

Manual de apoyo para la implementación de **pasantías educativas**

Autor

Adrián Héctor Álvarez



Reservados todos los derechos de esta publicación para GTZ GMBH, Alemania y el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET), Argentina
Publicación financiada con fondos de la Cooperación Técnica de la República Federal de Alemania
ISBN: 987-20958-7-X

INET/ CENET:

Juan Manuel Kirschenbaum
Josefina Estrella
Graciela Pascot
Haydee Nocetti

Equipo GTZ:

Gunhild Hansen – Rojas
Verena Rottenbücher
Carolina Grosse
Natacha Díaz

Autor:

Adrián Alvarez

**Concepto, contactos institucionales,
y coordinación general:**

Carolina Grosse

Fotografías:

Agustín Muguerza

Ilustración de tapa:

Jorge Abot

Impresión:

Artes Gráficas Integradas

Publicado en Buenos Aires, Diciembre 2003

Agradecemos especialmente por su colaboración a las siguientes empresas e instituciones.

- Unión Industrial Argentina, Prof. Marta Pintueles
- Bayer Argentina S.A
- Curtiembre Fonseca S.A
- Supermercados Auchan
- Asociación Escuela – Empresa
- Instituto Técnico Nuestra Señora de Fátima
Ciudad de Buenos Aires
- Instituto Tecnológico San Bonifacio
Obispado de Lomas de Zamora - Prov. de Buenos Aires
- Escuela de Educación Técnica N° 2 de Glew
Prov. de Buenos Aires
- Escuela Media N° 2 de Burzaco
Prov. de Buenos Aires
- Escuela Comercial de Gobernador Virasoro
Prov. de Corrientes
- CEPT N° 2. de San Andrés de Giles
Prov. de Buenos Aires
- CEPT N° 6 Estación Casey
Prov. de Buenos Aires
- Dirección de Orientación Laboral y Formación Profesional
Secretaría de Empleo. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

INDICE

■ Introducción INET	7
■ IntroducciónGTZ	9
■ Pasantías Educativas	11
¿De qué estamos hablando?	11
¿Cuál es el objetivo?	11
¿Quiénes son los actores de estas experiencias?	12
¿Cuál es el marco legal de las pasantías?	14
¿Qué piensan las Empresas que desarrollaron Pasantías Educativas?	18
¿Hay otras estrategias de vinculación de los estudiantes con el ámbito laboral?	21
■ Experiencias Nacionales	29
• Escuela Comercial de Gobernador Virasoro Prov. de Corrientes	29
• Escuela de Educación Técnica N° 2 de Glew Prov. de Buenos Aires	30
• Instituto Tecnológico San Bonifacio Obispado de Lomas de Zamora	32
• Asociación Escuela – Empresa	32
• Bayer Argentina S.A.	35
• Edenor S.A.	36
■ Guía para la realización de Pasantías Educativas	39
• Algunas recomendaciones iniciales	39
• Pasos a seguir para su implementación	40
■ Preguntas más frecuentes	49
■ Anexos	55
Modelos de Convenios - Ejemplo	57
Modelo de Plan de Pasantías - Ejemplo	63
Modelo Planillas de Evaluación de Pasantías - Ejemplos	66
Normativa Nacional	71
■ Mayor Información	96



INTRODUCCIÓN INET

Uno de los ejes principales del Instituto Nacional de Educación Tecnológica radica en el fortalecimiento de la identidad y especificidad de la educación técnico profesional. Y, particularmente, una de las variables que intervienen para el fortalecimiento de ambos atributos, es la necesaria e imprescindible vinculación entre la escuela y el mundo del trabajo.

Si bien las escuelas que imparten educación técnica en sus diversos niveles y modalidades cuentan con instalaciones y equipamientos propios para dicha función, en ningún caso pueden replicar exactamente las condiciones reales del desempeño profesional, ni por el nivel de equipamiento, ni por la creación de las condiciones organizacionales.

Muchas han sido las experiencias por las que han transitado las escuelas de nuestro país con el propósito de establecer vínculos formativos entre sus alumnos y el mundo del trabajo: las empresas, las Pymes, los microemprendimientos, la actividad independiente.

La particular situación actual ha exigido esfuerzos de imaginación para poder lograr este cometido. Así, existen escuelas que han podido establecer convenios para que algunos tramos de la formación sean realizados por todos los alumnos en empresas, establecimientos, comercios, etc.; otras han instituido las pasantías para sólo un grupo de ellos; otras han generado microemprendimientos juveniles a partir de los cuales los alumnos han tenido que establecer relaciones cuasi profesionales con el aparato productivo y con frecuencia, las escuelas han iniciado actividades productivas a su interior como una manera de colaborar de manera solidaria con la propia comunidad y también para contar con un producido propio que genere renta para la institución.

Todas estas experiencias pueden ser mejoradas y ampliadas. Las escuelas podrán encontrar otras formas aún no desarrolladas. Pero, de manera indispensable, todas las escuelas de formación técnico profesional deberán hallar la mejor vinculación posible.

La recopilación de información y de casos que se presentan en este Manual de Pasantías, producido en el marco del Proyecto de Cooperación entre el INET y la GTZ puede ser de gran utilidad para la consulta por parte de todos los actores involucrados en las experiencias de vinculación entre educación y trabajo.

Es de esperar que, en el futuro, el número de experiencias se acreciente y se enriquezca. Este Manual habrá contribuido para ello

MARÍA ROSA ALMANDOZ

DIRECTORA EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

INTRODUCCIÓN GTZ

La Formación Profesional está preparando jóvenes para el mundo laboral, para ejercer una profesión fuera del sistema educativo. Para poder cumplir con esta importante tarea existen diferentes instrumentos a disposición de la escuela - en tanto que institución formativa responsable - que le facilitan dicha labor. Se trata de instrumentos que permiten cumplir con el objetivo central de formar en función de la práctica, para, de esta manera, mejorar la inserción laboral de los jóvenes. A este relevante propósito sirven los laboratorios y talleres, la simulación de procesos productivo en el campo de la gestión y administración, los materiales didácticos adaptados, como también la posibilidad de organizar y realizar pasantías laborales. Para definir y estructurar las pasantías laborales no existe una receta universal, pero existen numerosas experiencias exitosas y buenas prácticas en la Argentina.

El presente manual quiere presentar algunas de estas experiencias, proporcionando a docentes de Escuelas Técnico - Profesionales un amplio abanico de posibilidades de implementación y organización de pasantías laborales, existentes en nuestro país. Al mismo tiempo quiere incentivar a la institución "escuela" para que tome la iniciativa y dé los pasos pertinentes para acercarse al mundo del trabajo, estableciendo contactos con empresarios y empresas, ubicadas en el entorno inmediato de la escuela. Un estudio realizado en 200 empresas argentinas, dentro del marco del Proyecto INET - GTZ, ha demostrado que los empresarios muestran un alto grado de disposición para ofrecer pasantías a los alumnos y alumnas. Muchas veces, por falta de información, las escuelas no aprovechan esta interesante posibilidad. Resulta importante, por lo tanto, integrar la empresa - con toda su complejidad - en las Currícula de la Formación Profesional, como parte constitutiva del concepto, orientación, objetivos y planes de enseñanza. De esta manera, tanto docentes como alumnos/as tendrán que plantearse y enfrentarse a nuevos temas, problemas y desafíos cognoscitivos y pedagógicos, tales como:

- ¿Qué es una empresa?
- ¿Cómo funciona una empresa?
- ¿Qué se entiende por organización del trabajo?
- ¿Cómo funciona una línea de producción?
- ¿Qué se entiende por producto y para qué mercado se produce?
- ¿Qué se entiende bajo el término "Tecnología"?
- ¿Cuáles son las tareas y funciones que tienen las personas en una empresa?
- ¿Cómo se definen y configuran las relaciones humanas al interior de la empresa?

Responder a todas estas preguntas constituye una exigencia fundamental de una concepción moderna de enseñanza. Es la única forma eficiente de trabajar en el aula, buscando interactuar dinámicamente con la realidad productiva, tecnológica, cultural y organizacional imperante en la realidad del mundo laboral. Sólo observando y experimentando personalmente el mundo del trabajo, los alumnos y alumnas estarán en condiciones de entender su compleja y rica realidad. En este contexto, las pasantías y las prácticas laborales significan un instrumento importante de formación profesional. Ahora bien, su calidad y pertinencia dependen del tipo de gestión que realicen los docentes y los establecimientos educacionales.

Con la presente publicación de la Colección "Escuela y Empresa", el Proyecto INET - GTZ busca motivar a las escuelas para que hagan un mayor uso del valioso instrumento llamado pasantías. En esta oportunidad aprovechamos también de agradecer a todas las personas, docentes, escuelas y empresas que aportaron sus experiencias, haciendo posible la presente publicación.

■ PASANTÍAS EDUCATIVAS

¿DE QUÉ ESTAMOS HABLANDO?

En primer lugar, trataremos de delimitar de qué estamos hablando. En otras palabras, qué entendemos por pasantías en el marco de este trabajo.

La PASANTÍA consistirá en la realización por parte de los alumnos de prácticas concretas durante un tiempo determinado, relacionadas con su formación profesional, en organizaciones tales como empresas, instituciones o entidades de los trabajadores o empleadores, organizaciones no gubernamentales u otras en las que, bajo la organización y control de la institución educativa a la que pertenecen complementan con la práctica saberes teóricos.

De esta manera la pasantía articula el ámbito educativo con el del trabajo, extendiendo la actividad de la institución formativa a las empresas y convirtiendo a estas últimas en ámbitos de aprendizaje concretos, en los que los pasantes se insertan con el objetivo de ampliar y afianzar su capacitación profesional.

La pasantía es una actividad curricular, con objetivos educacionales, que debe brindar al estudiante un aprendizaje en los campos social, profesional y cultural.



Su fin es esencialmente educativo y formativo. La institución que incorpore pasantes debe procurar que, al concluir la actividad, hayan adquirido competencias útiles para la incorporación al mundo del trabajo.

¿CUÁL ES EL OBJETIVO?

El OBJETIVO PRINCIPAL es la vinculación EDUCACIÓN - TRABAJO

De un Relevamiento de las distintas normas, tanto nacionales como provinciales, y de conversaciones mantenidas con los actores involucrados en distintas experiencias con las que nos hemos contactado, surgen los siguientes objetivos:



- **Para los estudiantes**

- Proporcionar prácticas en organizaciones que sirvan de complemento a su formación teórica con el fin de habilitarlos en el ejercicio profesional
- Integrar a los alumnos en grupos laborales contribuyendo así al afianzamiento de la persona
- Brindarles el acceso a tecnologías y metodologías avanzadas o de actualidad
- Facilitar a los alumnos una correcta elección profesional
- Favorecer la transición entre la etapa escolar y la laboral
- Les permite lograr experiencias reales y comenzar a armar su currículum

- **Para la Empresa u Organización**

- Proporcionar a las organizaciones un conocimiento directo y evaluación de los pasantes que contribuya a sus fines específicos.
- Facilitar la obtención de personal calificado
- Ofrece la oportunidad de evaluar candidatos para cubrir vacantes futuras con mayor seguridad y reduciendo los costos de búsqueda y contratación.

- **Para la institución educativa**

- Favorecer el acercamiento escuela-empresa
- Favorecer una formación pre laboral en ámbitos reales
- Vincular a las instituciones con el ámbito laboral y la realidad para la que forman
- Mayor motivación de los estudiantes
- La posibilidad de construir nuevas currículas para servir a los intereses y necesidades del medio
- Mayor adaptación de los egresados para insertarse en el mercado laboral
- Mejor imagen institucional ante la comunidad

¿QUIÉNES SON LOS ACTORES DE ESTAS EXPERIENCIAS?

En estas experiencias se vinculan muchos actores.

Por un lado, los representantes del ÁMBITO EDUCATIVO:

- ➔ La Escuela
- ➔ Los docentes
- ➔ Los organismos de conducción educativa

Por el otro los representantes del MUNDO DEL TRABAJO:

- ➔ Las empresas de producción o servicios
- ➔ Las Cámaras de empresarios
- ➔ Las asociaciones sindicales
- ➔ Las organizaciones no gubernamentales

Y
FUNDAMENTALMENTE



Es fundamental, tener presente que, si bien los actores principales de la experiencia son los pasantes, la institución educativa juega un papel preponderante en esta relación, no acabando su tarea con la obtención de espacios donde sus estudiantes puedan desarrollar pasantías y su vinculación con las empresas que los van a recibir, sino acompañando la pasantía, apoyando su desarrollo y evaluando sus resultados en la formación de cada uno.

¿CUÁL ES EL MARCO LEGAL DE LAS PASANTÍAS?

Luego de la descentralización educativa operada a fines de 1992, la regulación de las pasantías educativas es responsabilidad de cada jurisdicción.

No son muchas las jurisdicciones que cuentan con normativa respecto a este tipo de experiencias.

Por ejemplo, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, recién ha publicado el Decreto 266 de fecha 28 de marzo de 2003 (BO N° 1.665, 4 de abril de 2003). La norma crea el proyecto APRENDER TRABAJANDO, con dos modalidades¹, una de ellas con características similares a las pasantías educativas. El decreto citado requiere la reglamentación de parte de la Secretaría de Educación de la Ciudad. En una situación similar (ausencia de una norma específica) se encuentran otras provincias. En algunos casos existen proyectos de leyes que proponen dar un marco legal a las mismas.



En la práctica, ante de la ausencia de normas de la jurisdicción, las pasantías se realizan teniendo en cuenta otras experiencias y el marco regulatorio nacional existente.

A nivel nacional existen normas que regulan distinto tipo de pasantías:

- **DESDE EL ÁMBITO EDUCATIVO**
 - o Decreto 340/92
 - o Ley 25.165
- **DESDE EL ÁMBITO LABORAL**
 - o Ley 25013 – Art. 2
 - o Decreto 1227/2001
 - o Resolución 837/2002 - MTESS

Todas estas normas regulan situaciones similares pero diferentes.

Mientras el Decreto 340/92 regula las pasantías relativas a prácticas establecidas en currículos correspondientes a programas educativos oficiales, las pasantías de la Ley N° 25.165 son destinadas a estudiantes de educación superior.

Por su parte, el contrato de pasantías creado por el artículo 2 de la Ley N° 25.013 y regulado y reglamentado por el Decreto 1227/2001 y la Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 837/2002 respectivamente, se orientan a la formación profesional de estudiantes desocupados.

¹ La norma plantea dos modalidades de Proyectos de Articulación Escuela – Trabajo. Por un lado, Proyectos de Prácticas Educativo-Laborales: a través de estos proyectos, los alumnos de manera individual o grupal, podrán realizar prácticas supervisadas dentro o fuera de la institución educativa según las características que se estipulan en el presente Decreto y sus resoluciones o disposiciones reglamentarias (este es el que se asemeja a las pasantías educativas). Por el otro, Proyectos Productivos: a través de los cuales los alumnos coordinados por los docentes, podrán desarrollar y autogestionar en sus respectivos talleres, laboratorios o aulas, o fuera de los mismos, emprendimientos y/o experiencias productivas de bienes o servicios, para el establecimiento educativo en el que se encuentren o para personas físicas y jurídicas externas al mismo.

Al respecto, el decreto reglamentario del contrato de pasantías de formación profesional creado por el artículo 2º de la Ley N° 25.013, establece con claridad que dicho contrato es el celebrado entre un empleador privado y un estudiante de QUINCE (15) a VEINTISEIS (26) años que se encuentre desocupado. Asimismo agrega que no tiene carácter laboral.

Como se observa, las normas referidas regulan situaciones cuyas características son claramente diferenciables.

En resumen, la norma nacional aplicable a las pasantías de los estudiantes del nivel medio o el Polimodal es el Decreto 340/92, el cual podrá tenerse como referencia en aquellos casos en los que no exista una norma en la jurisdicción.

Básicamente, el Decreto 340/92 y su reglamentación señalan lo siguiente:

- **PROPÓSITO:** Brindar a los alumnos y docentes de las Instituciones Educativas la complementación de su especialidad teórica con la práctica en empresas o instituciones públicas o privadas, que los habiliten en el ejercicio de la profesión u oficio elegido.
- **PARTICIPANTES:** La autoridad educativa pertinente; los organismos centrales de conducción educativa, de jurisdicción nacional, provincial o municipal, ya sean de gestión estatal o privada, que adhieran al mismo; las empresas industriales o de servicios y las instituciones públicas o privadas; las cámaras y asociaciones empresariales de las distintas actividades; los cursantes y docentes de los establecimientos que utilicen el sistema.
- **RETRIBUCIÓN:** Los estudiantes y docentes podrán percibir o no durante el transcurso de la pasantía una retribución por parte de las empresas e instituciones donde realizan las mismas, en calidad de asignación estímulo para viáticos y gastos escolares.²
- **PASANTES:** Docentes y alumnos (de 16 años o más). Los menores de 18 años deberán contar con una autorización escrita del padre, madre, tutor o encargado.



- **DURACIÓN:** La duración máxima será de 4 años. La carga horaria diaria no será inferior a 2 ni superior a 8 horas reloj. La actividad del pasante sólo podrá desarrollarse entre las 8 y las 18 horas. Cuando la jornada sea de entre 2 y 4 horas contará con, por lo menos, un descanso de 15 minutos, el que se extenderá a 40 minutos, distribuidos en dos descansos de 20 minutos c/u, cuando la jornada sea de entre 4 y 6 horas.

- **EFFECTOS JURÍDICOS:** La situación de pasantía no creará ningún otro vínculo para el pasante, que el existente entre él y el organismo educativo de la jurisdicción, no generándose otro tipo de relación con la institución y/o empresa en donde efectúe su práctica educativa, la que reunirá carácter voluntario y gratuito.
- **SEGUROS:** La protección de que gozan los estudiantes y docentes a través de los distintos seguros que resguardan su actividad en los establecimientos educativos se extiende a las actividades que desempeñen los mismos en calidad de pasantes en los lugares de trabajo³. Los estudiantes, con carácter previo a la pasantía, deben presentar un certificado de salud psicofísica de establecimiento sanitario que acredite estar en condiciones de realizar la actividad programada.
- **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA:** Suscribir con los organismos centrales de conducción educativa y/o las unidades educativas elegidas⁴, los convenios previstos en la reglamentación; dar cumplimiento a lo establecido en los planes de estudio de las unidades que participan del sistema, de acuerdo con las modalidades de cada una de ellas; facilitar a las unidades educativas la supervisión de las actividades de los pasantes y avalar los certificados de formación profesional logrados durante la pasantía; designar un instructor.
- **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS:** Facilitar, organizar, desarrollar y coordinar las pasantías, apoyar el proceso de enseñanza - aprendizaje mediante la elaboración de material didáctico, la realización de seminarios, talleres y/o cursos para los instructores de las empresas y los docentes de las unidades educativas, realizar acciones de promoción del sistema con el fin de orientar a padres, alumnos, directivos de las empresas o instituciones, suscribir los respectivos convenios de pasantías, supervisar el proceso de enseñanza - aprendizaje, otorgar los certificados de estudios y supervisar el cumplimiento de los convenios.
- **DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PASANTE:** Recibir la formación práctica prevista en los planes de estudio, recibir todos los beneficios que se acuerden al personal de las empresas o entidades en que efectúen la pasantía en materia de comedor, transporte, viático, etc.⁵; deberán cumplir con los reglamentos internos de las empresas o entidades donde realicen la pasantía y con los establecidos para su carrera.



- **CADUCIDAD:** Los firmantes pueden suspender o denunciar los convenios suscriptos, cuando se incurra en incumplimiento de los mismos, dentro de los 30 días de producido el hecho que pueda provocar dicha situación.

- **AUTORIDAD DE APLICACIÓN:** El organismo de conducción educativa de cada una de las jurisdicciones que adhieran al sistema.

Entre las jurisdicciones que cuentan con normativa referida a este tema se encuentran, entre otras, las provincias de Córdoba (Ley 8.477), La Pampa, La Rioja, Santa Fe, Mendoza y la Provincia de Buenos Aires (Ley 11.612 y Resolución 13.255/97).

En general, siguen el mismo esquema que la norma nacional, con algunos ajustes. Por ejemplo, la Resolución 13.255/97 de la Provincia de Buenos Aires, extiende el horario de la jornada hasta las 20 horas, incorpora a través del COPRET (Consejo Provincial de Educación Tecnológica), la creación de Centros Regionales de coordinación y supervisión de las actividades de pasantías con participación de todos los involucrados.

Asimismo, la norma provincial propone, "para una mejor efectivización de las pasantías", algunas pautas generales:

- Adecuar el horario de la asignatura para facilitar el cumplimiento de la práctica fuera de la escuela.
- Asegurar un eficaz sistema de seguimiento de la pasantía recurriendo a entre vistas de los estudiantes en la escuela y en la institución participante.
- Procurar que la pasantía coincida con el comienzo del trimestre o cuatrimestre – según corresponda - a efectos de facilitar la evaluación de la asignatura o módulo respectivo.

Por otra parte, a los efectos de la evaluación, iguala a la pasantía con la práctica de taller de la especialidad respectiva, lo cual permite que la evaluación realizada durante la misma suplante algunos de los módulos que los estudiantes no pudieran realizar durante su estadía en la empresa debido a la carga horaria cumplir durante la experiencia.

Por último, entre sus anexos, incorpora no sólo un modelo de convenio y de certificación a ser otorgada (al igual que la norma nacional), sino algunas planillas orientadas a registrar los informes de pasantías, las rotaciones de los pasantes por los distintos sectores de la empresa, los resultados de las pruebas de trabajo, el cronograma de trabajo y el informe de trabajo.

² El monto de esta "asignación estímulo" representa, en algunos casos, un valor importante (llega a rondar los \$300 mensuales), en otros es sumamente ajustado, existiendo casos intermedios. También existen experiencias en las que no se percibe monto alguno, dependiendo del tipo de empresa y la situación de los pasantes.

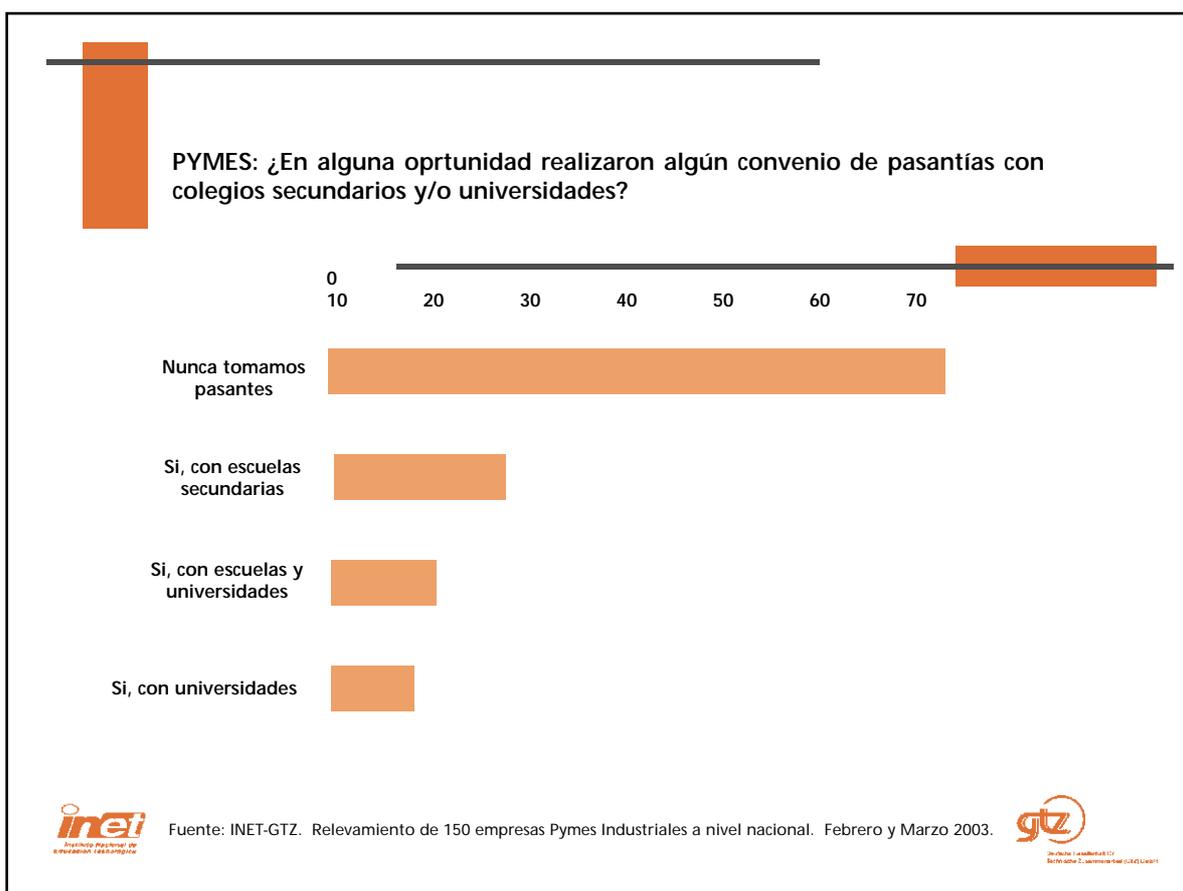
³ Sin perjuicio de lo establecido en esta norma y en normas similares en las distintas jurisdicciones, son muchas las empresas que en virtud de lo prescripto en el ámbito laboral extienden a los pasantes la cobertura de sus Aseguradoras de Riesgos del Trabajo.

⁴ En la práctica las empresas firman convenios con cada establecimiento educativo.

⁵ Existen algunas empresas que otorgan a los pasantes los mismos beneficios que a sus trabajadores. Por ejemplo, Mc Donalds se encuentra incorporando, actualmente, a los pasantes a la cobertura de la Obra Social.

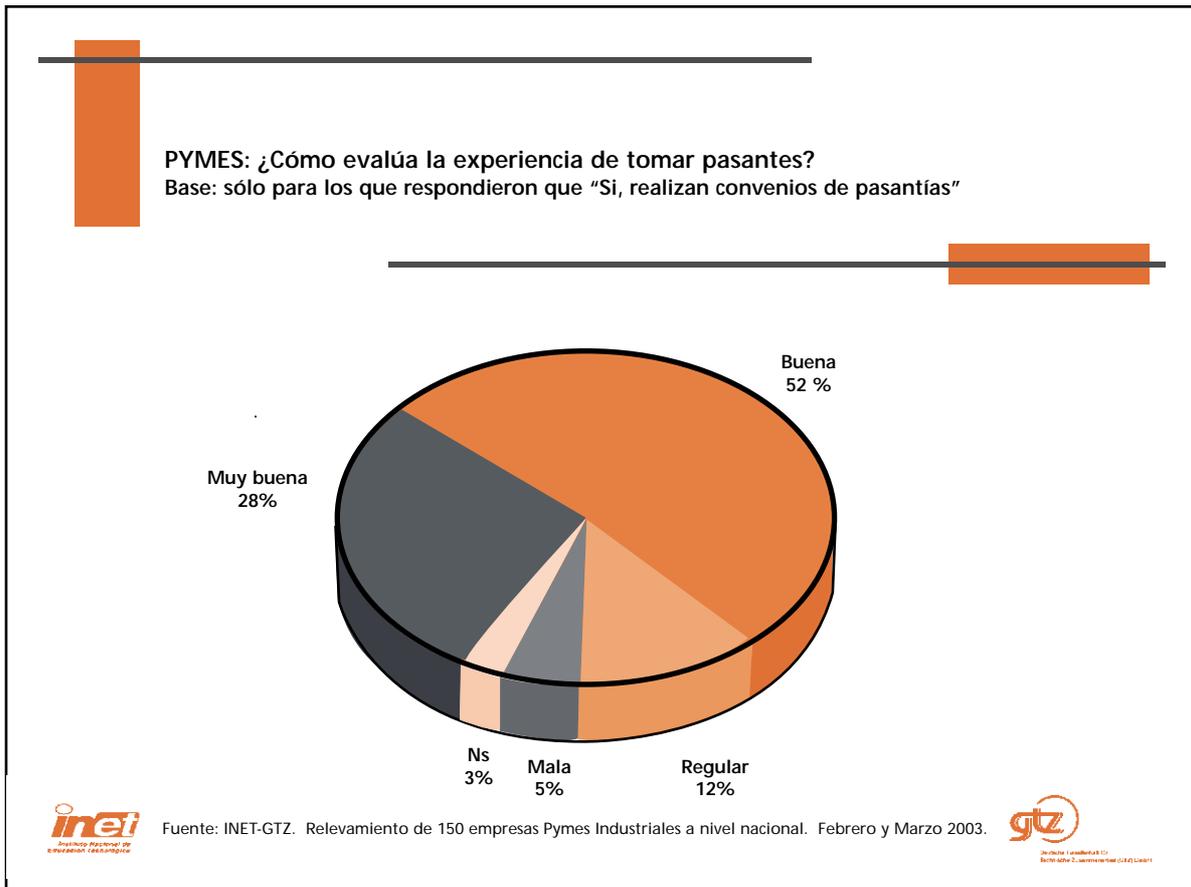
¿QUÉ PIENSAN LAS EMPRESAS QUE DESARROLLARON PASANTÍAS EDUCATIVAS?

Según datos de una encuesta de marzo de 2003, realizada en el Sector PyME, la evaluación de la existencia de convenios de pasantías con colegios secundarios y/o universidades permitió observar que sólo un tercio de las PYMES (38%) consultadas ha establecido este tipo de convenios. Ese 38% de empresas que tuvo alguna experiencia con pasantías educativas realizó los convenios, en primer lugar con escuelas secundarias (18%), en menor medida con universidades (9%) y el resto tuvo ambas experiencias.



La mayor proporción de convenios con escuelas secundarias se observa en las regiones del NEA y de Cuyo y en los sectores de Alimentos y bebidas y de Papel y celulosa, en los convenios con universidades crecen el sector de Alimentos y bebidas. La menor experiencia en convenios de pasantías educativas se registra en el sector de Minerales no metálicos y en la región patagónica.

Las PYMES que pasaron por la experiencia de tomar pasantes manifiestan, en general, que ésta ha sido buena (28% dijo muy buena y 52% buena), en mayor medida en el NOA y en el sector que Química y Petroquímica.



Los principales motivos por los cuales se evalúa positivamente la experiencia de tomar pasantes son:

"porque son jóvenes que luego se integran a la planta o quedan en la base de datos"

"porque ellos están en contacto con gente con mucha experiencia y tienen la posibilidad de conocer y aprender de esa gente"

"por su desempeño en el trabajo y por su responsabilidad"

"porque se genera un beneficio mutuo"

"porque se puede tomar a un casi profesional sin obligaciones legales laborales"

"porque los pasantes aprenden con la práctica y se les brindan nuevos contenidos para su formación profesional"

Por su parte, los motivos por los cuales no se establecen convenios de pasantía son:

"porque los jóvenes venían con pocos conocimientos sobre el tema medio ambiental"

"porque hay que capacitarlos pero no se les puede dar un puesto fijo"

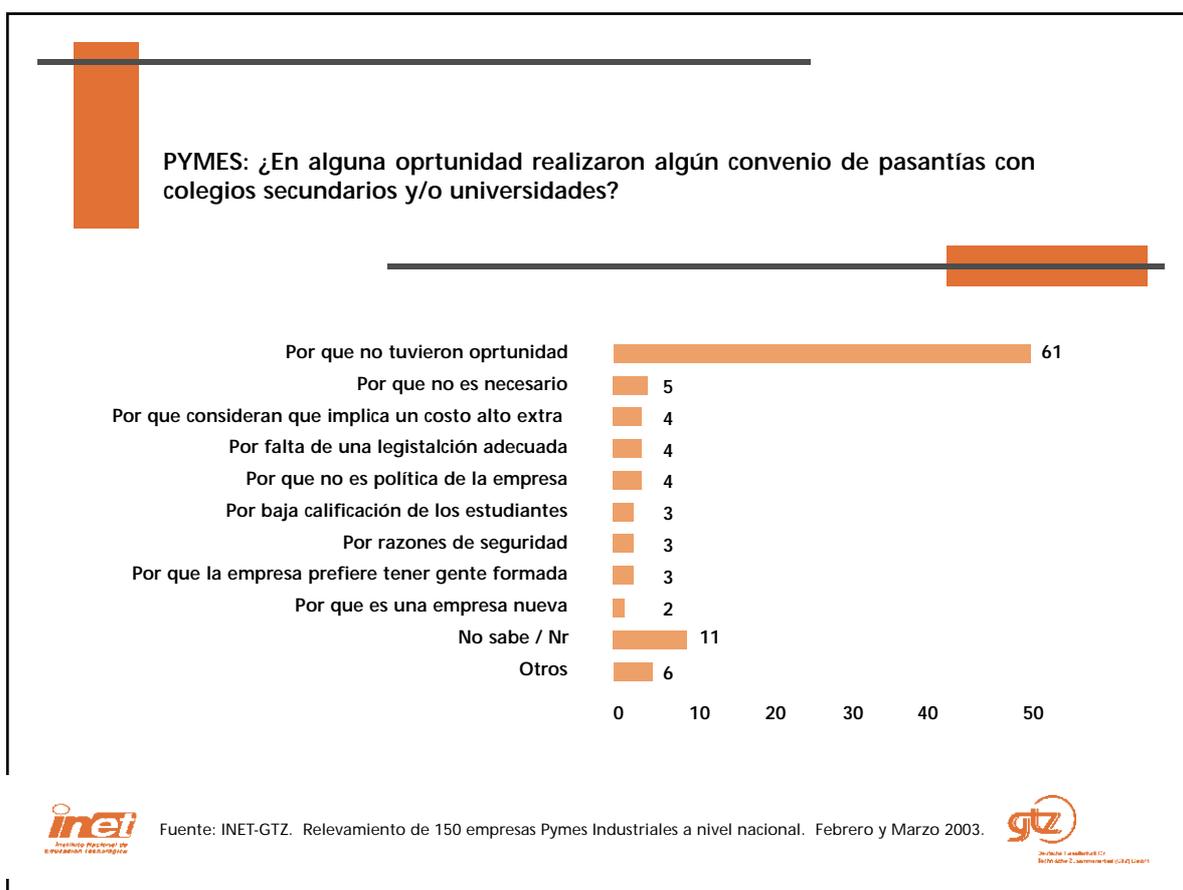
"por el horario parcial y el poco tiempo que están"

"porque no cumplieron todos los ciclos de formación ya que los tiempos son acotados"

"porque no se supieron adaptar bien a la empresa"

"porque los jóvenes mostraban poco interés"

La razón más frecuente por la que las PYMES consultadas no han realizado convenios de pasantía es porque no tuvieron oportunidad de hacerlo.



Como conclusión final, el estudio señala que, si bien el sistema de pasantías no está muy difundido, en los casos en los que se establecieron convenios la mayoría lo hizo con escuelas de nivel medio y esta experiencia ha resultado positiva para la mayoría de las empresas.

¿HAY OTRAS ESTRATEGIAS DE VINCULACIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON EL ÁMBITO LABORAL?

Por supuesto, la pasantía no es el único medio de vinculación de los estudiantes con el mundo del trabajo.

No sólo en la misma línea de prácticas en empresas, sino también mediante el desarrollo de otro tipo de estrategias, muchos establecimientos educativos del país han tratado de implementar mecanismos que favorezcan a sus alumnos la posterior inserción en el mercado de trabajo.

Entre ellas podemos citar:

1. Escuelas dentro de empresas

Desde los años 50, algunas grandes empresas establecieron escuelas propias dentro de sus instalaciones.

De las 22 escuelas de este tipo que existieron en el territorio nacional, hoy sólo siguen funcionando 3, en las empresas FORD, ASTILLEROS RIO SANTIAGO y SIEMENS.

La formación en estas escuelas se imparte hoy de acuerdo con las modalidades implementadas a través de la Ley federal de Educación (Polimodal y Trayectos Técnicos Profesionales) y se incorpora como obligatoria la realización de pasantías en el último año con una duración de 2 días por semana en la empresa.



2. SISTEMA DUAL

El Sistema Dual se implementa en la Argentina desde hace más de 20 años como una forma educativa de vincular dos sistemas: el educativo y el ocupacional.

Surge con los objetivos de:

- a. Brindar a los alumnos la complementación teórica con la práctica en la empresa.
- b. Lograr que los alumnos tomen contacto diario con los problemas del mundo del trabajo dentro de una organización empresarial determinada con características propias.
- c. Coadyuvar a solucionar el problema de la actualización y modernización permanente del equipamiento que debe tener una escuela técnica



⁶ La descripción del Sistema Dual se basa en varios documentos consultados. En particular, se encuentra referido al documento "La Alternancia y pasantía como vínculo entre la educación tecnológica y el campo laboral"- Lic. Mónica Cristina Giachino - Ing. Haydeé Noceti - Buenos Aires- Argentina - 1996

- d. Responder a las necesidades y requerimientos de recursos humanos del sistema económico, con la formación de personal calificado.

Las jurisdicciones⁷ donde se ha implementado el sistema son: Córdoba, Mendoza, Ciudad de Buenos Aires, Neuquén, Provincia de Buenos Aires, Salta, San Luis, Santa Fe, Corrientes, Misiones, Río Negro, Tucumán y La Pampa.

Para ingresar al Sistema se requiere cumplir 16 años durante el año calendario en que se incorpora y haber cursado el tercer año de Ciclo Básico de Escuelas Técnicas (1er año del Polimodal).

El Dual está organizado en dos ciclos, al cabo de los cuales se otorga el título de auxiliar técnico. A los fines de posibilitar la continuación de estudios superiores se implementó un Ciclo Superior para egresados del Sistema Dual, al cabo del cual se les otorga el título de Técnico.

La estrategia del Sistema se centra en un régimen de alternancia:

- e. Tres días semanales (24 horas) en la empresa para realizar el aprendizaje en el oficio, acompañado por personal idóneo de la empresa, al que se lo denomina instructor o maestro de planta
f. Dos días semanales en la escuela (12 horas cátedra) para complementar lo visto en la empresa con las asignaturas teóricas, a cargo de los docentes del establecimiento.

Las especialidades en las que se ha implementado el Sistema son: Mecánica, Electricidad, Electrónica, Administración de Empresas, Química e Industria Gráfica .

3. SISTEMA DE ALTERNANCIA

El Sistema de Alternancia se aplica en las provincias de Santa Fe, Entre Ríos, Misiones y Buenos Aires. Se utiliza principalmente en el área rural.

Consiste en módulo en las escuelas o centros de formación y "prácticas" en un establecimiento agropecuario.

Las experiencias en esta modalidad son de interés en cuanto a la incorporación de la pasantía o práctica laboral y su articulación con la currícula, formando parte integrante de la estrategia de formación del establecimiento.



⁷Actualmente la cantidad de escuelas que continúan con el sistema ha disminuido. Se da la particularidad, que en la Ciudad de Buenos Aires, sólo haya una escuela que continúa implementándolo: El Instituto Técnico Nuestra Señora de Fátima.

A modo de ejemplo reseñaremos dos experiencias de establecimientos de la Provincia de Buenos Aires.

El primero de ellos, es el CEPT⁸ N° 2. de San Andrés de Giles (Provincia de Buenos Aires). Las "pasantías de aprendizaje" se realizan en función de los Espacios de Definición Institucional (EDI), en el marco del Polimodal..

En primer año, el EDI se denomina "Abordaje de una problemática rural" y consiste a partir de un diagnóstico de la producción familiar, tomar una problemática, que puede buscar solucionar una dificultad o plantear una alternativa a la producción que desarrollan. En función de ello, se ubican familias donde los estudiantes puedan observar cómo fue resuelta la problemática y/o alternativa productiva. La permanencia es de 3 a 4 días compartiendo todos los momentos de la vida y quehaceres de esa familia.

Desde lo institucional las prácticas se trabajan en tres momentos:

- Pre-pasantía: momento previo donde se fijan los itinerarios y preguntas a recorrer durante la pasantía.
- Pasantía: desarrollo en sí de la experiencia, entrevistas, elaboración de un informe, la evaluación por parte del productor.
- Post - pasantía: puesta en común de las experiencias en conjunto con otros estudiantes de temáticas similares e incorporación de las conclusiones al trabajo de abordaje elegido.

Durante este primer año, se trata de que realicen al menos de dos a tres pasantías.

En segundo año, el EDI se denomina "Desarrollo Regional", se analizan los distintos procesos productivos de la zona a partir de entrevistas, salidas, charlas, elaboración de diagnósticos productivos para concluir con una matriz FODA¹⁰ de la zona/región. Las pasantías se desarrollan para abordar los procesos productivos de la zona. Los estudiantes eligen en función de conocer los procesos que no encuentran en su casa o bien como una forma de profundizar los propio. El desarrollo en sí de la pasantía es similar al año anterior.

Por último, los EDI a desarrollar durante el tercer año son: "*Proyecto Productivo*", "*Desarrollo Local*" y "*Agroalimentos*".

En el primero de ellos, cada estudiante diseña un proyecto a implementar en función de realizar mejoras en su producción familiar o la puesta en marcha de una alternativa que signifique mejorar los ingresos familiares y pueda convertirse en el sustento propio. Las pasantías se realizan en producciones afines al tema, con una mayor profundización en lo que hace no sólo a los aspectos técnicos sino también en lo relativo a comercialización, gestión y administración del emprendimiento. Las conclusiones enriquecen su proyecto productivo.

⁸ La sigla CEPT significa Centro Educativo para la Producción Total.

⁹ La matrícula del establecimiento se caracteriza por estar compuesta, mayoritariamente, por pequeños productores, empleados rurales, changarines y, actualmente, buen número de familias sin trabajo estable, por lo que los ejes institucionales están planteados en el autoabastecimiento, la diversificación productiva, la búsqueda de alternativas, la formación de asociaciones y redes.

¹⁰ Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.



En Agroalimentos se trabaja en la elaboración de productos derivados de materias primas de la región, considerando las características socioculturales de elaboración y la integración en cadenas agroalimentarias. Las pasantías se desarrollan en pequeñas empresas de la zona.

Por último, en Desarrollo Local, las pasantías se llevan a cabo en instituciones y organizaciones del medio de las distintas localidades de las que provienen los alumnos. En una primera instancia la pasantía tiene como objetivo acompañar y observar el funcionamiento de las mismas. El objetivo final es que luego se conviertan en partícipes activos de esas instituciones u otras que puedan promover en el medio.

La otra experiencia de alternancia relevada es la del CEPT N° 6 "Estación Casey", ubicado en un área netamente rural en el Partido de Guaminí, en el sudoeste de la provincia de Buenos Aires a 520 Km. de la Capital Federal, marcado por un cierto grado de aislamiento geográfico con respecto a las principa-

les localidades de la zona. Se constituyó como iniciativa de un pequeño grupo de trabajadores asalariados, pequeños productores y consejeros escolares para cubrir una necesidad educativa y productiva de los jóvenes rurales del distrito.

En este Centro resulta relevante el esquema por el cual ha implementado la alternancia como parte integrante de la formación de los estudiantes.

La currícula se desarrolla a través de una distribución por áreas. Durante los 8 y 9 años del EGB, los estudiantes identifican procesos visitando 1 ó 2 días distintos establecimientos de la región.



Durante los años del Polimodal desarrollan su "tesis" (1er año), presentando sus hipótesis y validaciones, luego (2do año) trabajan sobre los "Procesos Productivos" y finalizan (3er año) con el desarrollo de un "Proyecto Productivo".

La actividad del Centro se encuentra apoyada por un Comité de Desarrollo Local, el cual se haya presidido por un emprendedor de la zona y está conformado por productores, familias, el director del CEPT y ex alumnos.

Los estudiantes realizan 6 pasantías anuales en distintos establecimientos/campos de la zona¹¹.

La experiencia se integra en ciclos de 21 días en los cuales la primera semana se desarrolla en el CEPT, durante la semana siguiente desarrollan la pasantía en el lugar asignado y la última semana se realiza un proceso integrador de alternancia en la que los estudiantes vuelven a sus propias realidades. Los docentes visitan a los alumnos en los distintos establecimientos una vez a la semana.

En esta estrategia la pasantía se encuentra orientada por una intencionalidad y una sistematización de las competencias desarrolladas. Para el logro de la misma, el centro se apoya en:

INSTRUMENTOS	ORGANIZACION	ASISTENCIA
<ul style="list-style-type: none"> • Guía • Registros • Informe • Convenio • Encuesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Desarrollo Local • Coord. de Alternancia y Producción • Responsables de Espacios de Desarrollo regional • Equipo de coord. técnica • Tutores 	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas de Relevamiento • Visitas de alumnos

Es importante recalcar en esta experiencia el compromiso institucional detrás de la organización, la participación de la comunidad en la educación y la incorporación de la práctica en los establecimientos de la zona como una estrategia formativa a los fines del desarrollo de los contenidos curriculares.

Esta experiencia ya lleva 4 años de desarrollo, sorteando algunos obstáculos y cosechando algunos otros éxitos, los que oportunamente reseñaremos.

¹¹ Los alumnos realizan pasantías en instituciones oficiales, cooperativas, establecimientos agropecuarios y empresas agropecuarias de la zona de influencia.

4. OTRAS INICIATIVAS

Ante la imposibilidad de poder conseguir espacios en distintas empresas, algunos establecimientos han optado por desarrollar experiencias de producción de bienes y servicios con los propios alumnos, incorporando estrategias de conformación de grupos productivos.

Es el caso, por ejemplo, de la Escuela Normal Superior de Lobos¹², a 100 kilómetros de la Ciudad de Buenos Aires, y el microemprendimiento solidario y comercial impulsado por la propia comunidad educativa para elaborar milanesas de soja.

Se trata de una iniciativa que trascendió el proyecto de investigación inicial ideado por maestros y alumnos. Este año, 47 alumnos del Polimodal elaboraron 88.625 milanesas de soja para donar 53.106 unidades a 13 comedores escolares, dos hogares de niños y cuatro comedores de fin de semana. Las restantes 35.519 milanesas fueron vendidas a comercios de la zona y a familiares de los 1700 alumnos que concurren a los distintos niveles de enseñanza en el establecimiento. El capital obtenido lo invirtieron para mejorar la pequeña "empresa".

El proyecto nació a partir de las críticas que los egresados en 2001 hicieron en una encuesta escolar: reclamaron una mejor formación para ingresar en la universidad e insertarse en el mercado laboral.

Las autoridades del colegio respondieron con mejoras en los espacios curriculares institucionales -las materias- y con pasantías en empresas de la zona. Los empresarios de Lobos abrieron las puertas y la Municipalidad apoyó mucho en algo que comenzó con donaciones y que hoy, le permite al municipio la compra 14.000 milanesas por mes para los bolsones de comida de 1200 familias.

El proyecto de la pequeña microempresa surgió como una propuesta para trabajar en la materia Industrialización de Alimentos con proyectos de producción para formar a los alumnos de tercer año como emprendedores. La noticia de que los comedores de Lobos no tenían alimentos suficientes despertó en el profesor -técnico químico, de 36 años- la inquietud de canalizar una investigación de tres ex alumnas sobre la elaboración de milanesas de soja. El proyecto tomó cuerpo. El laboratorio de ciencias naturales del colegio se transformó en una sala de elaboración artesanal de milanesas. Al comienzo los estudiantes molían la soja con dos procesadoras hogareñas. En nueve meses, la pequeña sala de producción logró la habilitación para elaborar alimentos, además de 23.000 kilos de soja cedidos por la Sociedad Rural de Lobos -a cambio de milanesas para los comedores de la zona-, una tritadora de carne, tres ollas industriales, dos freezers, una sobadora, una selladora para bolsos de nylon y una dirección para consultas y pedidos en Internet¹³.

Como director de Producción trabaja un ex alumno de 18 años, estudiante de Tecnología.

Los estudiantes trabajan voluntariamente tres horas semanales en contraturno. Ellos decidieron todo. Armaron los grupos de trabajo y distribuyeron las funciones de investigación, administración, producción, ventas, marketing y relaciones públicas.

¹² La experiencia fue reseñada por el diario La Nación en su edición del 20 de diciembre de 2002.

¹³ milanesaselnacional@yahoo.com.ar

Ya están pensando en construir una sala de elaboración más amplia y producir papas fritas congeladas, garrapiñadas de soja y dulce de batata. El diseño de la marca, los balances, las ventas, las investigaciones de nuevos alimentos y las degustaciones fueron responsabilidad de ellos mismos, asesorados por especialistas en administración, bromatología y nutrición; aprendieron a organizarse y a manipular alimentos.

Como resumen de la experiencia es importante recalcar lo expresado por uno de los egresados 2002: "... (del colegio) nos llevamos el microemprendimiento, el crecimiento como grupo y haber aprendido a trabajar...".

Experiencias similares han sido desarrolladas por otros establecimientos ante la imposibilidad de otras alternativas de vinculación de los alumnos con la práctica laboral, a veces por falta de empresas donde realizarlas, otras por que la cantidad de alumnos sobrepasa la cantidad de pasantías obtenidas.

La Escuela Técnica N° 2 de Glew, ante la falta de posibilidad de desarrollar pasantías con todos sus alumnos o la ausencia de las mismas en áreas como Construcciones, optó por desarrollar otro tipo de experiencias.

En el área informática, monto un taller de reparación y montaje de computadoras. Desarrollo un círculo cerrado con los docentes del establecimiento dotando a todos ellos de una computadora a lo largo del año.



En el Área Construcciones, realizaron proyectos para la comunidad y elaboraron propuestas para ser desarrolladas por el Municipio. Lamentablemente no todas han sido aceptadas. Sin embargo, han posibilitado a los alumnos tomar contacto con el trabajo real. Los tiempos, las pautas, los requerimientos de los clientes, la organización del trabajo, el trabajo en equipo, etc.

En la Ciudad de Buenos Aires, la Secretaría de Educación ha lanzado en el año 2002 el Proyecto Red Educativa de Servicios Solidarios – REDESS – Programa "Aprender Trabajando"¹⁴. La Red es un espacio de cooperación e intercambio solidario entre las Escuelas Porteñas y funciona como un sistema abierto y descentralizado en el cual las escuelas Técnicas de Gestión Estatal y Privada ofrecen, en función de sus especialidades, la producción de bienes y la prestación de servicios a otros establecimientos educativos que los necesiten.

La Red tiene el objetivo de impulsar la participación directa de las escuelas en la resolución de los problemas comunes, potenciando los recursos disponibles.

Además pretende:

- Posibilitar en los establecimientos educativos el desarrollo de proyectos de producción de bienes y servicios, sobre la base de las instalaciones y capacidades desarrolladas en las escuelas técnicas como parte de su diseño curricular.
- Promover el intercambio de prácticas, saberes, experiencias y recursos entre los propios establecimientos educativos.
- Impulsar la realización de acciones solidarias desde los establecimientos educativos hacia otras instituciones de la comunidad educativa en la que están insertos.
- Desarrollar en los alumnos la capacidad de autogestionar proyectos a fin de que puedan insertarse con mayor autonomía en el mundo del trabajo y la producción o de que puedan realizar una correcta elección vocacional cuando finalicen sus estudios secundarios.

Otra experiencia es la de la Escuela Comercial de Gobernador Virasoro en la Provincia de Corrientes que creó, en 1990, una Cooperativa Escolar, la primera cooperativa de nivel medio de la provincia, inscripta oficialmente y con un emprendimiento de Librería Escolar y otro de dulces regionales. Los emprendimientos se hicieron posibles con el aporte de recursos propios, préstamos y/o subsidios, dando respuesta a los más de 900 asociados con los que cuenta actualmente.

Si bien, estas experiencias, no se realizan en empresas concretas lo que limita el desarrollo de competencias de carácter sociolaborales o actitudinales propias de la vinculación con los distintos actores del medio laboral en que se desempeñan (otros trabajadores, supervisores, encargados de distintas áreas, etc.)-, permiten desarrollar muchas otras competencias valiosas para la inserción posterior en el mercado de trabajo, al enfrentarse a situaciones reales de producción de bienes o servicios y a la necesidad de organizarse y poner en juego todo lo aprendido en su paso los establecimientos escolares.

¹⁴Más información sobre este proyecto puede consultarse a través del e-mail redes@buenosaires.esc.edu.ar en o el sitio web: <http://www.buenosaires.esc.edu.ar/educacion/redess/index.asp>. Además, recientemente lo ha creado por Decreto 266/2003 – BO N° 1665, 04/04/2003, incorporando una modalidad de pasantías educativas

EXPERIENCIAS NACIONALES

En la realización de este trabajo hemos podido tomar contacto con algunas instituciones educativas, organizaciones y empresas que han desarrollado experiencias en el sistema de pasantías.

Éstas no son las únicas, muchas son las instituciones que han intentado dar respuesta a la relación educación – trabajo a través de esta estrategia. Sin embargo, nos ha parecido oportuno reseñar lo trabajado por algunas de ellas a los fines de mostrar como han resuelto problemas u obstáculos que se les han presentado y tratar de identificar "mejores prácticas", que sirvan de orientación para aquellos que quieran iniciar la implementación del sistema de pasantías.

ESCUELA COMERCIAL DE GOBERNADOR VIRASORO – PROV. DE CORRIENTES

En 1994 la institución, que ya se hallaba implementando distintas estrategias en la búsqueda de una mejor formación para el trabajo de sus egresados (Gabinete Contable, Expo – Contable, cooperativa escolar) comenzó a realizar visitas guiadas y a generar espacios presenciales en organizaciones de la zona. El éxito de la experiencia, que hasta ese momento era optativa, generó el "Proyecto Pasantía Laboral" no rentada que tuvo como objetivo, en primera instancia, dotar al futuro egresado de capacidades laborales concretas en oficinas y espacios administrativos de organizaciones y empresas. Esta propuesta permitía a los estudiantes contactarse con elementos de oficina moderna que la escuela no podía ofrecerle y le permitiría auto – evaluarse en sus competencias y oportunidades personales.

La experiencia fue un éxito y desembocó en una jornada de estudio sobre el tema: 1ra Jornada Provincial de Pasantía Educativa, en el año 1996.

El proyecto contó con 6 horas rentadas para un jefe de pasantía, el que estaría a cargo de manejar la experiencia.

La pasantía se perfeccionó en su organización, se prolongó en el tiempo inicial (actualmente dura un mes), se integró al Plan de Estudios como un espacio evaluable, generó la defensa del Informe de Pasantía elaborado por el pasante, se perfeccionó la metodología y la documentación necesaria para la ejecución anual de la experiencia.

La evaluación del empresario, que consiste en completar una ficha donde se refleja las competencias del pasante, aportó un retorno importante a la escuela respecto de las falencias que debía suplir.

En algún momento, la Escuela realizó un proyecto de taller para el pre-pasante, pero debió abandonarse la experiencia debido a dificultades económicas. A cambio se trasladaron los contenidos del taller a las distintas áreas y se generó una práctica en la propia escuela, anterior a la pasantía, denominada PRE – PASANTÍA.



La PRE- PASANTIA se hizo obligatoria y generó doble beneficio. Por una parte, capacitó a los alumnos en la gestión real de secretaría y, por el otro, permitió un alivio importante a la gestión administrativa escolar¹⁵.

Actualmente, la pre-pasantía y la pasantía se desarrollan según la siguiente metodología:

MODALIDAD	DURACIÓN	HORARIO	TIPO DE EXPERIENCIA	EVALUACIÓN	BENEFICIARIOS
Pre- Pasantía	2 semanas con asistencia a clases 2 semanas con asistencia a clases	Contraturno	Obligatoria Sectores: •Administración •Preceptoría •Laboratorio y otros	EDI: Pre-pasantía Informe escrito	2do año Polimodal: Naturales y Economía 3er año Perito Mercantil: Nocturno
Pasantía	1 mes sin asistencia a clases	Turno estipulado por la empresa	Obligatoria	EDI: Desempeño Laboral Informe y Defensa	3ro Polimodal 4to. Nocturno

Durante el período de la pasantía los docentes utilizan sus horas para realizar el seguimiento al pasante.

Los alumnos realizan sus pasantías no sólo en grandes empresas (Establecimiento Las Marías, Forestadora Tapebicué) sino también en microempresas y Pymes (fábricas, estudios jurídicos y contables, empresas comerciales y de servicios, cooperativas, bancos, veterinarias, frigoríficos, potabilizadoras de agua, etc.) e instituciones (hospital, Colegio Médico, clínicas, fundaciones, Municipio –Bromatología-, Concejo Deliberante, Dirección General de Rentas).

ESCUELA DE EDUCACIÓN TÉCNICA N° 2 DE GLEW – PROV. DE BUENOS AIRES

La Escuela de Educación Técnica N° 2 de Glew, en la Provincia de Buenos Aires viene desarrollando experiencias desde ya hace varios años.

¹⁵ La experiencia fue recogida en publicación "Escuela en Transformación – 100 experiencias pedagógicas innovadoras" - Ministerio de Cultura y Educación de la Nación – Pág. 178 – "Preparación para la Pasantía".

La cercanía con el parque industrial ha favorecido la realización de pasantías de los alumnos en algunas empresas.

El logro más importante para el establecimiento fue la vinculación con las empresas, la que ha permitido no sólo el intercambio de experiencias con los alumnos que accedieron a las pasantías sino también que enriqueció al resto y favoreció la vinculación escuela - empresa.

Esta vinculación ha facilitado, en algunas ocasiones, que la empresa haya acercado parte de su equipo a la escuela para que los alumnos realizaran prácticas, con tecnologías a la que las escuelas se ven muchas veces imposibilitadas de acceder. Asimismo, la información y el intercambio favorecieron también la adaptación de los contenidos de la currícula.

Las pasantías se realizaban durante tres meses en los que los alumnos asistían a la empresa durante 3 días por semana en jornadas de 4 horas. Al cabo de la pasantía, los alumnos recibían una calificación de pasantías la cual reemplazaba la nota correspondiente al Trayecto Técnico Profesional (TTP) de la especialidad durante dicho período.

Actualmente se ha discontinuado la experiencia. Los responsables señalan dos dificultades

1. el esfuerzo institucional que requiere la implementación de la experiencia, el que los docentes hacen "a pulmón" sin acrecentar las horas cátedra asignadas.
2. la dificultad que encuentran para acomodar las pasantías de los alumnos en el nuevo esquema, luego de la implementación de la reforma educativa.



Este último punto, resulta relevante en las escuelas técnicas, no siendo un inconveniente relevado en las demás modalidades.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SAN BONIFACIO – OBISPADO DE LOMAS DE ZAMORA

El Instituto viene desempeñando su tarea desde su fundación en 1970. Ha adherido al sistema de pasantía desde 1972 donde inicio los "Contratos BECA" con la empresa Siemens. Todos los alumnos participaban de las mismas.



A partir de 1979 las pasantías fueron utilizadas como una estrategia en la formación de los auxiliares técnicos.

Los alumnos del Instituto realizaron pasantías en varias empresas no sólo de la zona sino también otras empresas de importancia. La duración de las pasantías es de 6 meses y se ha implementado en el último semestre del 3er año del Polimodal, con una frecuencia semanal de tres días por semana.

En general son las empresas las que, por conocimiento, se acercan a solicitar pasantías al Instituto.

Los alumnos son elegidos por su desempeño, observándose en otros criterios la puntualidad, presentación, verbalización general y la expresión oral y escrita. La pasantía se convierte, en la experiencia actual, en un premio para aquellos alumnos con mejor desempeño.

Los responsables del establecimiento señalan como un elemento positivo para el alumno la valorización del trabajo y una maduración particular en su contacto con el mundo del trabajo.

ASOCIACIÓN ESCUELA – EMPRESA

La Asociación Escuela Empresa es una asociación civil que surge de la iniciativa de un grupo de personas vinculadas al mundo de la economía y la empresa que, con el propósito de favorecer la igualdad de oportunidades de los jóvenes, trata de establecer mejores vínculos entre las escuelas y las empresas y de estimular en los estudiantes el desarrollo de las competencias básicas para trabajar.

Los participantes de esta acción son jóvenes de entre 15 y 19 años que están interesados en salir de la escuela mejor preparados para trabajar, más allá de cual sea su orientación profesional. También participan adultos que, en su afán de mejorar están cursando el Polimodal.

Los estudiantes eligen participar, comprometiéndose a asistir a seis encuentros de dos horas fuera del horario escolar.

El Programa Asociación Escuela Empresa en la Provincia de Buenos Aires, se desarrolla dentro del marco institucional de un convenio con la Dirección de Cultura y Educación. Las escuelas que tienen intención de participar lo solicitan a la Asociación y/o al COPRET. Una vez incluidas dentro de un nuevo grupo de, como mínimo, 6 escuelas, cada director selecciona dos profesores para llevar adelante el Programa dentro de la escuela, los que son capacitados en la metodología.

Los empleadores, empresas e instituciones, lo hacen en forma voluntaria, aunque sin necesidad de encuadrar su participación de manera contractual, salvo en el caso de que decidan ofrecer pasantías a los alumnos del Programa o aportar al financiamiento del mismo bajo el régimen de crédito fiscal.

El Programa es extracurricular y voluntario. Muchos docentes quieren incorporarlo a la currícula, sin embargo, estas dos condiciones son valoradas por los estudiantes participantes. Ellos consideran muy importante la posibilidad de elegir participar y hacer algo "plus" que no todos realizan.

El programa es un compromiso acotado a seis encuentros que no permite las inasistencias (no se puede faltar más de una vez), si no se asiste y no se participa no se aprende.

Se pretende relacionar a las escuelas y las empresas para mostrarle a los alumnos la realidad del mercado de trabajo. De los encuentros participa un referente no docente que convalida con la realidad el trabajo realizado, obligando además a los alumnos a hablar con personas adultas desconocidas.



Durante el desarrollo del programa se visitan empresas y organizaciones con el propósito de mostrar "como trabaja la gente".

Asimismo, el programa estimula el desarrollo de la capacidad de emprendimiento, proponiendo a los alumnos que resuelvan problemas en forma sistematizada y ensayen sus primeros planes de un microemprendimiento o proyecto comunitario.

El Programa Asociación Escuela Empresa (AEE) está formulado en módulos. Los "Módulos de Colores" se pueden elegir indistintamente y todos los alumnos de los tres años del Polimodal pueden incluirse en cualquiera de ellos sin un orden preestablecido. Esta programación permite mezclar a los alumnos de la escuela, en una tarea en común, produciendo beneficios para todos. Los más chicos aprenden de los grandes y los grandes de los chicos, esforzándose por ayudar a los más chicos.

Los estudiantes que acreditan haber asistido por lo menos a 3 módulos de colores tienen la posibilidad de hacer el "Módulo Dorado", en el que ensayan el arte de buscar trabajo, ayudados por sus profesores y un especialista en selección de personal.

Los pasantes que realizaron el "Módulo Dorado" manifiestan haberse sentido más seguros en la entrevista ante los responsables de recursos humanos de las empresas donde fueron seleccionados para realizar su experiencia.

Los "Módulos de Colores" tienen una unidad temática: la comunicación, la economía, la comercialización, el trabajo, el cuidado del medio ambiente y el mundo empresario. A través de simulaciones, resolución de casos y diferentes técnicas grupales, los participantes se ejer-

citan en trabajo en equipo y resolución de problemas, mejorando su comunicación al aprender a escucharse y a tener en cuenta las opiniones de los demás como también defendiendo sus puntos de vista. Asimismo, se fomenta la autoevaluación junto con una evaluación general de los temas aprendidos planteada como un entrenamiento para el trabajo.

Las empresas que han recibido pasantes que participaron del Programa señalan la mejor preparación de los mismos en comparación con otros pasantes recibidos.

En la actualidad el Programa cuenta con un variado número de escuelas que participan del mismo. Desde su implementación más de 250 personas del mundo empresario han participado de las actividades del programa, aproximadamente 300 docentes han sido capacitados, de los cuales 120 se encuentran trabajando en la implementación del sistema.

Más de 90 establecimientos educativos participan del Proyecto en distintas localidades de la Provincia de Buenos Aires: Berisso, Ensenada, Florencio Varela, La Plata, Jeppener, San Vicente, Berazategui, Avellaneda, Lanús, Burzaco, Quilmes, Campana, San Pedro, Zárate, Ramallo, San Nicolás y Pergamino.



AEE cuenta con un coordinador local cada 8/10 escuelas, que trabaja en forma coordinada con los demás coordinadores, en forma part-time, facilitando las actividades dentro de las escuelas y conectándose con las empresas de cada localidad para vincularlas con el Programa.

Durante las pasantías, los estudiantes rotan en distintos sectores de las empresas, participan de las mismas inducciones que se realizan a los nuevos empleados y aprenden un oficio. La duración de la experiencia es de tres meses, aunque en algunos casos se estudia su extensión a un año.

Como resumen de la experiencia es importante recalcar lo mencionado por uno de los responsables de recursos humanos de una empresa con la cual trabaja el programa: "Desde que hemos implementado el sistema de pasantías no se realizan búsquedas cuando se necesita cubrir un puesto en los que los chicos han realizado pasantías, incorporamos a aquellos que han demostrado un buen desempeño"

BAYER ARGENTINA S.A.

La empresa lleva adelante pasantías con distintos establecimientos de Capital Federal y Provincia de Buenos Aires en su sede de Munro – Prov. de Buenos Aires, tanto por el Sistema Dual como por el sistema de pasantías.

Las pasantías duran dos años completos y se implementan con estudiantes de los dos últimos años del Polimodal. Se desarrollan en jornadas diarias de 4 horas de lunes a viernes de 8 a 12 horas, complementando los laboratorios de la escuela.

Los pasantes son preseleccionados por los establecimientos educativos en función de sus calificaciones y sus características personales y luego se someten a una entrevista de selección en la empresa de la que participa personal de recursos humanos y del sector donde se integrarán los pasantes. Fundamentalmente, la empresa toma en cuenta la predisposición y el interés para su incorporación.

Una vez incorporados a la empresa los pasantes se suman a sus tareas en el área asignada bajo la responsabilidad de un tutor, que en la mayoría de los casos es el responsable del sector. El tutor tiene a su cargo la asignación y orientación de las tareas del pasante y su evaluación periódica sobre la base de un formulario provisto por la escuela y acordado previamente.

Además del convenio con la institución educativa, la empresa firma con el pasante, con el aval de sus padres o tutores, un contrato de pasantía en el que se señala el nombre del tutor cargo del pasante, el horario a cumplir, el objetivo de la pasantía y la asignación estímulo (en este caso alcanza a \$300 mensuales), entre otros elementos.

Asimismo, la empresa se hace cargo de un seguro de riesgos del trabajo a través de la aseguradora que cubre los riesgos de sus trabajadores y los cubre con el seguro de vida obligatorio, reforzando la extensión del seguro que realiza el establecimiento educativo.





La empresa da vacaciones a los pasantes, con una duración de 15 días, salvo en aquellos casos en el que los convenios señalen otra duración de la misma.

Además, la empresa cuenta con sistema de pasantías de verano. Los "pasantes de verano" realizan actividades durante los meses de enero y/o febrero solamente, con una duración no mayor a un mes.



En el caso particular de esta empresa, hemos tenido oportunidad de conversar con uno de los establecimientos con la que la misma se vincula: el Instituto Técnico Ntra. Sra. de Fátima. Si bien este establecimiento se vincula a través del sistema dual, por la similitud de la experiencia en general, resulta oportuno aportar la visión de la misma experiencia desde la escuela.

Los alumnos asisten a la empresa 3 veces por semana (los dos días restantes van a clase) en el horario de 8 a 17 horas.

Los pasantes varones son de la especialidad electromecánica y los de sexo femenino de Administración de Empresas.

El Instituto cuenta con una persona contratada específicamente para realizar el contacto con las empresas. El seguimiento de los estudiantes se realiza en forma conjunta con los profesores que relevan con ellos en el establecimiento el desarrollo de sus "prácticas laborales", además del control que realiza la propia empresa.

Todos los estudiantes bajo esta modalidad realizan prácticas en empresas, en total 40 por año. No sólo en Bayer sino también en otras empresas contactadas a lo largo de los casi 10 años que lleva implementando el sistema.

Para la selección de los chicos que irán a las empresas la escuela tiene en cuenta el promedio académico, la asistencia, la disciplina (cumplimiento de pautas y respeto)¹⁶.

Los directivos del establecimiento destacan la maduración que logran los alumnos que participan de este tipo de experiencia.

EDENOR S.A.

Como un mecanismo para prevenir la posible pérdida del "know how" técnico, debida al progresivo retiro de especialistas por razones de rotación natural, EDENOR lanzó un plan de pasantías para estudiantes secundarios, mediante un convenio con escuelas técnicas.

¹⁶El Instituto es una escuela parroquial instalada en la zona sur de la Ciudad de Buenos Aires, en el Bajo Flores, cuya población tendida son familias de bajos recursos. Si bien todos los alumnos realizan sus prácticas en empresa se tiene en cuenta la situación socioeconómica al momento de priorizar la asignación de los estudiantes.



Este programa apunta a la formación de los futuros cuadros técnicos de la compañía. Se tomó como modelo el programa de pasantes universitarios, trasladándolo a las escuelas técnicas para incorporar chicos que estén cursando los últimos dos años de colegios secundarios vinculados con el campo de la ingeniería. La intención es que ingresen como pasantes, para que comiencen un período de formación y acercamiento con el mundo empresario.

El objetivo es que el período de la pasantía sirva para zanjear la diferencia entre la educación formal y los requerimientos de las empresas, preparando a los chicos para incorporarse posteriormente a la organización como futuros técnicos.

Para la empresa este programa representa tanto un mecanismo de vinculación con la sociedad como una herramienta de selección de personal.

Para la empresa este programa representa tanto un mecanismo de vinculación con la sociedad como una herramienta de selección de personal.

Durante el año 2000, EDENOR, hizo una experiencia piloto con 18 chicos de 3 colegios. Como el balance fue positivo, se decidió implementar un programa más extendido, para lo cual se hizo una selección de escuelas dentro de las zonas de concesión y se suscribieron convenios con 10 colegios secundarios técnicos para incorporar 100 pasantes durante el 2001.



Los alumnos seleccionados se distribuyeron en las subgerencias de cables de alta tensión, mantenimiento de alta tensión y subestaciones, líneas de alta tensión, y asistencia técnica y subestaciones.

Las pasantías se desarrollan en jornadas de cuatro horas, por la que los alumnos perciben una remuneración en concepto de viáticos. Tienen una duración de 9 meses —un año lectivo— y pretenden funcionar como un complemento de la formación y como una posibilidad cierta de inserción laboral.

Los colegios participan en la selección de los pasantes y en el seguimiento académico, junto con el tutor designado por la empresa. El programa comienza con una etapa de inducción de dos semanas en los centros de capacitación de la compañía e incluye una rotación por las distintas áreas para que se familiaricen con la cultura de la empresa. Luego los participantes son asignados a las áreas donde realizarán un aprendizaje más completo.

El responsable de Recursos humanos de la empresa señalaba¹⁷ : "... La experiencia del año pasado fue fantástica; los chicos son mucho más responsables de lo que los adultos imaginamos. Tienen una gran curiosidad por conocer el mundo de las empresas, que es donde se van a desempeñar cuando sean adultos y la inquietud por su futura inserción laboral funciona como una motivación muy fuerte..."

Por estos motivos, una vez integrados al contexto laboral de la organización, los participantes del programa asumen cabalmente las responsabilidades asignadas. La empresa señala la importante que su personal se forme íntegramente dentro de la empresa: "...Nuestra filosofía es que la gente crezca dentro de la cultura organizacional de la compañía. No seleccionamos personal jerárquico en el mercado; supervisores, jefes y gerentes salen de nuestras propias filas..."

Estos mecanismos le dan a la empresa el reaseguro de compartir objetivos con su personal desde el principio. En ese sentido, la compañía se preocupa por estimular a sus empleados para seguir estudios superiores de especialización y postgrado, con la intención de que se produzca una comunidad de intereses entre los objetivos empresarios y los del personal.

¹⁷ La experiencia fue reseñada por el Diario Clarín en una publicación realizada a fines del año 2000

■ GUÍA PARA LA REALIZACIÓN DE PASANTÍAS EDUCATIVAS

ALGUNAS RECOMENDACIONES INICIALES

A la luz de lo reseñado hasta el momento y de otras experiencias existentes de características similares a las descritas, se pueden identificar algunas recomendaciones básicas a tener en cuenta:

1. La inclusión de la pasantía como una estrategia institucional y no como el esfuerzo solitario de uno o más docentes con inquietudes.
2. La conformación de un equipo que desde el establecimiento escolar gestione la implementación del sistema.
3. La definición de una estrategia para lograr un acercamiento a las instituciones intermedias que nuclean a las empresas con el objetivo de que los alumnos realicen sus prácticas.
4. La existencia de un proceso de evaluación interna transparente destinado a seleccionar a aquellos estudiantes que irán luego a las empresas.
5. El establecimiento de un esquema de monitoreo y evaluación del sistema.

Otro tema importante, es la definición del Plan de Trabajo de los pasantes en la empresa. En gran parte, el éxito o el fracaso de la pasantía depende de: la negociación con la empresa y la formulación del Plan de Aprendizaje. Ambos elementos son parte de un mismo proceso.

El Plan de Aprendizaje es esencialmente el contenido de la negociación, resume en una secuencia cronológica y didáctica las razones por las cuales se busca que la empresa abra sus puertas a jóvenes pasantes¹⁸.



En la negociación es importante tener en cuenta, por un lado, cual es el perfil para el que el pasante se está formando y en el que la estrategia de implementación de pasantías se inserta y, por el otro, quién es el pasante.

No se debe perder de vista, en ningún momento, que la pasantía no es un fin en sí mismo sino que se trata de una estrategia de vinculación educación – trabajo, cuya misión es desarrollar en los estudiantes las competencias básicas que los doten de mayor capacidad para enfrentar con éxito su inserción laboral.

La Institución y, en particular, el equipo docente a cargo de la gestión de esta experiencia debe definir sus objetivos y metas y la estrategia que llevarán a cabo. En la definición de esta estrategia es importante realizar un análisis de fortalezas y debilidades en cuanto a conocimientos, actitudes y aptitudes de los estudiantes. Asimismo, dentro del proceso el es-

¹⁸"Guía de Implementación de Pasantías para Jóvenes" - Red de Programas Públicos de Capacitación y Empleo de Jóvenes de América Latina y el Caribe - CINTERFOR

tablecimiento debe identificar las ventajas comparativas de sus estudiantes, la orientación del Polimodal o la especialidad de la carrera, experiencias similares realizadas anteriormente, nivel de idioma, manejo de herramientas de informática, especialización en alguna materia específica, involucramiento en actividades de la comunidad, etc.

La estrategia debe responder a las siguientes preguntas orientadoras:

- ¿Cómo llevar adelante las pasantías?
- ¿Cómo ofrecerlas a las empresas?
- ¿Cómo implementarlas?
- ¿Cómo lograr su buen funcionamiento?
- ¿Cómo mantener continuidad a lo largo del tiempo?

PASOS A SEGUIR PARA SU IMPLEMENTACIÓN

Definida la estrategia del establecimiento educativo a la que hacemos referencia en el apartado anterior hay que comenzar a cumplir los pasos a seguir.

• Pasos previos a la pasantía

• Definición del objetivo de la pasantía

En función de la estrategia definida se formulan los objetivos y metas del sistema y en particular se determinan los objetivos de cada año. En este sentido, ayuda la definición de un lema que exprese el objetivo del Proyecto y lo comunique a los demás participantes de la experiencia.

• Preparación de material de presentación

Antes de salir a buscar empresas u organizaciones que estén interesadas en participar, la escuela debe preparar una carpeta de presentación del Proyecto. Dicha carpeta debe contener:

- Una carta de presentación, en la que se exprese la invitación a participar del Proyecto, los objetivos del mismo y los beneficios para ambas partes, suscripta por el director del establecimiento y/o Coordinador de Pasantías.
- Una presentación de la Escuela, en la que se reseñe su historia y se haga hincapié en su inserción en la comunidad, logros y reconocimientos y se detalle el proyecto institucional.
- El equipo de gestión a cargo del Proyecto.
- Los criterios de selección de los pasantes, utilizado por el establecimiento.
- El marco regulatorio, al que quedará sujeta la experiencia.
- El perfil de los estudiantes que participarán de la experiencia (especialización, características socioeconómicas, etc.)



- **Contactar empresas**

La búsqueda de las empresas es una de las etapas que requiere mayor esfuerzo. Habrá que tomar contacto con las empresas, detectar a la persona indicada (comúnmente el encargado de recursos humanos), acordar entrevistas, reiterar llamados, destinar horas fuera de las que habitualmente utilizamos para el establecimiento para llevar a cabo las entrevistas, movilizarlos hasta la sede de las mismas, prepararnos para "vender" el Proyecto.

Una estrategia que ayuda en esta tarea es analizar el lugar en el que se encuentra la escuela, situarla en su contexto, ver que instituciones tiene cerca, tomar contacto con los conocidos, con los docentes, con los ex - alumnos, con los padres de los estudiantes, "abrir las agendas" para relevar las posibilidades dentro del núcleo más cercano.

Otra, es la acercarse a las asociaciones y cámaras empresariales y comerciales de la zona a los efectos que nos ayuden a tomar contacto con sus asociados. La realización de presentaciones en su sede o la incorporación de una reseña del proyecto en publicaciones ya existentes favorece el acceso a las empresas.

Resulta importante establecer relaciones con la comunidad toda y no sólo con los empresarios. El objetivo que se persigue con esto es tratar de crear conciencia en la gente que puede llegar a participar en este proceso de una u otra manera.

Quienes ya han transitado por la negociación con empresas saben que, para lograr una coordinación efectiva de intereses, no se puede basar la relación sólo en razones de buena voluntad o interés social como eje de acuerdo. La verdadera y efectiva articulación sólo es posible cuando se consideran claramente resultados y beneficios.

Es importante explicar las ventajas que tiene para la empresa participar en la experiencia desde la perspectiva de su desarrollo estratégico en el mercado, y el rol que juega en ésta su participación en la preparación de recursos humanos.

Las conversaciones sobre contenidos, procedimientos y evaluaciones deberán dejarse para más adelante y efectuarse en lo posible con los técnicos responsables directos del tema en la empresa.

Podrá ser oportuno recurrir al apoyo de empresas que ya hayan tenido experiencias exitosas con pasantías. Ellas serán los mejores vendedores de la idea y podrán aconsejar en el diseño del plan para otras empresas¹⁹.

- **Selección de la empresa**

Como cruce de los datos que surgen del análisis realizado y de la estrategia definida y las características del establecimiento educativo y, en particular, de los futuros pasantes, el equipo técnico estará en condiciones, luego de haber tomado contacto con las empresas, de definir cuáles empresas podrían ser seleccionadas para derivar a cada uno de los estudiantes, en función del perfil del mismo y del mayor valor agregado que los espacios generados por la empresa puedan aportar a la formación del pasante.

- **Selección del pasante**

Paralelamente, con la selección descrita en el punto anterior, se debe realizar la selección de los futuros pasantes. Para ellos resulta conveniente seguir un esquema como el siguiente:

¹⁹ Idem 15

• **REUNIONES DE PRESENTACIÓN DEL PROYECTO**

Es importante, presentar el Proyecto a los estudiantes, que ellos puedan preguntar y profundizar en aquellos temas que tienen dudas.

Dejar claras las "reglas de juego" desde un principio evita posteriores dificultades. Además, permite tener una primera aproximación acerca de las expectativas de los mismos y su visión sobre la experiencia.

Un tema que requiere de definición del equipo técnico es si estas reuniones se realizarán con la totalidad de los estudiantes o sólo con aquellos que reúnen determinadas características predefinidas que los pre-califican para participar de la experiencia. Esto dependerá, también, de una definición previa: ¿las pasantías son para todos los alumnos o sólo realizarán la experiencia algunos de ellos?

Mucho se podría hablar sobre los pro y los contra de una u otra opción, pero es algo que debe definir cada establecimiento en función de su proyecto institucional y de las posibilidades ciertas con que cuenta.

Asimismo, deben realizarse reuniones de presentación del proyecto con los padres de los estudiantes a los fines de trabajar con ellos sus dudas y solicitar su autorización para el desarrollo de la experiencia.

• **EXÁMENES DE NIVEL**

En primer término, todas las experiencias relevadas, de una u otra manera, realizan un examen de nivel o diagnóstico con el objeto de identificar las fortalezas y debilidades en la formación académica de los estudiantes de cara a esta experiencia.

Algunos recomiendan realizar esta evaluación a comienzos del ciclo lectivo con el propósito de que los docentes puedan trabajar con los alumnos las deficiencias detectadas a los fines de mejorar su performance en el momento de la selección para la pasantía y en la pasantía misma.

Este examen permite confeccionar un informe con indicadores respecto del nivel académico de los estudiantes y determinar sobre qué materias deberá trabajarse prioritariamente. Asimismo, sirve de disparador y motivador para alumnos, padres, docentes y directivos en pos de lograr la preparación que requiere la circunstancia.



• SELECCIÓN DEL PASANTE

Este examen es un poco más complejo que el anterior. Para el mismo no sólo se toma en cuenta el rendimiento académico en las materias base, sino que además se estará evaluando criterios tales como:

- * Procesos, aptitudes y actitudes del estudiante.
- * Desenvolvimiento
- * Capacidad para la resolución de problemas.

En algunos casos, estos exámenes son tomados por personas distintas de los docentes (asociaciones vinculadas, docentes de otros establecimientos²⁰, etc.). Una opción viable es la participación de ex alumnos del establecimiento (profesionales, empresarios y/o ex - pasantes que hayan pasado por la experiencia).

En el "examen de selección" se evalúan las asignaturas más importantes para el buen desempeño de los chicos en su futura experiencia laboral, teniendo en cuenta la especialidad que estudian y las tareas que tendrán que sumir en la práctica. Finalmente, los alumnos serán seleccionados²¹ de acuerdo con parámetros académicos (notas en los exámenes de selección, promedio en el establecimiento, concepto del personal docente- nivel de comprensión, aplicación al estudio, expresión oral y escrita) Asimismo, resulta favorable que los docentes realicen un informe respecto de aspectos actitudinales

Con este resultado se realiza un orden de mérito, en función del cual se asignarán las pasantías, sin perder de vista el perfil de la empresa y del pasante.

Por último, los futuros pasantes se someterán a la selección por parte de la empresa, la que se llevará a cabo en la sede de la misma.

Es importante el papel que juegue el equipo técnico en esta etapa, teniendo en cuenta los intereses de la empresa, el perfil de la misma y el del futuro pasante en el momento de derivar al estudiante para su entrevista de selección; la conversación anterior con los responsables de la selección en la empresa a los fines de conceptuar la entrevista y, por último, la contención de los estudiantes ante esta situación de aprendizaje externo al establecimiento.

Al respecto de este último punto no se trata de acompañar a los estudiantes a la entrevista, sino de su apoyarlos.

• Definición del Plan de Trabajo

Ya hemos hablado al respecto al tener en cuenta las recomendaciones generales. Sin embargo, por la relevancia del mismo es importante volver a remarcar algunos aspectos de este tema.

La definición del Plan de Trabajo debe realizarse en forma conjunta entre el coordinador de los pasantes y quién la empresa designe para ello.

La idea detrás de esta programación es organizar el tipo y cantidad de las prácticas que le serán asignadas al pasante a los fines de optimizar el tiempo disponible y favorecer el aprendizaje.

Asimismo, otorgará tanto a la empresa como a la escuela y fundamentalmente al pasante, certeza respecto de las actividades que desarrollará durante su permanencia en la empresa.

²⁰ A modo de ejemplo, en la E.E.T N° 1 de Tigre, la selección fue realizada por docentes de una escuela técnica de San Isidro.

²¹ En aquellos casos en los que todos los alumnos tengan la posibilidad de realizar pasantías estas pruebas tendrán el objetivo de entrenarlos para la selección por parte de la empresa y para orientar al equipo técnico respecto de la derivación de cada uno de ellos a las distintas vacantes.

Además, esto favorecerá la evaluación de la pasantía, formando parte de la currícula del estudiante en aquellos casos en que suplante al laboratorio o taller de la especialidad.

El Plan de trabajo debe ser lo suficientemente claro, concreto y flexible para posibilitar su adecuación ante posibles cambios en las circunstancias del ámbito laboral sin perjudicar la formación del pasante. No se trata de una planificación escolar, pero no debe olvidar señalar los logros que se espera alcance el pasante durante su experiencia ni las prácticas relevantes que posibilitaran la adquisición de las competencias definidas para esta etapa.

El Plan de Aprendizaje debe prever la rotación dentro de la organización con el propósito de realizar un aprendizaje integral. No existe un modelo único de rotación, sino que depende de las particularidades de la empresa, del tipo de trabajo y de la formación de los pasantes.

• **Determinación del coordinador de cada grupo de pasantes por parte de la escuela**

Durante el tiempo de pasantía el establecimiento educativo deberá asignar a cada grupo un coordinador.

Este Coordinador será el referente institucional de los pasantes durante su estadía en la empresa.

Por otra parte, tendrá a su cargo la relación con el tutor designado por la empresa, realizará el seguimiento de los pasantes, elaborará informes de cada uno de los pasantes a su cargo, los visitará en la empresa y, en caso, de considerarlo necesario realizará reuniones individuales o colectivas con los mismos.

El apoyo del Coordinador de Pasantías consiste, principalmente en:

- Colaborar en la elaboración del plan específico de aprendizaje en la empresa.
- Apoyar y asesorar al/los tutores en su relación con los pasantes.
- Aclarar dudas de representantes de la empresa y/o de tutores en la empresa en cuanto a la organización y ejecución de la pasantía.
- Detectar problemas y cooperar en la búsqueda de soluciones.
- Velar por el cumplimiento de los acuerdos entre la empresa y el joven.

En la práctica, las tareas asumidas con mayor frecuencia son:

- Revisar la asistencia del joven a la empresa y su eventual rotación por las funciones/tareas acordadas.
- Visitar frecuentemente a cada empresa participante, llevando un registro de los resultados de cada una de las visitas. En las primeras semanas se recomienda una frecuencia semanal.
- Siempre y cuando una situación específica lo requiera, el Coordinador realizará visitas también fuera del cronograma establecido.
- Propiciar, preparar y realizar actividades de reflexión e intercambio de experiencias de los jóvenes pasantes.
- Transferir la información obtenida en las visitas a las empresas a través de un informe periódico, al establecimiento educativo, sobre cambios organizacionales y tecnológicos observados en las empresas, así como las debilidades en la preparación de los alumnos expresadas con mayor frecuencia por los tutores de la Empresa.

• **Definición del tutor del pasante en la empresa**

Por su parte, la empresa deberá asignar un responsable de los pasantes, el que generalmente recibe el nombre de tutor o instructor.

El tutor tendrá a su cargo al pasante durante su permanencia en la empresa y será su referente interno.

El tutor será quien le asigne tareas y quien realizará su evaluación de desempeño. Asimismo, será quien mantendrá contacto con el Coordinador del establecimiento educativo a cargo de los pasantes.

En el caso de empresas de mayor envergadura puede que exista un responsable general y que los pasantes tengan asignado un tutor diferente en función del sector o las tareas que estos tengan asignadas.



• **Firma del convenio Empresa – Escuela**

Una vez cumplidas las etapas anteriores se procederá a la firma del convenio entre la escuela y la empresa de acuerdo con la normativa correspondiente.

Es importante seguir las pautas fijadas en la legislación. El convenio marco deberá contener como mínimo:

- Los nombres de las organizaciones intervinientes
- El objeto de la experiencia
- Una breve descripción de la misma
- Los derechos y obligaciones que asume la empresa
- Los derechos y obligaciones que asume la escuela
- El marco legal aplicable
- El tiempo que durará la misma

• **Firma del acuerdo con el pasante**

Asimismo, la empresa suscribirá convenios con cada pasante. El mismo estará suscripto además por el responsable del establecimiento educativo y por los padres o tutores del menor.

El convenio deberá responder a la normativa vigente aplicable en cada jurisdicción. Como mínimo debe contener lo siguiente:

- El nombre de los intervinientes
- El objetivo de la pasantía
- Las principales áreas de trabajo o bien las tareas principales durante las pasantías,
- Las fechas de inicio y finalización de la pasantía
- El horario de asistencia y
- El nombre del tutor de la empresa
- Los derechos y obligaciones de cada uno de los firmantes
- El marco legal sobre el cual se sustenta la experiencia.

• Desarrollo de la pasantía

• Inducción

La experiencia demuestra la importancia de un proceso paulatino de acercamiento a las empresas donde se realizarán las pasantías y la necesidad de un acompañamiento cercano de los jóvenes durante los primeros días de la pasantía.

Resulta altamente recomendable la realización de actividades, más allá de las de capacitación técnica específica, de acercamiento a la empresa y de preparación emocional para el tránsito al mundo del trabajo real.

Hay empresas que ya tienen programada esta actividad y realizan con los pasantes el mismo tipo de inducción que realizan con sus nuevos trabajadores.

La inducción es un proceso muy beneficioso que permite el acercamiento del joven a:

1. La empresa.
2. El puesto de trabajo.
3. Sus compañeros de trabajo.

El proceso puede incluir desde aspectos muy generales a otros sumamente prácticos, como:

- Historia y misión de la Empresa
- Datos básicos de la empresa: nombre, dirección, razón social, teléfono, personas de referencia.
- Conocimiento de los productos, proceso de producción y distribución.
- Identificación de jerarquías generales y las relacionadas con su puesto de trabajo (organigrama de la empresa).
- Asignación inicial de tareas con explicaciones prácticas sobre su ejecución.
- Presentación a los compañeros y saber qué hace cada uno.
- Conocimiento del sector de trabajo
- Reglas de seguridad e higiene particulares.
- Reglas de presentación personal: vestimenta de trabajo.
- Conocimiento de normas y reglamentos, como ser para la comunicación de faltas, llegadas tarde o enfermedad.
- Horarios totales y de descanso.
- Ubicación y uso de los sanitarios.
- Espacios y reglas de descanso y almuerzo o merienda.

• Establecer un sistema que facilite la comunicación:

- Pasante – Escuela
- Coordinador – Empresa/tutor

Es importante que exista una buena comunicación entre el Coordinador de Pasantías y el pasante. El Coordinador de Pasantías representa para el pasante su contacto con su escuela. Es aquello que conoce y a quien le contará sus inquietudes y problemas.

Para que esta comunicación sea fluida el Coordinador de pasantías debe visitar asiduamente la empresa la que se encuentran los pasantes (no más de 15 días entre visitas), consultarlos sobre su tarea y sobre su adecuación a la empresa y a su práctica laboral. Es importante que tenga la oportunidad de conversar individual o colectivamente con los pasantes. El Coordinador deberá llevar un registro de sus visitas.

En lo que respecta a la comunicación escuela – empresa, el Coordinador aprovechará su visita para conversar sobre el desempeño de los pasantes con el tutor asignado a los mismos.

• Evaluación

• Mecanismo de supervisión y seguimiento de la experiencia (Monitoreo)

El Coordinador de Pasantías aprovechará también las vistas descriptas en el apartado anterior para realizar el monitoreo de la experiencia.

El "Monitoreo" consiste en el control, seguimiento y evaluación de las actividades que realizan los pasantes en la organización donde se lleva a cabo las prácticas.

Esta tarea se desarrollará en forma conjunta con el tutor, efectuando una constante evaluación de las actividades y desempeño del pasante en la empresa.

El "Monitoreo" es la columna vertebral de un sistema de pasantías en marcha, convirtiéndose en el "termómetro" de su funcionamiento y permite realizar correcciones sobre la marcha y ajustar el Plan de Trabajo.

El "Monitoreo" cumple las siguientes funciones principales:

- Orientar al joven sobre la resolución de problemas emergentes en el desarrollo de la pasantía, originados en la empresa, en su familia o en el joven mismo.
- Acompañar en forma permanente el proceso de pasantía y mediar en la resolución de conflictos.
- Preocuparse de la asistencia y evaluación de los jóvenes.
- Reunir antecedentes sobre el desarrollo del pasante como persona en este nuevo ámbito de aprendizaje, y apoyarlo.
- Recopilar información para la actualización curricular y de contenidos.

El seguimiento de los avances del aprendizaje en la empresa permite, a la vez, detectar problemas y/o debilidades en la preparación de los jóvenes, siendo ellos indicadores para la necesidad de adecuar los contenidos de las currículas. La sistematización de los cambios tecnológicos y/u organizacionales registrados en el marco del seguimiento constituye otro aporte valioso para la actualización curricular.

Es importante que el Coordinador deje registro escrito de su visita con un breve comentario del resultado de la misma.

Algunas normativas incorporan entre sus anexos modelos de planillas donde registrar estos informes²².

• Establecer un mecanismo de evaluación final con la participación de todos los actores

Al finalizar la pasantía el tutor deberá completar la evaluación final, con el apoyo del Coordinador de Pasantías. Esta evaluación podrá suplir la evaluación correspondiente a laboratorio o taller que el pasante no hubiese realizado con motivo de la pasantía.



²² Tal el caso de la Resolución 13255 de la Provincia de Buenos aires

Es importante para la formación del pasante que, cuando resulte posible, se realice una reunión con cada uno de ellos en la que se le otorgue un feedback de su evaluación final (complementaria de las conversaciones llevadas a cabo durante el monitoreo).

Esta retroalimentación de su desempeño tiene un valor educativo, en el sentido que le mostrará aspectos de fortalezas a consolidar y debilidades a corregir que le ayudará a construir su perfil laboral/profesional.

Al finalizar la pasantía es de mucho valor, además, solicitar al pasante que realice un informe que contenga una reseña de su experiencia desde el punto de vista laboral, de su formación y personal.

■ PREGUNTAS MÁS FRECUENTES

1. ¿NO ES LA PASANTÍA UNA FORMA DE DOTAR MANO DE OBRA BARATA A LAS EMPRESAS?

No. La pasantía es una actividad curricular, con objetivos educacionales, que debe brindar al estudiante un aprendizaje en los campos social, profesional y cultural.

Sin embargo, "el trabajo encubierto" es uno de los riesgos que se presentan, a causa de que existen empresas que sólo ven a los pasantes como una manera de abaratar los costos. Para evitar esta situación es importante seguir las pautas de la normativa acerca del convenio entre la escuela y la empresa y las responsabilidades de ambas.

Por otra parte, resulta relevante el acuerdo previo sobre el Plan de Trabajo de los pasantes en la empresa, la implementación de un mecanismo de monitoreo y la rotación de los pasantes por distintos sectores de la empresa, lo cual tiende a evitar la producción seriada que caracteriza los casos de trabajo encubierto.



2. ¿QUÉ BENEFICIO TIENE LA EMPRESA?

Las empresas que participan de las pasantías reciben beneficios y una contraprestación tangible: incorporan a su planta recursos humanos que serán capacitados según sus preferencias y necesidades de producción, quedando en libertad de promoverlos a la categoría de empleados permanentes.

Entre los beneficios que reciben las empresas podemos citar:

- el aporte productivo del pasante
- el ahorro en costos alternativos (por exenciones impositivas)
- la posibilidad de hacer una preselección para personal de la empresa.
- el aporte al mejoramiento del método de capacitación de recursos humanos, del cual podrá aprovechar la empresa en otra oportunidad

Por su parte, la empresa asume como costos:

- Costos reales (viáticos, asignación estímulo, etc.)
- Costos calculables (tiempo del tutor)
- Costos potenciales (menor rendimiento del pasante al iniciar una tarea)

3. ¿CUALES SON LOS BENEFICIOS PARA LA ESCUELA?

La escuela se beneficia en el acercamiento con el mundo laboral y la realidad para la que forman, favoreciendo una formación pre laboral en ámbitos reales.

Obtiene una mayor motivación de sus estudiantes y una mejor adaptación de los egresados para su inserción en el mercado de trabajo

Asimismo, el seguimiento de los avances del aprendizaje en la empresa y la sistematización de los cambios tecnológicos y/u organizacionales registrados, le permite detectar problemas y/o debilidades en la preparación de los jóvenes, indicadores de la necesidad de adecuar los contenidos y proceder a la actualización curricular.

Por último, el establecimiento educativo mejora su imagen institucional ante la comunidad.

4. ¿CUÁL ES EL BENEFICIO PARA EL PASANTE?

La pasantía acelera la formación profesional del estudiante, posibilitando la aplicación práctica de sus competencias. Al mismo tiempo facilita el pasaje de la vida estudiantil a la vida laboral, disminuyendo su impacto.

El pasante adquiere actitudes de trabajo sistematizado, desarrolla conciencia productiva, valida su proceso de enseñanza – aprendizaje, se entrena en lo referido a las relaciones humanas y se entrena en el ejercicio del sentido crítico, la observación y comunicación de ideas y experiencias adquiridas y le permite el conocimiento de filosofías, organizaciones y funcionamiento de las empresas en general.



5. ¿CUALES SON LOS OBSTÁCULOS A VENCER?

De acuerdo con los datos relevados muchos coinciden en que uno de los mayores obstáculos se refiere a la propia institución escolar. En numerosos casos, las experiencias se realizan sobre la base del esfuerzo personal, voluntariado y altruista de uno o varios docentes o directivos, pero no se trata de un proyecto de la institución.

Esta situación conspira contra la continuidad de la experiencia pues se basa en la disponibilidad de las personas, quienes realizan esta tarea en sus tiempos libres, dejando de lado cuestiones personales, aportando sus propios recursos, haciéndose cargo de la vinculación con las empresas y absorbiendo los conflictos o dificultades que pudieran suscitarse durante la pasantía, terminando por cansarse y perder motivación, lo que deriva en la paralización del proyecto.

Un segundo obstáculo, aunque sólo mencionado en algunas oportunidades, es el tiempo que insumen los contactos empresariales destinados a obtener espacios donde poder desarrollar las pasantías.

6. ¿CUALES HAN SIDO LOS EXITOS?

Todos los consultados coinciden en señalar los numerosos casos de pasantes que, por su desempeño, fueron posteriormente incorporados a las empresas.

Desde lo académico, muchos coinciden en citar algunos de los siguientes:

- Mayor motivación de los estudiantes
- Maduración por el contacto con la realidad laboral
- Mayor responsabilidad por parte de los pasantes
- Posibilidad de contacto de la institución con el mundo del trabajo.
- Posibilidad de detección de deficiencias en la formación y adecuación de las currículas.
- Contacto directo con mejoras tecnológicas con las que la escuela no cuenta

7. ¿QUÉ COSAS TIENE QUE HACER LA EMPRESA?

Las empresas que decidan adherir al sistema, deben suscribir un convenio con el establecimiento educativo del cual recibirá los pasantes y un convenio entre la empresa, la escuela, el estudiante.

Nombrará un responsable/tutor de los pasantes, el que tendrá su carga la asignación de tareas, su supervisión y evaluación.

Asimismo, podrá otorgar a los pasantes un monto en concepto de asignación estímulo para hacer frente a los gastos en que el pasante pudiera incurrir con motivo de su práctica laboral y otorgarles a los pasantes los beneficios que se otorguen al personal de la empresa en concepto de comedor, transporte o viáticos.

Por otra parte, deben facilitar a las escuelas la supervisión de las actividades de los pasantes y avalar los certificados de formación profesional logrados durante la pasantía.



8. ¿QUIÉN CUBRE AL PASANTE SI SE ACCIDENTA EN LA PASANTIA?

Las normativas vigentes, tanto a nivel nacional como en las distintas jurisdicciones, coinciden en que los pasantes gozan de la protección de los distintos seguros que resguardan su actividad en los establecimientos educativos, los cuales se extienden a las actividades que desempeñen mismos en calidad de pasantes en los lugares de trabajo. Los estudiantes, previo a la pasantía, deben presentar un certificado de salud psicofísica de establecimiento sanitario que acredite estar en condiciones de realizar la actividad programada.

Sin perjuicio de esto son muchas las empresas que en virtud de lo prescripto en el ámbito laboral extienden a los pasantes la cobertura de sus Aseguradoras de Riesgos del Trabajo.

9. ¿QUÉ NORMA ES LA QUE SE APLICA?

La pasantía es una temática cuya reglamentación está en la cabeza de cada jurisdicción. Sin embargo, existen algunas jurisdicciones que no cuentan con una normativa específica. A nivel nacional, al tipo de pasantías que nos ocupa, le es aplicable lo prescrito en el Decreto N° 340/92 y su reglamentación.

10. ¿LA PASANTÍA ES PARA TODOS O SÓLO PARA ALGUNOS?

Este es un tema que debe definir cada establecimiento educativo. Existen voces a favor y en contra de la generalización de la experiencia a todos los estudiantes. Muchos son los que señalan que la pasantía debe ser un premio para aquellos estudiantes que, por su desempeño y esfuerzo, sobresale sobre sus compañeros. Otros señalan que resulta importante que el estudiante adhiera voluntariamente al desarrollo de esta experiencia. Señalan que ellos consideran muy importante la posibilidad de elegir participar y hacer algo "plus" que no todos realizan. Mucho se podría hablar sobre los pro y los contra de una u otra opción, pero finalmente es algo que debe definir cada establecimiento en función de su proyecto institucional y de las posibilidades ciertas con que cuente de conseguir pasantías para todos o algunos de sus estudiantes.



11. ¿SÓLO SE PUEDE HACER PASANTÍAS EN EMPRESAS GRANDES?

No es así. Muchas son las experiencias de pasantías en pequeños comercios, estudios jurídicos o contables, micro, pequeñas y medianas empresas.

En muchos casos la proximidad con los pasantes en una organización de menor tamaño permite un contacto y un seguimiento que no se dan en las grandes empresas, donde se desarrollan otro tipo de relaciones y se adquieren otras competencias.

Como ejemplo la Escuela Comercial de Gobernador Virasoro en la Provincia de Corrientes realiza muchas de sus pasantías en cooperativas, fundaciones, farmacias, veterinarias, estudios, etc. La Escuela de Educación Media N° 2 de Burzaco, en la provincia de Buenos Aires, ha desarrollado varias de sus pasantías en estudios contables de la zona, donde los pasantes son entrenados por una secretaria o, a veces, por el mismo contador.



12. ¿QUÉ PASA SI UN CHICO TIENE PROBLEMAS DURANTE LA PASANTÍA?

En principio, el Coordinador de Pasantías del establecimiento, detectará el problema en su visita periódica pudiendo trabajar el tema con el pasante y con el tutor de la empresa. Si la situación tuviera mayor envergadura el coordinador realizara una vista ad hoc y conversará en forma individual con el pasante y con el tutor y/o el responsable de la empresa. Evaluarán juntos la circunstancia y la estrategia a seguir para la resolución de los problemas que pudieran haber surgido.



que pudieran haber surgido.

Si por la gravedad de lo ocurrido resultara recomendable retirar al pasante de la empresa, se dará por concluida dicha pasantía.

En ningún caso debe perderse de vista que, el pasante es un estudiante en período de formación y que toda circunstancia que se plantee resulta una oportunidad para su crecimiento.

13. ¿LA PASANTÍA FORMA PARTE DE LA CURRÍCULA?

Muchos docentes quieren incorporarlo a la currícula. Sin embargo, la pasantía no es el único mecanismo posible en la articulación educación – trabajo.

En algunos casos no resulta recomendable, por varias razones:

- No todas las escuelas están preparadas para realizar un sistema de pasantías.
- A no todos los alumnos les interesa incorporar estas prácticas.
- Muchos consideran que la pasantía debe convertirse en un incentivo para mejorar el desempeño escolar y que debe plantearse como un premio al mérito y no como una práctica indiferenciada.

Sin embargo, existen varias experiencias exitosas de establecimientos que han optado por generalizar la experiencia a todos los alumnos.

Nuevamente es una decisión que se vincula con el proyecto institucional y que se corresponde con una definición de política educativa.

Asimismo, se encuentra condicionada a la posibilidad real de contar con pasantías para todos los alumnos, lo que en muchos casos resulta difícil.

Por su parte, la normativa existente autoriza a que la evaluación del período de pasantía supla la evaluación del taller o laboratorio correspondiente de la especialidad correspondiente a ese mismo período.

14. ¿QUÉ DIFERENCIA TIENE LA PASANTÍA CON EL SISTEMA DUAL?

Ambos sistemas utilizan la estrategia de prácticas en empresas para vinculación de los estudiantes con el mundo del trabajo. Sin embargo, el sistema dual lo realiza de forma sistemática en el marco de la currícula del auxiliar técnico de una determinada especialidad.

Por su parte, la pasantía es una experiencia acotada a un tiempo determinado y que pueden realizar alumnos de todas las especialidades y modalidades.

En el sistema dual el alumno asiste tres días a la empresa y dos al establecimiento educativo, alternando entre ambos lugares y complementando la formación práctica y teórica entre sí. La pasantía, por su parte, se realiza durante todos los días de la semana durante un tiempo determinado y se vincula en forma directa con todas las materias si bien puede suplir los talleres o laboratorios de la especialidad.

En el sistema dual la práctica en empresa es requisito sine qua non para el desarrollo de la currícula, mientras que la realización de la pasantía resulta complementaria e independiente del plan de estudios, no resultando una condición para la obtención del título.

ANEXOS



MODELO DE CONVENIO DE PASANTÍAS ENTRE UN ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO Y UNA EMPRESA¹

Entre la Escuela, en adelante "LA ESCUELA", con domicilio legal en de la localidad de, representada en este caso por - DNI, en su carácter de, por una parte, y, en adelante "LA EMPRESA", con domicilio legal en de la localidad de, representado por - DNI, en su carácter de, por la otra, acuerdan celebrar el presente convenio marco de pasantías, sujeto a las siguientes cláusulas:

PRIMERA: El presente convenio tiene por objeto el establecimiento de Programas de Pasantías en el ámbito de LA EMPRESA, para el entrenamiento y formación de alumnos de LA ESCUELA en actividades de competencia de LA EMPRESA", dentro del marco normativo establecido por²

SEGUNDA: A los fines del presente acuerdo, se denomina "pasantía" a la extensión orgánica del sistema educativo a instituciones de carácter público o privado, para la realización voluntaria, por parte de los alumnos, de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo con la especialización que reciben, bajo la organización y control de LA ESCUELA y durante un lapso determinado.

TERCERA: La pasantía tendrá una duración de de acuerdo con el cronograma acordado entre LA ESCUELA y LA EMPRESA al momento de la incorporación de cada uno de los pasantes.

¹ Cuando exista un modelo impuesto por la normativa deberá utilizarse dicho modelo.

² En cada jurisdicción deberá indicarse la normativa en la cual se encuadra la experiencia de pasantías. En el caso que no exista una normativa específica de la jurisdicción podrá encuadrarse en el marco del Decreto 340/92

CUARTA: Las partes convienen que la jornada a cumplir por los pasantes será de y se llevará a cabo en la franja horaria de..... a..... hs.

QUINTA: La situación de pasantía no creará ningún otro vínculo para el pasante más que el existente entre el mismo y LA ESCUELA, no generándose relación jurídica alguna con LA EMPRESA.

SEXTA: LA EMPRESA podrá estimular al educando por intermedio de premios y otros aportes en calidad de asignación estímulo para viáticos y gastos escolares.

Asimismo, los pasantes recibirán todos los beneficios que se acuerden al personal de las empresas o entidades en que efectúen la Pasantía en materia de comedor, transporte, viáticos, etc.

SEPTIMA: Una vez formalizado el Programa de Pasantías, las partes celebrarán con cada pasante un convenio individual de pasantía, en tres (3) ejemplares, que serán a su vez rubricados por LA ESCUELA y cuyo texto se anexa al presente como Anexo I.

OCTAVA: Durante la pasantía, el alumno- pasante, se encontrará cubierto por el seguro de responsabilidad civil con que cuenta LA ESCUELA por considerarse que la pasantía es una extensión del proceso de aprendizaje.

Sin perjuicio de esto, LA EMPRESA podrá solicitar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo con quien haya contratado la cobertura para sus trabajadores, la incorporación en esta cobertura de la nomina de pasantes.

NOVENA: El seguimiento y evaluación de este sistema de pasantías no rentadas estará a cargo de LA ESCUELA a través del Profesor..... DNI o quién lo pudiera reemplazar por nueva designación a fin de:

- a. verificar el cumplimiento del presente convenio;
- b. verificar el cumplimiento de la reglamentación pertinente y
- c. evaluar al alumno

DECIMA: LA EMPRESA nombra a DNI como instructor / tutor para la coordinación y seguimiento de la pasantía, orientar las consultas del alumno y mantener comunicación con el profesor designado por el establecimiento escolar.

DECIMOPRIMERA: Al término de cada pasantía, el alumno realizará un informe que será evaluado y refrendado por el Tutor de la "UBA" y el Tutor del "GCBA". Asimismo, ambos tutores deberán producir en forma conjunta, un informe evaluatorio cuyo carácter será reservado y se incorporará al legajo del pasante.

DECIMOSEGUNDA: Al finalizar la pasantía, LA EMPRESA y LA ESCUELA extenderán la certificación de la experiencia laboral correspondiente a las actividades realizadas y a los conocimientos adquiridos por el pasante.

DECIMOTERCERA: En función del proceso educativo y la intención de respetar la libre decisión de las partes, cualquiera de ellas podrá rescindir el presente convenio explicando a las otras los motivos de su medida y sin que ninguna tenga derecho a reclamo alguno.

DECIMOCUARTA: Todo aquello no previsto en el presente ni en las normas mencionadas en el presente convenio, será resuelto por las partes de común acuerdo.

En prueba de conformidad se firman dos (2) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en la Ciudad de....., a los días del mes dede 20.....

ANEXO I ACUERDO INDIVIDUAL DE PASANTÍA (ALUMNO-EMPRESA-ESCUELA)

En referencia al Acuerdo de Pasantías suscripto el .../.../... entre y, se conviene el siguiente programa individual para la pasantía de Sr./Srta., DNI., alumno regular de..... año de la Carrera / orientación..... de la Escuela, en adelante EL PASANTE, las partes acuerdan:

1.- Que EL PASANTE se incorpora al Sistema de Pasantías, conforme a lo establecido en la normativa vigente (.....).

2.- Esta pasantía se realizará en un todo de acuerdo con lo establecido en el Convenio Marco firmado.

3.- Será Tutor del Programa por LA EMPRESA, el Sr/a.....

4.- Por LA ESCUELA, el responsable referente del pasante será el Profesor/a.....

5.- Durante el desarrollo de esta pasantía, el alumno deberá alcanzar los siguientes objetivos:

a.

b.....

c.....

6. - Para alcanzar dichos objetivos, el pasante realizará las actividades previstas en el programa de pasantías anexo al presente acuerdo, el cual ha sido elaborado en forma conjunta por LA ESCUELA y LA EMPRESA.

7.- EL PASANTE deberá considerar información confidencial toda la que reciba o llegue a su conocimiento con motivo del desarrollo de su práctica en LA EMPRESA, sea información relacionada con las actividades de la misma y/o los procesos o métodos adoptados por LA EMPRESA para el procesamiento de su información. En consecuencia EL PASANTE quedará obligado a no revelar o suministrar total o parcialmente la información mencionada precedentemente a ninguna persona que no sea personal superior de LA EMPRESA, ya fuere durante o después de la expiración de la Pasantía.

8.- El incumplimiento por parte del PASANTE de las obligaciones asumidas será considerado falta grave y causa suficiente para que se deje sin efecto la pasantía otorgada.

9.- EL PASANTE realizará su práctica en el/la, dentro del horario de.... a hs., de lunes a viernes desde el de de, hasta el de de Durante la vigencia de la misma no deberá trabajar en relación de dependencia.

10.- En caso de que EL PASANTE realice la pasantía a contra turno de su asistencia al establecimiento escolar contará con días por examen debiendo informar a LA EMPRESA con una semana de anticipación dicha circunstancia y presentando posteriormente el certificado correspondiente expedido por las autoridades del establecimiento.

11.- EL PASANTE no será acreedor de aguinaldos, vacaciones pagas y aportes previsionales, quedando a criterio de LA EMPRESA otorgar al PASANTE los beneficios que considere convenientes.

12.- LA EMPRESA otorgará al PASANTE los mismos beneficios que acuerda a su personal en materia de comedor, transporte, viáticos, francos y descansos.

13.- EL PASANTE recibirá en calidad de asignación estímulo, para gastos de estudios, la cantidad de pesosmensuales.

14.- EL PASANTE se compromete a entregar un informe final de su estadía de entrenamiento al Responsable del establecimiento educativo.

15.- Asimismo, será evaluado por el TUTOR de LA EMPRESA y el responsable por parte del establecimiento educativo . Dichos informes serán incorporados al legajo del estudiante, quien contará con una devolución acerca de su desempeño durante la práctica realizada en LA EMPRESA.

16.- EL PASANTE manifiesta conocer y aceptar la normativa aplicable a la pasantía que llevará a cabo como así también el convenio suscrito por LA EMPRESA y LA ESCUELA precedentemente citado. Asimismo, se compromete a cumplir todas las obligaciones que surgen de la normativa mencionada con toda la diligencia técnica y ética que sus labores requieran y para las que fue seleccionado y conoce y acepta las modalidades de la pasantía que se realizará en dependencias de, sito en de la ciudad de, Provincia de, durante un período de () meses, donde realizará tareas relacionadas con su educación y formación.

Los representantes de LA EMPRESA y LA ESCUELA y EL PASANTE que realizará la práctica, firman tres ejemplares de este acuerdo, del mismo tenor y a un solo efecto, en la Ciudad de....., los días del mes de de

■ MODELO PLAN DE PASANTÍAS

PLAN DE PASANTÍAS

Pasante:

Establecimiento Educativo:

Coordinador de Pasantías:

Empresa:

Período de pasantía:

LUGAR DE TRABAJO (ÁREA, SECCIÓN, SECTOR)	TUTOR (APELLIDO Y NOMBRE)	TRABAJO A REALIZAR	CRITERIOS DE CUMPLIMIENTO	DURACIÓN DE LA ETAPA	
				DESDE	HASTA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Pasante:

Sector:

Días	Trabajos	Horas asignadas
Lunes		
Martes		
Miércoles		
Jueves		
Viernes		
Sábado		
Totales		

INFORME DE PASANTÍA DEL PASANTE (MODELO)

Pasante:

Curso:

Establecimiento Educativo:

Coordinador de Pasantía:

Empresa:

Tutor:

Período de pasantía:

Breve comentario sobre la experiencia:

- Plan de pasantías previsto (características, utilidad, ausencia de competencias, distribución de tiempo, etc.)
- Sectores en los que se llevó a cabo
- Características de la rotación
- Tareas asignadas
- Competencias adquiridas
- Aspectos positivos
- Aspectos negativos
- Dificultades surgidas (modo en que ha dado solución a las mismas, dificultades sin resolución, etc.)
- Comentarios acerca de la función del tutor de la empresa
- Comentarios acerca de la coordinación de la pasantía
- Consideraciones finales respecto de la utilidad de la pasantía para su formación profesional y académica.
- Sugerencias

Firma del Pasante:

Fecha:

EVALUACIÓN DE LA PASANTÍA -PLANILLA DEL COORDINADOR DE PASANTÍAS (MODELO)

Pasante:

Empresa:.....

Tutor de la Empresa:

Período de Pasantía:

Actitud frente al trabajo

No cumplió las expectativas

Cumplió las expectativas

Actitud y cooperación: (evidenciada en la iniciativa personal frente a la adquisición de competencias)

Mala

Regular

Buena

Muy Buena

Excelente

- Cuidado y Precisión: (evidenciada en la realización d las tareas asignadas)

Mala

Regular

Buena

Muy Buena

Excelente

Actitudes sociolaborales

No cumplió las expectativas

Cumplió las expectativas

Presencia: (evidenciada en la asistencia, puntualidad y en su contactos con otras personas)

Mala

Regular

Buena

Muy Buena

Excelente

Manejo del lenguaje: (evidenciada en las reuniones de trabajo, el trato con sus responsables, el contacto con clientes, etc.)

Mala

Regular

Buena

Muy Buena

Excelente

Comportamiento frente a sus compañeros de trabajo: (evidenciada en su trato con el resto del personal , los demás pasantes, etc.)

Mala Regular Buena Muy Buena Excelente

Resultado de la pasantía No cumplió las expectativas
 Cumplió las expectativas

Competencias básicas: (refieren a la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, saber expresarse y saber escuchar).

Mala Regular Buena Muy Buena Excelente

Competencias de gestión: (se relacionan con los aspectos organizacionales del proceso de trabajo: la capacidad de organizar la tarea, de analizar y evaluar la información, de trabajar en equipo, de contribuir al mantenimiento de la seguridad e higiene en el área de trabajo, etc.)

Mala Regular Buena Muy Buena Excelente

Competencias técnicas: (se vinculan a aquellos conocimientos y habilidades relacionados con la utilización de los instrumentos, las herramientas y el lenguaje técnico específico requeridos por el ejercicio de un oficio o perfil ocupacional)

Mala Regular Buena Muy Buena Excelente

Reflexión escrita No cumplió las expectativas
 Cumplió las expectativas

Comentarios y Observaciones:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Aprobó

Desaprobó

Calificación:

Firma del Coordinador de Pasantías

Fecha:

■ NORMATIVA NACIONAL

EDUCACIÓN

Decreto 340/92

Apruébase el Sistema de Pasantías

Bs. As., 24/2/92

VISTO el PLAN DE TRANSFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN impulsado por el PODER EJECUTIVO NACIONAL y, CONSIDERANDO:

Que a los efectos de lograr los objetivos propuestos por dicho PLAN DE TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA, es ineludible convocar y contar con la participación de las distintas instituciones que actúan dentro de la estructura social de la Nación.

Que los establecimientos educativos de todos los niveles, tanto públicos como privados, no constituyen el ámbito exclusivo de la actividad educativa según las actuales concepciones del currículo escolar.

Que es necesario, por lo tanto, brindar la posibilidad de que el sistema educativo salga del aula y se proyecte en otros estamentos de la sociedad.

Que con tal objeto y respondiendo a los desarrollos efectuados en otras naciones, es necesario establecer y reglamentar un Sistema que permita una formación que abarque tanto el ámbito educativo como el del trabajo.

Que por todo ello se torna necesario crear las condiciones institucionales que faciliten y promuevan la adopción de un Régimen de Pasantías dentro de un adecuado ordenamiento normativo.

Que la presente medida se dicta en virtud de la facultad conferida por el artículo 86, inciso 1, de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Por ello,

EL PRESIDENTE

DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º- Apruébase el Sistema de Pasantías, que regirá en todo el ámbito del Sistema Educativo Nacional, que funcionará de acuerdo a la Reglamentación que, como Anexo I forma parte integrante del presente Decreto.

Art. 2º- Denomínase Pasantía a la extensión orgánica del Sistema Educativo a instituciones, de carácter público o privado para la realización por parte de los alumnos y docentes, de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que reciben, bajo organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenecen, durante un lapso determinado.

Art. 3º- Las Pasantías se materializarán con la concurrencia de los alumnos y/o docentes a las entidades públicas o privadas y empresas del sector productivo o de servicios, en el horario y bajo las modalidades que se establecen en la Reglamentación adjunta.

Art. 4º- La situación de Pasantía no creará ningún otro vínculo para el pasante, más que el existente entre el mismo y el MINISTERIO DE CULTURA Y EDUCACIÓN, no generándose relación jurídica alguna con el organismo público o privado y /o la empresa donde efectúe su práctica educativa, siendo la misma de carácter voluntario y gratuito.

Art. 5º- Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. -MENEM- Antonio F. Salonia.

ANEXO I

REGLAMENTACIÓN

CAPÍTULO I:

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º- El Sistema de Pasantía tendrá los siguientes objetivos:

- a- Brindar a los alumnos y docentes de las instituciones educativas la complementación de su especialidad teórica con la práctica en empresas o instituciones públicas o privadas, que los habilite en el ejercicio de la profesión u oficio elegido.
- b- Lograr que los alumnos y docentes tomen contacto con el ámbito en que se desenvuelven las organizaciones empresarias o entidades públicas o privadas afines a los estudios que realicen.
- c- Integrar a los jóvenes educandos en grupos social / laborales y permitir el afianzamiento de su propia personalidad y el logro de su identidad.
- d- Ofrecer a los estudiantes y docentes la posibilidad de entrar en contacto con tecnologías actualizadas.
- e- Contribuir a facilitar la etapa de transición entre lo educacional y lo laboral, induciendo de esa manera a una correcta elección profesional.

ARTÍCULO 2º- Son partes involucradas en el Sistema:

- a.- La autoridad educativa pertinente.
- b.- Los organismos centrales de conducción educativa, de jurisdicción nacional, provincial o municipal, ya sean de gestión pública o privada, que adhieran al mismo.
- c.- Las empresas industriales o de servicios y las instituciones públicas o privadas.
- d.- Las Cámaras y Asociaciones Empresariales de las distintas actividades.
- e.- Los cursantes y docentes de los establecimientos educativos que utilicen el Sistema.

ARTÍCULO 3º- Las instalaciones de las empresas industriales y de servicios y de las instituciones públicas o privadas, son los lugares donde los alumnos y docentes podrán realizar las Pasantías. Se considera a dichos locales como una extensión del ámbito de aprendizaje, los que deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad, de acuerdo a las normas de la Ley N° 19.587, con el objeto de salvaguardar la salud psico-física de los mismos.

ARTÍCULO 4º- Los estudiantes y docentes podrán percibir durante el transcurso de la Pasantía una retribución por parte de las empresas o instituciones donde realizan las mismas, en calidad de asignación estímulo para viáticos y gastos escolares.

ARTÍCULO 5º- Para poder participar del Sistema de Pasantías, las Cámaras y Asociaciones Empresariales, las empresas o instituciones que se incorporen al mismo, firmarán un Convenio con los organismos centrales de conducción educativa y/o con la unidad educativa elegida, con sujeción a la presente reglamentación.

ARTÍCULO 6º- El Convenio mencionado en el artículo anterior deberá contener como mínimo las siguientes cláusulas:

- a.- Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben.
- b.- Características y condiciones de las Pasantías.
- c.- Lugar en que se realizarán.
- d.- Objetivos educativos a lograr en el año lectivo correspondiente.
- e.- Derechos y obligaciones de las partes.
- f.- Forma de pago de la asignación estímulo para viáticos y gastos escolares.
- g.- Régimen disciplinario a aplicar en materia de asistencia, puntualidad, etc.

ARTÍCULO 7º- Los conocimientos, habilidades y destrezas que deberá alcanzar el alumno o docente al término de su Pasantía, como así también el sistema de evaluación de la misma, las condiciones de ingreso y el régimen de asistencia y comportamiento, estarán a cargo de cada institución educativa y serán incluidos en los planes de estudios de las respectivas modalidades.

ARTÍCULO 8º- Las empresas o instituciones donde se realicen las Pasantías podrán prestar su asesoramiento en la elaboración del Programa Anual de Pasantías de cada institución educativa.

ARTÍCULO 9º- Las Pasantías durarán un máximo de CUATRO (4) años y tendrán una actividad diaria mínima de DOS (2) horas y máxima de OCHO (8) horas, ambas de reloj.

ARTÍCULO 10º- La edad mínima para ingresar en cualquiera de las modalidades del Sistema será de DIECISÉIS (16) años cumplidos en el año calendario. Los alumnos y/o docentes que aspiren a ingresar al Sistema, en resguardo de su salud psico-física, deberán presentar un certificado médico, expedido por autoridades sanitarias oficiales, que acredite que los interesados pueden realizar las actividades exigidas en cada caso.

Los alumnos menores de DIECIOCHO años deberán contar con autorización escrita de sus padres o tutores.

ARTÍCULO 11º- La actividad del pasante se desarrollará únicamente en el lapso comprendido entre las OCHO (8) y las DIECIOCHO (18) horas, con por lo menos una pausa de QUINCE (15) minutos cuando la jornada sea de DOS (2) a CUATRO (4) horas y de CUARENTA (40) minutos, distribuidos en DOS períodos de VEINTE (20) minutos, cuando fuera más de CUATRO (4) horas y hasta SEIS (6) horas diarias.

ARTÍCULO 12º- Las empresas o entidades y los organismos centrales de conducción educativa y/o las unidades educativas, podrán suspender o dar por finalizado el Convenio suscripto de acuerdo al ARTICULO 5º de la presente reglamentación, sólo en los casos de cierre o quiebra de las primeras o por incumplimiento de alguna de las cláusulas del Convenio firmado.

ARTÍCULO 13º- La protección de que gozan los alumnos y docentes a través de los distintos seguros que resguardan su seguridad en establecimientos educativos se extiende a las actividades que desempeñen los mismos en calidad de pasantes en los lugares de trabajo.

ARTÍCULO 14º- A instancias de cada organismo central de conducción educativa, se crearán Centros de Coordinación y Supervisión de las actividades de las Pasantías, en los que estarán representados todos los involucrados y tendrán a su cargo llevar el Registro de Convenios firmados.

CAPÍTULO II: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES A. DE LAS EMPRESAS

ARTÍCULO 15º- Las empresas o instituciones que ingresen voluntariamente en el Sistema de Pasantías tendrán las siguientes obligaciones:

- a.- Suscribir con los organismos centrales de conducción educativa y/o las unidades educativas elegidas, los Convenios previstos en el ARTICULO 5º de la presente Reglamentación.
- b.- Dar cumplimiento a lo establecido en los planes de estudios de las unidades educativas que participen en el Sistema, de acuerdo a las modalidades de cada una de ellas.
- c.- Facilitar a las unidades educativas la supervisión de las actividades de los pasantes y avalar los certificados de formación profesional logrados durante la Pasantía.

ARTÍCULO 16º- Las Cámaras y Asociaciones Empresarias, las empresas y/o las instituciones podrán suspender o denunciar los Convenios suscriptos debiendo efectuar el correspondiente aviso con una anticipación no menor de SESENTA (60) días.

B. DE LOS ORGANISMOS CENTRALES DE CONDUCCIÓN EDUCATIVA.

ARTÍCULO 17°- Cada organismo central de conducción educativa será responsable de:

- a.- Planificar, organizar, desarrollar y coordinar las Pasantías de su jurisdicción en forma conjunta con las Cámaras o Asociaciones Empresarias, empresas o instituciones públicas y privadas en el marco de los Centros de Coordinación y Supervisión.
- b.- Apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante la elaboración de material didáctico, la realización de talleres, seminarios y/o cursos para los instructores de las empresas o entidades y los docentes de las unidades educativas de su jurisdicción.
- c.- Realizar acciones de promoción del Sistema, cuando fuere necesario, con el fin de orientar a los alumnos, padres y directivos de las empresas o instituciones.
- d.- Suscribir los respectivos Convenios de Pasantías.
- e.- Supervisar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- f.- Otorgar cuando correspondiere los respectivos certificados de estudios.
- g.- Supervisar el cumplimiento de los Convenios celebrados por las unidades educativas de su jurisdicción.

ARTÍCULO 18°- Los organismos centrales de conducción educativa, podrán suspender o denunciar los Convenios suscriptos, cuando se incurra en incumplimiento de los mismos, dentro de los TREINTA (30) días de producido el hecho que pueda provocar tal situación.

ARTÍCULO 19°- Determinar la cantidad de alumnos y/o docentes que realizarán las Pasantías de acuerdo a lo dispuesto en los respectivos planes de estudios.

C. DE LOS PASANTES

ARTÍCULO 20°- Serán derechos de los pasantes recibir la formación práctica prevista en los planes de estudios del respectivo oficio, profesión, u ocupación.

ARTÍCULO 21°- Recibirán todos los beneficios que se acuerden al personal de las empresas o entidades en que efectúen la Pasantía en materia de comedor, transporte, viáticos, etc.

ARTÍCULO 22°- Deberán cumplir con los reglamentos internos de las empresas o entidades donde realicen la Pasantía y con los establecidos para su carrera por el respectivo organismo central de conducción educativa.

CAPÍTULO III: NORMAS TRANSITORIAS

ARTÍCULO 23°- Los organismos centrales de conducción educativa, las unidades educativas y las empresas o entidades que, a la fecha del dictado del presente Decreto, tengan en vigencia Convenios de Pasantías, deberán adecuar los mismos a las prescripciones de la presente reglamentación.

PASANTÍAS EDUCATIVAS

Ley 25.165

Créase el Sistema de Pasantías Educativas dentro del marco de lo dispuesto por el artículo 15 inciso c) de la Ley 24.521, destinado estudiantes de educación superior de las instituciones comprendidas en los artículos 18 y 21 del capítulo V de la Ley 24.195, en el artículo 1° de la Ley 24.521 y en el artículo 5° de misma Ley. Objetivos del mencionado Sistema.

Sancionada: Septiembre 15 de 1999

Promulgada de Hecho: Octubre 6 de 1999

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

ARTÍCULO 1° — Créase el Sistema de Pasantías Educativas dentro del marco de lo dispuesto por el artículo 15 inciso c) de la ley 24.521, que regirá en el ámbito del Sistema Educativo Nacional (SEN), destinado a estudiantes de educación superior de las instituciones comprendidas en los artículos 18 y 21 del capítulo V de la ley 24.195, en el artículo 1° de la ley 24.521 y en artículo 5° de la misma ley.

ARTÍCULO 2° — Se entenderá como "pasantía" a la extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de empresas u organismos públicos o privados, en los cuales los alumnos realizarán residencias programadas u otras formas de prácticas supervisadas relacionadas con su formación y especialización, llevadas a cabo bajo la organización y control de las unidades educativas que lo integran y a las que aquellos pertenecen, según las características y condiciones que se fijan en convenios bilaterales estipulados en la presente ley.

ARTÍCULO 3° — Los objetivos del Sistema de Pasantías Educativas son:

- Brindar experiencia práctica complementaria de la formación teórica elegida que habilite para el ejercicio de la profesión u oficio.
- Contactar en el ámbito en que se desenvuelven empresas u organismos públicos afines a los estudios que realizan los alumnos involucrados.
- Capacitar en el conocimiento de las características fundamentales de la relación laboral.
- Formar al estudiante en aspectos que le serán de utilidad en su posterior búsqueda laboral.
- Ofrecer la posibilidad de conocer y manejar tecnologías actualizadas.
- Contribuir a la tarea de orientación vocacional dirigida a efectuar una correcta elección profesional futura.

ARTÍCULO 4° — El Ministerio de Cultura y Educación, los máximos organismos de conducción educativa jurisdiccionales, las universidades nacionales públicas o privadas reconocidas y las unidades educativas de nivel terciario no universitario de carácter público o privado reconocidas, que en el marco del artículo 15 inciso d) de la ley 24.521 posean autonomía de gestión o autorización delegada por las autoridades de las cuales depende, estarán habilitadas para celebrar convenios de pasantías con organismos oficiales nacionales, provinciales o municipales, o con empresas públicas, privadas y/o mixtas del sector productivo y/o de servicios que adhieran al sistema cuyos respectivos programas específicos mencionados en los artículos 18 y 21 de la ley 24.195 posean objetivos y características compatibles.

ARTÍCULO 5° — Sólo serán reconocidos los convenios que se celebren con acuerdo a las presentes normas y sólo la firma, y el debido registro de los mismos hará posible la situación de pasantía.

ARTÍCULO 6° — Los convenios contendrán como mínimo las siguientes cláusulas:

- Denominación, domicilio y personería de partes que los suscriben.
- Características y condiciones de las actividades que integrarán la pasantía.
- Lugar en que se realizarán.
- Extensión de las mismas.
- Objetivos educativos perseguidos.
- Régimen disciplinario (asistencia, puntualidad, etcétera).
- Monto y forma de pago de la asignación estímulo.

ARTÍCULO 7° — Los organismos, empresas unidades educativas involucradas podrán suspender o denunciar los convenios mediando un aviso a la contraparte, con una anticipación no menor de treinta días, cuando se incurra en incumplimiento de los mismos, dentro de los quince días de producido y comprobado el motivo que provocó la situación.

En caso de cierre o cese de actividad por cualquier causal, de la empresa u organismo solicitante, las pasantías caducarán automáticamente sin que aquellos deban asumir por el hecho ningún otro tipo de consecuencia o acción reparadora.

ARTÍCULO 8° — Cada jurisdicción educativa, cada institución universitaria llevará un registro de convenios firmados, coordinará y supervisará actividades de pasantías y el cumplimiento de convenios celebrados.

Estas funciones y responsabilidades se acordarán en el seno del Consejo Federal de Cultura y Educación y en el ámbito del Consejo de Universidades.

ARTÍCULO 9° — La situación de pasantía no generará ningún tipo de relación jurídica entre el pasante y el organismo o empresa en la que aquél preste servicios.

ARTÍCULO 10° — El pasante no perderá en ningún momento su condición de alumno y mantendrá la dependencia académico-administrativa original que lo vinculaba con su unidad educativa.

ARTÍCULO 11° — Las pasantías se extenderán durante un mínimo de dos meses y un máximo de un año, con una actividad semanal no mayor de cinco días en cuyo transcurso el pasante cumplirá jornadas de hasta cuatro horas de labor.

ARTÍCULO 12° — Las actividades de pasantías se llevarán a cabo en las instalaciones de las empresas o instituciones solicitantes de tal servicio o en lugares que por el tipo de labor que éstas desarrollen, sea necesaria la presencia de sus enviados.

Dichos ámbitos deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad de acuerdo con la ley 19.587. Las instituciones educativas extenderán a los mismos las coberturas de seguros y asistencia de urgencia que poseen para los propios.

ARTÍCULO 13° — Las instituciones educativas designarán a los pasantes teniendo en cuenta sus antecedentes académicos, características, perfiles y especialización acordados con los organismos y empresas que lo soliciten, asegurando las condiciones pedagógicas que requiere la formación del pasante.

ARTÍCULO 14° — Los estudiantes no tendrán obligación alguna de aceptar una propuesta pasantía, excepto cuando el cumplimiento de la misma estuviera expresamente exigido por el plan de estudios que cursare. Sin embargo, en todos los casos el acto de aceptación llevará implícito compromiso de cumplir con la presente ley y con las normas de los convenios que rijan la relación entre su unidad educativa y el organismo o empresa en la que se desempeñará como pasante.

ARTÍCULO 15° — Los pasantes recibirán durante el transcurso de su prestación una retribución en calidad de estímulo para viajes, gastos escolares y erogaciones derivadas del ejercicio la misma. Su monto será fijado por las empresas u organismos solicitantes en acuerdo con las instituciones educativas, según la responsabilidad, grado de especialización, dificultad y tiempo de dedicación que implique la actividad para la cual se los designe.

ARTÍCULO 16° — Los pasantes recibirán, también con arreglo a las características del trabajo que realicen, todos los beneficios regulares que se acuerden al personal de las empresas u organismos en los que se desempeñe (comedor, vianda, transporte, francos y descansos). Paralelamente deberán cumplir con los reglamentos internos de los mismos.

ARTÍCULO 17° — Ningún estudiante podrá postularse para asumir una pasantía mientras se encuentre asignado a otra.

ARTÍCULO 18° — Cada institución educativa que incluya en sus planes de estudio las actividades de pasantías elaborará los programas específicos correspondientes en los que constarán objetivos, acciones por desarrollar, condiciones de ingreso y permanencia en la experiencia, sistema de evaluación, modo de relación interinstitucional con las empresas u organismos involucrados, en un total acuerdo con los términos de la presente ley. Sus normas deberán asimismo ser respetadas en los convenios que celebren.

ARTÍCULO 19° — Las unidades educativas, las empresas u organismos involucrados elaborarán en común material didáctico específico, realizarán talleres, seminarios y/o cursos destinados a la capacitación de instructores y docentes que actuarán durante el desarrollo de las actividades de pasantía.

ARTÍCULO 20° — Se establecerá un mecanismo conjunto de control y evaluación de la experiencia que estará a cargo de las personas que las partes firmantes del convenio designarán respecto. Un informe individual, así elaborado, acerca de la actuación de cada pasante, se remitirá a la unidad educativa, dentro de los treinta días posteriores a la finalización de cada pasantía.

ARTÍCULO 21° — Las empresas y organismos que ingresen voluntariamente en el sistema deberán:

— Prestar colaboración y asesoramiento en elaboración de programas de pasantías en las instituciones educativas con las que celebraran convenios y que así lo soliciten.

— Facilitar la labor del personal docente de las mismas afectado a la tutoría de la experiencia.

— Designar a su vez, tutores e instructores que orientarán, coordinarán y controlarán el trabajo de los pasantes.

— Construir su propio programa de pasantías que se ajustará a los términos de la presente ley cuyas normas se respetarán en los convenios que celebre.

— Crear las mejores condiciones internas posibles para el cumplimiento de los objetivos del mismo y del similar de las instituciones educativas con las que se relacionen.

— Efectuar el trámite de registro, ante el organismo previsto en el artículo 8° del convenio celebrado con cada unidad educativa y remitir a ésta copia comprobante de tal gestión.

ARTÍCULO 22° — Podrán realizarse experiencias de pasantía, en condiciones similares a las descriptas, destinadas a docentes asignados por sus unidades educativas a tareas relacionadas con las mismas con el objeto de que se interioricen de manera directa de las características de la empresa u organismo en los que sus estudiantes realizarán aquéllas.

ARTÍCULO 23° — Transitorio. Las unidades educativas, empresas u organismos que a la fecha de la puesta en vigencia de la presente ley tengan en ejecución convenios de pasantías, deberán adecuarlos a sus prescripciones.

ARTÍCULO 24° — Comuníquese al Poder Ejecutivo DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS QUINCE DÍAS DEL MES DE SETIEMBRE DEL AÑO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE. — REGISTRADA BAJO EL N° 25.165 — ALBERTO R. PIERRI. — EDUARDO MENEM. — Esther H. Pereyra Arandía de Pérez Pardo. — Juan C. Oyarzún.

REFORMA LABORAL

LEY 25.013

Establécese un régimen de reforma laboral que incluye la modificación de algunos aspectos de la regulación del Contrato de Trabajo y de las Leyes Nros. 24.013, 24.465 y 24.467, como así también de la normativa vigente en materia de convenciones colectivas de trabajo.

Sancionada: Septiembre 2 de 1998.

Promulgada Parcialmente: Septiembre 22 de 1998.

B.O: 24/09/98

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1º- (Contrato de trabajo de aprendizaje). El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica, la que será descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de entre quince (15) y veintiocho (28) años.

Este contrato de trabajo tendrá una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de un (1) año.

A la finalización del contrato el empleador deberá entregar al aprendiz un certificado suscripto por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad adquirida.

La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Respecto de los menores se aplicarán las disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos.

No podrán ser contratados como aprendices aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador. Agotado su plazo máximo, no podrá celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz.

El número total de aprendices contratados no podrá superar el diez por ciento (10%) de los contratados por tiempo indeterminado en el establecimiento de que se trate. Cuando dicho total no supere los diez (10) trabajadores será admitido un aprendiz. El empresario que no tuviere personal en relación de dependencia, también podrá contratar un aprendiz.

El empleador deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo.

El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado; en este supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior. En los demás supuestos regirá el artículo 7º y concordantes de la presente ley.

Si el empleador incumpliera las obligaciones establecidas en esta ley el contrato se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado.

Las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales no podrán hacer uso de este contrato.

ARTÍCULO 2º- (Régimen de pasantías). Cuando la relación se configure entre un empleador y un estudiante y tenga como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación se configurará el contrato de pasantía.

El MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL establecerá las normas a las que quedará sujeto dicho régimen.

ARTÍCULO 3º- Sustitúyese el artículo 92 bis del Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744 t.o. 1976), por el siguiente texto:

"Artículo 92 bis: (Período de prueba). El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros treinta (30) días. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna con motivo de la extinción.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. Un mismo trabajador no podrá ser contratado a prueba, por el mismo empleador, más de una vez.
2. El empleador deberá registrar el contrato a prueba en el libre especial del artículo 52 de esta ley o, en su caso, en el previsto por el artículo 84 de la Ley N° 24.467.
3. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones propios de la categoría o puesto de trabajo que desempeñe, incluidos los derechos sindicales, con las excepciones que se establecen en este artículo.
4. Durante los primeros TREINTA (30) días el empleador y el trabajador estarán obligados al pago de los aportes y contribuciones para las obras sociales, asignaciones familiares y cuota correspondiente al régimen vigente de riesgo del trabajo y, exentos de los correspondientes a jubilaciones y pensiones, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y Fondo Nacional de Empleo.
5. El trabajador tendrá derecho durante el período de prueba a las prestaciones por accidente o enfermedad de trabajo, incluidos los derechos establecidos para el caso de accidente o enfermedad inculpable, con excepción de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212 de esta ley.
6. Si el contrato continuara luego del período de prueba, éste se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

Podrá ampliarse el período de prueba hasta seis (6) meses por convenio colectivo debidamente homologado.

Si se dispusiere la extensión convencional del período de prueba deberán realizarse, a partir del segundo mes, todos los aportes y contribuciones legales y convencionales, rigiendo las normas generales en materia de indemnización y preaviso.

La disponibilidad colectiva de las indemnizaciones por falta de preaviso y por antigüedad en el despido incausado será de hasta el cincuenta por ciento (50%) del régimen general.

ARTÍCULO 4º- Los contratos de trabajo en período de prueba que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley se hallaren en curso, continuarán hasta su finalización conforme al régimen en el cual tuvieron origen.

A partir de la vigencia de esta ley se aplicará, en todos los casos, este nuevo régimen, salvo que un convenio colectivo posterior a su sanción establezca uno distinto, dentro de los márgenes de disponibilidad colectiva.

CAPÍTULO II

ARTÍCULO 5º- Las disposiciones del presente capítulo serán de aplicación a los contratos de trabajo que se celebren a partir de la entrada en vigencia de esta ley. Sin perjuicio de ello, se les aplicarán también todas las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales que no sean modificadas por este capítulo.

ARTÍCULO 6º- El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto indemnización, además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la siguiente anticipación:

- a) Por el trabajador, de QUINCE (15) días.
- b) Por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de TREINTA (30) días y hasta TRES (3) meses; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de TRES (3) meses y no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.

Estos plazos correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente, deberá abonar a la otra una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados.

ARTÍCULO 7º- (Indemnización por antigüedad o despido). En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a una DOCEAVA (1/12) parte de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor, por cada mes de servicio o fracción mayor de DIEZ (10) días.

En ningún caso la mejor remuneración que se tome como base podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada convenio colectivo de trabajo.

Para aquellos trabajadores no amparados por convenios colectivos de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el que corresponda al convenio de actividad aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio de la actividad a la que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuera más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a DOS DOCEAVAS (2/12) partes del sueldo calculadas en base al sistema establecido en este artículo.

ARTÍCULO 8º- (Despido indirecto). Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 6º, 7º y 11, en su caso, de esta ley.

ARTÍCULO 9º- (Falta de pago en término de la indemnización por despido incausado). En caso de falta de pago en término y sin causa justificada por parte del empleador, de la indemnización por despido incausado o de un acuerdo rescisorio homologado, se presumirá la existencia de la conducta temeraria y maliciosa contemplada en el artículo 275 de la Ley 20.744 (t.o. 1976).

ARTÍCULO 10º- (Fuerza mayor, falta o disminución de trabajo. Monto de la indemnización). En los casos que el despido fuese dispuesto por causas de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a UNA DIECIOCHOAVA (1/18) parte de la mejor remuneración normal y habitual del último año o período de la prestación, si fuera menor, por cada mes de antigüedad o fracción mayor de DIEZ (10) días.

Rige el mismo tope que el establecido en el artículo 7º. El importe de esta indemnización no será inferior a DOS DIECIOCHOAVAS (2/18) partes del salario calculado de la misma forma.

En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviese menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

ARTÍCULO 11º- (Despido discriminatorio). Será considerado despido discriminatorio el originado en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología, u opinión política o gremial.

En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal. La indemnización prevista en el artículo 7º de esta ley se incrementará en un TREINTA (30%) por ciento y no se aplicará el tope establecido en el segundo párrafo del mismo.

CAPÍTULO III

ARTÍCULO 12°- Incorporarse como segundo párrafo del artículo 6° de la ley 14.250 (t.o. 1988) el siguiente:

"No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las convenciones colectivas celebradas con anterioridad a la promulgación de la Ley 23.545 y que con posterioridad al 1° de enero de 1988 no hubieran sido objeto de modificaciones por la vía de la celebración de acuerdos colectivos, cualquiera sea su naturaleza y alcance, caducarán, salvo pacto en contrario, en el plazo de DOS (2) años contados a partir de la solicitud que en tal sentido formule una de las partes signatarias.

El plazo comenzará a operar a partir de la fecha en que cualquiera de las partes signatarias formalice ante el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL la denuncia de la convención y la solicitud de negociación. Dicha petición debe ser expresa y haber sido admitida.

El MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL declarará la admisibilidad de la solicitud y convocará a las partes para que constituyan la comisión negociadora respectiva.

Las cuestiones relativas a la integración de la comisión negociadora, al nivel de negociación o cualquier otra que pueda suscitarse no suspenden ni interrumpen los plazos fijados precedentemente.

Vencido el plazo sin que se haya obtenido acuerdo respecto de la celebración de un nuevo convenio colectivo se someterán los puntos en conflicto al procedimiento previsto en la Ley 14.786. Agotado dicho procedimiento, la convención colectiva cuya renovación no se pudiese acordar, caducará de pleno derecho".

Las cláusulas de acuerdos bilaterales que establezcan y financien regímenes jubilatorios complementarios, sólo podrán ser modificadas pro acuerdo de parte.

ARTÍCULO 13°- El MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL constituirá un servicio de mediación y arbitraje, previa consulta con las organizaciones de empleadores más representativas y la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, el que actuará en los conflictos colectivos que puedan plantearse y cuya intervención sea requerida por las partes.

ARTÍCULO 14°- La representación de los trabajadores en la negociación de los convenios colectivos de trabajo en cualquiera de sus tipos, estará a cargo de la asociación sindical con personería gremial de grado superior, la que podrá delegar el poder de negociación en sus estructuras descentralizadas.

En unidades que registren la existencia de más de QUINIENTOS (500) trabajadores de una misma actividad, incluirán en su composición un representante delegado del personal, que reúna las condiciones establecidas en el artículo 40 y siguientes de la Ley 23.551, nominao por la asociación sindical.

ARTÍCULO 15°- Las convenciones colectivas de trabajo ámbito superior podrán regular la organización colectiva del trabajo disponiendo la forma de aplicar las normas legales sobre jornadas y descansos, respetando los topes mínimos y máximos respectivos, y lo dispuesto por el artículo 3° in fine de esta Ley.

Un convenio de ámbito menor vigente podrá prevalecer sobre otro convenio colectivo ulterior de ámbito mayor, siempre que esté prevista su articulación y que las partes celebrantes sean las mismas en ambos casos, de conformidad a lo prescrito por el artículo 14 de la presente Ley. Vencido el término de vigencia del convenio colectivo de ámbito menor, el mismo caducará en el plazo de UN (1) año, si las partes legitimadas para su renovación no alcanzaran un nuevo acuerdo. En este caso, se aplicará la convención colectiva de trabajo de ámbito mayor.

La facultad de acordar la disponibilidad colectiva prevista en el presente artículo queda condicionada a la generación de empleo.

ARTÍCULO 16º- En la negociación colectiva las partes deberán observar las siguientes reglas:

1. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
2. Presentación de pliego.
3. La realización de las reuniones que sean necesarias en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas.
4. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente para discutir y alcanzar acuerdos sobre el contenido del temario de materias propuesto.
5. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, en especial la relacionada con la distribución de los beneficios de la productividad y la evolución del empleo.
6. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Ante el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes será de aplicación el régimen del artículo 55 de la Ley 23.551 y el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL dará a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión.

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 17º- Sustitúyese el segundo párrafo del artículo 30 del Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744 t.o. 1976) por el siguiente texto:

"Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratista el número del código único de identificación laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia del pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgo del trabajo.

Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa.

El incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionados, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones, de la seguridad social".

Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250.

ARTÍCULO 18°- Créase una comisión de seguimiento del régimen de contrato de trabajo y de las normas de las convenciones colectivas de trabajo, la que evaluará anualmente dicha normativa pudiendo proponer reformas o modificaciones a la misma con el fin de promover y defender el empleo productivo.

Dicha comisión de seguimiento estará integrada por dos (2) representantes del gobierno nacional, uno de los cuales ejercerá la presidencia, el presidente del Consejo Federal de Administraciones del Trabajo o un representante miembro que éste designe al efecto, DOS (2) representantes de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO y DOS (2) representantes de las organizaciones más representativas de empleadores.

ARTÍCULO 19°- Todos los contratos de trabajo, así como las pasantías, deberán ser registrados ante los organismos de seguridad social y tributarios en la misma forma y oportunidad que los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Las comunicaciones pertinentes deberán indicar:

- a) El tipo de que se trata;
- b) En su caso, las fechas de inicio y finalización del contrato.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá libre acceso a las bases de datos que contengan tales informaciones.

ARTÍCULO 20°- EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL será la autoridad de aplicación de la presente ley.

ARTÍCULO 21°- Deróganse los artículos: 18, inciso b, 31 última parte, 28 a 40 y 43 a 65 de la Ley N° 24.013, los artículos 1°, 3°, 4° y 5° de la Ley N° 24.465, y el artículo 89 de la Ley N° 24.467.

ARTÍCULO 22°- CLÁUSULA TRANSITORIA.

Los contratos celebrados, hasta la entrada en vigencia de la presente ley, bajo las modalidades previstas en los artículos 43 a 65 de la ley 24.013 y en los artículos 3° y 4° de la Ley 24.465 que por la presente se derogan, continuarán hasta su finalización no pudiendo ser renovados ni prorrogados.

ARTÍCULO 23°- Comuníquese al Poder Ejecutivo NACIONAL.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS DOS DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO.

-REGISTRADO BAJO EL N° 25.013-

ALBERTO R. PIERRI.- CARLOS F. RUCKAUF.- Esther H. Pereyra Arandía de Pérez Pardo.- Mario L. Pontaquarto.

Decreto 1111/98

Bs. As., 22/9/98

VISTO el Proyecto de Ley registrado bajo el N° 25.013, sancionado por el HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN el 2 de setiembre de 1998, y

CONSIDERANDO:

Que por el citado Proyecto de Ley se establece un régimen de reforma laboral que incluye la modificación de algunos aspectos de la regulación del Contrato de Trabajo y de las Leyes Nros. 24.013, 24.465 y 24.467, como así también de la normativa vigente de materia de convenciones colectivas de trabajo.

Que si bien, acorde con preceptos constitucionales y con las legislaciones más modernas se introduce la figura del despido discriminatorio, con un régimen indemnizatorio agravado, quedando la carga de la prueba en cabeza de quien la invoca, resulta excesivo incluir otras figuras distintas a las oportunamente previstas por el PODER EJECUTIVO NACIONAL en el Mensaje N° 296 del 18 de marzo de 1998, que fuera remitido al HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN.

Que la disposición establecida en el párrafo final del artículo 12 de Proyecto de Ley, referida a regímenes jubilatorios complementarios, resulta ajena a la medida, debiendo ser objeto de una regulación diferenciada, por lo que corresponde observar el mencionado párrafo.

Que por el artículo 15 del Proyecto se incorpora una cláusula que restringe la negociación colectiva por empresa, al establecer que "... las partes celebrantes sean las mismas..." que las que deban intervenir en la negociación colectiva de ámbito superior, circunstancia ésta que habrá de implicar una modificación inconveniente a las reglas de la representación empresarial, dificultando en grado sumo la posibilidad de celebración de tales convenios.

Que la presente medida no altera el espíritu ni la unidad del Proyecto de Ley sancionado por el HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN.

Que el PODER EJECUTIVO NACIONAL se encuentra facultado para dictar el presente en virtud de lo dispuesto por el artículo 80 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACIÓN ARGENTINA EN ACUERDO GENERAL DE MINISTROS

DECRETA:

Artículo 1°- Obsérvese en el primer párrafo del artículo 11 del Proyecto de Ley registrado bajo el N° 25.013, los términos: "nacionalidad", "orientación sexual", "ideología" y "u opinión política o gremial".

Art. 2°- Obsérvese en el artículo 12 del Proyecto de Ley registrado bajo el N° 25.013, el último párrafo que dice: "Las cláusulas de acuerdo bilaterales, que establezcan y financien regímenes jubilatorios reglamentarios, sólo podrán ser modificados por acuerdo de partes".

Art. 3°- Obsérvese la frase del artículo 15 del Proyecto de Ley registrado bajo el N° 25.013 que dice: "... y que las partes celebrantes sean las mismas en ambos casos, de conformidad a lo prescripto por el artículo 14 de la presente Ley".

Art. 4°- Con las salvedades establecidas en los artículos precedentes, cúmplase, promúlgase y téngase por Ley de la Nación, el Proyecto de Ley registrado bajo el N° 25.013.

Art. 5°- Dése cuenta al HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN.

Art. 6º- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.- MENEM.- Jorge A. Rodríguez.- Antonio E. González.- Roque B. Fernández.- Susana B. Decibe.- Carlos V. Corach.- Jorge Domínguez.- Raúl E. Granillo Ocampo.

PASANTÍAS

Decreto 1227/2001

Contratos de pasantías de formación profesional. Duración. Compensación dineraria de carácter no remunerativo. Fiscalización.

Bs. As., 2/10/2001

VISTO el artículo 2º de la Ley N° 25.013, y

CONSIDERANDO:

Que es necesario distinguir entre las pasantías relativas a prácticas establecidas en currículos correspondientes a programas educativos oficiales regidas por el Decreto N° 340/92, las pasantías de la Ley N° 25.165 destinadas a estudiantes de educación superior, y el contrato de pasantías de la Ley N° 25.013, que se orientan a la formación profesional de estudiantes desocupados.

Que el régimen de pasantías establecido por el artículo 2º de la Ley N° 25.013 resulta una herramienta valiosa para la adquisición de conocimientos que faciliten la inserción en el mercado de trabajo a estudiantes no comprendidos en las dos primeras normas sobre pasantías indicadas en el párrafo precedente.

Que las pasantías de formación profesional deben ser reguladas de forma tal que no se realice una utilización abusiva, para lo cual es menester establecer cupos máximos de pasantes por unidad productiva, y la fiscalización por medio del SISTEMA INTEGRADO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Que las pasantías de formación profesional deben asegurar condiciones adecuadas para la satisfactoria formación del pasante, garantizar una compensación, jornada y descansos, así como la protección de su salud y seguridad.

Que para el caso de incumplimiento de estas formalidades el contrato de pasantía de formación profesional se transformará en uno de trabajo por tiempo indeterminado.

Que el presente se dicta de conformidad con lo previsto por el artículo 99, inciso 2 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1º — El contrato de pasantía regulado por el artículo 2º de la Ley N° 25.013, denominado a los fines de la presente reglamentación contrato de pasantía de formación profesional, es el celebrado entre un empleador privado y un estudiante de QUINCE (15) a VEINTISÉIS (26) años que se encuentre desocupado y no tiene carácter laboral.

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, deberá aprobar los programas de formación profesional que elaboren las empresas, visar cada contrato y asegurar el cumplimiento de su finalidad.

Art. 2° — El contrato de pasantía de formación profesional deberá celebrarse por escrito. En el contrato deberá especificarse el contenido de la pasantía, su duración, horario y asegurar al menos DIEZ (10) días pagos por año de licencia por estudio.

Art. 3° — El contrato de pasantía de formación profesional tendrá una duración acorde con el nivel de calificación a obtener y, en ningún caso, podrá superar los DOS (2) años, ni ser inferior a TRES (3) meses.

Art. 4° — No podrán ser contratados como pasantes, quienes hayan tenido previamente contratos de trabajo, aprendizaje o desarrollado una pasantía con el empleador o la empresa.

Art. 5° — Los empleadores que contraten bajo este régimen deberán tomar las medidas necesarias para que la organización de la capacitación, el equipamiento de la empresa, las técnicas a utilizar y las actividades a desarrollar sean de tal naturaleza que permitan una satisfactoria formación del pasante.

Las normas de higiene y seguridad, aplicables a este contrato, serán las que rigen para los trabajadores del establecimiento donde se lleve a cabo la pasantía.

El empleador deberá asegurar al pasante una formación metódica y completa, que conduzca a la obtención de la formación profesional comprometida, confiándole tareas que tengan relación directa con la capacitación prevista en el contrato.

Art. 6° — El pasante tendrá derecho a percibir por el desarrollo de su actividad en la empresa una compensación dineraria de carácter no remuneratorio.

El monto de la misma no podrá ser inferior al de la remuneración mínima convencional correspondiente a la actividad, oficio, profesión y/o categoría en la cual se esté formando.

En las actividades no convencionales no será inferior al salario mínimo, vital y móvil.

Art. 7° — La extensión de la concurrencia del pasante no será superior a SEIS (6) horas, salvo autorización fundada de la autoridad de aplicación.

Art. 8° — El empleador deberá otorgar al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en el Programa Médico Obligatorio establecido por el Decreto N° 492/95 y le será aplicable el régimen de la Ley N° 24.557, en los términos de lo dispuesto por el artículo 3° del Decreto N° 491/97.

Art. 9° — Los pasantes contratados por un período de UN (1) año o más gozarán de un receso anual de QUINCE (15) días corridos sin reducción de la compensación dineraria.

Art. 10° — El número de pasantes no podrá superar en cada establecimiento los siguientes límites y porcentajes, calculados sobre el total de trabajadores contratados por tiempo indeterminado:

- a) Hasta CINCO (5) trabajadores: UN (1).
- b) Entre SEIS (6) y DIEZ (10) trabajadores: DOS (2).
- c) Entre ONCE (11) y VEINTICINCO (25) trabajadores: TRES (3).
- d) Entre VEINTISÉIS (26) y CUARENTA (40) trabajadores: CUATRO (4).
- e) Entre CUARENTA Y UNO (41) y CINCUENTA (50) trabajadores: CINCO (5).
- f) Más de CINCUENTA (50) trabajadores: DIEZ POR CIENTO (10%).

En caso de violarse los porcentajes establecidos, los contratos excedentes serán considerados contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

Art. 11° — El empleador que hubiere sido sancionado por no haber registrado trabajadores en el transcurso de los DOS (2) años anteriores a la entrada en vigencia del presente decreto o con posterioridad a la misma, no podrá contratar pasantes por el término de UN (1) año, a contar desde el momento en que quede firme la sanción que le hubiere sido impuesta en virtud de lo anterior.

Art. 12° — En caso de incumplimiento de las normas previstas en el presente, el contrato de pasantía de formación profesional se convertirá en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan por infracciones a las leyes laborales.

Art. 13° — Las pasantías que a la fecha de entrada en vigencia del presente se hallaren en curso, continuarán hasta su finalización conforme al régimen en el cual tuvieron origen.

Art. 14° — La fiscalización del régimen de pasantías previsto en el presente decreto será llevada a cabo por el SISTEMA INTEGRADO DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Art. 15° — El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS dictará las normas complementarias y de aplicación del presente decreto.

Art. 16° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — DE LA RUA. — Chrystian G. Colombo. — Patricia Bullrich. — Andrés G. Delich.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

PASANTÍAS

Resolución 837/2002

Contrato de Pasantía de Formación Profesional. Reglamentación del Decreto N° 1227/2001

Bs. As., 10/12/2002

VISTO la Ley N° 25.013, y el Decreto N° 1227 de fecha 2 de octubre de 2001, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2° de la Ley N° 25.013 establece que cuando la relación se configure entre un empleador y un estudiante y tenga como fin primordial la práctica relacionada con su educación y formación se configurará el contrato de pasantía.

Que asimismo el citado artículo 2°, última parte, faculta a esta cartera de Estado a establecer las normas a las que quedará sujeto dicho régimen.

Que mediante el Decreto N° 1227/01 se reglamentó dicho régimen denominándolo Contrato de Pasantía de Formación Profesional, y se faculta a este organismo a dictar las normas complementarias y de aplicación de dicho Decreto.

Que a fin de establecer su aplicación, de prevenir una utilización abusiva de esta nueva modalidad, de evitar el fraude laboral por esta vía, y de garantizar los lineamientos básicos para asegurar la calidad formativa de los pasantes deviene necesario establecer las pautas operativas de este régimen.

Que en virtud de lo expuesto han tomado la intervención que les compete la SECRETARIA DE TRABAJO y la SECRETARIA DE EMPLEO en forma conjunta.

Que asimismo ha tomado la intervención que le compete el Servicio Jurídico permanente de esta Cartera de Estado.

Que la presente medida se dicta conforme a las facultades conferidas por el artículo 2° de la Ley 25.013, y por el artículo 15 del Decreto N° 1227/01.

Por ello,

LA MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESUELVE:

Artículo 1° — (REGLAMENTACIÓN DEL ART. 1° DEL DECRETO N° 1227/01) - Los empleadores deberán presentar ante la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral (GECAL) del domicilio del establecimiento o empresa donde se desarrollarán las prácticas comprendidas en el contrato de pasantía de formación profesional, la siguiente documentación:

- a) Programa de formación profesional.
- b) Contrato de pasantía de formación profesional, firmado por el pasante y por el representante legal, titular o apoderado de la empresa, por triplicado.
- c) Declaración jurada firmada por el pasante sobre su calidad de desocupado y que no percibe otro beneficio o subsidio del Estado Nacional, Provincial o Municipal.
- d) Certificado extendido por la institución educativa donde el pasante cursa sus estudios, mediante el cual se acredite su condición de estudiante regular.
- e) Declaración jurada del empleador en la que manifieste no haber sido sancionado en los dos (2) últimos años por trabajo no registrado, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto N° 1227/01.
- f) Declaración jurada del empleador en la que manifieste que el pasante no ha tenido previamente contratos de trabajo, aprendizaje o desarrollado una pasantía con esa empresa.

La ejecución de la pasantía estará sujeta al visado del contrato, y a la aprobación del programa de formación profesional.

Corresponderá a la SECRETARIA DE TRABAJO, a través de la DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO efectuar los controles necesarios relacionados con las obligaciones dispuestas por el Decreto N° 1227/01, como requisito previo a la aprobación de los programas de formación profesional; visar los contratos de pasantía; y aplicar las sanciones correspondientes.

Corresponderá a la SECRETARIA DE EMPLEO a través de la SUBSECRETARIA DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL, evaluar y aprobar los programas de formación profesional, efectuar el monitoreo técnico de los programas aprobados y comunicar a la SECRETARIA DE TRABAJO las anomalías detectadas a fin de la aplicación del procedimiento correspondiente.

Delégase en la DIRECCIÓN NACIONAL DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL la aprobación de los programas de formación profesional mediante Disposición, y facúltase a dicha dependencia para el monitoreo de la ejecución del programa de formación profesional aprobado.

Art. 2° — (REGLAMENTACIÓN DEL ART. 2° DEL DECRETO N° 1227/01) - La licencia por estudio prevista en el artículo 2° del Decreto N° 1227/ 01, será otorgada para rendir exámenes o evaluaciones por estudios correspondientes al sistema educativo formal, así como por cursos de formación profesional dictados por instituciones oficiales de formación profesional provinciales o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Cuando los pasantes hagan uso de este beneficio deberán acreditar ante el empleador haber rendido el examen o la evaluación mediante la presentación del certificado expedido por la institución educativa o de formación profesional en la cual se estén formando.

Art. 3° — (REGLAMENTACIÓN DEL ART. 5° DEL DECRETO N° 1227/01) - El programa de formación profesional que presente la empresa deberá precisar: las actividades que desarrollarán los pasantes; los horarios; los equipos, máquinas y herramientas que utilizarán; las técnicas y procedimientos de trabajo; el perfil de ingreso y la calificación profesional que obtendrán los estudiantes al finalizar la pasantía, de acuerdo a los contenidos e indicaciones formuladas en el ANEXO I de la presente.

La empresa designará uno o más tutores de los pasantes, quienes tendrán a su cargo la coordinación de los aprendizajes y la realización de las prácticas.

Dentro de los 30 días de finalizada la pasantía, la empresa extenderá al pasante un certificado que acredite la experiencia, prácticas realizadas, habilidades desarrolladas y calificación profesional adquirida.

Las empresas podrán solicitar al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la validación de dicho certificado cuando la pasantía se articule con procesos formativos en instituciones oficiales de formación profesional, sobre la base de programas oficiales dirigidos al desarrollo de perfiles profesionales definidos socialmente por los sectores de actividad. A estos efectos, facúltase a la SECRETARIA DE EMPLEO para dictar las normas correspondientes.

Art. 4° — (REGLAMENTACIÓN DEL ART. 7° DEL DECRETO N° 1227/01) - La SECRETARIA DE TRABAJO resolverá las solicitudes de extensión de la concurrencia del pasante, la cual dará intervención a la SECRETARIA DE EMPLEO cuando las razones del caso así lo requiera.

Art. 5° — Apruébase los "Contenidos y pautas orientadoras para la formulación del Programa de Formación Profesional" que obran como ANEXO I de la presente.

Art. 6° — A los efectos de la aplicación de la presente Resolución la SECRETARIA DE TRABAJO, y la SECRETARIA DE EMPLEO estarán facultadas para fijar las pautas, mecanismos e instrumentos para la evaluación, seguimiento y supervisión de las pasantías.

Art. 7° — Regístrese, comuníquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial para su publicación, remítase copia autenticada al Departamento Biblioteca y archívese. — Graciela Camaño.

ANEXO I

CONTENIDOS Y PAUTAS ORIENTADORAS PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

1. DESCRIPCIÓN GLOBAL DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL: Se describirán los siguientes aspectos:

1.1. Alcance: El programa de formación profesional presentado por la empresa, deberá indicar la cantidad de pasantes hacia los que estará dirigido, la duración, y el área productiva o de servicios en la cual se realizará la pasantía.

1.2. Objetivos: Se deberá realizar una descripción detallada de los objetivos formativos del programa, preferentemente expresados en términos de competencias o desempeños que desarrollarán los/as pasantes. Dichos objetivos formativos deberán tener una vinculación directa con las actividades que desarrollarán los/as pasantes en la empresa.

1.3. Fundamentación: El programa de formación profesional deberá fundamentarse caracterizando: la situación actual de la empresa en el contexto socio-productivo local y/o regional; y las necesidades de las pasantías derivadas de dicha situación.

1.4. Métodos y técnicas de la formación de los/as pasantes: Se deberá indicar los métodos y técnicas de enseñanza que se utilizarán para posibilitar el aprendizaje en las áreas técnicas y sociolaborales de los/as pasantes.

La metodología utilizada deberá adecuarse a la experiencia de los/as pasantes y a los requerimientos necesarios para desempeñarse satisfactoriamente en los ámbitos ocupacionales que correspondan a los perfiles para los cuales se capacita.

Por otra parte, la metodología deberá favorecer la participación de los/as pasantes, la aplicación de sus saberes previos y la autoevaluación de las actividades desarrolladas.

1.5. Evaluación de las actividades formativas: El programa de formación profesional deberá especificar los criterios y mecanismos de evaluación de los resultados esperados, con relación a la mejora en el desempeño o adquisición de nuevas competencias por parte de los/as pasantes. Asimismo deberá describirse las características generales de los instrumentos a utilizar para llevar a cabo la evaluación.

1.6. Condiciones medio ambientales: Se deberá indicar las características generales del medio físico donde se desarrollarán las pasantías: espacio, ventilación, iluminación, etc.

2. PERFIL DE LOS/AS PASANTES:

Los programas de formación profesional deberán estar dirigidos a personas de ambos sexos que se encuadren en los términos del Decreto N° 1227/01.

Se deberá describir las competencias o desempeños generales y/o específicos que se espera desarrollar o potenciar a través de las acciones formativas incluidas en la pasantía.

Asimismo, deberá caracterizarse la contribución de dichas acciones formativas al desarrollo del perfil profesional buscado. Los perfiles ocupacionales en los cuales se basa el programa propuesto por la empresa, deberán relacionarse con las necesidades actuales y las previsiones futuras de la unidad productiva.

En la presentación se incluirá el perfil de ingreso de los/as participantes, con relación a la experiencia laboral, nivel educativo y conocimientos previos requeridos. Para la definición

de los requisitos de ingreso se deberá tomar en cuenta la factibilidad de alcanzar los resultados previstos en el programa, mediante el desarrollo de las actividades propuestas en el mismo. El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no aceptará programas que propongan condiciones de ingreso que impliquen la adopción de prácticas discriminatorias de cualquier naturaleza.

3. ACTIVIDADES QUE DESARROLLARÁN LOS/AS PASANTES:

Se deberá describir las funciones y tareas principales que desarrollarán los/as pasantes, y los horarios en que los cuales se ejecutarán las mismas.

Estas actividades formativas en el lugar de trabajo, deben constituirse en prácticas calificantes. Una práctica calificante debe contemplar todas o una parte significativa de las siguientes orientaciones:

- La unificación de aprendizajes técnico-profesionales teóricos y los tecnológico productivos propios del proceso de trabajo.
- La rotación entre tareas de complejidad y variedad creciente.
- La pertinencia de los medios de trabajo y procedimientos utilizados, así como la del área o departamento de la unidad productiva en que se lleve a cabo la práctica.
- La sistematización del intercambio con los trabajadores más antiguos o los jefes de la empresa, quienes deberán proporcionar información útil a los/as pasantes
- La existencia de un régimen de tutoría adecuado.
- La coordinación y sistematización del intercambio entre supervisores, y tutores para evaluar los avances y dificultades experimentados por los/as pasantes en el proceso formativo.

Estas actividades deberán desarrollarse, preferentemente, de manera tal que garanticen la adquisición de los elementos teóricos necesarios para la realización, comprensión y análisis de la práctica, su aplicación en el lugar de trabajo y la reflexión posterior sobre la práctica realizada.

Las actividades propuestas en los programas deberán evidenciar la probabilidad de que los/as pasantes adquieran las competencias que constituyen el resultado del mencionado programa.

4. EQUIPOS, MAQUINAS Y HERRAMIENTAS QUE UTILIZARAN LOS/AS PASANTES:

Deberán detallarse las características técnicas generales y el estado de conservación del equipamiento, maquinarias y herramientas que utilizarán los/as pasantes.

Dentro de esta categoría se incluirán además, las características de software específicos, con los que eventualmente los/as pasantes realicen sus actividades.

5. TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO QUE IMPLEMENTARAN LOS/AS PASANTES:

Deberán detallarse las técnicas y procedimientos de trabajo que implementarán los/as pasantes, así como el uso de manuales, o guías específicas.

6. CALIFICACIÓN PROFESIONAL QUE OBTENDRÁN LOS/AS PASANTES AL FINALIZAR EL CONTRATO DE PASANTÍA:

El programa de formación deberá incluir como resultado el desarrollo de competencias que le permitan a los/as pasantes, la obtención de un perfil ocupacional determinado.

Las pasantías propuestas, deberán posibilitar la adquisición de competencias propias de los ámbitos ocupacionales en los que se desarrollan.

7. TUTOR/ES:

Deberán designarse uno o varios tutores, preferentemente elegidos entre el personal de la empresa, quien/es guiarán a los/as pasantes en estas actividades. Tendrán también a su cargo el seguimiento personalizado de cada uno/a de los/as pasantes.

Deberá señalarse el nombre y apellido de el/los tutor/es designado/s, así como una breve descripción de su perfil profesional / laboral.

El perfil del/de los tutor/es propuesto/s deberá contemplar preferentemente, tanto la experiencia previa en actividades de capacitación, como la profesional y/o laboral relacionada con la empresa, para el cual se guiará a los/as pasantes.

8. ARTICULACIÓN DE LA PASANTÍA CON PROCESOS FORMATIVOS EN INSTITUCIONES OFICIALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL:

Cuando la pasantía se articule con procesos formativos en instituciones oficiales de formación profesional, deberá indicarse los datos de la institución, constancia de inscripción de los/as pasantes, y las características del curso: duración, días y horarios en los cuales concurren los/as pasantes, carga horaria total, metodología de formación, perfil de egreso, y tipo de certificado que se emitirá.

Asimismo deberá acompañarse una copia autenticada del programa, o del diseño técnico-pedagógico del curso, y una copia de la norma dictada por la autoridad competente mediante la cual fuera aprobado dicho programa o diseño.

PARA MAYOR INFORMACIÓN DIRIGIRSE A

• INET

Instituto Nacional de Educación Tecnológica / Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología
Av. Independencia 2625, 1225 Capital Federal
Tel: (011) 4129 2000
www.inet.edu.ar
inet@inet.edu.ar

• CENET / PROYECTO EMPRESA SIMULADA

Av. Independencia 2625, 1225 Capital Federal
Tel: (011) 4129 2000
www.inet.edu.ar
cenet@inet.edu.ar

• GTZ ARGENTINA

COOPERACIÓN ALEMANA AL DESARROLLO AGENCIA BUENOS AIRES
www.gtz.de/argentina
Av. Santa Fe 1461, p. 7 – 1060 Capital Federal
Tel (+54 11) 4815 1420, - Fax: (+54 11) 4815 2967
gtz-argentina@gtz.org.ar

• PROYECTO INET-GTZ

www.gtzargentina.org.ar/transfotep
Av. Independencia 2625, p. 3, 1225 Capital Federal
Gunhild.Hansen-Rojas@gtz.de