



Organización  
Internacional  
del Trabajo



**Las prácticas  
educativo-laborales:**  
aportes y recomendaciones  
para garantizar entornos  
de aprendizaje y  
experiencia laboral para  
jóvenes y adolescentes.

► Junio 2023



UNIÓN INDUSTRIAL  
ARGENTINA

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023  
Primera edición 2023

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual, en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

### Organización Internacional del Trabajo

*Las prácticas educativo-laborales: aportes y recomendaciones para garantizar entornos de aprendizaje y experiencia laboral para jóvenes y adolescentes.*

Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para la Argentina (2023)

9789220392997 (impreso)

9789220392997 (pdf web)



Organización  
Internacional  
del Trabajo



El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos aporta financiación en virtud del acuerdo de cooperación número FOAILAB-18-05. El cien por ciento de los gastos totales del proyecto o programa se financia con cargo a fondos federales, por un importe total de 310 000 dólares de los Estados Unidos. Esta publicación no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y la mención de marcas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de los Estados Unidos los apruebe.

La producción de este manual ha sido financiada por la Unión Europea a través del Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC). Sus contenidos son responsabilidad exclusiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y no necesariamente reflejan los puntos de vista de la Unión Europea, ni de sus socios implementadores, la Oficina de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (ACNUDH) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información visite

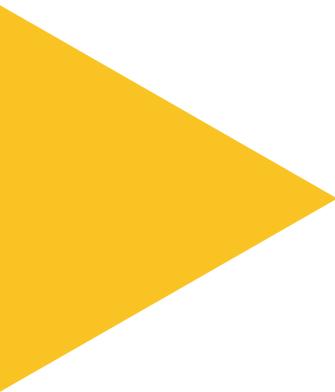
[www.ilo.org/buenosaires](http://www.ilo.org/buenosaires) o escribanos a [biblioteca\\_bue@ilo.org](mailto:biblioteca_bue@ilo.org)

Este material fue elaborado por la Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) bajo la coordinación de Guillermina Laguzzi junto con Verónica Millenaar, Paula Salerno y Juan E. Bonnin.

Edición, diseño y diagramación:

Ivana Fioravanti.

Impreso en Argentina.



# Índice

## **5** Introducción

## **11** Capítulo 1. Las prácticas educativo-laborales: diferentes modalidades y normativa en Argentina

11 ▶ 1.1. Pasantías

12 ▶ 1.2. Pasantías para nivel secundario

14 ▶ 1.3. Prácticas profesionalizantes

15 ▶ 1.4. Entrenamiento para el Trabajo

## **20** Capítulo 2. Las prácticas educativo-laborales: un puente entre la escuela y el mundo productivo

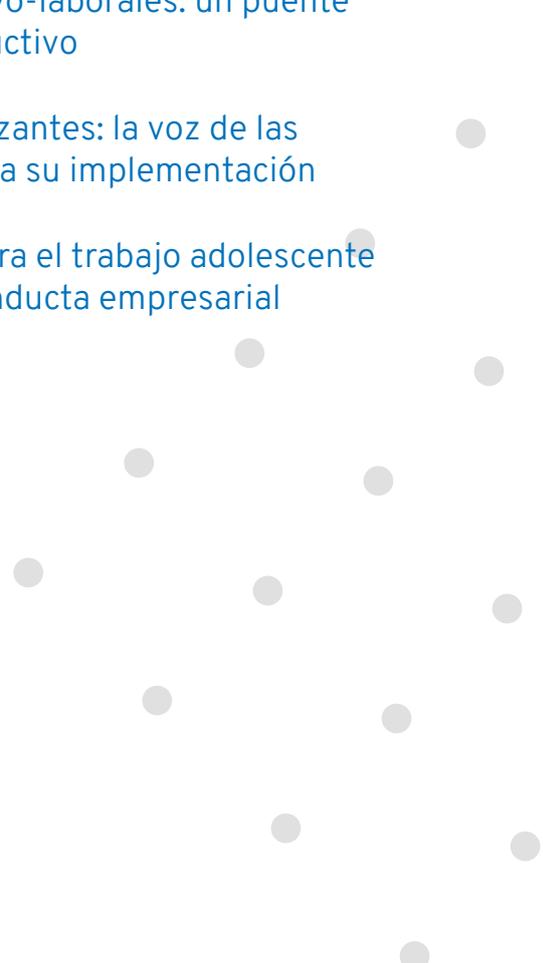
## **30** Capítulo 3. Prácticas profesionalizantes: la voz de las empresas y recomendaciones para su implementación

## **39** Capítulo 4. Normativa general para el trabajo adolescente protegido, en el marco de una conducta empresarial responsable

## **46** Proyecciones y desafíos

## **48** Recursos sugeridos

## **51** Bibliografía



## Índice de tablas, recuadros y actividades

- 17 ▶ **Tabla 1.** Diferentes modalidades de prácticas educativo-laborales
- 18 ▶ **Tabla 2.** Normativas vigentes para prácticas educativo-laborales
- 41 ▶ **Tabla 3.** Diferencias entre las Pasantías/Prácticas Profesionalizantes y el trabajo adolescente protegido
  
- 21 ▶ **Gráfico 1.** Tasa de desempleo por grupo etario para el período comprendido entre el tercer trimestre de 2003 y el primer trimestre de 2022.
  
- 23 ▶ **Recuadro 1.** La contribución de las prácticas en empresas. El caso del programa Jóvenes con futuro
- 27 ▶ **Recuadro 2.** La implementación de las prácticas profesionalizantes en las empresas en la Provincia de Buenos Aires
- 36 ▶ **Recuadro 3.** Recomendaciones para la implementación de prácticas profesionalizantes exitosas
- 44 ▶ **Recuadro 4.** Orientaciones para una conducta empresarial responsable
  
- 19 ▶ **Actividad 1.**
- 29 ▶ **Actividad 2.**
- 38 ▶ **Actividad 3.**
- 45 ▶ **Actividad 4.**

## ► Introducción

Actualmente hay un consenso generalizado en que la formación para el trabajo es necesaria para garantizar trayectorias laborales inclusivas. El aprendizaje que se logra en un entorno real de trabajo es beneficioso para adquirir competencias adecuadas para mejorar la empleabilidad de las y los jóvenes, y asegurar la transición del mundo de la educación al mundo del trabajo. En un entorno real de trabajo, no sólo se adquieren los conocimientos técnicos vinculados a un puesto de trabajo específico, sino también hábitos, conductas y códigos organizacionales que son requisitos imprescindibles para ingresar al trabajo. Las prácticas educativo-laborales, cuando son planteadas como una instancia formativa que propicia un aprendizaje significativo, resultan una valiosa alternativa para estudiantes, principalmente del nivel secundario. Al tratarse de adolescentes, también exigen un abordaje desde la perspectiva de la protección de derechos y el trabajo protegido.

El presente documento tiene el objetivo de contribuir a la difusión y promoción de las prácticas educativo-laborales como instancias beneficiosas, no sólo para mejorar las futuras trayectorias laborales de las y los estudiantes y que puedan acceder a trabajos decentes, sino también para facilitar la captación de recursos humanos en las empresas y contribuir a su mayor productividad y vinculación con la comunidad. A esto debe agregarse la concientización respecto de la protección del trabajo adolescente entre los empleadores.

*Las prácticas educativo-laborales: aportes y recomendaciones para garantizar entornos de aprendizaje y experiencia laboral para adolescentes y jóvenes* y la propuesta pedagógica que lo acompaña significan una profundización de las acciones que viene desarrollando la Unión Industrial Argentina, una asociación gremial empresaria que nuclea a entidades representantes de todos los sectores y regiones del país. Entre sus objetivos, se encuentran la promoción del trabajo decente, el aumento de la produc-

tividad y la generación de empleos decentes en Argentina. Esto implica brindar a las empresas y organizaciones empresariales los servicios y herramientas necesarios para mejorar los lugares de trabajo y el cumplimiento laboral.

Este material se elabora en el marco de dos iniciativas a nivel global que buscan combatir el trabajo infantil, proteger el trabajo adolescente y brindar orientaciones sobre una conducta empresarial responsable. Por un lado, el Proyecto *Medición, sensibilización y compromiso político para acelerar la acción contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso* (MAP16) es una iniciativa de cooperación para el desarrollo gestionada por la OIT y financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Por otro lado, el *Proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe* (CERALC) es financiado por la Unión Europea e implementado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). Este proyecto busca impulsar el crecimiento regional con base en la inclusión y la sostenibilidad.

Desde ese enfoque, este documento aspira a profundizar los puentes entre la educación y la formación para el trabajo, fomentando el desarrollo de las prácticas educativo-laborales. Para ello, ofrece definiciones claras sobre los alcances de estas prácticas en sus diversas variantes y sistematiza las experiencias de acuerdo con sus objetivos, sus modalidades, el público destinatario y sus requerimientos.

¿Qué son las prácticas educativo-laborales? ¿Cómo y por qué contribuyen a la inclusión de las y los jóvenes en el mercado laboral formal? ¿Cuáles son las diferentes normativas que las regulan? ¿Por qué la implementación de estas prácticas resulta en un beneficio para las industrias y favorece la incorporación de profesionales al mundo productivo?

Para responder estas preguntas, el documento se organiza en cuatro capítulos. El primero procura sistematizar, ordenar y clarificar la información existente acerca de la normativa que rodea a las prácticas educativo-laborales. Ofrece una breve historización y el marco normativo de estas prácticas, a la vez que brinda una sistematización y una caracterización de cuatro modalidades específicas: pasantías, pasantías para el nivel secundario, prácticas profesionalizantes y entrenamiento para el trabajo.

El segundo capítulo presenta los fundamentos de la relación entre escuelas e industrias como un «círculo virtuoso». En este aspecto, se resalta qué aprenden las y los estudiantes y las escuelas cuando entran en relación con las industrias. Asimismo, se explica cómo estos aprendizajes contribuyen en la ampliación de oportunidades de inserción laboral y en la captación de recursos humanos con perfiles laborales adecuados a los requerimientos industriales.

El tercer capítulo del documento analiza buenas prácticas de implementación de prácticas profesionalizantes, que es una de las modalidades que pueden adoptar las prácticas educativo-laborales. A partir de la voz de referentes industriales que relatan en primera persona sus experiencias, se presentan diferentes perspectivas y consejos sobre implementación de las prácticas, tanto en grandes industrias como en pymes. Este capítulo culmina con una síntesis de recomendaciones para las empresas para la implementación de prácticas educativo-laborales.

El último capítulo establece las diferencias entre la práctica educativo-laboral y el trabajo adolescente protegido. Concretamente, se señala qué permite y qué prohíbe la normativa argentina cuando se entabla una relación laboral con la población adolescente. Esto se revisa considerando las orientaciones generales sobre el rol de las empresas a la hora de garantizar entornos de trabajo seguros, inclusivos y saludables. Para ello, se recorre el marco de los acuerdos sobre la adopción de una conducta empresarial responsable y se consignan las iniciativas y avances en materia de políticas de protección del trabajo adolescente.

Así, este documento aspira a constituirse en un material informativo y orientativo para desarrollar prácticas educativo-laborales en el marco de lo que establece la normativa del país y desde una revisión sobre sus objetivos, potencialidades y experiencias de implementación. Para esto, el material también cuenta con una serie de actividades en cada uno de los capítulos, cuyo fin es el de contribuir al mejor abordaje del documento en el marco de la implementación de espacios de capacitación sobre la temática.

The background is a solid teal color. On the left side, there is a large white triangle pointing to the right, and below it, a red trapezoidal shape pointing to the right. Two thin white lines extend from the bottom edge of the red shape. In the top right corner, there is a cluster of small blue dots. In the bottom right corner, there is a larger, more scattered pattern of blue dots.

# 1

Las prácticas educativo-  
laborales: diferentes  
modalidades y  
normativa en Argentina

## ► Capítulo 1

# Las prácticas educativo-laborales: diferentes modalidades y normativa en Argentina

En el marco del consenso global, se denomina «formación basada en el trabajo» a todas las modalidades de aprendizaje que tienen lugar en un entorno de trabajo real (OIT 2019). Este tipo de formación viene cobrando relevancia en las últimas décadas como estrategia clave para dotar a las personas de las competencias profesionales necesarias para obtener y mantener puestos de trabajo y avanzar en las respectivas trayectorias profesionales. Los llamados «contratos de aprendizaje», las prácticas profesionales y las pasantías son las modalidades más corrientes y, en ocasiones, pueden combinar elementos de formación en el trabajo y fuera de él. En tanto existe una diversidad de experiencias en cada uno de los países del mundo, desde hace algunos años se promueve que los aprendizajes y otras modalidades de formación basada en el trabajo sean compatibles con el logro del trabajo decente, que es el objetivo fundamental de la OIT. En este marco, se viene adoptando el concepto «aprendizaje de calidad» como una forma especial de educación y formación profesional que combina la capacitación

en el lugar de trabajo y la educación en las instituciones educativas, y que se basa en un contrato de empleo decente, con pago compensatorio y cobertura de protección social (Axmann 2018; ILO 2017).

En este marco de definiciones globales, cabe señalar que, en la Argentina, la normativa vigente establece que **ninguna** de las modalidades incluidas dentro de lo que es posible referenciar como *prácticas educativo-laborales involucra una relación laboral*. En nuestro país, si bien se emplean diferentes términos y definiciones, se entiende a las prácticas educativo-laborales como el conjunto de dispositivos de formación, profesionalización y adquisición de experiencia laboral que se basa en la confrontación con la actividad práctica, generalmente en un entorno de trabajo real (Jacinto y Pozzer 2019; López Chapato 2018; Fernández et al. 2021; Do Pico 2013).

Desde el punto de vista educativo, estas prácticas vienen siendo promovidas desde hace muchos años ya que se con-

sidera que esta propuesta de enseñanza y aprendizaje logra generar un puente entre el pensamiento abstracto y la acción concreta, lo cual permite una mejor interacción entre la teoría y la práctica (López Chapato 2018). Desde el punto de vista laboral, también existe consenso en que las estrategias de formación que apuntan directamente a los requerimientos de puestos laborales específicos contribuyen a ampliar y mejorar las competencias de la fuerza de trabajo y, en consecuencia, mejorar los procesos productivos y organizacionales. Específicamente, desde la perspectiva de la formación basada en el trabajo, las prácticas educativo-laborales son vistas como una instancia clave para aprender todo aquello que no es posible adquirir dentro del aula: cómo comportarse en el trabajo, relacionarse con pares y superiores, expresarse y comunicarse, adecuarse a códigos institucionales. En suma, este tipo de prácticas permite generar hábitos, comportamientos y saberes que, más allá de lo específicamente técnico, contribuyen a la inserción laboral de las y los estudiantes y a su socialización laboral. Adicionalmente, generan diálogos entre el mundo de la educación y el del trabajo, y esto posibilita adecuar los contenidos de la formación a lo que necesita el sector empleador (Jacinto 2010).

Lamentablemente, en décadas pasadas las prácticas educativo-laborales han estado asociadas a formas de fraude laboral (López Chapato 2018). Esto no solamente es así en la Argentina, sino que la propia Conferencia Internacional del Trabajo advirtió sobre el riesgo de que estos mecanismos pudieran ser utilizados «como una

forma de obtener mano de obra barata» (OIT 2019). Por lo tanto, actualmente deben encuadrarse en una rigurosa normativa que garantice su desarrollo en cumplimiento de todas las protecciones del derecho laboral.

De acuerdo a Jacinto y Pozzer (2019), en nuestro país existen dos líneas principales desde las cuales se promueve este tipo de formación basada en el trabajo, sin establecer una relación laboral:

- a. las que son consideradas un acto educativo y promovidas desde las instituciones educativas y Ministerios de Educación en acuerdo con organizaciones del mundo del trabajo (estas prácticas pueden alcanzar a la población mayor de 16 años), y
- b. las que se enmarcan en programas de empleo en tanto acciones de entrenamiento para el trabajo y son promovidas desde el Ministerio de Trabajo en acuerdo con empresas y otras entidades del sector empleador (orientadas a mayores de 18 años).

A grandes rasgos, las prácticas educativo-laborales se pueden clasificar en cuatro tipos: pasantías, pasantías para nivel secundario, prácticas profesionalizantes y entrenamiento para el trabajo.

En términos históricos, hasta el año 2008 se encontró vigente el Decreto 340/92, que regulaba las llamadas «pasantías». Este decreto englobaba las diferentes prácticas de aprendizaje en el trabajo en los distintos niveles educativos. No obs-

tante, como plantea López Chapato (2018), históricamente las pasantías han sido una de las herramientas más utilizadas para cometer fraude laboral en la contratación de trabajadores/as. La falsa invocación de este régimen y la distorsión realizada sobre el sistema inspiraron la sanción de la Ley N° 26.427 de Pasantías Educativas, sancionada en 2008 con el fin de mejorar la legislación anterior y neutralizar los usos abusivos.<sup>1</sup> Dicha ley creó el Sistema Nacional de Pasantías para tres niveles: la Educación Superior, la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos y la Formación Profesional. Como contracara, derogó toda la legislación anterior sobre el tema. Así, la imposición del requisito de 18 años de edad para poder realizar pasantías generó un gran vacío legal para las prácticas en la escuela secundaria. Recién en el año 2011, a través del Decreto 1374/11 se estableció el Régimen General de Pasantías, que reglamenta estas prácticas de manera específica para dicho nivel educativo<sup>2</sup>.

Por otro lado, desde el año 2005, la educación secundaria técnica incluye prácticas profesionalizantes obligatorias, que tienen aspectos particulares y que se reglamentan con normativa específica. Por último, los programas de promoción del empleo también fomentan prácticas en ambientes reales de trabajo, nuevamente con regulación específica. De este modo, se reconocen normativas diferenciadas, que describen las distintas modalidades, como se detalla a continuación.

## ► 1.1. PASANTÍAS

Una primera modalidad de práctica educativo-laboral la constituyen las pasantías, que, de acuerdo a la normativa argentina, no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en la que este se desempeñe. La legislación establece condiciones generales que deben respetarse en los convenios (López Chapato 2018). Cabe señalar que la Argentina es uno de los países del mundo que más tempranamente sancionó una Ley Nacional específica para la regulación de las pasantías (Stewart et al. 2021). Una de las características principales de dicha regulación es que busca garantizar la calidad educativa de estas prácticas, a través de la firma de un convenio entre las autoridades de las instituciones y organismos de conducción educativa y las empresas u organismos donde las pasantías se implementarán. En estos convenios se especifican, entre otras cosas, los objetivos educativos, el contenido del plan de pasantía, las tareas asignadas a los/as practicantes y las obligaciones de la organización de acogida y de la institución educativa. A su vez, las y los estudiantes deben suscribir un acuerdo individual con los/as firmantes del convenio, el cual contiene las condiciones específicas de la pasantía educativa. De ninguna manera las pasantías implican un reemplazo de mano de personal de las empresas.

1. Véase la Ley N° 26.427 de Pasantías Educativas.

2. Véase el Decreto 1374/11 que establece el Régimen General de Pasantías

**«Las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en la que éstas se desarrollan. Esta figura no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados.»  
(Ley N° 26.427, art. 12)**

¿Cuáles son sus características principales? La Ley N° 26.427 establece lo siguiente:

- Rige para mayores de 18 años.
- Rige para la Educación Superior (nivel terciario y universitario), la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos (conocida como secundario para adultos) y la Formación Profesional (centros de capacitación laboral).
- Implica que las instituciones educativas conformen un Proyecto Educativo Integral de Pasantías y que se celebren convenios o acuerdos con las empresas u organismos para consustanciar las pasantías. En esos convenios o acuerdos se debe consensuar un plan para la pasantía, con el detalle de su duración, horarios, lugar de realización y tareas.
- El plazo mínimo es de 2 meses y el máximo de 12 meses. La carga horaria será de 20 horas semanales como máximo

(con jornadas de 6 horas y media, diurnas y de lunes a viernes, salvo excepciones).

- Se otorgan licencias por exámenes, enfermedad y accidente y se brinda cobertura de salud con las prestaciones mínimas y seguro por accidentes y enfermedades.
- Las y los pasantes tienen derecho a percibir por su actividad una compensación dineraria de carácter no remunerativo, en calidad de asignación estímulo.
- En ningún caso se podrá desarrollar una pasantía en tareas riesgosas o insalubres.

## ► 1.2. PASANTÍAS PARA NIVEL SECUNDARIO

De acuerdo al el Decreto 1374, específico para el nivel secundario, la pasantía educativa es «la extensión orgánica de la Educación Secundaria [...] a empresas e instituciones, de carácter público o privado, para la realización por parte de los alumnos, de prácticas relacionadas con su educación y formación». La reglamentación señala que estas prácticas deben realizarse «bajo organización, control y supervisión de la unidad educativa a la que pertenecen y formando parte indivisible de la propuesta curricular, durante un lapso determinado» (art. 1). Asimismo, aclara en qué consiste el vínculo entre pasantes y empresas:

**«La situación de Pasantía no creará ningún otro vínculo, para el pasante, más que el existente entre el mismo y la unidad educativa correspondiente, no generándose relación laboral alguna con la institución, pública o privada; o la empresa donde efectúe su práctica educativa. A los efectos del Decreto N° 491 del 29 de mayo de 1997, reglamentario de la Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo, debe considerarse a los pasantes como trabajadores vinculados por relaciones no laborales y en tal condición les corresponde su incorporación obligatoria al ámbito de aplicación de esas normas» (Decreto 1374/11, art. 3).**

¿Cuáles son las especificaciones del régimen de pasantías educativas para el nivel secundario?

- Rige para los dos últimos años de formación del nivel secundario. La edad mínima es 16 años: en este caso, las y los pasantes deben contar con autorización escrita de sus padres o representantes legales.

- Las organizaciones oferentes (empresas, cooperativas u organismos de gobierno) firmarán, con la autoridad jurisdiccional que corresponda (a saber, el Ministerio de Educación de cada provincia), un Convenio/Acta Acuerdo de Pasantías, en el marco de la normativa jurisdiccional vigente.

- El número de pasantes simultáneos no podrá superar en cada establecimiento los siguientes límites y porcentajes: a) hasta cinco trabajadores: un pasante; b) entre seis y diez trabajadores: dos pasantes; c) entre once y veinticinco trabajadores: tres pasantes; d) entre veintiséis y cuarenta trabajadores: tres pasantes; e) entre cuarenta y uno y cincuenta trabajadores: cinco pasantes; f) más de cincuenta trabajadores: cantidad de pasantes correspondiente al 10 por ciento.

- Duran 6 meses como máximo y cien horas reloj como mínimo. Las actividades deben desarrollarse en 20 horas semanales como máximo.

- La protección de que gozan las y los estudiantes a través de los distintos seguros que los resguardan en las unidades educativas se extiende a las actividades que desempeñen en calidad de pasantes en los lugares de trabajo.

- Las organizaciones oferentes deberán asignar un miembro de su institución como instructor para dar cumplimiento al plan de pasantía y permitir la supervisión y evaluación por parte de la institución educativa.

- Las instalaciones o ámbitos para el desarrollo de la pasantía deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad de acuerdo a la normativa vigente.

### ► 1.3. PRÁCTICAS PROFESIONALIZANTES

También para el nivel secundario existen las llamadas «prácticas profesionalizantes». ¿Cuál es la diferencia con las pasantías educativas? Hay dos distinciones principales: a) constituyen un espacio curricular obligatorio, y b) se enmarcan únicamente dentro de la modalidad técnica del secundario.

Las prácticas profesionalizantes están establecidas en la Ley N° 26.058 de Educación Técnico-Profesional (ETP), sancionada en 2005, para toda la modalidad. Son obligatorias para todos/as los/as estudiantes que cursen la escuela secundaria en la modalidad técnica, incluyendo las escuelas agrotécnicas. Si bien su implementación es algo dispar en cada una de las provincias, la normativa establece que su cumplimiento es requisito para la obtención del título técnico. Los/as alumnos/as deben acreditar un mínimo de 200 horas de prácticas profesionalizantes, que podrán cumplir a través de distintos tipos de actividades. Por fuera de la escuela, pueden realizarlas en los sectores productivo, mercantil, asociativo, público o social. También es posible hacerlas al interior del establecimiento educativo, a través del diseño y la ejecución de un proyecto productivo, en articulación con alguna entidad externa o no, o a través de emprendimientos desarrollados por los propios alumnos o empresas simuladas, entre otras opciones. Las prácticas profesionalizantes, al igual que las pasantías, no implican ningún tipo de relación laboral con las empresas u organismos donde se realizan.

Según la Resolución 229/2014 del Consejo Federal de Educación, las prácticas profesionalizantes son:

**«...aquellas estrategias y actividades formativas que, como parte de la propuesta curricular, tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen las capacidades y saberes que se corresponden con el perfil profesional en el que se están formando. Son organizadas y coordinadas por la institución educativa, se desarrollan dentro o fuera de tal institución y están referenciadas en situaciones de trabajo.» (Resolución CFE 229/2014, art. 19)**

A través de la versatilidad de formatos ofrecidos por las escuelas, las prácticas profesionalizantes apuntan a poner en diálogo el perfil formativo con el mundo productivo al cual se pretende aportar profesionales. La introducción de esta innovación en materia curricular planteó a las instituciones de Educación Técnico-Profesional el desafío de vincularse de manera más estrecha con el entorno y con actores externos al sistema educativo.

Do Pico (2013) señala que una práctica profesionalizante no es igual a cualquier otra. En primer lugar, debe estar alineada con el perfil profesional del/a egresado/a, de modo tal de producir una vinculación significativa entre la formación que da la escuela y los requerimientos del sector

científico, tecnológico y socioproductivo. En segundo lugar, se deben diferenciar estas prácticas del resto de la formación práctica de la ETP. Entonces, ¿cuáles son sus características principales?

- Constituyen un espacio curricular obligatorio para estudiantes de la modalidad técnica.
- Pueden realizarse bajo diferentes formatos. Uno de ellos es el de las prácticas en empresas, es decir, establecimientos externos a la escuela.
- Tienen un mínimo de 200 horas reloj y no pueden superar las 4 horas diarias en un máximo de 20 horas semanales.
- Deben desarrollarse dentro del calendario escolar. Las y los estudiantes tienen que mantener su condición de alumno regular.
- Implican el establecimiento de un acuerdo entre la institución educativa y la empresa, a los fines de garantizar, acompañar y supervisar la experiencia formativa de las y los estudiantes.
- Están cubiertas por el seguro escolar.

Cabe aclarar que cada Jurisdicción Educativa establece sus propios procedimientos y normativas para las escuelas que están bajo su órbita, de modo que puede haber diferencias entre jurisdicciones acerca de qué es considerado práctica profesionalizante. Lo mismo puede suceder con los procedimientos para su acreditación.

#### ► 1.4. ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO

Además de las modalidades de prácticas educativo-laborales ya expuestas, desde una línea laboral desvinculada de las instituciones educativas se puede incluir el denominado Entrenamiento para el Trabajo, que se desarrolla bajo la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Se trata de un programa que permite a las empresas entrenar aprendices en un puesto de trabajo a través de un proceso de aprendizaje práctico. Esta iniciativa se reglamenta a través de las Resoluciones 708 y 905 del MTEySS del año 2010. Para acceder a este programa, las empresas tienen que incorporar en sus propuestas formativas a trabajadores/as desocupados/as mayores de 18 años pertenecientes a distintos programas nacionales: Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, Seguro de Capacitación y Empleo, Seguro por Desempleo, entre otros. Durante el desarrollo del proceso formativo no se establece una relación laboral entre la empresa y los/as trabajadores/as, sino un acuerdo de entrenamiento. Luego, si la empresa decide contratar a estos/as aprendices ya entrenados/as, obtiene un beneficio económico. Las y los trabajadores desocupados que participan de la formación reciben una ayuda económica mensual a cargo del MTEySS o en forma conjunta con la empresa, dependiendo del tamaño de esta.

¿Cuáles son las principales características del Entrenamiento para el Trabajo?

- Se lleva adelante en empresas registradas por el MTEySS.

- Está dirigido a mayores de 18 años, desocupados/as y beneficiarios/as de programas de empleo.
- Comprende actividades de capacitación teórica y de práctica en el puesto de trabajo.
- Cuenta con la asistencia de una tutoría que acompañe a las y los participantes en su proceso de aprendizaje.
- Tiene una duración máxima de 6 meses, en 20 horas semanales, con jornadas diurnas de lunes a viernes.
- Cada participante recibe una ayuda económica, conjuntamente por parte del MTEySS y las empresas.
- Las empresas deben brindar la cober-

tura correspondiente a los riesgos del trabajo y cobertura médica.

Debido a que en esta modalidad no se establece ningún tipo de articulación con una institución educativa, el carácter formativo de la práctica queda supeditado exclusivamente a las consideraciones y requisitos de las empresas.

A continuación, se establece una comparación sobre el abanico de prácticas consignadas en este capítulo. En la Tabla 1, se describen las prácticas que implican instancias formativas en un ámbito real de trabajo. Cabe aclarar que, más allá de esta clasificación, hay otro tipo de experiencias de vinculación entre escuelas y empresas que aquí no serán consideradas, tales como visitas guiadas, charlas en escuelas, mentorías, etc.

**Tabla 1.** Diferentes modalidades de prácticas educativo-laborales

	<b>Pasantía</b>	<b>Pasantía educativa para el secundario</b>	<b>Práctica profesionalizante</b>	<b>Entrenamiento para el trabajo</b>
<b>Organismo regulador</b>	Ministerios de educación provinciales	Ministerios de Educación provinciales	Ministerios de educación provinciales	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
<b>Destinatarios/as</b>	Estudiantes de instituciones terciarias y universitarias, de secundarias para Jóvenes y Adultos y de Formación Profesional. (Mayores de 18 años.)	Estudiantes de los últimos años del secundario. (Menores de 18 años con autorización de sus padres.)	Modalidad de ETP. Estudiantes de escuelas secundarias técnicas y agrotécnicas. (Menores de 18 años con autorización de sus padres.)	Desocupados/as beneficiarios/as de programas de empleo. (Mayores de 18 años.)
<b>Responsabilidades de la empresa</b>	Establecer un convenio, garantizar cobertura de riesgos del trabajo, de salud y licencias. Asignar tutor, facilitar el aprendizaje y la evaluación. Extender un certificado.	Establecer un acta acuerdo, asignar instructor/a, facilitar el aprendizaje y la evaluación. Extender un certificado.	Establecer un acta acuerdo, asignar instructor/a, facilitar el aprendizaje, la evaluación y la acreditación la realiza la escuela.)	Establecer plan de entrenamiento, designar tutor/a, garantizar cobertura de riesgos del trabajo y de salud. Extender un certificado.
<b>Duración</b>	12 meses y 20 horas semanales, máximo.	6 meses y 20 horas semanales, máximo.	200 horas y 20 horas semanales, máximo. Se respeta el calendario escolar.	6 meses y 20 horas semanales, máximo.
<b>Es parte de un espacio curricular obligatorio</b>	No necesariamente.	No	Sí	No
<b>Tiene articulación con una institución educativa</b>	Sí	Sí	Sí	No
<b>Asignación estímulo</b>	Sí	Sí	Sí, en concepto de viáticos.	Sí, por parte de MTEySS y empresa.

**Tabla 2.** Normativas vigentes para prácticas educativo-laborales

Normativa nacional	
Sistema de Pasantías Educativas	Ley N° 26427/08
Pasantías para el nivel secundario	Decreto N° 1374/11
Prácticas profesionalizantes para el nivel secundario	Resolución CFE N° 47/08
	Resolución CFE N° 229/2014
Entrenamiento para el Trabajo	Resolución MTEySS 708/2010 y 905/2010
Normativa provincial	
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	Resolución N° 1548-19 -MEIGC
	Resolución N° 106-18-SSCPE
	Resolución N° 3958-21
	Decreto N° 266-2003
Provincia de Buenos Aires	Resolución N° 2343-17
	Disposición N° 42-18
Córdoba	Ley provincial N° 8477
Santa Fe	Decreto N° 1446-11
Entre Ríos	Resolución N° 1277-10
	Resolución N° 4505-11
Corrientes	Resolución N° 612-11
Tucumán	Resolución N° 0071/5-MEd-19
	Ley provincial N° 8211-09
Salta	Decreto N° 3507-12
San Juan	Resolución N° 5750-ME-17
Mendoza	Resolución N° 00141
La Pampa	Resolución N° 0130-17
	Disposición N° 034-17
Neuquén	Resolución N°1862
Santa Cruz	Decreto N° 1342-11
Tierra del Fuego	Resolución N° 3354-17

En nuestro país, no solo hay una gran heterogeneidad de prácticas educativo-laborales, sino que, además, dado el carácter federal de nuestro sistema educativo, muchas provincias tienen su normativa específica. En consecuencia, la modalidad de implementación varía en cada jurisdicción educativa.

En la Tabla 2 se listan las regulaciones nacionales y aquellas vigentes en las

provincias que cuentan con normativa propia.

Como se puede ver, la diversidad entre las jurisdicciones es amplia en cuanto a la definición, objetivos, condiciones, formas de implementación e, incluso, nominación de estas experiencias. En las jurisdicciones que no cuentan con normativa específica, se utiliza la establecida a nivel nacional.

**ACTIVIDAD 1.** Completar los espacios en blanco en la siguiente tabla comparativa.

	<b>Pasantía para nivel secundario</b>	<b>Pasantía</b>	<b>Entrenamiento para el trabajo</b>	<b>Práctica profesionalizante</b>
<b>Organismo regulador</b>				
<b>Destinatarios/as</b>		Estudiantes de instituciones terciarias y universitarias, de secundarias para Jóvenes y Adultos y de Formación Profesional. (Mayores de 18 años.)		Modalidad de ETP. Estudiantes de escuelas secundarias técnicas y agrotécnicas. (Menores de 18 años con autorización de sus padres.)
<b>Duración</b>	6 meses y 20 horas semanales, máximo.	12 meses, 20 horas semanales, máximo.	6 meses y 20 horas semanales, máximo.	
<b>Es parte de un espacio curricular obligatorio</b>		No necesariamente		Sí
<b>Tiene articulación con una institución educativa</b>			No	Sí
<b>Asignación estímulo</b>	Sí		Sí, ayuda económica por parte de MTEySS y empresa	Sí, en concepto de viáticos
<b>Responsabilidades de la empresa</b>	Establecer un acta acuerdo, asignar instructor/a, facilitar el aprendizaje y la evaluación. Extender un certificado.	- Establecer un convenio, garantizar cobertura de riesgos del trabajo, de salud y licencias. - Extender un certificado.	Establecer plan de entrenamiento, designar tutor/a, garantizar cobertura de riesgos del trabajo y de salud. Extender un certificado.	



# 2

Las prácticas educativo-laborales: un puente entre la escuela y el mundo productivo

## ► Capítulo 2

# Las prácticas educativo-laborales: un puente entre la escuela y el mundo productivo

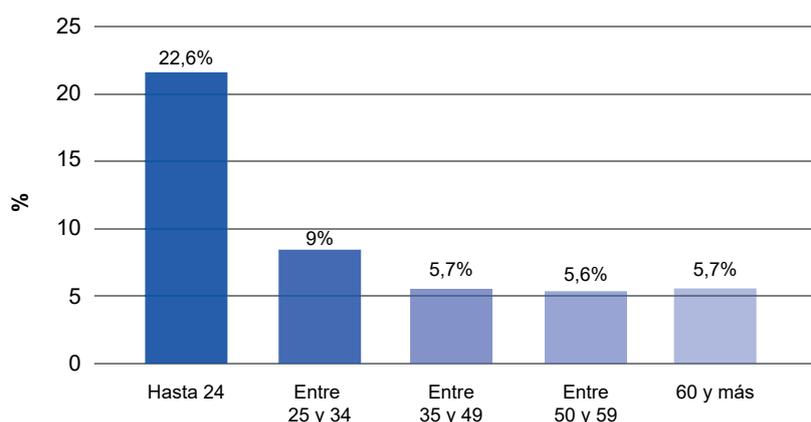
¿Por qué las prácticas educativo-laborales pueden contribuir a la transición de la escuela al trabajo? ¿Por qué resultan un beneficio tanto para las escuelas como para las empresas?

No hay duda de que el empleo juvenil resulta una problemática persistente a nivel global. En el caso de América Latina, la tasa de desempleo joven (de 15 a 24 años de edad) triplica a la tasa de desempleo adulto (Zunino et al. 2022; OIT 2020). Esto viene ocurriendo desde hace,

al menos, dos décadas. Incluso cuando se vislumbran ciclos de crecimiento del empleo, la brecha entre adultos y jóvenes se mantiene.

Según datos del Centro de Economía Política Argentina (CEPA 2022), en Argentina particularmente, las personas de hasta 24 años presentan una tasa promedio de desocupación de 22,6%. Este porcentaje de desempleo es 2,5 veces mayor que el de personas de entre 25 y 34 años, y 4 veces mayor que el de personas de 35 años o más.

**Gráfico 1.** Tasa de desempleo por grupo etario para el período comprendido entre el tercer trimestre de 2003 y el primer trimestre de 2022



Fuente: CEPA (2022)

Paralelamente, la tasa de empleo no registrado para la población de hasta 24 años entre 2003 y 2022 alcanzó un promedio de 59,5%.

En suma, el desempleo no es el único problema: al insertarse laboralmente, las y los jóvenes tienen más probabilidades que los/as adultos/as de hacerlo en el sector informal, caracterizado por sus condiciones laborales precarias, sin protección ni beneficios.

Esto ocurre aun cuando el promedio de años de estudio de la población joven supera al del total de la población en edad de trabajar. Si bien las nuevas generaciones cuentan con ventajas en términos de sus capitales educativos, los problemas de empleo persisten y razonablemente afectan más a aquellas personas que cuentan con menos años de formación.

A lo anterior debe agregarse la dificultad de las empresas para encontrar el perfil adecuado a la hora de cubrir sus vacantes (Berniell y De la Mata 2017). La inadecuación de las competencias de las y los postulantes no sólo es un desafío en Argentina, sino también a nivel global (OIT 2019). Si bien en ocasiones estos/as cuentan con título secundario, generalmente no pueden evidenciar experiencia laboral acumulada. Por otra parte, en los requerimientos laborales no se valoran únicamente los conocimientos técnicos y específicos del puesto, sino también aquellos de tipo comportamental y actitudinal, que requieren de un tipo de formación que los contemple.

Frente a estas dificultades, se han promovido diferentes programas y dispositivos que se orientan a facilitar el camino de la población joven al trabajo. Es entonces cuando las prácticas educativo-laborales emergen como estrategia clave. Consideradas como un tipo de formación «en contexto», estas prácticas pueden conducir a la ampliación y la profundización de los aprendizajes estrictamente educativos y, así, generar un «puente» con el empleo (Jacinto 2010). Las prácticas educativo-laborales, entre otras cuestiones, acercan a las y los jóvenes a una representación del ser trabajador asociada al mundo del empleo formal y permiten desarrollar en cada estudiante un «saber ser trabajador» que se ajuste a las demandas propias de la empresa en la que se forma (Pozzer 2022).

Diferentes estudios de alcance nacional e internacional dan cuenta de los efectos positivos que esta formación basada en el trabajo, principalmente cuando las mismas se encuentran bien organizadas, estructuradas y enmarcadas correctamente en la legislación vigente (O'Higgins y Pinedo, 2018). Desde el plano internacional, se ha planteado que este tipo de aprendizaje permite que las y los jóvenes adquieran habilidades demandadas en el mercado laboral, y resulta un facilitador para conectarlos/as con empleadores potenciales (Marhuenda 2010; ETF 2012). A nivel nacional, diferentes estudios dan cuenta del valor de las pasantías educativas en tanto permiten vivenciar un espacio de trabajo y canalizar procesos en que las y los pasantes internalizan principios y prácticas requeridas en el mundo laboral (Jacinto

y Millenaar 2012). Otros estudios revelan impactos positivos para participantes de programas de prácticas en empresas, en este caso sin articulación con el sistema educativo.

**Recuadro 1.** La contribución de las prácticas en empresas. El caso del programa Jóvenes con futuro

El programa Jóvenes con Futuro (JCF) fue una iniciativa a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), orientada a paliar la problemática laboral de sectores vulnerables. Se estableció en 2006 mediante el convenio 164 entre el MTEySS y las empresas privadas.

La iniciativa estuvo destinada a jóvenes de entre 18 y 24 años, que no contaban con título secundario ni con formación profesional acreditada. Las prácticas calificantes eran entendidas como instancias formativas que constaban de una etapa teórica y una práctica en espacios de trabajo reales.

Las y los practicantes recibían una asignación mensual a modo de estímulo, no remunerativa, y un complemento para viáticos. Además, una vez finalizada la experiencia, se les extendía un certificado oficial con el fin de facilitar su inserción laboral, ya sea en la empresa donde realizaron la formación, ya sea en otras empresas.

Los resultados del proyecto para el año 2010 se pueden sintetizar como sigue:

- 59% del total de jóvenes que completaron la práctica consiguieron trabajo. La tasa de empleo para jóvenes sin título se-

cundario en el Área Metropolitana de Buenos Aires en ese momento era del 47%.

- La inserción laboral fue de 71% para los/as jóvenes que tuvieron seguimiento de la empresa una vez finalizada la práctica; mientras ese porcentaje fue menor al 50% para aquellos/as que no tuvieron seguimiento.

- La calidad del empleo al que se accedió era mayor entre estudiantes beneficiarios/as del programa JCF, que entre aquellos/as con título secundario y aquellos/as sin título que no realizaron prácticas en empresas.

- 27% del total de jóvenes que participaron de JCF no contaban con experiencia laboral previa; 68% consiguieron empleo registrado una vez completada la práctica.

- Los/as trabajadores/as que completaron el programa obtenían un ingreso mensual 2.7 veces mayor que los/as jóvenes del AMBA sin estudios secundarios, y 1.7 veces mayor que sus pares con estudios secundarios completos.

Fuente: Resumen de la Evaluación: Programa Jóvenes con Futuro: resultados e impactos de una intervención públicoprivada, Jefatura de Gabinete de Ministros.

Un caso emblemático en la Argentina, y en el cual es importante detenerse, es el de las prácticas profesionalizantes. Al ser obligatorias para la culminación del nivel secundario con orientación técnica, se han constituido en una experiencia significativa dentro del abanico de las prácticas educativo-laborales. Debe reconocerse,

no obstante, que la matrícula en esta modalidad no alcanza el 20% del total de la matrícula del nivel secundario en el país.

Un relevamiento desarrollado a escala nacional por el Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INET) considera que en diferentes actores escolares se reconoce el valor formativo y pedagógico de las prácticas profesionalizantes (Riquelme, Herger y Sasserá 2019). En el estudio, se valoran los siguientes puntos sobre las y los estudiantes: a) tienen una efectiva integración de los conocimientos adquiridos en distintas materias y campos de la formación; b) se acercan a situaciones reales de trabajo, lo que contribuye a su formación; c) ponen en funcionamiento habilidades en el uso de maquinaria y herramientas, así como competencias técnicas, y d) experimentan cambios subjetivos, ya que adquieren responsabilidad, puntualidad, autonomía, interés y motivación.

Los cambios subjetivos también son referenciados en otros estudios. Por ejemplo, en una investigación que analiza la experiencia de implementación de prácticas profesionalizantes en la provincia de Tucumán, se observa que estas permitieron un cambio de posición subjetiva en estudiantes provenientes de hogares de bajos recursos. El hecho de culminar el secundario, junto a la experiencia de formación en un contexto real de trabajo, generó trayectorias más inclusivas en términos sociales y laborales (Millenaar, Roberti y Garino 2020).

En síntesis, los principales efectos positivos para las y los estudiantes son los siguientes:

- mayor integración de los conocimientos teóricos y prácticos, debido a la experiencia de aplicación de lo aprendido en situaciones reales de trabajo;
- mejor adecuación de los contenidos de enseñanza a los requerimientos del mundo del trabajo;
- adquisición de habilidades actitudinales y comportamentales que genera en las y los estudiantes la posibilidad de percibirse como trabajadores/as, y
- cambios subjetivos en relación con la confianza, la autonomía y la comunicación, gracias a la percepción de tener más herramientas, en términos formativos y actitudinales, para el futuro ingreso laboral.

En cuanto a las empresas, los estudios mencionados también señalan significativos efectos positivos. De acuerdo a la revisión efectuada por Pozzer (2022), las prácticas resultan una estrategia útil para colaborar en la productividad e innovación empresarial y para contribuir al desarrollo profesional de diferentes grupos de trabajadores/as.

Siguiendo a Fazio et al. (2016), estas prácticas permiten satisfacer las necesidades de las empresas en cuanto a la mano de obra calificada. Esto, porque el cambio constante de los procesos productivos exige garantizar una mejor empleabilidad de los/as trabajadores/as, que contribuya a la productividad y los procesos de mejora continua. Además, este tipo de prácticas prepara a las empresas para la innovación y la adaptación a los cambios y las nuevas

tecnologías. De esta manera, se logra una armonía más eficiente entre la demanda y la oferta de habilidades.

Por ejemplo, en un estudio sobre la valoración de las compañías automotrices cordobesas en la incorporación de practicantes, se menciona que estas empresas se ven beneficiadas por incorporar estudiantes que están a punto de recibirse y tienen formación sólida en física, matemática, química y electrónica. Esto permite que la articulación con la escuela sea, en definitiva, un «semillero» de futuros operarios (Maturó 2021).

Además, las empresas se benefician en términos sociales y en su vínculo con la comunidad. Esto se debe a que aquellas que implementan estas prácticas colaboran en los procesos formativos y contribuyen a actualizar las ofertas educativas y el tipo de formación que brindan las unidades educativas de su entorno. Al participar de este tipo de experiencias, logran contribuir a los esfuerzos para revertir los problemas de empleos de las y los futuros jóvenes ingresantes al mundo laboral. Paralelamente, logran una difusión de sus actividades en el entorno social en el que se desenvuelven.

El beneficio para las empresas puede sintetizarse como sigue:

- incorporación de estudiantes que traen conocimientos, lo que puede resultar en innovación;
- apuesta por una mejor adecuación de los aprendizajes de las instituciones educativas de su entorno;

- contribución a la empleabilidad de los/as próximos/as jóvenes trabajadores/as, que pueden ser empleados/as de la organización a futuro, y

- generación de vínculos con la comunidad, lo cual contribuye a la empleabilidad de los recursos humanos de la zona de influencia.

No obstante, los actores sociales mencionan ciertas dificultades a la hora de implementar las prácticas (Riquelme, Hergger y Sasserá 2019), a saber: a) la vinculación con las organizaciones laborales; b) el traslado de las y los estudiantes; c) la falta de seguros; d) la inadecuación de horarios y tareas, y e) los problemas burocrático-administrativos.

En definitiva, la vinculación escuela-empresa es central a la hora de implementar las prácticas ya que puede conducir a acuerdos en torno a los objetivos, las condiciones, las actividades y el acompañamiento que precisan las y los estudiantes en el desarrollo de la experiencia. Si esto ocurre, la vinculación puede volverse un «círculo virtuoso» de mutuos beneficios.

¿Qué aspectos es necesario considerar para garantizar un «círculo virtuoso» entre la empresa y la escuela?

- el conocimiento mutuo: se requieren visitas y conversaciones previas para acordar objetivos y expectativas;
- una buena preparación previa por parte de la empresa para recibir a cada practicante, lo que incluye las instruccio-

nes necesarias para quien desempeñará el rol de tutor/a, y

- una comunicación fluida con el/la docente a cargo del/a practicante, lo que incluye planificación de encuentros periódicos, información acerca de cómo se desenvuelve la experiencia, dar aviso inmediato ante algún incumplimiento por parte del/a practicante y facilitar la evaluación de su aprendizaje.

En particular, se ha evidenciado que la figura de tutor/a es relevante. En muchas instituciones, el/la tutor/a complementa la figura del/a docente de aula y es quien garantiza y facilita el proceso de puesta en acto de estas propuestas, además de asumir el seguimiento pedagógico necesario para que las prácticas constituyan espacios significativos de formación (Fernández y otros 2021).

Algo importante a considerar para el éxito de las prácticas es el cumplimiento de forma estricta de toda la normativa vigente, y esto implica conocerla en profundidad. En este sentido, una condición primordial para la realización de las prácticas es que se desarrollen en entornos de trabajo seguros. Al respecto, un representante sindical consultado sobre este tema<sup>3</sup> menciona que es fundamental garantizar ciertos aspectos, tales como el carácter educativo de la práctica educativa, el respeto de todas las condiciones establecidas y el cumplimiento de ambientes de trabajo seguros.

**«Es [necesario] que sea un espacio de formación, no solamente de trabajo: que haya los tutores que correspondan, que puedan hacer de veedores [...], que cuiden la parte formativa, que cuiden la cantidad de horas, que cuiden las condiciones de seguridad en el desarrollo de su trabajo. Si es adolescente, tenés todo el otro tema del trabajo adolescente protegido, que ahí tenés toda una legislación sobre qué cantidad de horas trabajo puede hacer, qué no puede hacer, la cantidad de horas semanales, todo otra normativa adjunta. Entonces hay que crear equipos que puedan hacer todo este seguimiento a las personas, gente que las pueda orientar. [...] Por eso digo que hay que darle un marco y, para nosotros, el marco más conveniente sería los convenios colectivos.»  
(Representante de un sindicato)**

Por otra parte, la implementación de las prácticas varía de acuerdo a cada jurisdicción, lo cual requiere el conocimiento específico del modo en que aquellas se organizan en cada provincia. Por ejemplo, en la Provincia de Buenos Aires, las prácticas profesionalizantes se tramitan a través del Consejo Provincial de Educación y Trabajo (COPRET). En este caso, las escuelas y las

3. Con el fin de resguardar la identidad del testimonio, la declaración citada es anónima.

empresas interesadas deben darse de alta en dicho organismo (a través de una plataforma virtual), mientras las instituciones educativas se encargan de realizar los planes de prácticas profesionalizantes de sus estudiantes. Esta jurisdicción cuenta con una guía de implementación detallada, elaborada por el COPRET y la Asociación Empresaria Argentina, que especifica los modelos de acuerdos escuela-empresa y el plan de prácticas que debe completarse (COPRET-AEA 2018) (ver *Recuadro 2*). El programa Vinculación Empresa-Escuela de la misma asociación empresaria<sup>4</sup> también brinda información útil para la implementación de las prácticas profesionalizantes en otras jurisdicciones.

**Recuadro 2.** La implementación de las prácticas profesionalizantes en las empresas en la Provincia de Buenos Aires

¿Cómo debe actuar una empresa de la Provincia de Buenos Aires si desea incorporar estudiantes para que realicen prácticas profesionalizantes en su establecimiento?

**1. Visitar la plataforma virtual** del COPRET,<sup>5</sup> que es el órgano responsable de gestionar las prácticas: <http://ree.copret.abc.gob.ar/admin/>

**2. En el sitio web, adherir al sistema de Prácticas Formativas en Ambiente de Trabajo**, que es el instrumento por el cual las

empresas muestran su voluntad de participar en el sistema implementado en la provincia.

Esta adhesión tiene carácter de **declaración jurada**, por la cual la empresa se compromete a:

a) ofrecer al/a practicante un espacio que cumpla con las normas de seguridad e higiene;

b) designar un/a responsable para brindar orientación y asistencia a estudiantes;

c) facilitar el acceso de las y los docentes al establecimiento para poder evaluar los logros de las y los estudiantes en sus prácticas, y

d) emitir un certificado que valide la experiencia de la práctica.

**3. Seleccionar la institución educativa** por la cual desea vincularse (del listado ofrecido por el COPRET).

Se recomienda que la empresa ya haya iniciado articulaciones previas con la institución. Esto permite un contacto institucional directo, necesario para acordar cuestiones básicas vinculadas a la futura articulación.

**4. La escuela deberá presentar un Plan de Prácticas**, que contiene un aspecto ad-

4. Para más información sobre el Programa de vinculación empresa-escuela de AEA puede consultarse su sitio web

5. El Consejo Provincial para la Educación y el Trabajo es un órgano de la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires. Su función es articular y desarrollar estrategias, programas y acuerdos entre el sistema educativo provincial, en sus distintos niveles y modalidades, y los sectores vinculados al desarrollo de la producción y el trabajo.

ministrativo (días, horarios, sedes) y uno pedagógico.

Si bien la escuela es la que presenta el plan, este debe acordarse con la empresa previamente. Una vez que haya sido aprobado, el plan no podrá modificarse.

Aclaración: debe presentarse un plan de actividades para cada grupo de estudiantes que ejecute las mismas actividades dentro de un sector de la empresa.

5. Una vez que los organismos educativos aprueban el Plan de Prácticas, se puede dar inicio a la práctica.

*Más detalles del paso a paso para la implementación de prácticas en esta provincia pueden consultarse la guía elaborada para tal fin (COPRET y AEA 2018).*

gestión estatal y privada. Las ACAP contemplan un mínimo de 120 horas cátedra, en las cuales las y los estudiantes podrán atravesar experiencias de formación ya sea en el sector productivo (privado o público), ya sea en el sector de gestión de políticas públicas. Estas actividades son evaluadas, de modo de resguardar su carácter formativo.

En suma, la buena articulación entre escuelas y empresas requiere de voluntades y esfuerzos para establecer una buena comunicación entre las partes, en el marco del conocimiento e interiorización sobre el modo en que se organizan e implementan las prácticas a nivel local.

Además de las prácticas profesionalizantes, ciertas jurisdicciones promueven otro tipo de formato de pasantía, que también es obligatoria para el nivel secundario, de modo que se acentúa la diversidad de formatos y modos de implementación de las prácticas educativo-laborales en las diferentes provincias. Por ejemplo, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a partir del año 2022 comenzaron a implementarse las Actividades de Aproximación (ACAP) al mundo del trabajo y a los estudios superiores, a través de la Resolución 3958/21. Se trata de pasantías educativas de carácter obligatorio que se implementan en todos los establecimientos de nivel secundario de

## ACTIVIDAD 2.

En grupos, analizar una de las siguientes situaciones hipotéticas y responder las preguntas a continuación:

- a). ¿La situación puede ser clasificada como una práctica profesionalizante?
- b). ¿La situación se enmarca en la normativa vigente? ¿En qué aspectos sí/no?
- c). ¿Qué desafíos puede presentar esta situación para el desarrollo de una práctica educativo laboral?
- d). ¿Esta situación contribuirá a generar un círculo virtuoso? ¿Por qué?

### Situación 1.

Catriel está en el último año de una escuela agrotécnica. Tiene notas muy buenas en los exámenes, pero poca experiencia práctica: nunca trabajó ya que es menor de edad. Como requisito para terminar el secundario, empieza a desempeñarse como operario en un tambo de la zona, al que asiste cuatro horas diarias de lunes a viernes, excepto los feriados y días de examen. La empresa se encargó de planificar y organizar las tareas de Catriel, lo cual fue un alivio para el personal de la escuela, que simplemente tuvo que firmar los papeles solicitados.

### Situación 2.

Mariana tiene 19 años y no cuenta con título secundario. Se inscribe en un programa gubernamental para acceder a una instancia formativa en una fábrica de utensilios de acero en las afueras de su ciudad. Asiste a la fábrica de lunes a viernes, seis horas por día. Maneja maquinaria como el resto de sus compañeros/as y adquiere habilidades que le permitirán acceder a un trabajo. A cambio, tiene incluido el almuerzo todos los días, cuenta con un seguro por accidentes laborales y, cuando finalice la experiencia, obtendrá un certificado oficial.

### Situación 3.

Fer comienza una experiencia formativa en una empresa productora de semillas, a la que asistirá seis horas por día de lunes a viernes. Tiene 16 años, por lo cual cuenta con el seguro escolar y recibirá una remuneración en concepto de viáticos. Las tareas y la curva de aprendizajes de Fer fueron acordadas entre la empresa y la docente de química de la escuela, que se comprometió a hacer un seguimiento detallado durante los dos meses que dure la experiencia, ya que la empresa no cuenta con tutores.

The background is a solid teal color. On the left side, there is a large white triangle pointing to the right, and below it, a red triangle pointing to the right. In the top right corner, there is a cluster of small blue dots. In the bottom right corner, there is a pattern of larger blue dots.

# 3

**Prácticas  
profesionalizantes: la  
voz de las empresas y  
recomendaciones para  
su implementación**

## ► Capítulo 3

# Prácticas profesionalizantes: la voz de las empresas y recomendaciones para su implementación

A continuación, se compartirán diferentes experiencias de implementación de **prácticas profesionalizantes** en empresas, desde la propia visión de sus líderes.<sup>6</sup> Para tal fin, se han realizado entrevistas con referentes de diferentes industrias, tanto de grandes empresas que cuentan con una vasta experiencia en la articulación con escuelas del entorno donde están situadas sus plantas de producción, como con pymes, que desde una lógica de empresas más pequeñas e incluso familiares, también cuentan con experiencia en la implementación de prácticas profesionalizantes. En los distintos casos, aun con las diferencias entre las empresas, se identifican buenas prácticas de implementación en diferentes jurisdicciones.

De acuerdo a los testimonios, los beneficios de la implementación de prácticas profesionalizantes en las empresas no alcanzan únicamente a las y los estudiantes, sino también a la propia organización:

*A nosotros nos parece que se benefician ambos lados. El estudiante se beneficia porque vive una realidad que no tiene en la escuela: es salir del caparazón y ver lo que es realmente trabajar, lo que realmente es cumplir un horario... En el caso nuestro, que somos una industria química, implica conocer los riesgos, los cuidados, la responsabilidad del manejo de las cosas, del movimiento dentro de planta, el relacionamiento con el resto de la gente, la conversación, el día a día en el trabajo. Está bueno que un chico, estando en la escuela, ya lo vaya conociendo para que tenga la experiencia cuando después vaya a buscar un trabajo. [...] Y en el caso nuestro, a nosotros nos gusta capacitar y también, en el caso que veamos la necesidad de la empresa de poder incorporar gente, esta es una posibilidad para ver cómo se*

6. Para resguardar las identidades de los testimonios, las declaraciones citadas serán anónimas.

*desempeña la persona, conociendo también que es un chico que recién se inicia y obviamente no va a tener la experiencia que puede tener una persona que ya trabajó en otros lados. Pero tampoco va a tener los vicios de la persona que trabajó ya en otros lados. (Referente de pyme)*

Como se puede observar, el principal beneficio para las empresas reside en la posibilidad de atraer recursos humanos formados y con un perfil específico para la actividad. Las prácticas profesionalizantes resultan ser un «semillero» de nuevos trabajadores:

*Termina resultando exitoso, por lo menos en el plano de lo que es atraktividad y empleo, porque muchos de los chicos con los que trabajamos terminan en el mediano o largo plazo trabajando con nosotros de alguna manera. [...] Si vos lo hacés solamente para ayudar al colegio, porque el colegio te lo pide, los chicos terminan estando solos o terminan no aprendiendo, nadie les hace seguimiento porque no hay una necesidad efectiva. Acá se lo piensa como una necesidad, se tiene visión de futuro, el win-win a futuro. (Referente de gran empresa)*

La referente de la pyme también enumera las siguientes ventajas: «En nuestra actividad específica no hay escuela, no hay otras empresas que hagan lo mismo que hacemos nosotros, entonces preferimos siempre formar a una persona desde cero».

Además de formar posibles futuros candidatos, el desarrollo de las prácticas permite difundir en la comunidad la empresa, su actividad y su marca. Esto, a su vez, genera futuros/as interesados/as en sumarse a la organización, tal como relata la líder de una pyme: «La profesora nos decía que los chicos quieren venir a trabajar, quieren venir a hacer las prácticas acá. Como que se habla del tema». Otra referente entrevistada explica la generación de marca con estas palabras:

*Si el chico tuvo una buena experiencia, va a su colegio con sus compañeros, les habla de la empresa, y esos compañeros a su vez les hablan a otros de la empresa. Y después, lo que para nosotros es la marca empleadora, es el boca en boca que se empieza a hacer conocido entre los más jóvenes en la zona: que identifiquen la empresa, la reconozcan y se quieran postular. Más que nada, en estos últimos años donde para las empresas fue muy difícil reclutar candidatos. (Referente de gran empresa)*

Uno de los aspectos que se reitera en las entrevistas se vincula con la necesidad de tomar conciencia de que la práctica es un acto educativo y no un trabajo. La referente de una pyme explica:

*El tema con el miedo de la empresa a los riesgos, el tema de los accidentes [...] Se tiene que entender que no es una relación laboral, sino que es de prácticas. Yo creo que en eso hay que focalizar. Tratar de ex-*

*plicarle bien a la empresa que no es un compromiso laboral que se tiene, no se toma como un empleado, sino que es un practicante. (Referente de pyme)*

Esto, además, implica una gran diversidad de aprendizajes. Por ejemplo, la referente de una gran empresa aclara que las y los practicantes llegan a conocer «máquinas nuevas, formas de trabajar nuevas y bueno, también les da como esta cosa de, tengo una pequeña experiencia de lo que es venir y cumplir un horario, trabajar con otros pares».

**«Ellos vienen a aprender acá, ¿sí? [...] Que se comprenda efectivamente esto, que vienen a aprender y que los chicos aprenden de todo. O sea, aprenden acompañando a una visita dentro de la planta, aprenden viendo, aprenden si le das algún paper o algo para leer, o sea, aprenden de todas las maneras». (Referente de gran empresa)**

La conciencia sobre este tipo de relación entre estudiantes y empresas permite reconocer mejor el sentido de la actividad, lograr mejores resultados y sacarle mayor provecho. En cambio, la falta de conciencia se percibe como un obstáculo para lograr más expansión y difusión de las prácticas. En este sentido, para que las y los practicantes aprendan, es clave el rol de tutor/a de la empresa. Esta persona es quien acompaña, orienta y supervisa la

práctica. Así, una tercera recomendación deriva de una buena preparación previa de los/as tutores/as acerca de su rol y su importancia para el éxito de la experiencia, como se lee a continuación:

*Hay que hacer mucho doble clic en lo que son los tutores, que son las personas que están capacitando y acompañando a los chicos [...] Seleccionarlos, elegirlos y que ellos se elijan a hacer este trabajo. Hay gente a la que no le gusta enseñar, hay gente a la que le molesta acompañar, y entonces hay que ser muy genuinos en la elección de esas personas, porque son la cara de la empresa. (Referente de gran empresa)*

Desde la perspectiva de los referentes industriales, también se menciona las dificultades que aún existen para desarrollar las prácticas profesionalizantes desde una perspectiva de igualdad de género. Si bien, en general, nada limita a las mujeres a realizar las prácticas, lo cierto es que, en la propia dinámica de implementación, las mujeres son minoría y/o quedan relegadas a puestos más de tipo administrativo. Al mismo tiempo, se observa el efecto positivo de su mayor inclusión en estas experiencias.

*Las mujeres tienen menos acceso a los puestos de trabajo que los hombres, sobre todo en el ámbito productivo. (...) No hay nada real que impida que las mujeres ejerzan esos roles, es más bien cultural. En principio, el porcentaje de mujeres en las escuelas técnicas es bajo. Pero, ade-*

*más, en general las mujeres son convocadas a puestos administrativos, y no en el área de producción. Ventas, presupuestos, entre otros. Esto sobre todo porque los roles productivos requieren de hacer uso de la fuerza física. Pero no es un impedimento para las mujeres, o no, al menos, solo propio de las mujeres. Además, al ser un sector masculinizado, en muchos casos, no están dadas las condiciones edilicias para la presencia de mujeres, por ejemplo, con los vestuarios (Referente de pyme)*

*Las prácticas que tenemos incorporadas en la empresa son las prácticas profesionales de estudiantes de escuelas técnicas. Dependemos que haya estudiantes mujeres en principio, que son las menos. Actualmente, dentro de la metalúrgica, tenemos a una estudiante en el área de diseño. Y te digo que tener a una mujer en el grupo hizo posicionarse desde otro lugar a los hombres del equipo más directo, los hizo replantearse y desafiarse desde otro lugar. Mientras más mujeres puedan acceder a la industria metalúrgica, probablemente más chicas quieran seguir esa educación. Para ello es fundamental romper las barreras del desconocimiento (Referente gran empresa)*

En las entrevistas, se recomienda diseñar previamente las prácticas. Se debe estipular adecuadamente qué tareas implicarán, su duración y la curva de aprendizaje que suponen. Esto requiere una comunicación fluida con la escuela.

*Tener estipulado qué le voy a contar a este chico. Bueno, dentro de todos esos meses, qué cosas le puedo ir dando, qué tareas puede empezar a ir haciendo y demás... Para no encontrarnos con estas situaciones de que, quizás, una semana tuve al chico medio cruzado de brazos ahí sin hacer nada. Tratar de planificar esa curva de aprendizaje para sacar el mayor provecho posible. (Referente de gran empresa)*

Además de realizar previamente el plan de prácticas, es clave el momento de la selección de los/as practicantes. En esa instancia, las empresas pueden participar eligiendo los perfiles que se adecúan a su compañía o también derivando a los practicantes a diferentes sectores dentro de la organización, a partir de una entrevista previa. Así lo explican las líderes entrevistadas:

*En el momento en que se hicieron las entrevistas con los chicos, les preguntaron qué sector les interesaba más o qué pensaban estudiar a futuro en la universidad. El chico al que le gustaba más el rubro mecánico estuvo trabajando con un mecánico dentro de la planta, aquellos a los que le gustaban más los proyectos fueron al área de sistemas, IT, programación. (Referente de gran empresa)*

*La responsable de la escuela viene con los chicos, viene con cinco o seis chicos, tenemos una reunión con ellos, la tiene normalmente el jefe de*

*planta, el responsable de laboratorio, etc. A todos se les cuenta lo que hacemos, y escuchamos a los chicos, qué nos cuentan ellos, a ver cómo se desenvuelven, cuál es su expectativa o a qué están aspirando. Después, en base a eso, se selecciona a dos chicos o uno, dependiendo del puesto que tenemos, la vacante de estudiantes de prácticas que tengamos. Ahí se le avisa al colegio y se empieza con todos los trámites. (Referente de pyme)*

Asimismo, cobra importancia el no dejarse amedrentar por el temor al exceso de burocracia. En las entrevistas esto quedó muy claro: la implementación de las prácticas no supone trámites tediosos o un costo de tiempo excesivo.

*Desde mi experiencia y como para sumar, no lo viví como una cosa súper ajena a cualquier otro proceso de búsqueda o de ingreso de gente a la compañía. [...] Las cuestiones burocráticas las fuimos aprendiendo en el camino: todo lo que es el seguro del colegio, hasta cuándo te cubre, cuándo pueden venir, cuándo no pueden venir, si tienen jornada en el colegio no vienen. Pero ahora está aceitado. Nosotros desde la empresa no hicimos nada. O sea, lo hace todo el colegio. El colegio se encargó de llenar las actas, el colegio se encargó de presentarlas, de completar el seguro. O sea, ellos nos avisaron cuando los chicos estaban OK. Y desde ese momento nosotros decidimos cuándo ingresar. (Referente de gran empresa)*

*En su momento sí se completaron unos formularios y se completó en la página toda la documentación nuestra; pero eso, una vez. Después ya queda el registro, vos ya tenés seleccionada la escuela y ya es ágil el resto de los procesos. De hecho, hoy el colegio te manda la documentación de la estudiante con la extensión de la ART, que eso se hace en la escuela, y nada más. (Referente de pyme)*

Con respecto a la instancia de evaluación, una de las entrevistadas relata que su empresa decidió generar una devolución de la práctica al finalizar el proceso, más allá de la evaluación que realiza la escuela. Esto es considerado un giro de calidad para la experiencia:

*Nosotros decidimos hacer una jornada de cierre: [a los estudiantes] se les hizo completar un formulario para que puedan dejar una evaluación de cómo les fue y tuvieran feedback también de sus tutores. Intentamos tomarlo como cualquier otro empleado, que tengan su devolución, que tengan su seguimiento, que ellos puedan también dejar asentadas algunas cuestiones: si les fue bien, si les fue mal, si se sintieron bien tratados, si se sintieron atendidos. Me parece que eso da un giro de calidad que está bueno y que también te permite a vos alimentarte y poder mejorar a futuro. (Referente de gran empresa)*

Por último, la comunicación entre escuelas y empresas es un gran desafío en

el que se debe seguir trabajando y al que pueden contribuir los sectores industriales. Tal comunicación es necesaria e implica un ida y vuelta entre ambas partes para difundir la experiencia y extenderla a más candidatos.

*Yo creo que la traba hoy es la falta de comunicación entre las empresas y las escuelas y la necesidad que tiene cada una. Muchas veces te pasa que no sabés qué escuelas tenés alrededor, no sabés cuántos chicos hay o no disponibles para hacer prácticas. Entonces ahí se puede articular bastante con los sectores industriales de cada municipio, con cada sector, para saber qué empresas están interesadas en recibir practicantes. [...] Como recomendación, nos gustaría que la empresa que hace las prácticas vaya a la escuela y que el chico que está haciendo las prácticas cuente en la escuela lo que está haciendo en la empresa. También se puede realizar una visita de la escuela a la empresa y que el mismo chico que haga las prácticas les cuente a sus compañeros cómo se desenvuelve en la empresa. Creo que eso también es algo que incentiva al resto. (Referente de pyme)*

A pesar de estas dificultades, si algo es claro en las entrevistas con líderes empresariales es que los/as estudiantes y las empresas quedan sumamente conformes con la experiencia de las prácticas profesionalizantes, a la que perciben como una oportunidad valiosa.

En suma, de acuerdo a lo señalado en las entrevistas y lo planteado a lo largo de este documento, decanta una serie de recomendaciones que deben tenerse en cuenta cuando se aspira a implementar prácticas profesionalizantes en las empresas. El Recuadro 3 ofrece una síntesis.

**Recuadro 3.** Recomendaciones para la implementación de prácticas profesionalizantes exitosas

**1. Tomar conciencia del carácter educativo de estas prácticas**

No se trata de una relación laboral, con los compromisos que esta implica, sino de una instancia de aprendizaje en la que la empresa busca formar practicantes.

**2. Conocer la normativa vigente**

Es necesario conocer el marco normativo nacional sobre prácticas educativo-laborales. Teniendo en cuenta que Argentina tiene un sistema educativo federal, también es importante interiorizarse en la normativa provincial y contactar a la autoridad responsable de las prácticas.

**3. Identificar actores claves en la zona**

Para iniciar un vínculo con las instituciones educativas, primero hay que identificar actores locales, tales como escuelas, referentes provinciales del Ministerio de Educación, oficinas de empleo, entre otros. Entrar en contacto con estos actores conducirá a un entendimiento con la institución educativa y un consenso fundamental para la planificación de la práctica.

#### **4. Diseñar la práctica con antelación**

Además de seleccionar a las y los practicantes de acuerdo a sus intereses, la práctica debe estar guiada por un plan donde se estipule qué tareas se realizarán, cuánto durará la experiencia y cuál será la curva de aprendizaje.

#### **5. Jerarquizar el rol de tutor/a**

Para que la práctica cumpla sus objetivos, es necesario seleccionar y preparar previamente a las personas que actuarán como tutoras. Estas personas acompañan, orientan y supervisan la práctica.

#### **6. Alejarse de los mitos**

Es frecuente pensar que la implementación de prácticas profesionalizantes requiere burocracia excesiva y tediosa. No obstante, las empresas experimentadas declaran que esto no ocurre y aconsejan no temer a la burocracia.

#### **7. Evaluar las prácticas**

Más allá de la evaluación que realiza la escuela, es fructífero que la empresa realice su propia evaluación una vez terminado el proceso. Esto permitirá mejorar la calidad de próximas experiencias.

### ACTIVIDAD 3.

Indicar a cuál de las cinco recomendaciones del Recuadro 3 se refiere cada una de las siguientes declaraciones de referentes empresariales.

#### Declaración 1.

«En el momento en que se hicieron las entrevistas con los chicos, les preguntaron qué sector les interesaba más o qué pensaban estudiar a futuro en la universidad. El chico al que le gustaba más el rubro mecánico estuvo trabajando con un mecánico dentro de la planta, aquellos a los que le gustaban más los proyectos fueron al área de sistemas, IT, programación.»

#### Declaración 2.

«Las cuestiones burocráticas las fuimos aprendiendo en el camino: todo lo que es el seguro del colegio, hasta cuándo te cubre, cuándo pueden venir, cuándo no pueden venir, si tienen jornada en el colegio no vienen. Pero ahora está aceitado. Nosotros desde la empresa no hicimos nada. O sea, lo hace todo el colegio. El colegio se encargó de llenar las actas, el colegio se encargó de presentarlas, de completar el seguro.»

#### Declaración 3.

«Ellos vienen a aprender acá, ¿sí? [...] Que se comprenda efectivamente esto, que vienen a aprender y que los chicos aprenden de todo. O sea, aprenden acompañando a una visita dentro de la planta, aprenden viendo, aprenden si le das algún paper o algo para leer, o sea, aprenden de todas las maneras.»

The background is a solid teal color. On the left side, there is a large white triangle pointing to the right, and below it, a red triangle pointing to the right. In the top right corner, there is a cluster of small blue dots. In the bottom right corner, there is another cluster of small blue dots.

# 4

Normativa general para  
el trabajo adolescente  
protegido, en el marco  
de una conducta  
empresarial responsable

## ► Capítulo 4

# Normativa general para el trabajo adolescente protegido, en el marco de una conducta empresarial responsable

Si bien las prácticas educativo-laborales no constituyen una relación laboral en nuestro país, la normativa vigente exige que se lleven adelante en establecimientos y ámbitos de trabajo en los que se resguarden los derechos laborales. En este sentido, los esfuerzos por generar procesos de formación basada en el trabajo deben entrar en diálogo con la normativa vigente específica para el trabajo adolescente, con condiciones y regulaciones particulares. Si bien estas últimas no alcanzan a las prácticas educativo-laborales, deben conocerse en vistas de implementar correctamente dichas prácticas y de la posibilidad de incorporar a trabajadores/as adolescentes de modo formal en las empresas (sea para cubrir licencias o vacaciones o como parte del personal permanente). En este capítulo se revisará la legislación referida al trabajo adolescente protegido, así como las orientaciones y recomendaciones para una conducta empresarial responsable desde el consenso global.

En la Tabla 3, se repasan las características principales de dos modalidades de prácticas educativo-laborales orientadas específicamente a la población de más de 16 años: pasantías en secundario y prácticas profesionalizantes. Allí se adelantan las diferencias con el trabajo adolescente protegido, que se detalla más abajo.

En Argentina, la Ley N° 26.061 de protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes, sancionada en 2005,<sup>7</sup> establece el derecho de las y los adolescentes a trabajar con las restricciones que imponen la legislación vigente y los convenios internacionales sobre erradicación del trabajo infantil.

Es importante recordar que la problemática del trabajo infantil se encuentra extendida a nivel global. Según cifras de la OIT (2021), en el mundo 160 millones de niños y niñas trabajaban, mientras en Amé-

7. Véase la Ley N° 26.061 de protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

**Tabla 3.** Diferencias entre las Pasantías/Prácticas Profesionalizantes y el trabajo adolescente protegido

Pasantías educativas en secundario y Prácticas Profesionalizantes	Trabajo adolescente protegido
No constituyen una relación laboral	Constituye una relación laboral
Constituyen un acto educativo	No constituye un acto educativo
Dirigidas a mayores de 16 años que asisten a establecimientos educativos, con autorización de sus padres, en el marco de convenios entre la escuela, el organismo educativo jurisdiccional y la empresa.	Dirigido a mayores de 16 años con autorización de sus padres y con certificación médica y de escolaridad regular. Gozan de una regulación específica que protege su desarrollo psicofísico y social.

rica Latina y el Caribe lo hacen 8,2 millones. En Argentina, el trabajo infantil afecta al 10 por ciento del total de niñas y niños de entre 5 y 15 años, y al 31,9 por ciento de las y los adolescentes de entre 16 y 17 años.

Durante 2021, el 16 por ciento de los niños, niñas y adolescentes de entre 13 y 17 años realizaba tareas orientadas al mercado. Durante el período de aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) por la pandemia de COVID-19, de ese total de adolescentes, el 50% comenzó a realizar tareas orientadas al mercado, mientras el 10% buscó trabajo, independientemente de si ya realizaba actividades o no.

La Convención sobre los Derechos del Niño establece que los Estados deben reconocer el derecho de las niñas y los niños a estar protegidos/as contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso

o entorpecer su educación o que sea nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

En Argentina, la Ley N° 26.390 de Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente<sup>8</sup> adopta estos principios y establece el vínculo entre la preparación para la vida independiente adulta y las condiciones de trabajo de las y los adolescentes. Esta ley establece modificaciones a la Ley N° 20.744 de Contrato de trabajo de modo que, entre otros puntos, se eleva a 16 años la edad mínima de admisión al empleo, que antes era de 14 años.

**«Queda prohibido el trabajo de las personas menores de dieciséis (16) años en todas sus formas, exista o no relación de empleo contractual, y sea éste remunerado o no» (Ley N° 26.390, art. 2).**

8. Véase la Ley N° 26.390 de Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.

La misma limitación de edad se extiende al Régimen Nacional de Trabajo Agrario. Por ende, los/as adolescentes tienen derecho a trabajar con autorización de sus padres y con certificación médica y de escolaridad regular. A su vez, gozan de una regulación específica que protege su desarrollo psico-físico y social.

**«Las personas desde los dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años pueden celebrar contrato de trabajo, con autorización de sus padres, responsables o tutores. Se presume tal autorización cuando el adolescente viva independientemente de ellos» (Ley N° 26.390, art. 3).**

Los/as adolescentes tienen derecho tanto a la educación como a trabajar en condiciones dignas sin que ello implique peligrosidad alguna o la vulneración de sus demás derechos. La Ley establece las siguientes condiciones para el trabajo adolescente:

- permiso otorgado por la autoridad laboral local;
- jornadas laborales en horario vespertino (no se permiten actividades en horario nocturno);

- jornada reducida de 6 horas diarias o 36 horas semanales;
- prohibición de realizar horas extras;
- que no impida su escolaridad formal;
- que no dañe su desarrollo físico y/o psíquico ni social;
- que no sean actividades peligrosas, penosas o insalubres;
- remuneración igual a la de un trabajador adulto por igual cantidad de horas trabajadas, y
- un mínimo de 15 días de vacaciones.

Debe señalarse también que, en línea con lo señalado en el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima,<sup>9</sup> desde el 2016 nuestro país cuenta con un listado de trabajo infantil peligroso.

En 2021, además, la Argentina declaró oficialmente su compromiso de encabezar la acción hacia la erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas, y expresó su interés en convertirse en un «país pionero» de la Alianza 8.7.<sup>10</sup>

Sumado a esto, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo considera cinco principios fundamentales que deben ser respetados:

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

9. Este convenio establece que el «empleo» de adolescentes debe darse bajo criterios de protección especial que deben ser supervisados y controlados por los Ministerios de Trabajo de los diferentes países.

10. La Alianza 8.7 es una asociación global inclusiva comprometida con el logro de la Meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, adoptados por las Naciones Unidas en 2015. Los socios de la Alianza incluyen gobiernos, agencias y entidades de la ONU, organismos intergubernamentales, organizaciones regionales e iniciativas, interlocutores sociales (organizaciones de trabajadores y de empleadores), redes empresariales y organizaciones de la sociedad civil.

- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil;
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y
- un entorno de trabajo seguro y saludable.

Frente a estos principios, los marcos orientadores consensuados a nivel global constituyen un notable recurso para las empresas. Por ejemplo, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT proporciona orientación directa a las empresas multinacionales sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo.<sup>11</sup> Se trata del único instrumento global en esta materia elaborado y adoptado por gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as alrededor del mundo. Todos sus principios están basados en las normas internacionales del trabajo, de modo que, entre otras cuestiones, hace referencia explícita a la abolición efectiva del trabajo infantil.

Asimismo, en el año 2011, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprobó los Principios rectores relativos a las empresas y los derechos humanos.<sup>12</sup> Reforzando el compromiso empresarial con los derechos humanos reconocidos internacionalmente y comprendidos en

la Carta Internacional de Derechos Humanos así como en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, estos principios establecen las siguientes obligaciones:

**La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas: a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan; b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos. (ONU 2011, ppio. 13)**

En este marco general de orientaciones, existen guías dirigidas a las empresas de diferentes países latinoamericanos. Tales materiales aportan información sobre cómo proceder para proteger el trabajo adolescente y promover el aprendizaje significativo y

11. Esta declaración, producida en un contexto de profundización de la mundialización de la economía, ofrece orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones de trabajo (véase la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social).

12. Véase *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Guía para la interpretación* (Naciones Unidas, 2012).

permanente, así como el empleo juvenil. Para ello, proveen recomendaciones y referencias relativas a cada contexto nacional (IPEC 2010; OIT 2021). También ofrecen orientaciones dirigidas a pymes para garantizar una conducta empresarial responsable de acuerdo a las declaraciones antes mencionadas (OIT-CERALC 2022).

#### **Recuadro 4.** Orientaciones para una conducta empresarial responsable

##### **¿Por qué es importante adoptar una conducta ética con otras empresas y con los consumidores y el Estado?**

De acuerdo a OIT-CERALC (2022), esto obedece a que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos -incluidos los derechos fundamentales del trabajo- y contribuye decididamente a la sostenibilidad del desempeño económico.

##### **¿Qué es una conducta empresarial responsable?**

Todas las empresas y actividades emprendedoras, independientemente de su forma jurídica, tamaño, estructura de propiedad o sector, deben:

**(a)** evitar y abordar las consecuencias negativas de sus operaciones sobre los derechos humanos y laborales, aplicando la debida diligencia empresarial, y

**(b)** contribuir al desarrollo sostenible de los países donde operan, considerando los problemas ambientales y sociales.

##### **¿Qué incluyen los preceptos establecidos para una conducta empresarial responsable?**

Las guías dirigidas a empresas incluyen:

- orientaciones sobre la aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos y laborales, las relaciones y los estándares laborales, el entorno y el medio ambiente, las relaciones con el Estado, las relaciones con otras empresas, los procesos de innovación y las relaciones con los consumidores;

- medidas para abordar el trabajo infantil y el trabajo adolescente en las políticas y sistemas de gestión de la empresa;

- medidas para promover el empleo juvenil, y

- herramientas operativas, tales como ejercicios de autoevaluación diagnóstica que permite establecer los alcances de las acciones realizadas y las deudas en materia de estándares a alcanzar.

Fuentes: ITC-OIT (2011), OIT (2021), OIT-CERALC (2022)

#### **ACTIVIDAD 4.**

Indicar si las siguientes aseveraciones son Verdaderas o Falsas.

- **1.** Las prácticas educativo-laborales implican una relación laboral con estudiantes de los últimos años del secundario.
- **2.** El trabajo adolescente protegido es un acto educativo.
- **3.** Las siguientes leyes enmarcan las prácticas educativo-laborales: Ley N° 26.061 de Protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes; y Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo.
- **4.** La conducta empresarial responsable contribuye al desarrollo sostenible y a la promoción del empleo juvenil.
- **5.** Las prácticas educativo-laborales no presentan ventajas específicas para las empresas.

The background is a solid teal color. On the left side, there is a large white triangle pointing to the right, and below it, a red triangle pointing to the right. Two white lines extend from the bottom edge of the red triangle. In the top right corner, there is a cluster of small blue dots. In the bottom right corner, there is a larger, more dispersed cluster of small blue dots.

# Proyecciones y desafíos

## ► Proyecciones y desafíos

Las prácticas educativo-laborales están regidas por un sistema que se ha hecho al andar y que, como tal, ha presentado ciertas dificultades. Mientras la normativa resulta un tanto restrictiva, la implementación desorganizada ha llevado a experiencias que no siempre han resultado formativas. Por esta razón, algunas instituciones educativas han optado por que las prácticas se realicen en sus propios establecimientos, y no en lugares de trabajo reales.

Para lograr una articulación entre escuelas y empresas que resulte en un círculo virtuoso del cual ambas puedan sacar provecho, es necesario entender las prácticas como experiencias educativas (no laborales) y afrontarlas como un proceso completo que requiere planificación.

Uno de los principales desafíos, tanto para las empresas como para las escuelas, es la jerarquización de la figura de tutor/a, que resulta clave en el acompañamiento de los/las practicantes y en el seguimien-

to reflexivo de la práctica. El rol de tutoría requiere una preparación previa y, en la escuela, deben concebirse horas cátedra destinadas exclusivamente al acompañamiento de cada estudiante.

A la vez, dar relevancia a la relación con las escuelas, apuntando a generar una comunicación fluida, permitirá sacar el máximo provecho a las prácticas. Dada la cantidad y heterogeneidad de programas de articulación, la coordinación entre ambas entidades permitirá elegir la modalidad más adecuada para realizar las prácticas en el establecimiento empresarial y, a la vez, resguardar su carácter formativo.

Por último, estar al tanto de la normativa vigente y valorar las experiencias positivas y las recomendaciones de las distintas empresas será clave para lograr una articulación que beneficie a la empresa y, a la vez, aporte en el crecimiento educativo y profesional de las nuevas generaciones.

The background is a solid teal color. On the left side, there is a large white triangle pointing to the right. Below it, there is a red trapezoidal shape pointing to the right. Two white lines extend from the bottom edge of the red shape towards the right. In the top right corner, there is a cluster of small blue dots. In the bottom right corner, there is a pattern of larger blue dots arranged in a grid-like fashion.

## Recursos sugeridos

## ► Recursos sugeridos

### ► Conducta empresarial responsable frente al trabajo infantil y adolescente. Guía para orientar la acción. Costa Rica, Proyecto CERALC, OIT, 2021.

Este material aporta información sobre cómo proceder para proteger el trabajo adolescente y promover el aprendizaje significativo y permanente, así como el empleo juvenil. Para ello, provee recomendaciones y referencias relativas a cada contexto nacional. Se puede acceder a la guía a través de este link:  
[https://www.ilo.org/americas/programas-y-proyectos/WCMS\\_800325/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/programas-y-proyectos/WCMS_800325/lang-es/index.htm)

### ► Normativa sobre vinculación escuela-empresa.

En el sitio web de la Asociación Empresaria Argentina se indica la normativa nacional, federal y general sobre las prácticas profesionalizantes.  
<https://empresaescuela.org/actividades-del-programa/practicas-profesionalizantes/#normativa-nacional-federal-general>

### ► Guía de implementación de Prácticas Formativas en Ambiente de Trabajo en la Provincia de Buenos Aires. La Plata, COPRET-AEA, 2018.

Se trata de una guía de implementación detallada, elaborada por el COPRET y la Asociación Empresaria Argentina, que especifica los modelos de acuerdos escuela-empresa y el plan de prácticas que debe completarse. Se puede acceder a la guía a través de este link:  
<https://abc2.abc.gob.ar/guia-de-implementacion-de-practicas-profesionalizantes>

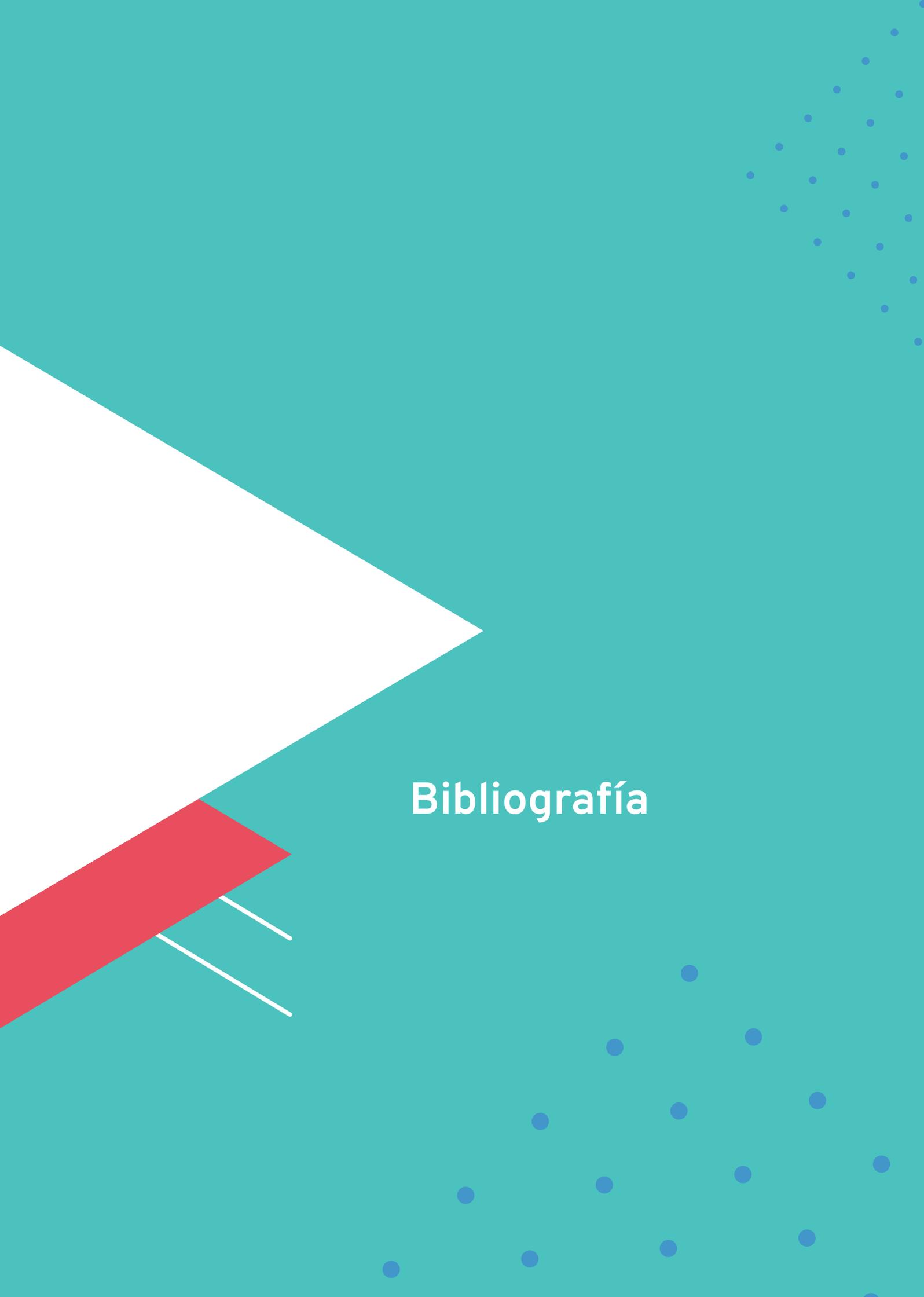
### ► ¿Qué son las ACAP?

En el sitio web del gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se responden las preguntas frecuentes acerca de las Actividades de Aproximación (ACAP) al mundo del trabajo, de los estudios superiores y la formación de ciudadanía.  
<https://buenosaires.gob.ar/educacion/estudiantes/sistema-educativo/preguntas-frecuentes>

### ► ¿Qué son las prácticas profesionalizantes?

En el sitio web de la Asociación Empresaria Argentina se detalla la definición y las características de las prácticas profesionalizantes.

<https://empresaescuela.org/actividades-del-programa/practicas-profesionalizantes/>



# Bibliografía

## ► Bibliografía

- **Axman, Michael. 2018.** Aprendizaje de calidad. Una perspectiva práctica para América Latina y el Caribe, OIT/Cinterfor. Montevideo: OIT/Cinterfor.
- **Berniell, L. y de la Mata, D. 2017.** *Prácticas laborales como mecanismo para mejorar la empleabilidad de los jóvenes: lecciones para el caso argentino.* Buenos Aires: CAF.
- **CEPA. 2022.** Heterogeneidad en la clase trabajadora La dinámica del empleo y los salarios en la Argentina reciente (2015-2022). <https://www.centrocepa.com.ar/informes/>
- **COPRET y AEA. 2018.** Guía de implementación de Prácticas Formativas en Ambiente de Trabajo en la Provincia de Buenos Aires. La Plata, COPRET.
- **Do Pico, V. 2013.** Prácticas profesionalizantes. Estrategias que vinculan la educación técnica con el mundo del trabajo. Tesis de grado de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, Universidad Católica Argentina.
- **European Training Foundation (ETF). 2012.** *Work-Based Learning: benefits and obstacles – A literature review for policy makers and social partners in ETF partner countries.* Turin: ETF.
- **Fazio, M. V., Fernández Coto, R. y Ripani, L. 2016.** *Aprendices para el Siglo XXI ¿Un modelo para América Latina y el Caribe?*, BID.
- **Fernández, N., Ganem, MJ., Saez D. y Maturo, Y. 2021.** «Las Prácticas Profesionalizantes: su puesta en acto en tres provincias Argentinas». En S. Martínez (comp.) y D. Garino (coord.) *Investigaciones en la educación técnico-profesional en Argentina. Saberes, prácticas y experiencias* (pp. 257-292). Buenos Aires: Teseo.
- **ILO. 2001.** *Meeting the youth employment challenge. A guide for employers.* International Labour Office, Génova.
- **ILO. 2017.** *ILO Toolkit for quality apprenticeship*, International Labour Organization, Génova.

► **ILO. 2021.** *Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente.* ILC.109/Resolución XVII (11 de diciembre de 2021).

► **INDEC. 2017.** Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes 2016-2017, INDEC, Argentina.

► **IPEC. 2010.** *Crecer protegido. Manual para la protección del adolescente trabajador.* Santiago, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), Organización Internacional del Trabajo.

► **ITC-OIT. 2011.** *An introductory guide for employers' organizations. Tackling youth employment challenges,* International Labour Organization.

► **Jacinto, C. y Pozzer, J. 2019.** «Work based learning as a concept 'under construction': evidences from two internship schemes in Argentina». En *Work-based learning as a pathway to competence-based education.*, editado por Anke Bahl y Agnes Dietze, 202-187. Bonn: UNNEVOC Network.

► **Jacinto, C. y Millenaar, V. 2012.** «Los nuevos saberes para la inserción laboral. Formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en la Argentina», *Revista mexicana de investigación educativa.* COMIE, México, 17(52): 141-166.

► **Jacinto, C., comp. 2010.** *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades.* Teseo: Buenos Aires.

► **López Chapato, C. 2018.** *Trayectorias juveniles y políticas públicas: dispositivos para la promoción de la integración social de las juventudes: prácticas educativas en establecimientos laborales y trayectos de terminalidad educativa. Un análisis de la producción estatal.* Tesis de Maestría, FLACSO.

► **Marhuenda, F. 2000.** *Las prácticas formativas en centros de trabajo.* Valencia: Universidad de Valencia.

► **Maturo, Y. 2021.** «La escuela técnica es el semillero. La pasantía como espacio de validación y construcción de saberes en el sector automotriz de la Ciudad de Córdoba». *Espacios en Blanco* 31 (1): 97-116.

► **Millenaar, V. Roberti, E. y Garino, D. 2020.** *Las Competencias Transversales y Socioemocionales (CTSE) en el Sistema Educativo. El caso de la ETP.* Informe final. Buenos Aires: FONIETP-INET.

► **O'Higgins, N. y Pinedo, L. (2018)** Interns and outcomes: just how effective are internships as a bridge to stable employment? Employment working paper N° 241, International Labour Organization

► **OIE/OIT. 2017.** *Los empleadores y la erradicación del trabajo infantil.* Documento de posición, resumen ejecutivo presentado en la IV Conferencia Mundial para la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil. Buenos Aires, noviembre de 2017.

► **OIT. 2019.** Un marco para los aprendizajes de calidad. Conferencia Internacional del Trabajo, 110ª Reunión. Ginebra, OIT

► **OIT. 2020.** *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: la tecnología y el futuro de los empleos.* Reporte global de la Organización Internacional del Trabajo

► **OIT. 2021.** *Trabajo infantil. Estimaciones mundiales 2020. Tendencias y el camino a seguir.* OIT/UNICEF.

► **OIT. 2021.** *Conducta empresarial responsable frente al trabajo infantil y adolescente. Guía para orientar la acción.* Costa Rica, Proyecto CERALC, OIT.

► **OIT. 2022.** *Guía sobre conducta empresarial responsable para emprendimientos, micro, pequeñas y medianas empresas.* Proyecto CERALC, OIT.

► **Pozzer, J. 2022.** *Políticas activas de empleo y la construcción de jóvenes trabajadores. Un análisis del dispositivo Entrenamiento en el Trabajo en la ciudad de Corrientes (2015-2018).* Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, UNER.

► **Riquelme, G.C., Herger, N. y Sassera, J. 2019.** «Estudio Relevamiento de prácticas profesionalizantes en escuelas secundarias técnicas. Resumen». En *Investigaciones INET*, 9-44. Instituto Nacional de Educación Tecnológica.

► **Stewart, A.; Rosemary, O.; O'Higgins, N. y Hewitt, A. (2021)** Internships, Employability and de search for decent work experience, Ginebra, OIT

► **Stewart, A.; Rosemary, O.; Hewitt, A. y Nikoloudakis, I. (2018)** The regulation of internships: a comparative study. Ginebra, OIT

► **UIA y GAN. 2022.** *Webinar Prácticas profesionalizantes en PYMES.* <https://www.youtube.com/watch?v=nYQzVO2u-CWY>

► **Zunino, Gonzalo; Preckler, Miriam; Carbajal, Fedora; Cazulo, Paola; Ortiz, Luis. 2022.** *Empleo juvenil y emprendimiento en América Latina y el Caribe.* Banco Centroamericano de Integración Económica y Organización de Estados Iberoamericanos, OEI



Organización  
Internacional  
del Trabajo



CERALC  
Comité Empresarial Responsable  
na América Latina e no Caribe



UNIÓN INDUSTRIAL  
ARGENTINA