



Grupo 7: Juventud y trabajo

El carácter educativo de las pasantías, desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Contador Público Nacional.

Vanina Giselle Godoy Carlino

vanina_godoycarlino@hotmail.com

María Azul Forclaz

azulforclaz@hotmail.com

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE

Facultad de Ciencias Económicas - Carrera de Relaciones Laborales

Introducción

En el contexto de crisis del empleo que atraviesa la Argentina desde la primera década del '90, llevó a que el papel del Estado como regulador cambiara radicalmente, desarrollando nuevas estrategias a través de políticas activas y pasivas de empleo (Zandomeni, 2004 citado en Samela, 2008).

Es así como en el año 1991 se sanciona la Ley de Empleo, la cual instaló la flexibilización de las condiciones laborales, que junto con la legislación actualmente vigente, habilitaron las relaciones laborales precarias: los contratos por tiempo determinado, por periodo de prueba, de trabajo- aprendizaje y regímenes de pasantías (Riquelme y Herger, 2003).

En este contexto, en el año 1992, se estableció el Sistema de Pasantías por el Decreto N° 340/92 del Ministerio de Educación de la Nación. Posteriormente las prácticas laborales de los universitarios estuvieron regidas por la Ley 25.165, la cual es sancionada en el año 1999, reemplazando al anterior decreto (Acosta y Vuotto, 2001).

Se entiende por pasantía universitaria a la forma de contratación temporaria de un estudiante o graduado universitario por parte de una organización, que posibilita adquirir experiencia laboral en un campo acorde a los estudios que realiza en las instituciones universitarias, además de avalar sus conocimientos teóricos y académicos (Acosta y Vuotto, 2001). Es decir, que la práctica de pasantía fue originalmente creada con una finalidad estrictamente formativa, destinado a enriquecer la formación profesional del estudiante, brindándole la posibilidad a éste de realizar tareas relacionadas con sus estudios en un ámbito laboral concreto, para adquirir experiencia en su profesión, preparándose así para su futura inserción en el mercado laboral. Por ello y siguiendo a Gnecco (2002 citado en Dowhaluk, 2008), es



que las pasantías poseen un carácter educativo, pues la causa fin de las mismas, como elemento esencial y determinante de la figura, es la formación profesional del estudiante, como también lo afirma María Eugenia San Martín (2005), y es este aspecto formativo el que justifica la existencia de esta figura. Entendiendo a la formación profesional, según el concepto que ha definido la OIT en su Recomendación N° 117 de 1962 como: “toda acción que permita preparar y/o perfeccionar a una persona para ocupar un puesto de trabajo, o para que sea promovido en cualquier rama de la actividad económica”.

Así las prácticas de pasantías intentan acercar la educación al trabajo, acortando la distancia existente entre la formación académica y la práctica profesional; aludiendo a que la verdadera formación, no se la adquiere dentro de la institución académica de formación, sino en el lugar de trabajo. En este sentido el carácter educativo de las pasantías, no sólo se refiere a la realización de prácticas complementarias a la formación académica, sino también a la incorporación de conocimientos, habilidades y actitudes vinculadas a situaciones reales del mundo del trabajo; necesidades éstas, subrayadas por la Ley de Educación Superior y La Ley Nacional de Empleo (Renta Davids, 2009).

Por ello, este sistema ha adquirido notable importancia en los últimos años para los estudiantes universitarios próximos a graduarse. Pero sin embargo la implementación del mismo en el país, ha sido objeto de varios debates desde comienzos de la década del '90. (San Martín, 2002).

Estos debates ponen de manifiesto el incumplimiento del carácter educativo de las pasantías en la práctica, por parte de las empresas y organismos públicos tanto provinciales como nacionales que celebran convenios de pasantías, predominando en ellas un carácter netamente laboral, es decir, desvirtuando por completo la finalidad última de la pasantía, convirtiéndose así en una verdadera modalidad laboral. Esta pérdida de carácter meramente educativo de las pasantías tuvo lugar debido a: las numerosas modificaciones que se han hecho sobre esta institución desde su primera reglamentación creando dificultades interpretativas; el escaso control sobre las mismas; el excesivo plazo de la duración de la pasantía como así también de la jornada semanal; la escasa asignación estímulo abonada al pasante; y principalmente a la nula vinculación de las tareas desarrolladas con relación a los estudios cursados por el pasante (Dowhaluk, 2008).



Estos aspectos mencionados han posibilitado el uso fraudulento de esta figura por parte de las empresas y organismos contratantes, al tratarse de mano de obra altamente calificada y de muy bajo costo, dando lugar así a un uso abusivo de la pasantía. Esto queda evidenciado en los numerosos pronunciamientos que ha tenido la Justicia Laboral durante el año 2007, la cual cuestionó duramente el incorrecto uso que se ha hecho sobre esta figura (Scolpatti, 2007).

Fruto de estas irregularidades en la implementación de las pasantías, las consecuencias negativas, en materia educativa para el pasante fueron: la baja calificación en las tareas desempeñadas, la no vinculación con los contenidos de la carrera, y consecuentemente la imposibilidad de saldar la brecha entre la teoría y la práctica (San Martín, 2005).

A raíz de esta problemática es que a fines del año 2008, se crea un nuevo régimen de pasantías que deroga al anterior, para devolverle el carácter educativo a esta práctica y evitar así el uso abusivo por las partes contratantes, consagrando como rasgo central su carácter educativo, garantizando que la tornen a la pasantía en una genuina instancia formativa para los estudiantes y priorizando el aspecto central que es la pertinencia de las tareas con el plan curricular (Scolpatti, 2007).

Así la nueva legislación establece importantes modificaciones en los aspectos cuestionados anteriormente, los cuales han provocado la desvinculación de las pasantías con su carácter educativo.

Objetivos

Objetivo General:

- Analizar el carácter educativo de las pasantías, desde la perspectiva de los estudiantes de la carrera de Contador Público Nacional.

Objetivos Específicos:

- Analizar, desde la perspectiva de los estudiantes, las prácticas formativas que realizan y su vinculación con la propuesta curricular de sus estudios.
- Analizar, desde la perspectiva de los estudiantes, la función de contralor sobre el carácter educativo del plan de pasantías, por parte de los tutores designados por la empresa y por los docentes guías, designados por la institución educativa.



- Analizar, desde la perspectiva de los estudiantes, la duración de la pasantía con relación a los conocimientos y experiencias adquiridas para su posterior desenvolvimiento como futuros profesionales en su campo.
- Analizar, la importancia que los estudiantes atribuyen a la asignación estímulo percibida por la realización de la pasantía.

Marco Teórico

Régimen de Pasantías en la Argentina

El sistema de pasantías fue originalmente establecido en el año 1992 por medio del Decreto N° 340/92 del Ministerio de Educación de la Nación. Pero esta práctica laboral ha sufrido numerosas modificaciones a lo largo del tiempo. Ordenadas cronológicamente, las diferentes regulaciones en materia de pasantías posteriores al decreto mencionado son: el Decreto N° 1547/94 de PRONAPAS (Programa Nacional de Pasantías para la Reconversión); el Decreto N° 93/95 de Contratos de pasantías en la Administración Pública Nacional; Ley N° 25.165 de Pasantías Educativas (sancionado en 1999); Decreto N° 1227/01 de Pasantías de “Formación Profesional” (reglamentario del Art. 2 de la Ley 25.013).

A partir de esta descripción en cuanto a las distintas regulaciones existentes del régimen de pasantías, se puede concluir, en que la legislación denota, como lo denomina Dowhaluk (2008), una “inflación normativa”, en su opinión, totalmente inadmisibles para un tema de relativamente escasa complejidad. Es decir, que existía una gran dispersión normativa que nunca había sido unificada, creando así dificultades interpretativas y duda sobre la vigencia de alguno de ellos. Estas numerosas modificaciones, sumado al escaso control sobre estas prácticas, han desvirtuado la finalidad primordial de las pasantías, que es la formación profesional. Este contexto posibilitó el uso fraudulento de esta figura por parte de las empresas y organismos públicos que celebraban estos tipos de contratos, ya que se trataba de mano de obra altamente calificada y de muy bajo costo. Estas irregularidades en la implementación de las pasantías, acarrearó consecuencias negativas en materia educativa para el pasante como ser: la baja calificación en las tareas desempeñadas, la no vinculación con los contenidos de la carrera y asociado a esto, la imposibilidad de saldar la brecha entre la teoría y práctica (San Martín, 2005); alejándose de esta forma, de la finalidad para la cual ha sido creada esta figura, ya que como sostiene Vázquez Vialard (1999, citado en Dowhaluk, 2008),



por medio de las pasantías, se intenta facilitar a los estudiantes universitarios una práctica en el ejercicio de la actividad profesional, cuyos requerimientos de orden teórico aun no han sido completados. Se trata de facilitarles un acercamiento a la realidad, que los aproxime a la misma vía de orden fáctico y cultural en la que, en el futuro, intentarán desarrollar su vida profesional; y que muchas veces ese contacto constituye un aval que confirma la vocación o una ocasión para comprobar el error incurrido en la elección de la carrera y en su caso, no seguir el trayecto que erróneamente se había iniciado (Op. Cit.).

Por ello es que este carácter educativo se vio desvirtuado, el cual no sólo implica la puesta en práctica de los conocimientos teóricos del estudiante adquiridos en la institución académica, sino también, la adquisición de competencias. Tal como lo expone la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, las competencias son repertorios de comportamientos - conocimientos, habilidades y actitudes - las cuales son observables en la realidad cotidiana del trabajo, ya que allí se ponen en práctica y representan así, el vínculo existente entre las características individuales de los estudiantes y las cualidades requeridas para llevar a cabo las tareas profesionales específicas. De aquí que las prácticas de pasantías constituyen una herramienta a través de la cual permite a los estudiantes próximos a graduarse, adquirir, modificar y adecuar sus conocimientos, habilidades y actitudes según los requerimientos del puesto y la empresa. Por lo tanto, esta práctica permite demostrar las características comportamentales que indican el potencial del estudiante, que lo lleva a realizar una actuación efectiva en el lugar de trabajo, pudiendo comprender y adecuarse a esta situación (Icart, 2004).

Así las pasantías cumplen un rol fundamental, ya que las actitudes son adquiridas en gran proporción en el ámbito laboral. Algunas de las actitudes más sobresalientes que se pueden adquirir en el lugar de trabajo son: puntualidad, autonomía, trabajo en equipo, asunción de responsabilidades, solución de problemas, planificación de tareas, relaciones interpersonales, conocimiento del funcionamiento de la organización, toma de decisiones, entre otras; aspectos éstos, que como hemos señalado anteriormente, no se aprenden en ninguna institución educativa, sino inserto en una situación laboral concreta, articulando de esta forma la educación y el mundo del trabajo (Renta Davids, 2009).

Por lo anteriormente expuesto es de fundamental importancia que exista correspondencia entre las tareas asignadas al pasante y los estudios que éste cursa, imposibilitando a quien



quiera valerse de los servicios de un pasante, la absoluta libertad en lo que respecta a la asignación de las funciones o tareas que aquél deba desempeñar. Por ello es que debe cumplirse todos y cada uno de los requisitos legales que la normativa impone (Dowhaluk, 2008).

Nuevo Régimen de Pasantías. Ley N° 26.427

A raíz de los numerosos debates en torno a las pasantías educativas relativas al abuso de esta figura, se sanciona a fines del año 2008, una nueva ley que reglamenta esta práctica, derogando a toda la legislación anteriormente vigente. Esta nueva ley viene a unificar la normativa dispersa en dicha materia y según la opinión de legisladores que impulsaron la presente ley, sostienen que la misma devolverá a esta práctica, el carácter educativo con la cual fueron creadas (Subiza, 2008). Aunque en contraposición a esta opinión está la de Dowhaluk (2008), quien sostiene que esta nueva ley simplemente unifica en una norma, lo que estaba disperso en varias y que la misma sigue los lineamientos generales de sus predecesores.

Podemos decir que la ley 26.427 presenta ciertas mejoras en relación al sistema vigente hasta el momento, errores claramente advertidos por la jurisprudencia. De esta manera, intenta reforzar la finalidad educativa y el valor pedagógico de las pasantías, evitando así, cualquier intención de lucro que pueda existir, dejando en claro en su articulado que la formación real y efectiva de los pasantes es el fundamento y objetivo de la existencia de todo convenio de pasantía. Haciéndose eco de los criterios jurisprudenciales, la nueva ley da una preeminente importancia a las tareas que se asignan al pasante, tareas que deben ser programadas en función de la currícula del estudiante, evitando de esta manera, la improvisación en función de las necesidades de la empresa u organismo receptor.

Como hemos señalado con anterioridad, uno de los aspectos más relevantes de esta nueva normativa, es la unificación del régimen legal de pasantías, ya que mediante la misma, se derogan las múltiples normas que regían hasta el momento. Consecuentemente, al existir un solo régimen de pasantías, las reglas son claras, con lo cual se termina con la posibilidad de algunos empleadores inescrupulosos, de intentar encuadrar situaciones fraudulentas dentro del régimen de pasantías que más se preste a su propósito de conseguir mano de obra barata (Adamini, 2011).

Principales modificaciones del sistema de pasantías:



Definición de pasantías educativas: La ley 26.427 crea el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del Sistema Educativo Nacional y define a las pasantías como “el conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio.

Objetivos de las Pasantías. Los mismos son lograr que los pasantes realicen prácticas complementarias a su formación académica, adquiriendo experiencia y conocimientos prácticos, enriqueciendo su propuesta curricular; incorporen conocimientos, habilidades y actitudes vinculadas a situaciones reales del mundo del trabajo; faciliten el proceso de transición de la vida universitaria a la vida profesional; aumenten el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes; adquieran conocimientos que contribuyan al proceso de orientación vocacional que permita efectuar una correcta elección profesional futura; profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida; adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar las posibilidades de inserción en el ámbito laboral; se beneficien con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre instituciones educativas y los organismos o empresas receptoras; progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.

Los objetivos del sistema de pasantías, apuntan además, a generar mecanismos fluidos de conexión entre la producción y la educación, a los efectos de interactuar recíprocamente entre los objetivos de los contenidos educativos, y los procesos tecnológicos y productivos.

Personas comprendidas: podemos apreciar que este nuevo sistema tiene límites precisos en cuanto a las personas autorizadas legalmente para celebrar estos tipos de convenios. La ley claramente establece que el nuevo sistema es de aplicación para los estudiantes de: la Educación Superior y la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos y de la Formación Profesional, mayores de 18 años.

Empresas u organismos que pueden celebrar contratos de pasantías: Es clara la limitación que el nuevo régimen impone en cuanto a los lugares donde se desarrollan las pasantías. De esta manera, las mismas pueden cumplirse en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica. Además la ley excluye a las empresas de servicios eventuales, aun cuando éstas adopten la forma de cooperativas. De igual manera, se excluyen



a las empresas privadas no constituidas regularmente, como las empresas unipersonales y las sociedades irregulares.

Esta medida limita la posibilidad de que cualquier persona, empresa u organismo, intente echar mano de este instituto para beneficiarse económicamente o de otra forma, en detrimento de la finalidad educativa.

Naturaleza de las pasantías. Relación entre partes: la ley expresamente establece que las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en la que éstas se desarrollan.

De esta manera, podemos apreciar aquí, que la nueva ley no modifica, según especialistas en derecho, uno de los aspectos más polémicos que regulan el sistema de pasantías desde su creación y que consiste justamente en el desconocimiento de las pasantías como una relación laboral (Adamini, 2011). Así desde el marco legal, las pasantías siguen siendo actividades formativas, realizadas por los estudiantes en empresas y organismos públicos y privados a pesar incluso, de que su marco regulatorio ya no se encuadre, como lo establecía la legislación anterior, en manos del Ministerio de Educación, sino en el Ministerio de Trabajo. Es esto lo que lleva a Montes Cató (2002), a manifestar que “es esta insistencia legal en señalar la ausencia de vínculo laboral entre el pasante y la empresa que los contrata, a sostener que estamos en presencia de un fraude de ley en el ámbito laboral, consentido por los organismos estatales y durante años, por los propios sindicatos”.

Además la ley establece que la figura del pasante no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo, ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados. Y si luego de la pasantía educativa se contrata a la persona por tiempo indeterminado, el empleador no puede hacer uso del periodo de prueba.

Implementación del sistema: diseño del proyecto pedagógico de pasantía

La implementación del sistema de pasantías requiere por parte de las autoridades de las instituciones y organismos de conducción educativa reconocidos, el diseño de un proyecto pedagógico integral de pasantías a nivel institucional, como marco para celebrar convenios con las empresas u organismos en los que se aplicará dicho sistema.

La institución educativa debe asignar un docente guía y la empresa u organismo receptor, deberá asignar un tutor. La Función de éstos será acompañar, aconsejar, corregir, estimular, entrenar, cuestionar y supervisar cada uno de los pasos del pasante a lo largo de su práctica.



La condición descripta anteriormente, resulta indispensable para que la pasantía no desvíe su finalidad última, existiendo estricto control por parte de la institución educativa y la empresa u organismo receptor, sobre la evolución de la misma. Se firman dos tipos de acuerdos:

- *Convenio marco*: son aquellos celebrados entre las instituciones educativas y las empresas u organismos receptores.
- *Acuerdos individuales*: los estudiantes seleccionados para realizar las pasantías deben suscribir un acuerdo individual con los firmantes del convenio, el cual debe instrumentarse conforme a las pautas del convenio marco.

Duración del contrato de pasantía y carga horaria: se estableció que el plazo mínimo para el contrato es de 2 meses y un máximo de 12 meses. Cumplido este plazo, una vacante de pasantía puede renovarse a favor del mismo pasante por hasta 6 meses adicionales, debiendo firmar un nuevo acuerdo individual entre las partes.

Aquí puede observarse una clara limitación en cuanto a la duración del contrato de las pasantías, el cual es acorde al espíritu de este tipo de contratación de carácter excepcional. Es decir que establece un plazo bastante menor, que lo que establecían las normas derogadas que era de hasta 4 años. El plazo de 12 meses, con la posibilidad de prorrogarlo por 6 meses más, es suficiente para que un estudiante adquiera los conocimientos relacionados con sus estudios. Extender este plazo por un periodo mayor de tiempo, provocaría en el estudiante una ejecución repetitiva de las tareas, a la larga, ociosas en cuanto a educación (Adamini, 2011).

En cuanto a la carga horaria semanal es de hasta 20 horas, que puede ser libremente distribuida por las partes en los acuerdos individuales, debiéndose desarrollar de lunes a viernes y en jornada diurna. La limitación en cuanto a la carga horaria también es beneficiosa ya que el estudiante necesariamente debe contar con tiempo libre para dedicarse a sus estudios.

Asignación estímulo: el pasante tiene derecho a percibir una suma de dinero en carácter no remunerativo, en calidad de asignación estímulo, el cual es calculado sobre el salario básico del Convenio Colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía. Para aquellos casos de actividades que no cuenten con Convenio Colectivo, se aplicará para el cálculo de la asignación estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria.



Otros beneficios: la ley expresamente establece que las empresas u organismos donde se lleven a cabo las pasantías, tienen la obligación de otorgar al pasante cobertura de salud (obra social), deben contar con ART, y deben reunir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por ley. Conjuntamente a los beneficios mencionados, los pasantes deberán recibir todos los beneficios regulares y licencias previstas en los Convenios Colectivo de Trabajo aplicables y/o que surjan de las prácticas empresariales, esto siempre que resulten compatibles con la naturaleza no laboral de las pasantías, esto es, licencias por exámenes, por accidente, enfermedad, vacaciones, entre otros.

Aquí se puede apreciar, los avances que ha tenido la normativa en materia de derechos para los pasantes.

Cupos de pasantes: la ley en cuestión, fijó el cupo máximo de pasantes de una empresa, en función del plantel total de trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

El hecho de que sea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el que fije el cupo de pasantes en función del tamaño de la empresa, hace presumir que el objetivo también es el de controlar que no se pretenda ingresar un número de pasantes para obtener con la cantidad, un beneficio económico que vendría dado del hecho de cubrir las necesidades de las empresas con pasantes, en detrimento de la creación de empleo.

Incumplimiento. Presunción: en caso de incumplimiento por parte de la empresa de alguno de los requisitos o características que tipifican a esta especial relación, la pasantía educativa perderá el carácter de tal y será considerada como un contrato laboral por tiempo indeterminado, rigiendo todas las sanciones e indemnizaciones que correspondan para la relación laboral no registrada.

Mecanismos de Control:

- **Institucional:** las instituciones u organismos educativos deben conservar los originales de los convenios, llevar un registro de los acuerdos individuales de pasantías educativas, estructurar un legajo por cada pasante, asignar los docentes guías y supervisar el cumplimiento de los planes de pasantías, dando especial énfasis al cumplimiento de los aspectos formativos de las tareas de los pasantes.

El control de la implementación del plan de pasantías educativas y su posterior evaluación es responsabilidad de los profesores guías y de los tutores, es por ello que se los obliga a elaborar informes periódicos, que deben incorporarse al legajo individual de cada acuerdo.



Podemos observar que la ley expresamente prevé la participación activa y real de las instituciones educativas en las pasantías, ya que son éstas las que diseñan el proyecto pedagógico, descartando de esta manera, toda improvisación negativa para la verdadera formación del pasante y a su vez, son también, como se ha señalado anteriormente, las que celebran los convenios de pasantías con las empresas u organismos, todo lo cual deben hacerlo, dando especial énfasis al cumplimiento de los aspectos formativos de las tareas de los pasantes.

Es importante destacar que su intervención activa, no se limita a la programación de la pasantía, sino también a la evaluación y control durante el desarrollo de la misma.

- *Ministerio de Educación. Registro unificado:* el Ministerio de Educación dispone de un registro unificado de los convenios suscriptos por las instituciones y organismos educativos que participan en el sistema, y organiza los mecanismos para el apoyo técnico, para la capacitación de los docentes guías y para el control del cumplimiento de los objetivos pedagógicos de las pasantías. Además periódicamente debe realizar controles muestrales que permitan mejorar en forma integral la gestión de las pasantías.

Asimismo, deben realizarse controles ante la presentación de denuncias de irregularidades en el cumplimiento de éstas y las responsabilidades de las partes involucradas.

- *Ministerio de Trabajo, Empleo Y Seguridad Social:* la ley pone en cabeza del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el contralor del cumplimiento por parte de las empresas y organismos, de los objetivos que la misma contiene. Éste es el encargado de verificar que se cumplan los requisitos, obligaciones y prohibiciones establecidas en la ley.

- *Control dual. Entidad Educativa y la empresa u organismo receptor:*

Certificado de pasantía educativa: las partes firmantes deben extender a los pasantes un certificado de pasantía educativa en el que conste la duración de la misma y las actividades desarrolladas.

Como se ha señalado anteriormente, el Ministerio de Trabajo cumple la función de contralor del cumplimiento por parte de las empresas y organismos de los objetivos de las pasantías; a su vez, el Ministerio de Educación es el encargado de realizar los controles ante la presentación de denuncias de irregularidades en el cumplimiento de las pasantías educativas y determinar las responsabilidades de las partes intervinientes. Así este doble sistema de control es útil para detectar si la finalidad de la pasantía es o no educativa, es decir, si el pasante se



encuentra en la empresa u organismo como una persona que está perfeccionando sus conocimientos, o como un trabajador en situación precaria, por estar disfrazada la situación laboral bajo la figura de la pasantía.

- *Administración Federal de Ingresos Públicos*: los empleadores que se encuentren comprendidos en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), tienen la obligación de informar en su declaración jurada mensual ante la AFIP, las altas y bajas de los pasantes que incorporen o desafecten respectivamente de sus nóminas, como así también, los aportes y contribuciones de los mismos.

Como puede apreciarse, los mecanismos de supervisión y control se han intensificado, tanto por parte de las universidades, los organismos contratantes, como también así por los organismos del Estado; aspecto éste que resulta relevante debido a que la falta de control sobre el sistema, fue uno de los principales motivos que desvirtuaron su finalidad.

Materiales y Métodos

El tipo de estudio es Descriptivo – Cuantitativo.

La población bajo estudio son los Estudiantes de la carrera de Contador Público Nacional de la Universidad Nacional del Nordeste, que estén realizando pasantías o la hayan culminado, conformado por 45 pasantes.

El padrón de pasantes fue otorgado por la Unidad Ejecutora de Transferencia de la UNNE, cuya función es administrar y elaborar convenios de pasantías con diferentes organismos. Sobre el total de Alumnos pasantes se realizó un muestreo probabilístico al azar simple con una presión del 67% de la población total. Para lograr una representatividad de la Población se decidió tomar una muestra de 30 pasantes a los cuales se les realizó encuestas de formato semiestructuradas. La misma consta de 9 ejes de análisis, sustentadas en las variables de investigación: Institución u organismo receptor, Tareas asignadas, Grado de vinculación estudios-tarea, Duración del contrato de pasantía, Tiempo necesario para el aprendizaje de la tarea, Dedicación diaria a la pasantía, Importancia otorgada a la asignación estímulo, Mecanismos de Control, Aportes de la experiencia de pasantía.

Las Fuentes primarias de datos utilizados fueron las encuestas realizadas a pasantes de la carrera de Contador Público Nacional de la Universidad Nacional del Nordeste. Y las fuentes secundarias fueron: el padrón de pasantes de la carrera de Contador Público Nacional,

otorgado por la Unidad Ejecutora de Transferencia de la UNNE, que se encuentren realizando pasantías o que la hayan culminado; datos bibliográficos; y publicaciones estadísticas de Organismos Oficiales y/o Privadas.

Para el análisis de datos se recurrió a la técnica de análisis estadístico descriptivo que permitió analizar los datos cuantitativos, recogidos a través de las encuestas.

Resultados y Discusión

- Institución u organismo donde los pasantes realizan sus prácticas de pasantías:

Aquí el sector bancario comprende el 77% de las instituciones en las que los pasantes realizan sus prácticas de pasantías, esto es, en el Banco de Corrientes S.A. Y es, como podemos apreciar en la figura 1, el sector que cobra mayor preponderancia al tener un gran número de pasantes de la carrera de Contador Público Nacional, que realiza sus prácticas allí.

Por otra parte, el sector gubernamental, es el que representa el 23% restante.

Aquí se puede diferenciar, a aquellos que se encuentran realizando sus prácticas de pasantías en la Dirección de Registro Provincial de las Personas, los cuales comprenden el 13 %, y aquellos que lo están o lo han hecho en la Dirección General de Presupuesto, que comprenden el 10%.



Figura 1. Institución u organismo receptor

- Tareas que realizan los pasantes:

Esta es una variable fundamental para el análisis en cuestión, ya que la designación de la tarea que realizan las instituciones a los pasantes, debe necesariamente estar relacionada con los estudios cursados.

Se puede apreciar aquí, que entre las tareas que realizan los pasantes, se destacan aquellas de índole administrativa, constituyendo el 47% de la muestra.

Seguida de ésta, se encuentran los pasantes cuya tarea es la atención al público o telefónica, constituyendo el 27% de los pasantes encuestados.

Luego están aquellos pasantes que llevan a cabo tareas de índole contables, conformando el 17% de la muestra.

Y finalmente el 9% restante, esta constituido por aquellos pasantes que realizan tareas correspondientes a la gestión de trámites varios.

Claramente se puede arribar a la conclusión de que las tareas que realizan los estudiantes en las instituciones u organismos designados para concretar su pasantía educativa, no guarda estrecha relación con los estudios cursados. Sí en el caso de aquellos pasantes que realizan tareas exclusivamente contables, donde la relación estudio-tarea tiene un alto grado de vinculación, pero éste sólo constituye el 17% del total de la muestra. Es decir que prevalece, como se puede observar en los porcentajes, tareas poco vinculadas a la propuesta curricular del estudiante.



Figura 2. Tareas asignadas

- Grado de vinculación entre las tareas realizadas y los estudios cursados:

Este es sin dudas, la variable bajo estudio de mayor relevancia para la presente investigación, ya que como se ha señalado en todo el desarrollo de la misma, lo que hace que las pasantías constituyan una verdadera instancia formativas, se debe a la relación existente entre los estudios cursados y las tareas a desarrollar en la institución receptora donde se llevará a cabo

la práctica de pasantía, posibilitando al estudiante, llevar los conocimientos teóricos a un ámbito de trabajo concreto.

De esta manera, se puede observar que los encuestados tuvieron diferentes opiniones al momento de definir el grado de vinculación existente.

Así se observa que el 50% de los encuestados, respondieron que el grado de vinculación entre estudio-tarea, es media. El porcentaje de la muestra que respondió que existía este grado de vinculación, en su gran mayoría eran aquellos pasantes que realizaban tareas mayormente de índole administrativas.

El 40% de la muestra, respondió que el grado de vinculación era bajo, representado en su mayoría por aquellos pasantes que se dedicaban a tareas relacionadas con gestión de trámites varios y atención al público/telefónico.

Sólo el 10% del total de la muestra, manifestó la existencia de un alto grado de vinculación entre los estudios cursados y las tareas asignadas por la institución donde desarrollaban sus prácticas de pasantías. Están incluidos dentro de este porcentaje, aquellos pasantes que realizaban o realizan tareas de índole contables, y en una pequeña porción, los que se dedicaban a tareas administrativas, lo cual como puede observarse, constituyen una pequeña minoría.



Figura 3. Grado de vinculación estudios-tareas

- Duración del contrato de pasantía:

Con respecto a esta variable, debemos destacar que la misma era una de las medidas a subsanar por la nueva legislación, ya que con la anterior normativa, los plazos de los contratos

eran de hasta de 4 años. Como dice Dowhaluk, es totalmente inadmisible que una práctica de pasantía se prolongue tanto en el tiempo.

De esta manera, se puede observar que el panorama ha cambiado. Y de acuerdo a los datos obtenidos a través de las encuestas, concluimos que el 57% de la muestra, celebró un contrato de pasantías por un plazo menor a 12 meses. Y el 43% restante, celebró un contrato por el plazo de 18 meses, que es el plazo máximo señalado por la legislación vigente. Aquí debemos aclarar que en todos los casos de aquellos pasantes que permanecieron realizando esta práctica por 18 meses, han manifestado haber celebrado primeramente un contrato por 12 meses, que fueron prorrogados posteriormente por 6 meses más.

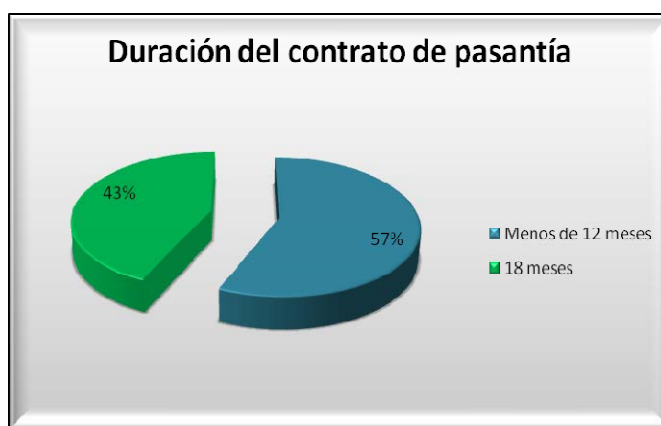


Figura 4. Duración del contrato de pasantía

- Tiempo requerido para el aprendizaje de la tarea:

Como hemos señalado en el punto anterior, el tiempo necesario para el aprendizaje de la tarea, no requiere de un periodo muy prolongado, por lo que es totalmente absurdo e inadmisible que los contratos de pasantías sean tan extensos (Dowhaluk, 2008).

Esto se puede corroborar a partir de los datos arrojados por las encuestas realizadas, las cuales demuestran que el 63% del total de la muestra, manifestó que el aprendizaje de las tareas asignadas requiere un plazo menor a 1 mes. Y el 37% restante de la muestra, manifestó la necesidad de dos meses para el aprendizaje de las tareas designadas.



Figura 5. Tiempo necesario para el aprendizaje de la tarea

- Dedicación diaria a la pasantía:

Éste es uno de los aspectos destacados en la modificación de la ley de pasantías, ya que como se ha señalado anteriormente, los pasantes bajo el antiguo régimen, trabajaban a tiempo completo como un empleado efectivo. Esto impedía en primer término, la disponibilidad de tiempo para dedicarse a sus estudios, y en segundo lugar, los empresarios se valían del trabajo de un pasante para reemplazar a un trabajador de planta, haciéndolos trabajar a jornada completa, superando los límites que imponía la ley.

De esta manera a través de las encuestas realizadas, se logra apreciar que el 73% de la población encuestada, dedica 4 horas diarias a la práctica de pasantía. Es decir, que un gran porcentaje de los pasantes, cumplen con los requisitos impuestos por la nueva ley. Ya que la duración máxima diaria para la dedicación de la misma, es de 4 horas.

En contraposición a esto, tenemos el 27% restante que mencionó, dedicar más de 4 horas diarias a sus prácticas de pasantías, esto es, una dedicación entre 5 o 6 horas diarias, señaladas por los pasantes.

Aquí existe una gran discrepancia entre las opiniones de los pasantes encuestados, ya que si bien la gran mayoría de ellos, cumplen con lo estipulado legalmente, hay quienes sostienen que el cumplimiento de este requisito legal es estrictamente respetado en la institución donde realizan sus prácticas. Opuestamente a esta opinión, hay quienes manifiestan que el control sobre las horas de práctica diaria a las pasantías, es inexistente. Aquí se puede apreciar, cómo uno de los requisitos introducidos por la nueva legislación, se cumple en gran medida.



Figura 6. Dedicación diaria a la pasantía

- Importancia otorgada por los pasantes a la asignación estímulo percibida:

Con respecto a esta variable, se puede observar que el 53% de la muestra, otorga a la asignación estímulo un nivel medio de importancia. Coinciden aquí las opiniones de los pasantes que consideran importante la asignación, pero que están más interesados en desplegar sus conocimientos teóricos en el ámbito laboral, que en el rédito económico que puedan obtener.

Por otra parte, el 47% restante, ha manifestado considerar altamente importante a la asignación estímulo percibida como contraprestación de su servicio. Si bien, el monto percibido es el equivalente al salario básico del convenio colectivo aplicable, proporcional a la carga horaria de la pasantía, algunos aludieron que la misma le ha permitido de alguna manera, “comenzar a independizarse”. Otros pasantes aseguran poder solventar todos sus gastos con esta asignación, y hay otros que consideran que es una forma más de retribución a la labor realizada y al doble esfuerzo que implica estudiar y trabajar durante el periodo de pasantía.



Figura 7. Importancia otorgada a la asignación estímulo

- Mecanismos de control sobre la práctica de pasantía:

El 60% de los pasantes encuestados manifestaron que no existe ningún tipo de control sobre sus prácticas de pasantías.

Algunos de ellos han manifestado que saben que existe un docente guía designado por la Universidad, pero como dice un pasante: “la Facultad sólo lo designa por formalismo”. Como es posible apreciar, es elevado el porcentaje de los encuestados que manifiestan no conocer a su docente guía, ni haber sido presentados ante él/ella, a pesar de que saben que existe tal designación por parte de la institución educativa.

Contrariamente a aquéllos, el 40% restante, sostiene que recibe o recibió algún tipo de control sobre sus prácticas durante el desarrollo de la misma. De esta manera, puede observarse en la figura 8, que del 40% que experimentó algún tipo de control, el 37% respondió que la misma consistía en la presencia del tutor, quien guiaba al pasante en las tareas diarias.

Otro porcentaje de pasantes, que representan el 30%, manifestaron que el control se materializaba en la presencia del docente guía.

Un 20% de los encuestados han respondido que se les hizo entrega de un certificado de pasantía, al finalizar la misma. El porcentaje es bajo, pero guarda relación con los pasantes que al momento de realizar la encuesta, ya habían culminado su práctica de pasantía.

Un 20% del total de la muestra está constituido por aquellos pasantes que han manifestado conocer la existencia de un plan de pasantías, como mecanismo de control sobre sus prácticas.

Y finalmente, un 13% de los pasantes encuestados, hicieron mención de haber recibido informes periódicos sobre el desarrollo de su pasantía, como mecanismo de control sobre la misma.

Cabe aclarar que coinciden varios encuestados, en que el control que han recibido, consistió únicamente a un seguimiento de las tareas por parte de un supervisor, pero que en todos los casos se trataba de un control estrictamente laboral, y no sobre el control de su pasantía como instancia formativa.

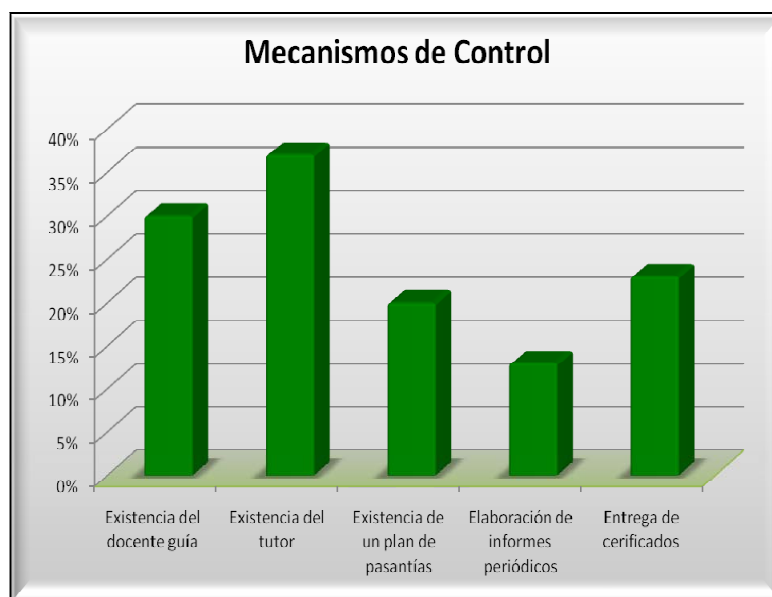


Figura 8. Mecanismos de control

- Aportes de la experiencia de pasantía:

A partir de los resultados obtenidos a través de las encuestas realizadas a los pasantes, se puede observar que la experiencia de pasantía otorgó a la población encuestada, diferentes tipos de experiencia en las diferentes áreas.

El aporte más notorio es la adquisición de experiencia en la tarea, el cual representa un 93% de la muestra. Este es un aporte muy valorado por los pasantes, ya que como se ha expuesto con anterioridad, la acreditación de experiencia se ha transformado en los últimos tiempos, en un requisito básico para ingresar al mercado laboral, aún para aquellas personas que buscan trabajo por primera vez (San Martín, 2007).

Un 37% manifestó que el aporte brindado por la experiencia de pasantía, se relacionaba con la incorporación de nuevos conocimientos. Como se ha hecho mención en el desarrollo de la



investigación, la pasantía no solamente permite poner en práctica los conocimientos teóricos que el estudiante adquiere en la facultad, sino que durante el desarrollo de la misma, el pasante va incorporando progresivamente nuevos conocimientos que surgen por el sólo hecho de desarrollar tareas específicas en un ámbito laboral concreto, ámbito en el que los conocimientos áulicos aprendidos de manera aislada, se interrelacionan y combinan unos con otros, surgiendo nuevos conocimientos, posible sólo de visualizar en la práctica.

Una minoría respondió como aporte que le ha otorgado la práctica de pasantía, la adquisición de habilidades, representando el 13% del total de la muestra. Aquí los pasantes han manifestado haber adquirido habilidades en cuanto al manejo diferentes programas y herramientas informáticas.

Si bien, no formaba parte de la encuesta como aporte de la experiencia de pasantía, la opción de incorporación de nuevos contactos, el 17% del total de la muestra, ha agregado la misma como aporte de la práctica. Aquellos pasantes que han mencionado este aporte, manifestaron que la práctica de pasantía les permitió valerse de nuevos contactos, conocer personas, que luego, en algunos casos, les facilitaron el ingreso a un puesto de trabajo.

Asimismo, un gran porcentaje de los pasantes encuestados, respondieron como aporte fundamental de la pasantía, la adquisición de actitudes, constituyendo el 90% de la muestra, porcentaje elevado semejante al aporte de adquisición de experiencia en la tarea. Ambos aportes, adquisición de experiencia en la tarea y adquisición de actitudes, constituyen para los pasantes encuestados, los porcentajes de aportes más altos brindados por la experiencia de pasantías.

Debido a que las actitudes están constituidas por diversas modalidades, es pertinente realizar un análisis aparte.

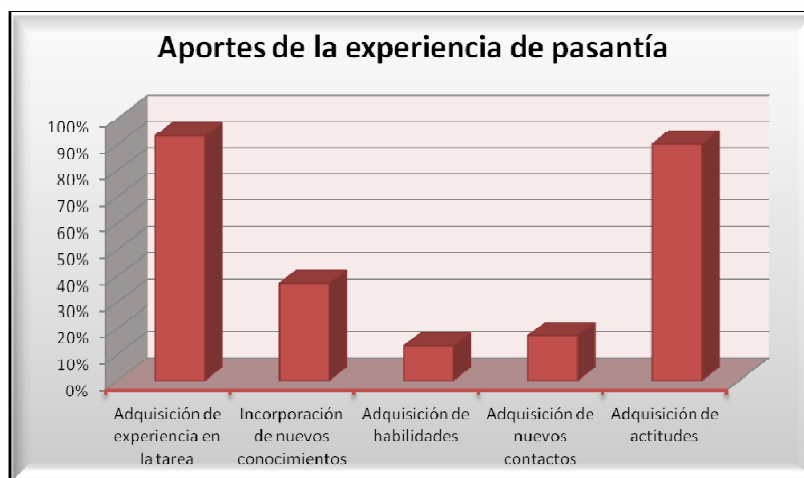


Figura 9 Aportes de la experiencia de pasantía

Adquisición de actitudes:

Se logra apreciar diferentes tipos de actitudes que han señalado los pasantes encuestados como aportes que les ha brindado la experiencia de pasantías.

La puntualidad ha sido una de las actitudes más señaladas por los pasantes, constituyendo el 63% del total de la muestra.

Sólo un 7% ha manifestado que esta experiencia les permitió adquirir autonomía en su puesto de trabajo. Es probable que el bajo nivel de porcentaje se deba a que al tratarse de pasantes, el grado de autonomía que tienen sobre las tareas que realizan no gocen de un alto grado de la misma, ya que son estudiantes en periodo de capacitación, los cuales requieren necesariamente de seguimiento y supervisión constantes.

El trabajo en equipo también constituye un bajo porcentaje del total de la muestra, conformando el 10% de la misma. Al igual que la variable anterior, esto puede explicarse por la naturaleza de la tarea a realizar, ya que como han manifestado los pasantes encuestados, sus tareas no requerían de trabajo en equipo, sino que se realizaban de manera individual. Aquí la diferencia en los porcentajes, con respecto a esta variable, y la de relaciones interpersonales, cuyo porcentaje, como veremos más adelante, es elevado. Si bien ambas guardan estrecha relación, la diferencia en los porcentajes de ambas, se explican por este motivo.

Otra actitud muy señalada por los pasantes, fue la asunción de responsabilidades, representando el 70% de la muestra.



La solución de problemas, constituye el 30% de los pasantes encuestados, ya que en el transcurso de la actividad laboral diaria, surgen pequeños inconvenientes que los pasantes deben ir sorteando.

Un 27% manifestó como aporte la planificación de tareas, remarcando la capacidad que le brinda la práctica para organizarse con las tareas asignadas, y cumplir con las mismas.

Un alto porcentaje, 78% de la muestra, ha manifestado como actitud, las relaciones interpersonales. Aquí la diferencia que mencionábamos anteriormente entre esta variable y la correspondiente a trabajo en equipo, ya que aquí podemos observar como las relaciones interpersonales son altamente valoradas por los pasantes en el ámbito laboral. De esta manera los pasantes aprenden a relacionarse con compañeros, superiores, clientes, etc. Aspecto éste sin dudas, muy apreciado por la población encuestada.

Un 67% constituyen aquellos pasantes que han señalado el conocimiento del funcionamiento de la organización como aporte fundamental de la experiencia de pasantía, ya que esta práctica les ha permitido conocer el manejo que existe dentro de las organizaciones en diversos aspectos.

Y finalmente un 13% de los pasantes, manifestaron haber adquirido a través de esta práctica actitud para tomar decisiones. Este bajo porcentaje se debe, como se ha hecho mención con anterioridad, que los pasantes al no gozar de un alto grado de autonomía en las tareas que realizan, tampoco tienen posibilidad de tomar decisiones por si solos, ya que se trata de una instancia formativa.

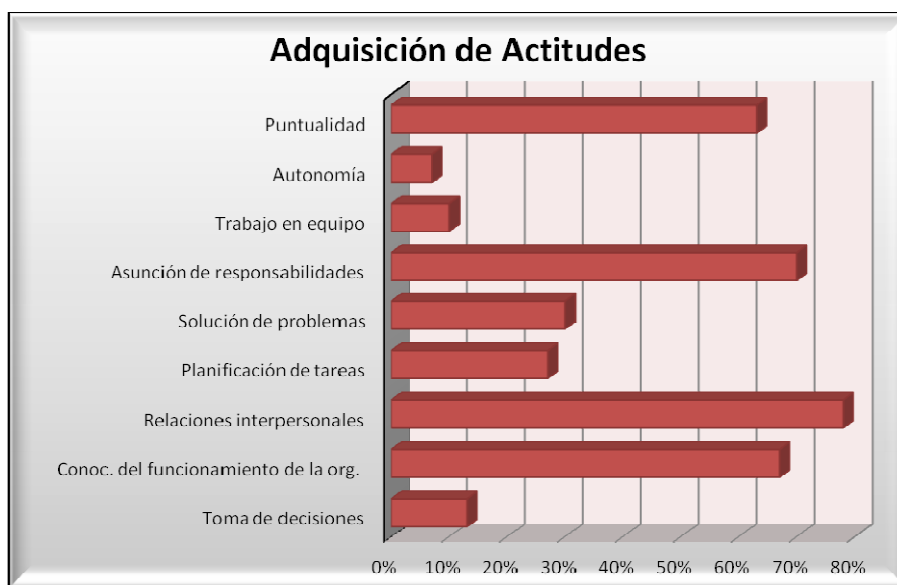




Figura 9.1. Adquisición de actitudes

Conclusión

A lo largo del desarrollo de la presente investigación se pudo apreciar las diferentes modificaciones que ha introducido la nueva Ley de Pasantías Educativas a este sistema, con la intención de devolverles a las mismas, el carácter educativo con la que fueron originalmente creadas y que a su vez, justifica la existencia de esta figura.

Sin lugar a dudas, esta nueva ley constituye un importante avance respecto del marco regulatorio vigente en los años 90, ya que significó para los pasantes un gran avance en materia de derechos, debido a que la misma introduce muchos beneficios de los cuales antes no gozaban.

Así se logra apreciar que las prácticas formativas que los pasantes realizan tienen aún, a pesar de lo explícito que es la ley en este aspecto, una escasa vinculación con los estudios cursados. La designación de la tarea, es una cuestión fundamental para cumplir con la finalidad de la pasantía, la cual es estrictamente formativa.

De esta manera, a través del trabajo de campo se ha podido constatar cómo esta designación no es la correcta o la más adecuada, ya que solamente una pequeña minoría considera que las tareas asignadas están estrechamente vinculadas a sus propuestas curriculares.

Es posible detectar aquí, como una de las falencias más señaladas por la jurisprudencia sigue aún persistiendo, a pesar de las modificaciones introducidas por la ley, que expresamente establece la necesidad de vinculación para encuadrar la figura dentro del contrato de pasantías.

Otro aspecto relevante es la persistencia en el sistema, de la falta de control existente sobre estas prácticas. Si bien las modificaciones introducidas en este campo son claras, se ha logrado corroborar que en la práctica, los mismos no se llevan a cabo como correspondería hacerlo, ya que la gran mayoría de los estudiantes encuestados, han manifestado la inexistencia de control sobre las mismas. Este aspecto es al igual que el anterior, la tarea que realizan, fundamental para que la finalidad educativa de la pasantía se cumpla y justifique de esta manera, la existencia de esta figura.

En cuanto a la función de contralor sobre las prácticas de pasantías por parte del tutor y el docente guía, según datos recabados a través de las encuestas, los mismos en su gran mayoría



son designados por formalidad, no así para realizar un seguimiento efectivo del pasante en las tareas asignadas, lo que puede manifestarse como escaso control de las mismas, posibilitando así el uso incorrecto de esta práctica.

Es importante destacar, que para que las pasantías cumplan su finalidad formativa, el control sobre éstas debe ser estricto y eficiente, aspecto éste que no se manifiesta en la práctica.

En lo que respecta a la extensión del plazo de la pasantía, se pudo verificar que la duración de la misma es suficiente para que los pasantes puedan adquirir los conocimientos y la experiencia necesarios para su desenvolvimiento como futuros profesionales en su campo. La disminución de la duración del contrato de pasantía, fue un aspecto importante que se introdujo como modificación en la ley, ya que como se ha visto anteriormente, aprender una tarea no requiere más de 2 meses, por lo que extender el contrato por más de lo estipulado legalmente, resulta innecesario y a su vez, fomentaría el uso fraudulento de la figura del pasante. Es decir, que fue una medida muy acertada por parte de los legisladores haber limitado la extensión del contrato a 18 meses como límite máximo.

Sin lugar a dudas, una medida muy acertada también fue, haber establecido un monto mínimo legalmente para el pago de la asignación estímulo, ya que ésta encarece la figura de la pasantía legal y monetariamente, lo que desalienta el uso abusivo por parte de los organismos contratantes, para valerse de mano de obra calificada y de muy bajo costo.

Por otra parte, la importancia que los pasantes otorgan a la asignación estímulo difiere entre los estudiantes, debido a que la misma varía de acuerdo a las expectativas que tiene cada uno. Algunos priorizan la posibilidad de aprendizaje que brinda la práctica, mientras que otros priorizan el aspecto económico de la misma, por encima del aspecto formativo.

Finalmente los aportes brindados por la experiencia, permiten apreciar que las posibilidades de aprendizaje que brindan estas prácticas son muchas y variadas. Aspecto éste muy valorado por los pasantes, destacándose la adquisición de experiencia y actitudes, como los más relevantes. Queda evidenciado así, que la adquisición de experiencia sigue siendo un aporte fundamental para estudiantes próximos a graduarse, ya que les permite acreditarla en sus curriculum vitae, para futuras búsquedas laborales y así contar con una herramienta esencial que demanda el mercado de trabajo en los tiempos que corren.

De esta mera se puede arribar a la conclusión de que las pasantías educativas, bajo este nuevo marco legal, han retomado su carácter educativo de manera parcial o en cierta medida, ya que



si bien las mejoras en el sistema son diversas e importantes, siguen aún persistiendo ciertas falencias en las mismas que no contribuye a la formación profesional del estudiante, y consecuentemente al carácter educativo de las mismas.

Es a raíz de esta persistencia en ciertas inconsistencias del sistema, que se considera conveniente reconocer a las pasantías como un verdadero vínculo laboral, con todas las consecuencias que ello implica, tornándolas en verdaderos contratos laborales, fomentando de esta manera el empleo genuino, y eliminado así, toda posibilidad de fraude que pueda ocurrir debido a la semejanza que tiene la figura de pasantía con el contrato laboral típico.

Bibliografía

- Acosta, M. C. & Vuotto, M. (2001, agosto). *La pasantía como recurso de aprendizaje dentro de las organizaciones: la perspectiva de los estudiantes universitarios*. Ponencia presentada en el Quinto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- Adamini, M. (2011). La precarización laboral oculta en las pasantías universitarias. Cambios y continuidades en su nueva ley [versión electrónica]. *Revista Derecho y Ciencias Sociales*, (4): 51-63.
- Icart, I. (2004). *Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la formación continua*. Recuperado el 11 de abril de 2011, de http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/publicaciones/documentos/4419_4104102005132528.pdf
- Decreto 340/1992 de Sistema de Pasantías (1992). Compendio de normas laborales Argentina. Leyes – 12 ed. Buenos Aires: La Ley, 2007.
- Decreto 1547/94 de Programa Nacional de Pasantías para la Reconversión (PRONAPAS) (1994). [en línea]. Argentina. Disponible en: <http://www.legislaw.com.ar/legislaw/leyes11.html#pasa3> 2009, 20 de abril
- Decreto 93/1995 de Administración pública nacional. Jurisdicciones y entidades que utilicen el sistema de pasantías (1995). Compendio de normas laborales Argentina. Leyes – 12 ed. Buenos Aires: La Ley, 2007
- Decreto 1227/01 de Pasantías de Formación Profesional (2001). Compendio de normas laborales Argentina. Leyes – 12 ed. Buenos Aires: La Ley, 2007



- Dowhaluk, C. S. (2008). *Las pasantías y el fraude laboral* (1ª ed) Buenos Aires: García Alonso.
- *El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente* (2005). Recuperado el 5 de mayo de 2011, de <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-vi.pdf>
- Grisolia, J. (2011). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. (14ª. Ed.). Buenos Aires: AbeledoPerrot.
- Grisolia, J. (2006, noviembre). *Argentina: proceso flexibilizador*. Ponencia presentada en el Primer Congreso Internacional de ARTRA. Relaciones Laborales en el Siglo XXI: ¿Un Retorno a las Fuentes?, Corrientes Capital, Argentina.
- Ley 24.013 de Empleo (1991, 5 de diciembre). [en línea]. Argentina. Disponible en: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/norma.htm>
- Ley 25.164 de Sistema de Pasantías Educativas. Creación, con destino a estudiantes de Instituciones de Educación Superior (1999). Compendio de normas laborales Argentina. Leyes – 12 ed. Buenos Aires: La Ley, 2007
- Ley 26.427 de Educación, Seguridad y Pasantías (2008, 18 de diciembre). [en línea]. Argentina. Disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/3837-ley-26427-nueva-ley-de-pasantias.html> 2009, 15 de abril.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Ministerio de Educación. Resolución conjunta N° 825/2009 y N° 338/2009. (s.f.). Recuperado el 13 de marzo de 2012, de <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/159284/norma.htm>
- Montes Cató, J. (2002): “Sindicalismo y organizaciones de pasantes. Estrategia de disciplinamiento empresarial y resistencia de los trabajadores precarizados”. Fernández, A. (Comp.) *Sindicatos, crisis y después. Una reflexión sobre las nuevas y viejas estrategias sindicales argentinas*. Ed. Biebel, Buenos Aires.
- Organización Internacional del Trabajo (1962). *Recomendación para la formación profesional*. En Organización Internacional del Trabajo, Cuadragésima Sexta Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo. Ginebra: Autor.



- *Pasantías Laborales*. (s.f.). Recuperado el 5 de abril de 2011, de http://www.cba.gov.ar/imagenes/fotos/demes_p03.pdf
- Renta Davids, A. I. (2009, agosto). *Las pasantías laborales como espacios de formación en el trabajo y socialización profesional*. Ponencia presentada en el Noveno Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- Riquelme, G. C. & Herger, N. (2003, septiembre). *Crisis y recesión económica: la búsqueda de nuevos sentidos para la educación y formación de los trabajadores. El caso de Argentina*. Ponencia presentada en el IV Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, La Habana, Cuba.
- Samela, C. (2008). *Pasantías como mecanismo de formación e inserción laboral. La experiencia de los estudiantes de relaciones laborales de la U.N.N.E.* Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional del Nordeste, Corrientes, Argentina.
- San Martín, M. E. (2005, junio). *El sistema de pasantías en la educación superior ¿práctica profesional o trabajo en negro?* Ponencia presentada en el Tercer Congreso Argentino de Administración Pública, San Miguel de Tucumán, Argentina.
- San Martín, M. E. (2005, agosto). *Saberes y competencias adquiridas a través del sistema de pasantías. El caso de las ingenierías de la UBA y el ITBA*. Ponencia presentada en el Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- San Martín, M. E. (2007). El proceso de inserción laboral de los jóvenes graduados y el sistema de pasantías. *Estudios del trabajo*, 5 (33), 95 – 122.
- Scolpatti, L. (2007, 10 de julio). Los nuevos fallos laborales que ponen en jaque a las empresas. *Profesional*. Recuperado el 1º de abril de 2009, de <http://abogados.infobaeprofesional.com/notas/49375-los-nuevos-fallos-laborales-que-ponen-en-jaque-a-las-empresas.html>
- Subiza, E. (2008, 23 de diciembre). Una nueva ley pone en riesgo las pasantías universitarias. *La Nación*, pp. 20.