes que estudian en la Universidad, el sistema de 6 horas corridas sin mayores obligaciones que la remuneración, funcionaba casi sin problemas, con aciertos y errores.

Quejas por la anterior Ley:

Mayormente provenían de pasantes en vistas al fraude laboral, cometido por algunas empresas. Los pasantes no realizaban tareas relacionadas con sus estudios, y en algunos casos eran obligados a trabajar durante jornadas de hasta 10 y 12 hs., cuando la normativa fijaba en 6 horas (máximo) por día de trabajo.

Cambios más Relevantes:

1. Registro y control: La institución u organismo educativo debe conservar los originales de los convenios y notificar a la autoridad educativa jurisdiccional dentro de los cinco días hábiles posteriores a la firma del convenio. También debe llevar un registro de los acuerdos individuales y un legajo por cada pasante. Para el logro de los objetivos educativos, la institución educativa debe asignar el docente guía, que junto al tutor que debe designar la empresa, elaborarán en forma conjunta un plan de trabajo que determinará el proceso educativo del estudiante en el desarrollo de la pasantía (Ley 26.427, artículo 17) Por otra parte, los docentes guías y los tutores tienen a su cargo el control y la evaluación del plan de pasantía. A

ese efecto elaborarán informes periódicos, que serán incorporados al legajo del acuerdo individual. Finalizada la pasantía, en el plazo de treinta días corridos los tutores designados deben remitir a la autoridad educativa un informe con la evaluación del desempeño del pasante (Ley citada, artículo 18). Las empresas y organismos deben llevar un registro interno de los convenios y acuerdos suscriptos, cuyos originales deben conservar por un plazo de cinco años posteriores a la finalización de su vigencia, y comunicarlos a los organismos de seguridad social y tributarios (Ley citada, artículo 11) El alta del pasante se informa en el Registro de altas y bajas en materia de Seguridad Social (artículo 2° de la Resolución General AFIP 1.899, texto ordenado por Resolución General AFIP 2.016). La ley encomienda al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el control del cumplimiento de la norma en las empresas y organismos, para que no se alteren sus objetivos. En caso de incumplimiento por la empresa, de alguno de los requisitos que tipifican la pasantía, ésta se considerará como contrato de trabajo por tiempo indeterminado y regirán las sanciones e indemnizaciones que corresponden a la relación laboral no registrada. Además, en caso de duda, se entenderá que la relación habida entre el alumno y la empresa u organismo es de naturaleza laboral (Ley 26.427, artículo 19).

2. Carga horaria: La carga horaria se reduce en relación a 20 horas semanales como máximo y por un plazo que tendrá un mínimo de dos meses y un máximo de 12, pudiéndose renovar hasta seis meses adicionales previa firma de un nuevo acuerdo individual con el pasante (art. 13). Así, la Ley 25.165 establecía una actividad semanal de hasta cinco días con jornadas de hasta seis horas de labor (artículo 11, modificado por Decreto 487/2.000) El Decreto 340/92 disponía una actividad diaria mínima de dos horas y una máxima de ocho horas (artículo 9° del Anexo I) En el contrato de pasantía de formación profesional la duración de la jornada del pasante se fijó en seis horas, salvo autorización fundada de la autoridad de aplicación

(Decreto 1.227/01, artículo 7º). La Ley 25.165 establecía un plazo mínimo de dos meses y un máximo de cuatro años (artículo 11, modificado por Decreto 487/2.000) y el Decreto 340/92 establecía un plazo máximo de cuatro años (artículo 9º del Anexo I) En cambio, la duración del contrato de pasantía de formación profesional estaba más acotada, su plazo mínimo se fijó en tres meses y el máximo en dos años (Decreto 1.227/01, artículo 3º).

3. Asignación estímulo, beneficios y licencias: Los pasantes reciben una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calculará sobre el salario básico de convenio colectivo aplicable a la empresa, que será proporcional a la carga horaria de la pasantía. En caso de no haber convenio, se aplicara el salario mínimo, vital y móvil en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía (art 15); Deberán percibir todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal, según se acuerde en la reglamentación (artículo 15 HOJA N° 2 de la Ley 26.427) Esas licencias deberían hacerse constar en el convenio de pasantías y en el acuerdo individual de pasantías (Ley 26.427, artículos 6º y 9º inciso h) pues afectan al régimen de asistencia.

4. Obra Social: Es obligación de la empresa otorgarle al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas por la ley 23.660 (Ley de Obras Sociales)

Salvo el régimen de pasantía de formación profesional regulado por la ley 25.013, las normas anteriores no disponían esta cobertura. El Decreto 1.227/01 dispuso que el "empleador" debía otorgar al pasante una cobertura de salud, cuyas prestaciones serían las previstas en el Programa Médico Obligatorio (artículo 8º). La ley reitera que las empresas deben incorporar a los pasantes al ámbito de la Ley 24.557 de riesgos del trabajo (Ley 26.427, artículo 14) El Decreto 491/97 había incorporado al régimen de esa ley a los pasantes referidos en el Decreto 340/92, solución que es extensiva a todas las pasantías.

5. ART: El régimen de la cobertura médica de emergencias y los compromisos derivados de la Ley 24.557, de Riesgos del Trabajo, estarán a cargo de la empresa u organización.

6. Certificación: Las partes firmantes extenderán al finalizar la pasantía un certificado de pasantía educativa donde conste la duración y las actividades desarrolladas, pudiéndose extender a los docentes guías y tutores indicando la cantidad de pasantes a cargo y el tiempo de dedicación (artículo 18).

7. Edad mínima: La edad mínima se eleva a dieciocho años. Las normas anteriores omitían el requisito (Ley 25.165, aunque este régimen estaba destinado a estudiantes universitarios o de educación superior) o establecían una edad menor (Decreto 340/92, artículo 10, que para ingresar a la pasantía fijaba la edad mínima de 16 años cumplidos en el año calendario) A su vez, el Decreto 1.227/01, reglamentario del artículo 2º de la Ley 25.013 que la nueva ley deroga, determinó que el contrato de pasantía de formación profesional es el celebrado entre un empleador privado y un estudiante de 15 a 26 años que se encontrara desocupado.

8. Acuerdo individual: La relación jurídica que genera la pasantía es triangular, pues el pasante celebrará un acuerdo individual con los firmantes del convenio mencionado. Es evidente que la pasantía establece una relación jurídica entre el pasante y la empresa. Por otra parte, el pasante tiene su relación jurídica con el organismo educativo en su condición de estudiante.

El Decreto 340/92 dispuso que la situación de pasantía, no generaba relación jurídica alguna con el organismo público o privado y/o la empresa donde efectuare su práctica educativa.

A su vez, la Ley 25.165 había establecido que la situación de pasantía no generaría ningún tipo de relación jurídica entre el pasante y el organismo o empresa en la que prestara servicios (artículo 9º) Con una perspectiva superadora de este errado enfoque, la nueva ley dispone que los

estudiantes seleccionados para realizar las pasantías, deberán suscribir un acuerdo individual con los firmantes del convenio, conforme a las pautas de éste. En el acuerdo, además de la identificación de las partes y de los tutores y docentes guías que éstos asignaren, deberá constar los derechos y obligaciones de las partes, el plan de pasantía educativa, la duración, horarios y sede de realización de la pasantía educativa, el monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo; la enumeración de las tareas asignadas al pasante; el régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante y el régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad del pasante (Ley 24.627, artículos 8º y 9º). Los contratos de pasantías vigentes deberán adecuarse a la presente ley en el plazo de 180 días, excepto sobre la duración, los cuales se cumplirán hasta su finalización del plazo originariamente suscripto, no pudiendo ser renovados ni prorrogados.

Se derogan entonces, las anteriores regulaciones de las pasantías (el Decreto 340/92, la Ley 25.165, el artículo 2º de la Ley 25.013, el Decreto 93/95 y sus normas reglamentarias y complementarias) Las pasantías vigentes al tiempo de la promulgación de la ley (quedó promulgada de hecho el 18/12/ 08) deberán adecuarse a sus normas en el plazo de 180 días, con excepción de la duración de la pasantía, que se cumplirá hasta la finalización del plazo originario, sin que pueda ser prorrogado ni renovado (artículos 22 y 23).

4.- Estudio Comparativo de las Modalidades del Régimen de Pasantías

Modalidades de Contratación	Secundarias: Decreto 1.374/2.011	Universitarias: Ley 26.427 y R. (INTESS – ME) 825-328/2.009	Contrato de Aprendizaje: Ley 25013, art. 1
Tipo de Contratación	No Laboral	No Laboral	Laboral

<p>Plazo de Duración</p>	<p>Máximo de 6 meses y una duración mínima de 100 horas reloj.</p>	<p>Mínimo de 2 meses y máximo de 12 meses. El plazo de la pasantía podrá ser renovado por 6 meses adicionales por única vez solo cuando el plazo original fuere menor al límite máximo.</p>	<p>Mínimo 3 meses y máximo 1 año.</p>
<p>Período de Prueba</p>	<p>No tiene.</p>	<p>En caso de que el pasante sea contratado por tiempo indeterminado por el establecimiento donde realizó la pasantía, no podrá utilizarse el período de prueba del artículo 92 bis de la LCT.</p>	<p>No tiene.</p>
<p>Trabajadores Comprendidos</p>	<p>Alumnos durante los últimos 2 años de formación secundaria. Alumno Regular.</p>	<p>Estudiantes de Educación Superior (L. 26206, Cap. V), Educación Permanente de Jóvenes y Adultos (L. 26026, Cap. IX) y Formación Profesional (L. 26058, Cap. III).</p>	<p>Joven sin empleo entre 16 y 28 años. Esta modalidad no es aplicable a trabajadores de cooperativas de trabajo y empresas de servicios eventuales.</p>
<p>Cupo Máximo</p>	<p>El número de pasantes no podrá superar el siguiente número o</p>	<p>El número de pasantes será limitado en función del total de trabajadores</p>	<p>Con límite, ya que el número total de aprendices contratados no</p>

	<p>porcentaje de acuerdo a la cantidad de trabajadores del establecimiento o:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De 6 a 10 trabajadores: 2 pasantes - De 11 a 25 trabajadores: 3 pasantes - De 26 a 40 trabajadores: 4 pasantes - De 41 a 50 trabajadores: 5 pasantes - Más de 50 trabajadores: 10% de pasantes. 	<p>con contrato de trabajo a tiempo parcial:</p> <p>Establecimientos con hasta 200 trabajadores: 1 pasante por cada 10 trabajadores contratados por tiempo indeterminado.</p> <p>Establecimientos con 201 o más trabajadores: 7% del plantel.</p> <p>En Organismos Públicos el número de pasantes o practicantes no podrá superar el 7% de la planta de personal financiada y aprobada en la respectiva normativa presupuestaria.</p>	<p>podrá superar el 10% de los contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento que se trate. Cuando dicho total no supere los 10 trabajadores será admitido un aprendiz. El empresario que no tuviere personal en relación de dependencia también podrá contratar un aprendiz.</p>
Requisitos	Forma escrita: Sí.	Forma escrita: Sí.	Forma escrita: Sí.
Otros Requisitos	<p>Edad mínima para ingresar: 16 años. Menores de 18 años con autorización. Se debe entregar certificado al finalizar el contrato.</p>	<p>Esta pasantía no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para remplazar al personal de las empresas y organizaciones públicas y privadas.</p>	<p>El contrato tendrá finalidad formativa teórico-práctica descrita con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se debe entregar certificado al</p>

			finalizar el contrato.
Registración e Instrumentación	Firma de Convenio de Pasantía con el Pasante o representante legal, con Unidades educativas y organizaciones oferentes.	Firma de Convenio de Pasantía entre empresa y organismo. Firma de Acuerdo Individual entre estudiante y firmantes del Convenio.	Usual: art. 52 (LCT) y art. 18, inc. a) (LNE).
Jornada	Máximo de 20 horas semanales.	Máximo de 20 horas semanales. Distribución libre de lunes a viernes en horario diurno, a excepción de aquellas actividades que se desarrollan los días de fines de semana y/o en jornada nocturna.	Máximo de 40 horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica
Licencias	La protección de que gozan los alumnos y tutores a través de los distintos seguros que los resguardan en las unidades educativas, se extiende a las actividades que desempeñen los mismos en	Corresponderá otorgar al pasante todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal y cobertura de salud.	Las habituales de un contrato laboral.

	<p>calidad de pasantes en los lugares de trabajo, ello sin perjuicio de lo dispuesto en la ley 24.557 de riesgos del trabajo o de la ley que la reemplace en un futuro.</p>		
<p>Indemnizaciones</p>	<p>No Corresponde.</p>	<p>No Corresponde.</p>	<p>Preaviso: 30 días o indemnización de 1/2 mes de sueldo. Antigüedad: extinción por vencimiento del plazo no corresponde. En los demás supuestos corresponden las indemnizaciones de ley.</p>
<p>Retribución y Beneficios</p>	<p>Se establece que las instituciones o empresas, públicas o privadas, los entes públicos, que ingresen voluntariamente en el Régimen de Pasantías tendrán la obligación de otorgar a los pasantes los</p>	<p>Los pasantes recibirán una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo.</p>	<p>Idéntico al resto de los trabajadores de su actividad.</p>

	beneficios con que cuenta su personal, tales como transporte, comedor y tiempos de descanso, como así también otorgar otros beneficios cuando sean acordados previamente.		
--	---	--	--

CAPITULO III

Reforma de un nuevo régimen de pasantías propuesta por el Gobierno Nacional

Sumario: 1.- Introducción. 2.- Son obligatorias las pasantías?. 3.- La reforma educativa propuesta por el Gobierno de Macri. 4.- Los estudiantes en contra de la reforma.

1.- Introducción

Dentro del plan de reforma laboral que el Gobierno nacional preparó en diciembre del 2.017, uno de los puntos destacados es el fomento para el empleo de los jóvenes, especialmente aquellos con nula experiencia laboral, que necesitan un régimen especial para obtener su primer empleo.

Y, más específicamente, la idea que está en carpeta del ministro de Trabajo, Jorge Triaca, con el apoyo del presidente Mauricio Macri, es la generalización de un sistema de pasantías con jornada reducida, que implica ventajas impositivas para el empleador.

La idea es que la disminución en el costo laboral de las empresas, redundará en una mayor contratación y formalización de trabajadores.

En realidad, este intento será el segundo y tratará de retomar el proyecto que quedó trunco el año pasado.

En aquella ocasión, el Poder Ejecutivo había presentado en el Congreso el proyecto de Primer Empleo, que fue trabado por la oposición. El argumento para el rechazo, era que la iniciativa podría generar un exceso de "flexibilidad", ya que les permitiría a las empresas, contratar dependientes a un precio bajo y luego desvincularlo casi sin costo indemnizatorio.

La idea del Gobierno es reflotar ese texto, o al menos, lograr aprobar una iniciativa similar a ella. Además, buscaría impulsar una norma que reimplante las pasantías educativas, tal como se habían presentado en el Proyecto de Primer Empleo.

El proyecto, propone exenciones e incentivos, para los empleadores que incorporen a trabajadores con menos de tres años de experiencia en el mercado laboral formal, y con edades de entre 18 y 24 años en todo el país. Para la zona del Plan Belgrano -provincias del noroeste argentino-, no habrá límite de edad.

La medida es resistida por el sector sindical y por la oposición, que sostiene que profundizará la precarización laboral al flexibilizar las condiciones de contratación.

El Ministro de Trabajo, Triaca, asegura que no afecta el derecho de ningún trabajador, sino que garantiza el acceso a la seguridad social. Es la llave de ingreso para mejorar la tasa de entrada de los trabajadores.

Por lo pronto, el ministerio de Trabajo quiere incluir el incentivo a empresas, para que los jóvenes que incursionan en el mercado laboral puedan contar con "prácticas pre laborales", es decir períodos de prueba de tres a 12 meses, bajo la figura de "pasantes" o "aprendices".

2.- ¿Son Obligatorias las Pasantías?

La propuesta de reforma educativa del gobierno de la Ciudad de Buenos Aires que, entre otras cuestiones, propone que los alumnos de las escuelas públicas, realicen pasantías durante el último año, es una saludable

iniciativa que –más allá de eventuales ajustes de forma- puede contribuir enormemente a mejorar la inserción laboral de los más jóvenes.

Quizá una de las mayores e históricas deudas de nuestro mercado laboral, es la innegable brecha entre el mundo de las aulas y el mundo del trabajo. Las pasantías, prácticas rentadas o programas de jóvenes profesionales han sido (hasta hoy) la mejor solución que las empresas y luego el estado, encontraron para achicar esta distancia. Iniciativas como la del GCBA son sin dudas aún mejores, pues al insertar y obligar a los alumnos a sí o sí pasar por la experiencia de trabajar en una empresa, los acerca antes a la realidad del mundo del trabajo.

Por otro lado, y desde una mirada más académica, los nuevos tiempos han modificado la metodología de enseñanza tradicional. Hoy el mayor aprendizaje de una persona se da “on the job”, es decir, en la práctica, en el hecho de poder aplicar “en vivo” los conocimientos teóricos, y validar como los libros cobran vida y sentido en su ejercicio profesional.

La salida al mercado laboral es cada vez más desafiante. No sólo por la competencia sino especialmente en Argentina, por los vaivenes de un mercado amesetado, escaso, irregular y de nicho.

“Dotar a los jóvenes de una experiencia laboral, que les permita el día de mañana partir “dos casilleros más adelante”, no puede ser menos que una ventaja. Más aún, no son pocos los adolescentes que enfrentando su último año de secundaria no encuentran motivación o se encuentran perdidos vocacionalmente. ¿Cómo ayudarlos? Quizá poder vivir desde adentro una experiencia laboral real, no sólo entusiasme a insertarse en la cultura del trabajo, sino que permite encontrar, cuestionar o reafirmar vocaciones”.⁽³⁰⁾

3.- La Reforma Educativa Propuesta por el Gobierno de Macri

⁽³⁰⁾ GHIDINI, Matías, Las Pasantías Obligatorias y la Salida al Mercado Laboral, en Revista Diagonales, (Setiembre, 2017), pág. 23.

El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires impulsa una reforma del secundario, que establece que en 5to año los estudiantes deberán trabajar para empresas la mitad de su tiempo escolar, justificándolo como “prácticas profesionales”.

El proyecto la “Secundaria del Futuro” reduce en contenidos la escuela media, sustituyendo la formación colectiva del ciudadano crítico a la formación individual del emprendedor acrítico, para preparar a la juventud a la medida de los intereses de las empresas. Esta reforma, fue diseñada sin hacer partícipe a la comunidad educativa de docentes y estudiantes, quienes mejores conocen la realidad de las Escuelas. Desde ya, esta reforma determinará una reducción de las horas de trabajo docente y por ende de su salario.

En el marco del proyecto de una reforma nacional del secundario, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires se adelantó y siguiendo los lineamientos nacionales, armó ya su proyecto que reformará el plan de estudio de las escuelas públicas y de las privadas. Esta reforma se empezaría aplicar en 18 escuelas pilotos a partir del año 2018. Lo llamativo es que la última reforma, conocida como la “NES” (Nueva Escuela Secundaria), no ha sido aplicada en su totalidad, por lo cual es imposible medir sus resultados, y ya se pretende emprender una nueva reforma.

4.- Los Estudiantes en Contra de la Reforma

Más de una decena de escuelas en Buenos Aires estuvieron ocupadas en protesta por un programa de pasantías laborales, esto comenzó el 29 de agosto del 2017.

La Escuela Carlos Pellegrini, es uno de los secundarios más emblemáticos de dicha ciudad, levantado en 1909, y fue uno de los tomados por los estudiantes por una semana.

La lista de establecimientos llega a 20, según el Ministerio de Educación de la Ciudad, el otro protagonista de esta historia, son unos 12, aunque uno solo ya es problema.

Los estudiantes protestan por la nueva reforma educativa que lleva adelante el gobierno de la ciudad de Buenos Aires, en la escuela media y que, entre otras cosas, dispone que la mitad del quinto (y último) año se haga en empresas y organizaciones, a modo de pasantía, elimina las notas y la repetición.

“Es necesario un cambio en la educación y no nos oponemos a eso, pero que tenga sentido, y por eso estamos pidiendo que nos escuchen, porque la propuesta es completamente inconsulta”⁽³¹⁾, señaló a EL PAÍS, Camila, vocal del centro de estudiantes y estudiante de cuarto año. “Nosotros luchamos por una escuela inclusiva, democrática y que forme sujetos críticos”⁽³²⁾, agregó.

Las ocupaciones comenzaron el 29 de agosto, con la toma de la escuela de Bellas Artes Manuel Belgrano y continuó con la ocupación del Colegio Nacional Buenos Aires. Es por ello que los estudiantes reforzaron la seguridad en los ingresos a los colegios.

Para el ministerio, se trató de una protesta absolutamente política y apoyada por sectores de la izquierda y el kirchnerismo. Uno de los argumentos del que se valen para tal afirmación es que, tanto el Pellegrini como el Nacional Buenos Aires son colegios que dependen de la Universidad de Buenos Aires y no del gobierno porteño.

“La educación pública es una sola y esta reforma es algo mucho más grande, se trata de un modelo de escuela futura y que prepara el terreno para una reforma laboral neoliberal”⁽³³⁾, respondió Camila. El gobierno porteño anunció que se recuperarán los días perdidos en diciembre y explicó

⁽³¹⁾ Diario El País, Los alumnos se encierran en sus colegios en contra de una reforma educativa, (Buenos Aires, Setiembre 2017), pág. 5.

⁽³²⁾ Ibídem.

⁽³³⁾ Ibídem.

al diario El País que “en la reforma que venimos trabajando desde hace más de un año no se toca la currícula, sino que se actualiza el modo en el que los estudiantes acceden al conocimiento, porque un chico que entró hoy a jardín va a terminar la escuela en 2.030, para trabajar en cosas que ya no van a existir.

“La escuela secundaria hay que reformarla sí o sí, pero los alumnos no tienen que ser parte de la reforma, los escuchamos, pero la decisión sobre el abordaje depende de las autoridades, y hay una mayoría silenciosa a la que 10 o 12 chicos que deciden las tomas la privan de la educación, apañados por mayores”⁽³⁴⁾, disparó el portavoz de Acuña. Y resumió: “Ya no se trata sólo de darles la información, ahora es necesario enseñarles a aprender”⁽³⁵⁾.

Una situación similar se repite en el Normal 1, una escuela pública a la que asisten a diario más de 700 alumnos. “Una escuela del futuro se logra atendiendo las demandas del presente, pero no nos escuchan.” “No queremos ser mano de obra barata”, “Critican a los estudiantes, pero nadie pone en tela de juicio la ineficiencia de los de arriba”⁽³⁶⁾.

⁽³⁴⁾ Ibídem.

⁽³⁵⁾ Ibídem.

⁽³⁶⁾ Ibídem.

CAPITULO IV

Obligatoriedad de las pasantías y países que las aplican

Sumario: 1.- Ventajas y desventajas de la implementación de prácticas en las empresas. 2.- Países donde se aplican las mismas.

1.- Ventajas y Desventajas de la Implementación de Prácticas en las Empresas

Insertarse en el mundo laboral es siempre una ventaja. Si se logra dicha incorporación al mercado de trabajo cuando aún se es un estudiante, mucho mejor, ya que se podrá ir conociendo el camino que se deberá recorrer una vez que finalice la carrera escogida y se tendrá una idea más formada de cómo funcionan las empresas en la vida práctica y real.

Las pasantías son fruto de un convenio académico generado entre una universidad y una empresa.

Sin embargo, hay algunas valiosas ventajas que deben considerarse antes de negarse a la oferta:

1.- La pasantía es en la mayoría de los casos, el primer acercamiento con el mundo del trabajo. Es una gran posibilidad de conocer

gente profesional, complementar la formación y poner en práctica todos los conocimientos aprendidos hasta el momento.

2.- Esta práctica, es como un borrador o la preparación de lo que más adelante será un trabajo. Se podrá evaluar si realmente gusta aquello que se está estudiando, se valorarán los pros y los contras y se tendrá una visión más objetiva y menos idílica de la profesión escogida.

3.- Se aprenderá a ser responsable y enfrentar problemas reales que se originan en la labor diaria. Se podrá analizar hasta qué punto se es competente y se podrá potenciar todo aquello relacionado con la propia capacidad.

4.- Se podrá obtener experiencia y agregarla al currículum.

5.- Los colegas que se conozcan pueden llegar a ser importantes en un futuro no lejano. Los contactos siempre son bienvenidos, sobre todo a la hora de salir a buscar el primer empleo remunerado.

6.- Las pasantías, ayudan a ganar confianza en las propias habilidades. Contribuyen a aumentar la autoestima y la seguridad, de la que suelen carecer los estudiantes muy jóvenes.

Este recurso de aprendizaje es muy válido y necesario para contribuir a la inserción laboral de los estudiantes universitarios. Más allá de ser útil para plasmar en la práctica todos los conocimientos teóricos adquiridos, las pasantías permiten que el alumno pueda familiarizarse con diversas estrategias que se establecen y diseñan dentro de una organización.

“Más allá de los beneficios para los jóvenes, las pasantías le otorgan prestigio y reconocimiento a las instituciones académicas y a las empresas”.⁽³⁷⁾

Desventajas:

⁽³⁷⁾ MOLINARO, Raúl Alejandro, Las pasantías, el primer contacto con el mundo laboral, en Revista Plenitud, (Buenos Aires, 2018), pág. 21.

Con las tasas de desempleo juvenil que alcanzan niveles dramáticos, las pasantías son cada vez más frecuentes en los países desarrollados, y así la controversia sobre esta práctica.

Las pasantías, con frecuencia, son consideradas una excelente manera para adquirir experiencia laboral y afianzarse en el mercado de trabajo.

Su importancia ha aumentado, a medida que los que finalizan sus estudios encuentran crecientes dificultades para conseguir un empleo. Pero las numerosas denuncias de abusos, han generado críticas enérgicas sobre las pasantías como una fuente de trabajo a bajo costo y, con frecuencia, gratuita.

Diversos gobiernos han adoptado medidas de protección legales contra la explotación de los pasantes.

El uso inapropiado de los pasantes se ha extendido en los últimos años, en particular en los países más afectados por la crisis mundial, y los jóvenes cada vez más están expresando sus preocupaciones. Existe, por ejemplo, una comunidad global –y ruidosa– de usuarios de Twitter que informan diariamente sobre las prácticas de pasantías.

“Las pasantías deberían tener siempre un componente formativo, ya que de eso se trata: de formación en el trabajo. Si se utilizan los jóvenes para llevar a cabo tareas que normalmente son realizadas por el personal estable, puede ser considerado trabajo encubierto, el cual puede ser perseguido en las cortes de trabajo”.⁽³⁸⁾

Una de las cuestiones principales es si el trabajo de los pasantes jóvenes debe ser o no remunerado.

De conformidad con la ley de EE.UU. las pasantías en el sector privado, por lo general, son consideradas empleo, aunque las pasantías no remuneradas son legales bajo ciertas condiciones. Entre los criterios para que una pasantía pueda ser no remunerada están: un importante

⁽³⁸⁾ Ibídem.

componente formativo, que el pasante no sustituya un empleado regular y que el empleador no obtenga un beneficio inmediato.

En Francia, los pasantes no tienen un derecho jurídico al salario, pero deben recibir un incentivo, si la pasantía dura más de dos meses durante el mismo año académico.

La llamada “Ley Cherpion” de 2.011 en Francia, establece además, que las pasantías no pueden estar constituidas por tareas que pueden ser realizadas por otros trabajadores regulares, y además deben ofrecer una formación.

Pero los críticos aseguran que las leyes son difíciles de hacer cumplir.

Algunos juicios muy conocidos, en los cuales ex pasantes sostenían que habían sido explotados, han colocado el tema al centro de la atención, alimentando aún más la controversia suscitada por el libro de Ross Perlin: “Intern Nation: How to Earn Nothing and Learn Little in the Brave New Economy”.

En Español: “Nación interna: Cómo ganar nada y aprender” Little in the Brave New Economy - 4 de abril de 2.012, Ross Perlin.

Otro tema que ha cobrado relevancia, es el de los pasantes “profesionales”, jóvenes que no pueden encontrar un empleo y se quedan atrapados en un círculo vicioso de pasantías.

Un estudio reciente, realizado por la Asociación Nacional de Universidades y Empleadores de EE.UU., mostró que 60 por ciento de los egresados universitarios que habían realizado pasantías, recibían al menos una oferta de trabajo, comparado con 36 por ciento de aquellos que no tenían experiencia de pasantías.

Pero el estudio sugiere también, que sólo los pasantes que recibían un salario tuvieron una ventaja concreta en el mercado laboral, sobre los graduados que no tenían experiencia de pasantías. Sólo 37 por ciento de

aquellos que realizaron una pasantía no remunerada, recibió ofertas de trabajo.

Una pasantía, debe dar la oportunidad a los jóvenes de aprender calificaciones prácticas, que causarán una buena impresión sobre los potenciales empleadores. También debería ayudarlos a establecer contactos y, se espera, a conseguir un trabajo.

Es necesario contrarrestar las críticas que las pasantías han recibido en los últimos tiempos, al adoptar buenas prácticas, como no utilizar pasantes no remunerados para sustituir trabajadores asalariados, asignar a los pasantes, tareas significativas, y proporcionarles la formación y la orientación adecuadas.

“Existe un número de buenas prácticas, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ofrece a sus pasantes un estipendio. Esto, gracias al reconocimiento total del hecho que con mucha frecuencia los jóvenes necesitan viajar y establecerse en una ciudad o país, donde no cuentan con el apoyo de sus familias o de otras redes”.⁽³⁹⁾

2.- Países en donde se Aplican las Mismas

2.1.- Chile

En Chile, las pasantías y prácticas profesionales no se encuentran reguladas por ninguna legislación federal; sin embargo, se presume que este tipo de prácticas, se lleva a cabo por los jóvenes, ya que el Código de Trabajo, menciona que tales prácticas no darán origen a un contrato de trabajo.

Por otro lado, las prácticas profesionales y pasantías, se encuentran limitadas sólo a los estudiantes de carreras universitarias en el área de la salud. La definición de “prácticas profesionales” la encontramos en el Dictamen Ordinario N° 5.428/258, emitido por la Dirección de

⁽³⁹⁾ Consulta en bases de información, en Internet: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_187817/lang--es/index.htm (15/12/2018).

Trabajo, donde se refiere que una práctica profesional debe entenderse en un sentido amplio como el ejercicio de cualquier arte o facultad conforme a sus reglas, realizado por cierto tiempo para que los estudiantes se habiliten y puedan ejercitar los actos propios de su profesión.

De este modo, se comprenden en ella todas las actividades de este tipo, efectuadas durante el transcurso de los estudios y no sólo las que se verifican al final de los mismos; en calidad de egresado, estas prácticas son las relativas a las que se llevan a cabo dentro del sistema educativo. Debe destacarse que cada universidad regula el funcionamiento de las prácticas profesionales, ya que no existe una legislación federal específica que se encargue de ello. El Dictamen también define a las pasantías como las estadías de perfeccionamiento de posgrado en el extranjero de los médicos cirujanos, farmacéuticos, químico-farmacéuticos, bioquímicos, cirujano-dentistas y otros profesionales, que constituyen actividades de perfeccionamiento de los estudios universitarios, posteriores al título de grado, cuyo título o diploma da derecho a percibir la asignación de perfeccionamiento de estudios de especialización.

En ausencia de una legislación federal o local específica en la materia — toda vez que las prácticas profesionales y las pasantías son sólo reguladas por estos dos decretos—, ambas figuras se practican sin tener un marco normativo que establezca formalmente qué son, cuál es su duración, cuáles son sus objetivos, así como cuáles son los derechos y obligaciones entre las partes.

Lo anterior, evidencia que en Chile no existe un marco legislativo específico sobre estos mecanismos de transición escuela-trabajo.

2.2.- Colombia

En Colombia las prácticas profesionales no se encuentran reguladas en una ley en específico; sin embargo, el Decreto N° 933 del 2003, en su artículo 7o., establece que las prácticas y/o programas no constituyen

contratos de aprendizaje, y el Proyecto de Ley 185 de 2011 hace referencia a éstas, estableciendo que las pasantías o prácticas empresariales, son un proceso sistemático desarrollado por un estudiante de educación superior en instituciones públicas o privadas, organizaciones no gubernamentales u organizaciones comunitarias, donde se ponen en práctica los conocimientos adquiridos durante su carrera educativa, para realizar actividades que generen un impacto específico, es decir, son un requisito académico para poder graduarse de la carrera profesional o técnica.

Las universidades o entidades educativas, están facultadas para regular este tipo de prácticas, por lo que generalmente realizan un convenio entre ellas y el estudiante (practicante estudiantil).

2.3.- España

España es uno de los países que regula específicamente este tipo de prácticas para jóvenes, las cuales son: prácticas no laborales, prácticas curriculares y extracurriculares.

La primera regulación sobre las prácticas de los estudiantes universitarios, en específico de los programas de cooperación educativa, fue por primera vez abordada por el Real Decreto 1.497/1.981, ahora derogado, que tenía como objeto conseguir una formación integral del estudiante universitario, a través de programas de cooperación educativa con las empresas, para la formación de los alumnos de los dos últimos cursos de la facultad, escuela técnica superior o escuela universitaria, y tenía como características comunes, que estos programas no establecían relación contractual alguna sobre el estudiante y la empresa, ya que la relación era estrictamente académica y no laboral.

Con posterioridad, el Real Decreto 1.497/1.987 estableció directrices generales comunes de los planes de estudio de los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, y dividió las enseñanzas universitarias en una estructura cíclica, incorporando

al sistema el cómputo del haber académico por créditos. Éste fue modificado por el Real Decreto 1.947/1.981, el cual dispuso que en las universidades se podrían establecer programas de cooperación educativa, con las empresas para la formación de los alumnos que, aun cursando los créditos universitarios, hubieran superado el 50 por ciento de los créditos necesarios para obtener el título universitario.

El Real Decreto 1.707/2.011 regulaba las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, las cuales constituían una actividad de naturaleza formativa, realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las universidades, cuyo objetivo era permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias, que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, que les faciliten su empleabilidad y que fomenten su capacidad de emprendimiento, pudiendo realizarse en la propia universidad o en entes colaboradores, tales como empresas, instituciones y entidades públicas y privadas, en el ámbito nacional e internacional. Estas prácticas en ningún caso implican una relación laboral entre la empresa y el estudiante.

El Real Decreto 1.543/2.011, vigente en la actualidad, regula las prácticas no laborales dirigidas a jóvenes en empresas o grupos empresariales, que formalicen convenios con los servicios públicos de empleo, entendiéndose que éstas, en ningún caso, supondrán una relación laboral.

Las principales características de las aludidas prácticas son:

- Son dirigidas a jóvenes de entre 18 y 25 años.
- Los jóvenes pueden tener o no una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de esta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional, artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad.

- Las prácticas se desarrollarán en centros de trabajo de la empresa o del grupo empresarial.
- Están bajo la dirección y supervisión de un tutor.
- Tendrán una duración de entre tres y nueve meses, y al final de éstas se expedirá un certificado.

2.4.- Italia

En Italia, el mecanismo de transición escuela-trabajo recibe el nombre de prácticas y representa una medida de la política pública, que tiene como fin crear contacto directo entre el sujeto hospedante (en este caso la empresa privada o pública) y el practicante, con el fin de enriquecerlo de conocimiento, de competencias profesionales y de integración al trabajo. Lo anterior, a través de un periodo de orientación laboral o de formación en una situación, en la que no se configura una relación de trabajo.

Los diferentes tipos de prácticas reconocidas son:

- Prácticas obligatorias (*tirocini curricolari*): promovidas por las universidades, las escuelas y los centros de formación profesional. Son todas las experiencias que tienen lugar dentro de un curso formal de estudios o de formación.
- Prácticas formativas y de orientación o prácticas laborales (*tirocini formativi e di orientamento*): están diseñadas para facilitar la elección de carrera, con la finalidad de contribuir a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y ofrecerles un primer contacto con la realidad laboral. Los destinatarios, son personas que han obtenido un título dentro de los 12 meses anteriores. Su duración no puede ser superior a seis meses.
- Prácticas de inserción al mercado laboral o para la reinserción (*tirocini di inserimento/reinserimento*): estas prácticas también están dirigidas a las personas con discapacidad. Su duración no puede ser superior a doce meses.

La regulación de estas prácticas se encuentra en la *Linee-guida in materia di tirocini* del 24 de enero de 2013, y es un cuadro de referencia común a todas las regiones y provincias autónomas de Italia, por lo que ésta establece cuáles son los estándares mínimos, cuál es su duración, cuáles son las partes y cuáles sus obligaciones, así como la forma para proceder para la activación de estas prácticas, estableciendo que el sujeto promotor debe implantar un tutor para cada practicante, el cual garantizará que los objetivos sean cumplidos, existiendo un monitoreo de las prácticas por cada provincia, con el fin de realizar reportes nacionales.

Italia, sin duda, es uno de los países que posee una óptima regulación sobre el mecanismo.

2.5.- México

En México, las prácticas profesionales se desarrollan solamente dentro del ámbito escolar, precisamente a nivel universitario. De esta manera, los jóvenes que están estudiando en instituciones de educación superior se encuentran con un requisito obligatorio para obtener el título universitario o grado académico: el presentar un “servicio social”, mientras que las pasantías son realizadas por los jóvenes que finalizaron sus estudios, pero que aún no obtienen la certificación correspondiente para la obtención del título o grado en comento. A pesar de que en el país existe una normativa que regula de forma general qué son las pasantías, ésta no establece claramente cómo es que se deben regular tales prácticas, que son desempeñadas por los jóvenes para poder facilitar su entrada al mercado laboral.

El servicio social se encuentra regulado por la Ley Reglamentaria del Artículo 5o. constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal, concretamente en el capítulo VII, “Del servicio social de estudiantes y profesionistas”, así como en el Reglamento para la Prestación del Servicio Social de los Estudiantes de las Instituciones de Educación

Superior en la República Mexicana. En ninguna de estas dos normativas se encuentra una definición precisa respecto a qué es el servicio social o las prácticas profesionales. El servicio social tiene como objetivo el de contribuir a la formación académica y capacitación profesional del estudiante; es importante mencionar que esta práctica se debe realizar cuando el joven se encuentra estudiando y tiene el 70 por ciento de los créditos académicos previstos en el programa de estudios correspondiente, o cuando éste se haya finalizado, por lo que la universidad en la que se encuentre estudiando el joven, será la encargada de garantizar que se cumpla con el objetivo de la práctica profesional. Las mencionadas prácticas no pueden emplearse para cubrir necesidades de tipo laboral o institucional, es decir, no tendrán la categoría de trabajador. Las prácticas o servicio social tienen como duración seis meses como mínimo y dos años como máximo, pudiendo tener una remuneración si el servicio social absorbe totalmente las actividades del estudiante o del profesionista.

Respecto a las pasantías, el artículo 30 de la Ley Reglamentaria del Artículo 5o. constitucional, establece que la Dirección General de Profesiones, podrá extender autorización a los pasantes de las diversas profesiones, para ejercer la práctica respectiva por un término no mayor de tres años; sin embargo, esta ley no establece una definición clara sobre qué son estas prácticas formativas; es decir, la ley no precisa claramente una definición de pasantías, así como no regula adecuadamente si los pasantes deberán tener un plano formativo, un tutor o una remuneración.

2.6.- Perú

Perú es de los pocos países de América Latina que tiene un marco normativo específico sobre el tema de las pasantías y las prácticas profesionales, ya que cuenta con una Ley sobre las Modalidades Formativas Laborales, así como con un Reglamento.

La ley, describe que las prácticas profesionales y las pasantías, relacionan el aprendizaje teórico y práctico, mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional.

Las prácticas profesionales de capacitación laboral juvenil, se caracterizan por realizar el proceso formativo en las unidades productivas de las empresas, permitiendo a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo, teniendo como finalidad que los jóvenes de entre 16 y 23 años, que no hayan culminado o hayan interrumpido la educación básica, o que habiéndola culminado no siguieran sus estudios de nivel superior, sean técnicos o universitarios, adquieran los conocimientos teóricos y prácticos en el trabajo, a fin de incorporarlos a la actividad económica en una ocupación específica. Se debe realizar un convenio de capacitación laboral juvenil, en el cual la empresa se obligue a brindar facilidades a la persona, para que realice su aprendizaje práctico durante el tiempo que dure el convenio, mediante la ejecución de tareas productivas correspondientes a un programa en específico de capacitación, que será previamente definido por la empresa anualmente.

La empresa, tiene la responsabilidad de planificar y diseñar los programas, así como de dirigir, administrar, evaluar y certificar las actividades formativas. Los jóvenes se obligan a cumplir las tareas productivas de la empresa, conforme a la reglamentación y normatividad de ésta. La ley, establece un número máximo de beneficiarios en capacitación laboral juvenil, es decir, estos jóvenes no pueden exceder del 20 por ciento del total del personal del área u ocupación específica, ni del 20 por ciento del total de trabajadores de la empresa con vinculación laboral directa. Este límite, puede incrementarse en un 10 por ciento, siempre y cuando este último porcentaje, esté compuesto exclusivamente por jóvenes con discapacidad, así como por jóvenes madres con responsabilidades familiares.

En el caso de empresas que cuenten con más de tres y menos de diez trabajadores, sólo se podrá suscribir convenio con un joven beneficiario bajo esta modalidad. El tiempo en que deban de realizarse las prácticas no será mayor a seis meses en ocupaciones de poca calificación, o de poca o ninguna complejidad, así como en niveles menores de responsabilidad en el ejercicio de la ocupación, pudiendo ser prorrogable hasta por un periodo similar y no mayor a veinticuatro meses, en ocupaciones que requieren mayor calificación y, por ende, mayor complejidad con mayores niveles de responsabilidad en el ejercicio de su ocupación. En la misma empresa, los periodos de capacitación laboral intermitentes o prorrogados, no pueden exceder en su conjunto de doce meses o veinticuatro meses, según corresponda. Al final de esta capacitación se podrá tener la posibilidad de obtener una certificación, para que se reconozca una habilitación laboral técnica, la cual será reconocida por el Ministerio de Educación, siempre y cuando se haya cumplido con los requisitos solicitados.

En relación con las pasantías, se establece que son también una modalidad formativa, que se realiza en las unidades productivas de las empresas y que buscan relacionar al beneficiario con el mundo del trabajo, en donde implementa, actualiza y contrasta lo aprendido en el centro de formación y se informa de las posibilidades de empleo existentes y de la dinámica de los procesos productivos de bienes y servicios. En esta modalidad de formación, se ubica tanto a los beneficiarios como a los estudiantes de los últimos grados del nivel de educación secundaria de los centros educativos que necesiten, por razones formativas y curriculares, realizar una pasantía en la empresa y que tiene como finalidad reforzar la capacitación laboral adquirida e inicie, desarrolle o mejore las habilidades sociales y personales, relacionadas con el ámbito laboral. La duración de este convenio no podrá ser mayor de tres meses.

Respecto a la remuneración económica mensual, no puede ser inferior a una remuneración mínima, cuando la persona en formación cumpla

la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa. “Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional; con la excepción de las pasantías, cuya subvención aplicable a estudiantes de educación secundaria, no podrá ser menor al cinco por ciento de la remuneración mínima; en los demás casos de pasantías, la subvención mensual no puede ser inferior al treinta por ciento de la remuneración mínima, y sólo en el caso de que la pasantía se realice asociada a las necesidades propias de un curso obligatorio requerido por el centro de formación profesional, el pasante no recibirá subvención alguna. Es importante destacar, que la ley indica una subvención y nunca una remuneración”.⁽⁴⁰⁾

⁽⁴⁰⁾ RUEDA RODRIGUEZ, Alma Elena, Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada, en Revista Latinoamericana de Derecho Social, (Diciembre, 2014), pág. 33.

CAPITULO V

Jurisprudencia

Sumario: 1.- Jurisprudencia. 2.- Conclusión.

1.- Jurisprudencia

A continuación se muestran casos previstos en la Ley en lo que se refiere a las Consecuencias jurídicas de la utilización indebida del sistema de pasantías educativas:

a) Martínez Julio Eduardo c/ LS 4 Radio Continental SA s/ despido, Cámara Nacional del Trabajo VII nominación. 12/03/2015

Teniendo en cuenta un punto clave para el dictamen de la sentencia, el cual fue el establecido por el artículo N° 2 de la ley 12.908 que dice “se considera periodista profesional a quien realiza en forma regular tareas en publicaciones diarias, periódicos, agencias noticiosas, informativos y noticieros periodísticos televisivos, o filmados recibiendo por ello una remuneración, siendo la naturaleza de la labor lo que determina la operatividad del estatuto y no el carácter de la empresa dadora de trabajo”, se concluye que las tareas del actor se encuadran en este contexto, aclarando que el hecho de no tener matrícula de periodista no inhabilita el

desempeño de la profesión. Por lo que corresponde que el actor sea incluido como empleado y no como pasante siendo efectivamente parte necesaria de una organización ajena, que necesitaba de sus servicios para cumplir con sus fines, y en tanto no se había dado cumplimiento con los recaudos exigidos por el sistema de pasantías -ley 25165-.

Debemos recalcar principalmente que no se ha desvirtuado por prueba en contrario, la presunción del artículo 23 de la L.C.T. el cual dice “El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario”. En el fallo se aclara que esta presunción operará igualmente aun cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

En este orden de ideas, el Doctor Arturo Pesino, expresa que pesaba una sombra de fraude, ya que sin discriminación se crearon contratos de “pasantías” que no eran otra cosa que contratos de práctica o contratos de trabajo formación, ambas, modalidades contractuales de naturaleza laboral.

Con respecto a la demandada, aseguró tener un convenio de pasantías con la Universidad de Buenos Aires pero olvida que dicha universidad, niega tener un convenio de pasantías vigente con Radio Continental.

Por todo lo analizado, en la sentencia del día 12 de Marzo del 2015, se sentenció que la vinculación que une el actor con la demandada L.S.4. Radio Continental S.A. constituyó una típica relación laboral dependiente.

**b) Sosa Karina Noelia c/ El Porteño Apartments LLC
s/despido, Cámara Nacional del Trabajo VI Nominación, 06/09/2013**

Pasantía educativa: Omisión formal que llevó a considerar la relación como contrato de trabajo de acuerdo al art. 21 de la Ley de contrato de trabajo.

Por sentencia de fecha 6 de setiembre de 2013, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo dictaminó que los contratos individuales de pasantía que vincularon a la demandante con la empresa demandada resultaron manifiestamente insuficientes en cuanto a los requisitos que deben contener, pues se omitió consignar el horario de la pasante, lo que constituye una seria violación de la normativa que regula estas contrataciones, que deben ajustarse a estrictas exigencias formales y ser supervisadas convenientemente para que no se desvirtúe la finalidad que persigue, que es la formación de los estudiantes.

En el fallo, se resaltó que la normativa que rige este tipo de contrataciones–Pasantías educativas–ha evolucionado progresivamente estableciendo mayores exigencias hasta la sanción de la Ley 26.427 del 22/12/2008, la misma en su art. 9 establece, con carácter enunciativo, los requisitos que deben contener los acuerdos individuales de pasantías.

En consecuencia, la omisión de consignar el horario de formación educativa en el instrumento en el que se formalizó el contrato de pasantía, constituye una grave irregularidad que conlleva la decisión de descartar esta figura jurídica y considerar que desde el inicio de la vinculación entre las partes medió un contrato de trabajo en los términos del artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo.

c) Moreno Pablo Antonio vs Soler Hnos. S.R.L. s/ cobro de pesos. Cámara del trabajo, sala 4, 12/09/2018

Del análisis del presente fallo hacemos referencia a la parte actora, la cual sostiene que las tareas encomendadas por la demandada nada tenían que ver con los cursos de administración de empresas de servicios del cual era parte, realizando tareas de sandwichero dentro del establecimiento.

Además, sostiene que no existe constancia alguna de cursos vinculados con la actividad encomendada, ya que el ministerio de educación da la provincia da cuenta que no se encuentran aprobados cursos de ayudante de cocina, panadería, repostería, mozos o camareras que son justamente los que podrían tener alguna vinculación con las tareas asignadas al sr. Moreno.

Se observa en este caso que no se cumplió con la finalidad de una pasantía ya que el pasante no realizó cursos afines a su objeto social, no se le brindó una capacitación específica por parte de la demandada, situación que desvirtúa totalmente los fines para los cuales se suscribió la pasantía.

Tampoco se respetó la carga horaria establecida por la ley 25.165 que son de 4 hs días contra 6 hs trabajadas por el Sr. Moreno. En este caso no hubo tampoco acreditación de supervisión de las prácticas relacionadas con la formación y especialización del pasante, ni control por parte de la unidad educativa a la que pertenece la parte actora, esto impide que el vínculo exista entre las partes y pueda ser considerado una pasantía.

Por su parte la parte demandada sostiene que el vínculo que tuvo con el Sr. Moreno fue de mera pasantía, convenio firmado en el marco de la ley 25.165 con el Instituto Juan B. Alberdi y con la fundación para el desarrollo regional.

Se concluye que la demandada no acredita la modalidad de contratación bajo el régimen de pasantías. Por lo que las tareas del sr. Moreno a favor de la demandada, en condiciones de subordinación debe encuadrarse en las disposiciones del régimen general de contrato de trabajo por aplicación del principio de primacía de la realidad (art 14 LCT). Resultando el vínculo entre las partes, un contrato de trabajo por tiempo indeterminado regido por la LCT y no por la ley de pasantías educativas.

2.- Conclusión

Luego de un largo periodo de investigación sobre los aspectos legales y sobre la experiencia que cada uno de nosotros tuvo con respecto a

las prácticas profesionales destacamos que las mismas son un valioso complemento del aprendizaje teórico que permite al alumno vivir experiencias reales dentro del mundo laboral de manera que le es posible aplicar los conocimientos adquiridos y valorar, por medio de la experiencia, lo que hasta entonces solo se aprende de la teoría. Constituyen una etapa de la vida en la que se aprende, a convivir y a relacionarse de manera personal y profesional con otras personas, lo que permite que a diario se puedan asimilar cosas nuevas.

Como puntos a favor acerca de estas prácticas recalcamos que el periodo de pasantías es un requisito indispensable para obtener el título universitario. Más allá de ser un requisito fundamental, es una forma de poner en práctica todos los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera y experimentar lo que se vive día a día en el ámbito laboral.

Las Prácticas Profesionales nos permiten además conocer el desarrollo de las actividades que forman una empresa lo que constituye un elemento fundamental para el desarrollo de un profesional.

Asimismo vamos a decir que estas prácticas conllevan las relaciones humanas, un ámbito de convivencia entre personas lo que en muchos casos resulta el mayor desafío al que se expone un pasante.

Tanto las prácticas como las relaciones humanas nos abren nuevas vías de comunicación con otros profesionales, lo cual nos dará una experiencia muy valorada a la hora de buscar un empleo. Hacer una pasantía puede ser la mejor forma de ingresar al mercado laboral, obteniendo experiencia y contactos profesionales.

Hasta aquí solo nos referimos a los puntos que consideramos positivos, que forman el espíritu más noble de las prácticas.

Ahora expondremos los puntos que consideramos desfavorables para los pasantes. En esta investigación se logró detectar grandes irregularidades entre pasantes y empresas del medio que incorporan muchas veces a estudiantes con la intención de obtener beneficios a bajos costos. En

teoría la pasantía no es trabajo, es un contrato de aprendizaje. El pasante no cobra un sueldo, sino una asignación estímulo, que debe ser (en teoría) el mínimo del convenio colectivo del sector donde se desarrolle la pasantía. Los derechos en materia de licencias también deberían ser iguales a los del trabajador de la actividad. No existe Relación de trabajo en los lineamientos de la Ley Laboral entre el empleador y el practicante.

Por lo tanto para muchos el sistema de pasantías es un modo de evadir la ley laboral, es considerado trabajo encubierto, mal remunerado, precarizado, sin derechos y sin marco convencional. La realidad indica que el empleador contrata mano de obra calificada a un bajo costo.

Por todo lo expuesto aquí vamos a decir que la Pasantía es fundamental para un estudiante en su formación académica más allá de que los empleadores obtengan a través de esto una manera de evadir los costos laborales que representan un egreso elevado en nuestra legislación. Los legisladores con la sanción de la última Ley 26.427 implementan una técnica clara para erradicar la utilización fraudulenta del sistema de pasantías, pero el mismo no es de fácil aplicación y requiere de una instrumentación meritoria. Por lo que previendo esto, deberían reimpulsar una reforma a la ley actual de pasantías que aumente las restricciones para evitar los abusos.

Para finalizar dejamos una reflexión, “la única verdad es la realidad”.

ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO

a) **General** :

CUADROS, D., Investigación cualitativa en el contexto natural: La observación participante, Editorial UIC, (Barcelona, 2009).

BISQUERRA, R., Metodología de la investigación educativa, Ediciones La Muralla, (Madrid, 2004).

LE BOTERF; Ingeniería de las competencias, Ediciones Gestión, (Barcelona, 2000).

b) **Especial** :

LOPEZ, Miguel Esteban, Modificaciones al régimen de pasantías educativas, Ediciones La Ley, (Buenos Aires, 2008).

RECALDE, Mariano, Reforma en el sistema de pasantías educativas, Ediciones La Ley (Buenos Aires, 2009).

FUERTES CAMACHO, Teresa M., La observación de las prácticas educativas como elemento de evaluación, en Revista de Docencia Universitaria, (España, 2011).

c) **Otras Publicaciones** :

Consultas a bases de información, en Internet: **<https://prezi.com/x4mx18ckr4dm/caracteristicas-de-la-practica-educativa/>**, (19/12/2018).

OREALC/UNESCO; Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos, (Santiago de Chile, 2007).

TORRES HERNANDEZ, Alfonso, La Práctica Educativa, en Apuntes Pedagógicos en Revista Milenio, (Buenos Aires, 2017).

ALEJANDRO, Sergio, Novedades en los sistemas de pasantías a partir de la Ley 26.427, La Ley (Buenos Aires, 2009).

Ley de creación del sistema de pasantías educativas, N° 26.427 (BO, 18/12/2008).

Ley 26.427, (B.O. 18/12/2008).

GHIDINI, Matías, Las Pasantías Obligatorias y la Salida al Mercado Laboral, en Revista Diagonales, (Setiembre, 2017).

Diario El País, Los alumnos se encierran en sus colegios en contra de una reforma educativa, (Buenos Aires, Setiembre 2017).

MOLINARO, Raúl Alejandro, Las pasantías, el primer contacto con el mundo laboral, en Revista Plenitud, (Buenos Aires, 2018).

Consulta a bases de información, en Internet: **https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_187817/lang-es/index.htm** (15/12/2018).

RUEDA RODRIGUEZ, Alma Elena, Las prácticas profesionales y las pasantías desde la legislación comparada, en Revista Latinoamericana de Derecho Social, (Diciembre, 2014).

ÍNDICE

Prólogo.....	<u>Págs.</u> 1.-
--------------	---------------------

CAPÍTULO I

Generalidades

1.- ¿Qué son las Prácticas Educativas?.....	2.-
2.- Origen de las Prácticas Educativas.....	3.-
3.- Tipos de Prácticas.....	4.-
4.- Características.....	8.-
5.- Finalidad de las Mismas.....	11.-

CAPÍTULO II

La legalidad del régimen de pasantías

1.- Disposiciones Legales.....	16.-
2.- Análisis del Régimen de Pasantías de la Ley 26.427....	17.-
3.- Reflexiones de los Cambios por Ley 26.427.....	24.-
4.- Estudio Comparativo de Modalidades de Pasantías....	29.-

CAPÍTULO III

Reforma de un nuevo régimen de pasantías propuesta por el Gobierno Nacional

1.- Introducción.....	35.-
2.- Son obligatorias las pasantías?.....	36.-
3.- La reforma propuesta por el Gobierno de Macri.....	37.-
4.- Los estudiantes en contra de la reforma.....	38.-

CAPÍTULO IV

Obligatoriedad de las pasantías y países que las aplican

1.- Ventajas y desventajas de la implementación.....	41.-
2.- Países donde se aplican las mismas.....	45.-

CAPÍTULO V

Jurisprudencia

1.- Jurisprudencia.....	55.-
2.- Conclusión.....	58.-

Índice Bibliográfico.....	61.-
---------------------------	------

Índice.....	63.-
-------------	------