



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE

Informe de Tesis de Grado para la Licenciatura en

Gestión de Recursos Humanos.

Título:

***“LAS PASANTÍAS COMO PRÁCTICAS PRE-PROFESIONALES DEL CURZA Y LA
UNRN EN EL PODER JUDICIAL DE RIO NEGRO DURANTE EL PERIODO 2016:
¿FORMACIÓN O TRABAJO PRECARIO?”***

Directora: Mgter. Lidia Peña

Tesistas: Aramendi Jésica.

Caullán Ivana.

Viedma, 21 de noviembre del 2018

Dedicatoria

A mis sobrinos Martín y Benicio, que son el regalo más lindo que me dio la vida...

Jésica.

A mis hermanos, por el apoyo en todo este recorrido y que a pesar de las dificultades los hilos de nuestro amor siguen intactos.

Ivana.

Agradecimientos.

A todas aquellas personas que colaboraron con la realización de este trabajo, especialmente a quienes a través de entrevistas enriquecieron nuestra labor con sus experiencias.

A nuestra directora Lidia, por su tiempo y dedicación brindados.

Índice.

Dedicatoria.....	2
Agradecimientos.....	3
Índice.....	4
Abstrac.....	6
Introducción.....	7
1. Marco teórico	11
2. Contexto histórico del Sistema de Pasantías	17
3. Antecedentes.....	21
4. El sistema de Pasantías en la Universidad Nacional del Comahue.....	26
5. El sistema de pasantías en la Universidad Nacional de Río Negro.....	31
6. Sistema de pasantías desde la perspectiva de los estudiantes.....	38
6.1 Disposición y desarrollo del sistema de pasantías	38
6.2 Actividades desarrolladas por los pasantes	41
6.3 Designación de responsabilidades.....	45
6.4 Asignación estímulo y carga horaria.....	47
6.5 Transformaciones de la relación precaria	50
7. Tutores	52

8. Organismos de control.....	59
9. Consideraciones finales.....	64
Bibliografía.....	68
Anexo I -Normativa-	73
Ley 26.427	74
Ordenanza N° 191-2009 CURZA.....	80
Resolución. CD 253-14 – Reglamento de Pasantías Rentadas.....	90
Convenio Marco Universidad Nacional de Río Negro.....	101
Anexo II -Entrevistas-.....	103
Entrevistas a estudiantes de la universidad Nacional del Comahue.....	104
Entrevistas a tutores de la Universidad Nacional del Comahue.....	113
Entrevistas a autoridades de la universidad Nacional del Comahue.....	116
Entrevistas a estudiantes de la Universidad Nacional de Río Negro.....	129
Entrevistas a tutores de la universidad Nacional de Río Negro.....	137
Entrevistas a autoridades de la universidad Nacional de Río Negro.....	143
Entrevistas a tutores del Poder Judicial de Río Negro.....	151
Representante sindical Poder Judicial.....	155

Abstrac.

El Sistema de Pasantías educativas fue creado en nuestro país en el año 1992 a partir del decreto N° 340/92, iniciado como una política de inserción laboral que buscaba otorgar experiencia en la formación de estudiantes universitarios, sin que ello implique una vinculación laboral.

Esta investigación tiene como objetivo el análisis del Sistema de Pasantías del CURZA (Centro Universitario Regional Zona Atlántica) y la UNRN (Universidad Nacional de Río Negro- Sede Atlántica) en el Poder Judicial de la Provincia de Río Negro durante el año 2016. A partir de este análisis se pretende conocer la relación que se establece bajo esta política que permite a los estudiantes un primer acercamiento al mercado laboral que colabora con la formación profesional.

Haciendo énfasis en la importancia que tienen este tipo de prácticas en la formación y futuro desempeño de los estudiantes se realizó un análisis de los Sistemas de Pasantías en ambas universidades.

Además se pretende indagar acerca de los procesos y procedimientos, planes de formación y actividades previstas que desempeñaron los pasantes durante dicho período, logrando de esta manera, evaluar el aporte del sistema de pasantías a la formación pre-profesional de los alumnos universitarios.

Para su análisis se procederá a la realización de una investigación de tipo cualitativa, la cual permitirá el acceso al campo. Se pretende obtener la información necesaria para su desarrollo a partir de entrevistas con los actores que intervinieren en el proceso, autoridades, tutores y alumnos de ambas universidades.

Introducción

El presente trabajo se enfoca en el Sistema de Pasantías, que surge como consecuencia de un conjunto de reformas aplicadas por el Estado Nacional que afectó de manera directa al mercado de trabajo. Las pasantías educativas surgen como una política que pretendía colaborar con la inserción laboral y a su vez brindar experiencia a los estudiantes en su formación académica. No obstante esta forma de prestación de servicios no implica una relación laboral directa entre los organismos en los cuales se desempeñan dichos estudiantes.

El tema a investigar es el Sistema de Pasantías del CURZA (Centro Universitario Regional Zona Atlántica) y de la UNRN (Universidad Nacional de Río Negro- Sede Atlántica) orientado desde perspectiva disciplinaria de los Recursos Humanos. El análisis se enfoca específicamente en prácticas desarrolladas en el Poder Judicial de la provincia de Río Negro por estudiantes de estas universidades. Este Sistema de Pasantías es concebido como una práctica pre-profesional que tiene por finalidad brindar experiencia en la disciplina específica de la carrera.

El análisis busca visualizar si el objetivo de esta práctica se cumple y de qué manera se vincula con las normativas establecidas para su regulación. Además se pretende indagar en ambas instituciones la implementación y desarrollo del Sistema de Pasantías. En tal sentido, esta problematización nos llevó a plantearnos si realmente el Sistema de Pasantías es un mecanismo de formación pre-profesional o esconde un proceso de precarización laboral.

Las siguientes preguntas de investigación guían nuestro acercamiento al objeto de estudio:

- * ¿Cuáles son las normativas que regulan el sistema de pasantías? ¿Se cumplen?
- * ¿Se corresponden los perfiles de los ingresantes con el perfil que el puesto a ocupar requiere?
- * ¿Cuáles son los tipos de actividades que realizan?
- * ¿Realmente aporta este sistema en la formación profesional?
- * ¿Se visualiza algún tipo de irregularidad?
- * ¿Los beneficiarios conocen las normas que los regulan?
- * ¿Qué tipo de derechos les son otorgados?
- * ¿Cuál es el rol que cumplen los tutores?
- * ¿Cómo funciona el sistema de asignación estímulo?
- * ¿Cuáles son las cargas horarias?

A partir de ello pudimos plantear como objetivo general de investigación el análisis del Sistema de Pasantías del CURZA y UNRN (Sede Atlántica) como un mecanismo de formación pre-profesional en el Poder Judicial de la Provincia de Río Negro durante el período 2016.

De dicho objetivo general se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- * Realizar un análisis de los Sistemas de Pasantías en ambas universidades.
- * Indagar acerca de los procesos y procedimientos, planes de formación y actividades previstas del Sistemas de Pasantías en ambas universidades.

La hipótesis que guía nuestra investigación es que: El Sistema de Pasantías se presenta como un mecanismo de formación pre-profesional que contribuye a enriquecer

el aprendizaje y permite adquirir destrezas de alto nivel educativo. Sin embargo, este procedimiento encubre un proceso de precarización laboral, que, gracias a su carácter contractual con escaso costo legal y monetario, se muestra interesante para los empleadores.

Si bien el Sistema de Pasantías tiene el mismo objetivo para ambas universidades, como mecanismo de formación orientado hacia los estudiantes, presenta diferencias en cuanto al acompañamiento y seguimiento en el proceso de aprendizaje.

La metodología propuesta para este trabajo es de tipo cualitativa, dadas las características del objeto de estudio. Así mismo, sostenemos, que este método permitirá lograr mayor amplitud y profundidad a nuestro trabajo como investigadores.

En este sentido Gómez & Roquet, (2012, p.47) plantean que:

Las metodologías cualitativas se orientan hacia la comprensión de las situaciones únicas y particulares, se centran en la búsqueda de significado y de sentido que les conceden a los hechos los propios agentes, y en cómo viven y experimentan ciertos fenómenos o experiencias los individuos o los grupos sociales a los que investigamos.

Con respecto a los instrumentos de recolección de datos, se realizaron entrevistas en profundidad tanto a autoridades universitarias, como así también del Poder Judicial, tutores y estudiantes de ambas universidades involucrados en este Sistema de Pasantías durante el período seleccionado. Además a referentes tanto del Ministerio de Educación, como de la Secretaría de Trabajo a nivel nacional, con el objetivo de obtener la mayor cantidad de información posible.

Las entrevistas fueron elaboradas a partir de distintos cuestionarios cuyas preguntas están orientadas de acuerdo a las características que representan los diferentes actores involucrados, teniendo en cuenta que las mismas serán dirigidas a un número predeterminado de personas.

Por otro lado, se realizó un análisis documental, a través del cual se examinaron documentos oficiales, leyes, decretos y acuerdos interinstitucionales, reglamentaciones internas, convenios colectivos, acuerdos individuales, discursos, prensa escrita: periódicos y revistas, documentos audiovisuales, documentales y fuentes digitales, con el fin de conocer de qué manera se desarrolla y estructura el Sistema de Pasantías.

Una vez recolectado los respectivos datos e información obtenidos a partir de los instrumentos administrados, se procedió a la aplicación de técnicas de procesamiento de los datos y análisis de dicha información.

La población seleccionada está conformada por estudiantes de ambas universidades y personal administrativo correspondiente al sector de Recursos Humanos del Poder Judicial de la provincia de Río Negro. Así mismo, se entrevistó personal a cargo del área de Secretaría de extensión de los dos Centros educativos que forman parte del análisis.

La muestra se encuentra conformada por:

Siete Estudiantes del CURZA sobre un total de nueve y,

Nueve Estudiantes de la UNRN sobre un total de 19.

De todos modos hubiera sido interesante, como fue plantado inicialmente, contar con la totalidad de los estudiantes que efectivamente formaron parte del Sistema de

Pasantías en el periodo señalado. Sin embargo, no fue posible acceder a entrevistar al conjunto de ellos.

A demás, mediante entrevistas semi-estructuradas, se logró obtener información de dos representantes de la Secretaría de Extensión en cada una de las universidades. Como así también de docentes que se desempeñaron como tutores de los estudiantes por cada una de las instituciones; los cuales se encontraban a cargo de sus seguimientos. Por parte del organismo receptor de los pasantes se logró acceder a entrevistas con responsables del área de Recursos Humanos y funcionarios judiciales, tutores institucionales, a cargo de diferentes áreas del Poder Judicial provincial.

1. Marco teórico

Para esta investigación consideramos necesario, en primera instancia, desarrollar un análisis del contexto social argentino. En este sentido, tal como se anticipó, el primer decreto de pasantías surge en el año 1992. En ese momento tuvo lugar un importante cambio en el rol del Estado, con el objetivo de lograr la apertura económica y financiera. En este marco, las leyes buscaban reducir los costos laborales, eliminar la estabilidad y aun así pretendían la generación de puestos de empleo.

El decreto sancionado el año 1992 que da origen legal al Sistema de Pasantías las define de la siguiente manera:

“Denomínese pasantía a la extensión orgánica del sistema educativo a instituciones, de carácter público o privado para la realización por parte de los alumnos y docentes, de prácticas relacionadas con su educación y formación, de

acuerdo a la especialización que reciben, bajo la organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenecen, durante un lapso determinado.”

Frente a algunas falencias que presentaba este marco legal, en cuanto a derechos de los estudiantes que no eran contemplados en primera instancia, promulga la Ley N° 26427/08¹. En su artículo N° 2 denomina “pasantías educativas al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconocen como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio.”

En una misma línea, Adrián Héctor Álvarez (2003 p. 11) expresa “la pasantía es una actividad curricular con objetivos educacionales que debe brindar al estudiante un aprendizaje en los campos social, profesional y cultural.”

Por su parte Lorenzo Zaylín Brito (2008) agrega a estos conceptos la idea de que las prácticas educativas no se dan en el vacío ni son neutras, política ni ideológicamente. Por eso, los análisis y abordajes que se efectúen deben tomar en cuenta el paradigma y el modelo educativo en el cual se circunscriben, ya que éstos determinan la visión del mundo y de la educación.” De manera coincidentemente, Luis Gómez López (2008) explica que las prácticas educativas son actividades complejas que están determinadas por una multiplicidad de factores: las políticas públicas y, en particular las políticas sociales; las características de las instituciones; las experiencias previas de docentes y alumnos, entre otros.

¹ Ley Nacional N° 26427, sancionada el 26 de noviembre de 2008 y promulgada el 18 de diciembre del mismo año.

Ya que esta investigación tiene como eje un organismo público provincial facultado para la administración de justicia a través de la aplicación de las leyes y la protección de los derechos y obligaciones de los ciudadanos, es importante una adecuada definición de los perfiles de puestos. En términos de Longo (2002, p. 23) implica la descripción de las actividades, funciones, responsabilidades y finalidades que la organización asigna al puesto, y que, conjuntamente, configuran el marco en el que el ocupante del mismo deberá desarrollar su contribución y obtener los resultados esperados.

Por otro lado existen algunos autores críticos en cuanto a este sistema, Noemí Giosa Zuazúa (2007, p.3) plantea que el sistema de pasantías es una figura de precarización de las relaciones laborales que no ha sido combatida por el gobierno, cuya característica común es fraguar una relación laboral asalariada. Este sistema es utilizado mayormente por grandes empresas para contratar estudiantes próximos a recibirse sin reconocerles una relación asalariada, pero también por el propio Estado.

Cuando hablamos de prácticas pre-profesionales nos referimos a acciones que tienen por objetivo que los estudiantes puedan consolidar los conocimientos teóricos adquiridos y aplicarlos en situaciones reales de trabajo, permitiendo adquirir experiencia en el campo laboral. De esta manera se capacita al estudiante para desarrollar criterios profesionales como así también para la toma de decisiones. En este sentido, Ilvento (2003 p.59) plantea que “la experiencia de las Prácticas Pre-profesionales se integra al proceso de aprendizaje teórico-práctico que permite al estudiante la aplicación de conocimientos, desarrollo de destrezas y habilidades específicas de su formación como artista visual. Las prácticas son realizadas en un contexto institucional, público o privado, empresarial o comunitario”

A partir de ello es necesario establecer en términos teóricos a que se refiere el concepto de “empleo precario” al que muchos autores se refieren, con el fin de establecer si es posible clasificar al Sistema de Pasantías dentro de esta categoría. Según la OIT ² (1998) el empleo precario es una “relación laboral donde falta la seguridad, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación”.

Por otro lado, Neffa, (2010) sostienen conceptualmente que, “el trabajo precario se contrapone a lo que había dado en llamarse los “empleos típicos”, o los “verdaderos empleos” caracterizados por una relación salarial “fordista”. Es decir, se define al empleo precario por su contraposición al empleo típico, que cuenta con las garantías, derechos y obligaciones establecidos por ley y que se caracteriza por su duración.

Otro enfoque que sigue estos criterios es el de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). Esta organización establece que es el surgimiento de formas “atípicas” de empleo asociadas a una baja calidad, lo que permite hablar de precariedad. El empleo atípico se define por oposición al empleo estándar o “decente”, caracterizado por ser reconocido, estar protegido, ser seguro y formal. Este término de “trabajo decente” fue definido por la OIT. Dicho organismo extendió la noción de precariedad laboral involucrando también a todo aquello que refiere a problemas de empleo, comprendiendo al conjunto de la fuerza de trabajo.

² La OIT (1999) como organización tiene por objetivo principal y como desafío institucional la defensa y el derecho a un trabajo decente, definido éste como el derecho a un empleo en condiciones cualitativas de dignidad personal, ingresos, seguridad social y justicia distributiva acordes al nivel nacional o regional bajo consideración.

Este organismo milita por un trabajo decente, no se trata solamente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de calidad aceptable, es indispensable crear sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, postulando su importancia y los derechos en ámbito del trabajo(...) Los individuos de todo el mundo se ven enfrentados a carencias, exclusiones en forma de desempleo y subempleo, trabajos de baja calidad e improductivos, trabajo inseguro e ingresos inestables, denegación de derechos, desigualdad de género, explotación de los trabajadores migrantes, falta de representación y participación, así como de insuficiente protección y solidaridad en caso de enfermedad, discapacidad y vejez.

De esta manera, la OIT asume la existencia de precariedad laboral cuando el trabajo deja de cumplir con alguna de las características de lo que define como trabajo decente. Tanto la OIT como la CEPAL, establecen la existencia de precariedad a partir de la ausencia de alguno o de todos los derechos que representa el empleo decente.

Por otro lado, en cuanto a la formación Álvarez (2003, p.8) afirma que:

La formación profesional está preparando jóvenes para el mundo laboral para ejercer una profesión fuera del sistema educativo. Para poder cumplir con esta importante tarea existen diferentes instrumentos a disposición de la escuela, en tanto que institución formativa responsable, que le facilitan dicha labor. Se trata de instrumentos que permiten cumplir con el objetivo central de formar en función de la práctica, para, de esta manera, mejorar la inserción laboral de los jóvenes.

Marina Adamini, (2014) logra diferenciar tres perspectivas de análisis del Sistema de Pasantía. La primera de ellas, desde una crítica, sostiene que a pesar de las

mayores protecciones y retribuciones otorgadas por el nuevo marco legal, la pasantía sigue siendo una forma contractual de abaratamiento de costos laborales. La segunda perspectiva resulta también crítica, pero desde un posicionamiento diferente, sostiene que las protecciones incorporadas por la nueva ley desalientan la contrataciones de pasantes por su alto costo legal y salarial (Gamboa y Avendaño, 2013). Esta perspectiva se hace presente también en artículos periodísticos, basados en opiniones empresariales durante el periodo reciente de sanción de la nueva ley, que destacaban la merma en la contratación de pasantes por el aumento de su costo. Finalmente, identificamos una tercera perspectiva que centra su enfoque en las mejoras formales incorporadas por la Ley 26.427 de 2008, señalado que implicó una mejora significativa en las condiciones de contratación de los pasantes (Panigo y Neffa, 2009; Drovandi, 2010)

Abordar el campo labora y educativo hace necesario definir el concepto de campo, que en términos de Bourdieu (2007), puede ser entendido como un espacio social estructurado jerárquicamente por posiciones que asumen un carácter dinámico en la constante disputa por la subversión o conservación de esa estructura de parte de los sujetos que de él participan. De esta manera, abordamos las pasantías a la luz de las especificidades que asumen dichos ámbitos, en tanto espacios sociales atravesados por relaciones de fuerza y lucha en donde está en juego el capital económico, educativo y simbólico que las atraviesa

Podemos concluir, entonces, que el Sistema de Pasantías logra articular dos esferas sociales, trabajo y educación, extendiendo el rol académico al ámbito profesional y brindando a los estudiantes consolidar sus conocimientos y capacitarse profesionalmente.

Este sistema aporta no solo al aprendizaje práctico en cuanto a tareas específicas de la profesión sino que contribuye al campo social y cultural.

2. Contexto histórico del Sistema de Pasantías

A partir de la llegada al gobierno del Presidente Carlos Saúl Menem, en el año 1989, comenzó un periodo de tomas de decisiones en búsqueda de medidas tendientes a superar la grave situación financiera que atravesaba el país. Lejos de favorecer a la revolución productiva prometida en su campaña electoral, el nuevo gobierno dio un giro hacia políticas neoliberales, entre otras cosas, en una ola de privatizaciones de empresas pública, apertura económica y convertibilidad.

La profundización en los años 1990 de la reestructuración económica iniciada por la dictadura militar se vio favorecida por un clima de época regional que legitimaba al paradigma neoliberal. Las políticas de reestructuración productiva, flexibilización laboral y ajuste estructural aplicadas siguieron, en mayor o medida, las consignas del “Consenso de Washington³”: compuesto por un conjunto de políticas económicas recomendadas por los organismos internacionales que, con la intención de reducir costos y aumentar la productividad, promovían la flexibilización de la producción y la gestión de la fuerza de trabajo (Neffa, 2010).

La liberalización de la economía, prometía el aumento de la productividad y crecimiento del empleo, bajando los costos de las importaciones. Esto, se produjo, en una primera etapa, el fin del modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones,

³ Conjunto de medidas de política económica de corte neoliberal aplicadas a partir de los años 80.

basado en el consumo interno, vigente desde varias décadas previas. Así se alentó; el viraje de la economía hacia el sector financiero, deteriorando el mercado de trabajo y atentando contra muchas de las conquistas laborales obtenidas hasta entonces. Estas transformaciones implicaron a su vez la reestructuración de las relaciones sociales y políticas.

La implementación de este tipo de medidas requería un gran endeudamiento y una importante reducción de los costos laborales. Además, se abandona el rol de tutela que cumplía el Estado en sectores como educación, salud, seguridad social y legislación laboral.

Si bien existen controversias en cuanto al análisis de las políticas neoliberales aplicadas en América Latina, no así en cuanto a las devastadoras consecuencias que estas medidas provocaron en la economía nacional. Es común caracterizar la década de 1990 como la década del auge neoliberal, signada por las políticas de ajuste fiscal y achicamiento del Estado.

Esta idea de que lo público no brindaba un buen servicio y, generaba déficit, comenzó a tomar fuerza a través de los medios de comunicación que colaboraron en crear esa conciencia como mecanismo de justificación de las medidas que se comenzaban a imponer. El achicamiento del Estado se vio materializado durante la década de 1990 por una lado a partir de la ley de reforma del Estado N° 23696⁴ que en palabras de Blutman (2013) “implicaría cambios estructurales a nivel social, político y económico, la reforma administrativa produciría modificaciones, sustancialmente, en las formas de gestión del

⁴ La ley 23.696, conocida comúnmente como Ley de Reforma del Estado, fue una ley sancionada el 17 de agosto de 1989 en Argentina, durante el gobierno de Carlos Menem.

estado” estas transformaciones a su vez implican un cambio en el ejercicio de la dominación.

Esta década fue característica por su situación de emergencia permanente. El gobierno durante su primer período intentó estabilizar a través de la aprobación, entre 1989 y 1994, de 336 decretos de emergencia (Camino Vela, 2014).

La reforma estuvo pensada, en una primera instancia, priorizando la desregulación del sistema económico y el ajuste de las cuentas públicas a partir de la aplicación de un Plan de Convertibilidad que permitiera el equilibrio fiscal.

Más adelante, en un segundo momento, pretendió generar modificaciones en el aparato estatal, descentralización de la administración, reestableciendo en las estructuras escalonarias del sistema público, que incluso involucraron al sistema de defensa y seguridad.

Por su parte, Atilio Borón (2003 p. 10) sostiene que el neoliberalismo, más allá del alcance geográfico de sus políticas, se impuso como ideología a nivel mundial:

“podría decirse que la categoría de ‘neoliberalismo’ es útil porque resume el sentido común a la época, el sentido común que imponen las clases dominantes. (...) éste se ha arraigado profundamente en las masas. El mercado es idolatrado; el Estado es satanizado; la empresa privada es exaltada y el ‘darwinismo social de mercado’ aparece como algo deseable y eficaz desde el punto de vista económico”

En una misma línea de pensamiento Miguel Ángel Franco (2004) sostiene que “se dieron una serie de reformas político-administrativas que intentan perfeccionar los mecanismos de representación política, dando impulso a los procesos de

descentralización, los que junto con las aperturas democráticas impulsaron modificaciones en los regímenes normativos” (p.18).

El crecimiento de la economía argentina se encontraba sujeto al ingreso de capitales extranjeros, representando una importante inestabilidad e incertidumbre ya que cualquier fluctuación en las economías internacionales afectaban negativamente a nuestro país.

Las consecuencias de estas medidas pudieron sentirse fuertemente en las distintas esferas sociales; uno de los más significantes fue el deterioro que sufrió el mercado de trabajo donde “El problema de la desocupación (abierta y completa), es de gran severidad, pero es solo una de las caras más sombrías de la situación actual de los trabajadores argentinos, que sufren a su vez el desempleo, el sobre empleo y la paradoja de estar ocupados y ser pobres.” (Peña, Spigariol, Gómiz Gómiz, 2004, p.167).

Estas transformaciones atentaron contra una sociedad que prácticamente se organizaba a partir la idea de salario y un estado fuerte que aseguraba la política de pleno empleo; los despidos, nuevas formas de empleos y flexibilización generaron incertidumbre y temor en el sector trabajador, que sin alternativas, aceptaron las nuevas reglas de juego.

Por otro lado, la educación pública también sufrió las consecuencias de estas medidas, debiendo adaptarse a este nuevo contexto y con la pérdida de gran parte de su presupuesto. Osvaldo Alonso (2004, p 91) define esta situación de la siguiente manera:

Apelando al temor que provocó la crisis hiperinflacionaria, que obligó al primer gobierno de la etapa democrática que se inicia en 1983 a retirarse en forma anticipada, comenzó a hablarse de la necesidad de lograr “governabilidad”, es decir, evitar que el estado pierda el control sobre la sociedad y que esta se desbloquee generando una

situación que ponga en riesgo a la institucionalidad política vigente. En las provincias, el progresivo deterioro de sus finanzas junto con los condicionamientos del gobierno nacional y de los organismos internacionales desencadenaron un proceso de reformulación de sus políticas con consecuencias importantes para el sistema educativo por representar su financiamiento una importante proporción del gasto público.

Durante este período se evidencian las dificultades que atraviesan los distintos gobiernos provinciales frente a las políticas de ajuste. El papel que a partir de entonces debe cumplir la educación, es la de preparar a los estudiantes y brindarles herramientas que les permitan ingresar en un mercado laboral, con escasas oportunidades, meritocrático y competitivo.

3. Antecedentes.

Tal como se expuso en el apartado previo, el Sistema de Pasantías en Argentina surge en un contexto nacional muy complejo que se fue gestando desde décadas previas y se ve afectado por una gran crisis que deviene en un malestar social generalizado.

De esta manera, nos encontramos frente a un gobierno que legitima este tipo de formas de ocupación, sub-ocupación o precarización de las formas de empleo concebidas hasta entonces y defendidas por el estado bienestarista y sus políticas de pleno empleo.

La lógica impuesta por las políticas neoliberales comenzó a instalarse en Argentina hacia mediados de la década de 1970, y se profundizó con la aplicación de un conjunto de reformas económicas e institucionales, que en el ámbito laboral aspiraban a favorecer medidas de ajustes modificando en forma sustancial la relación entre el capital y el trabajo. Estas medidas lograron materializarse a partir de la Ley N°24013 de empleo,

sancionada en el año 1991 que aprueba múltiples formas de contratación y flexibilidad del contrato formal. Su principal objetivo era facilitar la movilidad dentro del mercado laboral. En el Art N° 58, de esta ley, quedan enmarcadas las pasantías como “Contrato de Trabajo-Formación”, liberando así, al empleador, de muchas de las cargas sociales. Por otro lado la normativa ampliaba el período de prueba anterior al contrato laboral, se descentralizaba la negociación colectiva y se establecían las diversas modalidades de contratación a tiempo determinado: como el contrato estacional, los contratos por aprendizaje y el sistema de pasantías (Giosa Zunzua, 2005 p.2)

Fueron varios los cambios que desde el marco normativo sufrió el Sistema de Pasantías Nacional, a partir de su implementación formal en el año 1992. Previo a ello también es posible hablar de la existencia de este tipo de acciones, pero sin ningún tipo de regulación legal. Durante la década de 1960 este tipo de relaciones eran conocidas bajo la forma de acuerdos entre distintas instituciones educativas y los organismos o empresas. En sus comienzos se encontraban directamente ligadas al sector industrial. Sin embargo, no existía hasta ese momento un marco normativo que regulara la actividad.

Desde la década de 1990 las Pasantías comenzaron a conformarse como un sistema sólido y estructurado, muy diferente al que se aplicaba en nuestro país con el nombre de prácticas pre-profesionales. Estas eran concebidas como practicas voluntarias y gratuitas, en las cuales el pago de la asignación estímulo o viáticos, por parte de los empleadores, era opcional; su duración máxima se estipuló en cuatro años con una actividad diaria mínima de dos horas y máximas de seis.

En 1992, con la sanción del Decreto N°340/92, se logró ordenar el Sistema de Pasantías y darle un sustento legal que lo legitime, cuyo objetivo fundamental era

reglamentar un mecanismo que permita la formación y abarque tanto el sistema educativo como el ámbito del trabajo. De esta manera, una de las cuestiones más significativas fue la regulación que garantizaba un determinado número de horas de ocupación por parte de los estudiantes. Esta medida estuvo orientada a una idea de modernización de las relaciones laborales, que buscaban disminuir los costos que generaban a los empresarios la contratación de mano de obra, ya que este tipo de gastos desincentivaba la inversión privada. A su vez se establecía una organización de tipo meritocrática que se centraba en la contratación de personal formado profesionalmente. De esta manera el Sistema de Pasantías logra articular estas dos esferas, trabajo y educación.

Años más tarde, en función del abuso, por parte de las empresas y organismos públicos bajo la figura de pasantías, se aplicaron nuevas modificaciones en su sistema normativo. Fue así que a fines del año 1999 se aprobó la Ley N°25165 que se presentaba como superadora del régimen regulatorio vigente, en un intento de mejorar las condiciones a las que se exponía a los estudiantes. Entre algunas de las modificaciones realizadas se establece la asignación de un estímulo mínimo que debe percibir el pasante, además de la obligatoriedad del pago de un seguro social, ante cualquier eventualidad.

Por otro lado, se logró reducir a cuatro el número máximo de horas que el estudiante pueda brindar su servicio a empresas y organismos.

Este tipo de prácticas era muy vulnerable y fácilmente podía desvirtuarse de su carácter formativo. En algunos casos, fue utilizado para el reemplazo de puesto de trabajo formal. Con el objetivo de darle fin a este mal uso se pretendió una nueva modificación en su sistema de regulación. En el año 2000 se volvió a estipular una duración máxima de

cuatro años y seis horas de trabajo diario, bajo el Decreto N° 487/00, para luego ser modificada nuevamente en el año 2001, a través del Decreto Nacional N° 1227/01. Este último estableció en plazo de duración de la pasantía un mínimo de tres meses y máximo de dos años. En términos de Monte Cato (2002 p.55-56) “todos estos cambios y alteraciones de la normativa, sumado a un inexistente control y supervisión por parte de las casas de estudio como del Ministerio de trabajo, dieron lugar a innumerables irregularidades cometidas por los empleadores que utilizaron esta situación para manejar de manera discrecional la fuerza de trabajo”. Sin embargo las leyes aplicadas no consiguieron modificar uno de los aspectos más polémicos que regulan al sistema de pasantías desde su creación y que consiste en el desconocimiento de la pasantía como una relación laboral.

Hasta el año 2008, no existieron nuevas modificaciones en el marco regulatorio del Sistema de Pasantías. Sin embargo a partir de la aprobación de la Ley 26.427 en este mismo año, se logró la inclusión de un piso mínimo para la asignación estímulo, la cual debía ser calculada en función del salario básico o establecido de acuerdo al convenio colectivo de la empresa. Se redujo el plazo máximo laboral a cuatro horas diarias y un año de duración, el otorgamiento de una obra social y de protecciones legales para el pasante en caso de incumplimiento del contrato.

En cuanto a la asignación estímulo se ha logrado advertir un gran avance a partir de las distintas medidas de legislación que se sucedieron a lo largo de las últimas décadas. Desde el inicio formal de las pasantías en el año 1992 hasta el año 1999, el pago de la contraprestación era opcional y se encontraba ligada a la voluntad de los empleadores. Sin embargo, en el año 1999 esta asignación se volvió de carácter obligatorio. No existía

en ese momento era una regulación en cuanto a su monto, que en el año 2008, con la nueva Ley de Pasantías se consigue establecer, en relación al salario mínimo vital y móvil.

Las Pasantías no son consideradas como una relación laboral, por lo cual, entre 1992 y el 2008 no contaban con todos los beneficios y derechos sociales de un empleado efectivo, pero aun así, la ley garantizaba cuestiones básicas como obra social, vacaciones, licencia por examen, enfermedad y accidente. Sin embargo, queda exento del resto de los beneficios establecidos en una relación laboral, como los aportes jubilatorios, aguinaldo y licencia específicas como, por ejemplo, licencia por maternidad. Por otro lado los pasantes no tienen derecho de afiliación sindical, lo cual lo coloca en una situación de desventajas con respecto al resto de los trabajadores.

La aplicación de estas medidas de flexibilización laboral, lejos de provocar el aumento deseado de productividad y empleabilidad con el que fueron impuestas, repercutieron en el mercado de trabajo generando una expansión de la desocupación y la precariedad laboral. (Bonifiglio y Fernández ,2003 p. 2)

Tal como se mencionó, en Argentina, se incrementó la tasa de desocupación durante la década de los 90, a partir de la profundización del modelo neoliberal. En este período, gran cantidad de trabajadores se vieron desafectados del mercado de trabajo formal, mientras que otros se refugiaron en actividades laborales precarizadas o en el mercado informal. En este panorama los jóvenes fueron los más afectados, frente al incremento del ejército de reserva de trabajo, convirtiéndose en candidatos vulnerables para empleos precarios. De esta manera, sus primeras experiencias en el mundo del trabajo tienen lugar en condiciones de total desprotección.

4. El sistema de Pasantías en la Universidad Nacional del Comahue.

La Universidad Nacional del Comahue (UNCo) es una institución que a lo largo de su historia ha atravesado diferentes situaciones contextuales.

En el año 1964 desde el Poder Ejecutivo de la provincia de Neuquén se eleva a la Legislatura el proyecto para la creación de la Universidad de Neuquén, que luego de su aprobación, un año más tarde, es creada mediante la Ley N°414. A partir de entonces su estructura comenzó a tomar forma con el aporte del Municipio, que donó para su construcción un terreno ya que previo a ello la universidad funcionaba en la escuela 201 de la ciudad de Neuquén.

De esta manera la institución comenzó crecer y aparecen sus primeros graduados. Para 1970, mientras nuestro país se encontraba bajo el régimen de la dictadura militar, jóvenes estudiantes se manifestaron en contra del gobierno, demandando para la universidad igualdad de derechos frente a estudiantes de otras universidades nacionales. Esta revuelta tenía por objetivo la nacionalización de la universidad para poder contar con los mismos derechos que los estudiantes de todo el país. Este hecho representó un día histórico que fue denominado “Espaldazo a Levingston”⁵.

⁵ Los universitarios además de rechazar la dictadura, reclamaban por la nacionalización de la Universidad Provincial del Neuquén. Aprovechando la visita del presidente de facto, Roberto Levingston, los estudiantes llevaron su protesta al centro de la ciudad. Cuando la comitiva presidencial pasó por delante de los jóvenes apostados frente de la Catedral, Levingston pidió detener el vehículo que lo trasladaba para interrogar a los chicos sobre el origen del conflicto. Todos le dieron la espalda sin responderle y gritando: “Acción, acción, nacionalización.”

El 15 de julio de 1971 el Poder Ejecutivo Nacional promulga la ley N° 19117 a través de la cual se crea la Universidad Nacional del Comahue, que un año más tarde comienza su primer ciclo lectivo como tal, en el actual edificio.

La Universidad buscaba dar respuesta a las demandas de especialización requeridas por la sociedad, teniendo en cuenta las características económicas sociales y culturales de la región, las cuales siempre se caracterizaron por la industria del petróleo, agropecuaria y minería. Garantizando de esta manera una rápida y eficaz inserción laboral para sus estudiantes disminuyendo de esta manera su migración y logrando así generaciones de jóvenes profesionales y con mayores capacidades productivas.

La UNCo cuenta con diferentes sedes que se encuentran distribuidas geográficamente. Entre ellas: un asentamiento de San Martín de los Andes, otro ubicado en la ciudad de Zapala, Escuela Superior en Ciencias Marina en la ciudad de San Antonio Oeste, y Centros Regional Universitarios en San Carlos de Bariloche y Viedma, además, cuenta con la Facultad de Ciencias Agrarias de Cinco Salto, Facultad de Ciencias y Tecnologías de los alimentos en la ciudad de Villa Regina; Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Facultad de Lengua de la ciudad de General Roca. En la ciudad de Neuquén se encuentran las Facultades de Economía y Administración, Facultad de Humanidades, Facultad de Informática, Facultad de Ingeniería y Facultad de Turismo. Y por último la Facultad de Ciencias médicas de la ciudad de Cipolletti.

En términos regionales, “por Ordenanza N°002 del 3 de abril de 1972, referida a la Estructura Académica de la UNC, se estableció la existencia del Centro Regional Viedma. (...) Recién en el año 1978, por Ordenanza N° 106 se reconoció la autonomía de los Centros Regionales de Viedma y de Bariloche, no así de otros asentamientos que

siguieron dependiendo de distintas facultades. Para entonces, el CURV cambiaba su nombre por el de Centro Universitario Regional Zona Atlántica (CURZA)” (De Pablo Eliverto, 1998, p.232)

En la actualidad el CURZA cuenta con un Consejo Directivo compuesto por representantes de claustros docentes, no docentes, estudiantes y graduados. En cuanto a su funcionalidad esta sede se encuentra representada un decano y vicedecano, y además cuenta con una Secretaría Académica, Secretaria de Ciencia y Técnica, Secretaria de Extensión Universitaria.

La UNCo, y en particular el CURZA, adhieren al Sistema de Pasantías Educativas, establecido en el marco del Sistema Educativo Nacional que es regulado mediante la Ley N° 26427/08 y las resoluciones conjuntas 825/06,338/09 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Educación de la Nación. A demás de la normativa nacional la UNCo ha establecido la aprobación de un reglamento interno que describe de manera más detallada el proceso de pasantías.

En primera instancia la UNCo aprueba a partir de la Ord.191/09, los modelos de convenios marco y acuerdo individuales mediante los cuales establecen vínculos con diferentes organismos. Para ello se define una comisión⁶ encargada de evaluar su implementación y elevara la propuesta al consejo superior.

En el caso específico del CURZA, se aprueba la Resolución 253/11 que se adapta a la ley de pasantías 26427/08, a su decreto reglamentario como así también a la

6 Comisión integrada por un representante de la secretaria de extensiones universitaria ,secretaria académica ,federación universitaria del Comahue (FUC)

mencionada ordenanza 191/09 y de esta manera deroga el reglamento de pasantías 198/06 vigente hasta ese momento. En este nuevo reglamento de pasantías rentadas quedan establecidos los requisitos que se deben cumplimentar en el proceso de implementación del sistema junto a los derechos y deberes de cada una de las partes intervinientes.

El proceso de pasantías se inicia a partir de la firma del convenio marco entre el CURZA y el organismo público/empresa solicita estudiantes. Este convenio representa un acuerdo que se establece ente ambos organismos por un período establecido. En palabras del referente⁷ de la Secretaría de Extensión del CURZA: “se trata de gestionar el sistema de pasantías mostrando a la universidad en una postura abierta a las instituciones que soliciten pasantes. Con esto quiero decir que muchas veces la universidad sale en búsqueda de los vínculos ofreciendo que los estudiantes de la universidad puedan establecer su red social, si se quiere de contacto y más importante aún pueden tener instancias concretas de prácticas de lo que aprenden en la carrera que cursan. Y por otro lado hay instituciones que bajo la lógica de la misión y sus objetivos ve la posibilidad de poder vincularse con las universidades por las pasantías. Desde ambas partes se busca”.

Una vez firmado el convenio de pasantía, por las autoridades pertinentes en cada caso, el organismo público o empresa podrá realizar la solicitud de pasantes de las distintas carreras, según la oferta académica que presenta la universidad y en base a los requerimientos del puesto a cubrir. Esta nota debe contener datos puntuales, como la

⁷ Entrevista a referente de la Secretaría de Extensión del CURZA. Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jélica, el 4 de mayo de 2018 en la ciudad de Viedma.

cantidad de puestos a cubrir, las actividades específicas del puesto de trabajo y perfil requerido.

En cuanto al proceso de selección del pasante, una vez ingresada la nota de pedido por el organismo, se coordina con la Secretaría de Extensiones del CURZA, quien es la encargada de realizar la convocatoria, la cual debe ser publicada por un lapso de tiempo determinado para dar lugar a que los estudiantes interesados puedan ponerse en conocimiento de la misma.

Para la inscripción se solicita a los estudiantes una serie de documentación: inscripción, formulario de inscripción, nota de solicitud de inscripción, curriculum vitae, fotocopia del DNI, CUIL, certificado de alumno regular, rendimiento académico completo y promedio académico.

Una vez cerradas las inscripciones, se convoca a los estudiantes a una entrevista con la comisión evaluadora designada por la Secretaría de Extensión y conformada por representantes de esta área, de la carrera relacionada con la convocatoria y de la empresa /institución solicitante (Resolución 253/11 Art.4). El objetivo de la entrevista es conocer y evaluar a los postulantes, y a partir de ello establecer un orden de mérito, que tendrá una vigencia de un año, para el puesto a cubrir.

Una vez seleccionado el o los pasantes mediante este proceso, la empresa u organismo tiene la obligación de establecer un acuerdo individual con cada uno de ellos donde se especifican el plazo, tareas, tutores, remuneración, etc. Además el funcionamiento interno establece la realización, en conjunto, entre el tutor institucional y

académico de un plan de trabajo donde se especifiquen puntualmente cuales son las tareas que el estudiante deberá cumplir durante el desarrollo de la pasantía.

La universidad por su parte, intenta llevar adelante un seguimiento continuo del estudiante a lo largo de todo el proceso, es decir que no se agota en la firma del acuerdo individual y del plan de trabajo antes mencionado. Sino que también prevé una evaluación parcial, a los tres meses de iniciada la pasantía, la cual no solo se completa por parte de los tutores, sino que también el estudiante tiene la posibilidad de evaluar a sus tutores. Y por último, los estudiantes en conjunto con sus tutores deben realizar un informe final, cuyo formato también se encuentra establecido por la normativa interna de la universidad, donde puedan reflejar su experiencia en cuanto al objetivo último de la pasantía.

Finalizada la pasantía y cumplimentado cada uno de los requerimientos, la Secretaría de Extensión de la universidad emite un certificado que documenta la realización de la pasantía.

5. El sistema de pasantías en la Universidad Nacional de Río Negro.

La universidad es creada por Ley N°26.330 en el año 2007, el 19 de diciembre se aprueba y promulga. A principio de 2008 tienen un rector normalizador, Juan Carlos del Bello y se le establece un plazo para crear un proyecto institucional, que fue realizado durante ese año. Una vez aprobado le fue asignado un presupuesto para su funcionamiento y comenzó con el dictado de clases un año más tarde. De esta manera,

comienza a tener un funcionamiento normalizado con el total de sus autoridades electas y profesores regularizados a partir de 2011. Es decir, que esos primeros dos años la UNRN atravesó su primera etapa de regulación.

Así, se pusieron en funcionamiento las tres sedes que conforman la estructura universitaria, Sede Andina, Atlántica y Alto Valle, Valle Medio. Desde un comienzo, la idea del proyecto era replicar las regiones representadas en nuestra provincia, sin embargo, por razones de posibilidad y densidad poblacional se abrieron solo tres sedes unificando el Alto Valle con Valle medio.

Con respecto a la estructura de gobierno, se encuentra conformado por el rectorado y las distintas sedes, cada uno de ellas tiene su propio vicerrector, su propia organización, secretarios académicos, de extensión, general o administrativos. Esta diferenciación en su conformación de sedes y no facultades como en otras Universidades Nacionales, reside en que éstas contienen varias carreras relacionadas con diversas disciplinas.

Cada sede tiene un vicerrector que maneja administrativamente la sede. El rectorado es una especie de centralización que reúne la información que contiene de manera detallada todo lo referente a cada una de las Sedes universitarias.

A diferencia de otras Universidades Nacionales, la de Río Negro tiene un Consejo Superior que es el que gobierna toda la Universidad y tres Consejos Directivos, que entienden sobre Consejo de programación y gestión estratégica (CPyGE), que trata sobre la creación y cierres de carreras, sedes, presupuesto, planificación; otro que es el Consejo de Docencia Extensión y Vida Estudiantil (CDEyVE), donde se discuten planes de

estudio, sistemas de equivalencias, reglamentos de tesis, y cuestiones académicas y de bienestar estudiantil; por último el Consejo de investigación, creación artística, desarrollo y transferencias tecnológicas (CICADyTT), encargado de proyectos y presupuestos de investigaciones.

En lo que respecta al gobierno universitario, en la UNRN existe también, la participación de agentes externos con voz y voto, a diferencia de otras universidades. Participan en la toma de decisiones representantes del parlamento provincial, uno por la mayoría y uno por la minoría, representantes del gobierno provincial. Además, se cuenta con la presencia de un representante de la comunidad científica, de los colegios profesionales, sectores del trabajo la CGT o CTA, y representantes del sector empresario. Todos ellos conforman junto con los docentes, no docente y los estudiantes el gobierno universitario. Es decir que tienen una fuerte presencia.

Las políticas de Bienestar Universitario promueven la formación integral del estudiante, su capacidad de asociar el estudio con su proyecto de vida, desarrollando actitudes de participación, de solidaridad, de conciencia democrática y de responsabilidad. Para ello se trabaja en diferentes líneas que permitan generar los contextos educativos adecuados garantizando el ingreso, permanencia y graduación de quienes deseen iniciar una carrera universitaria en la UNRN.

Entre algunas de estas funciones podemos señalar desde los últimos años el desarrollo de un Sistema de Pasantías, que claramente representa un importante logro para la institución la cual define a las pasantías educativas como:

“una extensión del sistema de educación superior de la universidad en las empresas u organismos. Mediante su implementación el estudiante potenciará, a través de prácticas programadas y supervisadas oportunamente, su formación e intereses académicos, científicos o profesionales.

Es una oportunidad para generar una relación pedagógica fluida entre el área laboral y la formación universitaria, a los efectos de interactuar recíprocamente entre los objetivos curriculares vigentes y los procesos productivo-tecnológicos de la empresa u organismo en donde se concretizarán.” (Documento institucional)

En estos términos la persona responsable del área de Bienestar estudiantil manifiestan: “Claramente es una muy buena posibilidad de práctica profesional para los estudiantes, a mí me parece fundamental eso. Nosotros tenemos carreras que esta estipuladas en prácticas profesionales supervisadas pero no todas lo tienen dentro del plan de estudio de la carrera, entonces, tener la posibilidad de tener esta aproximación de lo que es el campo de la profesión me parece fundamental, importantísimo y de alto valor formativo desde mi punto de vista.”⁸

Este sistema se rige por la Ley nacional vigente y debido a su escasa trayectoria en este tipo de cuestiones, la Universidad de Río Negro aun no cuenta con un reglamento interno que pueda establecer los lineamientos, en cuanto a procedimientos a la hora de llevar a cabo una convocatoria de pasantías.

⁸ Entrevista n° 25 a responsable del área de Bienestar estudiantil. Realizada por Caullán Ivana y Jérica Aramendi, el día 24 de agosto de 2018, en la ciudad de Viedma.

Sin embargo, y a pesar de que aún no se encuentra formalmente aprobado, en el último año se ha avanzado en este sentido a partir de la elaboración de un documento que pueda establecer de manera precisa este procedimiento en particular. Una de las referentes del departamento remarca esta situación de la siguiente manera: “Nosotros trabajamos mucho con la Ley de pasantías, pero no tenemos un reglamento interno de procedimiento, entonces cada sede hace su propio reglamento. Más que reglamento es un procedimiento interno. La idea del rectorado, y me parece sumamente válida, es poder ordenar eso y que se utilice la misma reglamentación en las tres sedes, hasta ahora son los temas que por ahí ante las urgencias y problemáticas que tienen la universidad se van postergando”⁹

Es preciso señalar que el Sistema de Pasantías no comenzó inmediatamente con la puesta en marcha de la universidad, sino que a comienzos de 2012 se dieron los primeros pasos en cuanto a estas prácticas. Un poco con desconociendo del terreno en el cual se comenzaba a incursionar, y acuerdos aislados con algunas instituciones. A demás, al no existir un área específico que coordinara y llevara a cabo estos procesos, muchas prácticas no contaron con el registro pertinente; cuestión que comenzó a cambiar a partir de 2014 cuando estas cuestiones específicas pasaron a estar formalmente bajo la órbita del Departamento de Bienestar Estudiantil.

Por otro lado, la oferta académica en las distintas Sedes universitarias también fue mutando de acuerdo a las demandas educativas, que buscan ofrecer alternativas rentables,

⁹ Entrevista n° 25, responsable del área de Bienestar estudiantil. Realizada por Caullán Ivana y Jélica Aramendi, el día 24 de agosto de 2018, en la ciudad de Viedma.

teniendo en cuenta las condiciones de la región y el contexto de desarrollo económico en el cual se desarrolla cada sede. Estas cuestiones también son tomadas en cuenta a la hora de establecer vínculos con los distintos organismos públicos e instituciones privadas, donde los estudiantes realizarán sus prácticas pre-profesionales.

En el Sistema de Pasantías de la Universidad de Río Negro es el director de carrera quien asume un rol determinante para su funcionamiento, no solo es el encargado de establecer relaciones con organismos externos, sino que además de ello es quien elabora junto con un representante de la entidad los requerimientos para ocupar el puesto, funciones e incluso es quien designa por parte de la universidad al docente guía encargado de llevar adelante el seguimiento académico del estudiante. “Todas las pasantías las aprueban los directores de carrera, tenemos casos de que se les ha dicho que no a las instituciones por decisión de director de carrera.”¹⁰

Para poder dar inicio al proceso de pasantías la universidad establece un acuerdo marco donde se determinan deberes y obligaciones de las partes, y son confeccionados por las asesorías legales de ambos organismos, que garantizan que este documento se enmarque en los lineamientos generales que establece la ley nacional de Pasantías. Una vez establecido y con autorización del Director de carrera, comienza a intervenir el Departamento de Bienestar Estudiantil, el cual a partir de los requisitos determinados por el organismo externo y el director de carrera, procede a la publicación de la convocatoria. Esta última, debe ser publicada por un periodo de entre 5 y 7 días hábiles, dando la

¹⁰ Entrevista n° 25, responsable del área de Bienestar estudiantil. Realizada por Caullán Ivana y Jérica Aramendi, el día 24 de agosto de 2018, en la ciudad de Viedma.

posibilidad de que pueda llegar a mayor cantidad de estudiantes y por la mayor cantidad de medios posibles (grupos de correos por carreras, cartelera, Facebook etc.)

Finalizado el período señalado, este departamento procede a la inscripción y recepción de la documentación solicitada a los estudiantes interesados, para posteriormente gestionar las entrevistas correspondientes con representantes de los organismos, director de la carrera y representantes no docentes de la universidad.

En algunos casos, de acuerdo a la carrera, las entrevistas no son determinantes para la selección del estudiante sino que representan una manera de poder conocerlos, pero se tiene en cuenta taxativamente el porcentaje de avance en la carrera y promedio. En otro, se le asigna una puntuación determinada a la entrevista teniendo en cuenta factores necesarios para desempeñarse en el puesto. Es importante señalar que algunos directores de carrera priorizan dar oportunidades a estudiantes que no tengan experiencia justamente para brindarle la posibilidad de graduarse, habiendo realizado esta experiencia que genera un valor agregado al título profesional.

El Departamento de Bienestar Estudiantil es el encargado de establecer los acuerdos individuales que se establecen con los estudiantes. En la mayoría de los casos son elaborados a partir de un modelo estándar que ofrece la universidad y donde se completan con los datos necesarios por el organismo solicitante; sin embargo otras entidades prefieren confeccionarlos unilateralmente por sus propias asesorías legales, en estos casos la universidad debe controlar que se redacte conforme a la ley.

Estos acuerdos individuales a diferencia de los convenios marco, detalla con mayor precisión derechos y obligaciones de las partes, tareas y funciones que deberán

cumplir los estudiantes; además de contener el monto de la asignación estímulo a percibir y los nombres del tutor institucional y docente guía encargados de su acompañamiento.

Las figuras de tutores establecidas por la ley, tanto institucional como académica, no tienen una representación cuyas funciones se encuentren determinadas puntualmente y es aquí donde comienza a jugar la discrecionalidad de interpretación de la norma. Si bien se incluyen en el acuerdo individual, cada uno de ellos desarrolla esta función de manera subjetiva. Sin embargo uno de los requerimientos que sí se encuentran normados es que al finalizar el período de pasantías establecido los estudiantes deben elaborar un informe conjuntamente con el docente guía sobre su experiencia, tareas y conocimientos adquiridos.

6. Sistema de pasantías desde la perspectiva de los estudiantes

6.1 Disposición y desarrollo del sistema de pasantías

El Poder Judicial posee una estructura amplia y diversa que permite conjuntamente con las universidades, que estudiantes de diferentes carreras tengan la posibilidad de acceder a un primer acercamiento al mundo del trabajo.

Si bien la precursora en el Sistema de Pasantías dentro del Poder Judicial de Río Negro, fue la Universidad del Comahue y en el caso particular del CURZA comprendía tanto a estudiantes de la Licenciatura en Administración Pública como en Psicopedagogía; un año más tarde entró en vigencia el acuerdo establecido con la UNRN, y a partir del año 2016 los cupos de pasantes requeridos por dicho organismo, en la

ciudad de Viedma, se amplió comenzado a incorporar estudiantes de esta universidad en su sede atlántica, de las carreras de Abogacía, Contador, Comunicación Social y Educación.

Siendo su primera experiencia en el Poder Judicial con que respecta al Sistema de Pasantías la UNRN (sede atlántica) logró insertar a 19 estudiantes avanzados, de las carreras de Abogacía, Contador Público Nacional, Comunicación Social y Educación. Mientras que el cupo para el CURZA fue de 10 pasantes de las Lic. en Administración Pública y Psicopedagogía. De esta manera, incluir nuevas ramas de estudio permitió que dentro de la estructura del Poder Judicial puedan incorporarse pasantes a nuevas áreas.

Los ingresos se hicieron efectivos durante el mes de marzo de 2016 y conforme a los acuerdos firmados entre los establecimientos educativos, el Poder Judicial y los alumnos, tuvieron una vigencia de nueve meses, finalizando en el mes de noviembre.

Los organismos judiciales que solicitaron pasantes para este año fueron, la Cámara del Crimen Sala "A" y "B", Juzgado de instrucción N°2 y N°4, Fiscalía, Cámara de Trabajo, Cámara Civil, Juzgado de Familia N°5 y N°7, Ministerio Público de Defensa, Juzgado Civil N°1 y N°3, Contaduría General, Administración General, Procuración General, Dirección de Comunicación Judicial, Escuela de Capacitación Judicial, Recursos Humanos, Secretaría Notarial y Oficina de Género.

Finalizado el proceso de selección en ambas universidades, conforme a lo establecido por la normativa nacional, los estudiantes fueron asignados a los sectores correspondientes. Para ello se tuvo en cuenta que cumplieran con los requerimientos

específicos establecidos por los responsables de cada área y que las tareas guarden relación con su campo de estudio.

Si bien por parte del organismo se previó, para 2016, el ingreso de veinte nueve pasantes, no estaban dadas las condiciones para contener a todos ellos. La infraestructura, según exponen alumnos y personal judicial, no contaba con la cantidad de puestos de trabajo para que puedan realizar sus tareas. Uno de los inconvenientes señalados fue la falta de espacio físico y de materiales básicos como una computadora para que puedan realizar sus tareas¹¹.

Esta perspectiva no solo era compartida por los pasantes sino también por personal judicial, quienes comentaron al respecto:

“de un día para el otro nos dijeron “tienen tres pasantes, fíjense donde los ubican” que en parte no tuvimos que fijar donde había un lugar físico para sentarlos. No da que estén parados, ni atención al público, ni una computadora ni nada, se iban a sentir inútiles. Entonces la decisión en parte vino por ahí, físicamente donde podemos darles un lugar para que se sienten a trabajar.”¹²

Este tipo de situaciones tuvo lugar en varios de los casos relevados, no solo por la falta de un lugar físico donde puedan desarrollarse los estudiantes, sino por la falta de comunicación entre las diferentes áreas y el departamento de Recursos Humanos, encargado de gestionar el ingreso y distribución de los pasantes de acuerdo a sus carreras.

¹¹ Entrevista N°4, alumna del CURZA. Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jérica el 25 de abril de 2018, en la ciudad de Viedma.

¹² Entrevista N°10, funcionario judicial. Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jérica el 07 de mayo de 2018 en la ciudad e Viedma.

6.2 Actividades desarrolladas por los pasantes

En cuanto a las tareas realizadas por los estudiantes, estas fueron variando de acuerdo a las áreas que cada uno fue ocupando, siempre teniendo en cuenta que el sector estuviera relacionado con la rama de estudio en la cual se forma el estudiante.

En la mayoría de los casos los pasantes iniciaron sus actividades en mesas de entradas de diversos sectores, donde tuvieron la posibilidad de conocer de manera general como se desarrollan los procedimientos, desde el inicio de un expediente o trámite administrativo, dentro de la gran estructura del Poder Judicial. Entre algunas de las acciones que se llevaron a cabo se señalaron tareas básicas como la elaboración de notas, registros, en sectores de mesa de entradas y atención al público, se realizaban caratulas de expedientes; algunas de estas tareas requerían de un grado de complejidad un poco mayor, como la producción de manuales de procedimientos, elaboración de flujogramas, armados de expedientes, participación en audiencias, resúmenes de medios, control, fiscalización de procesos, logística en capacitaciones; otras que requerían un nivel de responsabilidad, licitaciones, contrataciones, pagos, armado, fondos permanentes, elaboración de resoluciones que luego eran visadas y firmadas por los jueces, compras contrataciones entre otras. Y por último aquellas que demandan de mayor involucramiento y producción intelectual por parte del estudiante, como es el caso del diseño e implantación de proyectos provinciales, nacionales e internacionales.

Efectivamente, los estudiantes que ocuparon puestos en la mesa de entradas en distintos sectores, exteriorizaron que esta posibilidad les permitió conocer el funcionamiento, dinámica de trabajo y organización general dentro del Poder Judicial. Es por ello que para este tipo de ingreso, y teniendo en cuenta que es la primera aproximación de los estudiantes en el ámbito laboral, podría considerarse adecuado en un proceso de inducción; siempre que esta práctica no se prolongue, como si ha sucedido, y le permita al estudiante poder realizar tareas más específicas y relacionadas con su rama de estudio.

En algunos casos los pasantes se encuentran, en los puestos de mesa de entradas, acompañados por un empleado del Poder Judicial que cotidianamente es quien realiza este trabajo. Y es este quien indirectamente es la persona encargada de supervisar las tareas que el pasante realiza, describen a estas funciones como muy básicas, rutinarias y que no requieren demasiada instrucción.

En el caso particular del área de RRHH, las estudiantes manifestaron que durante el transcurso de la pasantía siempre una de ellas debía cubrir el puesto de mesa de entradas. Incluso cuando el personal encargado de ello se ausentaba, debían asumir esta responsabilidad excediendo el horario establecidas por ley y determinado en el acuerdo individual.¹³

En la Fiscalía N° 2 también se pudo ver una situación similar, donde si bien fueron tres los pasantes requeridos uno de ellos manifiesta que no le fue autorizado rotar con sus compañeros para poder desempeñar otras tareas que le permitieran aplicar contenidos de

¹³ La ley Nacional de Pasantías establece un máximo de 20 horas semanales.

su carrera, viéndose con posibilidades limitadas para poder poner en práctica sus conocimientos. Sin embargo, en el mismo sector, otro de los estudiantes manifiesta, en cuanto a sus tareas, que logro adquirir experiencia sobre como iniciar un expediente, realizar una caratula, llevar a cabo un registro, instruir en algunas causas, además señala que habían muchas cosas para hacer, para aprender. La experiencia no solo le sirvió como practica sino que le permitió aprender a dirigirse, a conocer los circuitos procesales y sus plazos¹⁴

La ley nacional de pasantías prevé en su artículo n° 17 que el docente guía por parte de la institución educativa junto el tutor por parte del organismo deben elaboran de manera conjunta, un plan de trabajo que determine el proceso educativo del estudiante para alcanzar los objetivos pedagógicos. En términos ideales este plan debe estar firmado por tutores y el pasante antes de que la pasantía inicie, y debe garantizar que se cumpla el objetivo último de este sistema, es decir, que las tareas asignadas a los estudiantes tengan relación con la carrera que se encuentran cursando. A pesar de ello los estudiantes de la UNRN no tienen un plan definido donde se señalen en detalle cuales son las actividades que debe realizar sino que se va delineando en el día a día, según las capacidades que estos van demostrando. Uno de los funcionarios del Poder Judicial se refería a esta situación de la siguiente manera:

“En cuanto al sistema de selección, simplemente te avisan un buen día que están los pasantes, sé que con buen criterio preguntan a qué área prefieren ir, porque obviamente, mandar a alguien con desgano algún lugar a especializarse es totalmente absurdo. (...) delimitas un área de trabajo que sea útil a él y a la oficina.

¹⁴ Entrevista N°10, funcionario judicial. Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jélica el 07 de mayo de 2018 en la ciudad e Viedma.

Normalmente empieza con tareas mecánicas que siempre hay algo, se pretende por un lado que haga un trabajo útil y por otro que pueda ir aprendiendo los pasos, después se va aumentando la complejidad, y obviamente en el trato personal uno va tratando de orientar a la persona”¹⁵

Aun cuando el CURZA cuenta con su propia reglamentación donde establece taxativamente la elaboración del plan de trabajo para las pasantías, este último no garantiza que se establezcan claramente cuáles son las tareas que el pasante va a realizar, y en ocasiones, a pesar de que se especifica hasta donde llegan sus responsabilidades, estos terminan realizando labores que muchas veces no le corresponden.

Si bien la Secretaría de Extensión del CURZA solicita que el plan de trabajo se encuentre establecido previo al ingreso de los pasantes, mucha veces por intentar agilizar las cuestiones administrativas para la incorporación, y la urgencia de los organismos por cubrir estos puestos, se admite el inicio de las actividades, con el compromiso de los tutores de que se cumplimenten la documentación en el corto plazo. En el caso puntual, de los estudiantes de la carrera de Administración Pública, mencionan que no existió este plan detallando las tareas que debían llevar a cabo. Y por otro lado, en la experiencia de la Lic. en Psicopedagogía, existiendo un plan de trabajo avalado por ambos tutores, este no se cumplió adecuadamente, sino que las actividades superaban las funciones establecidas para el pasante.

De esta manera, entendemos que el carácter formativo de las pasantías no se cumplió íntegramente, sino que en algunos casos los estudiantes desarrollan tareas con escasa o nula vinculación a sus carreras.

¹⁵Entrevista N° 30, Funcionario del Poder Judicial. Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jéssica el día 10 de agosto de 2018 en la Ciudad de Viedma.

6.3 Designación de responsabilidades.

Si bien es claro que el objetivo del Sistema de Pasantías es que el estudiante logre adquirir una práctica pre-profesional dentro de un ámbito real de trabajo, la relación que se establece no debiera permitir que el estudiante asuma las mismas tareas y responsabilidades que un empleado. Y es por ello que la ley establece las figuras de los tutores para que puedan hacer las veces de sostén y acompañamiento al pasante, además de poder monitorear cualquier tipo de irregularidad que se presente. El objetivo es que el estudiante pueda realizar las tareas que se le asignen bajo supervisión y de ninguna manera los lugares que ocupen pueden conformar un puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta esto se observaron casos en los que estudiantes se encontraban cubriendo puestos de trabajo y prácticamente solos durante gran parte de la pasantía. Tal es el caso de la Secretaría Notarial en la cual la pasante no solo realizó tareas muy básicas que no le permitieron aplicar conocimientos sino que manifestó que durante tres meses debió hacerse cargo del sector ya que su superior se ausentó por cuestiones personales.

Otro de los casos tuvo lugar en la Oficina de Género, donde la pasante realizó tareas que excedían su responsabilidad como estudiante. Entre las ocupaciones que se le asignaban se encontraba la elaboración de diseño e implementación de proyectos a nivel provincial y nacional, talleres, estadísticas de Río Negro sobre los femicidios de 2015, además de gestionar la logística de capacitaciones sobre perspectiva de género. Y en cuanto al acompañamiento para desarrollar estas labores manifestó lo siguiente:

“lo que tiene esa ofician, a diferencia de otros sectores, es que es muy acotada en cuanto al personal y mi compañera es un chica que tiene problemas visuales. La accesibilidad que tenía ella era solo en la computadora. La coordinadora por cuestiones de estudio también viajaba dos veces a la semana entonces faltaba mucho y terminaba haciendo el trabajo de la coordinadora y de mi compañera yo sola”¹⁶

Frente a esta situación la alumna se acercó a hablar con sus superiores e incluso con su tutora académica para revertir la situación, manifestando que se veía excedida en sus tareas como pasante, ya que le demandaban mucho esfuerzo, tiempo y dedicación. Por otro lado no tuvo ningún reconocimiento en cuanto a su aporte la producción intelectual de los proyectos, los cuales comenta que fueron aplicados no solo a nivel nacional sino también en México.

Considerando la muestra seleccionada, del total de los estudiantes entrevistados solo cuatro señalaron que las tareas a cargo tenían menor exigencia y responsabilidad que los empleados judiciales. Algunos refieren cuestiones que tienen que ver con la sensibilidad de la información que se manejaba en determinados sectores que no permitía que ellos puedan tener acceso total a determinada documentación. Sin embargo, en otros casos una de las estudiantes manifiesta: “me sentía encima de mal paga una inútil (...) me ponían límites pero estaba haciendo lo mismo que hacía el resto, no estaba desarrollando

¹⁶ Entrevista N° 3 a alumna del CURZA. Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jérica, el 28 de noviembre de 2017, en la ciudad de Viedma.

alguna tarea, estaba haciendo de back up a algunas cuestiones que surgían y que otros no podían responder.”¹⁷

6.4 Asignación estímulo y carga horaria

Según establece la ley nacional de pasantías en su artículo n° 15 los estudiantes reciben una suma de dinero de carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calcula sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que es proporcional a la carga horaria de la pasantía. Asimismo establece que para el caso de actividades que no cuenten con convenio colectivo, se aplique para el cálculo de la asignación estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía.

El Poder Judicial en este sentido, no tiene establecido un convenio colectivo que lo regule. A nivel judicial solamente hay un convenio de trabajo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cuestionado por la OIT ya que ninguno de los sindicatos tiene representación plena, no tiene personería gremial, simplemente están inscriptos y se disputan la personería gremial, con lo cual la firma del convenio está siendo discutida.¹⁸

A partir de esto es que el Poder Judicial, teniendo en cuenta lo determinado por la ley, establece una asignación estímulo para sus pasantes que se calcula a partir del salario mínimo vital y móvil y en proporcional a las horas trabajadas, es decir que si el salario

¹⁷ Entrevista N°21, alumna de UNRN (Sede atlántica). Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jéscica, el día 25 de abril de 2018 en la ciudad de Viedma.

¹⁸ Entrevista n° 33, representante sindical. Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jéscica el día 13 de septiembre de 2018 en la ciudad de Viedma.

mínimo se establece para una jornada de trabajo de ocho horas, los pasantes perciben un proporcional de este en función de las 20 horas semanales que cumplen.

Amparados en la ley y bajo la pretexto de que no contar con un convenio colectivo firmado, el Poder Judicial paga una de las asignaciones estímulo más bajas comparados con otros organismos públicos y privados que reciben pasantes. A su vez la normativa en su artículo N°15 establece que se debe otorgar al pasante una cobertura de salud, que en el caso de este organismo es descontada de la asignación estímulo que perciben los beneficiarios del sistema.

Si bien la mayoría de los estudiantes entrevistados manifiestan que consideran poco en términos monetarios la asignación percibida, algunos comentaron que este ingreso les permitía apenas cubrir los gastos de movilidad, pero no muchos más que eso. Además, no consideraban que la retribución percibida fuera proporcional a las tareas y responsabilidades requeridas en sus funciones.

En su mayoría, los pasantes cuentan con el sustento económico de sus familias que les permite dedicarse por completo a su formación como estudiantes relegando la opción de trabajar a un segundo plano. De esta manera la posibilidad de acceder a una pasantía representa una fuente de ingresos para sus gastos personales.

Solo algunos los estudiantes contaban con ingresos de otras actividades laborales; tanto estos, como los primeros tuvieron la posibilidad de asumir esta experiencia como una posibilidad de adquirir práctica y conocimiento. Mientras que otros, se veían motivados también por la posibilidad de generar un ingreso.

El sistema de pasantías fue creado bajo el modelo de convertibilidad a partir de un plan de transformación que contribuía en la aplicación de medidas de flexibilización laboral, mientras que la nueva ley de pasantías se aplica en un contexto político, económico y educativo distinto. Sin embargo ésta continúa sin reconocer ningún tipo de relación laboral entre las partes y si bien exige el pago de una asignación estímulo para los pasantes, aún no ha logrado incorporar esta idea; para muchos continúan siendo consideradas como una extensión orgánica del sistema educativo donde el empleador puede optar por pagar o no. Es así, que aún nos encontramos con comentarios de estudiantes como: “demasiado que nos pagaban”¹⁹ o personal judicial que expone: “por las tareas que realizan no creo que pudiera ser mucho más”²⁰, refiriéndose a el monto de la asignación.

Si bien no se pretende que este tipo de relación pierda su carácter pedagógico y formativo, ni se intenta incentivar la contratación efectiva de todos los alumnos pasantes, se trata dejar en claro que la ley establece que no es una actividad que se realiza de manera gratuita y por otro lado tampoco permite que sea utilizado para cubrir puestos de trabajo como sí ocurrió en el período analizado, según argumentan los estudiantes involucrados. Al referirnos al sistema de pasantías no podemos perder de vista que esta práctica pre-profesional es una representación del mundo del trabajo, pero que claramente debe guardar relación con el área de estudio de cada carrera.

¹⁹ Entrevista N°1 a alumna del CURZA. Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jérica el día 24 de noviembre de 2018 en la Ciudad de Viedma.

²⁰ Entrevista N° 30 a Funcionario del Poder Judicial. Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jérica el día 10 de agosto de 2018 en la Ciudad de Viedma.

De esta manera la educación puede ser considerada como un valor en sí mismo el cual no puede ser cuantificado, en este contexto las condiciones de precarización pueden ser atenuadas por la idea de un beneficio y progreso social que este sistema aporta a los estudiantes.

Por otro lado se debe señalar un desconocimiento de la normativa reguladora del Sistema de Pasantías, no solo por parte de los alumnos que en la mayoría afirmaron no conocerla, sino también por parte de los tutores y personal judicial que recibe a los pasantes.

6.5 Transformaciones de la relación precaria

Las resoluciones conjuntas²¹ de la ley 26427/08 establecen como uno de sus objetivos “propender a la erradicación como práctica para la evasión de las normas imperativas del contrato de trabajo en relaciones laborales encubiertas” de esta manera deja en evidencia que claramente el sistema ha sido utilizado de manera fraudulenta por algunos organismos tanto públicos como privados.

De esta manera a pesar de que la nueva ley contiene mayores protecciones dentro de un marco legal sigue siendo una forma de abaratar los costos laborales que implica una contratación. Donde claramente los empleadores son quienes ocupa una posición dominante dentro de este campo. Además a esto se suma la elevada tasa de desempleo y la dificultad que tienen los jóvenes para conseguir un trabajo e ingresos estables, ya que

²¹ N°825/2009 y N°338/2009

la educación ha dejado de ser un medio para garantizar el ingreso al mundo del trabajo, para convertirse en una herramienta que solo brinda la posibilidad de inserción.

En la actualidad uno de los principales requisitos para el ingreso laboral en cualquier organismo además de la formación, es la experiencia previa con la que se pueda contar. Y en este sentido todos los entrevistados acuerdan en el valor agregado que representan las pasantías.

Sin embargo, teniendo en cuenta que las pasantías son una primera experiencia que los aproximan al ámbito laboral se enmarcan en un contexto de inestabilidad, desprotección e informalidad generando cierta naturalización de estas condiciones de precarización, donde se priva a los estudiantes de condiciones de registro, percepción de beneficios sociales propios de una relación de trabajo.

Claramente el Poder Judicial ocupa algunos de sus pasantes para cubrir puestos de trabajo, si bien el Artículo n° 12 de la ley establece que esta figura no podrá ser utilizada con este fin, en la mayoría de las áreas los pasantes realizaban tareas básicas pero que conformaban un puesto de trabajo. Con respecto a ello, uno de los representantes sindicales señala que en el Poder Judicial, no se respeta la normativa, mucha veces se utiliza a los estudiantes como mano de obra barata, que acaban trabajando en mesa de entradas, lugares que ellos denominan “trincheras”, lugares críticos, en los ex juzgados de paz, actualmente ahora oficinas judiciales, civiles, penales, administración y juzgados de familia. Afirma que es en estos puestos donde se genera un cuello de botella y

eventualmente son tareas que terminan en manos de estudiantes cuando en realidad no es el fin de la pasantía”²²

Asimismo para el año 2019 se encuentra aprobado el nuevo organigrama que permite ampliar el ingreso de personal en varias áreas que tuvieron la oportunidad de recibir pasantes, razón por la cual se prevé que el número de pasantes solicitados para próximos años sea menor²³ lo que claramente confirma esta idea.

7. Tutores

La ley 26427/08, que regula el Sistema de Pasantías, no solo determina cuáles serán los derechos y obligaciones del pasante sino que también, cuáles serán las actividades que deberán llevar a cabo las personas involucradas en este proceso, estableciendo la figura de un tutor académico por parte de la universidad y un tutor institucional designado por el organismos interviniente. Dicha reglamentación, en su artículo N°17, menciona las funciones que estos deben llevar adelante, entre las cuales se señala que, serán las personas encargadas de elaborar un plan de trabajo que determine el proceso para que el estudiante pueda alcanzar sus objetivos formativos y a demás recae sobre ellos la responsabilidad de velar por la seguridad de los estudiantes, para que no se comenten irregularidades durante este proceso, garantizando que todo se realice en concordancia con lo que establecido por la ley.

²²Entrevista n° 33 a representante sindical. Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jérica el día 13 de septiembre de 2018 en la ciudad de Viedma.

²³Entrevista N° 26 a Funcionario del Poder Judicial. Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jérica el día 16 de agosto de 2018 en la Ciudad de Viedma.

Cabe destacar que si bien ambas universidades se rigen por la Ley Nacional de Pasantías, existen particularidades en cada una de ellas. La Universidad Nacional del Comahue, por su parte, establece un reglamento interno para regular su funcionamiento, y mediante la Resolución N° 253/11 determina la implementación del proceso desde su inicio, a partir de que el organismo plantea la necesidad de incorporar un pasante, hasta la finalización señalada en los acuerdos individuales. En cuya instancia comprende la entrega de un informe final por parte de los estudiantes bajo la supervisión de sus tutores. Así mismo, dicha reglamentación en el su anexo I establece cada uno de los formularios que se deben ser completados tanto por los estudiante como por los tutores, los mismos están denominados por letras que va de la letra “A” a la letra “D”. El formulario “A” es el que se completa al inicio del proceso e indica los datos correspondientes a la inscripción de la convocatoria; el formulario “B” conforma el plan de trabajo, contiene datos del alumnos y sus tutores, además de plantear el objetivo de la pasantía y las propuestas por parte de cada uno de ellos, en cuanto a las actividades que los estudiantes deberán desarrollar. Con el objetivo de generar un mecanismo de seguimiento del alumno se establecen los formularios “C” “C1” y “C2”, los cuales deben ser completados a los tres meses de iniciado el período de pasantías, tratándose de una evaluación parcial. En el primero de ellos los tutores en conjunto califican el desempeño del estudiante en las tareas designadas. Mientras que el formulario “C1” y “C2”, el pasante tiene la posibilidad de evaluar el trabajo realizado tanto por el tutor institucional como el académico. A través de esta instancia se pretende poder detectar la existencia de fallas o inconsistencias en la aplicación del sistema, tanto por parte de la universidad como de los organismos, como por ejemplo, que no se esté cumpliendo el objetivo pedagógico de la

pasantía, que existan irregularidades en su desarrollo, o que simplemente la persona afectada no se haya podido adaptar a este nuevo ámbito. Más adelante y finalizada la experiencia, esta evaluación se vuelve a realizar mediante los formularios “D” “D1” y “D2”.

Por último, finalizado el período, se solicita al estudiante que cumplimente la entrega de un informe donde pueda experiencia en palabras la experiencia vivida, tareas desarrolladas y todo aquello que pueda considerar relevante, sugerencias o modificaciones en cuanto al sistema, entre otras cuestiones.

La importancia de la entrega tanto de los formularios, como el informe final, radica en que este el material se transforma en una herramienta fundamental donde pueden visualizarse las cuestiones a mejorar en cuanto al sistema, para futuras experiencias; sin embargo la mayoría de los estudiantes entrevistados manifestaron no haber cumplimentado con todo el proceso, las planillas fueron completadas de manera arbitraria por parte de los tutores que muchas veces no conocían a los alumnos a su cargo.²⁴

En el caso de la UNRN sede atlántica, el sistema solo se rige por la reglamentación nacional 26427/08, sin embargo, autoridades universitarias manifiestan que se está trabajando internamente con un gran avance, en la posibilidad de elaborar un reglamento interno que permita establecer de manera más concreta el procedimiento a la hora de implementar el Sistema de Pasantías.

²⁴ Entrevista N° 4 a estudiante del CURZA. Realizada por Ivana Caullán y Aramendi Jérica e 25 de abril de 2018 en la ciudad de Viedma.

Si bien la ley es muy clara, algunos aspectos solo se delinearán en términos generales para su aplicación, lo que permite cierta discrecionalidad dependiendo de quien la interprete. Es por ello que en cuestiones específicas como por ejemplo el rol de tutores y docentes guías, es necesario una reglamentación interna para lograr reforzar estos aspectos.²⁵

Así mismo, es posible señalar la importancia que revisten las figuras de los tutores para el sistema de pasantía. Sin embargo, las entrevistas realizadas a las distintas instituciones permitieron demostrar que existe un gran vacío en cuanto a las funciones que estos deben llevar a cabo.

Está claro que las pasantías representan en la mayoría de los casos, un primer acercamiento del estudiante al ámbito laboral, en el cual deberá desarrollar competencias y habilidades; por ello es importante que pueda generarse de la manera adecuada y de forma paulatina para no generar frustración, desencanto y enfocándose en su rol pedagógico.

Esta primera inserción en el mundo del trabajo, necesariamente debe estar acompañada por una figura que pueda orientar, aconsejar y sostener al pasante. Por esta razón, la ley establece que existan dos tutores por estudiante, que puedan cumplir esta función. Si bien muchos estudiantes no demandan de estas figuras para desarrollarse en este nuevo ámbito de trabajo para otros es necesario contar con estas personas que pueda garantizarle seguridad y apoyo.

²⁵ Entrevista N° 22 a referente de la UNRN (Sede atlántica). Realizada por Ivana Caullán y Aramendi Jélica el día 13 de septiembre de 2018, en la ciudad de Viedma.

En el caso del CURZA, durante el año 2016, los directores de carrera era designados tutores académico de los estudiantes seleccionados, cuestión que un año más tarde se logró revertir, y hasta la actualidad cada alumno tienen la posibilidad de escoger al tutor por afinidad o conocimiento en el área requerida. En la UNRN (sede atlántica), por su parte, es el director de carrera el encargado de seleccionar a los docentes guías, de acuerdo a la relación de sus cátedras con el puesto en el que el pasante debe desempeñarse.

Con respecto a los tutores institucionales, el Poder Judicial designa en este cargo al funcionario responsable del área que recibe al estudiante, quien claramente no cumple esta función, ya que por las responsabilidades que su cargo le exige se ve imposibilitado de poder brindarle el tiempo y atención que el pasante requiere; sin embargo este seguimiento muchas veces es delegado a personal de menor jerarquía que efectivamente puede asistirlo diariamente en sus tareas cotidianas.

Si bien insistimos en la importancia fundamental que tienen los tutores en el desarrollo de las pasantías, estos son nombrados por las instituciones educativas con el solo objetivo de cumplimentar una instancia administrativa, ya que la normativa exige que los datos de ambos tutores estén mencionados en los acuerdos individuales, previo al inicio de la pasantía. Esto mismo sucede en el CURZA, a la hora de completar los formularios de seguimiento; los pasantes plantean, que muchas veces se entregaban estas planillas sin que el tutor tenga ningún tipo de intercambio con ellos acerca su desempeño.

Una vez seleccionados los estudiantes que efectivamente van a ingresar en el organismo, la función de los tutores es organizar sus tareas delimitando sus

responsabilidades, de acuerdo a lo establecido por la ley, prestando especial atención en que se cumplan sus derechos y determinando claramente el límite de sus obligaciones. Sin perder de vista que el objetivo de la pasantía es formativo y que el fin académico es que el estudiante pueda complementar su carrera, con el valor agregado de la experiencia que este sistema le brinda.²⁶

En cuanto a la función de los docentes guías, tanto estudiantes como los propios tutores, coinciden en que no están claramente definidas las tareas específicas que deben realizar en cuanto a lo que implica un seguimiento adecuado.²⁷ Sin embargo, los pocos lineamientos que plantea la ley nacional tampoco se cumplen completamente.

En la mayoría de los casos nos encontramos con que los estudiantes desconocían a sus tutores, o no tuvieron ningún tipo de relación con ellos, y por otro lado, existían tutores que no estaban al tanto de haber sido designados en ese rol. Uno de los tutores manifestó que a mitad de una pasantía fue convocado por un inconveniente con uno de los pasantes, en cuanto a las tareas asignadas, pero que logró resolverse sin su intervención. Fue en esta instancia en la que tomó conocimiento de la situación, y que no solo era tutor de este estudiante, sino que figuraba como tutor de dos alumnos más. Frente a este escenario solicitó al personal universitario que se le brinde la información necesaria en cuanto a sus responsabilidades. Sin embargo, esta situación no fue revertida,

²⁶ Entrevista n° 12, referente del CURZA. Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jérica el 4 de mayo de 2018, en la ciudad de Viedma.

²⁷ Entrevista n°23, referente de la UNRN (sede atlántica). Realizada por Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jérica el 23 de agosto de 2018, en la ciudad de Viedma.

y aun a partir de ello, no se estableció contacto con el alumno, ni ningún tipo de seguimiento.²⁸

Muchas veces la escasa dedicación de los docentes guías hacia los estudiantes, no tiene que ver con una falta de interés, sino con falta conocimiento y de información con en algunos casos y con el escaso tiempo que sus responsabilidades cotidianas les permite brindarles.

Sin embargo, es importante que las instituciones educativas puedan fortalecer las herramientas establecidas por la Ley Nacional de Pasantías para generar algún tipo de control sobre el cumplimiento efectivo del rol de los tutores. Si bien en el CURZA se intenta generar este vínculo desde el inicio poniendo en contacto a los tutores entre sí y a estos con el alumno, evidentemente eso no es suficiente si no existe una retroalimentación que fortalezca dicho vínculo.²⁹ Más aún en el caso de la UNRN donde, claramente por la falta de experiencia, al ser una universidad muy joven, la mayoría de las funciones que le son asignadas al tutor, son absorbidas por el propio departamento de bienestar estudiantil o en alguna medida por el director de carrera, razón por la cual se le resta importancia a la relación entre el estudiante y el docente guía.

En cuanto a los tutores institucionales, al ser funcionarios que ocupan cargos jerárquicos sus obligaciones no les permiten un contacto constante con los estudiantes y muchas veces estas funciones son asignadas a otros empleados que son los encargados de

²⁸ Entrevista n°23, referente de la UNRN. Realizada por Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jérica el día 23 de agosto de 2018, en la ciudad de Viedma.

²⁹ Entrevista n°23, referente de la UNRN. Realizada por Caullán Ivana y Aramendi Jérica el día 23 de agosto de 2018, en la ciudad de Viedma.

guiar al pasante en las actividades cotidianas y de instruirlo en cuestiones más técnicas o que requieren mayor grado de complejidad. En la mayoría de los casos cuestiones referentes al puesto o consultas en cuanto a procedimientos pueden ser resueltas de manera sencilla por los propios compañeros del área, de acuerdo a lo que exponen los alumnos.

Por otro lado, la ausencia de un plan de trabajo definido, tal cual lo establece la ley, genero importantes inconvenientes. Los estudiantes no contaban con una guía que delimite sus actividades.

Las pasantías se definen como la articulación entre en ámbito académico formativo y la inserción al mundo del trabajo. Es importante destacar que tanto las instituciones educativas, como los organismos que posibilitan la inserción de los estudiantes, en este primer acercamiento a lo que será su desarrollo como profesional, no pierdan de vista cuál es su esencia. Brindando un adecuado control, sin perder de vista que la ley establece organismos responsables de llevar a cabo dicho control.

8. Organismos de control.

El Sistema de Pasantías puede ser considerado como una política pública, si se tiene en cuenta su influencia para la posterior inserción laboral de los estudiantes en un contexto donde el desempleo aumenta. Comprende tanto su formación para el trabajo, en cuanto a habilidades, saberes y actitudes vinculados a la situación real del mundo del trabajo como así también en la socialización laboral.

Podemos decir que cumple un doble objetivo, permite a las empresas contar con capital humano a bajo costo y a los estudiantes les posibilita el inicio de una carrera profesional, sin descuidar sus estudios.

Si bien este tipo de relación resultan clave para la formación profesional, ha quedado en el centro de la polémica ya que muchas veces es utilizado de forma irregular incumpliendo la ley.

En los casos en los cuales este tipo de relación no contempla los lineamientos determinados por la ley, puede llevar a convertirse en una forma de precarización encubierta que se basa en medidas económicas centradas en formas de flexibilización.

Sin embargo no necesariamente las pasantías representa una forma de precarización laboral en sí misma sino que esta condición tiene lugar a partir de a la falta de control del sistema.

El Sistema de Pasantías de acuerdo a lo establecido por la normativa ley nacional, N°26427/08 debe estar regulado tanto desde el ámbito educativo como desde el laboral, estos lineamientos están determinados en los Art n°20 en lo que respecta al Ministerio de Educación y Art.n° 21 para el Ministerio de Trabajo, Empleo Y Seguridad Social. Es así que se establece que este último, tenga la obligación de controlar el cumplimiento de la ley en lo que respecta a las Pasantías Educativas y su relación con las empresas y organismos, con el objetivo de que no se alteren sus fines pedagógicos; determinando que en caso de incumplimiento de alguna de las obligaciones por parte de las empresas esta

relación perderá el carácter de tal y será considerada contrato laboral por tiempo indeterminado³⁰.

En este sentido no hemos logrado determinar cuál es el rol que cumplen actualmente estos organismos ya que no ha sido posible obtener esta información tanto por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como de la Secretaría de trabajo de la provincia de Río Negro. Ambos desconocen cuál es su función en cuanto a las responsabilidades que la ley les asigna. Por lo tanto, no existe personal designado para llevar adelante dicho control y seguimiento. Desde el Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social señalan que tienen conocimiento de que en el ámbito privado este tipo de seguimiento se llevaba adelante, existían inspectores que asistían a las empresas para verificar el cumplimiento de los convenios en cuanto a la carga horaria, pago de la asignación estímulo y demás obligaciones por parte del organismo. Sin embargo, hace más de diez años que ya no se estaría realizando, incluso en el caso de que efectivamente tengan este tipo de obligación, el personal no está al tanto de ello.

Desde el Poder Judicial no se señala intervención de ningún tipo por parte de este organismo.³¹ A pesar de que la nueva ley permitió adquirir nuevos derechos a los pasantes, no existe nadie que controle que efectivamente se cumpla la incorporación de estos nuevos lineamientos.

Por otro lado, desde el ámbito educativo, se establece que el Ministerio de Educación, dentro del Consejo Federal de Educación y del Consejo de Universidades, y a

³⁰ Art. N° 19 ley 26427

³¹ Ministerio de Trabajo de Nación

su vez con participación del Instituto Nacional de Educación Tecnológica, para los casos que corresponda, dispongan de un registro unificado de los convenios suscriptos por las instituciones y organismos educativos que participen en el sistema. Además es responsable de organizar mecanismos para el apoyo técnico, para la capacitación de los docentes guías y para el control del cumplimiento de los objetivos pedagógicos de las pasantías, en lo que compete a las funciones de las instituciones y organismos educativos.

Además la normativa determina periódicamente la realización de controles que permitan mejorar en forma integral la gestión de las pasantías educativas, como así también la intervención ante la presentación de denuncias de irregularidades en el cumplimiento de las mismas y las responsabilidades de las partes intervinientes.³²

Es importante destacar que actualmente no existen en la provincia de Río Negro delegaciones del Ministerio de Educación a nivel nacional. Mientras que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, si bien tienen oficinas ubicadas en la ciudad de Viedma, no cuentan con registros sobre la existencia de controles sobre el Sistema de Pasantías Educativas.

Una de las cuestiones más llamativas fue que desde el Ministerio de Educación de la provincia de Río Negro se desconoce que dicho organismo tuviera implicancia dentro del Sistema de Pasantías Educativas. Por lo cual no cuentan actualmente, con un registro de convenios existentes entre organismos y universidades. Estos últimos se establecen y

³² Art N° 20 ley 26427

acuerdan entre las partes intervinientes, sin necesidad de la aprobación de ninguno de los dos organismos de control que determina la ley.

Se observa un vacío por parte de los organismos de control asignados por la ley, los cuales no cuentan con información formal acerca de su función, la cual tampoco se encuentra clara dentro de la legislación nacional, que no determina el tipo de intervención, o descentralización hacia organismos provinciales.

Claramente, a partir de las entrevistas tanto a los alumnos como a tutores académicos, se puede visualizar que no existen los mecanismos de apoyo técnico, que intenta garantizar la ley, para capacitar a los docentes guías en su función de acompañamiento hacia el alumno, cuestión que representa, en esta investigación, una de las mayores dificultades en la implementación del Sistema de Pasantías Educativas; y esta situación, entre otras cosas, tampoco permite que se pueda denunciar cualquier tipo de irregularidad.

Por último en cuanto a estos organismos de control la ley señala que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijará a través de la reglamentación correspondiente, los cupos de pasantes admitidos en cada organismo, cupo que será proporcional al tamaño de la empresa y a la cantidad de tutores que la misma asigne.

Es decir que la ley prevé las herramientas necesarias para que el Sistema de Pasantías funcione correctamente, sin que sean alterados sus objetivos y en virtud de su gran valor en el ámbito de la formación profesional. Sin embargo, no existe una figura fuerte de control que pueda asegurar su correcto funcionamiento, y muchas veces las

instituciones educativas asumen este seguimiento como parte de su responsabilidad, pese a que no esté dentro del ámbito de su competencia.

9. Consideraciones finales.

En el marco de esta investigación nos parece pertinente destacar la importancia que el Sistema de Pasantías Educativas reviste en la etapa de formación del estudiante. Más allá de permitirle aplicar en forma práctica los conocimientos incorporados durante dicha instancia, le brinda una visión más amplia y concreta, sobre cuáles son las múltiples posibilidades que el campo de estudio provee. De esta manera proporciona una experiencia, para la posterior inserción, dentro de un ámbito laboral real, cuyas variables no pueden ser manipuladas, lo cual resulta útil para que el pasante pueda, no solo conocer, sino conocerse a sí mismo, en este entorno. De esta manera les permite definir cuáles son las áreas que les resultan más interesantes dentro de su disciplina y hacia donde orientar su formación profesional.

A partir de esta experiencia los estudiantes no solo aprenden a trabajar sino que adquieren habilidades, mediante las condiciones en las cuales estas prácticas se desarrollan, es por ello la importancia de las mismas, siempre que éstas no se vean viciadas por forma de precarización laboral, ya que al representar una primera experiencia para el estudiante, se transforma en un espacio de construcción de los jóvenes como trabajadores.

El Sistema de Pasantías Educativa, a partir de la ley nacional N° 26427/08, cuenta con herramientas sólidas para asegurar su correcta aplicación, haciendo énfasis en su

objetivo formativo y pedagógico, sin embargo los incumplimientos que se generan en este sentido permiten y dan fundamento a esta investigación.

Los términos y condiciones de este tipo de prácticas están claramente definidas por la ley, no obstante, al no existir una reglamentación que describa taxativamente las funciones de las partes que intervienen, y sumado a ello el desconocimiento de la normativa de algunos tutores y estudiantes, permite discrecionalidad en su interpretación, generando, de esta manera, varios de los inconvenientes que acaban por desvirtuar la aplicación y el correcto funcionamiento del sistema.

En este sentido, podríamos inferir que la ausencia de control por parte del Ministerio de Educación de la Nación y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social colabora a distorsionar la aplicación del sistema. Mientras que por parte del Poder Judicial de la Provincia de Río Negro, se juega con esta delgada línea que separa a las prácticas pre- profesionales, con formas precarias de cubrir puestos de trabajo.

Las universidades, por su parte, concientes del valor agregado que generan estas prácticas, se encuentran limitadas a la hora de generar reclamos ante el organismo que requieren estudiantes, por temor a que esto pueda llevar a la disolución de las relaciones entre ambas instituciones, conociendo la complejidad que es generar estos vínculos. Y por la presión que genera la existencia de dos Universidades nacionales en la misma ciudad, ya que el caudal de demandas pueden ser canalizadas desde cualquiera de ellas. Es decir que en el caso particular de la relación que se establece entre las universidades y el Poder Judicial, no existe un equilibrio, sino que claramente es este último quién posee un rol dominante.

En cuanto a los estudiantes, del mismo modo, se genera una relación más fuerte y cercana con el organismo, mientras que a referentes universitarios y docentes guías sólo acuden en casos concretos cuando desde el Poder Judicial no obtienen respuestas frente a alguna problemática. Esta situación tiene que ver con la cercanía que el trabajo cotidiano les permite generar con sus compañeros y también con la desinformación que existe en cuanto a la figura de los tutores. Sin embargo por parte de estos últimos tampoco se manifiesta interés de querer revertir este escenario.

De esta manera hemos podido corroborar de manera parcial nuestra hipótesis, ya que durante el desarrollo de esta investigación nos hemos encontrado con diversos panoramas, por un lado estudiantes conformes con la experiencia obtenida y con el aprendizaje alcanzado, y por otro algunos que no desarrollaron tareas relacionadas a su formación, o que se encontraban cubriendo puestos de empleados con licencias, o cargos para los cuales aún no se autorizaba su concurso. En la mayoría de los casos las tareas asignadas tenían igual responsabilidad que las de empleados judiciales; y en otros puntuales los estudiantes se vieron excedidos en sus actividades las cuales demandaban mayor involucramiento y dedicación.

En el caso analizado, que las pasantías representan una práctica que se inscribe entre el campo laboral y el campo educativo. Desde el Poder Judicial se valora el aporte realizado por los pasantes, ya que su incorporación permite delegar en ellos, tareas rutinarias generando la posibilidad ganar tiempo para cuestiones más urgentes.

Como ya hemos mencionado, al tratarse de una forma contractual especial, priva al pasante de un reconocimiento como trabajador y debido a la presencia determinados

casos, en los cuales las actividades se desarrollan manera arbitraria, este sistema se sitúa entre lo legal y el no registro. La ley establece lineamientos claros para su ejecución, pero al no cumplimentarse correctamente, la línea que divide estos dos ámbitos se desdibuja debido al mal uso por parte de los organismos que solicitan a los pasantes.

Creemos que es fundamental para poder establecer un régimen de pasantías que funcione correctamente, replantearnos cuales son las funciones que los organismos de control deberían efectuar y de qué manera. Mínimamente debería existir un registro de convenios entre las universidades y los distintos organismos, para poder iniciar cualquier tipo de seguimiento que se pretenda realizar.

En el ideal, el funcionamiento debería estar garantizado por la intervención y seguimiento de los organismos de control establecidos por la ley nacional de pasantías educativas, los cuales solo aparecen mencionados en la misma, como un mera formalidad que desconocemos si en algún momento se llevó delante de forma efectiva. Pero que en el caso particular que establece esta investigación no tuvieron injerencia de ningún tipo.

A partir de lo expuesto se pretende dejar en claro que este Sistema es realmente útil y enriquecedor para los estudiantes, siempre que sea instrumentado de manera correcta y a la luz de los parámetros definidos por la ley que lo regula, para no distorsionar su fin.

Bibliografía.

- ✓ Adamini, M. (2013). Identidades laborales juveniles en tiempos Precarios. Un acercamiento a la problemática a través del caso de los pasantes universitarios. *Revista KULA*, (9).
- ✓ Adamini, M. (2013). Sentidos laborales en disputa. Un estudio sobre el caso de los pasantes universitarios en Argentina desde la perspectiva de Pierre Bourdieu. *Perspectivas de la Comunicación-ISSN 0718-4867*, 6(1), 50-63.
- ✓ Adamini, M. (2014). El sistema de pasantías universitarias en Argentina. *RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 19(31), 107-130. Panigo y Neffa (2009) “transformaciones del empleo en Argentina”
- ✓ Alonso, O. (2004). La lógica de los actores y el desarrollo local. *Revista Pilquen*, (6), 0-0.
- ✓ Álvarez, A. H. (2003). Manual de apoyo para la implementación de pasantías educativas. INET.
- ✓ Andreozzi (1998) “las prácticas profesionales”
- ✓ Barilá, M. I. (2018). Prácticas educativas. Experiencias y significaciones de jóvenes y adultos. *Anuario Pilquen. Sección Divulgación Científica*, 1(1), 1-10.
- ✓ Blutman, G. (2013). *Orden y desorden en la reforma del Estado argentino* (Doctoral dissertation, Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Buenos Aires).

- ✓ Borón, A. (2003). Estadolatría y teorías estadocentricas: notas sobre algunos análisis del Estado en el capitalismo contemporáneo. *CLACSO Estado, Capitalismo y Democracia en América Latina, Ciudad de Buenos Aires, Argentina. Disponible online: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/estado/capituloVIII.pdf>*. Álvarez, Adrián

- ✓ Brito Lorenzo, Zaylín. “Educación popular, cultura e identidad desde la perspectiva de Paulo Freire”. En Moacir Godotti, Margarita; Gómez, Jason; Anderson Fernandes de Alencar (comp.). Paulo Freire. Contribuciones para la pedagogía. Buenos Aires: CLACSO. Enero 2008. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/freire/06Brito.pdf> 5.

- ✓ Camino Vela, F. (2014). La provincia de Río Negro entre 1983 y 2003: predominio radical bajo diferentes modelos. *Postdata*, 19(2), 0-0.

- ✓ Giosa Zuazúa, Noemí (2007) “El empleo precario en Argentina” [en línea] Disponible en: <http://www.comisionporlamemoria.org/investigacionyensenanza/materiales/volumen13/docs/4.Trabajo/Texto%204.pdf>

- ✓ Giosa Zuazúa, Noemí. (2005). Dinámica del mercado de empleo y regulación laboral en Argentina. *Antecedentes y transformaciones: ¿ Hacia dónde estamos yendo.*

- ✓ Gómez López, Luis.(2008) “Los determinantes de la práctica educativa”. Universidades, núm. 38. Unión de Universidades de América Latina y el Caribe Distrito Federal, Organismo Internacional.

- ✓ Gómez, S., & Roquet, J. V. (2012). Metodología de la investigación. *México: Red Tercer Milenio.*
- ✓ Gómez-López, L. F. (2008). Las teorías implícitas de los profesores y sus acciones en el aula.
- ✓ Héctor (2003) “Manual de apoyo para la cumplimentación de pasantías educativas”
- ✓ Longo, Francisco (2002) Marco Analítico para el Diagnostico Institucional de Sistemas de Servicio Civil. ESADE. Instituto de Dirección y Gestión Pública. Barcelona.
- ✓ Lorenzo, Z. B. (2008). Educación popular, cultura e identidad desde la perspectiva de Paulo Freire. *Obtenido de CLACSO: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/campus/freire/06Brito.pdf>.*
- ✓ Montes Cató, J. (2002): “Sindicalismo y organizaciones de pasantes. Estrategia de disciplinamiento empresarial y resistencia de los trabajadores precarizados” .Fernández, A (comp.) Sindicatos, crisis y después. Una reflexión sobre las nuevas y viejas estrategias sindicales argentinas. Ed. Biebel, Buenos Aires
- ✓ Neffa, J. C. (2010). La transición desde los “verdaderos empleos” al trabajo precario. *Trabajo, identidad y acción colectiva*, 43-80.
- ✓ Neffa, J. C., Oliveri, M. L., Persia, J., & Trucco, P. (2010). La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos, empleos precarios y los no registrados.

- ✓ Neffa, J.C. y Panigo, D. (2009): “El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo”. Documento de trabajo de Dirección Nacional de Programación Macroeconómica Dirección de Modelos y Proyecciones, MTEySSNeffa, Julio C. (coord.) ; La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires, CeilPiette, Conicet y Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, Buenos Aires.
- ✓ OIT (1998), “La medición del subempleo”. Informe I. Decimosexta Conferencia Internacional de estadísticos del Trabajo. OIT, Ginebra. [En línea] Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/res/underemp.pdf>
- ✓ OIT (1999) “Trabajo decente”
- ✓ Peña, L., Spigariol, M. J., & Gómiz, A. G. (2004) Las Políticas de Empleo en Río Negro desde los ‘90.

Otras Fuentes:

- Ley nacional n° 26427 (2008, 26 de noviembre) Argentina: Congreso de la Nación. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000149999/148599/norma.htm>
- Ordenanza N° 191-2009. Disponible en: http://www.curza.net/cms/wp-content/uploads/2014/08/ord_0191_2009_22.pdf

- Resolución Conjunta: 825-2009, 338-2009. CURZA. Disponible en:
www.curza.net/cms/wp-content/uploads/2014/08/Resolucin_Conjunta_825-2009_y_338-2009.pdf
- Resolución. CD 253-14 – Reglamento de Pasantías Rentadas. Disponible en:
www.curza.net/cms/wp-content/uploads/2014/08/Res.-CD-253-14-PASANTIAS-EDUCATIVAS.pdf

Anexo I

-Normativa-

Ley 26.427

Créase el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional.

Sancionada: Noviembre, 26 de 2008.

Promulgada de Hecho: Diciembre, 18 de 2008.

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

ARTICULO 1º — Créase el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional para los estudiantes de la Educación Superior (Capítulo V, Ley 26.206) y la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos (Capítulo IX, Ley 26.206) y de la Formación Profesional (Capítulo III, Ley 26.058), en todos los casos para personas mayores de DIECIOCHO (18) años a Cumplirse en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, con excepción de las empresas de servicios eventuales aun cuando adopten la forma de cooperativas.

ARTICULO 2º — Se entiende como "pasantía educativa" al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio.

ARTICULO 3º — Los objetivos del sistema de pasantías educativas son lograr que los pasantes:

- a. Profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida, desde una concepción cultural y no meramente utilitaria;
- b. Realicen prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan;
- c. Incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo;
- d. Adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral;
- e. Aumenten el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes;
- f. Cuenten con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura;

g. Se beneficien con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas referidos en el artículo 1° de la presente ley;

h. Progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral.

ARTICULO 4° — Los objetivos del sistema de pasantías apuntarán, además, a generar mecanismos fluidos de conexión entre la producción y la educación, a los efectos de interactuar recíprocamente entre los objetivos de los contenidos educativos y los procesos tecnológicos y productivos.

ARTICULO 5° — Para implementar el sistema de pasantías educativas, las autoridades de las instituciones y organismos de conducción educativa reconocidos establecerán el diseño de un proyecto pedagógico integral de pasantías a nivel institucional, como marco para celebrar convenios con las empresas u organismos en los que se aplicará dicho sistema. En el caso de los convenios suscritos por autoridades de instituciones educativas, cuales quiera sea su nivel y ámbito de dependencia, las autoridades educativas jurisdiccionales deben ser notificadas fehacientemente en el curso de los CINCO (5) días hábiles posteriores a la firma del convenio, conforme el procedimiento que determine la reglamentación.

ARTICULO 6° — En los convenios de pasantías educativas, deben constar como mínimo los siguientes requisitos:

- a) Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben;
- b) Objetivos pedagógicos de las pasantías educativas en relación con los estudios entre los cuales se convocará a los postulantes de las pasantías;
- c) Derechos y obligaciones de las entidades receptoras de los pasantes y de las instituciones u organismos educativos;
- d) Características y condiciones de realización de las actividades que integran las pasantías educativas y perfil de los pasantes;
- e) Cantidad y duración de las pasantías educativas propuestas;
- f) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes;
- g) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante;
- h) Régimen de la cobertura médica de emergencias a cargo de la empresa u organización y entidad que atenderá los compromisos derivados de la Ley 24.557, de Riesgos del Trabajo;

- i) Planes de capacitación tutorial que resulten necesarios;
- j) Plazo de vigencia del convenio y condiciones de revisión, caducidad, o prórroga;
- k) Nómina de personas autorizadas por las partes firmantes a suscribir los acuerdos individuales de pasantías educativas.

ARTICULO 7° — Las autoridades de las instituciones u organismos educativos informarán a la comunidad educativa sobre los convenios firmados con organismos públicos o empresas privadas, y comunicarán fehacientemente al alumnado, con antelación a cada convocatoria: los procedimientos, requisitos, vacantes, criterios de asignación y plazos para postular a las pasantías. Los estudiantes podrán acceder a copias de los convenios a simple solicitud.

Por vía reglamentaria se definirán los criterios sobre la asignación de postulantes a las pasantías, en función de pautas objetivas, que tendrán la adecuada difusión para preservar la igualdad de oportunidades de los postulantes.

ARTICULO 8° — Los estudiantes seleccionados para realizar las pasantías, deberán suscribir un acuerdo individual con los firmantes del convenio, el cual contendrá las condiciones específicas de la pasantía educativa. Este acuerdo debe instrumentarse conforme a las pautas del convenio. El texto de la presente ley y el convenio de referencia serán anexados al acuerdo, para la notificación fehaciente del pasante.

ARTICULO 9° — En los acuerdos individuales de pasantías educativas se harán constar como mínimo los siguientes requisitos:

- a) Nombre y apellido del pasante, número de CUIL y domicilio real;
- b) Denominación, domicilio y personería de las partes institucionales y datos de las personas autorizadas a suscribir el acuerdo, conforme el convenio;
- c) Derechos y obligaciones de las partes;
- d) Plan de pasantía educativa según lo establecido en el artículo 17 de la presente ley;
- e) Duración, horarios y sede de realización de la pasantía educativa;
- f) Monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo;
- g) Enumeración de las tareas asignadas al pasante;
- h) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante;
- i) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resultaren de la Actividad del pasante;

j) Nombre y apellido y número de CUIL/CUIT de los tutores y de los docentes guías asignados por las partes referidas en el artículo 1° de la presente ley.

ARTICULO 10. — Cada institución u organismo educativo debe conservar los originales de los convenios, llevar un registro de los acuerdos individuales de pasantías educativas, estructurar un legajo por cada pasante, asignar los docentes guías y supervisar el cumplimiento de los planes de pasantías, dando especial énfasis al cumplimiento de los aspectos formativos de las tareas de los pasantes. El desempeño de la función de docente guía será incompatible con cualquier cargo rentado en la empresa u organización donde se desarrolle la pasantía.

ARTICULO 11. — Las empresas y organismos deben conservar los originales de los convenios y acuerdos que suscriban en los términos de la presente ley, por un plazo de CINCO (5) años posteriores a la finalización de su vigencia; llevar un registro interno de cada uno de ellos, y comunicarlos a los organismos de seguridad social y tributarios, conforme a lo establecido en el artículo 19 de la Ley 25.013, designar tutores para las pasantías educativas que tengan experiencia laboral específica y capacidad para planificar, implementar y evaluar propuestas formativas.

ARTICULO 12. — 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.

Si luego de la pasantía educativa se contrata a la persona por tiempo indeterminado, no se puede hacer uso del período de prueba del artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 13. — La duración y la carga horaria de las pasantías educativas se definen en el convenio mencionado en el artículo 6°, en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar, por un plazo mínimo de DOS (2) meses y máximo de DOCE (12) meses, con una carga horaria semanal de hasta VEINTE (20) horas. Cumplido el plazo máximo establecido, una vacante de pasantía educativa puede renovarse a favor del mismo pasante, por hasta SEIS (6) meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre todas las partes, conforme el artículo 9° de la presente.

ARTICULO 14. — Las actividades de las pasantías educativas se llevan a cabo en las instalaciones de las empresas u organismos, o en los lugares que éstas dispongan según el tipo de labor a desarrollar. Dichos ámbitos tienen que reunir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por la Ley 19.587 —Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo— y sus normas reglamentarias. Además, las empresas u organismos deben incorporar obligatoriamente a los pasantes al ámbito de aplicación de la Ley 24.557 —Ley de Riesgos del Trabajo— y sus normas reglamentarias, y acreditarlos ante la unidad educativa correspondiente.

ARTICULO 15. — Los pasantes reciben una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calculará sobre el salario básico del convenio

colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía. En caso de haber más de un convenio aplicable, se tomará en cuenta el más favorable para el pasante. Para el caso de actividades que no cuenten con convenio colectivo, se aplicará para el cálculo de la asignación estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía.

Los pasantes reciben, conforme a las características de las actividades que realicen, todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal según se especifique en la Reglamentación. Asimismo se debe otorgar al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en la Ley 23.660 —Ley de Obras Sociales —.

ARTICULO 16. — Los gastos administrativos correspondientes a la implementación de las pasantías educativas, si los hubiera, no pueden imputarse ni en todo ni en parte a la asignación estímulo del pasante; se establece para estos gastos, un tope máximo de un CINCO POR CIENTO (5 %) del valor de la asignación estímulo.

ARTICULO 17. — El docente guía por parte de la institución educativa y el tutor por parte del organismo o empresa, en el marco de lo establecido en el artículo 5º, elaboran de manera conjunta, un plan de trabajo que determine el proceso educativo del estudiante para alcanzar los objetivos pedagógicos. Este plan se incorpora al legajo individual de cada pasante, que obra en la institución u organismo educativo, conforme se establece en el artículo 10, y será notificado fehacientemente al pasante.

ARTICULO 18. — La implementación del plan de pasantías educativas, su control y evaluación es responsabilidad de los profesores guías y de los tutores, quienes elaborarán informes periódicos, que se incorporarán al legajo individual de cada acuerdo establecido en el artículo 10. En el término de TREINTA (30) días corridos posteriores a la finalización de la pasantía educativa, los tutores designados deben remitir a la unidad educativa un informe con la evaluación del desempeño del pasante. Las partes firmantes extenderán en todos los casos a los pasantes un certificado de pasantía educativa en el que conste la duración de la pasantía y las actividades desarrolladas; asimismo a su solicitud se extenderán certificaciones de las funciones cumplidas a los docentes guías y a los tutores, indicando la cantidad de pasantes y el tiempo de dedicación.

ARTICULO 19. — El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejercerá el contralor del cumplimiento de la presente ley con relación a las empresas y organismos para que no se alteren sus objetivos. En caso de incumplimiento por parte de la empresa de alguno de los requisitos o características que tipifican a esta especial relación, la pasantía educativa perderá el carácter de tal y será considerada contrato laboral por tiempo indeterminado. En dicho caso, regirán todas las sanciones e indemnizaciones que correspondan para la relación laboral no registrada.

Atento el carácter excepcional de este régimen, en caso de duda se entenderá que la relación habida entre el alumno y la empresa u organismo es de naturaleza laboral, aplicándose el régimen de la Ley 20.744 y complementarias.

ARTICULO 20. — El Ministerio de Educación, dentro del Consejo Federal de Educación y del Consejo de Universidades, y con participación del Instituto Nacional de Educación Tecnológica, para los casos que corresponda, dispondrá un registro unificado de los

convenios suscriptos por las instituciones y organismos educativos que participen en el sistema, organizará mecanismos para el apoyo técnico, para la capacitación de los docentes guías y para el control del cumplimiento de los objetivos pedagógicos de las pasantías, en lo que compete a las funciones de las instituciones y organismos educativos. Periódicamente realizará por sí o en acuerdo con los citados consejos, la realización de controles muestrales que permitan mejorar en forma integral la gestión de las pasantías educativas. Asimismo, deberán realizarse controles ante la presentación de denuncias de irregularidades en el cumplimiento de las pasantías educativas y las responsabilidades de las partes intervinientes.

ARTICULO 21. — Las empresas y organismos tendrán un cupo máximo de pasantes, que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijará a través de la reglamentación correspondiente, cupo que será proporcional al tamaño de la empresa y a la cantidad de tutores que la misma asigne.

ARTICULO 22. — Derógase la Ley 25.165 —Ley de Pasantías Educativas—, el artículo 2° de la Ley 25.013 —Ley de Reforma Laboral—, el Decreto 340/92, el Decreto 93/95, y sus normas reglamentarias y complementarias, y el artículo 7° del Decreto 487/2000.

ARTICULO 23. — Cláusula transitoria. Los contratos de pasantías que se encuentren vigentes al momento de la promulgación de la presente ley deberán adecuarse a sus prescripciones en el término de CIENTO OCHENTA (180) días, excepto en lo referido al artículo 13, sobre duración de las pasantías educativas, los que se cumplirán hasta la finalización del plazo originalmente suscripto, no pudiendo ser renovados ni prorrogados. (Nota Infoleg: por art. 15 de la Resolución Conjunta N° 825 y 338/2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Educación B.O. 27/10/2009 se aclara que los CIENTO OCHENTA (180) días que establece el presente artículo, son hábiles administrativos. Vigencia: el primer día hábil del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial)

ARTICULO 24. — Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS VEINTISEIS DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL OCHO.

— REGISTRADA BAJO EL N° 26.427 —

JULIO C. C. COBOS. — EDUARDO A. FELLNER. — Enrique Hidalgo. — Juan H. Estrada.

Ordenanza N° 191-2009 CURZA



Universidad Nacional del Comahue
Consejo Superior

ORDENANZA N° 0191

NEUQUÉN, 08 JUL 2009

VISTO, la Ley de Pasantías N° 26427; y,

CONSIDERANDO:

Que, dicha ley creó el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional;

Que, a la fecha de sanción de la norma la Universidad Nacional del Comahue venía desarrollando pasantías educativas que se encontraban reguladas por la Ley 25165, su reglamentación y por la Ordenanza N° 0928/01;

Que, el artículo 22 de la Ley 26427 dispuso la derogación de la Ley 25165, el artículo 2° de la Ley 25013 –Ley de Reforma Laboral-, el Decreto 340/92, el Decreto 93/95 y sus normas reglamentarias y complementarias, y el artículo 7° del Decreto 487/2000;

Que, el artículo 23 de la Ley 26427 estableció la siguiente cláusula transitoria: *“Los contratos de pasantías que se encuentren vigentes al momento de la promulgación de la presente ley deberán adecuarse a sus prescripciones en el término de ciento ochenta (180) días, excepto en lo referido al artículo 13, sobre duración de las pasantías educativas, los que se cumplirán hasta la finalización del plazo originalmente suscripto, no pudiendo ser renovados ni prorrogados”;*

Que, la Ley –promulgada en diciembre de 2008- contiene cuestiones operativas, junto con otras que deben ser reglamentadas por el Ministerio de Educación de la Nación, por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y, finalmente, las que deben regular las Universidades Nacionales;

Que, como la Universidad Nacional del Comahue ya tiene un sistema de pasantías del cual depende parte de su vinculación con el medio como la formación de sus alumnos, se hace necesario establecer un régimen de transición hasta que se dicten las reglamentaciones pertinentes;

Que, el artículo 38 del Reglamento Interno del Consejo Superior autoriza la elevación del presente tema a Comisión, por parte del Rector, antes de la reunión del Consejo Superior;

Que, la Comisión de Docencia y Asuntos Estudiantiles emitió despacho aconsejando aprobar la propuesta de las Facultades de Ingeniería, Economía y Turismo;

Que, el Consejo Superior en sesión ordinaria de fecha 14 de mayo de 2009, trató y aprobó en general el proyecto de esta Ordenanza y en la discusión en particular el Cuerpo se constituyó en comisión para realizarle modificaciones que luego fueron aprobadas en el plenario del Consejo;

Por ello:

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE
ORDENA:



Universidad Nacional del Comahue
Consejo Superior

ORDENANZA N° 0191

ARTICULO 1°: MANTENER hasta el 30 de junio de 2009 los convenios particulares de pasantías en curso de ejecución cuyo vencimiento sea posterior a dicha fecha.

ARTICULO 2°: Establecer que los convenios en curso de ejecución deberán adecuarse de conformidad a las disposiciones operativas de la Ley 26427, en especial en lo referido a:

- a) La carga horaria de la pasantía, la que en modo alguno podrá exceder de 20 horas semanales.
- b) La asignación estímulo de los pasantes, que deberá calcularse de conformidad a lo dispuesto por el artículo 15 de la Ley. Ante el evento de resultar menor la suma a percibir por el pasante cuya carga horaria permanezca igual, se le continuará abonando la asignación de conformidad al anterior sistema, por resultar más beneficioso al pasante. En los casos en que exista reducción de la carga horaria y la asignación resulte menor a la suma que anteriormente percibía, la diferencia se reducirá proporcionalmente a la reducción horaria.
- c) Los pasantes deberán recibir conforme a las características de las actividades que realicen, todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal del organismo o empresa. Asimismo se les debe otorgar una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en la Ley 23660 – Ley de Obras Sociales, (conforme artículo 15 *in fine*) y las empresas u organismos deberán incorporarlos obligatoriamente al ámbito de aplicación de la Ley 24557 –Ley de Riesgos del Trabajo- y sus normas reglamentarias.

ARTICULO 3°: El plan educativo integral que exige la ley en su artículo 5°, está implícito en los programas de estudio y los fines educativos que la Universidad, como institución, se ha impuesto. Pero que a los fines del sistema de pasantías, se hace necesario y obligatorio especificar estos objetivos pedagógicos según las características de cada pasantía, lo cual se deja claramente especificado en el convenio particular (Anexo I).

ARTICULO 4°: Las Facultades, como unidades de gestión del sistema universitario de pasantías, informarán a la comunidad educativa sobre los convenios firmados con organismos públicos o empresas privadas, y comunicarán fehacientemente al alumnado, con antelación a cada convocatoria: los procedimientos, requisitos, vacantes, criterios de asignación y plazos para postular a las pasantías. Los estudiantes podrán acceder a copias de los convenios a simple solicitud. Los Consejos Directivos reglamentarán los mecanismos mediante los cuales los estudiantes serán comunicados de las convocatorias.

ARTICULO 5°: Cada Facultad debe conservar los originales de los convenios, llevar un registro de los acuerdos individuales de pasantías educativas, estructurar un legajo por cada pasante, asignar los docentes guía y supervisar el cumplimiento de los planes de pasantías, dando especial énfasis al cumplimiento de los aspectos formativos de las tareas de los pasantes. El desempeño de la función de docente guía será incompatible con cualquier cargo rentado en la empresa u organización donde se desarrolle la pasantía.

ARTICULO 6°: Las Facultades, dentro de su administración de pasantías, deberán establecer un sistema de registro el cual posibilite identificar las empresas privadas o entes públicos, como asimismo a los pasantes, que no cumplan con sus compromisos. Información que será evaluada al momento de considerar renovación y/o nuevas pasantías. En tal caso, serán rechazadas solicitudes de quienes reiteradamente no hayan cumplido con sus



Universidad Nacional del Comahue
Consejo Superior

ORDENANZA N° 0191

compromisos. Esta información estará articulada en la Secretaría de Extensión Universitaria de la Universidad Nacional del Comahue.

ARTICULO 7°: Autorizar la realización de nuevas convocatorias adecuando los convenios a las normas operativas de la Ley 26427 y de esta Ordenanza, dejando a salvo la posibilidad de adecuarlos a las previsiones que se dicten en la reglamentación de dicha ley o norma definitiva emanada de este Cuerpo. Para tal fin en el Anexo I se aprueban los modelos de convenio general y acuerdo particular.

ARTICULO 8°: Encomendar la estructuración del Registro Unificado de Pasantías a la Secretaría de Extensión Universitaria de la Universidad Nacional del Comahue. A tal fin, las unidades académicas deberán remitir información específica respecto de los convenios de pasantías cada vez que fueren aprobados en el Consejo Directivo.

ARTICULO 9°: La presente Ordenanza tendrá una vigencia de 180 (ciento ochenta) días a partir de su aprobación. Durante este período una Comisión integrada por representantes de la Secretaría de Extensión Universitaria, Secretaría Académica, Federación Universitaria del Comahue (FUC) y asesoría jurídica evaluará su implementación y elevará una propuesta al Consejo Superior.

ARTICULO 10°: REGÍSTRESE, comuníquese y archívese.


KRISTINA S. JUHASZ
Secretaría Consejo Superior
Universidad Nacional del Comahue


Prof. TERESA VEGA
VICERRECTORA
A/C RECTORADO
Universidad Nacional del Comahue



Universidad Nacional del Comahue
Consejo Superior

ORDENANZA N° 0191

ANEXO I

CONVENIO DE PASANTIAS

En la ciudad de Neuquén, a los días del mes de del año dos mil, entre la Facultad de de la Universidad Nacional del Comahue, en adelante LA UNIDAD ACADEMICA (en los términos que establece el Estatuto), representada en este acto por el/la Sr/a. Decano/a, con domicilio legal en Buenos Aires 1400 de la ciudad de Neuquén, y, C.U.I.T. representada en este acto por D.N.I. quien acredita poder suficiente mediante que se adjunta formando parte del presente, con domicilio en de la ciudad de, en adelante LA ORGANIZACION, convienen celebrar el presente acuerdo de pasantías con arreglo a los términos y con los alcances previstos por la Ley 26427, con sujeción a las siguientes cláusulas.

PRIMERA: Las partes se comprometen a implementar el sistema de pasantías previsto y regulado por la Ley Nacional número 26427, quedando establecido que la situación de pasantía no creará ningún otro vínculo con el pasante, más que el existente entre el mismo y LA UNIDAD ACADEMICA.

SEGUNDA: Las pasantías se realizarán según el siguiente Proyecto Pedagógico Integral:

- 1) Profundizar la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida, desde una concepción cultural y no meramente utilitaria;
- 2) Realizar prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan;
- 3) Incorporar saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo;
- 4) Adquirir conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral y lograr que el pasante tome contacto con el ámbito en el que se desenvuelven las organizaciones sociales y empresariales relacionadas con su formación y se integre a un grupo laboral, contribuyendo así al afianzamiento de su propia personalidad;
- 5) Aumentar el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes;
- 6) Contar con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura;
- 7) Beneficiarse con el mejoramiento de la propuesta formativa, a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas referidos en el artículo 1º de la Ley 26427;
- 8) Progresar en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral;
- 9) Generar mecanismos fluidos de conexión entre la producción y la educación, a los efectos de interactuar entre los objetivos de los contenidos educativos y los procesos tecnológicos y productivos;
- 10) Dar cumplimiento a los preceptos estatutarios de la Universidad Nacional del Comahue en cuanto disponen la educación, la extensión e investigación universitaria.

TERCERA: Ante cada solicitud particular de pasantía, se adjuntará un Plan de Trabajo y las condiciones requeridas a los pasantes y mínimamente, contendrá:



Universidad Nacional del Comahue
Consejo Superior

ORDENANZA N° 0191

- 1) Una explicitada vinculación entre las tareas a desarrollar en el transcurso de la pasantía con las especialidades de los estudios de la carrera.
- 2) Estimación del tiempo involucrado en cada parte del programa.
- 3) Mecanismos de evaluación.
- 4) Condiciones para acceder a la pasantía.

CUARTA: Los/las pasantes podrán realizar prácticas en diferentes sectores de LA ORGANIZACION, de acuerdo al interés que merezca a la luz de lo dispuesto por la cláusula segunda del presente, y a las características del Plan de Trabajo.

QUINTA: Para cada pasantía LA UNIDAD ACADEMICA convocará a la inscripción de postulantes, recepcionará los antecedentes de los alumnos que se postulen y conjuntamente con LA ORGANIZACION elaborará el orden de mérito de los postulantes, basado en los criterios objetivos de selección reglamentados y difundidos según lo prescripto por el artículo 7 de la Ley 26427, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades de los postulantes.

SEXTA: Por los servicios de búsqueda y administración de alumnos pasantes, LA ORGANIZACION abonará a LA UNIDAD ACADEMICA la suma equivalente al cinco por ciento (5%) de la Retribución Estímulo que abone al Pasante en los mismos plazos y condiciones que éstas; el cual no podrá imputarse ni en todo ni en parte a dicha asignación. En caso de demora en el abono de dicha suma por el término de dos (2) meses se dará por concluido el Acuerdo de Pasantía, lo que no exime a LA ORGANIZACION de su obligación y hasta que no se salde no podrá establecer nuevos acuerdos de pasantías con la Universidad. Su falta quedará incorporada en el registro correspondiente. En éste como en otros aspectos del presente convenio, la reiteración de los incumplimientos dará como resultado la imposibilidad de acceder a nuevos convenios de pasantías. En casos que amerite, por las características de LA ORGANIZACIÓN, LA UNIDAD ACADEMICA podrá eximirla del aporte del cinco por ciento (5%) de la Retribución Estímulo.

SEPTIMA: Las actividades que realice el/la pasante serán coordinadas y evaluadas conjuntamente por un/a tutor/a de LA ORGANIZACIÓN, designado/a por la misma en forma expresa en los acuerdos específicos que se firmaren; y por un/a docente guía, designado/a por LA UNIDAD ACADEMICA. Ambos elaborarán de manera conjunta, un plan de trabajo que determine el proceso educativo del estudiante y efectuarán informes periódicos; todos los cuales se incorporarán al legajo individual de cada acuerdo. Los informes contendrán una evaluación de las actividades realizadas y resultados alcanzados por el pasante; serán de carácter reservado y se confeccionarán en dos ejemplares, uno para LA UNIDAD ACADEMICA, la que lo incluirá en el legajo personal del alumno/a y otro para LA ORGANIZACIÓN.

OCTAVA: En el término de treinta (30) días corridos posteriores a la finalización de la pasantía educativa, el tutor designado debe remitir a LA UNIDAD ACADEMICA, un informe con la evaluación de desempeño del pasante.

NOVENA: Las partes firmantes extenderán en todos los casos, a los/las pasantes un certificado de pasantía educativa en el que consten la duración de la misma y las actividades desarrolladas.



Universidad Nacional del Comahue
Consejo Superior

ORDENANZA N° 0191

Asimismo, y a su solicitud, se extenderán certificaciones a los docentes guías y a los tutores, indicando la cantidad de pasantes y el tiempo de dedicación.

DECIMA: Los alumnos, para acceder a las pasantías, deberán ser alumnos regulares de alguna de las carreras de LA UNIDAD ACADEMICA, tener como mínimo seis (6) finales y ser mayores de 18 años.

DECIMO PRIMERA: La situación de pasantía no creará ninguna relación laboral entre el pasante y LA ORGANIZACIÓN.

DECIMO SEGUNDA: LA ORGANIZACIÓN deberá incorporar al/la pasante al ámbito de aplicación de la Ley 24557 (Ley de Riesgos de Trabajo) y sus normas complementarias, y acreditarlo ante LA UNIDAD ACADEMICA.

DECIMO TERCERA: Si de la actividad de la pasantía resultaren creaciones, innovaciones, o se obtuvieran patentes o registros de propiedad intelectual, las partes acuerdan que la propiedad de estos registros será compartida entre las partes firmantes y los participantes en las tareas objeto del presente convenio, incluyéndose al/la pasante, debiéndose establecer las proporciones.

DECIMO CUARTA: Entre cada pasante, LA ORGANIZACIÓN y LA UNIDAD ACADEMICA se suscribirá un Acuerdo Particular, según el modelo que figura como Anexo I del presente convenio.

DECIMO QUINTA: La pasantía concluirá automáticamente si, de común acuerdo escrito, el alumno pasare a desempeñarse en relación de dependencia en LA ORGANIZACIÓN.

DECIMO SEXTA: LA ORGANIZACIÓN entregará mensualmente al/la pasante una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que deberá estar encuadrada en lo establecido en el artículo 15 de la Ley 26427. Así mismo, corresponderá a LA ORGANIZACIÓN otorgar cobertura de salud según la Ley 23660.

DECIMO SEPTIMA: Se considerará causa suficiente que autorice tanto a LA ORGANIZACIÓN como a LA UNIDAD ACADEMICA a dejar sin efecto las pasantías, todos aquellos actos u omisiones que puedan atentar contra la letra y/o espíritu perseguido dentro del marco regulado por la Ley 26427.

DECIMO OCTAVA: El término del presente convenio se estipula en un año quedando en forma automática renovado por períodos iguales, pudiendo ser rescindido sin causa por cualquiera de las partes previa notificación efectuada con una anticipación de sesenta (60) días, no generando a favor de ninguna de las partes derecho alguno a percibir compensaciones ni indemnizaciones de ninguna índole. En caso de rescisión del presente convenio, quedarán rescindidos todos los Acuerdos Particulares que se hubieren firmado con LA ORGANIZACIÓN.

DECIMO NOVENA: Ambas partes acuerdan que por cualquier contingencia derivada del presente acuerdo, se someterán a los tribunales federales de la ciudad de Neuquén, y constituyen como sus domicilios legales los consignados para cada uno de ellos.



Universidad Nacional del Comahue
Consejo Superior

ORDENANZA N° 0191

En prueba de conformidad y aceptación, ambas partes firman dos (2) ejemplares del mismo tenor y a un solo efecto.


Organización

Unidad Académica



Universidad Nacional del Comahue
Consejo Superior

ORDENANZA N° 0191

ACUERDO INDIVIDUAL DE PASANTIAS

En Neuquén, a los días del mes de del año dos mil, entre la Facultad de la Universidad Nacional del Comahue, con domicilio en calle Buenos Aires 1400 de la ciudad de Neuquén, en adelante denominada LA UNIDAD ACADEMICA, representada por el/la Señor/a Decano/a y con domicilio en calle de la ciudad de, en adelante denominada LA ORGANIZACIÓN, representada por el Señor/a y el Señor/a ...(*nombre del/la alumno/a*) ..., con domicilio real en de la ciudad de número de CUIL, en adelante denominado EL PASANTE, convienen en celebrar el presente Acuerdo Particular, por el cual LA ORGANIZACIÓN posibilita a EL PASANTE la realización de una pasantía en el marco del convenio suscripto entre LA ORGANIZACIÓN y LA UNIDAD ACADEMICA, en adelante EL CONVENIO, de acuerdo con lo establecido por la Ley 26427, y a las siguientes cláusulas:

PRIMERA: La pasantía se extenderá desde el y hasta el, fecha en que la misma cesará en todos los aspectos y efectos en forma automática sin necesidad de notificación previa.

SEGUNDA: La pasantía a que se refiere el presente se realizará en el lugar que LA ORGANIZACIÓN establezca y de acuerdo al Plan de Trabajo que figura como Anexo del presente. Este Plan de Trabajo se definirá entre LA ORGANIZACIÓN y LA UNIDAD ACADEMICA, en virtud de las cláusulas segunda y tercera del CONVENIO. El mencionado Plan será elaborado en forma conjunta por el docente guía designado por LA UNIDAD ACADEMICA, ...(*nombre del docente guía*)..., CUIL/CUIT; y por el tutor designado por LA ORGANIZACIÓN, ...(*nombre del tutor*)..., CUIT/CUIL

TERCERA: El horario a cumplir por EL PASANTE será horas semanales, en el lugar designado por LA ORGANIZACIÓN de acuerdo con la cláusula segunda. Este horario deberá ajustarse estrictamente a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 26427.

CUARTA: La pasantía se efectuará bajo la supervisión del tutor que LA ORGANIZACIÓN designe, y del docente guía designado por LA UNIDAD ACADEMICA, en un todo de acuerdo con la cláusula sexta del CONVENIO.

QUINTA: EL PASANTE recibirá la suma establecida de \$ (pesos) que será abonada los días de cada mes, en ...(*lugar de pago*)... Dicha suma no se considerará en ningún momento como remuneración de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 15 de la Ley 26427. El incumplimiento de este punto habilitará a LA UNIDAD ACADEMICA para iniciar las acciones que correspondan a fin de asegurar el pago de la asignación estímulo a EL PASANTE.

SEXTA: EL PASANTE recibirá, conforme a las características de las actividades que realicen, todos los beneficios regulares, licencias que se acuerden al personal y licencias por exámenes.

SEPTIMA: LA ORGANIZACIÓN debe otorgar a EL PASANTE una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en la Ley 23660 (Ley de Obras Sociales), y acreditarlo ante LA UNIDAD ACADEMICA.

(Handwritten signature)



Universidad Nacional del Comahue
Consejo Superior

ORDENANZA N°^{1º} 0191

DECIMO SEPTIMA: En el caso de producirse cambios en el CONVENIO que sirve de marco al presente Acuerdo, el mismo se modificará en función de los cambios realizados.

En prueba de conformidad y aceptación, las tres partes firman tres (3) ejemplares del mismo tenor y a un solo efecto.



Universidad Nacional del Comahue
Consejo Superior

ORDENANZA N° 0191

ANEXO ACUERDO INDIVIDUAL DE PASANTIAS

PLAN DE TRABAJO

Observación: El docente guía por parte de LA UNIDAD ACADEMICA, ...(*nombre del docente guía*)...; y el tutor por parte de LA ORGANIZACIÓN, ...(*nombre del tutor*)...; elaboran de manera conjunta, un plan de trabajo que determine el proceso educativo de EL PASANTE para alcanzar los objetivos pedagógicos.

En el presente plan de trabajo se explicitará:

1. Objetivo de la pasantía
2. Descripción de las tareas a realizar y su vinculación con contenidos teóricos.

Resolución. CD 253-14 – Reglamento de Pasantías Rentadas.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE
Centro Universitario Regional Zona Atlántica

RESOLUCION Nº 253
Viedma, 06 SEP 2011

VISTO:

La Ley Nacional de Pasantías Educativas Rentadas N° 26.427/08, la Ordenanza N° 0191/09 y la Reglamentación de la Ley N° 26.427/08; y

CONSIDERANDO:

Que la Resolución de CD N° 198/2006 contempla la Ley Nacional N° 25.165/99;
Que dicha Ley fue derogada por la Ley N° 26.427/08, en su Art. 22°;
Que la Ordenanza de la UNCo N° 0928/01 hacía referencia a la Ley N° 25.165/99;
Que la Ordenanza de la UNCo N° 0191/09, por la cual se regía el Sistema de Pasantías Educativas Rentadas del CURZA hasta la actualidad, fue una normativa transitoria hasta que se dictaran las reglamentaciones pertinentes a la Ley N° 26.427/08;

Que en septiembre de 2009 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Educación de la Nación reglamentaron dicha Ley mediante Resolución conjunta N° 825/09 y 338/09;

Que es necesario adecuar la normativa interna al articulado de la nueva Ley y su reglamentación;

Que la Comisión de Investigación y Extensión, en su reunión del día 11 de agosto de 2011 recomendó aprobar Reglamento de Pasantías Educativas Rentadas adecuado a la nueva Ley Nacional de Pasantías Educativas Rentadas;

Que el Consejo Directivo del CURZA en Sesión Ordinaria del día 17 de agosto del corriente año aprobó por unanimidad el despacho de la Comisión;

POR ELLO:

**EL CONSEJO DIRECTIVO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO REGIONAL ZONA ATLANTICA
RESUELVE**

Artículo 1°.- Derogar la Resolución de CD N° 198/2006, por la cual se aprobaron modificaciones al Reglamento de Pasantías Educativas Rentadas.

Artículo 2°.- Aprobar el **Reglamento de Pasantías Educativas Rentadas**, adecuado a la nueva Ley Nacional de Pasantías Educativas N° 26.427/08 y su Decreto Reglamentario, según el detalle que figura en el Anexo I de la presente.

Artículo 3°.- Registrar, comunicar y archivar.

OAA
NOB
KAL

Lic. NANCY OSSES
SECRETARIA DE EXTENSION
C.U.R.Z.A. - U.N.C.

OSVALDO AUSTIN ALONSO
DECANO
Centro Regional Zona Atlántica
U. N. C.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE
Centro Universitario Regional Zona Atlántica

RESOLUCION Nº 253
ANEXO I 06 SEP 2011

Reglamento de Pasantías Educativas Rentadas

El Centro Universitario Regional Zona Atlántica en el marco de las normativas vigentes (Ley 26427/08 y su Decreto reglamentario y Ordenanza 191/09), establece el presente reglamento de pasantías educativas rentadas.

ARTÍCULO 1: *Del marco regulatorio que rige las pasantías*

Las pasantías se regirán por los acuerdos que se celebren a través de los convenios establecidos en el Anexo I de la Ordenanza 191/09.

ARTÍCULO 2: *Del llamado a inscripción*

- Ante cada solicitud particular de pasantía, el CURZA llamará a inscripción de postulantes.
- La convocatoria se dará a publicidad durante cinco (5) días hábiles a través de los medios de comunicación institucionales.
- Las inscripciones se realizarán durante los últimos dos (2) días del llamado en los horarios que establezca la Secretaría de Extensión.
- Los postulantes se inscribirán personalmente en la Secretaría de Extensión y deberán presentar la siguiente documentación:

Ficha de Inscripción (Formulario "A" del presente Reglamento)

Nota de solicitud dirigida a la Secretario/a de Extensión, explicitando motivación, expectativas, aportes posibles a la institución.

Currículum Vitae

Rendimiento Académico Completo

Certificado de Alumno Regular

Certificado de Promedio Académico

Fotocopia de DNI y CUIL

ARTÍCULO 3: *De los requisitos de los postulantes*

Para presentarse a la convocatoria los postulantes deberán reunir la condición de alumno regular y tener aprobadas un mínimo de 6 materias, (independientemente de la carrera de grado que se trate) y el perfil específico requerido por la institución demandante.

ARTÍCULO 4: *De la selección*

La Secretaría de Extensión conformará una Comisión evaluadora para realizar el proceso de selección. La misma estará constituida por un representante de la Secretaría de Extensión, un representante de la carrera pertinente a la convocatoria y un representante de la Empresa/Institución demandante. También podrá integrar dicha Comisión un representante estudiantil, designado por el Centro de Estudiantes, quien actuará como veedor durante todo el proceso.

ARTÍCULO 5: *De la evaluación*

La Comisión evaluadora deberá analizar antecedentes, entrevistar a cada postulante con el fin de

OAA
NOB
KAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE
Centro Universitario Regional Zona Atlántica

RESOLUCION

Nº 253

ANEXO I (continuación) 06 SEP 2011

Reglamento de Pasantías Educativas Rentadas

indagar acerca de la motivación, considerar el rendimiento académico y el promedio. Podrá incorporarse al proceso de selección, en caso de ser necesario, una instancia de evaluación individual o grupal.

ARTÍCULO 6: *Del dictamen*

Finalizado el proceso de selección, la Comisión evaluadora elaborará un dictamen firmado por los integrantes. En caso (de) que la Comisión considere establecer un orden de mérito, el mismo tendrá validez por el período lectivo. El resultado será publicado en la cartelera de la Secretaría de Extensión.

ARTÍCULO 7: *Del Ingreso*

Antes de efectivizarse la Pasantía se firmará el Acuerdo Individual de Pasantía entre el Pasante, el Decano del CURZA y el representante de la Empresa/Institución (Anexo I de la Ordenanza 191/09). A este Acuerdo Individual se le adjuntará el Plan de Trabajo (Formulario "B" del presente Reglamento). En esta instancia el alumno/pasante deberá elegir un tutor docente del CURZA, tomando en cuenta la pertinencia del área en que se desempeña éste con respecto al objeto de la pasantía.

ARTÍCULO 8: *De los Tutores*

El tutor docente deberá contar con una antigüedad mínima de 5 (cinco) años. Se recomienda que cada tutor no tenga más de cuatro pasantes si tiene designación exclusiva, dos pasantes si posee designación parcial y uno si su dedicación es simple. Por su parte la Empresa/Institución demandante designará un tutor guía que acompañará al estudiante durante la pasantía y será responsable tanto del seguimiento y evaluación del pasante.

ARTÍCULO 9: *Del Seguimiento y Evaluación*

El seguimiento del proceso de aprendizaje de la pasantía educativa, se regirá sobre la base de lo señalado en los artículos 3º, 7º y 8º del Anexo I de la ord. 191/09 y de lo descripto en el Anexo de la presente Resolución (Formulario "C", "C-1", "C-2", "D", "D-1" y D "D-2")

ARTÍCULO 10: *De la Finalización de la Pasantía*

Una vez aprobado el informe y la presentación ante la Secretaría de Extensión de los Formularios "C", "C-1", "C-2", "D", "D-1" y D "D-2", se otorgará certificado al pasante y a los tutores.

OAA
NOB
KAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE Centro Universitario Regional Zona Atlántica	
<u>Reglamento de Pasantías Educativas Rentadas</u>	
INSCRIPCIÓN A LA PASANTIA	FORMULARIO "A"
Datos del postulante:	
Nombre: DNI: Legajo: Dirección: Dirección electrónica: Teléfono: Carrera:	
Fecha Inscripción:	
Selección:	
Seleccionado:	SI-NO
Fecha selección:	
Integrantes de la Comisión de Selección:	
1. 2. 3.	
Firma Secretaria de Extensión	Firma Alumno
Fecha:	

74
G

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE Centro Universitario Regional Zona Atlántica	
Reglamento de Pasantías Educativas Rentadas	
PLAN DE TRABAJO	FORMULARIO "B"
Alumno: Nombre Carrera	
Tutor Académico: Nombre Cargo Dpto. Carrera Email-Teléfono de contacto	
Tutor Institucional: Nombre Cargo Email-Teléfono de contacto	
Datos del área o puesto de trabajo donde se desarrollará la pasantía: Área: Puesto de trabajo: Ubicación física:	
Duración de la pasantía: Inicia Finaliza Carga horaria: horas Distribución horaria: Días Horas	
Objetivos de aprendizaje relacionados con el perfil del egresado: 1. 2. 3.	
Actividades a realizar: (se deberán describir tanto las actividades académicas como las prácticas relacionadas a los objetivos de aprendizaje). <input checked="" type="checkbox"/> Actividades propuestas por el Tutor Institucional 1. 2. 3. <input checked="" type="checkbox"/> Actividades propuestas por el Tutor Académico 1. 2. 3.	
Conformidad: Firma Tutor Institucional Firma Tutor CURZA Firma Alumno	

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE Centro Universitario Regional Zona Atlántica	
Reglamento de Pasantías Educativas Rentadas	
EVALUACION PARCIAL	FORMULARIO "C"
Alumno: Nombre Carrera	
Evaluación realizada por los TUTORES	
Tutor Académico: Cargo	
Tutor Institucional: Cargo	
ESCALA DE VALORACION Insatisfactorio 0-1-2 Escaso 3-4-5 Bueno 6-7 Muy Bueno 8-9 Destacado 10	
ASPECTOS A EVALUAR	PUNTUACION
1. Cumplimiento de las tareas propuestas en el plan de trabajo. • •	-----
2. Conocimiento del puesto de trabajo.	-----
3. Iniciativa.	-----
4. Cooperación.	-----
5. Adaptabilidad.	-----
6. Trabajo en equipo.	-----
7. Asistencia.	-----
Valoración total:	
PUNTOS FUERTES:	
AREAS O ASPECTOS EN LA QUE DEBE MEJORAR:	
COMENTARIOS:	
Fecha evaluación:	
Firmas:	




UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE Centro Universitario Regional Zona Atlántica	
Reglamento de Pasantías Educativas Rentadas	
EVALUACION PARCIAL	FORMULARIO "C-1"
Alumno: Nombre Carrera	
Evaluación realizada por el ALUMNO Nombre Cargo	
RESPECTO DEL TUTOR INSTITUCIONAL Nombre: Cargo:	
ESCALA DE VALORACION Insatisfactorio 0-1-2 Escaso 3-4-5 Bueno 6-7 Muy Bueno 8-9 Destacado 10	
ASPECTOS A EVALUAR: 1. Seguimiento del plan en tiempo y forma. 2. Acompañamiento con sugerencias e indicaciones. 3. Predisposición e interés. 4. Ambiente laboral.	
Valoración total:	
PUNTOS FUERTES:	
AREAS O ASPECTOS EN LA QUE DEBE MEJORAR:	
COMENTARIOS:	
Fecha evaluación:	
Firma:	

u
D

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE Centro Universitario Regional Zona Atlántica	
Reglamento de Pasantías Educativas Rentadas	
EVALUACION PARCIAL	FORMULARIO "C-2"
Alumno: Nombre Carrera	
Evaluación realizada por el ALUMNO Nombre Cargo	
RESPECTO DEL TUTOR ACADEMICO Nombre: Cargo:	
ESCALA DE VALORACION Insatisfactorio 0-1-2 Escaso 3-4-5 Bueno 6-7 Muy Bueno 8-9 Destacado 10	
ASPECTOS A EVALUAR: 5. Seguimiento del plan en tiempo y forma. 6. Acompañamiento con sugerencias e indicaciones. 7. Predisposición e interés.	
Valoración total:	
PUNTOS FUERTES:	
AREAS O ASPECTOS EN LA QUE DEBE MEJORAR:	
COMENTARIOS:	
Fecha evaluación:	
Firma:	

74

Q

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE Centro Universitario Regional Zona Atlántica	
Reglamento de Pasantías Educativas Rentadas	
INFORME FINAL	FORMULARIO "D"
Alumno: Nombre Carrera	
Evaluación realizada por los TUTORES	
Tutor Académico: Cargo	
Tutor Institucional: Cargo	
Descripción General: ESCALA DE VALORACION Insatisfactorio 0-1-2 Escaso 3-4-5 Bueno 6-7 Muy Bueno 8-9 Destacado 10	
ASPECTOS A EVALUAR	PUNTUACION
1. Cumplimiento de las tareas propuestas en el plan de trabajo.	-----
•	
•	
2. Conocimiento del puesto de trabajo.	-----
3. Iniciativa.	-----
4. Cooperación.	-----
5. Adaptabilidad.	-----
6. Trabajo en equipo.	-----
7. Asistencia.	-----
Valoración total:	
PUNTOS FUERTES:	
AREAS O ASPECTOS EN LA QUE DEBE MEJORAR:	
COMENTARIOS:	
Fecha:	
Firma	

74

Q

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE Centro Universitario Regional Zona Atlántica	
Reglamento de Pasantías Educativas Rentadas	
INFORME FINAL	FORMULARIO "D-1"
Alumno: Nombre Carrera	
Evaluación realizada por el ALUMNO al TUTOR INSTITUCIONAL Nombre Cargo	
Descripción General: ESCALA DE VALORACION	
Insatisfactorio	0-1-2
Escaso	3-4-5
Bueno	6-7
Muy Bueno	8-9
Destacado	10
ASPECTOS A EVALUAR	PUNTUACION
8. Seguimiento del plan en tiempo y forma.	
9. Acompañamiento con sugerencias e indicaciones.	
10. Predisposición e interés.	
11. Ambiente laboral.	
Valoración total:	
PUNTOS FUERTES:	
AREAS O ASPECTOS EN LA QUE DEBE MEJORAR:	
COMENTARIOS:	
Echa:	
Firma	

u

H

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL COMAHUE Centro Universitario Regional Zona Atlántica	
Reglamento de Pasantías Educativas Rentadas	
INFORME FINAL	FORMULARIO "D-2"
Alumno: Nombre Carrera	
Evaluación realizada por el ALUMNO al TUTOR ACADEMICO Nombre Cargo	
Descripción General: ESCALA DE VALORACION Insatisfactorio 0-1-2 Escaso 3-4-5 Bueno 6-7 Muy Bueno 8-9 Destacado 10	
ASPECTOS A EVALUAR	PUNTUACION
<ol style="list-style-type: none"> 1. Seguimiento del plan en tiempo y forma. 2. Acompañamiento con sugerencias e indicaciones. 3. Predisposición e interés. 	
Valoración total:	
PUNTOS FUERTES:	
AREAS O ASPECTOS EN LA QUE DEBE MEJORAR:	
COMENTARIOS:	
Fecha:	
Firma	

L^{ta}. NANCY OSSES
SECRETARIA DE EXTENSION
C.U.R.ZA. - U.N.C.

OSVALDO AGUSTÍN ALONSO
DECANO
Centro Regional Zona Atlántica
U. N. C.

Convenio Marco Universidad Nacional de Río Negro



PODER JUDICIAL
PROVINCIA DE RIO NEGRO

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

RESOLUCION Nº: 608
VIEDMA, 9 de OCTUBRE de 2014.-

VISTO: el Expediente Nº RH-14-0447 GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS S/PROPUESTA RH "CONVENIO MARCO PASANTIAS EDUCATIVAS UNIVERSIDAD NACIONAL DE RIO NEGRO" la Ley 26.427 Sistema de Pasantías Educativas y su Reglamentación, la Ley Nº 26.330 Creación de la Universidad Nacional de Río Negro; y

CONSIDERANDO:

Que desde el año 2007 la Gerencia de Recursos Humanos, gestiona el desarrollo de Pasantías Educativas en el ámbito judicial, primeramente bajo la reglamentación de Ley Nº 25.165 Sistema de Pasantías Educativas y posteriormente a su derogación a través de la Ley Nº 26.427 – Sistema de Pasantías Educativas y sus modificatorias y su Reglamentación autorizada por Resolución Conjunta Nº 825/2009 y Nº 338/2009 dictadas por los, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el Ministerio de Educación de la Nación, vigente desde el 22/12/2008.

Que por Disposición Nº 2946/09 AG el Sr. Administrador General del Poder Judicial, Lic. Horacio D. MION, ratificó las modificaciones y gestiones implementadas en el marco de la aplicación de la Ley Nº 26.427 – Sistema de Pasantías vigente y las reformas efectuadas en los acuerdos individuales sujetos a modificaciones que pudieran surgir.

Que en el año 2007 se dispuso la creación de la Universidad Nacional de Río Negro por Ley 26.330 promulgada el 19/12/2007 para el ámbito de la Provincia de Río Negro iniciando en marzo de 2009 su primer ciclo lectivo y contando con una oferta académica que comprende múltiples carreras de grado para todo el territorio provincial.

Que este Poder Judicial viene desarrollando un importante aporte en el ámbito académico de otras Casas de Estudio que desarrollan sus actividades en el territorio provincia expresando su voluntad de formalizar con la Universidad Nacional de Río Negro un Convenio Marco de Pasantías Educativas como fundamento de cooperación en la medida de las posibilidades presupuestarias y administrativas, para complementar la



formación académica de los estudiantes a través de prácticas educativas como parte del entrenamiento en temáticas afines al ámbito judicial de los futuros profesionales y cuya firma estará a cargo del Sr. Presidente del Superior Tribunal de Justicia.

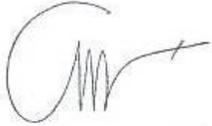
Que corresponde dictar el acto administrativo por el cual el Superior Tribunal de Justicia apruebe el convenio a celebrar.

----Por ello:

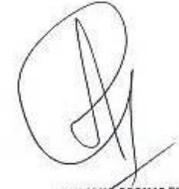
**EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA
RESUELVE:**

ARTICULO 1°.- APROBAR la firma del **CONVENIO MARCO DE PASANTIAS EDUCATIVAS** entre el **SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA de la PROVINCIA DE RIO NEGRO** y la **UNIVERSIDAD NACIONAL DE RIO NEGRO** que concretará el Sr. Presidente del Superior Tribunal de Justicia, Dr. Sergio M. BAROTTO, DNI N° 14.232.942 y el Sr. Rector de la Universidad Nacional de Río Negro, Lic. Juan Carlos DEL BELLO, DNI N° 8.431.234, cuyo texto en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

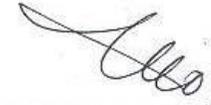
ARTICULO 2°.- Regístrese, comuníquese y oportunamente archívese.


SERGIO M. BAROTTO
 PRESIDENTE
 Superior Tribunal de Justicia


LILIANA LAURA PICCININI
 JUEZA
 Superior Tribunal de Justicia


ADRIANA CECILIA ZABATIGUI
 JUEZA
 Superior Tribunal de Justicia


RICARDO A. APCARIAN
 JUEZ
 Superior Tribunal de Justicia


ENRIQUE J. MANSILLA
 JUEZ
 Superior Tribunal de Justicia


HORACIO DANIEL MION
 ADMINISTRADOR GENERAL
 PODER JUDICIAL

Anexo II

-Entrevistas-

Entrevistas a estudiantes de la universidad Nacional del Comahue.

Entrevista n°3

28/11/2017

Edad: 25

Sexo: femenino

Carrera: Lic. Psicopedagogía

Año que cursa: finalizó

¿Es esta su primera experiencia como pasante o tiene algún antecedente previo?

Como pasantía la primera.

¿Qué entiende por pasantías?

Un proceso que tiene un corto plazo, que es para incorporar experiencia en cuanto al aprendizaje que uno va generando en la carrera y a la vez también es un aporte lucrativo para el estudiante.

¿Cuáles fueron sus expectativas previas al ingreso?

Yo estaba en la oficina de género, no sabía de qué trataba la oficina entonces me imagine algo más administrativo hasta que tuve mi primer encuentro y pudimos organizar las actividades que se llevaban a cabo.

¿En qué área se desempeñó Y cuáles fueron las actividades realizadas?

En la Oficina de Género del Poder Judicial, que está compuesta por una coordinadora general y estaba también una secretaria, suscribiente se dice. Yo lo que hacía era la articulación. Las actividades tenían que ver tanto como atención al público, trabajos diarios, realización de notas, actas. También otro trabajo que era anual era realizar proyectos.

Uno de los proyectos que realice fue a nivel provincial y nacional, el de mujeres originarias que además de que lo diseñe también lo lleve a cabo en cuanto a la práctica. Hice talleres, que eso te lleva mucho tiempo, tiene que haber un aval, una aprobación. Después me encargaba de todas las estadísticas de Rio Negro sobre los femicidios de 2015, porque se hace cada un año los femicidios. Y después en la oficina se hacen

capacitaciones sobre perspectiva de género y me encargaba en conjunto con mi compañera de llevar a cabo todo el proceso previo a la realización de la capacitación.

¿Siempre con el acompañamiento de alguien?

No, porque lo que tiene esa ofician a diferencia de otros sectores es que es muy acotada en cuanto al personal y mi compañera es un chica que tiene problemas visuales. La accesibilidad que tenía ella era solo en la computadora. La coordinadora por cuestiones de estudio también viajaba dos veces a la semana entonces faltaba mucho y terminaba haciendo el trabajo de coordinadora y de mi compañera yo sola

¿Quién asignaba las actividades?

Se había realizado un protocolo con todas las actividades que eran en función a ayudar. Era ayudar a... que en lo cotidiano al haber falta de personal o exceso de actividades terminábamos haciendo extras.

Por eso en cuanto a experiencia fue mucho y por ahí excesivo para el mal pago que tiene un pasante.

¿Conoce la ley existente que regula la actividad? ¿Tenía un previo conocimiento de sus obligaciones y derechos como pasante?

Si por ahí porque acá en el departamento nos dieron unas leyes que no recuerdo los nombres pero más o menos si, las funciones que tenía y la diferencia que había con las personas que trabajaban con un contrato formal. Después yo también fue averiguando por situaciones que por ahí vivíamos en la oficina, fui yo para poder tener herramientas en el diario porque habían muchas cuestiones que me excedían a mí como pasante pero lo tenía que hacer con un conocimiento.

¿A partir de su experiencia podría decir que las tareas a cargo fueron semejante a las exigidas a la de un empleado formal?

Cuando se fue dando yo planteé al principio que por ahí se excedía mucho lo que yo hacía.

Tuve un encuentro con la coordinadora y mi compañera para nuevamente retomar el protocolo que tenía de las actividades pero después en las actividades como yo siempre estaba sola terminaba si o si haciendo las cosas yo. Era mucha responsabilidad porque nosotros el sector que trabajábamos no era cualquier sector, trabajábamos con mujeres privadas de su libertad hasta con niños, abogados por ahí tenés que tener mucha dinámica.

Tuve un encuentro con la coordinadora y mi compañera para ver cómo podíamos continuar porque yo me veía excedida pero como siguió pasando tuve un encuentro con la referente de acá del departamento de psicopedagogía Marina Lavequia, y ella me dijo que vuelva a retomar el protocolo y que le vuelva a señalar las leyes.

¿Cómo se desarrolló el seguimiento por parte del tutor asignado?

Marian Lavequia ella fue la tutora y yo me dirigía a hablar a ella. Tuve un encuentro a mitad de año para ver cómo íbamos con las actividades como nos íbamos organizando y yo aproveche a plantear esta situación que estaba viviendo y después pedí otra vez encontrarme porque estaba excedida con las actividades y quedo ahí...

La verdad que yo la pase bien pero aprendí.

¿Cuál era la carga horaria establecida para su jornada laboral?

Cuatro horas, de ocho y media a doce y media. La oficina era muy dinámica como que se iba modificando de acuerdo a las situaciones. Al hacer muchas capacitaciones de gente que venía de otros lugares, de Buenos Aires por ejemplo, de toda la provincia me decían bueno quédate más tiempo y lo recompensaba viniendo más tarde otro día. Había un acuerdo pero porque yo también lo fui planteando, siempre tome las herramientas de las leyes, tanto de acá como las de allá, laborales

El monto creo que empezó 3800 y termino en 4500 creo no fue aumentando mucho en el año, era poquito respecto a las funciones que fui realizando en comparación a mi compañera.

Finalizada la experiencia: ¿cree que el objetivo de las pasantías, de adquirir conocimientos o entrenamiento, se logró de manera efectiva?

Si, conocimiento sí, mucho. Eso puedo rescatarlo mucho porque a mí me permitieron, yo sé que también... Los proyectos que salen de la mente de uno de todo un trabajo intelectual, de leer muchos libros de estar en búsqueda de todo queda ahí y después uno se van y no tienen nombre, no tiene nada. Quedan ahí en representación de una oficina y eso yo también se lo planteo a la directora del departamento pero había una ley en la oficina de género que todo lo que salga de ahí es en nombre de la oficina de género no de los pasantes ni nada. Porque los proyectos que yo realice tuvieron aval provincial, nacional y en México, internacional. Quedaron ahí también.

¿Creó que el sistema de pasantías es útil para inserción laboral de los estudiantes? En su caso particular ¿ha logrado aplicar los conocimientos teóricos a la práctica?

Si eso siempre va a depender del lugar donde estas, yo pude aprovechar mucho porque estaba en una oficina que permite ir trabajado con diferentes situaciones que van pasando en la vida como lo que es la violencia de género entonces permite realizar muchos proyectos. Hay mucho campo en cuanto a lo pedagógico, yo pude.

Los proyectos que realice si vos los lees te das cuenta que los hice desde una perspectiva psicopedagógica más allá de que estaban dentro de un marco legal que es el poder judicial que siempre hay muchos abogados, jueces, y eso siempre lo tuve que tener en cuenta.

Para mi si sirve siempre que haya alguien siempre apoyando, porque nosotros somos alumnos y por tanto vamos siempre a aprender siempre tenemos que tener alguien que nos respalde, que nos acompañe porque representamos a una universidad y por ahí yo sentí mucho abandono por parte de la institución, pero yo creo que sí que las pasantías sirven, siempre cuando las tareas sean acordes.

¿Se le presentaron algún tipo de dificultades en el desarrollo de la tarea? en caso afirmativo: ¿De qué manera se consiguió resolver?

Tuve un problema con el cobro no pude cobrar por unos meses porque el Poder Judicial no le enviaba los papeles al banco o no sé.

¿Recibió algún tipo de devolución en cuanto a su desempeño ya sea por parte de la institución educativa o del organismo en el cual se desempeñó?

Si, recibí devolución de la coordinadora y compañera de la jueza de la oficina, porque por ahí un alumno no llega a tanto nivel, porque la jueza es como la Corte Suprema y tener el reconocimiento de ella y de gente así es gratificante. No fue una devolución por escrito.

Por parte de la institución no.

A partir de su experiencia: ¿cree que el sistema de pasantías funciona correctamente? ¿es necesario fortalecer algún aspecto? ¿Cuáles?

Me paso que dentro de las leyes laborales nosotros tenemos las mismas leyes que un trabajador de ahí del Poder Judicial pero hay cosas que se resbalan de la universidad. Cuando yo me quería pedir un artículo por estudio no lo podía pedir siendo alumna y sabiendo que estaba estudiando acá en la universidad porque para pedir por estudio en el Poder Judicial tiene que tener un año de antigüedad. Entonces estas controversias que por ahí no contempla las articulaciones que hace la universidad con el organismo.

Por ahí que no quede en estambay un el trabajo que una persona fue realizando, que si el trabajo fue bueno tener un acceso o una coordinación para poder ocupar un lugar en esos lugares.

A nosotras nos piden ese mismo protocolo, todo el proceso que fuimos haciendo.

Cuando yo me enferme, me paso que bueno en el Poder Judicial te encontrás con gente que tiene mucho carácter, y uno tiene que estar con estas leyes y todo porque es como que se te escapan algunas cosas. Yo lo empecé a notar con mis compañeras como un juego medio perverso, que había una discusión después un amiguismo, toda una cuestión yo trataba de alejarme.

Todo lo que me paso lo conté, después hay muchas cosas que les paso yo después me vine a enterar que no contaron nada.

En el informe final yo conté todas mis experiencias buenas y malas, a partir de ahí ahora se toman dos pasantes.

Yo se lo planteo al coordinador, justamente el tema de los proyectos también.

Yo creo que por ahí les re conviene a ellos tener gente trabajando así, tener gente trabajando no digo en negro pero en gris, porque tenés las leyes de alguna manera pero también tenés leyes que no te avalan.

Ezequiel Vincci nunca se acercó

Entrevistas n°4

25/04/2018

Edad: 25

Sexo: femenino

Carrera: Adm. Pública

Año que cursa: 3° año

¿Es esta su primera experiencia como pasante o tiene algún antecedente previo?

Sí, como pasantía y como trabajo porque solo había trabajado un mes en unas encuestas para el censo, pero fue mi primer experiencia.

¿Qué entiende por pasantías?

Lo que entiendo es lo que uno lee, es una práctica profesional que te ayuda a volcar lo tuyo en el organismo. Desde mi experiencia yo llegue al Poder Judicial y te mostraban, el expediente un legajo y yo no sabía lo que era. Siempre me acuerdo que me confundía un legajo que es donde están los datos del personal con los expedientes que es un trámite

en sí, y que te estén explicando eso es como muy básico. Yo viví la experiencia más como para aprender de qué manera se trabaja en la administración pública que para aplicar los conocimientos de la carrera.

¿Cuáles fueron sus expectativas previas al ingreso?

A mí me encantó pero más porque yo ya me había anotado en el concurso y como que quería estar ahí y cuando salieron las pasantías me anoté. Quería ver, me gustaba la idea de trabajar ahí.

¿En qué área se desempeñó Y cuáles fueron las actividades realizadas?

Me tocó en recursos humanos, éramos tres chicas, hacíamos un equipo de dos por determinada cantidad de meses, y una sola iba a la mesa de entradas. Después me extendieron la pasantía un mes más y me quede en mesa de entradas un tiempito más.

En mesa de entradas recibía la información, la distribuías en el área, era muy tranquilo. La decisión estaba en uno si quedarse ahí tomando mates o ir, yo por ejemplo colaboraba con las distintas áreas, iba con la que estaba encargada de ingresos y le ayudaba. Era buscar, porque si no no hay tantas cosas para hacer y éramos tres, era bastante para un lugar chiquito.

Y después otra parte era armar un manual de procedimientos, explicar en flujogramas que se hacía dentro del área, te sentías en la universidad, porque era armar cuadraditos y que te lo evalúen.

La mesa de entradas si me gustó pero era porque estabas ahí y buscabas cosas para hacer relacionadas.

Eran seis meses flujogramas y tres meses mesa de entradas en mi caso estuve cuatro porque estuve un mes más.

Estaba en mesa de entradas con un empleado fijo y un pasante que lo ayudaba y después las otras chicas en otra cosa. Dos para manual de procedimientos y una para mesa de entradas.

Estuvimos el primer tiempito que habrán sido dos semanas, las tres en mesa de entradas para conocer el lugar, vos en mesa de entradas es donde conoces todo, sabes quién se ocupa de que, es como un pantallazo.

Cuando trabajamos en flujogramas estábamos solas, éramos dos destinadas a flujogramas y el gerente de recursos humanos era el que nos guiaba, nos reuníamos una vez que él podía y nos decía que hagamos, a la semana nos decía si falta algo o está bien,

o sigan por ese camino. Las cuatro horas estábamos solas, en una computadora de una chica que estaba con licencia, porque no sé cómo es ahora, pero no había espacio. Me han contado que se cambiaron de lugar pero en ese entonces tres era bastante para ese lugar. Después otra se tomó licencia así que nos fuimos a otro lugar. Si no hubieran estado esas dos chicas de licencia no sé cómo hacíamos. No había computadoras, siempre decíamos “deci que están de licencia”. Pero bueno.

¿Conoce la ley existente que regula la actividad? ¿tenía un previo conocimiento de sus obligaciones y derechos como pasante?

No, no, no, no. Si me contó Marcos el secretario académico que estaba publicado en el CURZA net, todo. Pero de ahí yo sentarme a leer la ley no. Lo que sé es la charla que tuve con él y después cuando entré no.

Marcos te explicaba un poco todo como es el horario. Pero después en el Poder Judicial el primer día fue de presentación y no, empezamos en mesa de entradas y a ver cómo era el manejo pero no hubo una explicación de cómo era la pasantía.

No tuve problemas como para tener que ir a leer la ley, si lo hubiese tenido seguramente lo hubiese hecho. Me reuní un par de veces con el gerente y me preguntaba cómo me sentía y esas cosas al igual que ahora. (Refiriéndose a una actual pasantía en otro organismo)

¿A partir de su experiencia podría decir que las tareas a cargo fueron semejante a las exigidas a la de un empleado formal?

En mesa de entradas sí, porque era poner un sello era bastante básico, lo hacía cualquiera. Cuando yo veía que no había tareas buscaba que hacer y ayudaba pero todo lo que llevara una firma o esas cosas no, era distinto.

Los certificados de los pasantes de ese año, como yo me quede todo diciembre y la chica que los hacía tenía mil cosas para hacer se los hice todos yo, obviamente lo firmaba otra persona pero todo lo que era en la computadora y no llevara firma o algo así secreto lo hacía sin problemas.

¿Cómo se desarrolló el seguimiento por parte del tutor asignado?

No, me entere que era Gustavo pero la verdad es que no tuve nada, ni presentación ni preguntas como estaba nada.

Tenía el tutor del Poder Judicial que era el gerente de Recursos Humanos que justo estábamos en el mismo sector y con el sí tenía dialogo. Me llenaba las planillas. Pero de Gustavo no tuve presencia. Con Ezequiel la relación era muy buena (tutor institucional)

En la pasantía actual tengo a mi tutora que me escribe cada tres meses ponele y me dice tenés que completar esto, como te sentís? Cualquier cosa me escribís. Yo en el Poder Judicial la realidad es que cuando tenía que entregar una planilla era porque venían chiscas que hacían pasantías en otras áreas a entregar la planillas a mi jefe y ahí me enteraba y sacaba fotocopia a la planilla. Justo había una chica de administración que era la más responsable y llevaba los papeles entonces cuando los llevaba yo le entregaba los míos y mis compañeras los de ellas y ella los entregaba a Gustavo para firmar. Tenía buena relación como profesor pero como tutor no, no lo vi.

Tuve el certificado y entregue el informe aunque mucho el certificado no me interesaba, lo entregue porque capaz que necesitaban el informe, necesitaban ver cómo era la pasantía, allá te daban la constancia de que hiciste la pasantía firmada por el gerente y por ahí era más formal.

¿Cuál era la carga horaria establecida para su jornada laboral?

Horario yo nunca cumplí porque siempre me quedaba me gustaba el lugar no era que me obligaban ni nada, me gustaba y me quedaba. Por ejemplo la parte que cumplí en mesa de entradas por ahí fue la que menos cumplí horario y me quedaba hasta la una y media con el chico de mesas de entradas. Porque por ahí te ibas a las 12 y justo era el horario pico o aparecían cosas; o si el faltaba por ejemplo me tenía que quedar yo, tenía que cubrir el lugar. Por ahí tampoco es tanto pero puede llegar algo importante y capaza que no hay nadie para recibirlo.

Podías arreglar los horarios de ocho y media a doce y media podías.

No me tome muchos días de estudio pero las chicas con las que estaba se tomaron casi los 30 y no ni un problema, primero el estudio.

¿Creé que el sistema de pasantías es útil para inserción laboral de los estudiantes? En su caso particular ¿ha logrado aplicar los conocimientos teóricos a la práctica?

Sí, en el concurso tiene puntos por haber hecho las pasantías, me lo han contado. Yo sin esa experiencia no hubiera sabido lo que eran un montón de cosas, quieras o no un año en un lugar así que es un ir y venir aprendes un montón de cosas te re ayuda.

En mi caso me ayudo, porque la pasantía que tengo ahora es gracias al manual de procesos, gracias a las tareas que hice en el Poder Judicial.

¿Se le presentaron algún tipo de dificultades en el desarrollo de la tarea? en caso afirmativo: ¿De qué manera se consiguió resolver?

No, pero porque yo soy muy así, no me daba vergüenza preguntar, yo pregunto todo. Antes de hacer macanas, así sea la boludez más grande. A parte el día de mañana por hacer una macana vos pierden la oportunidad de entrar otros.

A partir de su experiencia: ¿cree que el sistema de pasantías funciona correctamente? ¿es necesario fortalecer algún aspecto? ¿Cuáles?

Esta buenísima la posibilidad pero el tema sueldo es mínimo lo que te dan, si vos tenés que ir todos los días en colectivo, comprar comida, no se... no sé si vale la pena la pérdida de tiempo para estudiar y todo para eso.

Yo me iría más por el lado del dinero, para mí es muy poco. Nosotros en esa época estábamos en 3500. Está bien, era algo y estaba buena la experiencia, aprendías todo pero...

Si bien estaba bueno... pero penas si era gratis te anotabas?? ¡No! O capaz que si pero un tiempito, no un año como esclavo.

Los formularios me parecen medio engorrosos, quizá para la universidad les sirve, no sé. Pero para el alumno es algo pesado, tenés que estar jodiendo al tutor del Poder Judicial para que te lo llene que además es poner unos números que quede lindo.

Lo del informe final si me gusta eso lo hice porque me pareció importante, sino no lo hago.

Me parecería mejor el seguimiento de un tutor posta que te ponga la universidad y que si todos los meses te pregunte si necesitas algo, si te llevas mal con alguien. Porque vos en un papelito no vas a poner me llevo mal con este, o me tratan mal porque soy pasante... que se yo...Quieras o no somos pasantes.

He escuchado que han cambiado de lugar a algunos porque por ahí los trataban mal o cosas así que quedan ahí...

Ahí era lo mejor era colega a colega te trataban bien.

La continuidad me parece que no está bien, ese freno que te ponen para continuar. Estar capacitando a alguien un año para que después hagan un concurso y entre cualquier otro. Me parece que le convendría, tiene a una persona que aprende todo en un año pagándole 4 mil pesos. Y qué mejor que te aprende todo pagándole nada en un año y ya después tenés a alguien capacitado y listo, en vez de estar perdiendo el periodo de prueba que le ponen a la gente que entra por concurso que capaz que ni siquiera queda.

Pero esto es algo del organismo no tiene nada que ver con la universidad.

Entrevistas a tutores de la Universidad Nacional del Comahue.

Entrevistas n° 9

04/12/2017

¿Qué entiende por pasantías y cuál es su importancia?

Para mí la pasantía viene de la palabra pasante que tiene que ver con un recorrido que pueden hacer ustedes, en el lugar que ustedes elijan.

Lo importante de esto es que la pasantía implica todo un proceso de aprendizaje de conectarse con una institución diferente en la que están participando y me parece que la figura del pasante tiene que ser una instancia de aprendizaje.

¿De qué manera se realiza la selección para ocupar este puesto?

Cuando yo asumí la dirección del departamento, me informaron desde secretaría de extensión que había un tutor institucional y que en este caso, no sé si en las otras carreras es igual, era el director de departamento y yo no tenía ningún problema en hacerme cargo. Inclusive vos me decís que están haciendo un estudio sobre 2016. Bueno da la casualidad de que es una temática en la que yo más o menos algo entiendo. Soy directora de un proyecto de extensión donde trabaja la temática de perspectiva de género y las pasantías que se han incorporado para Psicopedagogía están orientadas a la oficina de género.

Eso por ahí aceita los mecanismos para que uno pueda acompañar al pasante desde otro lugar.

¿Cuál es la función que cumple el tutor? ¿estas actividades se encuentran pre establecidas bajo alguna normativa?

En mi caso, mira no hay una figura establecida o por lo menos yo no tengo conocimiento de que haya una ordenanza o una resolución que diga “bueno... el tutor tiene que hacer tal cosa”, lo que yo hago con los estudiantes en este caso son todas chicas, armamos un plan de trabajo y yo he tenido encuentros periódicos con ellas.

En el caso de 2017 el seguimiento fue más profundo porque en el marco de la cátedra de residencia que está a cargo mío de la licenciatura en Psicopedagogía la persona que está haciendo la pasantía eligió hacer su residencia en el mismo lugar, entonces el acompañamiento desde la cátedra y mío fue diferente, fue más intensivo y lo que yo propongo es que ellos en febrero propongan un plan de actividades independientemente

de lo que les pide la institución, pero para que ellos vayan buscando el perfil y el estilo de abordaje de esa problemática en particular. Entonces se abre un juego donde si bien ellos tienen que responder a los requisitos de la institución, pero ellas le pueden dar una impronta. Nosotros en nuestra carrera pensamos en la perspectiva de género donde se incorporan y podemos aportar estas cuestiones. Me parece que ahí es donde se enriquece, porque yo no sé si el día de mañana ellos van a ingresar ahí, si su tesis la van a pensar desde ese lugar o no, pero por lo menos que le quede una marca simbólica para poder trabajar.

A mí lo que me interesa no es solamente llenar los formularios, son problemáticas puntalmente muy complejas y ellos tienen que tener un acompañamiento porque ellos mismos pueden quedar desbordados, no son situaciones sencillas. Y me parece que una pasantía no debe ser completar un formulario solamente debe haber un acompañamiento y una instancia de aprendizaje. (Podes ver este material, pensá estas cuestiones...) me parece que eso enriquece. Sino queda como que vamos, hacemos un trabajo administrativo, llenamos y listo.

Muchas veces el mismo tutor institucional de la otra institución no tienen noticias de quienes son los pasantes, entonces hay que repasar, vos sos un pasante, no un empleado administrativo ni un secretario de la persona que te toma. Me parece que aprender a poner límites también es empezar a delimitar tu futura profesión y tu futura práctica.

Si en algún caso en alguna oportunidad terminas haciendo algo que no te corresponde uno lo puede pensar como una opción de entrar al lugar, de que las transferencias se instalen, eso es una cosa pero pensado estratégicamente, pero por demás no, porque no es justo, y si no se pierde la esencia.

Tutora en lo que se refiere a las pasantías estuve dos años.

Partir de su experiencia: ¿podría decir que los estudiantes entienden que las pasantías no representan en sí una relación laboral?

Si, en general sí. Pero también es cierto que la realidad económica les va marcando otras cuestiones. Porque si quieren trabajar o hacer algo más se limita, son cuatro horas a 5 mil pesos y muchas veces son estudiantes que necesitan un sustento económico y a veces no lo pueden hacer, tienen que pagar alquiler, pagar fotocopias, tienen que vivir. Yo entiendo que a veces ha pasado que por ahí se comprometen y hacen de más.

¿Cuáles son los criterios utilizados para la evaluación y el seguimiento?

En el caso de algún problema se dirigen a mí. Un caso en el que se dirigió a mí, y yo me contacté con la gente. Es importante que el tutor institucional desde la universidad

tenga un contacto con el tutor institucional o el lugar donde está el pasante, entonces vos intercambias cual es el perfil que quieren, para que lo quieren, me parece que tendría que ser un mecanismo aceitado donde realmente se convierta en una instancia de aprendizaje de experiencia para fortalecer los lazos.

Me han tocado experiencia de alumnas que me dicen que figura el nombre de una tutora institucional que no la vimos nunca, por lo menos sería necesaria una entrevista mensual para ver que están haciendo, donde estas las fortalezas del lugar, las debilidades, donde habría que ajustar. A mí por ejemplo en el entorno a las pasantías yo ya pedí el año pasado y lo voy a volver a pedir para el año que viene, cambiar la forma de la selección, porque la selección es materias aprobadas promedio, por lo menos en psicopedagogía, no sé ustedes, pero me parece que pasa por otro lado, tener una entrevista donde la persona pueda demostrar su motivación, su interés, si se formó en esa área específica, si hizo cursos, seminarios, tiene que haber algo más que no sea solamente el número, porque si no es lo mismo que el formulario, tiene que haber algo más, donde vos digas mi motivación es esta hice cursos para formarme en esta área por eso me interesa.

Si uno lo quiere tomar como una experiencia seria falta, ha mejorado pero falta en cuanto al acompañamiento y siguiente.

¿Qué nos puede aportar en cuanto a la experiencia como tutor?

¿Cree que esta forma de apoyo y seguimiento es suficiente para el estudiante?

¿Podría desde su experiencia realizar alguna sugerencia al sistema de pasantías?

Es una muy buena experiencia que necesita ir ajustando todas estas cosas.

Se puede encomendar a otros profesores, o de acuerdo a la temática, que el estudiantes se incorpore a algún proyecto de investigación los pueda ir tutorando, hay recursos humanos como para acompañar. Porque si no las direcciones de departamentos terminan sobrecargadas de un montón de actividades que a uno le interesan pero a veces estas con muchas cosas entonces si podes empezar a delegar a una persona u otra o a algún equipo de investigación que trate esa temática, entonces el estudiante tiene otro acompañamiento, se siente más respaldado.

Lo ideal sería que vos por ejemplo de recursos humanos ingreses y que la persona que te toca como tutora este orientada a la temática, porque eso también te va permitiendo otra perspectiva. No es lo mismo un director de departamento que desconozca esa área a un profesor que le digas ¿usted me puede acompañar? Y que la persona esté orientada en la temática porque te puede ayudar y aportar bibliografía.

Sería muy interesante que en algún momento se pueda socializar a la experiencia de los alumnos. Se desconocen los trabajos que hacen los estudiantes avanzados que te pueden ir abriendo otros caminos. El estudiante universitario tiene mucho camino virgen para recorrer y por ahí escuchando nuevas temáticas te va abriendo más la cabeza.

Entrevistas a autoridades de la universidad Nacional del Comahue.

Entrevista n° 12

04/05/2018

¿Qué se entiende por pasantía?

Para empezar te comento que estudié, hace cuanto que estoy en la universidad y en qué áreas de la universidad estuve. Mi formación de base y de grado es en administración pública y estudié acá en el CURZA. Ustedes conocen la carrera tiene la orientación políticas públicas o desarrollo gerencial, yo elegí políticas públicas.

Al margen de eso al tiempito de recibirme, si bien hice una pasantía cuando estuve en tercer año de la carrera decidí dejarla, finalice la carrera y antes de recibirme o a los días de empecé a trabajar acá en la universidad, en el 2012. Tengo 6 años de antigüedad en el CURZA, en la universidad como trabajador no docente; estuve dos años en la secretaría académica, en el departamento docente y hace 4 años que estoy en la secretaría de extensión en la unidad organizacional, "departamentos de extensión" es en esa unidad organizacional que se tramitan en el plano administrativo todas las cuestiones inherentes a lo que está en la secretaría de extensión o casi todas ellas, las que requieren algún tratamiento de proceso administrativo.

Entonces en este ámbito, en el departamento de extensión hay múltiples tareas, principalmente o como tarea clásica los proyectos de extensión de la universidad del Comahue, todas las universidades tienen sus proyectos de extensión propios. También existe otro gran paquete de proyectos que son con financiación externa que son de la secretaría de políticas universitarias, eso suma un número interesante de proyectos en cada año.

Por otro lado también está la cuestión de educación continua, cursos, talleres, seminarios o lo que sea que implique básicamente el dictado, el aval de parte del CURZA de una actividad no curricular siguen el reglamento vigente.

Hay becas también de extensión, pero no es lo más relevante y se podría decir que está dentro de lo que son proyectos de extensión. También está el tema de los convenios y

dentro de los convenios están las pasantías, convenios hay de muchos tipos, ustedes saben que los convenios de pasantías vendrían a ser convenios específicos.

Para el sistema de pasantías la responsabilidad en el plano administrativo está en el departamento de extensión y en el plano político en la secretaría de extensión y esa tarea la vengo haciendo desde hace 4 años.

¿Cuál es la normativa que rige el sistema de pasantías en esta universidad?

Uno puede tomarse de la ley de pasantías que rige el sistema nacional. Si es con mis palabras uno lo puede definir como una instancia de prácticas pre profesionales en el marco de estudios superiores, con otras palabras es lo que dice la ley y esa práctica si bien supone que quien realiza una pasantía va a realizar actividades que también realizan trabajadores está enmarcada en otra lógica ya que quien realiza una pasantía educativa en el marco de la ley de pasantías, tiene que tener una condición que es de estudiantes más los requisitos que plantea la institución. Más allá de la ley cada universidad reglamenta el sistema de pasantías mediante ordenanzas y en el caso del CURZA además de una ordenanza hay una resolución que es de nivel unidad académica donde se establecen detalles que quizá no están regimentados en la ordenanza y en la ley pero se hacen obviamente en el marco de esas normativas superiores respetando la pirámide jurídica.

Es una práctica pre-profesional pero no es netamente laboral sino que esta combinada con una dimensión pedagógica que quien hace una pasantía tiene esa condición fundamental que es la de estudiante.

Después obviamente al tratarse de una pasantía estrictamente, en este caso una pasantía se supone no remunerada o digamos la asignación estímulo que recibe el pasante no es remunerativa, esto quiere decir que no se le imputan cargas sociales, no sería un trabajador en blanco ni en el marco de ningún tipo de convenio. Es una figura especial y en este caso que hablamos de pasantías educativas, no de pasantías en general, constituye un estudiante que en determinada instancia de su formación académica asiste por un determinado período de tiempo a una institución que lo solicita como comitente a la universidad y realiza una serie de actividades que están planificadas en cuestión de su formación académica y en función de las tareas que haya para hacer y eso se traduce en un plan de trabajo que se elabora para los pasantes.

En la universidad hay carreras tanto de grado, pregrado y postgrado, en las de pregrado y grado en algunos casos en los planes de trabajo se prevén prácticas, materias como seminarios y talleres o mismo instancias de práctica. Los profesorados tienen prácticas docentes y otras carreras tienen residencia y en muchos casos están por fuera de lo que sería una figura estricta de pasantía educativa.

¿Cuál es el objetivo institucional de establecer dicho sistema?

Como interés institucional a la hora de imprimir un sistema de pasantías a mi entender es que permite una mayor profesionalización del estudiante de una determinada carrera. Porque la pasantía te permite ir al campo, a la instancia de práctica directa de lo que estas estudiando. La universidad tiene una tendencia a ser más bien teórica por la infraestructura institucional no da para que se pueda ensayar absolutamente todo lo que va a hacer como actividades o tareas un futuro profesional. Como por ejemplo admr. Pública uno cursa materias que te llevan al estudio de las finanzas públicas, de presupuesto público y la herramienta por excelencia en la provincia para gestionar esas tareas es el Safyc de administración financiera y control. Para ese tipo de integraciones entre lo que uno conoce en el ámbito académico y la práctica concreta es que sirve una pasantía y así se puede explicar en cada una de las carreras.

Un sistema de pasantías es estratégico para una mejor formación de los futuros profesionales, para que la universidad pueda asegurar una integración del estudiante con el medio, no es solo perfeccionamiento y que salgan mejor, permite crear una red, lo dota de un capital social, si lo querés ver de esa manera a aquel que se inserta en una institución y realiza una pasantía.

En muchos casos los pasantes, pasado algún tiempo o el tiempo máximo de pasantías suelen ser contratados por las instituciones. Aparte de ese interés de lograr un perfeccionamiento en el plano de la profesionalización.

tiene cierta efectividad en un sistema de pasantías aplicado en una universidad ya que permite insertar laboralmente al estudiante, depende de las carreras pero, administración pública es la carrera que más tradición de pasantía tiene y en la que más ejemplos hay de efectiva inserción a la hora de realizar una pasantía y en todo caso en otros ámbitos tener el antecedente de pasantía es un plus a la hora de conseguir trabajo, cuando se concursa por ejemplo, cuando se accede al trabajo por las vías establecidas de concurso, ahí es valorado de otra manera porque tuviste una práctica, no tenés una experiencia 0 y se da por un período significativo, en el Poder Judicial está establecido que el período de pasantías es de febrero a marzo, hasta noviembre o incluso lo extiende hasta diciembre. Es un periodo significativo para quien hace una pasantía porque básicamente puede visualizar un proceso desde su inicio hasta su finalización en el año en curso.

Otra cuestión es que la pasantía es atractiva además de la práctica esté el tema de que las pasantías son rentadas, si bien no se trata de trabajo, el estudiante cuando se inserta en la institución no va a quedar bajo ningún tipo de convenio colectivo de trabajo sino bajo esa figura especial de pasante. Esta establecido que en función a determinados estatutos del convenio colectivo de trabajo de las instituciones reciban mensualmente una

asignación estímulo, que en muchos casos es muy importante ya que en su círculo de estudiante universitario le permite sostenerse como estudiantes, con esto no quiero decir que es un factor de no valorización porque no todos los estudiantes de la universidad hacen pasantías.

Cada año ingresan más o menos 400 estudiantes y habrá de mil a mil doscientos activos y este año el número de pasantes fue de 21. (Una terminó) pero más o menos se maneja ese número. No todos tienen la posibilidad de hacer una pasantía.

Yo hice una pasantía en el año 2011, si mal no recuerdo, cuando estaba en el 4to año de la carrera, prácticamente había terminado de cursar todas las asignaturas, y ahí sí decidí inscribirme a una convocatoria, salió en ese momento una para el Departamento Provincial de agua, me inscribí y me fue bien, ingrese yo y por un periodo de 6 meses estuve en la pasantía... no sé si les interesa que cuente...

El final es que yo podría haber prorrogado la duración pero me fui, pedí la baja. Lo que me sucedió fue que...

Ustedes saben que el sistema de pasantías prevé, más allá del acuerdo individual un plan de trabajo donde se establecen las actividades que un pasante va a realizar en un período determinado, en mi caso era un año. A eso lo elaboraron el tutor académico y el tutor institucional. En principio en mi caso el tutor académico... No me informaron demasiado. Sabía que había quedado primero, que iba a ingresar en algún momento y el mismo día a la mañana me llamaron para que empezara ese mismo día y me informaron quien iba a ser mi tutor y en el apuro yo dije si, entonces mi tutor terminó siendo un profesor de la universidad que tiene vinculación el DPA porque él trabaja en el DPA, lo cual es un poco contradictorio porque si uno quiere establecer una tutoría válida y que permita un control que le permita libertad a ese tutor académico de decir con respecto a cómo transcurre esa pasantía, es un sin sentido que el tutor académico a su vez trabaje en la institución.

Ahí te puedo decir lo primero para analizar y pensar el mecanismo. Y por parte del tutor institucional que era el director del área donde yo me inserté (dirección de coordinación y conservación de recursos hídricos) una dirección muy específica, muy personalizada, en la que en el caso como pasante tenía que estar colaborando en el primer momento con las tareas administrativas y después haciéndolas.

El tutor institucional en ese momento era el director, un mando medio alto en la institución donde si bien tomó la figura de tutor no me tutoriaba. Entonces el transcurso de la pasantía fue en mi caso bastante solitario si tenía a quien era en ese momento el administrativo que era quien hacía las tareas y yo colaboraba con él.

Lo que sucedió fue que ese administrativo renunció entonces quedo un vacío en términos de quien pueda orientarme con el trabajo. Eso lo continué por un tiempo, las cosas que sabía y que no tenía dificultad. En un momento quedo en mis manos la tramitación de una contratación que por los montos suponía hacer una licitación pública.

Yo había cursado la carrera y se había ido la persona que tenía como referente, no tenía remplazo y como pasante tenía que sostener todo eso, entonces me comencé a ver excedido y me afectaba en términos de lo que me estaban dando. Hay determinadas tareas en la administración pública en las que tenés que tener determinada orientación, no te pueden tirar así una licitación pública con todo lo que eso implica, la intervención de presupuesto, de contaduría.

Esa dirección dirigía toda la cuestión de los recursos hídricos en la provincia, entonces el DPA en toda la provincia tiene delegaciones. Los requerimientos de todas las delegaciones en términos de insumo iban a la central, depende del área de especificidad, entonces de una delegación solicitan la compra por ese monto, eran cuestiones muy específicas etc.etc. Que eran las especificaciones técnicas que yo no entendía de eso porque no sé de eso.

En el plano administrativo pude motorizar más allá de que no sepa específicamente para que se use lo que se está comprando, si están las especificaciones técnicas en un pliego. Porque nadie hace una licitación pública solo, pero quedarte en el plano administrativo solo no lo podía sobrellevar, lo intente, había dificultades en la organización que me excedían. Porque en esa dirección se habían desplazado tareas de la secretaría general, que es la que tiene que hacer eso, por conflictos internos. Entonces yo después me di cuenta donde estaba metido a eso sumado a la rendición del fondo permanente del Safyc, me lo mostraron una vez y terminé siendo un pasante que termino haciendo estas cosas, tener a mi cargo todas las tareas administrativas de esa área, organizar compras menores con el fondo permanente y sin nadie que me asista, el tutor institucional era geólogo, así que él estaba en su materia. La vida del pasante era bastante solitaria y por ese motivo dejé, me encontraba en una situación donde era un trabajador como cualquier otro, en cuatro horas tengo que hacer muchas cosas y la paga que recibía era una proporción de una categoría mínima, entonces para mí no tenía sentido y me estaba afectado en un plano personal.

Para concluir fue una no muy buena experiencia, aprendí algunas cosas pero otras me hicieron dejarla. Si no hubiera llegado hasta el final. Sé que hay chicos que terminan una pasantía y se quieren quedar, yo me quería ir.

En 2012 ya estaba trabajando en la universidad y 2014 acá, desde otro lado también puede ver el proceso de los pasantes. No todos los casos son el deseado y por eso que el

sistema de pasantías funcione lo más cercano posible a lo que está planteado en la formalidad, que se respeten y sean valoradas las figuras porque por algo están.

Eso depende de cada estudiante, de cómo individualmente se plantean su paso por la universidad, la culminación de su carrera y su proceso profesionalizante. Ves de todo, algunos que con solo tener los requisitos mínimos ya se lanzan a inscribirse en una convocatoria y quisieran efectivamente está en la pasantía y en ese caso ellos mismos te plantean que la pasantía sería una posibilidad de trabajo básicamente, algunos lo ven como un trabajo que te va a dar un mínimo ingreso, otros estratégicamente esperan a ser estudiantes avanzados, hacer cursado todo o estar en el último año de la carrera para tener esa instancia de práctica. La consideran más bien como una instancia profesionalizante, quizá estén más motivados por la experiencia, que es lo que van a hacer. Estos son los perfiles de aquellos que se postulan para los puestos a una pasantía educativa, hay de todos no más de unos o de otros. Algunos están en situación de tesis se inscriben y se ve una mayor intención de que esa pasantía le signifique un ingreso a la institución como trabajadores.

En general, aquellos que hacen pasantías tempranamente les impacta negativamente en el rendimiento académico, e incluso algunos terminan dejando la carrera. Tener condición de estudiante después de los 18 te permite continuar con una obra social, el boleto estudiantil, en un caso una persona me lo dijo. No creo que sea la mayoría. Pero no hay un perfil único y expectativa.

¿Cuáles son los requisitos que se establecen para la inscripción como aspirantes y cuál es el criterio de selección?

Sí, depende de la carrera y también están los requisitos básicos que debe cumplimentar, en el caso del CURZA, es ser estudiante regular con al menos 6 finales aprobados, ese es el piso, después en función de la convocatoria o que es lo que requiere la institución se puede afinar esa cuestión y se le da más especificidad a el perfil requerido y a los requisito que tengan que tener. A veces se piden estudiantes avanzados y si hilas más fino con materias aprobadas del último año. Lo cual si no hubiera formación de grado con un promedio de 30 materias, tener 6 implicas ser estudiante de primer año, y del último año es ser estudiante de 4to 5to. El sistema en este sentido es bastante amplio en base a lo que propone la formalidad, pero en cada caso se le da especificidad a esa cuestión en función de que es lo que tenga que hacer el pasante en su ámbito de práctica.

Es un ajuste, lo que no se puede vulnerar sería lo establecido por el sistema de pasantías. También se consulta a quien tiene la especificidad que es el departamento académico. Porque el área de extensión coordina el sistema de pasantías y ahí se ajustan los requisitos del perfil, aptitudes, depende de la naturaleza de la carrera. Las de pregrado

tienen un total de 13 materias aprox. Lo que implica que uno con 10 materias es un estudiante avanzado, no es así en la formación de grado.

¿Cree que la implementación del sistema de pasantías enriquece a los organismos que reciben a los estudiantes? ¿Porque?

La institución es la que solicita a los pasantes, si bien la universidad está abierta a este tipo de experiencias para sus estudiantes y tiene un sistema para satisfacer las demandas de las instituciones quien solicita en primer término la pasantía, porque se va a hacer cargo de ello, son las instituciones.

A través de las historia esto ha cambiado, a partir de la ley dl 2008, antes quizá había más instituciones que tenían pasantes, si bien no estaba reglamentada o como ahora con lo cual era más fácil pero también una actividad más vulnerable en términos de derecho.

Si hablamos del periodo desde el que estoy yo, 2014 a la fecha, lo que puedo ver es que la institución valora significativamente el aporte que puedan hacer estudiantes universitarios en esos contextos institucionales. Porque por algo los piden, no es que la institución solicita a modo de favor o especulando la condición contractual, que es distinta. Esa asignación estímulo que reciben los pasantes es no remunerada de manera que un pasante te puede cobrar 6 mil pesos o 12 mil pesos pero no impacta en la cuestión de retener montos para aportar a la jubilación, tampoco te suma antigüedad laboral, dos factores muy importantes en el ciclo laboral de una persona económicamente activa. Yo diría que no es esa la cuestión por la que solicitan pasantes.

Lo que yo veo es que las instituciones en su planificación valoran estudiantes que sea avanzados o cumplan el requisito para que sean pasantes porque realizan aportes significativos en ese ámbito, que la institución no los tenían, no los tienen y ven como una posibilidad adecuada insertara estudiantes para realizar esas funciones.

El ejemplo más claro es ALTEC, porque más allá de la vinculación por los pasantes, tiene mucha vinculación con el CURZA porque este ha logrado una gran especificidad y nivel de desarrollo con toda la cuestión del software libre, entonces por lo que puedo ver es un ejemplo claro de aquello que las empresas no tienen, no se abocan a una desarrollo pleno de esa cuestión y un estudiante de esa formación puede contribuir algo, a iniciar algo en esa temática o proponer otra lógica de lo que sabe. Ese sería el ejemplo de que todas las partes en una pasantía son beneficiadas.

Si vamos al poder judicial hay mucho de lo que hacen los pasantes pero son tareas importantes, a nivel de colaboración pero el ordenamiento de proceso por ejemplo. Y básicamente en el área de recursos humanos y en el área administrativa los procesos administrativos los mantienen actualizados los pasantes, sería como una tarea permanente

y tienen una colaboración activa en los manuales de misiones y funciones, en los procedimientos administrativos con lo cual impacta positivamente en aquel que lo hace y a la institución que mejora sus procesos.

Siempre está el punto a discutir en las pasantías que siempre fue discutido. Porque estas poniendo a un estudiante universitario en muchos casos a punto de recibirse a “trabajar” sin que sea considerado un trabajador. Por sos también es importante el establecimiento que se dio en la última ley que reglamenta el sistema de pasantías en cuanto al tiempo. Un estudiante universitario no puede ser pasante por un tiempo ilimitado, el período es de 12 meses con posibilidad de prorrogarlo 6 meses más; pasado ese tiempo se finaliza el vínculo y si la institución lo requiere lo tiene que contratar e incorporarlo por las vías que correspondan como un trabajador más.

Eso sí es un punto a tener en cuenta, yo supongo que las instituciones no lo hacen por eso, podría suceder. Porque supone que roten los pasantes siempre en los mismos puestos entonces si se están cubriendo puestos con pasantes y no de formar una estructura permanente en la institución que eventualmente hay asido apoyada por un sistema de pasantías.

Si el pasante tuvo un buen desempeño y ese ámbito significa un puesto de trabajo lo más lógico es que siga otro pasante o que lo contraten y se constituya un puesto de trabajo según un estatuto. Bueno no sucede eso, caso de pasantes que hayan sido contratados finalmente son ALTEC, en la agencia de micro desarrollo local Viedma-Patagones, El Crear, y el departamento Provincia de Aguas.

Lo que sí te asegura la normativa de pasantías es que ese tiempo tiene un límite, no se puede extender más allá de él. La normativa establece ciertos parámetros, se podrá discutir si el tiempo máximo de 18 meses es adecuado, es poco... es mucho...no sé, es un tiempo considerable también. Es un tiempo que si vos sos trabajador implica un año y medio de aportes previsionales, un año y medio de antigüedad.

Ustedes saben que las dos cosas son fundamentales mientras sos trabajador activo y para jubilarte también, la antigüedad te va sumando en adicional y en general en todos los convenios colectivos es año a año. Y eso, el tiempo que vos pasante ahí no te puede ser reconocido en ningún ámbito, no es reconocida la pasantía en ese sentido.

Digamos... Si vos tuviste un trabajo administrativo en la Municipalidad y vas y trabajas en la provincia te reconocen la antigüedad previa que tenías. En el caso de las pasantías lo que tiene es eso, no es un trabajo, es una práctica pre-profesional con aspecto pedagógico con lo cual carece de todo eso.

Esos son los puntos discutibles, si la pasantía es esto, cual es el tiempo ideal de una pasantía. En muchos casos los pasantes ante no tener otra opción desean extender el

tiempo al máximo y las instituciones también. Ahí cuando lo extienden al máximo vos pansas, no fue suficiente con este tiempo para que el pasante salga de esa posición.

Es un sistema que está diseñado para tener un control determinado de cada una de las partes que intervienen, y tiene un criterio que puede ser discutible o no.

¿De qué manera se establece la relación con los organismos públicos para la incorporación de pasantes?

En primer lugar se trata de un convenio, en este caso son específicos de pasantías, la universidad con el tiempo ha firmado con muchas instituciones, algunas tienen pasantes otras no.

Se trata de gestionar el sistema de pasantías mostrando a la universidad en una postura abierta a que instituciones soliciten pasantes. Con esto quiero decir que la Universidad a veces sale en búsqueda de los vínculos ofreciendo que los estudiantes de la universidad puedan establecer su red social, si se quiere, de contactos y más importante aún puedan tener instancias concretas de prácticas de lo que aprenden en las carreras que cursan.

Y por otro lado hay instituciones que bajo la lógica de la misión y sus objetivos ve la posibilidad de poder vincularse con las Universidades por las pasantías. Desde ambas partes se busca.

¿Qué tipo de seguimiento se lleva a cabo sobre la aplicación de las pasantías?

Esta establecido a grandes rasgos en la Ley de pasantías, en la ordenanza que reglamenta las pasantías de la UNCo pero con mayor detalle en el reglamento a nivel de la unidad académica, en función del consejo directivo.

Entonces ahí también se establecen las obligaciones de cada uno de esas funciones, del pasante y de los tutores.

Las características que debe reunir un tutor académico, que es un docente con determinada categoría, con determinada antigüedad y las condiciones también para el tutor institucional y sus funciones. Luego de eso están los pasos previstos.

El pasante antes de iniciar debe tener un plan de trabajo que defina qué es lo que va a hacer. Posteriormente en función de la experiencia, si la pasantía es al año, a los 3 meses se hace una evaluación parcial que está prevista en el reglamento; ahí intervienen tutores y pasante, y al final del período sea cual fuera un año o 18 meses hay un aparte en la que se evalúan mutuamente. Donde el pasante también tiene que realizar un informe final sobre el transcurso de su pasantía.

En la realidad en esa función coordinadora que tiene la Secretaría tiene que haber un seguimiento permanente de los pasantes y de cada una de las figuras que intervienen en la pasantía en particular (INSTITUCION UNIVERSIDAD- PASANTE)

Hay obligaciones tanto del acompañamiento académico, pedagógico, plan de trabajo. Seguimiento, acompañamiento, evaluación, lo cual supone que tenga un vínculo permanente el tutor académico e institucional con el pasante.

Después en esa tarea coordinadora que tiene el área de extensión tiene que estar monitoreando permanentemente la cuestión que se deriva del acuerdo individual, el contrato que suscribe (que este percibiendo la asignación estímulo conforma a lo acordado y lo que corresponde, que tenga art, seguro, y obra social) eso no corresponde tanto a los tutores pero si hay una falencia en ese aspecto la secretaria de extensión tiene que obrar en función del rol que tiene asignado.

La normativa si no se cumple como se acordó, la universidad puede hacer cesar esa pasantía.

No todas las instituciones lo cumplimentan de manera adecuada, la construcción del vínculo que se hace mediante el convenio pero también es un vínculo que va más allá. Tendrían que respetarse todos los acuerdos que se derivan de ellos, no en todos los casos se da una situación ideal.

Un caso en el que funciona bien el sistema de pasantías, como debería ser es en el caso de ALTEC. En el caso de asignación estímulo del pasante tiene un estatuto de trabajo, un escalafón y hacen lo que corresponde, calculan la asignación en base a una categoría vigente en la organización. Que es lo que hacen otras instituciones, y no estarían cumplimentando, se toman de la figura del Salario Mínimo Vital y Móvil, la normativa da lugar a eso siempre que la institución no tenga un CCT, pero hay instituciones que si lo tienen pero toman el SMVM, entonces si tenemos que es 8000 por un lapso de una jornada laboral de 8 horas si tomas un proporcional da que un pasante gane 4500 o que la jornada laboral administrativa de 6 horas tendrías un número de 6 mil que se da en algunos casos.

En muchos casos las pasantías se concretan de igual manera; yo en mi plano administrativo me tengo que basar en lo que dice la normativa y si algo funciona mal que hace el administrativo de oficio aunque sea lo decís, la vía institucional sigue trascurriendo y efectivamente algunas pasantías se dan de esta manera, algunas como corresponde y otras no, más allá de mi apreciación personal, al verlo desde adentro se lo difícil que es construir un vínculo con una institución. La universidad quiere que sus estudiantes hagan pasantías pero a su vez hay otras instituciones que también pueden ofrecer pasantes y según se construya el vínculo en algunos casos se torna un poco asimétrica al capacidad de tomar las decisiones porque el vínculo está construido de esa

manera, es una cuestión más política, porque si no en esos casos en los que te digo que se da de manera irregular la universidad debería decidir, si es por basarse estrictamente en lo que establece el sistema de pasantías en retirar a sus pasantes de ahí. Se puede hacer? Sí. Te lo permite la normativa? Sí. Es lo tendría que hacer.

En la realidad que implicaría, con alguna institución implicaría sacar 10 pasantes de ese ámbito en el cual ellos quieren estar. Entonces es un punto de inflexión importante y que no es solo en el CURZA, el Comahue, muchas instituciones tienen arreglos de pasantías cuesta llegar al ideal de todo lo que implica. Cuesta aplicar la cuestión burocrática de modo estricto.

En base a la asignación estímulo se reconoce a la universidad un porcentaje por gastos administrativos, eso está la posibilidad, también en lo que establece la normativa o de no cobrarlo, eso se decide al momento de firmar el convenio, en el caso de ALTEC, por ejemplo no está esa retribución del 5%, se hizo así en ese monto, en el DPA sí, entonces las pasantías que se desarrollan generan recursos propios a la universidad, es el 5% de la asignación estímulo sin afectarla. Ese punto se empezó a hacer desde el 2014 y mucho, porque sucede algo que no les había dicho previamente que es la primera vez desde ese momento que hay un personal no docente con funciones plenas en el área de extensión antes no. Había mucha rotación eso implica la dificultad de tener un control un poco más adecuado del sistema de pasantías, de llevarlo a cabo de modo adecuado, que haya una sola persona que haga con convenios, que maneje los acuerdos, los planes de trabajo; tiene un ciclo de vida la pasantía.

Con respecto al poder judicial hay una relación asimétrica donde parece que la mayor capacidad de decisión la tiene la institución Poder JUDICIAL y no el CURZA. Desde el CURZA se intentó modificarlo. Hay un convenio que se suscribió que no está sujeto totalmente a lo que debería ser, o se sujeta a lo que quiere y al resto lo omite. Omitir por ejemplo una cláusula del 5%, si te fijas en el caso de ALTEC, hay algunos convenios que los he hecho yo, los del poder judicial los hacen ellos, hasta esa asimetría hay.

Se intentó modificar y no hubo respuesta, y bueno ahí ya es un plano netamente político a mi entender, pero sí, es la institución justamente que no prevé el 5% que te mencionaba y si prevé en una cláusula que la asignación estímulo en relación al SMVM, cuando sabemos que en este caso el Poder Judicial tiene un CCT y cuando sabemos que es uno de los poderes que mejor salario tiene para sus trabajadores. Si uno quiere verificar cuanto debería cobrar, en base a la categoría mínima del escalafón administrativo un pasante en el Poder Judicial distaría mucho de lo que hoy percibe.

Y ahí es un punto a favor de los que discuten las pasantías educativas en este caso con respecto a otorgarle una identidad de que vulnera de alguna forma la cuestión del

trabajo. Una cosa es lo ideal, otra cosa la realidad y la posibilidad que tenés de modificar todo eso.

Existen otras cuestiones, va más profundo y grave, porque si una institución tiene una feria eso no significa que el pasante tenga que dejar de percibir su asignación estímulo. O si no es entender a la figura del trabajador que cobras solo cuando trabajas y cuando no estas no hay derecho. Se supone que si bien la asignación es no remunerativa estas bajo los mismos derechos que el trabajador normal. Se embaraza la pasante, no pierde la pasantía, se supone que tampoco la asignación estímulo. No se ha dado ese caso.

A medida que avanza la charla nos vamos metiendo en los puntos más complejos del sistema de pasantías más allá de los puntos a favor que uno le pueda ver en términos ideales, en la realidad acontece eso. Por eso es muy importante que haya una estructura en la universidad que pueda gerencia y sostener en el plano administrativo el sistema de pasantías, porque de otra manera la tendencia quizá se incline a vulnerar lo establecido.

¿Cómo se desarrolla el proceso de selección de los tutores? ¿Cuál es el rol que cumplen?

Se supone que hay un compromiso de acompañamiento por parte del tutor y ante la omisión de esto el reglamento tampoco establece de forma precisa que se hace. No está previsto a nivel de reglamento como obrar en ese caso. En la informalidad si no hay respuesta se le sugiere al pasante que avoque esta situación, que vaya al consejo superior o a la secretaría de extensión para que establezca una comunicación con ese tutor y vea de qué manera se puede solucionar.

En caso de que el pasante presente alguna dificultad o problema con respecto al desempeño de sus actividades: ¿A dónde debe dirigirse? ¿Quién interviene para la resolución del mismo?

Hay veces que llegan los pasantes finalizadas las pasantías y recién ahí te comentan lo que les pasó, y vos le preguntas porque no acudió a su tutor,” es lo que te sugerimos” o porque no viniste acá, pero ahí ya depende de la autonomía de cada pasante porque el pasante que ingresa a una institución y tiene su primer experiencia pre profesional está en una etapa de autodescubrimiento de cómo es él en el marco de una estructura organizacional en donde suceden muchas cosas, a veces sos considerado un externo y no precisamente bienvenido, y vos sos un pasante nada más, pero eso lo entiende el que está en el sistema de pasantías nada más, para el otro, no sé si importa mucho que sea pasante o no, sí importa que hay alguien nuevo haciendo determinadas tareas en una institución y no sabes cuál va a ser el devenir de esa situación (si se queda, si se va), pero ahí ya es un plano que no lo podes controlar demasiado desde lo administrativo. Incluso tiene que ver

con características personales, hay personas que se quedan calladas y no dicen nada, hay otras que si lo dicen y resuelven sus conflictos a través de canales institucionales y otras no. Es el margen de falla que puede tener el sistema.

Eso no está ni en el reglamento..., apelaron a una cuestión pragmática y hasta arbitraria, porque no sé de donde se tomó como un criterio así informal, donde para agilizar, no para hacer bien las cosas, sino por la eficiencia del tiempo nada más, para acortar plazos hicieron todos los mismo, lo firmas y se decidió que eventualmente quien ocupe la figura de Director del Departamento académico sea a su vez el tutor de todos los pasantes, el caso extremo se daba en administración donde antes había incluso más pasantes, en el poder judicial. Quién estaba a cargo del Departamento tutoriaba 10, 11,12 pasantes cuando el reglamento dice que según la categoría mínima que tenés que tener para ser tutor, la antigüedad mínima y después según la dedicación de los docentes que trabajan, 10, 20 o 40 horas, entonces un docente que tiene 10 puede tener hasta un pasante, uno que trabaja 20 puede tener hasta dos pasantes y uno que tiene 40 horas puede tener hasta cuatro pasante con, lo cual la situación que se dio durante ese período contradecía. Era una cuestión pragmática que tenía un efecto negativo, quedó demostrado uno puede tener uniformes, al año siguiente eso se modificó.

Y ahí volvemos a lo importante de una pasantía no es hacer cosas, es hacer tareas en relación a tu formación, y se fue ajustando con el tiempo. A veces las instituciones solicitan pasantes de determinada carrera y vos miras las tareas y vos ves que no... acá corresponde alguien de administración pública y no un informático, pero eso se tiene que ajustar. No es solo crear pasantías siempre hay que resguardar la esencia. Cuando falla alguno de los elementos del sistema de pasantías no tenés manera de asegurar que se esté realizando de modo adecuado.

Entrevistas a estudiantes de la Universidad Nacional de Río Negro.

Entrevista n° 14

07/05/2018

Edad: 28

Sexo: Masculino

Carrera: Abogacía

Año que cursa: 5°

¿Es esta su primera experiencia como pasante o tiene algún antecedente previo?

En pasantías fue la primera experiencia y como antecedente estuve como becado en el Consejo Provincial de la Mujer, pero no puedo comparar lo que aprendí en el Poder Judicial con la beca, las tareas que realizaba cuando realice la beca era recolección de datos y fue por un periodo muy corto.

¿Qué entiende por pasantías?

Obtención de aprendizaje o de adquirir conocimiento, que te van a servir para el día de mañana en el laburo, en el caso mío justo entro en un lugar que me gustaba a mí que es la fiscalía, todos lo que tiene que ver con lo penal, yo lo veo como un aprendizaje y una incorporación de conocimiento que le sirven a las personas para poder desarrollarse y conocer como es llevar a la práctica todo lo adquirido durante la carrera que no sirve de nada si no lo llevas a la práctica.

¿Cuáles fueron sus expectativas previas al ingreso?

Cuando empecé lo primero que pensé es como me van a tratar, tuve una presentación en el lugar donde iba a estar y se pudo ver cierto destrato por parte de una empleada, entonces pensé que me iban a tratar mal, y después está en uno plantarse ante estas situaciones, esa la deje pasar ,pero después ya no, yo cumplía con el trabajo con todo lo que me habían asignado, eso fue lo único que me quedo como negativo de la pasantía fue el primer día, no entendés nada, no conoces a las personas no sabes que hacer, pero después nunca me trataron más mal.

¿En qué área se desempeñó? ¿Cuáles fueron las actividades realizadas?

Lo primero fue iniciar un expediente caratula, registro, instruía en algunas causas, y después hice muchas cosas porque había muchas cosas para hacer y aprender, llevar a la

práctica me sirvió muchísimo, como dirigirse, los pasos procesales, lo plazos todo eso lo aprendí y aparte a mí me resultaba interesante aprender.

¿Conoce la ley existente que regula la actividad? ¿Tenía un previo conocimiento de sus obligaciones y derechos como pasante?

Si, la conocía sabía que era lo que decía y había un tema que siempre debatíamos con los otros pasantes que era el tema de rédito económico y yo siempre pensé que era una asignación estímulo no puedes pretender más, después puedes discutir si te sirve o no te sirve, después la pasantía establece pautas no es un contrato en sí, yo tenía conocimiento de lo que era la ley de pasantías. Con respecto a los días por estudios nunca tuve problemas porque en ese sentido siempre priorizaron el estudio.

Nunca me negaron, igual me tome muy poco solo cuando rendíamos, pero eso siempre se respetó, el horario, el régimen de licencia, nunca me pidieron de quedarme fuera de horario, yo me quedaba porque quería terminar el trabajo porque sabía que al otro día llegaban más expedientes y se me acumulaban todos, entonces trataba de terminar todo lo del día .

¿A partir de su experiencia podría decir que las tareas a cargo fueron semejantes a las exigidas a la de un empleado formal?

Si yo creo que si algunas cosas si pero eso depende de cada uno, porque quizás se te plantaba un pasante y te decía esto no lo hago porque no me corresponde y se agarraba de la ley misma, yo lo hacía porque a mí me servía y alguna vez hice trabajo que le correspondía a los empleados pero siempre me preguntaban ¿Quieres hacerlo?, nunca me obligaron y después esto se hizo como sistemático y lo hacía siempre pero yo quería hacerlo porque a mí me servía.

¿Cómo se desarrolló el seguimiento por parte del tutor asignado?

El tutor institucional si el tutor académico nunca apareció, yo creo que eso paso porque fue el primer año y creo que no se respetaba mucho el tema de los tutores, el tutor de la universidad nunca apareció y una persona era el tutor de varios alumnos, y creo que es difícil porque éramos 20 personas no le daba el tiempo.

En el organismo era mi jefa la tutora pero eso no se formalizo ella llevaba adelante todo pero no sé si estaba asignada como tutora.

¿Cuál era la carga horaria establecida para su jornada laboral?

De 8:00 a 12:00 nunca me pidieron de quedarme fuera de horario.

Finalizada la experiencia: ¿cree que el objetivo de las pasantías, de adquirir conocimientos o entrenamiento, se logró de manera efectiva?

Si en mi caso sí porque a mí me gusta aprender, cuando nos anotamos a las pasantías podías elegir y yo me anote en el fuero civil, sino quedaba ahí no quedaba, pero me gustaba más el fuero civil y la posibilidad de elegir surge a partir de las materias aprobadas tenías que tener determinadas materias para poder anotarte en los distintos fueros.

¿Creé que el sistema de pasantías es útil para inserción laboral de los estudiantes? En su caso particular ¿ha logrado aplicar los conocimientos teóricos a la práctica?

No sé si pesa tanto el tema de que sea el Poder Judicial, yo tuve suerte que me hicieran una recomendación, y yo la conservo asique, cuando me presento en algún laburo la adjunto y si me sirvió para el trabajo que tengo ahora al momento de ingresar, lo tuvieron en cuenta a eso, yo creo que la pasantía a uno le sirve si la saben aprovechar.

¿Se le presentaron algún tipo de dificultades en el desarrollo de la tarea? en caso afirmativo: ¿De qué manera se consiguió resolver?

No nunca tuve problemas, solo problemas mínimos en el desarrollo de la tarea, pero lo resolvía en el momento con mis compañeros que siempre estuvieron predispuestos ayudarme.

¿Recibió algún tipo de devolución en cuanto a su desempeño ya sea por parte de la institución educativa o del organismo en el cual se desempeñó?

Recibí una carta de recomendación por parte del Poder Judicial, pero de parte de la universidad no recibí ningún tipo de devolución.

A partir de su experiencia: ¿cree que el sistema de pasantías funciona correctamente? ¿Es necesario fortalecer algún aspecto? ¿Cuáles?

Yo creo que una de las cosas que se podría modificar es el seguimiento del alumno con el tutor, porque al principio estas como perdido porque es todo nuevo, no sabes que hacer , a quien dirigirte, y capaz con un tutor estas pequeñas dudas, se podrían evitar y es algo sencillo, yo creo que la universidad debería estar más involucrados, también que desde el organismo se realice un informe cada tanto desde el área donde se encuentran

desarrollando las pasantías, como está desarrollando sus tareas y que no pase eso de que a un pasante, le hagan sacar solo fotocopias todos los días y esa persona no aprende nada y si la figura del tutor hubiera estaba presente ante esta situación yo creo que esto no habría pasado. Que allá pautas establecidas donde diga que el alumno va a desarrolla determinadas tareas, y que exista una clausula o algo que diga también puede realizar estas tareas que no le corresponden y que el alumno decida si quiere o no. Creo que tiene que existir una mayor supervisión por parte de la universidad, sino al alumno no le sirve, porque no sé si un alumno diría a su jefe no quiero sacar fotocopias y que no solo la institución realice un informe sino los alumnos también. También se podría rever el tema de la asignación estímulo que sea envase al salario mínimo vital y móvil, porque esto no se cumple.

Entrevista n°21

23/05/2018

Edad: 29

Sexo: femenino

Carrera: educación Año que cursa: cursaba en ese momento una maestría en educación.

¿Es esta su primera experiencia como pasante o tiene algún antecedente previo?

Primero hice una licenciatura en relaciones públicas, en la Universidad Argentina de la empresa, en Buenos Aires, tiene una orientación muy empresarial, lo único, y empecé a trabajar en el aeropuerto 200, en el aeropuerto de Ezeiza para el concesionario del aeropuerto y me pareció una relación muy fría, muy institucional. Necesitaba una ciencia más social, necesitaba trabajar con algo más social, no con una empresa. Tenían la sala vip, viste, siempre había diplomáticos y esas cosas, personas muy frías.

Entonces el posgrado de educación me abría un poco más, siendo que ya tenía una formación media chota digamos, para mi gusto. Porque era chiquita, no sabía lo que estudiar. Me metí con la educación porque me parecía una problemática mejor, y bien, me encantó, hice la especialización primero y después decidí seguir con la maestría para probar un poco de la investigación.

Tome un estudio de caso de la universidad, tres carreras de educación, primaria, inicial y la Lic. En educación pero en formato virtual. Entonces lo que yo estaba mirando que aprendizaje le dejaba al egresado de esa carrera. Porque empecé a entrevistar a los egresados. Quería saber que les había aportado el formato virtual, ya que aporta otras habilidades distintas al presencial. Que tiene que ver con la autogestión por un lado, lo que le aporta el aprender del formato virtual en sí y eso como lo lleva al trabajo. Porque te pones muy habilidoso en carreras virtuales en términos de resolver problemas.

Tenía el trabajo de campo hecho pero empecé a trabajar en el Poder Judicial y me quemó el cerebro, y dije “para qué?”... es como que me vi en ese contexto tan mediocre, tan mediocre!!

Termine un mes antes de que finalizara la pasantía, porque empezaron con política. No me gustó la forma en la que se me proponían, la teoría, como yo me había dedicado a las capacitaciones, había trabajado en la Universidad de Palermo, en Buenos Aires en un departamentito donde armábamos capacitaciones para otros organismos que nos contrataba. Yo y otra persona le armábamos los contenidos didácticos y le armábamos, desde la logística. Teníamos experiencia en eso, había trabajado dos años, había trabajado en Fiverr, en Santander, es decir, tenía un buen curriculum.

Empecé a trabajar en el Poder Judicial, con la excusa de la pasantía. Porque uno no iba a aceptar una pasantía en ese momento de mi vida. La acepté como una entrada porque todavía no se había habilitado un organigrama, por política no se quería habilitar para poder concursar el cargo, entonces mientras tanto me dieron esa entrada.

La primer pasantía la hice ni bien terminé la Licenciatura de relaciones Públicas y la hice en una revista de arte que se llama Ramona, en Buenos Aires, que es una fundación, que uno de sus proyectos es esta revista de arte. Estuve 6 meses y después me fui a Europa, un año ahí viajando.

Trabajaba en la parte de prensa, porque habla mucho del arte plástico pero de lo conceptual. Estuvo buena la experiencia enriqueció un montón.

Después empecé a trabajar para empresas pero contratada.

¿Qué entiende por pasantías?

Una pasantía es una instancia de enriquecimiento, donde uno da para que el organismo también le dé al otro y lo nutra y lo ayude a crecer en lo profesional, uno va aprendiendo criterios.

¿Cuáles fueron sus expectativas previas al ingreso?

No me enriqueció, me empobreció el Poder Judicial. Yo era una profesional formada en el área.

Para empezar estuve mal tomada, no me tendrían que haber tomado, desde una pasantía. Tendría que haber sido en realidad, de última si no había concurso se tendría que haber esperado y haber concursado.

Mal tomada, porque me estaba descalificando.

El presidente de la escuela de educación... era yo la única en el área de educación que había estado vinculada con educación alguna vez en su vida, se dando clases, porque también di clases. El resto de contenidos pedagógicos, didácticos no le hables porque...

Para empezar eso, tenés una cabeza que en realidad no te dirige y encima estaba mal paga, porque mi jefe en ese momento cobraba arriba de 50 lucas, apenas había

terminado la secundaria, que no lo juzgo por eso pero me estaban pagando 3 mil pesos; que está bien eran las condiciones que había aceptado, pero por lo menos que me den una instancia de crecimiento que no me la dieron, porque no te la dan, te aplastaban todo el tiempo por miedo, no sé. Entonces si por lo menos me hubieran permitido desarrollarme, llevar adelante un proyecto que me haga sentir bien conmigo misma, que tenga la posibilidad de otras salidas laborales que me permitían vivir.. Bueno. Pero no me enriqueció, me empobreció.

¿En qué área se desempeñó Y cuáles fueron las actividades realizadas?

Me tocó el área de la escuela de educación, estábamos hablando de educación, por eso me interesó el puesto, sino ni ganas de ir al Poder Judicial.

Me empobreció en un montón de sentidos, ves la mediocridad, un bajón.

No es la realidad, primero no tenés ni un espacio físico, nunca en mi vida fui “ñoqui”, todos los lugares donde trabajé tuve que ir a laburar.

Para empezar estaba ahí y no había un espacio físico definido, no teníamos computadora, hoy por hoy me pones un CPU estamos complicados, como haces para elaborar? Y después pusieron un CPU, entonces más o menos empecé a participar, a ayudar en la parte logística. Cuando empezaba el año ellos tenían programas educativos que se estaban llevando a cabo en las distintas áreas del Poder Judicial. Más que nada ellos no lo proyectaban en relación a los objetivos educativos que había, no tenían esa cuestión porque faltaba alguien que piense en el área. Entonces respondían a las necesidades de los distintos departamentos que demandaba.

Qué se yo... con toda la nueva reforma civil venían desde esa área y le pedían capacitaciones en determinadas materias, entonces íbamos respondiendo a eso. Yo me metí en esa rueda y empecé a ayudar desde ver si podíamos conseguir profesionales, desde eso hasta conseguir un proyector.

En principio yo iba a definir los objetivos pedagógicos para el área, proyectar un poco en teoría. Pero nunca pasó, lo intenté. Pero nunca hubo una instancia de compartir con un jefe para proyectar realmente que es él el que tome las decisiones.

Éramos, el jefe del área de educación, otra chica que estaba hace 5 años y había una más que era Gabi que estaba estudiando acá (refiriéndose al CURZA) era la única que se incorporó después de mí, porque ni bien arrancó estuvo con maternidad y era la única con quien más o menos hablábamos.

¿Conoce la ley existente que regula la actividad? ¿Tenía un previo conocimiento de sus obligaciones y derechos como pasante?

Te digo la verdad, en ese momento capaz que haya leído lo que estaba firmando, sabía que podía durar un año, no sé si e podía renovar, creo que si con opción a renovación.

Me hincharon demasiado los huevos, terminé hablando con los presidentes del Superior Tribunal, me sentía a la altura. Pero ya las respuesta que me daban.... Mejor me voy ahora, este nunca va a ser mi ámbito. Porque de esta forma no trabajo ni trabajaré nunca, ni aunque me paguen 100 lucas.

¿A partir de su experiencia podría decir que las tareas a cargo fueron semejantes a las exigidas a la de un empleado formal?

Si, igual no porque en realidad me ponían límites, porque como estaban mal pagando, yo trabajaba a la par de ellos pero tenía límites porque como yo no era asalariada como ellos, entonces no querían tampoco abusar, jugaban un poco con eso. No podía hacer todo pero la verdad que era peor para mí que siempre había sido productiva “déjenme por lo menos hacer, no me pongan límites” me sentía encima de mal paga una inútil.

Entonces me ponían límites pero estaba haciendo lo mismo que hacían el resto, no estaba desarrollando alguna tarea, estaba haciendo de back up a algunas cuestiones que surgían y que otros no podían responder.

¿Cómo se desarrolló el seguimiento por parte del tutor asignado?

No sé ni quien era, capaz que Inés era tutora por el lado de la Universidad de Río Negro, que era mi directora de tesis.

Yo soy clara las dudas que tenía las decía abiertamente.

El que le daba las órdenes era el presidente de la escuela de educación. Y de la universidad nunca acudió a alguien.

Porque no fue una pasantía, fue más un verso para... la realidad en mi caso es ese. No fue un caso de pasantías.

Yo asumo mi error que fue aceptar el rol de pasante, estuvo mal, fue una trampa al sistema. Tanto mía como de la otra parte, porque no estaban contratando a un pasante, yo ya estaba haciendo mi tesis de maestría ya hacía rato que me había recibido. No era una situación normal. Así que me parece que en ese sentido por eso me retire y dije fue un error mío.

Finalizada la experiencia: ¿cree que el objetivo de las pasantías, de adquirir conocimientos o entrenamiento, se logró de manera efectiva?

Así que situación de aprendizaje no hubo, más que ver el Poder Judicial de adentro, ahí estuve adentro y dije “ni en pedo”.

¿Cuál era la carga horaria establecida para su jornada laboral?

Eso sí, ellos intentaban que yo lo cumpla, alguna vez me quede un poquito más. Pero en general era claro que yo cuatro horas y ya. En general, para estar al pedo no gracias, cuatro horas y rajo, pero si había que hacer algo sí.

¿Creé que el sistema de pasantías es útil para inserción laboral de los estudiantes? En su caso particular ¿ha logrado aplicar los conocimientos teóricos a la práctica?

No, con la administración que tenemos. Yo no sé cómo le están dando los casos pero no sé cuáles son las áreas de la provincia que realmente están funcionando de forma productiva como para insertar a un chico en un ámbito laboral, acompañarlo como corresponde y nutrirlo, no lo sé, yo veo tantas falencias que me cuesta creer, capaz que soy muy pesimista, me aleje de todo.

Pero, perdón, yo hoy como veo la situación por lo menos en el Poder Judicial la veo difícil, quizá en otros organismos funciona distinto. En el Poder Judicial las áreas que vi cómo funcionan es mucha política, no creo que alguien se esté ocupando.

¿Se le presentaron algún tipo de dificultades en el desarrollo de la tarea? en caso afirmativo: ¿De qué manera se consiguió resolver?

En el caso de dar por finalizada la pasantía me maneje bastante independiente, en realidad, pregunte un mes antes cual era la continuidad, si iba a haber una continuidad en términos más serios de lo que había sido hasta acá. Tuve una entrevista con el presidente de la escuela de educación que es uno de los jueces del Superior Tribunal.

En la entrevista el me planteó que nada... fue muy ambiguo. Entonces realmente sentí que me estaban tomando el pelo, porque había estado un año laburando en una pasantía que él sabía que no tenía sentido; que era porque el puesto no se había acomodado y que sea ambiguo después de un año de bancarme eso, bueno no.

Así que después de esa entrevista me vi por terminado. Le avise al presidente de la escuela de educación, no hubo mucho más que eso.

El enganche para la pasantía fue la universidad de Rio Negro. Cuando empecé a hacer la maestría en educación empecé a cursar la carrera de educación virtual. La empecé a cursar porque me nutria y también me servía jugar ese doble rol como tesisista.

El puesto era ficticio.

Dificultades es imposible decirte, porque la dificultad es la institución misma, está muy politizada y hacen chanchullos. Como eso de tomar a alguien que no es pasante como pasante.

¿Recibió algún tipo de devolución en cuanto a su desempeño ya sea por parte de la institución educativa o del organismo en el cual se desempeñó?

Nada.

A partir de su experiencia: ¿cree que el sistema de pasantías funciona correctamente? ¿Es necesario fortalecer algún aspecto? ¿Cuáles?

Si, si realmente hubiese alguien que regulara, no sé si la figura de un tutor, no sé si es la figura de tutor lo que falta o si hay una figura un poco más fuerte que se encargue de

verificar los pasantes esta situación la hubiera encontrando irregular, antes de que pase todo esto. Si hubiera alguien observando la situación probablemente eso no hubiese llegado a ser un año. No cerraba. Falta un control real de que está pasando.

Yo lo que veo con las pasantías, por lo menos en el Poder Judicial, es que es mano de obra barata en realidad, y en ese sentido sería interesante que haya alguien evitando, digamos que el Poder Judicial pueda hacer ese uso. Ir poniendo límites de cómo deben ser las pasantías, como se tienen que desarrollar para que el chico no sea el pibe de las fotocopias por ejemplo. Es una desprotección por parte de la institución. Al fin y al cabo el Poder Judicial somos todos y lo pagamos todos. Pero debería haber alguien que evite ese tipo de abuso, porque yo creo que hay abuso.

Es un caretaje, una mentira, estos personajes políticos. Había mucho poder (se remite a una experiencia previa y lo compara en estos términos con su experiencia en el Poder Judicial.) allá existía un poco de poder acá con un poquito así el daño que pueden hacer y cómo se suben a la escalera.

Todas las experiencias están buenas, yo me conocí a mi misma en un montón de sentidos, supe lo que quería, lo que no quería. Hay experiencias que son más ricas. Esta fue pobre y un poco amargante, que no está bueno eso, que te amarguen, te entristezca y te rompan las expectativas, las ganas, eso nunca está bueno.

El pago era de 3 mil pesos, y hay un desfase, los jueces del Superior Tribunal estaban ganando arriba de 200 mil pesos, tenían viáticos por día de 3 mil mangos.

Mi jefe, claramente no me simpatizaba su forma de trabajar estaba ganando 60 mil pesos.

A la hora de la convocatoria no se realiza una entrevista presencial en el marco de la universidad sino que los convocados son citados al Poder Judicial donde sin entrevistados por los referentes del sector en el cual ingresará el pasante.

No había otra de mi carrera, la primer entrevista la tuve con Colefi, me llamaron, tuve la primer entrevista y a los 6 meses me llamaron.

Entrevistas a tutores de la universidad Nacional de Río Negro.

Entrevista n° 23

23/08/2018

Profesor UNRN, carrera de Contador Público.

En cuanto a lo que son las pasantías lo que deberían ver es, yo creo que tengo una copia, porque son documentos públicos, del acuerdo que se firma, institución

universitaria con institución sector del pasante. Y ahí se identifican todas las personas intervinientes, no sé si lo necesitan.

Tengo una copia para mí, porque yo digamos que me desayuné que era tutor de los pasantes después de cuatro meses, entonces ahí comencé a pedir la documentación para ver cuáles eran las responsabilidades y los alcances de lo que implicaba eso.

Las figuras en lo que era el programa de pasantías que deberían ver si ellos aceptan participar. Eran el director de la carrera en ese momento que era Luis Baisber que también era docente de la universidad, pero ahora eso cambió, hoy por supuesto hay una idea de continuidad por parte de la institución, pero el que hoy ustedes están buscando que es Javier Gutiérrez, que también es profesor de la carrera, es el director actual de la carrera, y eso fue desde el 2016, creo que hubo el cambio de dirección.

¿Qué entiende por pasantía? ¿Cómo lo ve desde el rol que le toca ocupar?

Eso es también otra cosa con la que me desayuné porque el programa de pasantías que tiene la universidad se rige por la ley de pasantías nacional, pero después, hay cosas que se adaptan a las particularidades de cada programa.

En mi opinión personal siempre las pasantías son buenas, más sobre todo en una carrera como lo que es contador, donde el alumno tiene que ir conociendo la realidad en la cual se va a desempeñar cuando sea graduado. Por un lado lo que es el objetivo ideal, que conozca como es la realidad donde se puede llegar a insertar, que es en el sector público, que conozca las distintas dependencias, la lógica del trabajo dentro de distintas organizaciones.

No es lo mismo el Poder Judicial, que otros que estaban en el Tribunal de Cuentas, como tienen lógicas de funcionamiento muy distintas es muy bueno que aprendan lo que es desempeñarse en un ámbito distinto a lo que puede ser la universidad.

Por el lado más pragmático, más real, también les da la experiencia a los alumnos la posibilidad de poner en el curriculum un antecedente laboral que siempre es un requerimiento cuando te piden experiencia. Y por otro lado la realidad es que en Viedma, aquel que se inserta en el espacio de algún organismo de la administración pública y que se desempeña bien queda. Saben que la ley de pasantías establece que no hay obligación y se acuerda, queda el antecedente para que ese becario después pueda continuar ya sea como un pasante o con la forma de contratación que a veces son precarias que tiene el sector público, que son temporario hasta después un contratado o se lo hace monotributista. Es decir, que es una puerta de entrada que no puede tener cualquier otro alumno.

Respecto al programa en particular, si bien a los alumnos les interesa mucho participar, no funciona como se plantea que debería funcionar. Y voy al caso particular, como te decía yo después de cuatro meses me enteré que era tutor de tres becarios cuando la idea es que se plantee un plan de trabajo entre el tutor y un representante del organismo público, donde se establecen objetivos porque se busca que esté orientada a la formación del alumno. Donde no se tienen un seguimiento continuo, uno pasa a ser un veedor del alumno, porque es también la condición de trabajo que tiene, del trato, es como una especie de defensor y también va ajustando, si se desempeña mal, corrigiendo las actividades que desarrolla el alumno.

Entonces eso, si partimos de la base de que yo me entero cuatro meses después de que estoy en un programa de tutoría de alumnos, donde no fije objetivos, donde no sabía quiénes eran y además no sabía en donde estaban, de hecho los conocí después.

¿Cómo fue que te enteraste?

Me enteré porque me llamaron de la oficina de la sede, donde tenía que resolver algo. Creo que había surgido un problema que al final se había resuelto. Y ahí me desayune que estaba en tres tutorías, pero había algo más, que no me acuerdo que era, si firmar papeles o algo había. Entonces ahí me entero, había surgido un problema con un alumno donde las tareas que les hacían desarrollar no tenían ninguna competencia con la formación de la carrera. Es como si te dijera que ponen en mesa de entradas a un alumno de contador donde lo único que tenía que hacer era el registro de ingreso de correspondencia, entonces claramente como no veía donde aplicar su conocimiento, se aburría, se quejó y después lo reubicaron en otro lugar. Pero eso ya estaba resuelto, en ese sentido la sede le daba un seguimiento.

Entonces, puede ser que la realidad local haga que tantas personas que estén pendientes de un alumno sea demasiado. Pero lo pensaron por ahí con un rol porque si pensamos que esto se extiende a todas las carreras en todos los programas de pasantías después la oficina no puede estar siguiendo pormenorizadamente cada caso, entonces creo que ahí falta un poco formalización o de reglamentación más acorde de cómo llevar cabo el programa. Ahora sé que se hicieron nuevas pero no sé en qué estado están, me preguntaron si quería ser tutor y yo les dije que si, en ese momento eran cuatro creo, y la verdad es que ni se lo que me va a llevar tutoriar un alumno que me van a dar cuatro que no sé, y además con todo esto que les decía. Ya después avanzado cuando ya más o menos tenía el plan para no dejarlos colgados digo bueno ya está lo sigo. Incluso yo tendría que haber emitido un informe final, que no lo hice y no se me reclamó tampoco, ni se cuáles eran los objetivos, no sé cómo se cerró, ni sé qué pasó con los alumnos, si siguieron o no, eso no lo sé.

¿Cuándo te enteras de estos cuatro alumnos, como fue el seguimiento a partir de ahí?

A partir de ahí básicamente me remití a la responsable de la sede. También pasó que uno de los estudiantes dejó las pasantías. Que después coincidió que era un alumno de una materia mía en quinto año y después lo deje ver en el cursado, así que sé que uno dejó una pasantía porque le salió otro trabajo, otra oportunidad mejor y el resto no sé qué pasó.

Me preocupan en el sentido de que hay una responsabilidad en el bienestar del alumno, y sé que hubo casos que son de público conocimiento por los medios, donde a veces esta continuidad laboral que se le da al alumno, informal, donde no se sabe si sigue bajo la tutela de la universidad o no, esa relación laboral se desvirtúa y después ante un problema de conflicto laboral o violación se tergiversa hasta dónde va la responsabilidad de cada uno. En ese sentido si es responsabilidad de uno estar cuidando eso, me parece que si puede ser preocupante, pero no fue este el caso, sino de otra carrera, que ya había terminado la pasantía pero continuó la relación laboral, una situación entre un empleado de una empresa y una pasante.

Una cosa que tienen el programa y podría verlo desventajas desde el perfil de la carrera y podría pasar en otras carreras también es que el alumno esta, y sobre todo en carreras que son más de corte liberal como puede ser contador, abogacía, ingeniería agronómica si se quiere, donde vos tendrías la posibilidad de salir para el lado de la investigación, hacer tareas de investigación una vez como profesional o trabajo en la parte privada, las pasantías compiten con cualquier otro, en el sentido de que tenes un universo finito de alumnos y todo programa que vos quieras desarrollar de pasantías o besas en investigación o en cualquier otro tipo de actividad, porque el que es candidato para acceder a una pasantía ya sea porque tiene buen promedio o desempeño académico también es candidato para lo otro y el alumno en estas carreras está más preocupado por la salida laboral que por cualquier otra formación académica, su visión es más a corto plazo, más a lo inmediato. Entonces me paso que he tenido becarias en otro tipo de programas que los perdí por un programa de pasantía porque eran incompatibles.

Entones una dificultad de las pasantías es cuando compiten con otro tipo de actividades o programas de desarrollo del alumno dentro de la universidad y eso no está resuelto, porque para mí fue muy complicado perder a ese alumno porque la beca era nacional, era una alumna que tenía buen promedio, presentamos el proyecto, nos llevó un año, después de una competencia nacional, una competencia local porque la universidad compite entre sedes y entre carreras. Lo obtuvo, le salió una pasantía y la relación de sueldo no sé si eran 12 mil pesos y la beca eran 8 mil y dijo bueno... la pasantía tiene más proyecciones de que puedo seguir en el largo plazo, se fue por la pasantía y la perdí en la beca. Y la beca la perdés, perdés el cupo, va para otro lado o se pierde no hay un

suplente. Creo que ahí tienen que encontrar las universidades una forma, no sé si segregan los grupos, porque claramente el alumno que tiene las dos oportunidades puede ver injusto, porque no soy selectivo para este programa pero a veces genera una complicación en el cual estas destinado recursos que no puedes aprovechar, como es el caso de un programa de formación científica. Entonces ese si es un problema que no sé si es de las pasantías pero sí es un problema de los programas que tenga la universidad para insertar al profesional en cualquiera de las actividades a futuro.

¿Cuándo te informaste de los estudiantes a cargo pudiste conocer cuáles eran las funciones del tutor?

Ahí cuando me enteré por el llamado de teléfono, lo primero que hice fue ir a hablar con la responsable que era Fabiana y le empecé a pedir la documentación y me pasó el contrato que se firmó y la ley, pero después no me cuestioné si tenía las capacidades para haber sido elegido tutor o no, ya ha hecho consumado no vi la posibilidad de resolver eso.

¿Te parece que el seguimiento que sugiere la ley por parte de los tutores es suficiente?

Como está implementado no, porque la realidad te supera, en el sentido de que son pocos los docentes, los mismos docentes que están dando clase están tratando de realizar otras actividades para seguir en carrera no quieres incumplir con actividades con lo que cuesta hoy en día en la universidad, entonces capaz que te comprometes pero no llegas a tener todo el tiempo que se requiere hacer ese tutelaje. Capaz que requiere reuniones una vez por semana, para hacer una puesta para ver que se hizo, como están. A mí lo que me dijeron es que cuando lleves adelante esto mucho tiempo no te demanda, pero si lo evalúo fríamente, dado que es la primera experiencia laboral que tiene un alumno que sale de la universidad me parece que requeriría un poco más de acompañamiento. Pero como esta implementado no.

¿Las actividades de tutor están preestablecidas?

En la norma nacional si, están establecidas, las de tutor la dice en un artículo que establece nada más que fijar que los objetivos sean acorde con la carrera y ver el desempeño. Capaz que me estoy haciendo más idea de las responsabilidades que realmente se les requieren pero está más fijada para lo que son las dos instituciones, la receptora del pasante como la universidad.

¿Algún alumno se presentó a hacer alguna consulta?

Se me presentó en la clase a decirme yo estoy en la pasantía, porque una cosa que les pedí fue que le avisaran al alumno, y después no tuve más contacto.

¿Desde la universidad solo te solicitan el informe final?

No, de hecho desde esa vez que recibí todos los papeles y todo yo después me desentendí en el día a día y después no tuve más novedades.

¿Tendría alguna sugerencia para realizar al funcionamiento del sistema de pasantías?

Sería injusto en una recomendación sobre la implementación porque desconozco como se está llevando a cabo ahora. En ese entonces, porque no me tocó estar y tampoco me he interiorizado.

No te sabría decir ahora porque sé que están orientándose a sectores más vinculados a la profesión que podrían tener el día de mañana. Quizás si el más demandante de becarios es el sector público, la carrera tiene un perfil que lo que busca es formar contadores para que se inserten mejor en el sector público pero eso hace que dependiendo de cómo sea la situación económica que tenga el sector público y que tenga el país el día de mañana pocos se pueden insertar, y capaz que son de afuera y tienen que volver a sus casas, entonces quizá si tratar de orientar más al sector privado, lo cual llevaría a tener un seguimiento más continuo del alumno. No porque se desconfió más del sector privado que del sector público. Puede ser que las lógicas de trabajo son distintas entonces orientarlo más al sector privado y en ese caso tener un mayor seguimiento.

Lo que pasa es que el problema que tiene Viedma es que hay pocas grandes empresas, uno podrí pensar en Pymes pero el problema es que el pasante en una profesión como contador y en una pymes no se le ve una relación a largo plazo porque esta va a buscar un contador ya formado que le lleve los papeles, el pasante va a empezar a hacer actividades administrativas, entonces el día de mañana se va a desempeñar como un administrativo con título de contador y va a querer desempeñar su profesión, entonces las pymes no sé si puede absorber un gran número de pasantes, las grandes empresas son pocas, entonces lo que te queda acá en Viedma es el sector público. Viedma es una ciudad particular, distinto puede ser Bahía que muchísima inserción en el sector privado y poco en el público.

¿El estudiante entiende la idea de que la pasantía no genera una relación laboral?

Se le dice, pero las expectativas y lo que percibe van para el otro lado. Se les dice, está en el contrato, yo continuamente les insistí inclusive con la becaria, más allá de la beca les hacía ver que es un futuro incierto si continua o no en esa relación laboral con el estado. En el alumno pesa muchísimo esa expectativa y más cuando empieza a cobrar el primer sueldo, le da cierta independencia empoderamiento y ahí más va a querer cuidar su trabajo. Y el estado es un gran “negreador”, por eso vemos todos los años relaciones laborales irregulares, que después se los hace pase de planta permanente y generalmente coincide con los ciclos electorales. Entonces eso es la lógica del gobernante, tenes los sindicatos, los gobernantes y esa lógica hace que las expectativas del alumno vean la posibilidad de cumplirse. Entro a trabajar, cumple, ven que trabajo bien, nos servimos mutuamente, van a hacer fuerza para que el día de mañana me quede trabajando acá.

Entrevistas a autoridades de la universidad Nacional de Río Negro.

Entrevista n° 25

24/08/2018

Referente Bienestar Estudiantil UNRN sede Atlántica

¿Qué entiende por pasantía y que representa para la institución?

Claramente es una muy buena posibilidad de práctica profesional para los estudiantes, a mí me parece fundamental eso. Nosotros tenemos carreras que esta estipuladas en prácticas profesionales supervisadas pero no todas lo tienen dentro del plan de estudio de la carrera, entonces, tener la posibilidad de tener esta aproximación de lo que es el campo de la profesión me parece fundamental, importantísimo y de alto valor formativo desde mi punto de vista.

Independientemente de eso, no sé cómo será el caso del Comahue pero en nuestro caso que somos una universidad chica que empezó hace cuatro años, desde que estoy yo a ordenar el tema de las pasantías, hay un montón de cuestiones que son perfectibles, que habría que mejorarlas para que sean aún mejor todo el proceso de pasantías y que tiene que ver mucho con el acompañamiento de del docente guía, hay que fortalecer claramente ese rol y a pesar de esos ajustes me parece que es fundamental al experiencia.

Nosotros, toda la universidad, pero especialmente la sede, que es la información que manejo mucho laburo en eso. Cada director de carrera busca el convenio, la vinculación externa para hacer esa pasantía, está interesada.

¿El vínculo se establece desde la universidad hacia los organismos o viceversa?

Se dan las dos cosas, pero nosotros tenemos directores de carrera que son muy activos en las búsquedas de las instituciones. Desde el rectorado a diferencia de acá, tienen la información de todas las sedes, te puedo decir que es 50 y 50. Hay directores de carrera que van a las instituciones y promueven esta vinculación y las instituciones que nos vienen a buscar a nosotros. Hay carreras que se piden más que otros los estudiantes pero cada más. La más difícil hasta ahora es la de Agronomía.

¿A qué se refiere cuando habla de fortaleces el vínculo con el docente guía?

Hay docentes guías que tienen más vinculación con el tutor institucional que con el estudiante. Habitualmente somos nosotros como departamento de vida estudiantil que tenemos a cargo las pasantías los que propiciamos la vinculación entre el estudiante y el docente.

Claramente, creo yo, sin hacer un estudio de investigación muy profundo que tiene que ver con el desconocimiento de la función del docente. Más o menos le decís lo que hay que hacer y va directo a hablar con el tutor institucional, pregunta como esta, le escribe, pero nada más.

El vínculo del pasante es mucho más profundo con el tutor institucional porque está más tiempo con él todos los días, el docente guía está. Pero tenemos alumnos que emperezaron las pasantías hace tres meses y te dicen “la verdad que no sé quién es...” me agarra la desesperación... porque desde el principio propiciamos que se encuentren, que se escriban, que sepan quién es mínimamente. Aparece el acuerdo individual, pero hay chicos que no lo registran, o priorizan otras cosas, no voy a poner toda la ficha en el alumno, es de los dos lados, el docente que está a full común montón de cosas, eso en relación al vínculo. Y otra de las cosas es que generalmente el docente guía no se involucra en la mayoría de los casos en lo que es la tarea las determina la institución requirente, IPROSS, el Poder Judicial el que dice que es lo que va a hacer. Entre el docente y nosotros lo que hacemos es chequear que tenga que ver con la carrera, con lo que se está trabajando, que esté de acuerdo a los requisitos, a lo que se pidió, pero no termina de involucrarse en la previa. Será una cuestión de profundizar, de formarnos todos nosotros también como departamento gestor. Lo que es el vínculo propiamente es esto, hay chicos que no se enteran, los docente priorizan o monitorean con el tutor y no con el alumno, son pocos los que les preguntan a los pibes “che, ¿Cómo van?”.

¿De qué manera se hace el seguimiento por parte del tutor?

El seguimiento fundamental lo hacemos nosotros, nosotros tenemos contacto con los chicos. No tenemos todavía confeccionado una ficha de seguimiento por parte del docente. Sí tienen que hacer un informe final. Hay docentes que van registrando, pero nosotros no accedemos a eso sino al informe final.

El informe se elabora entre el alumno y el docente guía. Y también pedimos informes a la institución y ahora en el marco de lo que es el trabajo de graduados específicamente ha surgido la posibilidad de además de sumar la encuesta a los graduados, también a empleadores. Y hemos logrado desde el departamento que se encueste a las instituciones requirentes de pasantes, un poco para que nos quede información sobre habilidades de los estudiantes. A mí me interesa que en esta primera mirada que tienen, todavía no están graduados, es su primera experiencia, cual es la opinión de las instituciones con respecto a la formación de nuestros estudiantes para generar dispositivos y para trabajar esas habilidades. Después llevarlo a lo que es el plan de estudio, que se puedan meter dentro de materias y el plan de estudio el trabajo de esas habilidades.

Nosotros trabajamos mucho con la Ley de pasantías, pero no tenemos un reglamento interno de procedimiento, entonces cada sede hace su propio reglamento. Más que reglamento es un procedimiento interno. La idea del rectorado, y me parece sumamente válida, es poder ordenar eso y que se utilice la misma reglamentación en las tres sedes, hasta ahora son los temas que por ahí ante las urgencias y problemáticas que tienen la universidad esto pasa a comisión y después lo vemos. Porque ese tipo de reglamentación va al consejo para su aprobación, lo tenemos olvidada y nos seguimos manejando con los procedimientos internos. Cada sede va viendo cosas, las va mejorando.

Nosotros ahora estamos con esto que por ahí tardan en enviarnos los informes, no están todos los datos que nosotros queremos por más que mandamos un modelo. Entonces pensamos en esto vamos a mandarles un modelo a los docentes un registro para pedirles que nos devuelvan la información de los chicos más seguidos.

A nosotros no nos molesta el funcionamiento de las otras sedes porque no centralizamos la información pero el rectorado tiene ese problema.

¿Cómo son seleccionados los tutores?

El docente guía es el director de carrera, hasta ahora. Son docentes que tienen materias que se relacionan con la función que va a cumplir o lo la institución requiere. Cuando los chicos de contador hicieron pasantías en rentas las docentes que se les

propuso son las que dan impuestos 1 y2, y por suerte aceptaron. Pero se busca que los docentes sean del campo o área que van a ocupar los chicos.

Nosotros tenemos en el poder judicial los chicos que van al fuero penal son especialistas en penal, los de familia en familia, los que son más generales son los que están en la fiscalía o en el ministerio público. La consulta la hace el director de carrera directamente al docente.

Nosotros por pedido de las autoridades, todas las pasantías las aprueban los directores de carrera, tenemos casos de que se les ha dicho que no a las instituciones por decisión de director de carrera. Tienen que saber los directores, nos dan la información del docente guía, vinculan al docente guía con nosotros y nosotros a él con los chicos. Hay mucho trabajo del director.

¿En qué consiste el proceso?

Nosotros trabajamos sobre la convocatoria, solicitamos a las partes, dirección de carrera e institución los requisitos. Recepcionamos toda la documentación organizamos las entrevistas. Debe ser publicado entre 5 y 7 días hábiles, tenemos ese margen porque los chicos se tienen que enterar. Se publica por la página, en el Facebook, se pega cartelera, enviamos a los grupos de carreras. Tenemos esa suerte, de ser una sede chica en cantidad de alumnos las carreras más pobladas manejan la información y enseguida se enteran.

Los requisitos lo establecen el director de carrera y la institución, todo. Nosotros organizamos las entrevistas, participamos, el jurado evaluador son tres personas, hay caso en los que han sido más porque la institución trae a más. El poder judicial ha traído un referente del fuero penal, de familia, laboral, éramos como 7 personas acá. Tiene que haber un referente de la secretaria académica, el director de carrera, en general son las otras instituciones las que traen muchos.

¿Ministerio de educación y trabajo intervienen?

No, desde la sede no, tendría que hacerlo el rectorado, nosotros centramos la información. Ahí habría que ajustar el tema de la información que se pasa a la secretaría de políticas universitarias y a trabajo.

Las tres sedes no estamos habilitados para hacer el contacto directo, lo hace el rectorado. Se centraliza la información y el rectorado va a la institución. Hay relación con la secretaria y con el ministerio pero no sabría decirte si se hace el traspaso de toda la información. Yo creería que es eso algo que hay que ajustar absolutamente.

¿Al docente guía tienen un número límite de alumnos?

Sí, no más de cinco, lo máximo ha sido 3, 3 o 4 en el caso de penal, tenemos la particularidad de tener docentes que dan varias materias, los concursos acá son por áreas, entonces por ahí hay un docente que está en tres materias por ahí están muy cargados, no nos dan bolilla, o están figuran y tienen contacto con el tutor pero no con los alumnos. No les ponemos muchos alumnos. Es una decisión que hemos tomado internamente para no saturar y tener el recurso del docente guía.

¿El trabajo final es en base a la actividad de los estudiantes en el organismo?

Él lo que hicieron los chicos. Vemos que se haya ajustado. Todo ese monitoreo lo vamos haciendo, nosotros sabemos directamente por los chicos si se corrieron de las tareas. Hemos tenido caso en los que hemos intervenido para ajustar algunas cuestiones, sobre todo el director de carrera, esos ajustes los hace el. En muy pocos casos por suerte, siempre se trata de cumplir y te lo dicen los chicos, no se cayán nada.

¿Ellos se dirigen al director de carrera ante algún problema?

Directamente acá, nosotros tenemos grupos de WhatsApp, además de reunirnos con el vamos monitoreando y vamos contando. Ellos tienen nuestro contacto para escribirnos por fuera del grupo cuando hay alguna situación particular, ahí nos escriben y nos reunimos, tenemos más contacto nosotros que el director de carrera en ese monitoreo.

En algunos casos se plantea que los alumnos están siempre en el mismo lugar, en el poder judicial por ejemplo están siempre en la mesa de entradas y los chicos quieren acceder al expediente, quieren hacer otro tipo de actividades; mayormente tienen que ver con eso, la posibilidad de ir viendo distintas cuestiones y no quedarse con una sola de las experiencias. Y hemos tenido casos, muy pocos en los que se han sentido incómodos en el lugar de trabajo, por cómo es la dinámica del lugar, por como son las personas en forma individual.

Habitualmente es el director de carrera el que habla con el referente de la institución y en dos oportunidades nos pasó en el poder judicial de reunirnos directamente con la gente de RRHH, que hay fuimos el director académico, la secretaria de asuntos académicos y yo como representante del departamento y lo hablamos directamente con las personas, somos bastante cuidadosos con esas cuestiones. Siempre hemos estado nosotros para atenderlas. Hemos tenido dos casos de renuncias a la pasantía.

En caso de renuncia hacen una nota dirigida a la institución con copia a nosotros explicando los motivos. Los motivos han sido por razones personales, en los dos casos

los chicos consiguieron otro trabajo, nosotros chequeamos que realmente sea eso pero no tenemos información de que haya pasado algo más.

Nosotros en el departamento de vida estudiantil hacemos los acuerdos individuales, es 50 y 50, hay instituciones en el que las hacemos nosotros y hay otras como fiscalía y Poder Judicial que lo hace la institución. Ellos piden hacer los acuerdos, nosotros monitoreamos, vemos todos los datos, con copia, no perdemos el control de eso.

¿En el caso del acuerdo marco lo realiza el Poder Judicial?

El acuerdo se hace entre las asesorías legales de las instituciones, hay un modelo en la universidad que se envía a la institución donde se carga información.

Hay acuerdos en el rectorado que se firma de acuerdo a quién firma en el otro organismo. Si firma el gobernador debe firmar la máxima autoridad nuestra que es el rector. Otros pueden ser firmados por el vicerrector. Si es específico firma Anselmo.

¿Vos estas en ese sector encargado de pasantías desde que ellas se inician?

No, ingreso a la universidad en el año 2014 primero como referente casi exclusivo de estudiantes con discapacidad y después, no había vida estudiantil en ese momento, lo que hace hoy vida estudiantil recaía sobre el departamento de alumnos.

Desde que se concursó para el departamento una de las funciones que incluye es la de pasantías, ahí se empiezan a organizar a partir de 2015. Antes lo llevaba alumnos como podía.

Hay un registro bastante acotado, no te podría decir, estaba bastante descentralizado. Los directores se manejaban, avisaban, se firmaba algún convenio de vez en cuando pero no había un registro.

Hay convenios y acuerdos marcos. Recién a partir de 2015 se empezó a ordenar. Todos los convenios los archiva la secretaria del vicerrector, acuerdos etc.

A veces los estudiantes dejan los informes en la institución como paso en el poder judicial, ahora estamos esperando que los manden.

¿Algún organismo con características particulares?

Nosotros lo enmarcamos todo en la ley. Incluso dos instituciones privadas nos solicitaron pasantías, un estudio contable y una institución y enviamos toda la documentación. Es el asesor el que evalúa de acuerdo a los criterios que establece la ley si esa institución puede contratar pasantes, hasta ahora las dos cumplieron y se inició el proceso de pasantías, en breve arranca el alumno que quedo en el estudio contable

¿En caso de renuncia se continua con el siguiente en orden de mérito?

Si se tiene un orden de mérito sí, siempre que la institución así lo solicite.

¿A la hora d la entrevista solo se tiene en cuenta el promedio y avance en la carrera?

Depende mucho de la carrea, se tiene en cuenta el promedio, el % avance de en la carrera, que haya realizado pasantías anteriormente, para favorecer a que otros compañeros puedan hacerlas, se le asigna un puntaje a cada una de ellos sobre todo para la carrera de abogacía. Contador es mucho más de mirar el % de avance en la carrera y promedio, es la carrera más objetiva. Abogacía por ejemplo le pone a la entrevista una ponderación, un valor que obviamente es muy subjetivo, depende de lo que el alumno demuestre en ese momento y contexto. Y para contador un requisito es que no hayas participado en pasantías, es más estricta.

Nos pasó que hubo dos personas postulando para un puesto y una de ellas tenía más experiencia y la otra persona no, estaban iguales en % de avance en la carrera, entonces a esa igualdad se tuvo en cuenta a la persona que no tenía experiencia, porque estaba próxima a graduarse y el director considero que tenía que pasar previamente por esa experiencia. A la gente de la institución le gustaba el otro perfil porque estaba re contra canchero.

Hay otra que quieren al que este mas verde para formarlo porque tienen en mente que después esos chicos se queden laburando, los forman para después contratados, hay varios casos.

Hay instituciones que marcan al momento de firmar el acuerdo que la pasantía se va a extender por un año sin renovación, caso del Poder Judicial

¿Y los chicos como lo ven?

Hasta ahora lo comprenden bien, los directores de carrera y el poder judicial son tan claros en ese sentido que los pibes ya lo tienen claro. Es más saben que al año siguiente tienen oportunidad otros compañeros. Por lo menos a nosotros no manifiestan eso, a lo mejor entre ellos no. Sabemos que en otros lugares tienen posibilidades de quedar contratados, no el caso del poder judicial.

¿En la solicitud de pasantes por parte de los organismos se definen las funciones?

Sí, se le pide a las instituciones que completen un modelo con el área en el que van a trabajar, mínimamente las tareas que van a cumplir, que lo pide el director para evaluar, el convenio colectivo de trabajo al cual se van a ajustar el estímulo, la cantidad no en la primera nota, carrera y cantidad de pasantes. Después profundizamos y pedimos los datos de contacto de la persona que va a ser el referente de la pasantía y con esas personas.

¿El cálculo de la asignación estímulo en el poder judicial se rige por el convenio colectivo?

Sí, hay una cuestión que estaba trabajando el director de carrera, a los chicos le sacan parte de esa asignación estímulo para pagar a la obra social. En otros organismos no sucede eso. Actualmente están cobrando algo de 7.

El poder Judicial toma el convenio colectivo la categoría más baja y el proporcional por 4 horas y los joroban, es el organismo que menos paga.

¿El porcentaje que la ley determina para la universidad para gastos administrativos se da?

Esta dentro de lo que tiene que trabajar el rectorado, es un reclamo de la administración. Es otro tema que debe tratar el rectorado como órgano que centraliza. Hasta ahora está invirtiendo en formación la universidad jajaaja.

¿Crees que habría que modificar algo del sistema?

La aplicación de este porcentaje que establece la ley. La intervención de los ministerios. Son cuestiones que por ahí están escritas pero tenemos que ir a justado. A mí lo que más me preocupa es el estudiante, como se siente, que tenemos que mejorar para el monitoreo, que les tenemos que pedir o enseñar a los docentes, que tenemos que aprender nosotros en relación a las funciones que tenemos. Mi ocupación va más por ese lado, lo otro no se puede descuidar la reglamentación interna, tenemos que, en paralelo, ir trabajando eso pero como que me ocupo del bienestar del estudiante, yo reconozco que estamos mucho en ese detalle, pateamos el reglamento y no peleamos enseguida, esperamos a la mes cuando nos acordamos, si estamos con la cabeza más metidos en eso.

¿La supervisión del docente guía existe?

Si, nosotros intentamos saber qué es lo que hace, habitualmente es el director de carrera es el que habla con él. Los chicos acuden más a nosotros. O cuando los docentes

no conocen a los chicos nosotros convocamos a una reunión. Porque pasan tres meses y los pibes no vieron todavía a al docente.

Recae mucho sobre nosotros, tenes que estar muy pendiente.

Una de las cosas que se plantea en la entrevista es esta, como va a hacer con la pasantía y el estudio. Ellos están muy pendientes incluso entramos al siu, yo veo los rendimientos de los chicos, si se inscriben a las materias, a actuales. Eso lo chequeamos con Marcos.

Mientras están en pasantías van bien, donde quedan contratados sí. Muchas se van de la universidad adeudando muy pocas materias.

Entrevistas a tutores del Poder Judicial de Río Negro.

Entrevista n°30

10/08/2018

¿Qué entiende por pasantías y cuál es su importancia?

Si vamos hablar de subjetividad, yo en el año 1991 entre a trabajar en un régimen similar a la pasantía en Buenos Aires en Fiscalía y la diferencia con la pasantía era que tenías toda la carga de trabajo pero no cobrabas, y era absolutamente informal en cuanto a las designaciones pero tenías la misma responsabilidad una vez que estabas en el sistema, a partir de ahí lo que te puedo decir es que todo ingreso anticipado a una oficina o lo que vos puedas desarrollar de trabajo te da una perspectiva, unificando todo lo que vos estuviste estudiando durante años o incluso cuando se lo estás realizando, te permite resinificarlo a la luz de lo que es el trabajo, con lo cual es absolutamente útil, no te voy a decir que necesario porque al título lo recibís igual y a la experiencia la haces igual pero al anticiparte a un mundo de tácticas y técnicas de corte profesional te permite vislumbrar y ver maso menos como es el trabajo, como es la aplicación de los conocimientos y a su vez también tiene el beneficio de permitirte darte cuenta si te gusta o no, es solo eso como anticipo empresas hacer y saber de qué se trata eso que estas estudiando que difiere tanto de lo que se enseña en las universidades de lo que realmente pasa después en la profesión, pero más allá de eso te permite resinificar los conocimientos a la luz de lo que efectivamente se hace ,que se yo hay tanta cosa que uno aprende y no se aplica o aplicas lateralmente u otras cosas se usan más directas y necesarias te das cuenta cuales son para poder aprenderlas mejor.

¿De qué manera se realiza la selección para ocupar este puesto?

En el año 2010 maso menos tuvimos pasantes, empezamos creo con la Universidad del Comahue, yo trabajaba en ese momento en un juzgado de instrucciones que ya no existe más, eran los encargados de llevar el sistema penal, entonces esos juzgados era mucho trabajo poca gente y en ese caso la recepción de pasantes era sumamente beneficioso porque recibías dos personas en un esquema donde tenías poca gente y que automáticamente lo ponías en las áreas donde más necesitabas auxilio o liberabas a otras personas para lo que fuera necesario el trabajo era muy técnico pero los chicos no estaban en condiciones de hacerlo, al segundo día no le vas a pedir un análisis que no lo sepan hacer, entonces lo poníamos en un lugar con trabajos más sencillos, que liberaran a alguien que pudiera pasar a otra área para poder ayudar, mucha atención al público mucha asistencia en ese sentido, la verdad que siempre tuvimos muy buenas experiencias y de esas experiencias ha quedado gente que ha trabajado acá dentro, lo que si propuse fue que la persona que realizo pasantías y rinde en los concurso que tenga un reconocimiento a la hora de rendir, a mí me paso tenía una persona que se había formado que tenía un trabajo de calidad realizado y cuando se sentaba en el examen no se puntuaba de ninguna manera eso el chico estaba sesenta en la lista de ingreso y yo quería que entrara él, porque esto es así, hay una plantilla donde se asciende alguien que ya está adentro y se produce el ingreso de otra persona a la escala más llana y yo me reuní con el gerente de recursos humanos pidiendo este reconocimiento pero no se puede hacer nada, pero estaba bueno porque tenías a alguien que estaba incluso entrenado para poder resolver las cosas y no le daban ingreso, no le daban puntaje por eso.

¿Cuál es la función que cumple el tutor? ¿Estas actividades se encuentran pre establecidas bajo alguna normativa?

En un ámbito de mucho trabajo todos los asuntos tenían un esquema de resolución que pasaba por donde estuvieras, como empleado, tu referente directo si excedía ese rango que no lo podías resolver con él, era el secretario sino el juez y generalmente la formación del pasante se delegaba, yo por lo menos lo delegaba, no seguía su aprendizaje, normalmente que ¿hacíamos?, un pasante iba atención al público, con un responsable de mesa de entradas y a él le hacían las primeras preguntas, si no es a él era al secretario y sino al juez por supuesto pero no era la primer persona y así se iba dando normalmente cuando llega alguien tratas de buscar algo que le sea ventajoso para él y al mismo tiempo que sea ventajoso para la oficina y que sea hábil para hacerlo, que se yo por ejemplo te puedo decir que me hagas un análisis de lo que dicen estas dos hojas, ahora si yo te pido que me hagas una sentencia sobre lo que dicen estas dos hojas probablemente te tenga que dar un modelo explicarte cómo hacerlo, que al final me termina generando mucho trabajo y no te genera a vos un beneficio, entonces ¿qué es lo que se hace? Un ingreso paulatino, se le da un área de trabajo dentro de esa área se le van

asignado responsabilidades crecientes siempre con una premisa es que “la pasantía tiene que servir al organismo”(no quiero que suene mal esto), pero las tareas que vaya aprendiendo el pasante tiene que darse en un ámbito de resolución de conflictos y te especializas para cumplir en una oficina eso es un poco el límite,” sería como poner el carro en frente del caballo” si el pasante entrara a satisfacer sus intereses personales por sobre las del organismo.

¿La incorporación de pasante enriquece al organismo?

Si primero porque te permite salvar algunas situaciones donde estas escaso de personal , ha cambiado tanto con la reforma que ahora los jueces no tienen personal, en este lugar en cada box hay un juez y ahora en un rato tengo a las 10:30 horas una audiencia yo ya sé que tengo que ir, pero no tengo ni un empleado que me diga que hacer ni nada por el estilo, no tengo empleado en relación directa, el sistema del código anterior era más burocrático era necesario que el trabajo de los jueces fuera asistido por otras personas, había mucha delegación vos no podías hacer todo, por ejemplo tomabas cuatro declaraciones al mismo tiempo no podías estar en todas eso consumía un recurso humano, siempre escaso y además con muchos puntos de urgencias necesitabas dedicar muchos recursos a eso sin desatender al resto, tenías gente que estaba esperando afuera en ese caso tenías a los pasantes venían como ruedas de auxilio, para que puedas tener un nuevo recurso humano que te permitiera encarar esas necesidades .asique desde el punto de vista del organismo ,la mínima incorporación de una persona que te ayude esta bárbaro, y si a eso le sumas que fortalece los lazos entre la universidad y una institución como el poder judicial que establece canales de comunicación con estas instituciones de tanta importancia ,la universidad siempre necesita insertarse y estar en contacto con los factores que analizan la realidad es ganancia para la universidad también , los que tiene las pasantía a diferencia de lo que les comentaba al inicio que yo había realizado, además es que tiene un incentivo económico ,tiene reglas claras sobre los horarios y las responsabilidades en el trabajo ,tiene acreditación curricular ,eso sí con el tiempo en el que se desarrollan se detectan excelentes proyectos ,pero que no llegan por ahí a desarrollarse porque el tiempo es muy breve, y ahí viene el conflicto ,se va y lo perdemos pero si se queda no viene otro ,además desnaturalizamos el sistema del pasante, que un poco que toque y siga no que se quede ahí ,hay que tener mucho cuidado porque si no la pasantía pasa hacer un trabajo encubierto ,hoy en día hay mucha conciencia sobre ese derecho ,cuando yo trabajaba gratis llegaba antes que el resto y me iba después ,no cobraba..... ,el mismo trabajo y más ,con más responsabilidad absolutamente equitativa era un contrato de trabajo, hoy hay otra conciencia de derecho por suerte....ni siquiera donde yo realice la pasantía se sigue haciendo así ,lo que hay que hacer es encontrar ese punto de equilibrio donde vos le das formación profesional a los pasantes y al mismo tiempo no generas un fraude en la legislación laboral.

¿En la selección intervienen? ¿De qué manera?

No no intervengo porque es parte del trabajo que hacen los chicos de recursos humanos y se planifica con anticipación te preguntan si vas a querer pasantes en esa área, y bueno arrancan.

Partir de su experiencia: ¿podría decir que los estudiantes entienden que las pasantías no representan en si una relación laboral?

Las experiencias fueron muy buenas siempre, nunca tuve ningún problema rayano en un espacio donde se mueven cosas de valor y demás nunca tuve un problema de ese estilo, tuve personas con mucha inquietud y con mucha responsabilidad, en el viejo sistema procesal había como una noción de ponerse una camiseta y un trabajo en equipo, nunca encontré a uno que no se quisiera poner la camiseta, yo crecí con la mística del ingreso para aprender, nunca tuve mayores problemas. En cuanto al sistema de selección, simplemente te avisan un buen día están los pasantes sé que con buen criterio preguntan a qué área prefieren ir el pasante porque obviamente, mandar a alguien con desgano algún lugar a especializarse es totalmente absurdo y después haces lo que hablábamos antes, delimitas un área de trabajo que se útil a él y a la oficina, normalmente empieza con tareas mecánicas que siempre hay algo, que se pretende por un lado que haga un trabajo útil y por otro que pueda ir aprendiendo los pasos, después se va aumentando la complejidad, y obviamente en el trato personal uno va tratando de orientar a la persona, normalmente las pasantías son las última etapa de la carrera, cuando finaliza la pasantía hay cierta angustia para la persona porque había logrado cierta independencia en cuanto a lo laboral, un sueldo, eso se va terminando y se pregunta cómo sigo porque se va enfrentando al título, se trata de acompañar en eso y hacerles ver como capitalizar esta experiencia, el Horario Si se respeta el y ya está establecido los días por estudio, por salud, por atención familiar, la tendencia es hacerle sentir al pasante que su trabajo importa, que cumple una tarea relevante para nosotros y para la oficina, nunca le exigí a un pasante que se quedara después de horario, pero tampoco le prohibí que se quedara, porque a veces estas involucrado y quieres quedarte a terminar ese trabajo, yo porque hay algunos responsables de oficina que no lo admiten, yo si te quieres quedar aparte eso significa que está disfrutando del trabajo y si lo está disfrutando porque le voy a decir ándate porque eso como que menos precia su trabajo algo así como “no importa que estés ándate” no me parece, una de las motivaciones del pasante es eso sentir que su trabajo vale, porque si a vos te hacen sentir que tu trabajo es más o menos eso te bajonea mucho, hay que cuidar el incentivo del pasante , hay que cuidarlo ,no podarlo .

Representante sindical Poder Judicial

Entrevista n° 33

13/09/2018

Me toca ser Secretario General desde el 2010, el primer mandato fui secretario adjunto hasta 2013 y de desde 2013 hasta la fecha soy secretario general del sindicato.

La mirada nuestra es crítica en cuanto a cuál es la utilización que hace el Poder Judicial respecto de este sistema, entendemos nosotros que digamos que tiene que tener un objetivo el sistema de pasantías y que tiene que ver con la cuestión pedagógica.

Obviamente en el Poder Judicial no se respeta, mucha veces se utiliza como mano de obra barata, o esclava, vamos a ponerlo en estos términos porque lamentablemente son compañeros que terminan trabajando en mesa de entradas generalmente de los lugares que nosotros denominamos trincheras, los ex juzgados de paz, ahora oficinas judiciales, civiles, penales, administración. Esos son los lugares donde se genera un cuello de botella. Lugares críticos, muchos juzgados de familia, donde eventualmente este trabajo que es el más jodido y más complicado termina en manos de compañeras y compañeros estudiantes que en realidad, lo que entendemos es que el fin es pedagógico o debería serlo para aprender y no que sean utilizados como mano de obra barata. Porque obviamente la retribución que tienen en relación al trabajo que prestan y a la pasantía es ínfima, hasta donde yo sé, es un porcentaje de lo que cobra un compañero inicial, no se si ahora tendrán obra social o no si también tienen otras cuestiones respecto del seguro social. Me parece que es fundamental poder avanzar en eso. Nosotros lo hemos determinado, muchas veces son utilizados estos compañeros inclusive como especies de rompehuelgas cuando se plantean medidas de fuerza muy fuertes son los compañeros que están en ese lugar, que obviamente es un lugar de vulnerabilidad porque no son trabajadores judiciales ni estatales todavía, sino que son estudiantes y se tienen que poner al frente y hacerse cargo de la mesa de entradas por ejemplo en lugares muy muy complejos como son estos Ex juzgados penales, juzgados civiles, pero fundamentalmente juzgado de familia con una problemática infernal en los tiempos que corren.

¿No están en contra del Sistema de Pasantías?

Para nada, de hecho estamos a favor del sistema, entendemos que se debe regularizar lo que tiene que ver con cómo funcionan los tutores, creo que tienen esa denominación y que no tiene que ser un trabajo precarizado, o no tienen que ser trabajadores precarizados sino que tienen que ir a aprender. En este caso creo que la

finalidad es esa y después muchos compañeros estudiantes que son pasantes y que después terminan siendo trabajadores judiciales nos dicen, tenemos un montón de compañeros que nos dicen que están en la comisión directiva de los sindicatos, en la cual en vez de aprender los utilizaban para trabajar y obviamente le pagaban la mitad.

Eso me parece que es un sistema que debe ser revisado.

Públicamente cuando se renuevan las pasantías, como no estamos en contra del sistema de pasantías obviamente no nos negamos pero sí entendemos que ahí hay una situación que hay que revisar y es esta básicamente, la de no se precaricen a los compañeros, ni se los utilice a los estudiantes como mano de obra barata o trabajadores precarizados.

Porque la dinámica del trabajo en la justicia es bastante compleja y no da respiro y en ese sentido difícilmente una persona o un trabajador con mayor experiencia que esté como tutor tenga lugar, espacio sin que eso le implique ver lesionado sus responsabilidades para ocupar el rol de tutor. Entonces en ese sentido lo que terminan haciendo los compañeros y compañeros estudiantes es trabajar. De hecho si mañana vamos al poder judicial ustedes pueden determinar como nadie está aprendiendo, están en mesa de entrada poniendo sellos, ocupando lugares de trabajadores y cobrando menos, cobrando la mitad. Eso es lo que nosotros vemos como una situación cuando en realidad el objetivo debería ser otro. Al menos esa es la trasmisión que tenemos, públicamente jamás hemos dicho esto, por eso cuando me dijeron de hacer la nota esta no dude ni un minuto porque me parece que es un punto en el cual nosotros públicamente no lo habíamos dicho pero la verdad es que no estamos en contra del sistema de pasantías, todo lo contrario, sobre todo si son de universidades públicas, entendemos que la justicia se va a transformar cuando haya cambios generacionales y sobre todo un recambio ideológico para la búsqueda de la verdad y la justicia, no las personas que crean en la justicia en el término de un proceso si es culpable, y si se termina o se archiva la causa sino principalmente la búsqueda de la verdad y la justicia y eso entendemos profundamente que lo da la universidad pública por eso es que estamos a favor, sobre todo si las universidades son públicas como la del Comahue e igualmente la universidad de Río Negro, pasa que en esa toma de conciencia nosotros planteamos que debe ser en esos términos y de hecho fomentamos un montón de procesos de democratización hacia adentro y hacia afuera como es por ejemplo la democratización del consejo de la magistratura para la elección y la remoción de los jueces

Cobran los pasantes un quinto de lo que cobra un trabajador ingresantes, la situación es compleja porque hasta donde yo se trabajan cuatro horas por día, nosotros trabajamos 6 con lo cual imagínate dos tercios remunerada por un costo bajísimo en términos monetarios para ellos y con un rol que es preponderante y que no es menor, que esta no está siendo tomado en cuenta bajo ningún punto de vista; y que tiene que ver que

cuando se inicia un proceso para que esté bien dado lo fundamental es que se inicie bien y si en ese lugar ponemos en este caso a estudiantes que están aprendiendo, ni siquiera tienen experiencia, el proceso muchas veces está mal canalizado desde el vamos, entonces ahí ,me parece que está esta cuestión. Creo que el Poder Judicial lo hace desde una premisa, independientemente que lo desnude o que lo pueda dibujar respecto de la inclusión o de estas cuestiones institucionales respecto de las universidades y el poder Judicial lo hace de un concepto absolutamente permisista que es ahorrar plata, ni más ni menos. Porque si ustedes lo ven en Viedma no sé si alcanza al centenar de compañeros que son pasantes pero por lo menos 40 o 50 compañeros hay y eso se replica en el resto de la provincia y obviamente termina siendo utilizado, mano de obra precarizada lamentablemente porque esas personas y esos compañeros estudiantes podrían rendir en el Poder Judicial y cobrar lo que corresponde, no cobrar una quinta parte.

¿Una vez que ellos finalizan la pasantía no se tienen en cuenta la experiencia a la hora de poder concursar?

El problema es que nosotros venimos intentando generar la mayor transparencia y la mayor legitimidad con el ingreso de trabajadores dentro del Poder Judicial. Hay un sistema que es el sistema de concurso que en Río Negro es único porque en otros lugares del Estado no se entra por concurso, una vez que estas dentro del Estado se rinde un examen de suficiencia para el pase a planta permanente.

Acá lo que se hace es rendir un examen con muchísimos concursantes y ese sistema lo que permite es intentar poner en un pie de igualdad a todos y tendría puntajes compañeros y compañeras que hayan sido pasantes deberíamos revisar cómo fue la selección para que esas personas fueran pasantes y todos los que tuvieran en condiciones de querer ser pasantes en el Poder Judicial tuvieran igualdad de oportunidades, porque si no estaría en desventaja por ejemplo algún estudiante que haya querido ser pasante y haya quedado afuera de esa pasantía y arrancaría en un lugar des igual.

Básicamente es so, no existe otra cuestión por la cual no se dé un tipo de puntaje extra y demás. Intentamos que sea lo más trasparente posible en ese sentido, eliminar cuestiones que tienen que ver con la arbitrariedad y la subjetividad dentro del Poder Judicial sobre todo en el ingreso, que tienen que ver con cierto puntaje que se determina en una entrevista y lo que planteamos nosotros es que tenga que ser en todo caso por oposición de antecedentes y por el examen. Desde ese lugar y no desde la subjetividad de una persona que te juzgue, más en los tiempos que corren. Inclusive por una cuestión ideológica o inclusive porque el Poder Judicial es tremendamente clasista, y probablemente por ser pobre no quiere que estés ahí adentro, también sucede eso.

¿Desde el lugar que te toca ocupar, crees que este tipo de relación desigual se ve naturalizada por los estudiantes?

Nosotros lo caracterizamos... no se recuerdan el ministro Triaca hace poco planteó un programa de empleo joven en Mac Donalds, donde un trabajador iba a ganar casi nada, creo que menos del salario mínimo vital y móvil.

Habría que chequear si estos compañeros están ganando menos del salario mínimo vital y móvil, entendiendo que es un incentivo o tenga otro tipo de denominación ellos están trabajando, y en ese sentido eso es fundamental.

Nosotros hemos logrado por un lado que exista una planta transitoria de trabajadores, y sobre todo compañeros que eran contratados para tareas específicas pero logramos que se regularice la situación de esos trabajadores. Cuestiones puntuales, cuando no existía la informática dentro del Poder Judicial se contrató a dos personas para iniciar todo eso y después hubo que concursar. Pero en términos generales el 99,99% de las personas han ingresado por concurso, pero eso es la transparencia del Poder Judicial.

Creo que lo que se debería hacer, igual habría que establecer el monto, si es bien que para esa instancia de aprendizaje ese monto es el correcto. Para que sean utilizados como trabajadores claramente no es el correcto. Me parece que pasa por ese lado, o trabajan y si lo hacen tienen que ajustarse a otro régimen o eventualmente si son compañeros que en el convenio debería estar terminantemente prohibido que se lo usen como trabajadores.

¿Es a través del convenio colectivo que se establecen estos montos?

El sistema de Pasantías está bajo la facultad de dirección que tiene el Superior Tribunal de Justicia como patrón y en este caso los compañeros que están con la pasantía no son considerados trabajadores por ello no están convenidos.

Obviamente que en términos de precarización laboral, no sé si la palabra es amenaza, pero lo vemos como una posibilidad de que el Poder Judicial utilice a estos compañeros ante la posibilidad de que se puedan congelar plantas, antes la posibilidad de que en el marco general a nivel nacional y provincial se hable de como achicar el gasto público, el gasto público son los trabajadores, sus sueldos y sus puestos. Y en términos de achicar podría existir la posibilidad, obviamente que nosotros estamos en contra, de que se achique el personal, que se congelen las plantas y una de las formas de poder generar trabajo precarizado es que ingresen compañeros que son pasantes como mano de obra barata lamentablemente, por menos del salario mínimo vital y móvil y eso lo vemos como una situación compleja.

Pero no está convenido ni está dentro del convenio, nosotros no tenemos ningún tipo de injerencia en ese sentido porque la facultad de dirección la tiene el Superior Tribunal de Justicia en este caso y ejerce y hace un convenio con los titulares de las universidades. Lo que si entendemos es que tiene que ser revisado y no pueden ser utilizados como trabajadores. Tienen que están ahí para aprender.

Nosotros después de ocho años de lucha logramos una ley de paritarias, parte de la ley de paritarias es sentarse en pie de igualdad con el Tribunal Superior de Justicia para negociar todas las condiciones de trabajo, salariales, conflictos individuales, como tres paritarias que son específicas y una paritaria general que la comisión de negociación judicial que es para escribir con el objetivo de redactar el convenio colectivo de trabajo propiamente dicho.

En ese sentido, tenemos acordado el 95% del convenio colectivo, desde marzo de este año hasta el momento no se quieren sentar con nosotros porque un tercio de los trabajadores tienen una jornada ilimitada de trabajo que se considera como gratuita o hasta que tenga el despacho al día.

Los compañeros que son jerárquicos, jefe de despacho, jefe de división y jefe de departamento están bajo un régimen que está cuestionado constitucionalmente por nosotros y a su vez está cuestionada la paritaria con medidas de fuerza y un montón de cuestiones en la cual se plantea que tiene una jornada de al menos ocho horas, eso viola la constitución sin que eso importe derecho a remuneración alguna, obviamente trabajo que es gratuito, se vende la fuerza de trabajo, nos tienen que pagar lo que corresponde o hasta que tengas el despacho al día.

Bueno bien, el despacho al día en el Poder Judicial no lo tiene nadie o sea que sería un trabajo de sol a sol. Como mínimo ocho horas de trabajo viola la constitución y que el trabajo sea gratuito también.

Como no tienen respuesta sobre estas cuestiones y es uno de los puntos fundamentales. Y otro punto es que quieren poner esta cuestión que está para los compañeros ingresantes que tiene que ver con la subjetividad de conceptos, la quieren poner dentro de los concursos del poder judicial y nosotros no se lo permitimos, no podemos terminar el convenio.

Nos faltan cuatro puntos y dos son esos que no podemos resolver hasta el momento. Es por eso que no se cierra el convenio colectivo.

Si nosotros decidiéramos cerrar la baja ya lo hubiéramos cerrado hace rato, pero como está en conflicto ese punto no está.

Cuál es el marco general que no nos permite cerrarlo, es la eventual reforma general presentada por Federico Pinedo a nivel nacional donde está en juego la ley de contrato de trabajo y el límite de ocho horas diarias de laburo. Es por eso que el marco no nos permite, y entendemos nosotros que los trabajadores, tienen una herramienta fundamental que son las paritarias para conseguir nuevos derechos pero también para defenderlos.

Entonces en este caso sí nos tenemos que sentar para no retroceder ningún derecho, no nos sentaremos hasta que las condicione sean las adecuadas, básicamente eso.

A nivel judicial solamente hay un convenio de trabajo que está en CABA y que está cuestionado incluso por la OIT porque ninguno de los sindicatos tiene replantación plana, ninguno tiene personería gremial, simplemente son inscriptos y se están disputando la personería gremial, con lo cual la firma del convenio está cuestionada en su vigencia.

De firmarse este sería el primero planamente vigente, con una particularidad en la ley que es de vanguardia para todo el país, que la ley es eficaz de solo derecho, no se necesita la homologación, solamente con la firma de las partes y la publicación en el boletín oficial tiene fuerza de ley, entonces eso es fundamental para que no existan injerencias de la otra parte del estado, en este caso el Poder Ejecutivo, ante alguna intervención en un acuerdo entre los trabajadores y nuestra patronal.

Esto es fundamental, es por eso que también tenemos conflicto hoy, por ejemplo con la Secretaría de Trabajo que quiere meter la cuchara pero no puede. Como para que vean un ejemplo, sucedió el año pasado con los trabajadores de la bancaria que acordaron con sus patronales que son los bancos internacionales, acordaron un salario por encima de lo que se pretendía que todos tengan y el Ministerio de trabajo Jorge Triaca no lo quiso homologar. Esa cuestión la tenemos saldada nosotros porque nuestra ley no es necesaria que la homologue nadie y eso es lo que molesta un poco y hay presiones de todos lados.

La Secretaría de Trabajo es una sede, en este caso, meramente administrativa independientemente de la Ley k 3803, bueno ahora tienen otra denominación porque hubo modificación reciente de la ley de secretaría de Trabajo, pero que es por la cual todo lo que no tenga paritarias y todo lo que se determine como conflicto por la delegación de funciones que viene desde el ministerio de Trabajo de la Nación tiene ámbito de aplicación la Secretaría de Trabajo acá, eso es para todos los sectores que no tengan paritarias o alguna ley que lo suplante.

Por ejemplo los compañeros estatales tienen la ley de función pública la cual históricamente se sentó UPCN, ahora se está sentando también ATE. Los trabajadores de la justicia estamos determinados por otra ley que es la 5009 con un ámbito de aplicación específico donde determina que no hay ámbito de aplicación por fuera de la ley 5009 sino

que es eficaz de pleno derecho y solo está para levantar las actas la Secretaría de Trabajo. Eso tiene su pro y sus contras.

Ese control de pasantías no se lleva a cabo. En ese caso bajo la ley que delega las facultades del Ministerio de Trabajo de la Nación para su aplicación acá en la provincia que es la Secretaría de Trabajo habría que reclamarlo bajo esa ley, bajo la ley de paritarias nosotros estamos ahí, es una cuestión que no es nueva porque la estamos aplicando desde 2005, que tiene sus situaciones complejas sobre todo a la hora de sentarnos y poder avanzar. Pero también es cierto que si uno en el día a día mira el contexto general en el cual las 23 seccionales del país, más la ciudad de Buenos Aires existe un solo convenio colectivo de trabajo y acá estamos a punto de firmarlo con el único que sería activo en tan solo tres años, obviamente que el avance es importante. Lo que no ayuda es el contexto hoy, cuando entendemos que con viento a favor no debería haber problema.

Hay una situación que no es menor que por estas desavenencias y estos inconvenientes que hemos tenido claros y direccionados a intentar vaciar la paritaria, es que la próxima reunión que creo que se va a dar el 19, va a ser firmada por registros audiovisuales, parece que es un avance. Ellos plantean que existe una cuestión de privacidad, nosotros entendemos que sería un gran avance que inclusive sea pública, no solo que sea filmado porque nosotros a los trabajadores no tenemos nada que ocultarles.

Si ustedes hablan con alguien del Poder Judicial, todos los males los va a tener el sindicato, es muy fácil cuando te dicen el convenio... bueno mostrarme, en que parte del convenio esta que nosotros nos negamos o alguna declaración pública.

Está bien cumplen su rol y de alguna manera parte del rol hegemónico del poder es desinformar, mezclar las cosas, eso lo tenemos re claro.

Eso nosotros lo vemos todos los días con compañeros que incluso le dan un rol más importante, relevancia a mayor peso del que nosotros realmente tenemos. Ojala todo dependiera de nosotros