



# Garantías laborales y formativas en las Prácticas Profesionales

*Legislación comparada: Argentina, Francia, Uruguay*

## Autora

Pamela Cifuentes Vidal  
Email: pcifuentes@bcn.cl

## Equipo de Trabajo

Virginie Loiseau

## Comisión

Elaborado para la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados.

Nº SUP: 149195

## Resumen

El informe analiza la regulación de las prácticas profesionales en Francia, Uruguay y Argentina, con el propósito de examinar cómo estos marcos normativos combinan su carácter formativo con la protección de condiciones laborales dignas para los practicantes.

En los tres países la práctica se formaliza mediante un instrumento escrito aunque con diferencias. Francia y Uruguay emplean convenios tripartitos (estudiante, institución educativa y entidad receptora), mientras que en Argentina existe un esquema dual: primero un convenio marco bilateral entre institución y empresa, seguido de un acuerdo tripartito con el estudiante.

En cuanto al vínculo, ninguno lo considera relación laboral plena, pero todos reconocen garantías mínimas. Se contemplan compensaciones económicas: remuneración completa en Uruguay, asignación estímulo en Argentina y gratificación en Francia. Además, se establecen límites de jornada y duración (máximo seis meses en Francia, entre seis y doce en Uruguay, y hasta doce en Argentina), afiliación obligatoria a la seguridad social y protección frente a riesgos y abusos.

Respecto al control, Francia es el más estricto, con sanciones y multas; Argentina permite reconvertir la práctica en contrato laboral si sustituye empleo y fija cupos máximos; Uruguay carece de sanciones directas, limitándose a retirar beneficios. Finalmente, todos aseguran supervisión pedagógica: Francia y Uruguay mediante tutoría dual, y Argentina con un plan conjunto elaborado por docente y tutor.

Por último, sobre la supervisión pedagógica, los tres países aseguran que la práctica mantenga su carácter formativo mediante esquemas de acompañamiento compartido. Francia y Uruguay exigen un sistema dual de tutoría en la empresa y en la entidad educativa. Mientras que Argentina exige un plan de pasantía elaborado conjuntamente por un docente guía y un tutor de la entidad receptora, con seguimiento y certificación final.

## Introducción

---

El presente informe ha sido elaborado para la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados, en el marco de la discusión del proyecto de ley que Modifica el Código del Trabajo para fortalecer la protección de los derechos fundamentales del alumno o egresado en el contexto de la práctica profesional, pasantía o internado electivo (Boletín N° 17.066-13).

Actualmente, en Chile la normativa laboral contempla de manera acotada la figura de la práctica profesional (art. 8° del Código del Trabajo), limitándola al otorgamiento de beneficios de alimentación y movilización, sin establecer un marco integral de formalización ni contemplar de forma expresa la protección de derechos fundamentales. El proyecto en discusión pretende por tanto subsanar este vacío, mediante la creación de un convenio de práctica tripartito y la aplicación de las normas de tutela laboral frente a conductas abusivas.

En este contexto, la Comisión solicitó a la Biblioteca del Congreso Nacional la elaboración de un informe comparado que examine la regulación de las prácticas profesionales en países que han puesto especial énfasis en la protección de los derechos laborales y formativos de los estudiantes. Se seleccionaron tres países para el análisis comparado: Francia, Uruguay y Argentina. La elección de estos casos obedece a que cuentan con marcos normativos explícitos en materia de prácticas profesionales, concebidas como instancias de carácter formativo pero al mismo tiempo reguladas bajo principios de trabajo decente. Ello permite examinar diferentes enfoques regulatorios en contextos europeos y latinoamericanos y disponer de antecedentes relevantes para la discusión legislativa en Chile.

El informe desarrolla el análisis de los tres países seleccionados, siguiendo una estructura común que facilita la comparación. En cada caso se parte por una descripción general del marco normativo aplicable a las prácticas profesionales, para luego abordar aspectos específicos tales como: la naturaleza y formalización de la práctica; las condiciones de trabajo y derechos reconocidos a los estudiantes; los mecanismos de control y sanciones frente al incumplimiento; y, finalmente, las disposiciones relativas a la supervisión pedagógica y el acompañamiento del proceso formativo.

El tema que aborda este informe y sus contenidos están delimitados por los parámetros de análisis de Asesoría Técnica Parlamentaria y por los plazos e información disponibles. Se hace especial énfasis en la naturaleza ilustrativa y no exhaustiva del mismo, en especial atención al breve tiempo disponible para su elaboración. Para respaldar la investigación se utilizaron como fuentes la información legislativa de cada país, de agencias gubernamentales y sitios web especializados. Las traducciones presentadas en este informe son de elaboración propia, contando para su verificación y apoyo con herramientas de traducción asistida en línea.

## Regulación de las prácticas profesionales en la legislación comparada

---

Las prácticas profesionales representan una instancia fundamental en la inserción educativa-laboral, ya que actúan como un puente entre la formación teórica y la experiencia en contextos reales de trabajo. La OIT ha señalado que estas “facilitan el nexo verdadero entre la teoría y la acción”, permitiendo a los

estudiantes adquirir competencias necesarias para su empleabilidad (OIT, 2015). En la misma línea, la UNESCO, a través de su Estrategia sobre Educación y Formación Técnica y Profesional 2022–2029, plantea que la educación técnica y la profesional deben promover no solo la adquisición de habilidades pertinentes para el mundo laboral, sino también el acceso a oportunidades de empleo productivo y trabajo decente. En consecuencia, las prácticas constituyen un mecanismo clave de transición entre la educación y el trabajo, cuya adecuada regulación resulta determinante para garantizar que cumplan un rol pedagógico y no se conviertan en instancias de precarización laboral.

A continuación, se examinará la regulación de las prácticas profesionales en Francia, Uruguay y Argentina, poniendo especial atención en los mecanismos que buscan resguardar tanto los derechos laborales como los pedagógicos de los estudiantes:

Francia constituye un referente europeo en la materia, con un marco normativo sistemático en el Código de Educación (*Code de l'éducation*) y remisiones indirectas al Código del Trabajo (*Code du travail*). El Código de Educación regula en detalle aspectos como tutoría, duración máxima, beneficios, protección social, derechos frente al acoso y límites al uso de prácticas para evitar sustitución de empleo, configurando un modelo integral que combina la dimensión formativa con la protección de derechos laborales.

En contraste, los casos de Uruguay y Argentina permiten observar la experiencia latinoamericana. Uruguay, a través de la Ley N° 19.973 de 2021 y su reglamentación, incorporó las prácticas profesionales en una política laboral más amplia de promoción del empleo juvenil bajo el principio de trabajo decente. Su normativa distingue entre prácticas formativas durante los estudios y prácticas laborales para egresados en el primer empleo, reconociendo distintas etapas de la transición educativa-laboral, e incluye además incentivos económicos para las empresas y un sistema de supervisión compartida entre instituciones educativas y empleadores.

Argentina, por su parte, cuenta con la Ley N° 26.427 de 2008 que establece el Sistema de Pasantías Educativas. Se caracteriza por una estructura dual de convenios marco e individuales que asegura transparencia en la asignación de prácticas, define derechos y licencias para los pasantes e incorpora mecanismos de supervisión pedagógica. Este enfoque reconoce la naturaleza formativa de las pasantías, pero a la vez incorpora salvaguardas inspiradas en el ámbito laboral.

## 1. Francia<sup>1</sup>

En Francia, la normativa sobre prácticas profesionales distingue a lo menos tres modalidades de práctica profesional: las *stages*; los *périodes de formation en milieu professionnel* y las *stagiaire de la formation professionnelle*.

Las *stages*, que son las prácticas profesionales en que se centra este informe, son prácticas dirigidas principalmente a estudiantes de educación superior, y que se regulan exclusivamente por el Código de Educación (*Code de l'éducation*). Su carácter es eminentemente formativo, al estar vinculados a la

---

<sup>1</sup> La elaboración de esta sección contó con la colaboración de la investigadora Virginie Loiseau.

obtención de un diploma o certificación, y están sujetos a reglas específicas sobre duración, tutoría, beneficios y protección social, y con remisiones puntuales al Código del Trabajo (*Code du travail*), en materias laborales que les son reconocidas a estos practicantes.

En segundo lugar, las *périodes de formation en milieu professionnel* (PFMP) corresponden a una modalidad propia de la formación profesional secundaria (*lycées professionnels*), de carácter obligatorio e integrado al currículo, cuyo cumplimiento resulta indispensable para validar los estudios y obtener el diploma. Se encuentran también reguladas en el Código de Educación.

Finalmente, existen las *stagiaire de la formation professionnelle*, que son prácticas reguladas directamente en el Código del Trabajo (art. L6341-2), financiadas por el Estado y las Regiones, y los practicantes en este caso no son estudiantes, sino que trabajadores de empresas u organizaciones o personas cesantes que no reciben el subsidio a la cesantía.

### 1.1 Naturaleza y formalización de la prácticas (stages)

El Código de Educación define las prácticas profesionales (*stages*) como un periodo temporal de inserción en el entorno profesional. Permiten al estudiante desarrollar competencias profesionales y poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación con el fin de obtener un título o una certificación y favorecer su inserción profesional. La normativa exige que para poder realizar la práctica, el estudiante debe seguir obligatoriamente un programa de formación, cuyo volumen pedagógico de enseñanza es de 200 horas como mínimo, por año lectivo (artículo D124-2 del Código de la Educación).

Las prácticas profesionales se formalizan mediante una **convención de prácticas profesional** (*convention de stage*), que es una convención de carácter tripartita suscrita entre el practicante, el establecimiento educativo y la entidad de acogida. La convención de prácticas debe contener cláusulas obligatorias tales como (artículo D124-4 del Código de Educación):

- Descripción precisa de las tareas asignadas y los objetivos formativos;
- Fechas de inicio y término de la práctica;
- Duración máxima semanal de la presencia del estudiante, indicando, cuando corresponda, trabajo nocturno, en domingos o festivos.
- Régimen de protección social: Incluye cobertura frente a accidentes de trabajo (artículo L.412-8 del *Code de la sécurité sociale*), y, en su caso, obligación de contar con seguro de responsabilidad civil.
- Beneficios adicionales: alimentación, alojamiento, transporte.
- Régimen de permisos: licencias por maternidad, paternidad o adopción, como permitir la inasistencia especialmente por obligaciones académicas.
- Supervisión: condiciones bajo las cuales los tutores designados, uno por la institución educativa (*tuteur*) y otro por la empresa (*enseignant référent*), acompañarán el proceso formativo (art. L124-9).
- Condiciones para interrumpir o finalizar la práctica.

## 1.2 Condiciones de trabajo y derechos laborales

Aunque no existe un contrato laboral, los practicantes gozan de ciertos derechos análogos a los de los trabajadores en materias esenciales:

### a. Derecho a compensación económica

Cuando un período de prácticas se realiza dentro de la misma empresa y supera los 2 meses, ya sea de forma continua o acumulada en el mismo año académico, la empresa está legalmente obligada a pagar al estudiante una gratificación mensual mínima (*gratification versée mensuellement*). Se establecen al respecto las siguientes reglas (art. L124-6 Código de Educación):

- Esta gratificación no constituye una remuneración como lo define el Código del Trabajo, pues no es una relación laboral<sup>2</sup>;
- Su monto puede establecerse por convenio colectivo o acuerdo profesional ampliado; a falta de estos, se fija por decreto, con un mínimo equivalente al 15 % del tope horario de la seguridad social.
- Debe pagarse mensualmente (desde el primer día del primer mes de la práctica), y no varía según el número de días hábiles del mes. Por lo tanto no se paga al final de la práctica.

### b. Duración de la práctica semanal y duración máxima total

El practicante puede estar presente hasta 35 horas semanales, lo que corresponde al límite de la jornada estándar en el derecho laboral francés (art. L124-14 *Code de l'éducation*).

En cuanto a la duración máxima de una pasantía en un mismo organismo o empresa, esta no puede superar 6 meses por año de enseñanza. En términos de horas, el máximo legal corresponde a 924 horas de presencia efectiva en la entidad receptora (artículo L124-5 *Code de l'éducation*).

Los días de permisos por embarazo, paternidad o adopción, así como las vacaciones y permisos previstos en el convenio de prácticas, se consideran tiempo de presencia a efectos del cálculo de la duración de las prácticas (artículo L124-13 del Código de la Educación).

### c. Derecho a Seguridad Social

Aunque los practicantes no tienen la condición de trabajadores asalariados, la normativa les otorga igualmente un régimen de protección en materia de salud y seguridad, equiparándolos en gran medida a los trabajadores:

- Cobertura frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (artículo L.412-8 del *Code de la sécurité sociale*)
- Los practicantes mantienen su condición de afiliados al régimen general de la seguridad social como estudiantes. Esto asegura el acceso a prestaciones médicas, hospitalarias y farmacéuticas

<sup>2</sup> En el Código del Trabajo francés, la noción de “*rémunération*” o salario está definida en el artículo L.3221-3: “Constituye una remuneración, en el sentido del presente capítulo, el salario o sueldo ordinario básico o mínimo y todos los demás beneficios y accesorios pagados directa o indirectamente, en efectivo o en especie, por el empleador al trabajador en razón de su empleo”.

en igualdad de condiciones que cualquier otro asegurado. Si el pasante ya está cubierto como beneficiario (por sus padres, cónyuge u otro vínculo), esa cobertura se mantiene durante el período de prácticas.

- Desde el 1 de julio de 2025, se introdujo además la obligación de reforzar la formación en prevención de riesgos laborales, particularmente frente a riesgos asociados al calor, medida aplicable tanto a trabajadores como a estudiantes en práctica.

#### d. Protección frente a abusos laborales

La legislación establece que los practicantes gozan de idénticas protecciones y derechos que los trabajadores asalariados en tres ámbitos fundamentales regulados por el Código del Trabajo:

- Derechos y libertades individuales en el trabajo (art. L.1121-1): Las restricciones a los derechos y libertades del practicante solo pueden imponerse si están justificadas por la naturaleza de las tareas y son proporcionales al objetivo perseguido.
- Acoso moral (art. L.1152-1): Queda prohibida cualquier conducta repetida que tenga por objeto o efecto degradar las condiciones de la práctica, atentar contra la dignidad, afectar la salud física o mental o poner en riesgo el futuro profesional de la persona en formación.
- Acoso sexual (art. L.1153-1): Se prohíben los comportamientos de naturaleza sexual o basados en el sexo de la persona, que sean no deseados y que tengan por objeto o efecto atentar contra la dignidad, generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, o ejercer presión para obtener favores sexuales.

#### e. Permisos y ausencias

En las prácticas o períodos de formación en medio profesional que superen los 2 meses, la convención debe incluir la posibilidad de conceder permisos y autorizaciones de ausencia durante su desarrollo. Asimismo, en caso de maternidad, paternidad o adopción, el practicante goza de los mismos períodos de licencia y autorizaciones de ausencia que un trabajador.

#### f. Derecho a beneficios colectivos en la empresa

Los practicantes tienen también derecho a acceso al comedor de la empresa o a tickets restaurante en las mismas condiciones que los trabajadores de la empresa (art. L. 3262-1 Código del Trabajo). Asimismo, tienen derecho a la compensación por gastos de transporte en las mismas condiciones que los trabajadores (art. L. 3261-2 Código del Trabajo).

En lo que respecta a los gastos de transportes públicos (metro, autobús, etc.) en los que incurre el pasante para desplazarse desde su domicilio hasta el lugar de la práctica y viceversa, el empleador está obligado a reembolsar una parte de dichos gastos (artículo L3261-2 del Código Laboral). La proporción que se cubre varía según se trate del sector privado o del público. Por el contrario, el empleador no está obligado a hacerse cargo de los gastos de transporte en vehículo personal para desplazarse al lugar de trabajo. El Código Laboral estipula que el empleador “puede hacerse cargo” de este tipo de desplazamientos, en este caso el reembolso debe estar previsto en un convenio colectivo o en una decisión del empleador (artículo L3261-4 del Código Laboral).

#### g. Derecho a las actividades sociales y culturales de la empresa

Los practicantes tienen derecho a participar en las actividades sociales y culturales de la empresa en las mismas condiciones que los trabajadores contratados. Estas incluyen, por ejemplo actividades recreativas, deportivas o culturales; servicios de bienestar y ocio (bibliotecas, eventos, salidas culturales) y ayudas o subvenciones para vacaciones, actividades familiares o deportivas (art. L 124-16).

### 1.3 Control de las prácticas profesionales y régimen sancionatorio

En Francia, el marco regulatorio de las prácticas profesionales establece límites precisos para prevenir un uso abusivo de estas modalidades y preservar su carácter formativo:

- Se fijan topes al número de practicantes que pueden estar simultáneamente en un organismo, restricciones a la cantidad de convenios que puede supervisar cada tutor, y un plazo de carencia antes de asignar a un nuevo practicante en un mismo puesto. En ese contexto, la empresa debe inscribir al pasante en el registro único de personal (art. L1221-13), diferenciándolo de los asalariados, lo que asegura trazabilidad y control de cupos.
- Se prohíbe que las prácticas sustituyan a personal permanente, cubran aumentos de actividad o se utilicen para empleos estacionales. (art. L124-7).
- Respecto al cupo máximo de pasantes, este varía según el tamaño de la empresa: hasta tres pasantes en empresas con menos de 20 trabajadores y hasta el 15 % del personal en las de mayor tamaño (art. R124-10).

Asimismo, la normativa establece un régimen sancionatorio donde la autoridad administrativa puede imponer multas de hasta 2.000 euros por infracción (y hasta 4.000 en caso de reincidencia) cuando la empresa incumple normas sobre jornada, número máximo de pasantes o designación de tutores. El plazo para imponer la sanción es de dos años desde la infracción y su cobro se realiza como deuda administrativa del Estado.

### 1.4 Supervisión pedagógica y acompañamiento

La supervisión pedagógica se asegura mediante la participación conjunta de dos figuras (art. L124-9):

- Tutor en la empresa (*tuteur*): Designado por la entidad de acogida, se encarga de integrar, acompañar y garantizar el cumplimiento de los objetivos pedagógicos definidos en la convención de prácticas. Un acuerdo de empresa puede precisar sus funciones y establecer incentivos o reconocimientos.
- Referente educativo (*enseignant référent*): Nombrado por el establecimiento de enseñanza, verifica periódicamente el desarrollo de la práctica, coordina con el tutor y propone ajustes para asegurar la coherencia con el plan de estudios.

Al término de la práctica, la entidad de acogida debe entregar un certificado con la duración efectiva y la gratificación percibida, mientras que el estudiante presenta una evaluación de su experiencia ante la institución educativa.

## 2. Uruguay

En Uruguay, las prácticas profesionales se regulan principalmente en la Ley N° 19.973 de 2021 de Promoción del Empleo, particularmente en sus Secciones Tercera y Quinta, así como en el Decreto N° 308/021 que la reglamenta. Aunque la ley no está dedicada exclusivamente a las prácticas, su objetivo central es fomentar el empleo juvenil (personas entre 15 y 29 años), junto con promover la inserción laboral de personas con discapacidad y de trabajadores mayores de 45 años, incorporando las prácticas como una de sus herramientas clave.

La normativa contempla dos modalidades diferenciadas. Por una parte, están las **prácticas formativas**, destinada a estudiantes que se encuentran cursando programas de educación, formación o capacitación laboral, concebida como parte de la formación dual que integra la experiencia en la empresa al itinerario educativo. De acuerdo con el artículo 29 de la Ley N° 19.973, se trata de una actividad que se desarrolla en empresas, en el marco de propuestas o cursos impartidos por entidades educativas o formativas, con el fin de profundizar y ampliar los conocimientos, permitiendo al joven aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas en su formación, en coherencia con las demandas del mercado laboral. Por otra parte, la **práctica laboral para egresados**, dirigida a jóvenes de hasta 29 años que han finalizado su formación y buscan su primer empleo vinculado a la titulación que poseen (art. 23). Esta modalidad tiene por objeto realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar los conocimientos teóricos en un contexto laboral real, facilitando así la transición al empleo formal (artículo 30 del Decreto N° 308/021). Para poder acceder a esta práctica, se debe acreditar haber egresado de centros públicos o privados habilitados de enseñanza universitaria, técnica, comercial, agraria o de servicios, en la forma y las condiciones que establezca la reglamentación (art 23 inc 3°).

Si bien ambas figuras comparten un marco normativo común, difieren sin embargo, en su naturaleza y momento de aplicación dentro del ciclo formativo-laboral. La práctica formativa se desarrolla durante un proceso educativo en curso y cumple una función pedagógica, mientras que la práctica laboral para egresados es de carácter post-formativo y esencialmente laboral, concebida como un puente hacia la inserción en el mercado de trabajo. En ambos casos, la ley exige que estas experiencias se desarrollen bajo condiciones de “trabajo decente”, lo que implica remuneración, inscripción en los organismos de seguridad social, cobertura de salud, protección frente a discriminación y acoso, y garantías de seguridad laboral. Su implementación corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en coordinación con otras entidades públicas y privadas, bajo un enfoque de corresponsabilidad entre Estado, empresas e instituciones formativas.

### 2.1 Naturaleza y formalización de la prácticas

La regulación de las prácticas profesionales en Uruguay, tanto en su modalidad de Prácticas Formativas como en la de Práctica Laboral para Egresados, tiene como señalamos un marco común de protección laboral y social, inspirada en el principio de “trabajo decente”. Sin embargo, la formalización del vínculo contractual entre el beneficiario y la empresa difiere según se trate de prácticas formativas o de práctica laboral para egresados.

En el caso de las prácticas formativas existe el convenio o acuerdo entre la institución educativa y la empresa, en donde se establecen expresamente las condiciones de trabajo de la práctica formativa. La normativa establece que es la institución educativa y la empresa la que acuerdan por escrito las

condiciones de trabajo del joven, las que deben ser aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Empleo (art. 43 del Decreto 308/21). El acuerdo debe incluir obligatoriamente lo siguiente:

- Contenido curricular del curso.
- Carga horaria diaria y total.
- Descripción de las acciones formativas a desarrollar en la empresa.
- Carga horaria total de la práctica.
- Inscripción en el Banco de Seguros del Estado.
- Referencia al contrato de trabajo a suscribirse.

En relación a la formalidad contractual de la Práctica laboral para egresados, a diferencia de la anterior, esta modalidad no requiere convenio con una institución educativa, ya que se dirige a jóvenes que han finalizado su formación. El vínculo se formaliza exclusivamente mediante un contrato de trabajo entre la empresa y el/la egresado/a, que básicamente debe:

- Ajustarse a los requisitos de edad (15 a 29 años) y correspondencia del puesto con la titulación.
- Tener una duración mínima de seis meses y máxima de doce meses.
- No superar un total de doce meses por la misma titulación, salvo los supuestos excepcionales previstos en la normativa.

## **2.2 Condiciones de trabajo y derechos laborales**

La normativa establece una serie de condiciones y derechos laborales básicos que se deben cumplir:

### **a. Derecho a una compensación económica**

La regla general es que ambas modalidades, Prácticas Formativas y Práctica Laboral para Egresados, sean remuneradas.

En el caso específico de las prácticas formativas, la normativa reglamentaria establece que la retribución mínima será equivalente al 75% del salario mínimo fijado para la categoría y actividad correspondiente, calculada en proporción a la carga horaria efectivamente desarrollada (art. 43 del Decreto).

Como excepción, la ley señala que únicamente las Prácticas Formativas pueden ser no remuneradas, siempre que medie autorización expresa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y se respeten los límites máximos de 120 horas o el 50% de la carga horaria total del curso o carrera. La superación de estos límites requiere autorización conjunta del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Educación y Cultura, previa justificación escrita por parte de la institución educativa (art. 31 de la Ley).

### **b. Duración de la práctica semanal y duración máxima total**

Respecto a las prácticas de formación, la duración diaria y total se establece en el convenio firmado por la empresa y la institución educativa, aprobado por el Ministerio del Trabajo (art. 43 Decreto).

En el caso de la práctica laboral para egresados, ni la ley ni el decreto establecen un límite específico de horas semanales o diarias para esta práctica, de manera que se aplica la regla general para los

trabajadores. Respecto a la duración total se establece explícitamente que el plazo de contratación no puede ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año (art. 23 de la ley). Asimismo se establece que la persona joven que realice ese tipo de práctica no puede ser empleada bajo esta modalidad en más de una oportunidad, salvo que posea una titulación diversa a la que motivó la primera contratación. Solo puede ser contratado nuevamente bajo esta modalidad por otra empresa exclusivamente y por única vez, para el caso que la desvinculación del contrato fuera por causas ajenas a su voluntad, no motivadas por razones de notoria mala conducta, y en ese último caso el plazo del segundo contrato no puede exceder el tiempo que reste hasta completar el tiempo máximo de la modalidad contractual (art. 32 del Decreto).

### c. Derecho a Seguridad social

Los estudiantes de práctica de formación deben estar registrados en la seguridad social y gozar de todos los beneficios vigentes, incluyendo seguro de enfermedad (art. 30 de la ley; art. 43 del decreto). Asimismo, quedan cubiertos por el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (art. 32 de la ley; art. 47 del decreto).

Respecto a las prácticas laborales para egresados son equivalentes a un contrato de trabajo pleno, por lo tanto tienen inscripción en seguridad social y acceso a todas las prestaciones legales.

## **2.3 Control y Régimen Sancionatorio**

La normativa uruguaya no establece un régimen sancionatorio, como multas o penalizaciones para prácticas profesionales. En lugar de ello, el mecanismo de control se basa en impedir el acceso a beneficios si la empresa no cumple ciertos requisitos administrativos y laborales.

## **2.4 Régimen de incentivos para las entidades empleadoras**

La normativa uruguaya contempla un régimen de incentivos económicos para las empresas que participen en el desarrollo de prácticas formativas y de práctica laboral para egresados.

Respecto a las prácticas formativas, las empresas que contraten a jóvenes bajo esta modalidad pueden acceder a:

- a. Subsidio por contratación: Hasta el 50% del Salario Mínimo Nacional (SMN) correspondiente al trabajador contratado, calculado sobre las remuneraciones que constituyan materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social.
- b. Subsidio por tutoría: En los casos en que las empresas privadas reciban un número mínimo de estudiantes (determinado en cada convocatoria), se podrá otorgar un subsidio adicional destinado a cubrir el costo del tutor asignado. Este beneficio asciende hasta el 50% del SMN de la categoría aplicable a las tareas del tutor, por un máximo de 60 horas mensuales.

Sin embargo, para acceder a estos beneficios la ley establece el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Regularidad en obligaciones legales y tributarias: Estar al día en el pago de aportes a leyes sociales (Banco de Previsión Social, BPS), obligaciones tributarias (Dirección General Impositiva,

DGI) y en la presentación de la planilla de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

- Cumplimiento normativo: Observar las leyes laborales y los convenios colectivos vigentes.
- Limitación en despidos recientes: No haber realizado despidos ni envíos a seguro de desempleo en la misma categoría laboral durante los 90 días anteriores a la contratación. Este requisito podrá ser exceptuado por el MTSS en casos justificados.
- Prohibición de parentesco: No mantener relación de parentesco con las personas jóvenes a contratar.
- Tope de contratación: Hasta el 20% de la plantilla permanente de la empresa, salvo autorización excepcional del MTSS. Empresas con menos de 10 trabajadores pero más de 5: máximo de 2 estudiantes en práctica. Empresas con entre 1 y 5 trabajadores: máximo 1 estudiante en práctica.

En cuanto a los empleadores que contraten a jóvenes para **práctica laboral para egresados**, reciben un subsidio del 15% de las retribuciones mensuales que constituyan materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social. El monto máximo del subsidio será el equivalente al 15% calculado sobre dos salarios mínimos nacionales. Este beneficio se otorga exclusivamente durante la vigencia del contrato, que por ley como señalamos, debe tener una duración mínima de seis meses y máxima de doce meses.

## 2.5 Supervisión pedagógica y acompañamiento

En el marco de las prácticas formativas remuneradas, la normativa establecen la obligación de que las empresas designen un tutor responsable de apoyar y guiar el proceso de aprendizaje del estudiante durante su estancia en la organización. Este tutor de empresa cumple un rol clave para asegurar que la experiencia en la empresa mantenga un enfoque pedagógico, coherente con los objetivos curriculares del programa o curso. Entre sus funciones se incluyen:

- Orientar y supervisar al estudiante en las actividades laborales asignadas.
- Favorecer la adquisición de competencias prácticas vinculadas a su formación.
- Coordinar con el centro educativo para mantener la coherencia entre la práctica y el itinerario formativo.
- Evaluar el desempeño del estudiante y comunicar los avances y dificultades.

Paralelamente, las instituciones educativas deben designar un referente educativo encargado de la formación en el centro de estudios y de mantener un vínculo permanente con la empresa formadora. Este referente es responsable de articular los contenidos curriculares con la práctica empresarial y de supervisar que la experiencia cumpla los estándares formativos establecidos.

La formación mínima y las competencias requeridas tanto para tutores como para referentes educativos son definidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en coordinación con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (INEFOP).

### 3. Argentina

En Argentina, la regulación de las prácticas profesionales se encuentra regulada en la Ley N° 26.427 de 2008, que crea el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional. La ley se aplica a los estudiantes mayores de 18 años, de Educación Superior (Ley N° 26.206, cap. V); de Educación Permanente de Jóvenes y Adultos (Ley N° 26.206, cap. IX); de Formación Profesional (Ley N° 26.058, cap. III).

El artículo 2° de la ley define la “pasantía educativa” 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.

A diferencia de Francia y Uruguay la normativa señala expresamente que las prácticas no generan una relación laboral entre el practicante y la entidad receptora. Si bien el legislador no equipara jurídicamente al estudiante en práctica con un trabajador dependiente, sí ha establecido un conjunto de derechos y garantías que se inspiran en el ámbito laboral. Estas disposiciones buscan asegurar un estándar mínimo de protección durante el desarrollo de la práctica, otorgando al estudiante salvaguardas propias del mundo del trabajo y evitando que quede en una situación de vulnerabilidad frente a la empresa o institución receptora.

#### 3.1 Naturaleza y formalización de la prácticas

La ley reconoce para la formalización de la práctica por una parte la suscripción de un convenio marco entre la institución educativa y la entidad receptora; y por otra parte, un convenio individual entre el estudiante y los que suscribieron el convenio marco.

Respecto al **Convenio marco** este regula las condiciones generales de las pasantías (art. 5, 6 y 7). Para ello, se señala que las autoridades de las instituciones educativas deben diseñar un proyecto pedagógico integral que sirva de base para celebrar convenios generales con empresas y organismos públicos. Estos convenios deben formalizarse por escrito y notificarse a las autoridades educativas competentes de cada universidad de acuerdo con sus estatutos. La ley ha establecido también el contenido mínimo que debe regular el convenio marco (art. 6):

- Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben;
- Objetivos pedagógicos de las pasantías educativas en relación con los estudios entre los cuales se convocará a los postulantes de las pasantías;
- Derechos y obligaciones de las entidades receptoras de los pasantes y de las instituciones u organismos educativos;
- Características y condiciones de realización de las actividades que integran las pasantías educativas y perfil de los pasantes;
- Cantidad y duración de las pasantías educativas propuestas;
- Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes;
- Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante;

- Régimen de la cobertura médica de emergencias a cargo de la empresa u organización y entidad que atenderá los compromisos derivados de la Ley N° 24.557, de Riesgos del Trabajo;
- Planes de capacitación tutorial que resulten necesarios;
- Plazo de vigencia del convenio y condiciones de revisión, caducidad, o prórroga;
- Nómina de personas autorizadas por las partes firmantes a suscribir los acuerdos individuales de pasantías educativas.

Asimismo, en el contexto de la formalización de estos convenios marcos la normativa busca asegurar también que el proceso de convocatoria y asignación de pasantías sea público, transparente y equitativo. Para ello la ley le exige a la institución educativa:

- a. Deber de informar y transparencia. Deben comunicar claramente a toda la comunidad educativa (estudiantes y docentes) cuáles son los convenios firmados con empresas u organismos públicos. Además antes de cada convocatoria a pasantías, tienen la obligación de notificar a los estudiantes sobre los procedimientos para postular, los requisitos (por ejemplo, estar en determinado año de carrera), la cantidad de vacantes disponibles, los criterios de asignación (cómo se decide quién accede a la plaza), los plazos para postular. Por último, cualquier estudiante puede pedir copia de los convenios, garantizando acceso a la información y evitando que exista otorgamiento de prácticas discrecionales.
- b. Asignación objetiva e igualdad de oportunidades. La ley exige que la reglamentación posterior (dictada por las autoridades competentes) establezca criterios claros y objetivos para asignar pasantes a las plazas disponibles. Estos criterios deben difundirse adecuadamente para asegurar que todos los estudiantes compitan en igualdad de condiciones.

Respecto al **convenio individual de práctica**, este es de carácter tripartito entre el practicante y los que suscribieron el convenio marco. La ley también precisa el contenido mínimo que debe tener este acuerdo individual (art. 9):

- Nombre y apellido del pasante, número de CUIL (Código Único de Identificación Laboral) y domicilio real;
- Denominación, domicilio y personería de las partes institucionales y datos de las personas autorizadas a suscribir el acuerdo, conforme el convenio;
- Derechos y obligaciones de las partes;
- Plan de pasantía educativa;
- Duración, horarios y sede de realización de la pasantía educativa;
- Monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo;
- Enumeración de las tareas asignadas al pasante;
- Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante;
- Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad del pasante;
- Nombre y apellido y número de CUIL/CUIT de los tutores y de los docentes guías asignados por las partes.

### 3.2 Condiciones de trabajo y derechos laborales

Es en los convenios individuales donde precisamente deben quedar establecidos los derechos laborales para los practicantes, y que la ley asegura:

a. Derecho a una compensación económica

La ley establece que los practicantes tienen derecho a percibir una asignación económica denominada estímulo, pero señala expresamente que es de carácter no remunerativo. Esta asignación se calcula como un porcentaje del sueldo base que correspondería en la empresa, tomando como referencia el convenio colectivo aplicable o, si no existe, el salario mínimo nacional.

b. Duración de la práctica semanal y duración máxima total

La ley establece que la carga horaria semanal del practicante debe ser máximo hasta 20 horas (art. 13). Respecto a la duración máxima de práctica, la ley señala que esta debe establecerse en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar, pero siempre dentro de un plazo mínimo de 2 meses y máximo de 12 meses. El legislador permite ampliar ese plazo por hasta 6 meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre todas las partes.

c. Seguridad social

Se exige que debe ir en el convenio individual el número de CUIL del practicante. En Argentina, el CUIL es el Código Único de Identificación Laboral, y este otorga al practicante acceso a la cobertura de seguridad social, como cobertura de accidentes de trabajo y de salud durante la práctica profesional, lo cual incluye licencias médicas.

Asimismo, la normativa establece que los lugares donde se efectúen las prácticas tienen que reunir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por la Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad del Trabajo. Asimismo, las empresas u organismos deben incorporar obligatoriamente a los practicantes a lo establecido en la Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo (art. 13 y 14).

### 3.3 Control y sanciones frente al incumplimiento

La ley establece también un mecanismo de garantía para los estudiantes, con el objeto de evitar que la práctica sea utilizada como una forma de precarización del empleo.

En primer lugar establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es la autoridad encargada de fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales por parte de las empresas y organismos receptores. En caso de que una práctica sea utilizada como sustituto de un vínculo laboral, esta pierde su carácter educativo y se transforma en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, con aplicación plena de la legislación laboral (Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744) y se establecen las sanciones e indemnizaciones correspondientes a una relación no registrada. Asimismo, se dispone que, en situaciones de duda, se presumirá la existencia de un vínculo laboral (art. 19).

Asimismo, la ley introduce un sistema de cupo máximo de practicantes que pueden incorporarse en una empresa u organismo, determinado por reglamentación del Ministerio de Trabajo. Este límite debe ser

proporcional al tamaño de la organización y a la cantidad de tutores designados para acompañar a los estudiantes (art. 21).

Por último, la normativa señala que esta figura no puede ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleos nuevos, ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados (art. 12).

### 3.4 Supervisión pedagógica y acompañamiento

La normativa regula también los mecanismos de planificación, seguimiento y evaluación de las pasantías (artículos 17 y 18). En primer lugar, establece que debe haber un plan de trabajo individualizado, llamado plan de pasantía educativa, que debe ser elaborado de manera conjunta por un docente guía designado por la institución educativa y un tutor designado por la entidad receptora. Dicho plan, orientado al cumplimiento de los objetivos pedagógicos, se incorpora al legajo individual del pasante y debe ser notificado al estudiante.

Asimismo, la ley atribuye a los docentes guías y tutores la responsabilidad de la implementación, control y evaluación de las prácticas. Para ello, deben elaborar informes periódicos, además de un informe final de evaluación del desempeño que debe remitirse a la institución educativa dentro de los treinta días posteriores a la finalización de la pasantía. Finalmente, se establece la obligación de entregar al estudiante un certificado de pasantía que acredite su duración y actividades, y se reconoce también el derecho de tutores y docentes a solicitar certificaciones respecto de sus funciones y dedicación.

Por su parte, el Ministerio de Educación, a través del Consejo Federal de Educación, el Consejo de Universidades y el Instituto Nacional de Educación Tecnológica, debe organizar un registro unificado de convenios de prácticas celebrados por las instituciones educativas y las entidades receptoras. Además, se establece la obligación de implementar mecanismos de apoyo técnico y de capacitación de docentes guías, así como de control del cumplimiento de los objetivos pedagógicos. Dicho control puede ejercerse tanto mediante muestreos periódicos como frente a denuncias de irregularidades (art. 20).

## Referencias

---

### Referencias generales

*Entreprendre.Service-Public.fr* (27/10/2023). *Stages: obligations de l'employeur*. Disponible en: <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F20559> (agosto, 2025).

*France Travail* (s. f.). *La convention de stage*. France Travail. Disponible en: <https://bcn.cl/QGEOj7> (agosto, 2025).

*Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique* (04/07/2025). *Accueil d'un stagiaire: quelles sont vos obligations?* Disponible en: <https://bcn.cl/ahps6h> (agosto, 2025).

*Les stages étudiants en milieu professionnel*. Disponible en: <https://travail-emploi.gouv.fr/les-stages-etudiants-en-milieu-professionnel> (agosto, 2025).

Organización Internacional del Trabajo (OIT/Cinterfor). (2015). Aprendizaje y políticas de transición de la educación al trabajo para jóvenes en países andinos: Chile, Colombia y Perú (Serie Panoramas de la formación, N° 6). OIT/Cinterfor. Disponible en: <https://bcn.cl/9HWDI3> (agosto, 2025).

Service-Public.fr (01/01/2025). *Gratification minimale d'un stagiaire étudiant ou élève dans une entreprise*. Disponible en: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32131> (agosto, 2025).

UNESCO (2022). Transformar la educación y formación técnica y profesional (EFTP) para transiciones exitosas y justas: Estrategia para 2022–2029. UNESCO. Disponible en: <https://bcn.cl/Yzt48e> (agosto, 2025).

## Referencias legislativas

### Francia

*Code de l'éducation > Partie législative*. (Articles L124-1 à L124-20). Disponible en: <https://c.bcn.cl/s88uva> (agosto, 2025)

*Code de l'éducation > Partie réglementaire*. (Articles D124-1 à R124-13). Disponible en: <https://c.bcn.cl/AaaLO5> (agosto, 2025)

*Code du travail. Partie législative*. Disponible en: <https://bcn.cl/Jlsyft> (agosto, 2025).

*Code du travail. Partie réglementaire* (Articles R1111-1 à R8323-2) Disponible en: <https://bcn.cl/2WaQI> (agosto, 2025).

### Uruguay

Ley N° 19.973 Regulación de políticas activas de empleo dirigidas a favorecer el acceso a una actividad laboral remunerada, de los jóvenes entre 15 y 29 años, trabajadores mayores de 45 años y personas con discapacidad. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19973-2021> (agosto, 2025).

Decreto N° 308/021 Reglamentación de la Ley 19.973, relativa al desarrollo de políticas activas de empleo. Disponible en: <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/308-2021> (agosto, 2025).

### Argentina

Ley N° 26.427 Créase el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional. Disponible en: <https://bcn.cl/2QFXNj> (agosto, 2025).

---

## Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0  
(CC BY 3.0 CL)