



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Biblioteca "Alfredo L. Palacios"



La contabilidad microsocial y la inclusión laboral de jóvenes: exteriorizaciones para la toma de decisiones a nivel micro y macro

Piacquadio, Cecilia

2012

Cita APA:

Piacquadio, C. (2012). La contabilidad microsocial y la inclusión laboral de jóvenes, exteriorizaciones para la toma de decisiones a nivel micro y macro. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas

Este documento forma parte de la colección de tesis doctorales de la Biblioteca Central "Alfredo L. Palacios". Su utilización debe ser acompañada por la cita bibliográfica con reconocimiento de la fuente.
Fuente: Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias Económicas - Universidad de Buenos Aires

***“La Contabilidad Microsocial y la inclusión laboral de jóvenes.
Exteriorizaciones para la toma de decisiones a nivel micro y macro”.***

CATALOGADO

TESIS DOCTORAL

Doctoranda: CECILIA PIACQUADIO

Directora de Tesis: Dra. María del Carmen Rodríguez de Ramírez

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad de Buenos Aires

27 de Diciembre de 2012

**SECRETARÍA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ALFONSO FRANCESCHI DE ALFREDO L. PALACIOS**

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO 1	
LA ETAPA JUVENIL Y EL EMPLEO: DATOS EMPÍRICOS Y APORTES DE LA SOCIOLOGÍA DE LA JUVENTUD	
1.1	Introducción..... 9
1.2	Tendencias en materia de empleo juvenil y algunos aportes de la Economía de la Educación..... 9
1.3	Los aportes de la sociología de la juventud: el ciclo biográfico, las trayectorias y el modelo societal contemporáneo..... 17
1.4	Cohorte, generación y dimensión etaria..... 22
1.5	Algunas reflexiones a modo de conclusión..... 25
CAPÍTULO 2	
ESTRATEGIAS TRADICIONALES DE INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES	
2.1	Introducción..... 28
2.2	Becas..... 29
2.2.1	Prácticas formativas no laborales en otros países: República Federal Alemana..... 32
2.3	Contrato de trabajo de aprendizaje..... 34
2.3.1	Concepto y naturaleza jurídica del instituto..... 34
2.3.2	Legislación vigente..... 36
2.3.3	Legislación comparada..... 42
2.3.3.1	República Federativa del Brasil..... 42
2.3.3.2	Reino de España..... 43
2.3.3.2.1	Contrato para la formación y el aprendizaje..... 43
2.3.3.2.2	Contrato de trabajo en prácticas..... 47
2.3.3.3	República Italiana..... 49
2.3.3.3.1	Contrato de aprendizaje..... 49
2.3.3.3.2	Contrato de inserción..... 50
2.4	Sistema de pasantías educativas..... 51
2.4.1	Legislación vigente..... 53
2.4.1.1	Ley 26427..... 53
2.4.1.2	Decreto 1374/2011..... 62
2.4.2	Tratamiento normativo a nivel provincial..... 68
2.4.2.1	Santa Cruz..... 68
2.4.2.2	Santa Fe..... 70
2.4.2.3	Córdoba..... 71
2.4.3	República Federativa del Brasil..... 72
2.5	Relevamiento empírico: el sistema dual de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana..... 74
2.5.1	Cooperación e intercambio científico-tecnológico argentino-alemán..... 78
2.5.2	Conclusiones del relevamiento empírico efectuado..... 80
2.6	Algunas reflexiones a modo de conclusión..... 83

CAPÍTULO 3
ESTRATEGIAS NO TRADICIONALES DE INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES EN ARGENTINA

3.1	Introducción.....	88
3.2	Prácticas formativas en alternancia y articulación público-privada.....	88
3.2.1	Antecedentes normativos.....	88
3.2.2	Antecedentes doctrinarios.....	93
3.3	Programas de inclusión laboral de jóvenes con articulación público-privada.....	95
3.3.1	Programa Jóvenes con Futuro (PJF).....	95
3.3.2	Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT).....	99
3.3.2.1	PJMyMT: Prestación "Acciones de Entrenamiento para el Trabajo" (AET).....	103
3.3.2.1.1	PJMyMT-AET: Entrenamiento en el sector público.....	104
3.3.2.1.2	PJMyMT-AET: Entrenamiento en el sector privado.....	105
3.3.2.1.3	PJMyMT-AET: Entrenamiento en instituciones sin fines de lucro.....	107
3.3.2.1.4	PJMyMT-AET: Entrenamiento para trabajadores con discapacidad.....	108
3.3.2.2	PJMyMT: Prestación "Programa de Inserción Laboral" (PIL).....	109
3.3.2.2.1	PJMyMT-PIL: Línea de Promoción del Empleo Asalariado en el sector privado.....	109
3.3.2.2.2	PJMyMT-PIL: Línea de Promoción del Empleo Asalariado en el sector público.....	110
3.3.2.2.3	PJMyMT-PIL: Línea de Promoción del Empleo Asalariado para trabajadores con discapacidad.....	111
3.3.3	Programa Envión (provincia de Buenos Aires).....	113
3.3.4	Programa Más Empleo Joven (PMEJ) (PE Chubut).....	117
3.3.5	Políticas públicas con foco en la etapa juvenil en la República Federativa del Brasil.....	120
3.4	Otros incentivos fiscales destinados a promover el empleo en la etapa juvenil.....	122
3.4.1	Régimen de la Ley 26476.....	122
3.4.2	Programa Contribuciones Patronales para Más Empleo Joven (PE Chubut).....	126
3.5	Sector privado no lucrativo: organizaciones con foco en la etapa juvenil y articulación público-privada.....	129
3.6	Relevamiento empírico.....	135
3.7	Algunas reflexiones a modo de conclusión.....	139

CAPÍTULO 4
INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES: PROPUESTAS DESDE LA DISCIPLINA CONTABLE

4.1	Introducción.....	145
4.2	Normas Contables Profesionales. Tratamiento de las subvenciones gubernamentales..	146
4.2.1	Estado de Flujo de Efectivo. Exteriorización de cuestiones relacionadas.....	152
4.3	Global Reporting Initiative.....	157
4.3.1	G3.1.....	158
4.3.1.1	Indicadores de Desempeño Económico.....	159
4.3.1.2	Indicadores de Desempeño Social.....	167
4.3.2	G4.....	169
4.4	Instituto Ethos.....	171
4.5	ISO 26000.....	176
4.6	La iniciativa Pacto Global y la Red Argentina.....	178
4.6.1	Exteriorizaciones y reputación corporativa.....	181

4.7	Relevamiento empírico.....	184
4.7.1	Encuesta a los grupos de interés.....	184
4.7.2	Relevamiento de las exteriorizaciones contables sociales de las organizaciones suscriptoras a la Red Argentina de Pacto Global.....	187
4.8	Propuestas desde la disciplina contable.....	189
4.8.1	Sistemas de Información Contable integrados.....	189
4.8.2	Conclusiones preliminares y desarrollo de un modelo teórico estándar de indicadores de desempeño.....	192
CONCLUSIONES.....		200
Bibliografía consultada.....		206
ANEXO I: Desempleo juvenil. Resultados empíricos en los Estados Unidos de América y algunas consideraciones acerca de su impacto a nivel macroeconómico.....		220
ANEXO II: Información de contacto de las organizaciones capacitadoras del sistema dual.....		226
ANEXO III: Encuesta intra-empresa.....		231
ANEXO IV: Encuesta a los grupos de interés.....		232
ANEXO V: Exteriorizaciones contables sociales de las organizaciones capacitadoras en el marco del Sistema Dual de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana.....		234
ANEXO VI: Exteriorizaciones contables sociales de las organizaciones participantes en el Programa Jóvenes con Futuro.....		243
ANEXO VII: Programa Envión-Sedes y Municipios informados.....		245
ANEXO VIII: Redes de organizaciones sociales inscriptas en CENOC con foco en la etapa juvenil.....		247
ANEXO IX: Objetivos de Desarrollo del Milenio asumidos por Argentina, metas e indicadores asociados.....		249
ANEXO X: Exteriorizaciones contables sociales de las organizaciones suscriptoras a la Red Argentina de Pacto Global.....		251

INTRODUCCIÓN

La aplicación de políticas neoliberales destinadas a reducir el aparato público durante la década de los 90 se tradujo en un aumento generalizado de la pobreza e indigencia, las cuales alcanzaron cifras alarmantes a fines de 2001 y en 2002. Revertir tal situación implicó un fuerte incremento del gasto social a través de la implementación de sucesivas instancias de inclusión (programas de transferencias condicionadas en la mayoría de los casos). En el marco de estas iniciativas devinieron principalmente protagonistas como ejecutoras o co-ejecutoras de proyectos inclusivos las organizaciones privadas no lucrativas u organizaciones de la sociedad civil. En menor medida cobró, también, protagonismo el involucramiento empresario en el marco de estas instancias desarrolladas desde el sector público –como co-ejecutor de proyectos–, como así también la actuación en el marco de redes asociativas con organizaciones de la sociedad civil e instituciones educativas.

Desde el plano social –concretamente, desde el dominio sociológico- surge como problemática tanto a nivel local como internacional, el desempleo en la etapa juvenil con particular foco en el rango etario acotado entre los 18 y 24 años. El desarrollo de una posible solución a esta cuestión plantea, de acuerdo con especialistas en políticas públicas (Arroyo, 2012) la necesidad de un trabajo conjunto entre el Estado y la sociedad civil.

En el plano internacional, la OIT (2012 a) tras informar que la tasa de desempleo juvenil mundial aproximadamente triplica a la [tasa de desempleo] general, se refiere al perjuicio que esta situación acarrea a nivel macro en términos de contribuciones y aportes que el estado deja de percibir y que lo obligan a incrementar el gasto social y a una menor demanda agregada considerando que los jóvenes son potenciales consumidores. Asimismo, reconoce que invertir en los jóvenes “reporta beneficios a las personas, las comunidades y las sociedades” en el sentido de que el trabajo decente de los jóvenes “tiene efectos multiplicadores en toda la economía y la sociedad, pues potencia la inversión y la demanda de bienes de consumo y garantiza relaciones sociales más estables” (OIT, 2005).

El organismo se refiere también a la “trampa de la inexperiencia” en el sentido de que los empleadores priorizan la contratación de empleados que cuenten con experiencia laboral previa relegando, en consecuencia, a jóvenes postulantes que no pueden llegar a realizar su primera experiencia laboral, situación que resulta crítica cuando la familia de origen del joven carece de contactos (o “capital social”, en términos de la sociología de la juventud). Revertir esta situación requiere, de conformidad con ese organismo, un abordaje de tipo económico toda vez que, pese a que en las economías desarrolladas se observa un fuerte vínculo entre logros educativos y resultados laborales, no necesariamente una mayor cantidad de educación asegura una mayor cantidad de puestos de trabajo. Así, OIT (2012 a) enfatiza la necesidad de reforzar la inversión privada y la creación de empleo en los sectores más avanzados y señala como medidas de incentivo a los potenciales empleadores, los subsidios salariales y a la formación, las reducciones impositivas y de contribuciones patronales.

Asimismo, entre las posibles políticas de empleo juvenil señala los **sistemas de aprendices**, los programas de entrenamiento en el lugar de trabajo e **instancias de formación en alternancia** que, a través de la vinculación de los empleadores con las instituciones educativas, viabilicen la transición del joven desde el ámbito estudiantil al [ámbito] laboral (OIT, 2012 a).

Así, estas posibles instancias inclusivas plantean para la disciplina contable entendida en sentido amplio el desafío de capturar, sistematizar y exteriorizar los impactos principalmente internos y, también, externos accesorios a iniciativas de inclusión desarrolladas por los actores a nivel macro y micro.

Sin embargo, de relevamientos empíricos efectuados en relación con programas sociales inclusivos implementados desde el sector público surge como común denominador la falta de transparencia principalmente en lo relativo a la información vinculada con la población alcanzada, empresas involucradas –en caso de que se trate de programas en articulación con el sector privado lucrativo- desembolsos asociados y evolución temporal. De forma similar, los informes contables sociales desarrollados por las empresas evidencian defectos de información en virtud del predominio del género narrativo por sobre la información cuantificada monetaria, no monetaria y cualitativa sistematizada a través de escalas de medición adecuadas.

En virtud de esta problemática, en el Plan de Tesis presentado con fecha 11/05/2011, planteábamos las siguientes hipótesis de trabajo:

H1: Las acciones vinculadas con iniciativas de inclusión laboral de jóvenes implementadas por las organizaciones privadas generan *impactos* internos y externos.

Si bien estos impactos pueden ser capturados por los sistemas contables, estudios empíricos demuestran que en el escenario local los entes emisores no aprovechan el potencial que los modelos contables pueden aportar y, en consecuencia, brindan información contable vinculada a la inclusión laboral de jóvenes que, en el mejor de los casos, cuenta con algunas referenciaciones a la información financiera o bien, resulta incompleta y carente de sistematicidad en su exhibición. En virtud de esto, proponíamos que:

H2: Los informes contables microsociales exteriorizan sólo algunos de los impactos relacionados con la inclusión laboral de jóvenes en forma predominantemente cualitativa o cuantitativa no monetaria.

Los sistemas contables permiten desde los distintos segmentos de la disciplina la captura de datos cualitativos y cuantitativos monetarios y no monetarios, la estructuración de información y su comunicación a los diferentes grupos de interés. En este marco, se subraya la relevancia de la información integrada como representación holística del desempeño organizacional. En este sentido, proponíamos que:

H3: Los modelos contables microsociales que integran elementos de los segmentos financieros y de gestión realimentan procesos de toma de decisiones sobre la inclusión laboral de jóvenes a nivel micro y macro.

El enfoque propuesto implica el desarrollo de sistemas de información contable que integren aspectos financieros, sociales y de gestión y que viabilicen sistemáticamente la emisión de información contable social periódica, íntegra y comparable destinada a los diferentes grupos de interés que, en lo relativo a la inclusión laboral de jóvenes, integre aspectos cuantitativos monetarios, no monetarios con datos cualitativos o narrativos.

A tales efectos, en el capítulo uno nos referimos a informes emanados de organismos de cooperación internacional que revelan tendencias en materia de empleo juvenil en términos de cantidad y porcentaje de desempleados, efectos a nivel macro asociados, medidas de fomento del empleo sugeridas y políticas de empleo juvenil recomendadas. Asimismo, mencionamos los principales aportes realizados desde la sociología de la juventud con foco en el paradigma del ciclo biográfico y los conceptos de trayectoria, cohorte, generación y dimensión etaria. También, subrayamos los aportes de la economía de la educación y el fenómeno de la Teoría de las Filas.

En el capítulo dos analizamos “estrategias tradicionales” de inclusión de jóvenes. En este sentido, nos referimos a las becas, contratos de trabajo de aprendizaje y pasantías tanto en lo relativo a su contextualización en el marco jurídico local, como a su tratamiento internacional comparado. Vinculado con las mismas ponemos de relieve los costos en cada caso asociados –según se trate de formas de naturaleza laboral o extra laboral- y los requerimientos que estas prácticas formativas suponen en relación con los sistemas de información contable. Acompañamos el estudio teórico con un relevamiento empírico de las exteriorizaciones contables de las organizaciones capacitadoras del sistema dual de la Cámara de Industria y Comercio Argentino Alemana. Así, analizamos el resultado de exteriorizaciones practicadas y de las conclusiones a las que hemos arribado a partir del análisis de las exteriorizaciones contables sociales de las cooperativas y organizaciones locales adherentes al mismo, como así también de los informes contables sociales de las subsidiarias argentinas y de las matrices extranjeras.

En el capítulo tres analizamos prácticas formativas en alternancia con foco en la etapa juvenil impulsadas desde la administración pública con involucramiento activo del sector privado que hemos dado en llamar “estrategias no tradicionales” de inclusión laboral de jóvenes. Nos referimos a antecedentes que, desde la doctrina jurídica y emanados de organismos técnicos internacionales, surgen en materia de articulación público privada. Analizamos los principales programas desarrollados en el marco de este tipo de articulación que hagan foco en la edad joven tanto a nivel nacional como provincial y analizamos la experiencia de la República Federativa del Brasil en materia de políticas públicas con foco en la etapa juvenil.

Asimismo, nos referimos a las medidas implementadas desde el gobierno con el fin de fomentar la empleabilidad o el desarrollo de prácticas formativas en alternancia, es decir, las subvenciones gubernamentales. También, en virtud del creciente protagonismo del tercer sector, analizamos las exteriorizaciones de redes colaborativas registradas en CENOC que hagan foco en la edad joven. Acompañamos este estudio con un relevamiento empírico realizado a partir de información vinculada con las prestaciones “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” y “Programa de Inserción Laboral” del “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” remitida por la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en respuesta a un requerimiento de información cursado.

En el capítulo cuatro analizamos el tratamiento de los subsidios gubernamentales previsto por las Normas Contables Profesionales (NIC 20). También desde el segmento contable financiero, proponemos un mayor nivel de desagregación en relación con la exteriorización de las aplicaciones –y eventual origen de fondos vía subsidios gubernamentales- en el Estado de Flujo de Efectivo.

Desde el segmento contable social relevamos las guías o lineamientos que surgen en materia de sostenibilidad. Nos referimos así, a las versiones vigentes de las guías emitidas por la *Global Reporting Initiative*, donde hacemos especial énfasis en la exteriorización de estas instancias a través del “Economic Value Generated and Distributed” (EVG&D) [“Valor económico generado y distribuido”] propuesto en el indicador de desempeño EC1 y analizamos las divergencias en relación con la exteriorización de estas instancias inclusivas de jóvenes en el EVA propuesto por PRT 23 de FACPCE. Asimismo, mencionamos en qué medida los indicadores propuestos por ese organismo logran capturar los impactos accesorios a los procesos de inclusión laboral de jóvenes.

De forma similar, analizamos los indicadores de Responsabilidad Social Empresarial del Instituto Ethos y relevamos aquellos que resultan pertinentes con las instancias formativas juveniles a la vez que exploramos las materias fundamentales de la Guía de responsabilidad social IRAM-ISO 26000 y sus aspectos asociados, haciendo

particular foco en las materias que encontramos convergentes con el tema de estudio: las “Prácticas laborales” y la “Participación activa y desarrollo de la comunidad”.

Asimismo, nos referimos a la iniciativa Pacto Global y a un aspecto que la Red Argentina y estudios privados –y aún encuestas realizadas en el marco de este estudio– mencionan en relación con las iniciativas de sostenibilidad desarrolladas por las empresas: el incremento de la reputación corporativa o prestigio. Completamos este análisis con los resultados de encuestas efectuadas a diferentes grupos de interés y un análisis empírico de las exteriorizaciones del universo de organizaciones adherentes a la Red Argentina de Pacto Global.

Finalmente, enfatizamos la necesidad de desarrollar sistemas de información contable integrados y proponemos un modelo teórico estándar de indicadores de desempeño que, vinculados con las diferentes formas de inclusión laboral de jóvenes tradicionales y no tradicionales analizadas, sistematice mediciones cuantitativas monetarias, no monetarias y cualitativas expresadas en escalas de medición nominal u ordinal. Acompañamos este modelo con una propuesta de indicadores de desempeño que den cuenta de la medida de la creación de reputación corporativa evidenciada a partir del involucramiento en estas instancias inclusivas.

CAPITULO 1: LA ETAPA JUVENIL Y EL EMPLEO: DATOS EMPÍRICOS Y APORTES DE LA SOCIOLOGÍA DE LA JUVENTUD

- 1.1 Introducción**
- 1.2 Tendencias en materia de empleo juvenil y algunos aportes de la Economía de la Educación**
- 1.3 Los aportes de la sociología de la juventud: el ciclo biográfico, las trayectorias y el modelo societal contemporáneo**
- 1.4 Cohorte, generación y dimensión etaria**
- 1.5 Algunas reflexiones a modo de conclusión**

1.1 Introducción

A efectos de poder abordar el tema de estudio en esta primera parte del trabajo analizamos tendencias en materia de empleo juvenil y políticas de empleo observadas por informes de organismos de cooperación internacional. Los mismos, tras poner de relieve la relevancia del empleo juvenil a nivel macro y micro, colocan a la inversión privada en el centro de la escena como el principal motor de creación de empleo [incluyendo el empleo juvenil] a nivel mundial y plantean la necesidad de estimular por medio de subsidios gubernamentales el empleo en la edad joven, como así también de crear o mejorar sistemas de aprendices e instancias de formación en alternancia.

Asimismo, toda vez que la juventud –o etapa juvenil, como la denominan los sociólogos de la juventud- es un tema inherente a la Sociología, continuamos reseñando las notas salientes de los aportes de esta disciplina. Así, nos referimos a conceptos clave como trayectoria, ciclo biográfico, cohorte, generación y dimensión etaria.

También, analizamos aportes de autores provenientes de la Economía de la Educación y mencionamos la Teoría de las Filas. En este marco observamos puntos de convergencia entre aspectos puestos de relieve por autores de esta especialidad y cuestiones mencionadas por los organismos técnicos internacionales en el sentido de que la educación debe encontrarse acompañada por acciones de tipo económico y social a efectos de poder contribuir a brindar una solución al problema del desempleo juvenil.

Sobre estos aspectos nos estamos refiriendo seguidamente.

1.2 Tendencias en materia de empleo juvenil y algunos aportes de la Economía de la Educación

El informe anual de OIT (2012 a) “Global Employment Trends for Youth 2012” [en adelante, “el Informe”] difundido en mayo del presente año se refiere a una tasa de desempleo juvenil mundial¹ del 12,7% -representativa de aproximadamente 74,6 millones de

¹ Los organismos de cooperación internacional –entre ellos, OIT- dimensionan a la juventud, como veremos más adelante, entre los 15 y 24 años. Es decir, que la tasa de desempleo juvenil se refiere a esta franja etaria, en tanto que la tasa de desempleo general –o tasa de desempleo de adultos- alude a las personas mayores de 25 años.

personas-, un punto porcentual superior al año 2007 en el que la crisis económica global aún no se había desatado² y que supone que a escala global los jóvenes tienen casi tres veces más probabilidades que los adultos de encontrarse desempleados³ (OIT, 2011). La situación es aún más crítica si se considera que este algoritmo excluye a 6,4 millones de jóvenes que ante los sucesivos fracasos obtenidos en intentos de inserción laboral han dejado de buscar trabajo y se han apartado del mercado laboral por completo (OIT, 2011) a la vez que supone un desafío mayor en términos de políticas públicas juveniles considerando que este último grupo bien puede retornar a la búsqueda activa e incrementar, así, la nómina de desempleados.

Se observa que los países desarrollados y la Unión Europea fueron las regiones más golpeadas por la crisis global y que la variación en la tasa de desocupación general y juvenil durante el periodo 2008-2011 fue más crítica, asimismo, en estas regiones. Así, durante la crisis y el periodo post-crisis la tasa de desempleo juvenil se incrementó en un 26,5% en tanto que la [tasa de desempleo] general subió 4,7% por sobre el nivel que tenía en el año 2008: “Desde 2009 no se realizaron grandes avances en materia de reducción del desempleo a la vez que la tasa de desempleo juvenil al tocar en 2010 el 18,1% alcanzó el nivel máximo registrado desde por lo menos la década de los 90”(OIT, 2012 a: 13). Relativo a América Latina⁴, surge también un incremento significativo de la tasa de desocupación juvenil durante la crisis pasando del 13,7% en 2008 al 15,6% en el año 2009. No obstante, la investigación se refiere a una superación general del impacto económico de la crisis en esta región que viabilizó un descenso del referido ratio al 14,3% en 2011. Se observa que este último índice surge de estudios de OIT elaborados sobre datos estadísticos al mes de abril de 2012, difiriendo de aquellos publicados más recientemente en el boletín de ese

² Se observa que los países desarrollados y la Unión Europea fueron las regiones más golpeadas por la crisis global y que la variación en la tasa de desocupación general y juvenil fue más crítica, asimismo, en estas regiones (OIT, 2012 a: 13).

³ A continuación exteriorizamos el desempleo juvenil y adulto en tasas porcentuales y millones de personas:

Desempleo a nivel mundial: Cantidades y tasas para jóvenes, adultos y población total						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012 (p)
Desempleo juvenil (en millones)	70,3	70,8	75,4	74,8	74,5	74,6
Desempleo adulto (en millones)	99,7	104,6	121,2	121,1	121,5	127,9
Desempleo total (en millones)	169,9	175,3	196,6	195,9	196,0	202,4
Tasa porcentual de desempleo juvenil	11,6	11,7	12,6	12,7	12,6	12,7
Tasa porcentual de desempleo adulto	4,0	4,1	4,7	4,6	4,5	4,7
Tasa porcentual de desempleo total	5,4	5,5	6,2	6,1	6,0	6,1
Ratio de la tasa de desempleo joven a adulto	2,9	2,9	2,7	2,8	2,8	2,7
<p>"p": proyectado. "Jóvenes": Personas con edad de 15 a 24 años, "Adultos": mayores de 25 años, "Población total": mayores de 15 años. Datos basados en "Modelos Econométricos de Tendencias" de OIT, Abril 2012.</p>						
Fuente: adaptado de OIT (2012 a: 43)						

⁴ Los estudios de los organismos de cooperación internacional (CEPAL, OIT) suelen referirse a “América Latina y el Caribe”. En estos casos nos referiremos solamente al genérico “América Latina” el cual, entendemos, incluye al Caribe.

organismo "Global Employment Outlook" al mes de Septiembre [en adelante, "el Boletín"]⁵. Así, estos últimos [datos publicados en el mes de Septiembre], elaborados sobre la base de estadísticas al mes de Julio de 2012, dan cuenta de un leve incremento de las tasas de desempleo juvenil calculadas para América Latina (14,7% estimado para el periodo 2011 y una proyección de 14,6% para los periodos 2012 y 2013), en tanto que similar índice para los países desarrollados y la Unión Europea resulta levemente inferior al publicado en el Informe Anual antes mencionado (17,2% estimado para el 2011 en lugar de 18%, y 17,5% y 17,3% proyectado para 2012 y 2013, respectivamente)⁶. Sin embargo, esta leve mejoría para los países desarrollados resultaría atribuible no a una mayor demanda de empleo juvenil, sino a un retiro parcial de la oferta –jóvenes desalentados que han dejado de buscar trabajo, como mencionamos *supra*- (OIT, 2012 b) que en ocasiones opta por prolongar su estadía en el sistema educativo (OIT, 2012 a: 16)⁷.

Este leve incremento del ratio para Latinoamérica se vincula con lo que el Boletín alude como "efecto derrame" ocasionado a partir de la aguda desaceleración de los mercados globales ocasionado por el decaimiento de la demanda global producido especialmente en las economías avanzadas y que se tradujera en una ralentización de la actividad en economías emergentes en Latinoamérica y del Sur y Oriente de Asia (OIT, 2012 b).

Se advierte que la tasa de desempleo juvenil latinoamericana permanece aún por encima del nivel que tenía antes de la crisis, no proyectándose su disminución en el mediano plazo, ello parcialmente atribuible a un crecimiento más pobre de la región⁸ (OIT, 2012 a: 14):

Tasas porcentuales de desempleo juvenil por región				
	2011 (e)	2012 (p)	2013 (p)	2017 (p)
Mundial	12,5	12,7	12,7	12,9
Países desarrollados y Unión Europea	17,2	17,5	17,3	15,6
Europa Central y Sudoriental (no EU)	17,6	16,9	17,0	17,0
Asia Oriental	9,2	9,5	9,7	10,4
Asia Sudoriental y Pacífico	12,8	13,1	13,5	14,2
Sur de Asia	9,7	9,6	9,7	9,8
Latinoamérica y Caribe	14,7	14,6	14,6	14,7
Medio Oriente	25,7	26,4	27,0	28,4
Norte de Africa	27,1	27,5	27,6	26,7
Africa Subsahariana	11,9	12,0	11,9	11,8
"e": estimación, "p": proyectado				
Datos basados en "Modelos Económicos de Tendencias" de OIT y "Panorama Económico Mundial" del FMI, Julio 2012 .				
Fuente: adaptado de OIT (2012 b: 1)				

5

⁶ No obstante, el Boletín se refiere a la amplia variación de tasas de desempleo juvenil que se observan entre distintos países de la Unión Europea, donde surgen ratios que superan el 50% en España y Grecia y tasas menores al 10% en países como Alemania y Suiza. Se observa que, aún considerando una tasa de desempleo juvenil calculada como el cociente entre los jóvenes de entre 15 y 24 años que buscan empleo y el total de la población juvenil, los resultados van a variar desde más de un 20% calculado para España a menos de un 5% calculado para Alemania (OIT, 2012 b: 1-2).

⁷ El Informe observa que en los países desarrollados la educación actúa como un escudo frente a la desocupación.

⁸ Proyecciones del organismo (OIT, 2012 a: 43) se refieren a una tasa del 14,3% para el 2012 en curso, del 14,4% para el 2013, 14,5% para los periodos 2014 y 2015 y 14,6% para el 2016.

“Es decir, las tasas de desempleo juvenil se han incrementado desde el año 2008 en la mayoría de las regiones a un ritmo que, en ocasiones, puede caracterizarse como dramático⁹. Aún cuando las diferencias en los ratios de desempleo juvenil varían significativamente de una región a otra y algunas regiones hubieran sabido mitigar y contrarrestar más adecuadamente el impacto de la crisis económica global, todas las regiones enfrentan desafíos relativos vinculados con el empleo juvenil. Aún en Asia oriental, considerada tal vez la región de mayor dinamismo económico, la tasa de desempleo juvenil en el año 2011 fue 2,8 veces superior a la tasa de desempleo de adultos” (OIT, 2012 a: 16).

El Informe se refiere a los costos económicos asociados en términos de contribuciones y aportes que el estado deja de percibir y que lo obligan a incrementar el gasto social vía servicios compensatorios, como así también a un menor ahorro y demanda agregada (OIT, 2012 a: 11), esto último tomando en consideración que los jóvenes son potenciales consumidores: “[Los jóvenes] Son motores del desarrollo económico de un país y resignar este potencial es un desperdicio económico” (OIT, 2012 a: 11, la traducción es nuestra). Entendemos que, con excepción de los mayores gastos sociales en que el estado debe incurrir, se trata en los restantes casos de costos de oportunidad para el aparato público, lo cual no implica que su significatividad sea menor. En el **“Anexo I Desempleo Juvenil: Resultados empíricos en los Estados Unidos de América y algunas consideraciones acerca de su impacto a nivel macroeconómico”** nos referimos al impacto que la crisis de empleo en la edad juvenil ocasiona en la industria de la construcción de ese país y el aporte de los jóvenes –en condiciones de estabilidad- al producto anual estadounidense. Es dable destacar que el material que relevamos en este anexo surge de publicaciones efectuadas desde la profesión contable (AICPA y la revista *Accounting Today*), lo cual permite concluir que la comunidad científica de ese país ha receptado la significatividad de la problemática juvenil.

En relación con la capacidad conferida a los jóvenes de propulsar el desarrollo económico, el organismo (OIT) en un documento del año 2005 mencionaba:

“...
La inversión en los jóvenes reporta beneficios a las personas, las comunidades y las sociedades. El trabajo decente para los jóvenes tiene efectos multiplicadores en toda la economía y la sociedad, pues potencia la inversión y la demanda de bienes de consumo y garantiza relaciones sociales más estables y estrechas entre las generaciones, incluido el intercambio de conocimientos sobre el lugar de trabajo a escala institucional. También ayuda a los jóvenes a pasar de la dependencia social a la autonomía personal, les ayuda a dejar atrás la pobreza y les permite contribuir activamente a la sociedad. ...” (OIT, 2005: 3, el resaltado es nuestro).

9

Tasas porcentuales de desempleo juvenil por región											
	2000	2007	2008	2009	2010	2011 (e.p.)	2012 (p)	2013 (p)	2014 (p)	2015 (p)	2016 (p)
Mundial	12,7	11,6	11,7	12,6	12,7	12,6	12,7	12,7	12,7	12,7	12,7
Países desarrollados y Unión Europea	13,5	12,5	13,3	17,3	18,1	18,0	18,0	17,7	17,2	16,5	16,0
Europa Central y Sudoriental (no EU)	20,0	17,5	17,0	20,5	19,4	17,6	17,5	17,6	17,5	17,5	17,5
Asia Oriental	9,3	8,0	9,1	9,3	8,9	9,0	9,3	9,4	9,6	9,7	9,8
Asia Sudoriental y Pacífico	13,2	14,9	14,2	13,9	13,6	13,5	13,7	14,0	14,2	14,2	14,3
Sur de Asia	10,1	9,0	8,6	9,1	10,2	9,8	9,8	9,7	9,7	9,8	9,8
Latinoamérica y Caribe	15,8	14,1	13,7	15,6	14,5	14,3	14,3	14,4	14,5	14,5	14,6
Medio Oriente	24,0	24,8	25,7	25,2	25,4	26,5	26,9	27,5	28,0	28,6	29,0
Norte de África	28,7	23,8	23,0	23,6	23,1	27,9	27,8	27,6	27,3	26,9	26,7
África Subsahariana	12,9	11,5	11,5	11,5	11,4	11,5	11,5	11,5	11,4	11,4	11,4

"e.p.": estimación preliminar, "p": proyectado.
 Datos basados en "Modelos Económicos de Tendencias" de OIT, **Abril 2012**.
 Fuente: adaptado de OIT (2012 a: 43)

Asimismo, el Informe menciona la “**trampa de la inexperiencia**” en el sentido de que los empleadores prefieren a empleados con experiencia previa¹⁰ y los jóvenes postulantes, en consecuencia, no pueden llegar a efectuar su primera práctica laboral, situación que resulta crítica cuando el postulante carece de contactos¹¹. También se hace mención a los NEET –por su sigla en inglés “neither in employment, education or training”- o NINI en español –ni trabaja ni estudia-, preocupación creciente sobre todo de los países desarrollados. Este último grupo incluye tanto a los jóvenes desempleados como a aquellos que se han retirado efectivamente del mercado laboral por las razones antes mencionadas (OIT, 2012 a y b). Se observa que han impactado en este grupo aquellos jóvenes que han quedado desempleados con motivo de la crisis en la industria de la construcción y que carecen de las habilidades que están siendo demandadas por los nuevos sectores del mercado (OIT, 2012 b: 3).

Sobre la base de estudios referenciados, el Informe (OIT, 2012 a: 19-20) advierte¹² acerca de las secuelas durante la adultez vinculadas con el estado de desocupación experimentado en la edad juvenil entre las que señala (i) una propensión a tener menores ingresos en una magnitud del 8,4% para los hombres y 13% para las mujeres (Fairlie y Kletzer en OIT, 2012 a: 19), (ii) una mayor probabilidad de ser despedido (Burgess *et al.* en OIT, 2012 a: 20) y (iii) una pérdida de ingresos superior al 21% a la edad de 41 años para aquellos trabajadores que hubieran sido desempleados durante la adultez joven (Gregg y Tominey, 2012 a: 20). Asimismo, (iv) estudios que datan del año 2010 (Bell y Blanchflower en OIT, 2012 a: 20) advierten que el haber sido desempleado con 20 años de edad o en los siguientes años inmediatos de vida (“in a person’s early twenties”) afectan negativamente las perspectivas de empleo e ingresos futuros, como así también la salud y satisfacción laboral de una persona durante un periodo que se extiende hasta dos décadas posteriores inclusive a la edad joven en cuestión. La incidencia a futuro de sucesos que hubieran hecho impacto a una temprana edad se vincula con el concepto de cohorte que desarrollamos en el este capítulo.

Tanto el Informe como el Boletín se refieren a los **trabajos temporarios** en términos de dualidad transición-trampa. Así, se hace referencia a trabajos de baja productividad, temporario u otros tipos de puestos que no llegan a cubrir las aspiraciones del joven y que no viabilizan oportunidades de progreso o ascenso en la pirámide organizacional. Pese a que resulta una opción interesante para aquellos jóvenes que estudian, el hecho de que el trabajo temporario y de tiempo parcial se hubiera incrementado especialmente en los países europeos en la última década y con especial énfasis a partir de la crisis económica global, hace suponer al organismo que no se trata ya de una opción tomada por los jóvenes motivados por un deseo de dedicar más tiempo al estudio, sino porque constituye la única opción de ingresar al mercado laboral (OIT, 2012 a: 21). Sin embargo, el mismo organismo reconoce la importancia creciente del trabajo temporario como “opción de último recurso” (OIT, 2012 a: 23).

¹⁰ En el Anexo I mencionamos que 24% de los jóvenes encuestados en los Estados Unidos de América manifiestan haber aceptado trabajar sin recibir contraprestación económica al sólo efecto de adquirir experiencia laboral.

¹¹ Llamado por la doctrina sociológica “capital social”, en el presente capítulo nos referimos a la forma en que el enclasmiento del joven condiciona su trayectoria de vida.

¹² Se menciona, asimismo, la inestabilidad social y el descontento y, en este sentido, se hace referencia al creciente número de manifestaciones y protestas observadas alrededor del mundo desde el año 2010, estrechamente relacionadas con la Primavera Árabe y la crisis de deuda soberana europea (OIT, 2012 a: 20).

Asimismo, se subraya la importancia de promover el emprendedorismo entre los jóvenes –sólo el 12,8% de los trabajadores jóvenes son emprendedores- a la vez que se observan las numerosas dificultades –acceso a crédito, pocas conexiones comerciales y bajos niveles de experiencia, ahorros y habilidades- que deben ser enfrentadas en Latinoamérica por aquellos [jóvenes] que deseen iniciarse en este camino. En respuesta a ello, el organismo pone de relieve la implementación de programas que promuevan esta forma de trabajo e integren el desarrollo de habilidades, tutorías y acceso a capital y, asimismo, menciona experiencias exitosas llevadas a cabo en este sentido en algunos países latinoamericanos, entre los que referencia a la Argentina en vinculación con “Proyectos Productivos” (OIT, 2012 a: 25). Efectuada la consulta en Internet con fecha 07/09/2012, entendemos que esto se encontraría vinculado con el “Proyecto Socioproductivo Manos a la Obra” de la cartera de Desarrollo Social¹³. Se observa que entre los componentes de un programa de emprendedorismo exitoso, OIT (2012 a: 26) menciona la participación del sector privado y el diseño de instrumentos financieros hechos a medida [de los jóvenes].

En el marco de programas promotores del emprendedorismo con articulación público-privada, el organismo se refiere al “Proyecto Work4Youth” forjado en una alianza conformada entre OIT y la Fundación Mastercard, el cual, de duración quinquenal¹⁴ y con un presupuesto estimado de U\$S 14,6 millones, se encuentra destinado a ayudar a la gente joven a insertarse en puestos de trabajo decente. Conjuntamente con propender a mejorar las condiciones laborales de numerosos jóvenes, el proyecto persigue fines de relevamiento y difusión de buenas prácticas:

“ ...

La alianza [entre OIT y la Fundación Mastercard] apoya la recolección y difusión de información relativa a los mercados laborales juveniles y tiene por objetivo apoyar el desarrollo de políticas de empleo juveniles y programas tanto en el plano nacional como mundial. Servirá como buen ejemplo de cómo las personas encargadas de diseñar políticas, los terceros asociados en estas iniciativas y el sector privado pueden comprometerse en forma conjunta en la promoción del trabajo decente para jóvenes hombres y mujeres alrededor del mundo.

A través del proyecto W4Y la OIT trabaja conjuntamente con instituciones gubernamentales en pos de implementar relevamientos y encuestas acerca de las transiciones escuela-trabajo en 28 países de diferentes regiones¹⁵. Estas encuestas incrementarán el conocimiento acerca de las dificultades que enfrentan los jóvenes durante sus transiciones a trabajos decentes especialmente en los países en desarrollo. ...”(OIT, 2012 a: 27)”

“ ...

W4Y apoyará la formulación e implementación de una amplia variedad de políticas y programas referidos al empleo juvenil. La información que se obtenga relativa a los mercados laborales y a las buenas prácticas contribuirá al desarrollo de agendas nacionales e internacionales y estará presente tanto en forma global como regional en la revisión de los ODM de las Naciones Unidas como en los encuentros del G20, en la conferencia de trabajo internacional de OIT y en diversas conferencias regionales. ...” (OIT, 2011?: 4)

¹³ Según surge de <http://www.desarrollosocial.gov.ar/socioproductivos/115>

¹⁴ De la consulta efectuada con fecha 07/09/2012 hemos tenido acceso a un archivo pdf de cuatro fojas el que contextualiza la problemática juvenil mundial en términos de cantidad de desocupados, jóvenes viviendo en condiciones de pobreza o subempleados y se refiere en tiempo futuro a los objetivos, beneficiarios y resultados de tipo cualitativos y cuantitativos. Toda vez que alude a la cantidad de desempleados estimados a fines del 2010 y que algunos de los resultados esperados tienen como fecha proyectada fines del 2015, entendemos que el horizonte quinquenal se encontraría acotado entre fines de 2010 y fines de 2015. Según surge de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_170259.pdf

¹⁵ De la consulta efectuada con fecha 07/09/2012 y del folleto del programa disponible en archivo pdf (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_170259.pdf) no surgen los nombres de los 28 países involucrados.

Serán beneficiarios del proyecto, entre otros, 120.000 jóvenes involucrados en encuestas de transiciones escuela-trabajo procedentes de 28 diferentes países en tanto que se espera que la campaña mundial acerca de trabajo juvenil decente y productivo se encuentre completada para el año 2014 (OIT, 2011?: 4).

El Informe (OIT, 2012 a: 29-30) advierte que, pese a que en las economías desarrolladas se observa un fuerte vínculo entre logros educativos y resultados laborales, **no necesariamente una mayor cantidad de educación asegura una mayor cantidad de puestos de trabajo**. Al respecto, Morduchowicz (2012: 18) observa que “no basta sólo con educación” y que “es probable que la educación sea eficaz en los méritos que se le atribuyen siempre y cuando el marco económico y social sea *apropiado* y acompañe las acciones que se realizan en esta materia”. Asimismo, OIT (2012 a: 30) señala que el hecho de que numerosos jóvenes se refugien en el sistema educativo –estrategia comprensible y exitosa, dadas las mayores exigencias del mercado por personas con una mayor preparación- generará en dichos países [desarrollados] una sobrecalificación de la oferta laboral a futuro. Este fenómeno, conocido como **Teoría de las Filas** (Thurow en Morduchowicz, 2012: 11), provoca que, ante la rigidez de los salarios, personas más instruidas se ofrezcan en forma masiva para un mismo puesto laboral y salario, ocupados hasta entonces por trabajadores con menor educación. Así, el acceso a un puesto de trabajo, depende, en consecuencia, de la posición y formación que tengan los oferentes formados en la fila de espera [de las oportunidades que ofrece el mercado]:

“... ”

En palabras de Thurow, **la educación es un “gasto defensivo” para mantener una posición determinada en el mercado de trabajo**. De ser así, la necesidad de obtener un mayor título no se vincula, al menos de manera tan directa, con la mayor productividad que brindaría la instrucción sino con la necesidad de diferenciarse en el mercado laboral. Esto ayuda a entender, en parte, **la inflación de títulos** en los últimos lustros. ...

... la idea de diferenciación en el mercado de trabajo gracias al estudio nos lleva a la idea de educación como una credencial¹⁶ para acceder a aquél” (Morduchowicz, 2012: 11, el resaltado es nuestro)

Vinculado con la relación educación-ingresos, el autor (Morduchowicz, 2012: 8) observa que evidencia empírica ha demostrado que iguales niveles educativos alcanzados se corresponden con distintas escalas de ingresos dependiendo del trabajador. En consecuencia, atribuir el total de los ingresos extra de los trabajadores educados a los beneficios aportados por haber obtenido un plus mayor de educación implicaría sobreestimar los beneficios derivados de la mayor formación (Woodhal en Morduchowicz, 2012: 8). Sin embargo, estudios realizados dan cuenta de que **dos tercios de los diferenciales de ingresos obtenidos por los trabajadores educados bien pueden ser justificados a través de la educación**. Esto surge de análisis de regresión efectuados para Estados Unidos, los cuales han viabilizado calcular la tasa de retorno de la educación como el producto entre el diferencial de ingresos obtenidos y un “coeficiente alfa” igual a 0,66. Sin embargo, **esta corrección no resulta aplicable a los países en desarrollo** en los cuales la aplicación del mismo generaría una sobreestimación de los rendimientos económicos de la

¹⁶ La Teoría de la Educación como Credencial o “Credencialismo” considera que la educación no torna más productivo al trabajador, sino que actúa como un mecanismo selectivo permitiendo a los empleadores identificar a las personas a las que les atribuyen una habilidad superior. El pensamiento fuerte y que ha permanecido en el tiempo vinculado con esta teoría señala que utilizar a la educación como filtro reduce los costos de contratación del personal. En este sentido, Blaug (en Morduchowicz, 2012: 12) introduce el concepto de mercados laborales internos para señalar que los empleadores no contratan a efectos de cubrir un puesto específico de trabajo sino que es la carrera profesional y la posibilidad de utilizar la calificación educativa lo que resulta contratado.

educación en los casos en los que el acceso a la misma se encontrara condicionado por la clase del grupo social de pertenencia del joven. Esto es así, toda vez que los alumnos pertenecientes a estratos sociales más bajos –aún cuando esté universalizada la educación– presentan un desempeño más pobre en relación con los educandos de estratos sociales más altos (Morduchowicz, 2012: 9). En el siguiente acápite nos referiremos a este fenómeno como **“condicionamiento de la trayectoria [juvenil] a partir del capital escolar del grupo social originario”**. Finalmente, el autor concluye:

“... ”

Se espera que la educación influya positivamente sobre la distribución del ingreso cuando todos los indicios estarían señalando que, precisamente, hasta que no se resuelvan los problemas de la distribución del ingreso, difícilmente se solucionen el fracaso y las falencias educativas.

Desde una perspectiva negativa, se identifica a la falta de educación como la causa última del subdesarrollo y la pobreza. Es probable que ello sea así, lo que no significa que el razonamiento inverso se verifique. Es decir, que sea la educación –por sí misma– la que conduzca al crecimiento y desarrollo económico. Por eso, abandonada a su suerte y anómica, podrá ser una condición necesaria, pero nunca suficiente”. (Morduchowicz, 2012: 18).

De igual manera, OIT (2012 a: 31) observa que el primer factor a resolver es de tipo económico: “... la gestión de la demanda agregada debe crear las condiciones que viabilicen una transformación estructural que conduzcan exitosamente a reforzar la inversión privada y la creación de empleo en sectores más avanzados”. Vinculado con esto, se observa que la “Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humano” (R195) de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT, 2004) en el artículo 15 observa que los países miembro deberían “...promover las competencias empresariales y sensibilizar a educadores e instructores acerca del importante papel que desempeñan las empresas, entre otros, en lo que atañe al crecimiento y a la creación de empleos decentes.” Asimismo, observa (CIT, 2004: artículo 21) que “la creación de condiciones habilitadoras para el crecimiento económico, la inversión, la creación de empleos decentes y el desarrollo humano” contribuye a retener en los países en desarrollo la mano de obra calificada y mitigar, en consecuencia, el impacto adverso de la pérdida de personas calificadas a través de la migración.

En relación con las medidas adoptadas por los distintos gobiernos para abordar el fenómeno de la desocupación juvenil menciona a la expansión de créditos fiscales otorgada por los Estados Unidos a aquellos empleadores que contrataran jóvenes que no trabajan ni estudian (OIT, 2012 a: 33) a la vez que hace referencia, entre otros, al Programa “Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” (OIT, 2012 a: 52) implementado localmente y al que nos referimos en el transcurso de este trabajo. Asimismo, entre las políticas de empleo para jóvenes, observa la generación de empleo directo [emprendedorismo], **subsidios salariales** y a la formación y reducciones impositivas y de contribuciones patronales¹⁷ como **medidas de incentivo a los potenciales empleadores, la creación o mejora de sistemas de aprendices, programas de entrenamiento en el lugar de trabajo e instancias de formación en alternancia** que, a través de la vinculación de los empleadores con las instituciones educativas, viabilicen la transición del joven desde el lugar de estudio al ámbito laboral (OIT, 2012 a: 35-36). Finalmente, en relación con la necesaria intervención de la esfera privada, observa:

¹⁷ OIT (2012 b: 4)

“ ...

Para estos fines resulta crítico que las políticas reduzcan el temor y la inestabilidad que está obstruyendo la inversión privada de modo que el sector privado pueda volver a convertirse en el principal motor de creación de empleo a nivel global, incluyendo [empleo] para jóvenes” (OIT, 2012 a: 36).

En igual sentido, el Boletín del organismo (OIT, 2012 b: 4) se refiere a la necesidad de un retorno al crecimiento sostenido y un fortalecimiento general del mercado laboral como una precondition para viabilizar una mejora a la vez que subraya la necesidad de fijar objetivos cuantificables –es decir, metas- a efectos de mejorar la situación del mercado de trabajo.

Habiendo mencionado las principales tendencias en materia de desempleo juvenil global y local y algunos aportes efectuados desde la economía de la educación, en el siguiente apartado nos estamos refiriendo a las notas salientes de los aportes efectuados por la sociología de la juventud.

1.3 Los aportes de la sociología de la juventud: el ciclo biográfico, las trayectorias y el modelo societal contemporáneo

La etapa juvenil es hoy definida por los científicos sociales como una categoría temporal (Gil Calvo, 2009), un actor de singular importancia a través del cual tienen lugar las principales tendencias de cambio social (Bendit, 2012) o un proceso social de emancipación que atañe a aspectos económicos –de posición social- y familiares o un proceso de adquisición de relaciones de producción y reproducción (Casal *et al.*, 2006).

De acuerdo a la ortodoxia, atrás quedaron los planteamientos de los años 50 y 60 que concebían a la juventud como un actor en moratoria social, es decir, en un periodo transitorio de preparación para asumir roles de adulto, concepción de acuerdo a la cual se era joven en la medida en que se era estudiante. Así, la juventud quedaba constituida por la mayor permanencia en el sistema educativo y por el hecho de no ingresar directamente al mercado laboral en forma posterior a cumplimentar un corto periodo en la educación primaria (Guillén Ramirez en Miranda, 2012 a)¹⁸.

En términos de Oddone (2012) esta concepción responde al **modelo de la sociedad industrial o salarial**¹⁹, hegemónico durante la posguerra de naturaleza trietápica, donde (i) la *formación* constituía un tiempo para la preparación para la vida laboral, (ii) el *trabajo* o tiempo laboral constituía el centro de la vida de los individuos, y (iii) la *jubilación* representaba el merecido descanso acumulado como recompensa por la labor realizada. Estas tres fases constituían secuencias cronológicas claramente definidas, ordenadas y predecibles y definían trayectorias²⁰ irreversibles de carácter lineal socialmente formateadas con un fuerte acento en la edad biológica. Así, existía un tiempo socialmente concebido como “adecuado” para insertarse en el mundo laboral, abandonar la casa paterna y tener un hijo, donde el apartarse del calendario normativo socialmente formateado implicaba

¹⁸ De acuerdo a esta concepción, los grupos sociales que ingresan al mercado laboral o forman familias en edades tempranas, jamás experimentan el periodo juvenil.

¹⁹ Modelo basado en la producción manufacturera

²⁰ Las trayectorias se refieren a los itinerarios, reflejan los procesos sociales y constituyen las “ruta de vida” que siguen los sujetos en el curso de su desarrollo biográfico. Se hallan determinadas principalmente por las estructuras sociales y el mercado de trabajo e institucionalizadas a través de la educación y las políticas públicas (Bendit, 2012).

“consecuencias sociales y psicológicas, bajo la forma de sanciones informales o de pérdida de oportunidades” (Gastron y Oddone, 2008)²¹. De acuerdo con este modelo, la actividad laboral se desarrollaba predominantemente en forma subordinada bajo la forma de un único empleo de tiempo completo al que se ingresaba con la idea de permanecer en él hasta el tiempo del retiro o jubilación.

Sin embargo, el advenimiento de las tecnologías de la información dio paso hacia fines del siglo XX a la sociedad postindustrial o informacional, también llamada “del capitalismo desorganizado” (Oddone, 2012), dando lugar al paradigma del ciclo de vida o biográfico. En relación con el rol preponderante que juega en este marco la tecnología es dable mencionar que ya en 1998 Castells señalaba que las transformaciones tecnológicas hacían pasibles de caracterizar a la economía por tres grandes características: ser informacional, global y funcionar en red. Asimismo, subrayaba como base para la productividad y competitividad a la información, tecnología, capacidad de gestión y procesamiento, en relación a las cuales enfatizaba: “Eso es una herramienta de empleo” (Castells, 1998: 1). En este marco, entendemos que los contadores, a través del diseño de sistemas de información contables, contamos con un espacio de privilegio a fin de viabilizar la captura y procesamiento de las variables relevantes y suministrar en tiempo real información integrada para alimentar procesos decisorios.

De acuerdo con este **modelo societal contemporáneo**, las trayectorias biográficas ya no siguen la división lineal trietápica antes mencionada sino que resultan complejas, impredecibles²², diversificadas y reversibles, llamadas “transiciones yo-yo”²³ en alusión a los sucesivos movimientos en doble sentido:

“This means that transitions imply constant motion –like a “yo-yo” (EGRIS, 2001; Du Bois-Reymond and López Blasco, 2004): progress towards autonomy in one area may be accompanied by setbacks in others- such as moving back due to lack of resources or separation from a partner” (Stauber y Walther, 2006: 244-245).

Que traducimos como:

“Ello significa que las transiciones implican constantes movimientos –del tipo “yo-yo” ...: progresar y lograr autonomía en un área puede resultar acompañado de retrocesos en otras- tales como regresar a la casa paterna debido a la falta de recursos o atribuible a la separación del cónyuge”

En el **Anexo I (“Desempleo juvenil. Resultados empíricos en los Estados Unidos de América y algunas consideraciones acerca de su impacto a nivel macroeconómico”)** nos referimos a la observancia de este fenómeno en los Estados Unidos de América, donde el 24% de la población joven encuestada manifestó haber regresado al hogar paterno con posterioridad a haberse ido a vivir por su cuenta.

²¹ Señalan las autoras que previo a este modelo propio de la sociedad industrial con *timing* socialmente formateado, existió en el siglo XIX el Modelo de la Sociedad Preindustrial de *timing* errático y gobernado por las necesidades y obligaciones de la familia más que por las normas específicas de la edad (Gastron y Oddone, 2008: 6).

²² Se habla de la Crisis de las anticipaciones o Crisis de la Previsibilidad (Oddone, 2012).

²³ Casal *et al.* (2006, 31) se manifiestan críticos de esta visión a la que califican de “postmoderna” y sostienen que las transiciones continúan teniendo baja reversibilidad y citan como ejemplo de ello el fracaso escolar básico o el abandono de la formación sin titulación, acontecimientos que condicionan el resto del itinerario o ruta de vida del sujeto.

Así, se produce una “desincronización de los calendarios biográficos” donde retrocede el tiempo cronológico –ya no existe una “edad adecuada” para estudiar, comenzar a trabajar, abandonar la casa paterna, casarse y tener hijos- y surge el paradigma del *Kairos*: las normas sociales –o formateo social- han retrocedido en favor del actor [social] que será ahora quien elija el momento para realizar la acción. Asimismo, la idea del trabajo industrial subordinado, de tiempo completo y con un plan de carrera pensado para toda la vida se desvanece y surgen con fuerza nuevas formas de empleo atípicas, tales como los contratos de tiempo determinado, contratos temporarios, el trabajo independiente [o emprendedorismo], la pluriactividad y los empleos flexibles (Oddone, 2012). Vinculado con esto último, en trabajos anteriores nos referíamos a estudios que dan cuenta de la preferencia de muchos jóvenes por privilegiar trabajos temporarios con su consecuente flexibilidad en el corto plazo por sobre aquellos [trabajos] por tiempo indeterminado con constricción de libertades en el largo plazo, con el fin de emprender viajes una vez finalizada la relación laboral²⁴.

Se observa, asimismo, que estos aspectos inherentes al modelo societal contemporáneo antes mencionados han sido acompañados con significativas tendencias hacia la polarización de la estructura social –acrecentada por la aplicación de políticas de corte neoliberal a fines del siglo XX- lo cual ha dejado en el contexto latinoamericano a amplios contingentes de jóvenes en situaciones de vulnerabilidad social. Así, la reversión de tal circunstancia ha implicado tanto en el ámbito local como en el regional, el diseño de políticas educativas inclusivas²⁵ que han tenido por resultado un incremento o masificación de la matrícula. Más aún, los científicos sociales observan la aplicación de políticas educativas compensatorias²⁶ en Argentina durante los años 90 cuya “distribución de recursos materiales y capacitación docente funcionaron como paliativos a una situación desigual...” (Dussel, 2012: 6).

Sin embargo, esta masificación escolar²⁷ abrió una brecha entre los niveles de calidad de la educación pública y privada. En tal sentido, la autora sostiene que, al ser la educación pública la receptora de los nuevos sectores incluidos, en virtud de las deficiencias educativas provenientes de la familia de origen y que inciden en el colegio y se arrastran a lo largo de los diferentes niveles, la escuela pública ha quedado posicionada en términos cualitativos por debajo de la [escuela] privada. Dussel (2012) acompaña su hipótesis con un relevamiento empírico donde aborda el concepto de alfabetización desde la óptica de docentes provenientes de escuelas de distintos niveles económicos. Así, observa que “estar alfabetizado” para un director de una escuela pública técnica del Gran La Plata a la que asisten sectores bajos y medio-bajos es:

²⁴ Piacquadio C. (2011 b)

²⁵ Entendemos que ello se vincula, entre otros aspectos, con la asunción del compromiso de cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

²⁶ Llamadas “contracíclicas” por la doctrina por cuanto iban en sentido contrario del contexto regresivo general, se observa como la más notable aquella en virtud de la cual se implementó el Plan Social Educativo que llegó a abarcar a más del 50% de las escuelas de todo el país (Feijóo en Dussel, 2012).

²⁷ Estudios elaborados en FLACSO a partir de datos disponibles en SITEAL dan cuenta de un incremento de la matrícula escolar del 53,1% -en 1990- al 74,4% -en 2003- en adolescentes de 13 a 17 años provenientes de hogares de escasos recursos representativos, en total, del 30% de la población. No obstante, se continúan observando altas tasas de abandono y repitencia escolares. (Montes, Nancy en Dussel, 2012: 7).

“..Leer y escribir, operaciones básicas, se agrega la informática y la tecnología (...) El problema es que no llegan alfabetizados a primer año...”. (Dussel, 2012: 20)

La autora observa que, en estos casos, “la escolarización secundaria no supone una ampliación de ese capital, sino una recuperación, con suerte, del tiempo perdido en años anteriores”. La perspectiva es distinta desde la posición de un directivo de una escuela pública bachiller de la ciudad de La Plata a la que asisten sectores altos y medio-altos:

“Alfabetizado es estar lo más aproximado posible a todo lo que pasa en el mundo hoy. Es decir, saber qué está pasando en el mundo. En lo filosófico, en lo político, económico, social. Y ese es el desafío: que los jóvenes puedan pensar” (Dussel, 2012: 20).

Así, surge que la escuela media para los sectores de más altos recursos se vincula con una formación de tipo cosmopolita (Tiramonti en Dussel, 2012: 21).

Pareciera cumplimentarse como una profecía autocumplida –por lo menos en términos cualitativos de acceso a la educación- la doctrina de los reproductivistas vigente en los años 60 y 70, de acuerdo a la cual las personas provenientes de entornos económicos más favorables acceden a una mayor educación en comparación con aquellas cuya familia de origen es de escasos recursos, los cuales [estos últimos] tienen, en consecuencia, menos educación y la obligación de trabajar –en lugar de continuar con su formación- (Miranda, 2012 b). Retomando el concepto de trayectoria que habíamos introducido, se observa que estas desigualdades²⁸ condicionan [“pueden facilitar o entorpecer”, en términos de Dussel (2012:5)] las trayectorias individuales de los jóvenes a la vez que generan su inclusión laboral segmentada (Miranda, 2006). En igual sentido, Davila León (2012: 3) observa que en Chile la educación –y el consecuente nivel de escolaridad alcanzado- constituye la variable de mayor incidencia en las trayectorias definidas y abordadas por los jóvenes²⁹:

“... el mayor grado de éxito o fracaso de una determinada estrategia y trayectoria de inserción social se encuentra íntimamente ligado a los soportes formativos desarrollados en el sistema educacional y a las certificaciones escolares que los acreditan...” (Dávila León, 2012: 4)

Asimismo, el autor menciona que es, concretamente, el capital escolar inicial – nivel educativo y de certificación de credenciales de la familia de origen- lo que condicionará las diversas transiciones juveniles, observándose, en consecuencia, que la trayectoria del joven será función de la estructura de transición del grupo o clase al que pertenece (Dávila León, 2012: 7-9).

Vinculado con esto y en relación, también, con las notas salientes que referimos acerca de la sociedad informacional actual y la mayor autonomía y protagonismo del actor social en relación con la definición de su trayecto biográfico, en contraposición al enfoque planteado *supra* por Oddone (2012) y Miranda (2012 a) y b)) que subrayan el retroceso de

²⁸ Dussel (2012: 5) observa que la desigualdad es un concepto relacional, es decir, está constituida por relaciones perdurables que se establecen entre sujetos y que abarcan diferentes ámbitos tales como la riqueza, los ingresos, las oportunidades vitales y laborales, el género, la etnia, la edad, la región geográfica, entre otros. Asimismo, subraya la existencia de “nuevas formas de desigualdad” que exceden a lo estrictamente económico o a las divisiones de clase o poder y, citando a Fitoussi y Rosanvallon, menciona desigualdades geográficas, de género, de formas y estructura del ingreso, generacionales, de las prestaciones sociales, de acceso al sistema financiero, de los sistemas locales de transporte, de educación o salud, etc.

²⁹ Es a partir de la Teoría del Capital Humano que la educación es vista como una inversión social. Esta escuela, iniciada en los años cincuenta e impulsada en los sesenta, postula que la educación contribuye con el crecimiento (Morduchowicz, 2012: 4).

las normas socialmente formateadas en favor del protagonismo del joven que pasa a tener una mayor autonomía³⁰ sobre el tiempo, Gil Calvo (2009) propone un enfoque que nos permitimos llamar “pesimista”. En tal sentido, el autor observa que, en contraste con la sociedad de la postguerra –que llamáramos *supra* Modelo industrial- caracterizado por la universalización del Estado de bienestar³¹ que viabilizara el acceso a la educación académica e igualdad de oportunidades entre todos los jóvenes y el ascenso social en virtud de la meritocracia, posibilitando así la “emancipación” de la trayectoria juvenil del origen de clase, la sociedad post-industrial –que llamáramos *supra* sociedad informacional o Modelo societal contemporáneo- ha irrumpido con características bien diferenciadas. En virtud de esta última [sociedad postindustrial] y por efecto de la movilidad geográfica y la precariedad laboral se ha fragmentado [la sociedad] en la ya conocida modernidad líquida mencionada por Zygmunt Bauman generando una nueva estratificación social, el colapso de la meritocracia y la consecuente irrupción de trayectorias juveniles contingentes. El autor (Gil Calvo, 2009) señala que las mismas se caracterizan porque “... sus resultados no se pueden predecir porque no se corresponden con los méritos previos ni con los esfuerzos realizados”.

Es decir, los jóvenes de clase media experimentan dificultad para mantener el mismo status social que alcanzaron sus progenitores lo que genera, asimismo, en términos de Gil Calvo (2009) “el fin o la crisis de la clase media”. Ello, toda vez que la devaluación de títulos académicos ya no viabiliza que el acceso a mayor formación sea correspondido con una mejor inserción laboral y social. Al respecto, hace referencia a los jóvenes españoles con alta calificación académica y empleados en puestos precarios llamados “milleuristas”.

Así, el autor plantea la metáfora del “vector o la flecha del tiempo” para referirse a las trayectorias lineales, irreversibles, predecibles y meritocráticas propias de la sociedad industrial, a la vez que alude a la “rueda de la fortuna” al referirse a las trayectorias juveniles contingentes de la actual sociedad informacional. Estas últimas traen por consecuencia que los jóvenes busquen la movilidad social por vía de la migración, la delincuencia, el deporte de alta competición o el modelaje, entre otros:

“En la actualidad, el destino último de la trayectoria juvenil ya no puede garantizarse ni predecirse con suficiente certeza, pues la probabilidad de que se reproduzca el estatus familiar originario, o de que se cumplan los objetivos profesionales esperables del título académico alcanzado, ha descendido notablemente. En consecuencia, los esfuerzos personales invertidos para lograrlo pueden parecer comparativamente inútiles, dado que sus rendimientos relativos resultan menos rentables y prestigiosos que los que habitualmente se alcanzan por otras vías más aleatorias, como la aventura migratoria, la delincuencia clandestina, el deporte de competición, el modelado en las pasarelas, la estrategia matrimonial o la cirugía estética ... Lo cual hace de la trayectoria juvenil una especie de lotería o rueda de la fortuna, donde las probabilidades más seguras sólo ofrecen premios muy bajos (el magro sueldo del milleurista) mientras que las más inciertas prometen a unos pocos espectaculares recompensas” (Gil Calvo: 2009).

En igual sentido, [a aquello que Gil Calvo (2009) denomina “devaluación de títulos”], Miranda (2012 b) hace referencia a la “**inflación de credenciales**”, también llamada “fuga hacia adelante”. Independientemente del requerimiento por mantener las credenciales académicas acorde con la demanda del mercado, en su tesis doctoral la autora hace referencia a la formación como refugio o protección juvenil en entornos laborales poco promisorios:

³⁰ “...autonomía de una persona: de esto se habla cuando se habla de juventud: de autonomía. Ya no se habla de esperas [es decir ya no se habla de moratoria social]” (Miranda, 2012 b)

³¹ En igual sentido se manifiestan Stauber y Walther (2006).

“... la mayor inclusión educativa fue paralela a un deterioro de la inserción laboral, razón por la cual la educación se fue convirtiendo en un refugio, frente a la escasez de alternativas laborales entre los jóvenes.” (Miranda, 2006: 2)

Así, podemos concluir que, aunque con distinto sesgo, los aportes provenientes del discurso sociológico plantean como común denominador una sociedad informacional con una matrícula educativa ampliada, trayectorias no predecibles condicionadas en relación con la inserción laboral por el capital escolar del grupo social originario –en el caso de aquellos que provienen de hogares de bajos recursos- y no necesariamente alineadas con el nivel educativo alcanzado.

Frente a este escenario entendemos que el protagonismo del sector privado como proveedor de puestos de trabajo de calidad no es menor, como tampoco resulta poco significativo el aprovechamiento de los beneficios que el Estado concede al empresariado en el marco del diseño de políticas públicas inclusivas. En este contexto, entendemos que cobra relevancia el fomento de instancias de formación en alternancia. Al respecto, De Ibarrolla (2012) observa la necesidad de **articular el sistema escolar con el entorno laboral y desarrollar en esta alianza colaborativa Centros de Formación Profesional que ofrezcan carreras de nivel superior de corta duración** con involucramiento activo de actores provenientes del entorno laboral (o tutores). Asimismo, la autora se refiere a la creación de espacios de formación en los centros de trabajo mediante la celebración de convenios entre las instituciones educativas y las empresas que viabilicen prácticas profesionales o pasantías –es decir, instancias de formación en alternancia-. Así, De Ibarrolla entiende que estas iniciativas propenden al aprendizaje situado y al desarrollo de competencias profesionales:

“Las competencias, efectivamente, se pueden adquirir en cualquier espacio educativo y mediante procesos muy diversos reconocidos desde siempre en el mundo del trabajo, bajo el concepto de “experiencia laboral” y que han sido identificados cada vez con mayor precisión conceptual por los investigadores en educación, bajo el concepto de “aprendizaje situado” en el que se destacan las posibilidades de observación, participación legítima en actividades laborales, interacciones directamente o indirectamente pedagógicas entre trabajadores, rotación entre trabajadores, nuevas experiencias a las que se ven forzados, etcétera.” (De Ibarrolla, 2012: 13).

Es decir, el desarrollo de instancias de formación en alternancia constituye una herramienta potente para posibilitar el acceso al primer empleo y viabilizar, así, que las trayectorias juveniles no sean función del capital escolar originario.

Habiendo mencionado los conceptos cuyo abordaje, entendemos, resulta imprescindible a efectos de poder contextualizar la problemática, en el siguiente acápite nos estamos refiriendo a la necesidad de acotar la población objetivo. Así, estamos abordando los conceptos de cohorte, generación y acotación etaria para finalmente referirnos al parámetro que hemos seleccionado a efectos de desarrollar los estudios empíricos.

1.4 Cohorte, generación y dimensión etaria

Los conceptos de generación y cohorte son centrales en sociología. En virtud de ello, en esta parte del trabajo estamos mencionando las notas salientes que al respecto brindan los principales referentes de la sociología de la juventud.

Señalan Gastron y Oddone (2005) que el concepto “**generación**” hace referencia a relaciones entre parientes y puede abarcar un horizonte temporal que a menudo puede llegar a alcanzar los treinta años y, citando a Mannheim (en Gastron y Oddone, 2005: 1),

observan que “el fenómeno social de las generaciones representa simplemente un tipo particular de identidad de localización, que abarca grupos de edad relacionados insertados en un proceso histórico social”. Bendit (2012: 8), sin embargo, subraya que cuando se caracteriza a la juventud como generación se está haciendo referencia “a las circunstancias históricas del hecho de ser joven” de modo que en la actualidad la edad que abarca desde los 18 a los 25 años es vista de manera distinta a la forma en que era contemplada hace cuatro o cinco décadas.

En relación con el concepto de **cohorte**, las autoras citando a Ryder (en Gastron y Oddone, 2005: 1) indican que alude a un agregado de individuos dentro de una población definida que han experimentado un mismo acontecimiento dentro del mismo intervalo de tiempo:

“ ...

Las experiencias sociales de cada cohorte están formadas por las condiciones históricas que sus miembros encuentran en un cierto punto de sus vidas, y por los procesos históricos que formaron las transiciones más tempranas de la vida. El *timing* primero o último de las transiciones vitales afecta el ritmo de las subsiguientes. Por ejemplo, los investigadores han descubierto que las cohortes que entraron en la Gran Depresión en el colegio superior tuvieron que retirarse o abandonar y experimentaron el desempleo o el trabajo ocasional temporario y servil....” (Gastron y Oddone, 2005: 6)

Así, las autoras señalan que las cohortes sirven como excelentes unidades de análisis para comprender el cambio social, a la vez que mencionan que una generación puede incluir varias cohortes cada una de las cuales [las cohortes que conforman la generación] habrá enfrentado situaciones históricas distintas que habrán hecho impacto en el itinerario de sus miembros (Gastron y Oddone, 2005: 4).

Surge, asimismo, la postura de Casal (2012: 11) que, omitiendo referirse a generaciones o cohortes, se manifiesta en contra de caracterizar a la juventud en virtud de su dimensión etaria³². Entendemos que ello encontraría vinculación con el sentido de proceso que este especialista confiere a la juventud³³ y al carácter dinámico que el autor y su equipo han otorgado a la acotación de esta etapa. Así, adoptando la perspectiva biográfica³⁴ el autor plantea que la juventud consiste en un proceso social de autonomía económica [transición profesional] y emancipación familiar [transición familiar] que concluye con el acceso a un domicilio propio e independiente. En tal sentido, señala que el proceso de adquisición de las relaciones de producción [**transición profesional**³⁵] comprende desde

³² “Generalmente ha habido común acuerdo en las ciencias sociales acerca de la crítica del concepto de juventud basado en apreciaciones acerca del grupo de edades (dimensión etaria)” (Casal, 2012: 11).

³³ “La Juventud es un proceso social que tiene concreciones muy diversificadas” (Casal *et al.*, 2006: 33)

³⁴ En contraposición a la perspectiva del Ciclo Vital o planteamiento funcionalista, de acuerdo al cual la juventud es pensada como un tiempo de vacío o moratoria y consiste en abandonar pautas más bien propias de la infancia para adquirir pautas propias de la vida adulta y, asimismo, diferenciado de la perspectiva del planteamiento generacionalista o de las generaciones en conflicto, que considera a los jóvenes como un conflicto entre generaciones (Casal, 2012).

³⁵ Es, asimismo, en virtud de este sentido de proceso que los autores (Casal *et al.*, 2006: 37) plantean que “la inserción profesional es mucho más que el primer trabajo: se refiere a la continuidad de los jóvenes trabajadores en la profesión y en las posiciones de ascenso o estancamiento en la estratificación ocupacional”. Así, otorgan carácter propedéutico a la inserción profesional e indican que los puestos laborales alcanzados son importantes pero no definitivos, toda vez que “Inserciones profesionales en el nivel de éxito tienen probabilidad de caer en la movilidad social descendente;

los 2 o 3 últimos años de permanencia en la escuela hasta los 2 o 3 primeros años de continuidad en una posición laboral definida. De manera similar, observa que la adquisición de las relaciones de reproducción [**transición familiar**] abarca desde los 2 o 3 últimos años de permanencia en la familia de origen hasta los 2 o 3 años de continuidad en una posición familiar definida, es decir, supone el establecimiento de un nuevo domicilio u hogar propio.

También refiriéndose a la postura adoptada desde las Ciencias Sociales de acotar en términos etarios a la etapa juvenil, criterio que también es recogido por las políticas de juventud, en su tesis doctoral Miranda (2006: 19-21) plantea a efectos de efectuar análisis estadísticos y en virtud de la “diversidad de etapas biográficas que abarca la categoría”, tres subgrupos: (i) los **jóvenes menores** (15 a 19 años), los **jóvenes plenos** (20 a 24 años) –subgrupo en el cual la autora señala que se produce la incorporación más importante de los jóvenes al mercado laboral- y los **jóvenes adultos** (25 a 29 años). Esta última franja etaria [jóvenes adultos] puede, en términos de Bendit (2012: 8), abarcar hasta los 35 años inclusive, lo cual normalmente es asociado con un retraso en la emancipación de la familia de origen.

Vinculado con los organismos de cooperación internacional, (OIT: 2004, 2011 y 2012 y CEPAL: 2000 y 2012) surge la referencia a un rango establecido entre los 15 y 24 años, acotación etaria que resulta, en consecuencia, receptada localmente en la definición de algunos indicadores accesorios al cuarto³⁶ y séptimo³⁷ Objetivo de Desarrollo del Milenio (ODM) –los cuales acompañamos como **Anexo IX-** y en una de las metas accesorias a este último³⁸. Relativo al noveno ODM³⁹, surge explícitamente una meta destinada al desarrollo de estrategias que propendan al desarrollo de puestos de trabajos dignos y productivos entre los jóvenes, en relación con lo cual uno de los indicadores se refiere al rango antes señalado [población entre 15 y 24 años⁴⁰] en tanto que un segundo índice eleva la cota mínima a los 18 años [refiriéndose, así, a la población comprendida entre los 18 y 24 años]. Se observa que este último rango [jóvenes entre 18 y 24 años] es el adoptado localmente en el marco de instancias inclusivas propiciadas desde la cartera de Trabajo, Empleo y Seguridad Social [Programas Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y Jóvenes con Futuro que releváramos en trabajos anteriores⁴¹], y constituye la acotación etaria que estamos adoptando en el presente estudio.

posiciones de precariedad pueden mejorar en la estratificación social fruto de nuevas formaciones o recalificaciones en el trabajo”.

³⁶ El cuarto ODM se refiere a “Promover la igualdad y equidad de género”, en tanto que algunos de los indicadores asociados mencionan “Porcentaje de varones entre 15 y 24 años alfabetizados... Porcentaje de mujeres entre 15 y 24 años alfabetizadas”, según surge de <http://www.politicassociales.gov.ar/odm/odm4.html> .

³⁷ El séptimo ODM se refiere a “Combatir el HIV/SIDA, el Chagas, Paludismo, Tuberculosis y otras enfermedades”, en tanto que algunos de los indicadores asociados hacen mención a la “Tasa de prevalencia del VIH en embarazadas entre 15 y 24 años (%). Tasa de uso de preservativos en los jóvenes entre 15 y 24 años”, según surge de <http://www.politicassociales.gov.ar/odm/odm7.html> .

³⁸ “SIDA: reducir, entre 2005 y 2015, un 10% la prevalencia de VIH en mujeres embarazadas entre 15-24 años de edad para el 2015”, según surge de <http://www.politicassociales.gov.ar/odm/odm7.html> .

³⁹ “Promover una asociación mundial para el desarrollo”, según surge de <http://www.politicassociales.gov.ar/odm/odm9.html>

⁴⁰ “Tasa de desocupación de la población entre 15 y 24 años para el total de aglomerados relevados y por región”, según surge de <http://www.politicassociales.gov.ar/odm/odm9.html>.

⁴¹ Nos referíamos a estas instancias, respectivamente, en Piacquadio, Cecilia (2011 b) y (2011 a).

En los relevamientos empíricos consideramos a la población juvenil entendida entre los 18 y 24 años toda vez que los jóvenes de esta franja etaria son quienes más dificultades encuentran –tanto a nivel local como global⁴²- al buscar insertarse en el mercado laboral. Asimismo, en virtud de que una de las modalidades de formación en alternancia previstas en el marco jurídico local son las pasantías secundarias⁴³ las cuales prescriben para el pasante una edad mínima de 16 años cumplidos al momento de iniciar la pasantía⁴⁴, hemos ampliado la dimensión etaria hasta esta cota inferior solamente en los casos en que sea éste el instituto involucrado [en los relevamientos empíricos efectuados]. De igual manera, dado que la legislación relativa a los contratos de trabajo de aprendizaje contempla una acotación etaria de los aprendices entre los 16 y 28 años, hemos ampliado [en los relevamientos empíricos efectuados] la dimensión etaria hasta esta cota superior para los casos en que el instituto involucrado sea el contrato de trabajo de aprendizaje.

Vinculado con la propuesta que efectuamos desde la disciplina contable, consideramos un concepto de edad juvenil amplio inclusivo de los jóvenes adultos (mencionados por Bendit, 2012: 8) y acotado entre los 16 y 35 años con desagregación entre los 16 y 17, 18 y 19, 20 y 24, 25 y 29 y 30 y 35 años.

1.5 Algunas reflexiones a modo de conclusión

El tratamiento de la inclusión laboral de jóvenes plantea la necesidad de acotar la población objetivo. En tal sentido, surgen desde la doctrina sociológica los conceptos de generación, cohorte y acotación etaria, siendo este último el criterio adoptado por las políticas de juventud a nivel internacional y local y el que adoptamos a efectos de desarrollar los relevamientos empíricos y el modelo que proponemos en el capítulo 4.

Estudios de organismos de cooperación internacional observan que la desocupación juvenil se plantea como una cuestión a escala global con impacto por efecto derrame en el ámbito local donde, aún sin considerar las mencionadas externalidades, la inserción laboral de jóvenes ha representado una problemática con identidad propia.

De los aportes que hemos estado analizando surgen consensos: la consideración de la juventud como actor de singular importancia, sea en los procesos de cambio social (Bendit, 2012) o como motor del desarrollo económico (OIT, 2005) y su inclusión como tema en la agenda internacional (OIT, 2012 a) y Arroyo, 2010), el advenimiento de un nuevo tipo de sociedad informacional o post-industrial (Castells: 1998, Gastron y Oddone: 2008, Gil Calvo: 2009, Oddone: 2012 y Miranda: 2012 b) caracterizada por un uso extensivo de las tecnologías de la información y una segmentación del mercado laboral (OIT, 2012 y Miranda, 2006) que ha desplazado el modelo trietápico de la sociedad industrial socialmente formateado brindando un nuevo y singular protagonismo al actor social o joven (Gastron y Oddone: 2008, Oddone: 2012 y Miranda: 2012 b).

Sin embargo, en los países en desarrollo, factores tales como el mencionado “libre formato” en el diseño de los itinerarios de vida sumado a mercados laborales segmentados y una menor calidad en la educación pública producto de la masificación de la

⁴² Urien (2010) y van Morlegan *et al.* (2010).

⁴³ Régimen aprobado por el Decreto 1374/2011 (publ. B.O. 19/09/2011) que mencionaremos en el siguiente capítulo.

⁴⁴ Decreto 1374/2011, artículo 13.

matrícula escolar han dejado a jóvenes procedentes de hogares de bajos recursos o aún de familias de clase media carentes de capital social en clara situación de desventaja e incertidumbre. Ante tales situaciones, un incremento en la cantidad de educación recibida constituye una condición necesaria aunque no resulta suficiente para asegurar una inserción laboral exitosa (siendo esta última planteada con sentido dinámico). Es en este sentido que cobra relevancia la calidad de la educación impartida al joven y el protagonismo de las organizaciones privadas lucrativas como motores de creación de puestos de trabajo, factores que contribuyen a que el joven desarrolle trayectorias de aproximación sucesiva que le permitan diferenciarse de aquellas [trayectorias] definidas por su grupo social de origen y ascender socialmente.

En este contexto, se subraya la relevancia de adecuadas articulaciones que, a través de prácticas en alternancia o acciones formativas en lugares de trabajo, vinculen al sistema educativo con la esfera privada, viabilizando carreras de formación cortas que posibiliten al joven una certificación de estudios y el desarrollo de experiencias debidamente acreditadas en entornos laborales concretos. Asimismo, surge con énfasis la relevancia de políticas que prevean estímulos fiscales destinados a promover el empleo juvenil.

En los dos siguientes capítulos nos referimos a estrategias inclusivas tradicionales y no tradicionales, respectivamente. Asimismo, en el capítulo 3 mencionamos las subvenciones gubernamentales destinadas a promover el empleo y las prácticas formativas en alternancia.

CAPITULO 2: ESTRATEGIAS TRADICIONALES DE INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES

- 2.1** **Introducción**

- 2.2** **Becas**
- 2.2.1** **Prácticas formativas no laborables en otros países:
República Federal Alemana**

- 2.3** **Contrato de trabajo de aprendizaje**
- 2.3.1** **Concepto y naturaleza jurídica del instituto**
- 2.3.2** **Legislación vigente**
- 2.3.3** **Legislación comparada**
- 2.3.3.1** **República Federativa del Brasil**
- 2.3.3.2** **Reino de España**
- 2.3.3.2.1** **Contrato para la formación y el aprendizaje**
- 2.3.3.2.2** **Contrato de trabajo en prácticas**
- 2.3.3.3** **República Italiana**
- 2.3.3.3.1** **Contrato de aprendizaje**
- 2.3.3.3.2** **Contrato de inserción**

- 2.4** **Sistema de pasantías educativas**
- 2.4.1** **Legislación vigente**
- 2.4.1.1** **Ley 26427**
- 2.4.1.2** **Decreto 1374/2011**
- 2.4.2** **Tratamiento normativo a nivel provincial**
- 2.4.2.1** **Santa Cruz**
- 2.4.2.2** **Santa Fe**
- 2.4.2.3** **Córdoba**
- 2.4.3** **República Federativa del Brasil**

- 2.5** **Relevamiento empírico: el sistema dual de la Cámara de Industria y
Comercio Argentino-Alemana**
- 2.5.1** **Cooperación e intercambio científico-tecnológico argentino-alemán**
- 2.5.2** **Conclusiones del relevamiento empírico efectuado**

- 2.6** **Algunas reflexiones a modo de conclusión**

2.1 Introducción

Habiendo puesto de relieve las notas salientes relativas a la edad juvenil y al empleo tanto en la dimensión empírica –a través de estudios de los organismos de cooperación internacional e informes de la comunidad contable norteamericana- como en su dimensión teórica –principales aportes de doctrinarios de la sociología de la juventud- en el presente capítulo exploramos las estrategias tradicionales que, desde el marco jurídico local, han sido planteadas a efectos de viabilizar la inserción laboral de los jóvenes.

Estas herramientas que podemos conceptualizar como “tradicionales” –como así también aquellas no tradicionales e impulsadas desde la esfera pública y privada que estamos relevando en el siguiente capítulo- tienen a la formación profesional como común denominador, la cual, en términos de la OIT (1939) ha sido definida como “los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo”. Se observa que ya en 1939 este organismo de cooperación internacional se refería a la necesidad de un adecuado equilibrio o complementariedad entre la enseñanza práctica en entornos laborales concretos y la teórica a la vez que subrayaba la necesidad de que la misma fuera proporcionada a los jóvenes en forma previa al ingreso de un empleo en caso de imposibilidad de ser desarrollada en el transcurso del mismo⁴⁵.

En tal sentido, nos referimos a las becas, contrato innominado que puede ser conceptualizado en sentido estricto como prácticas formativas en alternancia propiamente dichas y, en sentido amplio, como estipendios o pagos realizados para la realización de estudios teóricos con más las prácticas formativas antes mencionadas. En el marco de este último grupo –becas en sentido amplio- quedan comprendidas las ayudas económicas otorgadas por numerosos empleadores para la capacitación o formación de sus dependientes o del grupo familiar de los mismos, conceptualizadas por la Ley de Contrato de Trabajo en Argentina como beneficios sociales o prestaciones no remunerativas.

También hacemos referencia al contrato de trabajo de aprendizaje, instituto cuyos antecedentes se remontarían hasta el antiguo Egipto y que presupone sendos componentes laboral y formativo. Instituido contrato de naturaleza laboral en nuestro país a partir de la Ley 25013, no reconoce –de acuerdo a relevamientos empíricos efectuados- una significativa aplicación práctica.

Surgen, asimismo, las pasantías educativas, contrato de naturaleza extra-laboral que viabiliza prácticas formativas que complementen los conocimientos teóricos previamente adquiridos y suponen, en este sentido, el involucramiento del ente receptor de la pasantía y de una institución educativa.

⁴⁵ “La formación profesional debería proporcionarse a los jóvenes, antes de entrar en un empleo, en escuelas con horario completo, si la naturaleza de la profesión, el funcionamiento técnico de la empresa, la insuficiencia del sistema de aprendizaje y de las tradiciones profesionales, u otras condiciones laborales, no permiten que se les proporcione en forma satisfactoria durante el empleo. Cuando los jóvenes reciban la formación profesional en las condiciones señaladas en el apartado precedente, la formación práctica debería proporcionarse en un ambiente lo más semejante posible al de la empresa y completarse, cuando las circunstancias lo permitan, con periodos de práctica en el lugar de trabajo.

Cuando la formación profesional se proporcione durante el empleo, convendría que se establecieran talleres separados, adaptados a las necesidades de la formación práctica, dentro de las empresas cuya dimensión y organización lo permitan” (OIT, 1939).

En este capítulo exploramos las referidas modalidades que adoptan estos institutos en el ámbito local y su implicancia en términos de costos para el empleador y efectuamos una breve reseña de su tratamiento comparado en otros países.

2.2 Becas:

El otorgamiento de una beca puede ser caracterizado como el acto en virtud del cual una persona se compromete frente a otra al pago o abono periódico durante un horizonte temporal determinado con el fin de que sea asignado a una actividad específica – siendo ésta, el estudio- por parte del beneficiario o por alguien al mismo vinculado y éste, a cambio, se compromete a asignar tales sumas a la realización de la actividad comprometida y a dar cuenta de ello (Gnecco, 2002: 179).

Las becas constituyen un contrato innominado⁴⁶. Así, en Argentina el instituto resulta mencionado solamente en el marco de la Ley 24241 (publ. B.O. 18/10/1993) la cual a través del artículo 7° prescribe que las asignaciones pagadas en este concepto [es decir, en concepto de becas] no constituyen remuneración y, asimismo, en el Decreto 491/97 (publ. B.O. 04/06/1997, artículo 3) que incorpora en forma obligatoria al ámbito de aplicación de la ley 24557 sobre riesgos del trabajo a los trabajadores vinculados por relaciones no laborales de pasantías y becas.

Dadas las numerosas formas que el estipendio puede asumir, la doctrina se refiere a las becas en sentido amplio y en sentido restringido. Estas últimas [**becas en sentido restringido**] se circunscriben exclusivamente a las prácticas en formación y constituyen el instituto de interés en el dominio del Derecho del Trabajo (Gnecco, 2002: 163-164): es decir, son aquellas en las cuales el estipendio tiene por finalidad la adquisición de conocimientos a través de modos prácticos. Las mismas [becas en sentido restringido] involucran la realización de alguna actividad práctica en la organización otorgante o en centros de capacitación o universidades, quedando en este último caso a cargo de la organización otorgante el control de su cumplimiento. La doctrina observa que en estos casos el estipendio se otorga en el marco de un negocio jurídico convencional autónomo y específico, es decir, un contrato de beca propiamente dicho.

En este sentido, las becas otorgadas por las empresas adheridas a la Cámara de Industria y Comercio Argentino Alemana en el marco del Sistema Dual que examinamos en este capítulo configuran un caso de beca en sentido restringido, con formación teórica en el Centro de Capacitación Profesional con sede en el colegio *Deutsche Schule Villa Ballester* y prácticas formativas en las organizaciones becantes. Se observa que en relación a la labor del estado a efectos de mitigar el desempleo juvenil, Jeffrey Sachs⁴⁷ (2011: 6) subraya la

⁴⁶ Contrato nominado es aquel que encuentra su “sede” dentro de la ley y que ha sido receptado mediante una disciplina o regulación particular. A diferencia de ello, los contratos innominados no tienen “sede” en la ley toda vez que no han sido receptados y tratados en la regulación. Estos últimos [los contratos innominados] surgen a la vida jurídica en razón de la libertad contractual inherente a la autonomía de la voluntad. (Gnecco, 2002: 182). Las necesidades económicas y técnicas coadyuvan a que en numerosas ocasiones nuevas figuras contractuales resulten receptadas en la legislación como nuevos contratos nominados –que antes no lo eran- (Borda en Gnecco, 2002: 182).

⁴⁷ En este sentido, el economista advierte que, pese a que el fenómeno del desempleo juvenil es de carácter mundial, hay países desarrollados que han trabajado para posicionarse exitosamente en esta materia. Vinculado a ello, indica:

“... Sólo una región de altos ingresos ha hecho un trabajo razonablemente bueno para preparar a su juventud para una dura competencia global: el norte de Europa, incluso Alemania, Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia. En estos países, la educación pública es

relevancia de los programas de becas de Alemania que acompañan la transición de la escuela al trabajo de los jóvenes.

Las **becas en sentido amplio** comprenden en su dominio a las anteriormente mencionadas [becas en sentido restringido] a la vez que incluyen los estipendios o pagos acordados por personas físicas o jurídicas (públicas o privadas) para la realización de estudios teóricos propiamente dichos. Este tipo de becas incluyen las ayudas económicas que las empresas suelen otorgar a efectos de viabilizar la capacitación de sus subordinados y/o su grupo familiar. En este caso, el estipendio puede otorgarse, igual que en el caso anterior, en el marco de un negocio jurídico convencional autónomo y específico –es decir, un contrato de beca propiamente dicho- o bien, en el marco de un contrato subordinado donde el empleador asume accesoriamente el compromiso de costear los estudios de sus empleados o bien de sus familiares [de los familiares de sus dependientes] (Gnecco, 2002: 177). En este último caso [ayuda económica otorgada por el empleador a efectos de costear los estudios de sus dependientes] la beca constituye una prestación accesoria y complementaria (Gnecco, 2002: 191) no remunerativa receptada por el derecho laboral (artículo 103 inciso h) de la Ley de Contrato de Trabajo) como “beneficio social”⁴⁸.

Relativo a la *caracterización* de este instituto, Gnecco (2002: 183-184) sostiene que el contrato de becas constituye un negocio jurídico atípico o innominado, bilateral, oneroso y no laboral.

El jurista (Gnecco, 2002: 184) entiende que las diferentes formas que el otorgamiento del estipendio puede asumir “parecerían constituir algunas de las causas que dificultan una regulación ordenadora y sistematizadora en derredor del instituto y que parecerían explicar –no justificar- la falta de una normación de ese tipo”. Vinculado al contenido, observa el autor que “rige la regla general de la plena facultad o autonomía de las partes para su determinación” (Gnecco, 2002: 185), sin embargo, tal libertad de negociar “se halla limitada por las nociones de *moral y buenas costumbres*, además de todas las demás restricciones que por razones de *orden público* general y particular (orden público económico, laboral, etc.) la comunidad estimare como socialmente valiosas y que definan pautas o reglas a regir en el negocio, de las cuales las partes no puedan prescindir” (Gnecco, 2002: 185). Es dable subrayar que ya en 2002 y en el marco de una disciplina jurídica la doctrina haya reconocido el significativo protagonismo de la comunidad como grupo de interés en el marco de la celebración de estos contratos.

Asimismo, el contrato de beca se entiende como bilateral, toda vez que genera obligaciones a cargo de ambas partes. Así, el becante se compromete a abonar el estipendio y el becario a realizar los estudios o formación para la cual el referido estipendio fue otorgado y a rendir cuenta de ello. Relativo a ello último, observa Gnecco (2002: 186) que el becario puede aún obligarse a prestar, a realizar determinadas actividades como parte de la instrucción, a devolver el estipendio en un futuro o bien a celebrar un contrato de trabajo con el becante, entre otros. Este contrato, es, además, oneroso por cuanto el

excelente, y la transición de la escuela al trabajo suele ir de la mano de programas como las becas por las cuales Alemania es particularmente famosa. ...” (Sachs, 2011: 6)

⁴⁸ “Art. 103 bis – Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo. Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

...

h) el otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización; ...” (Ley 20.744, artículo 103 bis, inciso h).

otorgante contrae sus obligaciones de pagar el estipendio en vista a que el becario también se obliga a realizar sus estudios.

El autor (Gnecco, 2002: 187) señala que la beca es una figura contractual no laboral. Así, las actividades que el becario pueda llegar a desarrollar en el marco de un contrato de beca:

“no resultan configurativas de una vinculación laboral por la ausencia de los presupuestos sustantivos de la relación jurídica de este tipo, uno de los cuales, y fundamental, es el de su *causa*. La inexistencia de una relación de cambio trabajo-contraprestación económica, se advierte como elemento determinante de su exclusión. La razón de ello reside en la falta de *animus laborandi*, tanto en quien imparte la actividad formativa –y recibe la práctica- como en quien la realiza; su finalidad es simplemente de ayuda o facilitación con un propósito formativo” (Gnecco, 2002: 187)

El autor (Gnecco, 2002: 187) hace referencia al criterio de predominancias [criterio de interés o utilidad predominante] mencionado en la obra de Alonso Olea y Casas Baamonde de acuerdo al cual la regla general para calificar a un contrato como de beca (y no de trabajo) consiste en que predomine el interés de la formación del becario. Es decir, la causa fin de las eventuales actividades que el desarrollo de una beca pueda implicar es la finalidad formativa⁴⁹ –es decir, la adquisición de conocimientos teóricos o teórico-prácticos- en virtud de lo cual, la ausencia de tal componente formativo implica el uso fraudulento de este instituto.

En virtud de no configurar la beca entendida en sentido estricto un contrato laboral, las asignaciones dinerarias otorgadas al becario en este sentido no tienen carácter remunerativo. De forma similar al procedimiento realizado en relación con todos los trabajadores –con independencia de la naturaleza laboral o no de la relación- el becante debe informar el alta y la baja del becario –a través de la plataforma “Mi Simplificación II” e informar la relación de beca a través de la Declaración Jurada mensual (formulario F931 que origina el Sistema de Cálculo de Obligaciones de la Seguridad Social o SICOSS). También, debe realizar el pago de la ART⁵⁰. No surgen normas que obliguen al becante a la contratación de un seguro médico que cubra al becario. La práctica indica, sin embargo, que los contratos de beca mayormente otorgan a los beneficiarios un seguro de salud a cargo del becante. En estos casos, esta cobertura resulta financiada por una contribución patronal [con destino al Régimen Nacional de Obras Sociales] equivalente al 6% calculada sobre la asignación estímulo no remunerativa que percibe el becario.

⁴⁹ “Es, en efecto, un dato de toda obviedad que sin formación no puede existir un contrato de becas” (Gnecco, 2002: 188).

⁵⁰ El inciso 2.c) del artículo 2 de la Ley 24557 –Ley de Riesgos del Trabajo- dispone que el Poder Ejecutivo Nacional puede incluir en el ámbito de la ley sobre riesgos del trabajo a los trabajadores vinculados por relaciones no laborales. En tal sentido, el Decreto 491/97 a través del artículo 3, incisos I y III dispone incorporar en forma obligatoria en el ámbito de aplicación de la ley 24557 sobre riesgos del trabajo como trabajadores vinculados por relaciones no laborales a los beneficiarios de becas y pasantías.

2.2.1 Prácticas formativas no laborales en otros países: República Federal Alemana

Las prácticas formativas en alternancia implementadas en el marco del así llamado "sistema dual" constituyen una tradición en la República Federal Alemana. En tal sentido, la Ley de capacitación laboral actualmente vigente (BBiG del 23/03/2005 y fecha de entrada en vigencia el 01/04/2005) constituye una reforma a la normativa original cuya fecha de aprobación se remonta al 14/08/1969.

De acuerdo con la consulta a la página web del Ministerio Federal de Capacitación e Investigación, la reforma legal ha tenido por objetivo:

"... asegurar y mejorar las posibilidades de capacitación y garantizar una capacitación laboral de alta calidad para todos los jóvenes con independencia de cuál sea su origen social o regional. El sistema dual de capacitación profesional ofrece a todos los jóvenes la posibilidad de acceder a un trabajo calificado y, de esa manera, hacerse responsables por sus propias vidas. Simultáneamente este sistema asegura la demanda futura de personal calificado, contribuyendo, así, en forma significativa a la competitividad y bienestar de Alemania"
Según surge de <http://www.bmbf.de/de/1644.php> , la traducción es nuestra.

Se subraya la necesidad de adaptación a las demandas de habilidades planteadas a partir de la innovación constante, en relación con lo cual se observa que desde el año 2000 se han modernizado 147 oficios y se han añadido 51 nuevos oficios en lo que constituye el salto más grande efectuado desde el año 1969 en el que la ley original entrara en vigencia. Se prevé, sin embargo, que estas demoras ya no existirán a futuro, toda vez que las propuestas de modernización de oficios existentes y creación de nuevos [oficios] que propendan al desarrollo de nuevas modalidades de capacitación y se vinculen con potenciales perspectivas de empleo serán en todos los casos puestas en práctica dentro del plazo de un año. Es de destacar que, a efectos de evitar demoras en este sentido, la nueva ley [de capacitación laboral] apoya la "rápida modernización" a través del achicamiento de algunos órganos legales asesores. En este sentido, entre otras medidas se prevé la eliminación del Comité del Instituto Federal para la Capacitación Laboral⁵¹.

Se observa que, en el pasado, jóvenes egresados de instancias de capacitación laboral escolar carecían de las oportunidades de empleo a las que podían acceder aquellos [jóvenes] egresados de instancias de capacitación laboral de naturaleza dual, lo cual implicaba que los primeros al finalizar tales instancias tuvieran que complementar su preparación con una capacitación del segundo tipo (es decir, dual)⁵².

Las instancias de capacitación oscilan entre los dos años y tres años y medio. A requerimiento del aprendiz y de la organización receptora, el organismo competente – Cámaras, Consejos o Colegios Profesionales, como vemos seguidamente- puede acortar la duración de la formación en tanto sea de esperar que el objetivo formativo puede alcanzarse en un menor plazo. Excepcionalmente y a requerimiento del aprendiz, la autoridad competente puede, también, prolongar la extensión de la práctica en tanto el mayor plazo resulte necesario [a efectos de alcanzar el objetivo formativo esperado]. El Consejo Superior del Instituto Federal para la Capacitación Laboral puede reglamentar en esta materia⁵³.

⁵¹ Según surge de <http://www.bmbf.de/de/1644.php>

⁵² Según surge de <http://www.bmbf.de/de/1644.php>

⁵³ BBiG, parágrafo 8: 7.

La nueva legislación facilita a los educandos un acceso más fácil para rendir los exámenes de las Cámaras de Industria y Comercio y alcanzar las certificaciones que, emitidas por las mismas, continúan constituyendo la mejor puerta de ingreso al mercado laboral. En este sentido, la reforma legislativa prescribe que la currícula escolar debe ser modificada de forma tal que viabilice que los educandos estén en condiciones de rendir tales exámenes⁵⁴.

Se menciona la necesaria cooperación entre el ámbito laboral y el escolar a efectos de incrementar la calidad de la formación, propender al uso óptimo de la capacidad instalada y corresponder de una manera más adecuada a los cambios estructurales en la economía⁵⁵.

Bajo el genérico “capacitación laboral” el legislador incluye taxativamente a la preparación para la capacitación laboral (“Berufsausbildungsvorbereitung”), la capacitación laboral propiamente dicha (“Berufsausbildung”), el perfeccionamiento (“berufliche Fortbildung”) y la readaptación o reconversión laboral (“berufliche Umschulung”)⁵⁶.

La capacitación laboral propiamente dicha (“Berufsausbildung”) –modalidad vinculada con nuestro objeto de estudio y a la que nos referimos en el resto del acápite– puede desarrollarse en organizaciones lucrativas privadas y no lucrativas, en la administración pública, en estudios de profesionales independientes y en casas particulares, en centros de formación profesional y demás instalaciones destinadas a la capacitación para el trabajo⁵⁷.

La normativa menciona que constituye obligación de los aprendices el cumplimiento cuidadoso de las tareas que, en el marco de su capacitación laboral le sean encomendadas, la participación en instancias formativas⁵⁸, seguir las indicaciones que le sean impartidas por la organización receptora o sus capacitadores, tratar cuidadosamente las herramientas, máquinas y demás instalaciones y guardar silencio en relación a secretos o información estratégica de la empresa o industria⁵⁹. Asimismo, la organización receptora del aprendiz se encuentra obligada a proporcionar al mismo una actividad acorde con la consecución del objetivo de la capacitación y planificar su desarrollo de forma tal que el referido objetivo formativo pueda ser alcanzado en el plazo estipulado. La organización receptora debe, asimismo, designar tutores responsables de formar al aprendiz y poner a disposición del practicante las herramientas, máquinas o material que resulte requerido tanto para su formación como para su preparación para los exámenes parciales y finales⁶⁰.

⁵⁴ Según surge de <http://www.bmbf.de/de/1644.php>

⁵⁵ Según surge de <http://www.bmbf.de/de/1644.php>

⁵⁶ BBiG, párrafo 1: 4-5.

⁵⁷ BBiG, párrafo 2: 5.

⁵⁸ Las organizaciones receptoras de los pasantes o aprendices se encuentran obligadas a autorizar a los mismos a asistir a exámenes o clases en el centro de capacitación o en otros lugares donde eventualmente puedan tener lugar (BBiG, párrafo 15: 9).

⁵⁹ BBiG, párrafo 13: 8.

⁶⁰ BBiG, párrafo 14: 9.

La normativa destina un párrafo completo al certificado acreditativo que, al finalizar la práctica, el aprendiz debe recibir de manos de la organización respectiva. En tal sentido, se prescribe el formato papel y se prohíbe taxativamente el formato electrónico. Dicho certificado o boletín debe ser suscripto por la persona que hubiera oficiado como tutor del practicante y contener indicaciones acerca de la naturaleza, duración y objetivo de la capacitación laboral como así también de las destrezas, conocimientos y habilidades adquiridos por el aprendiz. A requerimiento del practicante, pueden incorporarse indicaciones acerca de conducta y desempeño⁶¹.

Constituyen organismos competentes: (i) la Cámara de Artesanos –para la capacitación en oficios vinculados con las artesanías-, (ii) la Cámara de Industria y Comercio –para la formación en oficios no artesanales-, (iii) la Cámara de Agricultores –en lo relativo a oficios relacionados con la agricultura-, (iv) el Colegio de Abogados y Escribanos –vinculado a la capacitación de empleados en ramas del Derecho-, (v) el Consejo Profesional de Auditores y Tributaristas –relativo a la formación de empleados en Contabilidad, Auditoría y Tributación-, (vi) el Colegio de Médicos, Odontólogos, Veterinarios y Farmacéuticos (para las prácticas vinculadas con las ciencias de la salud). En caso de ausencia de alguno de los referidos órganos colegiados, el Estado federal respectivo determina cuál es el organismo competente. Se estipula que las cámaras o colegios profesionales pueden acordar que las obligaciones emergentes de esta ley recaigan sobre uno sólo de estos órganos colegiados. Tal solicitud –además del acuerdo de todas las cámaras o colegios involucrados- requiere de la aprobación de la máxima autoridad del Estado Federal⁶².

Habiendo relevado las notas salientes de este sistema [dual] en su país de origen, seguidamente nos referimos a otra estrategia “tradicional” de inclusión laboral de jóvenes pero de naturaleza laboral: el contrato de trabajo de aprendizaje.

2.3 Contrato de trabajo de aprendizaje

2.3.1 Concepto y naturaleza jurídica del instituto

El contrato de aprendizaje constituye un instituto en el que media la realización de actividades prácticas de formación, además de teóricas (Gnecco, 2002: 111). La doctrina lo define en los siguientes términos:

“contrato bilateral por el cual una parte se obliga a enseñar un oficio a otra, práctica pero metódicamente, haciéndola trabajar durante determinado tiempo en su fábrica, taller u oficina, y esa otra parte se compromete a prestar el trabajo con el fin de aprender el oficio para llegar a ser un trabajador calificado” (Krotoschin en Rodriguez Mancini, 1996: 199).

“el contrato de aprendizaje es aquel en función del cual un empresario se obliga a enseñar a otra persona, en forma práctica y metódica y durante un tiempo determinado, un oficio, industria o profesión, obligándose ésta, a su vez, a trabajar a las órdenes de aquel, mediando o no el pago de una retribución” (Gnecco, 2002: 113)

En el dominio internacional, la Conferencia Internacional del Trabajo (1939 a) a través de la Recomendación N° 57 definió al aprendizaje como “todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o a hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, durante un periodo previamente fijado, en

⁶¹ BBiG, párrafo 16: 9.

⁶² BBiG, párrafo 71: 22.

el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador". Igual definición fue recogida por la Recomendación N° 60 de ese órgano de la OIT (1939 b). Se observa que, de acuerdo a la consulta efectuada con fecha 24/09/2012⁶³, ambas recomendaciones han sido reemplazadas no surgiendo un instrumento que reemplace a dichos cuerpos⁶⁴.

Existe consenso doctrinario en señalar que este instituto tiene una significativa tradición histórica. Así, algunos autores entienden que sus orígenes se remontan al antiguo Egipto, pasando por el Imperio Romano y más tarde por las corporaciones y las "escuelas" creadas en la Edad Media "en las cuales los novicios recibían adecuada instrucción por los maestros hasta conseguir el grado de operario, antecedentes que posteriormente fueran aceptados por los ordenamientos modernos (De Semo en Gnecco, 2002: 111). Otros juristas (Carcavallo en Gnecco, 2002: 111), en cambio, remiten sus orígenes al Imperio Romano "donde el aprendizaje se organizaba por medio de convenios entre el padre del aprendiz y el artífice que habría de enseñarle, y de donde habría pasado a los estatutos de la Edad Media". Originado con rasgos de obligatoriedad, devino "voluntario, aunque imprescindible en la generalidad de los oficios" desde comienzos del siglo XIX (Gnecco, 2002: 112).

Gnecco (2002: 114) observa que el advenimiento de la Revolución Industrial representó el declive de la actividad artesanal con el correspondiente auge del maquinismo y la actividad fabril. Así, emplea los conceptos de aprendizaje artesanal y aprendizaje industrial de Deveali (en Gnecco, 2002: 120) para señalar que los referidos hechos históricos se tradujeron en un retroceso del aprendizaje tradicional o artesanal –con las características mencionadas en el párrafo precedente- y en el surgimiento del aprendizaje industrial destinado [este último] a la capacitación de obreros en el uso de las maquinarias y los procesos industriales. Se observa que en el aprendizaje industrial "la enseñanza del oficio adquiere una importancia secundaria con relación a la prestación de trabajo" (Gnecco, 2002: 120).

En relación con la naturaleza jurídica del instituto no existe unanimidad a nivel doctrinario acerca de su inclusión como contrato de trabajo –y eventual tratamiento como una variedad del mismo- o no. Surgen así las siguientes posturas (Gnecco, 2002):

- (i) *Aprendizaje como contrato de derecho común o enseñanza*: el aprendiz es considerado un estudiante por más que el estudio se realice trabajando, en virtud de lo cual el aprendizaje constituiría un *contrato especial de enseñanza* (Rodríguez Gronda en Gnecco, 2002: 117). Sin embargo, no es ésta la tipificación prevaleciente (Gnecco, 2002: 117).
- (ii) *Aprendizaje como contrato sui generis*: ajeno al contrato de trabajo, considera que del aprendizaje emanan dos obligaciones de igual peso relativo en cuanto a su relevancia: la enseñanza y el trabajo. Es esta la postura adoptada por numerosos juristas extranjeros (Barassi, Riva Sanseverino en Gnecco, 2002: 118) que entienden que el instituto no tiene vinculación alguna con un contrato de trabajo aunque tampoco califica dentro de otro sistema conocido del derecho privado.

⁶³ Consulta efectuada a <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030:0::NO::>

⁶⁴ La Recomendación N° 195 de la CIT (2004) "Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos" menciona el "aprendizaje permanente" genéricamente y, en tal sentido, lo define como aquel que "engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones". Es decir, no se refiere al mismo en vinculación con la formación profesional ni relativo al instituto que estamos analizando.

- (iii) *Contrato mixto (de trabajo y enseñanza)*: el instituto resulta ubicado dentro del dominio del derecho de trabajo aunque con la particularidad de doble contrato. Así, el aprendizaje no constituye plenamente un contrato de trabajo a la vez que participa de los contratos de enseñanza. En este sentido, el aprendiz además de esta función se constituye en un tomador de trabajo frente al principal que se encuentra obligado a enseñar. Es decir, concurren un *contrato de trabajo* –vinculado a los servicios que se compromete a efectuar el aprendiz– y un *contrato de locación de obra* –en lo relativo a la obligación de impartir enseñanza que tiene el dador del trabajo– (Ferrara, Jaeger, Staub, Hueck, Nipperdey, Stolfi y De Litala en Gnecco, 2002: 118). Esta postura, adoptada, asimismo, por la doctrina española (Ballester Pastor en Gnecco, 2002: 119) ha resultado criticada (Montoya Melgar en Gnecco, 2002: 119) por cuanto el maestro o patrono que se obliga a enseñar no compromete un resultado determinado –es decir, no garantiza el éxito de la enseñanza la cual constituiría la “obra”– a la vez que en el aprendizaje puede faltar la remuneración, lo cual constituye un componente esencial del contrato de trabajo.
- (iv) *Contrato de trabajo especial*: el instituto es considerado como una modalidad de contrato de trabajo aunque con la particularidad de que “el trabajador se compromete a prestar sus servicios con el fin de aprender un oficio y lograr cierta calificación profesional, mientras que el empleador se obliga a pagarle el salario y observar a su respecto las demás obligaciones que resulten de la ley y, además, enseñarle el oficio” (Lopez, Centeno y Fernandez Madrid en Gnecco, 2002: 121). También adjudican al aprendizaje carácter de contrato de trabajo especial el doctrinario italiano De Semo, Saavedra Lamas y Krotoschin (en Gnecco, 2002), considerando este último al instituto como un “contrato de trabajo especial y a plazo fijo” (Krotoschin en Gnecco, 2002: 121) en virtud de que la finalidad del aprendizaje debe ser alcanzada en un plazo temporalmente acotado.

Gnecco (2002: 122-123), considerado por la doctrina local un referente en materia de prácticas formativas, entiende que, a efectos del correcto encuadre del instituto, deben necesariamente atenderse a los términos dados por el legislador en su tratamiento. Así, en tanto el legislador otorgue a la formación un carácter prioritario y razón de ser excluyente del contrato, el instituto recibirá el tratamiento de un contrato formativo. En cambio, si la relevancia de la formación es tan sólo accesoria, se hablará de un contrato de trabajo. Advierte, sin embargo, que en modo alguno corresponde su tratamiento como contrato laboral si el instituto no prevé una remuneración, la cual constituye un componente esencial de todo contrato de trabajo.

En el ámbito local, la naturaleza jurídica de este instituto quedó resuelta a partir de la Ley 25013 de Reforma Laboral (publ. B.O. 24/09/98) que definió al instituto como un “*contrato de trabajo de aprendizaje*”. Actualmente, la opinión doctrinaria mayoritaria entiende que se trata de un contrato de trabajo especial (Pusineri, 2010: 43, Litterio, 2010: 350-1 y Livellara, 2010: 73) en el sentido de que las soluciones del derecho laboral son aplicables a este instituto siempre que resulten compatibles con la regulación del mismo. Seguidamente nos referimos a su tratamiento por parte del legislador.

2.3.2 Legislación vigente

Actualmente este instituto se encuentra normado por el artículo 1 de la Ley 25013⁶⁵ [Ley de Reforma Laboral, publ. B.O. 24/09/1998] con la modificación que le

⁶⁵ Observa Gnecco (2002) que en nuestro país los primeros antecedentes del instituto se remontan a una disposición del 28 de agosto de 1821 en virtud de la cual el control de las disposiciones sobre el aprendizaje era sometido a la policía. El instituto fue, sin embargo, sistemáticamente regulado a partir

introdujera la Ley 26390 (publ. B.O. 25/06/2008, “Ley de Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente) a través del artículo 22, la cual elevó la edad mínima de los aprendices de los 15 [años originariamente legislados a través de la L. 25013] a los 16 años, en consistencia con lo normado por el artículo 2 de la misma legislación que eleva a los dieciséis años la edad mínima de admisión al empleo:

“Contrato de trabajo de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa⁶⁶ teórico-práctica, la que será descripta con precisión en un programa adecuado al plazo de duración del contrato. Se celebrará por escrito entre un empleador y un joven sin empleo, de **entre dieciséis (16) y veintiocho (28) años.**”

(Ley 25013 artículo 1, primer párrafo, el resaltado es nuestro).

El legislador contempla en forma taxativa la instrumentación por escrito de este contrato, constituyendo tal exigencia según Litterio (2010: 353) una de las pocas excepciones existentes en el derecho local a la libertad de forma de las contrataciones laborales.

Pese a que la cota superior excede el horizonte temporal que estaremos analizando para adentrarse en la categoría de “jóvenes adultos” definida por Miranda (2006: 19-21), nos parece pertinente incluirlo en nuestro análisis a efectos de tener una mirada completa de las estrategias de inserción laboral de jóvenes actuales. En los siguientes capítulos al abordar el relevamiento empírico vemos que este instituto, pese a haber tenido una historia tan significativa, carece actualmente y en el dominio local de aplicación práctica.

En relación con la acotación temporal, se estipula una duración mínima de tres meses y máxima de un año a la vez que se prescribe que la jornada de trabajo no puede superar las cuarenta horas semanales incluidas las correspondientes a la formación teórica. Se aclara, asimismo, que relativo a las personas de entre 16⁶⁷ y 18 años se aplican las

del decreto ley 14.538/44, el decreto ley 6648/45 y el decreto 963/46, ratificados por ley 12.921 y modificados por ley 13.524. La ley 24.465 de Flexibilización Laboral (publ. B.O. 28/03/95) [cuya idea subyacente era la reducción de costos laborales] instituyó una nueva regulación del contrato al que calificó como una “relación contractual especial” y la reglamentación definió como de carácter no laboral (Decreto 738/95, publ. B.O. 05/06/95). Posteriormente, la Ley 25013 de Reforma Laboral (publ. B.O. 24/09/98) a través del artículo 1 definió su condición laboral.

⁶⁶ “Para que se configure el contrato de aprendizaje es necesario que el dependiente desarrolle actividades específicamente encaminadas al aprendizaje, es decir, a incorporar conocimientos técnicos específicos necesarios para la realización de determinada tarea” (Litterio, 2010: 353).

⁶⁷ La Ley de Contrato de Trabajo a través del artículo 190 preveía como edad mínima de ingreso al trabajo los 14 años. Posteriormente, la Ley 26390 [“Prohibición del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente”, publ. B.O. 25/06/2008] elevó inicialmente esa edad a los 15 años hasta el 25 de mayo de 2010, fecha a partir de la cual comenzó a regir la edad mínima de dieciséis años establecida en el artículo 2 [de la Ley 26390]. La referida Ley actualmente vigente dispuso, asimismo, como criterio general:

“Toda ley, convenio colectivo o cualquier otra fuente normativa que establezca una edad mínima de admisión al empleo distinta a la fijada en el segundo párrafo, se considerará a ese solo efecto modificada por esta norma”.

(Ley 26390, artículo 2)

Se observa que la referida norma al sustituir el Título VIII de la Ley 20.744 [la redacción anterior rezaba “Del trabajo de los menores”] por [aquel introducido por el artículo 1 de la ley 26390]: “Título VIII: De la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente” reconoce como menores a las personas con edad inferior a los 16 años y como adolescentes a los sujetos en edad de entre 16 y 18 años.

disposiciones relativas a la jornada de trabajo de los mismos [adolescentes], las cuales se mencionan a continuación:

“Art. 190 - Jornada de trabajo. Trabajo nocturno. No podrá ocuparse a personas de dieciséis (16) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La distribución desigual de las horas laborales no podrá superar las siete (7) horas diarias.

La jornada de las personas menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa laboral de cada jurisdicción, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

No se podrá ocupar a personas menores de dieciocho (18) años en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. ...”

(Ley 20744, artículo 190, texto según artículo 9 de la Ley 26390, publ. B.O. 25/06/2008)

A efectos de prevenir el uso fraudulento de este instituto se estipula que (i) no podrán ser contratados como aprendices aquellos jóvenes que hubieran tenido una relación laboral previa con el mismo empleador y que, (ii) agotado el plazo máximo, no podrá celebrarse un nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz. En tal sentido, el empleador no podrá contratar en calidad de aprendices a jóvenes con los que hubiera celebrado un contrato de trabajo por el periodo de prueba, a plazo fijo, eventual, de temporada o a tiempo parcial (Rubio en Livellara, 2010: 77). En relación a la imposibilidad establecida por ley de celebrar un nuevo contrato de trabajo respecto del mismo aprendiz agotado el plazo máximo, algunos autores sostienen que resultaría posible su celebración si, registrándose previamente respecto del mismo empleador un contrato de este tipo, el mismo se hubiera extinguido antes de agotarse el tope máximo legalmente previsto de un año. De ser este el caso, el horizonte temporal posible de contratación estaría acotado al saldo faltante hasta alcanzar el referido tope máximo (Gnecco en Livellara, 2010: 77 y Rodríguez Mancini y Confalonieri (h) en Litterio, 2010: 356). Asimismo, la doctrina observa que la limitación rige en relación al mismo empleador –y no al mismo aprendiz–, es decir, se entiende que el aprendiz puede celebrar un contrato similar con otro empleador (Mancini y Confalonieri (h) en Livellara: 77 y Litterio, 2010: 356).

Asimismo, (iii) se fijan topes máximos de aprendices por establecimiento en función del personal dependiente contratado por tiempo indeterminado:

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

(Ley 25013, artículo 1, sexto párrafo, el sombreado es nuestro).

La ley hace referencia al “establecimiento” y no a la “empresa”, debiendo el primero entenderse con el alcance establecido por la Ley de Contrato de Trabajo⁶⁸, razón por la cual la doctrina (Pose en Livellara, 2010: 83 y Pusineri, 2010: 61) observa que esta limitación rige por establecimiento productivo o unidad de producción.

Además, (iv) el legislador prohíbe que este contrato sea utilizado por las cooperativas de trabajo y las empresas de servicios eventuales a la vez que estipula que (v) el incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones establecidas por esta ley convierte al contrato de trabajo de aprendizaje “a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado”.

⁶⁸ **Art. 6** - Se entiende por “establecimiento” la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones”. (Ley 20744)

Se estipula que el empleador debe preavisar con treinta días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo. Asimismo, se observa que la ley 26390 no modificó el octavo párrafo del artículo 1° de la Ley 25013 el cual establece que:

“El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado; en este supuesto el empleador no estará obligado al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior [es decir, sin perjuicio de la obligación de abonar medio mes de sueldo en el supuesto de incumplir el preaviso con treinta días de antelación que mencionáramos *supra*]. En los demás supuestos regirá el artículo 7° y concordantes de la presente ley” (Ley 25.013, artículo 1, octavo párrafo).

Se observa que los artículos 7° [Indemnización por antigüedad o despido], 8° [Despido indirecto], 10° [Fuerza Mayor, falta o disminución de trabajo. Monto de la indemnización] y 11° [Despido discriminatorio] de la Ley 25.013 fueron derogados por el artículo 41 de la Ley 25.877 [Ley de Ordenamiento del Régimen Laboral, publ. B.O. 19/03/2004], siendo esta última anterior y vigente al momento de la sanción de la ley 26390 [que modificara el artículo 1° de la Ley 25.013 referido al instituto que estamos analizando]. De los referidos artículos concordantes, a la fecha de la sanción de la Ley 26390 y aún actualmente sólo ha quedado vigente el artículo 9° el cual prescribe acerca de la falta de pago en término de la indemnización por despido incausado:

“En caso de falta de pago en término y sin causa justificada por parte del empleador, de la indemnización por despido incausado o de un acuerdo rescisorio homologado, se presumirá la existencia de la conducta temeraria y maliciosa contemplada en el artículo 275⁶⁹ de la ley 20744 (t.o. 1976)” (Ley 25.013, artículo 9)

En virtud de ello, algunos autores (Litterio, 2010: 357, Pusineri, 2010: 65 y Livellara, 2010: 81) entienden que relativo a las causales de extinción del contrato no atribuibles al vencimiento del plazo, resultan de aplicación las disposiciones emanadas de la Ley de Contrato de Trabajo que sean compatibles con las normas particulares del contrato de aprendizaje (Pusineri, 2010: 65 y Livellara, 2010: 81). La normativa no contempla en forma expresa la reparación en caso de que el empleador decida poner fin al contrato de trabajo de aprendizaje en forma anticipada, es decir, sin aguardar el cumplimiento del plazo contractualmente pactado. En este punto, cierta vertiente doctrinaria (Rodríguez Mancini y Confalonieri (h.) en Litterio, 2010: 357-358 y Pusineri, 2010: 64) sostiene que resulta de

⁶⁹ El referido artículo 275 de la Ley de Contrato de Trabajo [L. 20744] dispone que, cuando se declare maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador que perdiere total o parcialmente el juicio, el mismo será condenado a pagar un interés de hasta 2,5 (dos y media) veces el que cobren los bancos oficiales para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el cual será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida. El legislador ha considerado especialmente comprendidos en esta disposición, entre otros, los casos cuando sin fundamento se cuestiona la existencia de la relación laboral, se hicieren valer actos cometidos en fraude del trabajador abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusieren defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho.

De igual manera, recientemente la ley 26696 (publ. B.O. 29/08/2011) incorporó como tercer párrafo del referido artículo 275 de la Ley 20744 la figura de conducta “temeraria y maliciosa” para los casos en los que el trabajador se viere precisado a continuar y/o promover la acción judicial ante la falta de cumplimiento de un acuerdo homologado en sede judicial o administrativa. En tales circunstancias la suma adeudada devengará a favor del trabajador el máximo interés contemplado [es decir, 2,5%] desde la fecha de la mora y hasta la efectiva cancelación.

aplicación análogamente el artículo 95⁷⁰ de la Ley de Contrato de Trabajo que regula la indemnización por despido antes del vencimiento del plazo en el caso de contratos de trabajo a plazo fijo, ya que el contrato de trabajo de aprendizaje es, concretamente, un contrato temporalmente acotado que, en función de su finalidad [de aprendizaje] reviste una connotación especial. En virtud de ello, el trabajador percibiría, además de la indemnización por antigüedad, una reparación patrimonial por daños y perjuicios provenientes del derecho común. Pusineri (2010: 64-65) observa que la reparación por daños y perjuicios ascendería por lo menos a un importe equivalente a los salarios que el trabajador se viera privado de percibir como consecuencia de la ruptura anticipada del contrato.

El legislador obliga al empleador a acreditar la experiencia formativa del aprendiz mediante la entrega [al mismo] de un certificado [suscripto por el responsable legal de la empresa] dando cuenta de la experiencia formativa realizada o de la especialidad adquirida. Señalan Rodríguez Mancini y Confalonieri (h.) (en Litterio, 2010: 358) que la obligación del empleador se limita a certificar la formación práctica adquirida por el aprendiz en el establecimiento, excluyéndose, así, la obligación de certificar la formación teórica cuando la misma se hubiere impartido en una institución distinta de la empresa, siendo en este caso la institución educativa o centro de capacitación el responsable de certificar los conocimientos teóricos. La obligación de certificar la formación teórico y práctica recaerá sobre la empresa en aquellos casos en los que la misma hubiere impartido ambos tipos de capacitación.

La legislación omite mencionar la remuneración del aprendiz, lo cual constituiría una consecuencia lógica de la “laboralización” del contrato producida a partir del dictado de la Ley 25013⁷¹ (Pusineri, 2010). Actualmente, con la regulación de la Ley 25013, al erigirse este instituto como una modalidad de contratación laboral por aplicación de los principios generales, se entiende que la remuneración no puede ser inferior a los salarios básicos fijados por convenio colectivo o, en su caso, al salario mínimo, vital y móvil⁷² (Litterio, 2010: 357). Relativo a las reducciones salariales respecto de los aprendices que la Ley 20744 continúa autorizando a través del artículo 119⁷³, Litterio entiende que “solamente se trata de

⁷⁰ Prevé la indemnización por despido antes del vencimiento del plazo en el marco de los contratos de trabajo a plazo fijo:

“**Art. 95** - En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común...”
(Ley 20744)

⁷¹ Previamente, la ley 24465 al regular a este instituto como una “relación contractual especial” disponía el pago de una “compensación” la cual, estipulaba, no podía “ser inferior al mínimo del convenio colectivo aplicable a la tarea desempeñada” como tampoco podía ser “inferior al del salario mínimo, vital y móvil horario por cada hora de aprendizaje”. Es decir, resultaba imperativo fijar una compensación dineraria por cuanto no se le reconocía carácter laboral a este instituto, caso contrario, se podía interpretar que esta figura carecía de compensación dineraria y que la enseñanza recibida por el aprendiz constituía una compensación suficiente (Pusineri, 2010: 56).

⁷² De acuerdo a la Resolución del Consejo Nacional de Empleo, Productividad y Salario Mínimo, Vital y Móvil N° 2/2012 (publ. B.O. 30/08/2012) el salario mínimo, vital y móvil excluidas las asignaciones familiares fue fijado a partir del 01/09/2012 en \$2.670, y, a partir del 01/02/2013 en \$2.875.

⁷³ “**Art. 119** - Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente Capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o para trabajadores que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 200”
(Ley 20744, artículo 119, texto según art. 5 de la L. 26390, el sombreado es nuestro)

aquellas [reducciones] que tienen como fundamento el tiempo dedicado a la formación práctica del aprendiz, el que se traduce en una jornada de trabajo reducida” (2010: 357).

En virtud de tratarse de un contrato laboral, el aprendiz es un trabajador, y, en consecuencia, son aplicables al instituto los principios de la Ley de Contrato de Trabajo, los convenios colectivos de trabajo, estatutos de la actividad y leyes procesales laborales. El empleador está obligado a efectuar los aportes y contribuciones y a contratar el Seguro Colectivo de Vida Obligatorio. Se observa que no surge obligación de efectuar aportes y contribuciones al Sistema Integrado Previsional Argentino ni al INSSJP (Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados) por los empleados menores de dieciocho años. Esto es así, toda vez que la Ley 24241 (publ. B.O. 18/10/1993) taxativamente prevé que se encuentran obligatoriamente comprendidos en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones –actual Sistema Integrado Previsional Argentino- las personas físicas mayores de dieciocho años. Asimismo, en relación al INSSJP, la ley 19032 (publ. B.O. 28/05/1971) a través del artículo 8 –sustituido por el artículo 6 de la Ley 25165 (publ. B.O. 23/07/2002)-, inciso d) prescribe que dicho instituto cuenta en calidad de recursos, entre otros, con el aporte del 3% “del personal en actividad comprendido en el régimen nacional de jubilaciones y pensiones”. En consecuencia, como los menores de dieciocho años no se encuentran comprendidos en forma obligatoria en dicho régimen, tampoco resultan obligados al aporte del 3% al INSSJP.

En resumen, los empleados menores de dieciocho años –en cuyo marco quedan incluidos los aprendices de dieciséis y diecisiete años- no se encuentran obligados a efectuar aportes al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) ni al INSSJP. Los empleadores, por su parte, no se encuentran obligados a efectuar contribuciones patronales al SIPA ni al INSSJP por los empleados –incluyendo a los aprendices- menores de dieciocho años⁷⁴.

Los sistemas de información contable integrados como informes del dominio contable tienen un papel de significativa importancia en el marco de la implementación de este instituto. En tal sentido, en su diseño deben considerarse como parámetros relevantes la duración temporal de estos contratos –de modo que el sistema advierta con la debida antelación la obligación de notificar al aprendiz acerca de su terminación-, la cota máxima de aprendices admitidos por establecimiento y la cantidad de establecimientos o unidades técnicas involucradas. Asimismo, constituyen parámetros de alimentación relevantes la identificación completa de los aprendices y el tiempo contractual transcurrido, constituyendo esto último un *output* de los parámetros de acotación temporal del contrato antes mencionados, lo cual viabiliza que sea el mismo sistema el que impida contratar a un mismo joven con el cual ya se hubiera celebrado y extinguido por completo el plazo máximo del contrato de trabajo de aprendizaje.

De igual manera, la carga horaria máxima en función de que se trate de un trabajador adolescente –de 16 y 17 años, en cuyo caso, además el sistema debe prever no retener aportes con destino al SIPA ni al INSSJP ni efectuar contribuciones con destino a esos subsistemas- o de un joven de 18 años o más constituye otro parámetro no monetario a tener en cuenta en el diseño de los sistemas de información contables integrados. En igual sentido, estos sistemas deben permitir identificar la parte que asuma la responsabilidad por la formación teórica –en caso de que en la organización privada solamente se desarrolle el componente práctico- lo cual constituye un insumo relevante al momento de preparar el certificado acreditativo de la práctica formativa.

⁷⁴ En esos casos, subsiste, sin embargo, la obligación de los empleadores de efectuar contribuciones patronales con destino a los subsistemas –de la Seguridad Social- de Asignaciones familiares y Fondo Nacional de Empleo.

Asimismo, a efectos de viabilizar la cuantificación de impactos –monetarios y no monetarios- el sistema debe receptor la cantidad de horas hombre involucradas en la formación y/o tutorías de los aprendices y su correspondiente valoración dineraria. Acerca de estos aspectos nos referimos en el capítulo 4.

2.3.3 Legislación comparada

2.3.3.1 República Federativa del Brasil

El contrato de aprendizaje, originalmente regulado por la Codificación de las Leyes del Trabajo de 1943, fue reformulado a partir del año 2000 con la promulgación de las leyes 10097 del 19/12/2000 y 11180 del 23/09/2005. De acuerdo a la modificación introducida por esta última ley se establece:

“Art. 428. El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo especial, celebrado por escrito y por plazo determinado, en el marco del cual un empleador se compromete a asegurar a un joven mayor de 14 años y menor de 24 años inscripto en un programa de aprendizaje, una formación de tipo técnico-profesional metódica, compatible con su desarrollo físico moral y psicológico, en tanto que el aprendiz se compromete a realizar con celo y diligencia las tareas necesarias para esa formación”

Según surge de <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/anotada/2398652/art-428-consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43>, la traducción es nuestra.

El instituto presupone la inscripción del joven en la escuela –en caso de que aún no hubiere concluido la enseñanza básica- y la inscripción en el programa de aprendizaje desarrollado por una entidad calificada en formación técnico-profesional⁷⁵.

Se prevé para el aprendiz un salario mínimo/hora igual al garantizado a los demás trabajadores y una jornada limitada a 6 horas diarias en caso de que el aprendiz no hubiera completado la enseñanza básica, y de 8 horas, en caso de que ya la hubiera finalizado. Se prohíbe la prórroga del contrato a la vez que se estipula –a partir de la modificación introducida en el año 2000- la obligatoriedad de contratación de un número mínimo de aprendices (5% como mínimo y 15% como máximo) en función de la cantidad de trabajadores por establecimiento cuyas funciones demanden formación profesional:

“Art. 429. Los establecimientos de cualquier naturaleza se encuentran obligados a emplear y matricular en los cursos del Servicio Nacional de Aprendizaje un número de aprendices equivalente al 5%, como mínimo, y 15%, como máximo, del plantel de trabajadores por establecimiento cuyas funciones demanden formación profesional”.

Según surge de <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/anotada/2398412/art-429-consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43>, la traducción es nuestra.

Se observa que el límite fijado no resulta de aplicación cuando el empleador es una entidad sin fines de lucro que tenga por objetivo la educación profesional (art. 429, inciso 1).

⁷⁵ En esta materia surge el llamado Servicio Nacional de Aprendizaje que comprende el (i) SENAI – Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial-, (ii) SENAC –Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial-, (iii) SENAR –Servicio Nacional de Aprendizaje Rural- y (iv) SENAT –Servicio de Aprendizaje en Transporte-.

2.3.3.2 Reino de España

El Estatuto de los Trabajadores⁷⁶ se refiere bajo el apartado “Contratos formativos”⁷⁷ al “Contrato de Trabajo en prácticas” y al “Contrato para la formación y el aprendizaje”, siendo ambos institutos de naturaleza laboral.

2.3.3.2.1 Contrato para la formación y el aprendizaje

Observa la doctrina (Carro Igelmo en Gnecco, 2002: 131) que los antecedentes de regulaciones en la materia pueden remontarse hasta las Partidas y la Novísima Recopilación. Actualmente el instituto se encuentra regulado como “Contrato para la formación y el aprendizaje” dentro del Estatuto de los Trabajadores y reviste naturaleza laboral (en términos de Gnecco (2002: 133) siempre ha sido considerado un contrato de trabajo especial). La redacción vigente⁷⁸ del articulado relativo al Contrato para la formación y el aprendizaje obedece a los cambios introducidos por el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la **promoción del empleo de los jóvenes**, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Las Disposiciones Generales del Real Decreto-ley mencionado fundamentan los cambios introducidos en los siguientes términos:

“Desde hace tiempo la situación de los jóvenes en nuestro mercado de trabajo está muy lejos de la deseable en un Estado social avanzado.

La crisis económica ha llevado al desempleo a miles de nuestros jóvenes, muchos de los cuales, llamados por la expansión del sector de la construcción, abandonaron prematuramente en su día el sistema educativo para ocupar empleos de baja calidad, por lo que sus niveles de cualificación son muy bajos. Así, el 60% de los desempleados menores de 25 años no poseen siquiera el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria y un buen número de ellos, aún teniéndolo, carecen de cualificación profesional alguna.

...

Superando la concepción tradicional del contrato para la formación, que queda derogado, el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje permitirá, por una parte, dotar de una cualificación profesional acreditada a todos aquellos jóvenes que carezcan de ella; junto a ello, simultáneamente, la persona trabajadora realizará un trabajo efectivo en una empresa directamente relacionado con la formación que está recibiendo, lo que favorecerá una mayor relación entre ésta y el aprendizaje en el puesto de trabajo” (Real Decreto-ley 10/2011, Disposiciones Generales, I).

Asimismo, el apartado IV de las Disposiciones Generales del mencionado Real Decreto-ley indica que **la mejora en las oportunidades de empleo de los jóvenes contribuye a “asentar la recuperación económica, la competitividad de nuestras empresas, la seguridad en el empleo de las personas trabajadoras y la productividad de la economía española”**.

⁷⁶ Principal normativa que rige los derechos de los trabajadores en España.

⁷⁷ Estatuto de los Trabajadores, artículo 11.

⁷⁸ *Estatuto de los Trabajadores. Edición conmemorativa del 25 Aniversario con texto inicial y texto vigente*, actualizado a febrero de 2012, archivo pdf disponible en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/, acceso el 27/04/2012.

En tal sentido, el Estatuto de los trabajadores define al contrato para la formación y el aprendizaje en los siguientes términos:

“...El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa⁷⁹ con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. ...” (ET, artículo 11, inciso 2)

El referido Estatuto estipula que este contrato podrá celebrarse con trabajadores **mayores de 16 años y menores de 25 años** –el límite etario no es aplicable en caso de celebrarse el contrato con un trabajador con discapacidad- que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, las cuales resultan necesarias para poder celebrar el contrato en prácticas que fuera *supra* desarrollado⁸⁰. Sin embargo, el Real Decreto 10/2011 de **medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes**, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, estableció a través de la Disposición transitoria segunda que, **hasta el 31 de diciembre de 2013**, este contrato se podrá celebrar también con trabajadores que, careciendo de cualificación profesional, sean **mayores de 25 y menores de 30 años**. En igual sentido, pero omitiendo fijar un límite temporal y condicionado a la consecución de una meta social cuantitativa, el Real Decreto 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, establece que podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que resulte aplicable la cota etaria mencionada en el Estatuto de los Trabajadores –artículo 11.2 a)- hasta que la tasa de desempleo española se sitúe por debajo del 15%.

Se establece una duración mínima del contrato en un año y máxima en tres años, pudiendo, mediante convenios colectivos, estipularse distintas duraciones en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas. En tales casos la duración mínima no puede ser inferior a los seis meses, permaneciendo la duración máxima del contrato inamovible en tres años. También en este tipo de contrato se prevé que situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpen el cómputo de la duración del contrato⁸¹.

Se estipula que, una vez expirado el plazo de duración del contrato, el trabajador no puede ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa en tanto se trate de la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional

⁷⁹ Pese a que la normativa se refiere a “una empresa” y en sucesivos incisos hace alusión a los “empresarios”, de acuerdo a la definición que la misma norma efectúa del vocablo “empresario” entendemos que hace referencia a todo empleador privado y que, de igual manera, cuando hace alusión a una “empresa” se está refiriendo a una organización privada sea ésta lucrativa o no lucrativa:

“A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior [trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario (ET, artículo 1, inciso 1)], así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”
(Estatuto de los Trabajadores, artículo 1, inciso 2).

⁸⁰ Estatuto de los trabajadores, artículo 11, inciso 2, apartado a).

⁸¹ Estatuto de los trabajadores, artículo 11, inciso 2, apartado b)

asociada. Sin embargo prevé la posibilidad de la celebración del mismo tipo de contrato con la misma o distinta empresa, en tanto se trate de una cualificación profesional distinta.⁸² A efectos de evitar el uso fraudulento de este instituto, la normativa prevé que no podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje en los casos en que el puesto de trabajo correspondiente al contrato hubiera sido desempeñado en la misma empresa con anterioridad por el trabajador por un periodo superior a los 12 meses.

La formación inherente al contrato puede ser recibida por el trabajador tanto en un centro formativo de la red previamente reconocido por el Sistema Nacional de Empleo⁸³ o bien en la propia empresa en tanto la misma disponga de la instalaciones y el personal adecuados a efectos de la acreditación de la competencia o cualificación involucrada. Ello último, sin perjuicio de la eventual necesidad de realizar periodos de formación complementarios en los centros de la referida red. Como otra manera de evitar el uso fraudulento de este instituto, se estipula taxativamente que la actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa debe necesariamente estar relacionada con las actividades formativas.

La cualificación profesional que el trabajador adquiere por medio de este instituto es susceptible de acreditación. Así, el trabajador puede solicitar a la administración pública la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable⁸⁴.

El tiempo de trabajo efectivo debe ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas y en ningún caso puede superar el 75% durante el primer año, ni el 85% durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Se establece expresamente que los trabajadores no pueden realizar horas extraordinarias⁸⁵ ni trabajos nocturnos ni trabajos a turnos⁸⁶.

⁸² Estatuto de los trabajadores, artículo 11, inciso 2, apartado c).

⁸³ El Sistema Nacional de Empleo está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las comunidades autónomas. La Ley 56/2003 (del 16 de diciembre), establece en su artículo 8 que el principio para la organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo (SNE) es la transparencia en el funcionamiento del mercado de trabajo, configurando para ello elementos esenciales la integración, compatibilidad y coordinación de los sistemas de información de los Servicios Públicos de Empleo. Así, España cuenta con un sitio común en red que posibilita el conocimiento por los ciudadanos de las ofertas, demandas de empleo y oportunidades de formación existentes en todo el territorio del Estado, así como en el resto de los países del Espacio Económico Europeo.

⁸⁴ Estatuto de los Trabajadores, artículo 11, inciso 2, apartado e).

⁸⁵ Constituye excepción a ello los casos en que el exceso de las horas trabajadas tiene por objeto prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, procediendo, en tales casos, su compensación dineraria como horas extraordinarias (ET, artículo 11, inciso 2, apartado f). Así, relativo a las horas extraordinarias, el Estatuto de los Trabajadores prescribe:

“No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias” (ET, artículo 35, inciso 3).
(Estatuto de los Trabajadores, artículos 11.2.f. y 35.3)

⁸⁶ Estatuto de los Trabajadores, artículo 11, inciso 2, apartado f).

La retribución es fijada en proporción al tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo y en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo interprofesional⁸⁷ en proporción al tiempo de trabajo efectivo⁸⁸.

La Seguridad Social cubre al trabajador contratado en caso de contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo, a la vez que prevé el acceso del mismo a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial^{89 90}.

Se estipula que la duración del contrato para la formación y el aprendizaje se computará como antigüedad si al término del mismo el trabajador continuase trabajando en la empresa⁹¹.

Asimismo, se establece que en la negociación colectiva se fijarán criterios tendientes a equilibrar la presencia de ambos géneros en el marco de los contratos formativos⁹², como así también se prevé que podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido⁹³.

El Real Decreto-ley 10/2011 prevé, asimismo, como estímulo a la contratación de jóvenes, **reducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social** para las contrataciones iniciales y para cuando los contratos se transformen en contrato indefinidos. Así, estipula que las empresas que a partir de la entrada en vigor del Real

⁸⁷ El salario mínimo interprofesional (SMI) fija la cuantía retributiva mínima que percibe el trabajador referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo u edad, sean los trabajadores fijos, eventuales o temporarios. El valor del SMI es fijado cada año por el Gobierno mediante la publicación de un Real Decreto, teniéndose en cuenta para su determinación el IPC, la productividad media nacional alcanzada o el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional. La cuantía se fija en salario/día y salario/mes. Para el 2012, tales valores han sido fijados como sigue: 21,38 € el SMI/día y 641,40 € el SMI/mes.

⁸⁸ Estatuto de los Trabajadores, artículo 11, inciso 2, apartado g).

⁸⁹ El Fondo de Garantía Salarial, también conocido como FOGASA, es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social con personalidad jurídica. Tiene por objeto abonar a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago en caso de insolvencia o concurso del empresario, lo cual, en términos del Estatuto de los Trabajadores, se verifica cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley de Procedimiento Laboral, no son satisfechos los créditos laborales. Se estipula que la resolución en que conste la declaración de insolvencia debe ser dictada previa audiencia del Fondo de Garantía Salarial.

El Fondo de Garantía Salarial se financia con los aportes efectuados por todos los empleadores públicos y privados. El tipo de cotización es fijado por el Gobierno sobre los salarios que sirven de base para el cálculo de la cotización para atender las contingencias derivadas de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y desempleo en el Sistema de la Seguridad Social (Estatuto de los Trabajadores, artículo 33).

⁹⁰ Estatuto de los Trabajadores, artículo 11, inciso 2, apartado h).

⁹¹ Estatuto de los Trabajadores, artículo 11, inciso 2, apartado i).

⁹² Utiliza el genérico "contratos formativos" haciendo alusión tanto al contrato para la formación y el aprendizaje que estamos analizando, como al contrato de trabajo en prácticas que desarrollaremos en apartados siguientes.

⁹³ Estatuto de los Trabajadores, artículo 11, inciso 3).

Decreto-ley que se analiza [31/08/2011⁹⁴] y hasta el 31 de diciembre de 2013 celebraren contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores desempleados mayores de 20 años y que se hubieran inscrito en la oficina de empleo con anterioridad al 16 de agosto de 2011, tienen derecho durante toda la vigencia del contrato a una reducción de las cuotas empresariales de la Seguridad Social por contingencias comunes, así como las correspondientes a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional –correspondientes a dichos contratos- por valor del 100% en tanto el contrato se realice por empresas con un plantel inferior a las 250 personas. La reducción será del 75% en los casos en que la dotación de la empresa contratante fuera igual o superior a las 250 personas. Asimismo, de darse los supuestos *supra* mencionados, se prevé también una reducción del 100% de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga⁹⁵. Como condición para poder acceder a tales beneficios [reducción de las cotizaciones y de las cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social] se estipula taxativamente que el contrato para la formación y el aprendizaje debe suponer un incremento en la dotación o plantilla⁹⁶ del ente⁹⁷.

En caso de conversión –a la fecha de finalización del contrato- en contratos indefinidos o por tiempo indeterminado, la empresa tiene el derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros por año durante un horizonte temporal de 3 años. En el caso de tratarse de mujeres, dicha reducción asciende a 1.800 Euros por año. Nuevamente, se observa que para tener derecho a esta reducción, la transformación [del contrato para la formación y el aprendizaje] en un contrato por tiempo indeterminado debe suponer un incremento del nivel de empleo fijo en la empresa, el cual se calcula de acuerdo con lo *supra* explicado, tomando, sin embargo, como referencia únicamente el promedio diario de trabajadores contratados por tiempo indeterminado⁹⁸.

2.3.3.2.2 Contrato de trabajo en prácticas

El instituto constituye una modalidad de contrato formativo de naturaleza laboral. Se diferencia del contrato de trabajo de aprendizaje que hemos analizado, sin embargo no encuadra dentro del apartado de pasantías en virtud del mencionado carácter laboral.

⁹⁴ Toda vez que la Disposición final quinta del RD-ley 10/2011 establece como fecha de entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial Español, lo cual tuvo lugar el martes 30 de agosto de 2011.

⁹⁵ Real Decreto-Ley 10/2011, artículo 2, inciso 1.

⁹⁶ A efectos del cómputo del incremento neto de la plantilla, se debe tomar como referencia el promedio diario de trabajadores con contratos indefinidos o temporarios durante los noventa días anteriores a la nueva contratación, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa el sumatorio de los contratos indefinidos o temporarios que estuvieran en alta en la empresa en cada uno de los noventa días inmediatamente anteriores a la nueva contratación. Se excluyen del referido cómputo los contratos indefinidos o temporarios que se hubieran extinguido en dicho periodo por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador (Real Decreto-Ley 1/2011, artículo 1, inciso 9).

⁹⁷ Real Decreto-Ley 10/2011, artículo 2, inciso 1.

⁹⁸ Real Decreto-Ley 10/2011, artículo 2, inciso 2.

El Contrato de trabajo en prácticas puede concertarse con quienes posean (i) título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o (ii) títulos oficialmente reconocidos como equivalentes de conformidad con las leyes reguladoras del sistema educativo, o bien (iii) certificado de profesionalidad⁹⁹ que habiliten para el ejercicio profesional. Pese a que este tipo contractual no acota la población objetivo, se estipula taxativamente que la concertación del contrato deberá efectuarse “dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad siguientes a la terminación de los correspondientes estudios” (ET, artículo 11.1).

Se estipula como condiciones que el puesto de trabajo permita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados¹⁰⁰, una duración no inferior a los seis meses ni superior a los dos años¹⁰¹, cuyo cómputo [de la duración] será interrumpido en caso de verificarse situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento¹⁰², riesgo durante la lactancia y paternidad.

Ningún trabajador puede ser contratado en prácticas en la misma o distinta empresa¹⁰³ por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad. En igual sentido, se prevé la imposibilidad de ser contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años aún cuando se trata de la misma titulación o certificado de profesionalidad. A estos efectos, se establece que los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado no se consideran la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato de prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior en cuestión¹⁰⁴.

⁹⁹ De conformidad con lo normado por la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

¹⁰⁰ Estatuto de los Trabajadores, artículo 11, inciso 1, apartado a).

¹⁰¹ Estatuto de los Trabajadores, artículo 11, inciso 1, apartado b).

¹⁰² El acogimiento familiar constituye, conjuntamente con la adopción, una medida de protección a la infancia. El primero de ellos [acogimiento] se da en aquellos casos que, en virtud de situaciones socio-familiares problemáticas, se plantea la conveniencia de que el niño sea transitoriamente acogido por una determinada familia en virtud de que su propia familia no puede o bien no quiere hacerse cargo de las obligaciones que conlleva la paternidad (Rosser Limiñana, 1998: 259).

¹⁰³ La normativa se refiere a “empresas” a la vez que en sucesivos incisos hace alusión a los “empresarios”. Atendiendo la definición que la misma norma efectúa del vocablo “empresario”:

“A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior [trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario (ET, artículo 1, inciso 1)], así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”
(Estatuto de los Trabajadores, artículo 1, inciso 2)

En virtud de ello, entendemos que la norma aunque emplee el genérico “empresario” se está refiriendo a todo empleador privado y, de igual manera, cuando hace alusión a una “empresa” se está refiriendo a una organización privada sea ésta lucrativa o no lucrativa.

¹⁰⁴ Estatuto de los Trabajadores, artículo 11, inciso 1, apartado c).

A efectos de evitar el abuso de los institutos que regula, el Estatuto de los Trabajadores establece taxativamente la imposibilidad de concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

Se estipula, también, que el periodo de prueba no puede ser superior a un mes para el caso de aquellos contratos [en prácticas] celebrados con trabajadores que posean un título de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2¹⁰⁵, ni podrá ser superior a los dos meses para los contratos [en prácticas] celebrados con trabajadores que posean un título de grado superior o bien un certificado de profesionalidad de nivel 3¹⁰⁶.

En relación con la remuneración, establece que será la fijada en los convenios colectivos para los trabajadores en prácticas, a la vez que prescribe que no podrá ser inferior durante el primer año del contrato en formación al 60% del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o uno equivalente. Durante el segundo año de la vigencia del contrato en formación, la referida cota se eleva al 75% del salario fijado en convenio para un trabajador en igual o equivalente puesto de trabajo¹⁰⁷.

La duración de las prácticas se computará a efectos del cálculo de la antigüedad, en caso de que el trabajador continuase trabajando en la empresa al término del contrato¹⁰⁸.

Se establece que en la negociación colectiva se fijarán criterios tendientes a equilibrar la presencia de ambos géneros en el marco de estos contratos formativos¹⁰⁹, como así también se prevé que podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

2.3.3.3 República Italiana

2.3.3.3.1 Contrato de aprendizaje

Observa la doctrina (Lofredo, 2010) que el contrato de aprendizaje constituye el tipo contractual por excelencia destinado a los jóvenes y el más tradicional entre los contratos formativos. La reforma del instituto a través del Decreto Legislativo (DL) 276/2003 dio lugar a tres tipologías de aprendizaje mantenidas por el Decreto Legislativo (DL) 167 del 14/09/2011, normativa que, con las modificaciones introducidas por la Ley 92/2012, consolida la regulación en la materia. Se prescribe su instrumentación por escrito, una duración mínima de 6 meses y la presencia de un tutor o representante del ente durante el proceso formativo:

¹⁰⁵ El Real Decreto 1224/2009 determina el procedimiento único, tanto para el ámbito educativo como para el laboral, para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, del que trata el artículo 8.2 de la Ley Orgánica 5/2002.

¹⁰⁶ Estatuto de los Trabajadores, artículo 11, inciso 1, apartado d).

¹⁰⁷ Estatuto de los Trabajadores, artículo 11, inciso 1, apartado e).

¹⁰⁸ Estatuto de los Trabajadores, artículo 11, inciso 1, apartado f).

¹⁰⁹ Los “contratos formativos” comprenden tanto el contrato de trabajo en prácticas que hemos desarrollado como al contrato para la formación y el aprendizaje al que nos referiremos seguidamente.

- (i) "Aprendizaje para la calificación y cualificación profesional": Destinado a jóvenes **entre 15 y 25 años**, viabiliza la formación y certificación de estudios y la finalización de la escolaridad obligatoria en todas las ramas de actividad del sector privado. La duración se establece en función del nivel de formación a alcanzar, prescribiéndose un máximo de tres años, el cual puede elevarse a cuatro en el caso de tratarse de un diploma regional que prevea esa duración.
- (ii) "Aprendizaje profesional": Este segundo tipo es aplicable tanto en el ámbito privado como público, se encuentra dirigido a jóvenes en **edad entre 18 y 29 años**, previéndose su celebración a partir de los 17 años en el caso de jóvenes que ya posean un título profesional obtenido de acuerdo con las prescripciones del Decreto Legislativo 226/2005. Se observa que con la última reforma ha disminuido el peso relativo del componente formativo. Así, en tanto la regulación anterior preveía una formación mínima de 120 horas anuales que podían ser desarrolladas en el ente, el nuevo texto consolidado hace referencia a un máximo de 120 horas pero para un periodo trienal.
- (iii) "Aprendizaje para la educación superior y la investigación": Puede celebrarse en todas las ramas de actividad, tanto en la esfera privada como en la administración pública. Está destinado a jóvenes en edad de **entre 18 y 29 años**, pudiendo la cota inferior ser de 17 años en el caso de aquellos que ya hubieran obtenido un título de conformidad con lo normado por el DL 226/2005. El objetivo de este tercer tipo es que el joven obtenga un diploma de enseñanza secundaria superior o universitario e inclusive estudios de posgrado y doctorado.

2.3.3.3.2 Contrato de inserción

Regulado en los artículos 54 a 59 del Decreto Legislativo 276/2003 resulta, en términos del autor (Lofredo, 2010: 271), definitivamente eliminado de los contratos formativos dado que reconoce iguales o menores oportunidades formativas que un contrato de trabajo "típico". Se diferencia de la figura del aprendizaje –instituto anteriormente analizado- en virtud de estar diseñado a efectos de lograr la inserción en la empresa de trabajadores a un costo reducido, o bien, propender a reinsertar en el mercado a grupos de trabajadores con baja probabilidad de empleabilidad. A estos efectos, prevé la figura del *sottoinquadramento* antes mencionado, es decir, el encuadre del trabajador "en inserción" en una categoría hasta dos niveles inferior que aquella a la que tendría normalmente derecho (Lofredo, 2010: 271).

Bajo esta modalidad, pueden ser contratados jóvenes con edad **entre 18 y 29 años**. Sin embargo, en caso de desempleados se admite su inclusión hasta los 32 años, de igual manera se permite la inclusión de personas con más de 50 años sin trabajo o bien de beneficiarios de cualquier edad en tanto lleven al menos dos años sin trabajar. El límite etario tampoco rige para los desocupados o para mujeres de cualquier edad que vivan en territorios en los que las tasas de empleo/desempleo femenino disten significativamente de aquellas correspondientes al género masculino. Sin embargo, en virtud de verificarse que estas últimas circunstancias se evidenciaban en todo el país, con posterioridad el artículo 1 del Decreto 80/2005 reformó tal redacción y prescribió que a las mujeres se les aplicara toda la disciplina de los contratos de inserción con excepción de la regla del *sottoinquadramento* retributivo (Lofredo, 2010: 272).

El contrato reconoce una duración mínima de 9 meses y máxima de 18 meses y se encuentra principalmente orientado a adecuar la profesionalidad del trabajador a las exigencias de la empresa: "De esta forma desaparece completamente la exigencia de

garantizar una elevación profesional del trabajador que queda siempre supeditada a las necesidades empresariales” (Lofredo, 2010: 272).

Los porcentajes máximos de trabajadores que se pueden contratar a través de este instituto deben ser fijados en los convenios colectivos de cualquier nivel estipulados por organizaciones sindicales y empresariales comparativamente más representativas (Lofredo, 2010: 272).

Observa Lofredo (2010: 273):

“Este contrato, dadas sus características de extrema precariedad, parece destinado a erigirse en la estrella del mercado de trabajo para aquellos trabajadores y empresas de segunda categoría que contratarán, sobre todo, trabajadores en edad juvenil, salvo que la negociación colectiva o el legislador no afronten una nueva regulación de la figura contractual”.

De conformidad con la Ley 92/2012 [“Disposiciones de la reforma del mercado de trabajo en una perspectiva de crecimiento”] el instituto sólo resulta aplicable hasta el 31/12/2012¹¹⁰.

2.4 Sistema de pasantías educativas

La doctrina (Gnecco, 2002) define a las pasantías de la siguiente manera:

“Efectivización de una actividad práctica o de prácticas que se desarrollan en un establecimiento o centro de trabajo durante un determinado y razonable lapso y cuya finalidad es estrictamente formativa. Consiste en la implementación o complementación de conocimientos teóricos previamente adquiridos, en una faz de ejecución práctica” (Gnecco, 2002: 193)

Se trata, en términos del autor (Gnecco, 2002: 193), de otra forma de participación de las empresas¹¹¹ en la promoción de actividades de formación profesional a través de la realización de actividades prácticas con fines formativos en el ámbito de estos entes. Menciona Gnecco (2002: 193, 196-197), también, que este instituto se diferencia del contrato de trabajo de aprendizaje en que, (i) en tanto el pasante ha adquirido conocimientos teóricos en forma previa, el aprendiz carece de ellos, (ii) las pasantías no tienen por fin dejar un rendimiento directo al empleador, en tanto que los contratos de trabajo de aprendizaje dejan como beneficio al empleador el resultado del trabajo del aprendiz; (iii) las pasantías carecen de finalidad económica ya que no hay rendimiento de trabajo, es decir, la misión de las pasantías es “que el alumno aprenda las enseñanzas que se le dan”, en tanto que la finalidad en el marco de un contrato de trabajo de aprendizaje sería laboral o mixta.

Respecto de la vinculación de este instituto con las becas, observa Gnecco (2002) que las pasantías bien podrían ser consideradas como un tipo de beca en sentido restringido –es decir, en tanto la beca presuponga el desarrollo de alguna actividad en el establecimiento con carácter formativo y como parte del proceso de estudio cubierto por la beca-, aunque subraya que no todas las pasantías constituirían un supuesto de beca a la vez que advierte que el pasante constituye también una forma de practicante, toda vez que este último bien puede ser definido como “la persona que con el objeto de prepararse para

¹¹⁰ Según surge de

<http://www.cliclavoro.gov.it/informarmi/azienda/Incentiviassunzioni/Pagine/Contrattodiinserimentolavorativo.aspx> y http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/3027E62A-93CD-444B-B678-C64BB5049733/0/20120628_L_92.pdf

¹¹¹ Preferimos utilizar el concepto “entes privados” a efectos de incluir también a las organizaciones de la sociedad civil.

el ejercicio de una profesión –o para adiestrarse o perfeccionarse en el ejercicio de ella, agregamos-, realiza actividades en una empresa o establecimiento de cualquier índole, para adquirir conocimientos prácticos y experiencia que le serán útiles o necesarios para el futuro” (Krotoschin en Gnecco, 2002: 194). Tal es la estrecha vinculación que Gnecco (2000) reconoce entre becas y pasantías que, tras mencionar que las pasantías bien pueden configurar un tipo de beca en sentido restringido y que los pasantes bien pueden asimilarse a practicantes, el autor (Gnecco, 2002: 194, 197) termina por observar que las residencias o prácticas de profesionales de la salud constituyen, concretamente, un tipo de beca.

El siguiente cuadro comparativo permite visualizar las similitudes y divergencias entre los tres institutos:

	Pasantía	Contrato de Trabajo de aprendizaje	Beca
Conocimientos previos	El pasante cuenta con conocimientos teóricos indispensables adquiridos en forma previa.	El aprendiz carece de conocimientos teóricos previos.	El becario puede o no contar con conocimiento teóricos previos.
Trabajo realizado	No tiene por fin lograr un rendimiento directo.	Constituye el beneficio que percibe el empleador.	<u>Beca en sentido restringido:</u> no tiene por fin lograr un rendimiento directo. <u>Beca en sentido amplio:</u> puede no involucrar la realización de actividades de naturaleza práctica.
Finalidad perseguida	Carece de finalidad económica. La finalidad es estrictamente formativa.	Finalidad laboral o mixta.	Carece de finalidad económica. La finalidad es estrictamente formativa.

Fuente: elaboración propia a partir de lo relevado en Gnecco (2002).

El autor advierte nuevamente la función y obligación social que las empresas desempeñan en el marco de este instituto al preparar a futuros trabajadores con miras a la incorporación al mercado de trabajo. Asimismo, señala que la causa fin de la pasantía es la formación profesional o general del pasante, de lo cual se sigue que sin formación no habrá contrato de pasantía y que, consecuentemente, el incumplimiento de la referida causa fin permitiría concluir la existencia de un contrato de formación simulado y falso que encubriría un contrato de trabajo disimulado y verdadero.

Relativo a la naturaleza de las pasantías, Gnecco señala que la misma es extralaboral por cuanto se trata de un contrato de formación que se diferencia del contrato de trabajo subordinado toda vez que el primero [contrato de formación o pasantía] importa el compromiso de un servicio de prestación o práctica con una finalidad escolar o de perfeccionamiento en el orden profesional o bien en cultura general, donde el pasante desarrolla una actividad en interés propio y no con el objeto de percibir una retribución económica. En virtud del carácter extralaboral de este instituto, no son aplicables las normas del Contrato de Trabajo, rigiéndose, en consecuencia, por sus propias cláusulas, los usos y las costumbres y los preceptos que específicamente pudieran regular la actividad donde la acción de formación tendrá lugar (Gnecco, 2002: 194-196).

2.4.1 Legislación vigente

2.4.1.1 Ley 26427

Actualmente este instituto se encuentra regulado por la Ley 26427 (publ. B.O. 22/12/2008) que crea el “Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional”, y, asimismo, deroga tres sistemas de pasantías que coexistieran simultáneamente en la legislación argentina con más sus normas reglamentarias y complementarias¹¹²:

- (i) aquel creado en virtud del Decreto 340/92,
- (ii) el regulado por el artículo 2° de la Ley 25013 (“Contratos de Pasantía de Formación Profesional” de acuerdo a lo establecido por el Decreto 1227/01 que reglamentara la referida ley), y
- (iii) el normado en el marco de la Ley 25165 (“Sistema de Pasantías Educativas”).

Se observa que el artículo 22 de la norma que se analiza [Ley 26427] dispone, también, la derogación del Decreto 93/95 y del artículo 7° del Decreto 487/2000. En vinculación con este último [artículo 7° del Decreto 487/2000] entendemos que su mención expresa no sería relevante ya que el mismo es modificadorio de la Ley 25165 la cual fuera taxativamente derogada por el mismo artículo [22 de la Ley 26427] que se analiza conjuntamente con sus normas complementarias [entre las cuales se encontraría el Decreto 487/2000]¹¹³. Relativo a la derogación del Decreto 93/95 –el mismo efectúa una tabulación de las asignaciones estímulo de acuerdo a la dedicación horaria y cantidad de materias aprobadas por el practicante- toda vez que [este Decreto] es complementario a la Ley 24447 que instituyera las pasantías educativas de estudiantes universitarios de las carreras de grado –y graduados con no más de un año de antigüedad- en ámbito de la administración pública, al referirse la Ley 26427 a la creación del “Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional” a cumplirse en organizaciones privadas y organismos públicos, entendemos que el primero [régimen de pasantías en la administración pública nacional instituido en el marco de la Ley 24447] quedaría subsumido en el instituto regulado por la Ley 26427 que se analiza.

Es decir, de los regímenes precedentes en materia de pasantías, solamente subsistiría –presuntamente por ser su ámbito de aplicación el laboral y su público objetivo, en consecuencia, trabajadores desocupados- el normado en virtud del Decreto 1547/94 (Programa Nacional de Pasantías para la Reconversión) comúnmente referenciado como PRONAPAS. En relación a este régimen se observaría un vacío legal toda vez que se entiende su vigencia en virtud de que el mismo no ha sido derogado, sin embargo, se observa que la legislación actual al referirse a la normativa vigente en la materia omite mencionarlo.

La legislación vigente [ley 26427] establece que podrán acceder a este régimen [en calidad de pasantes] personas **mayores de 18 años**. Entendemos que la referida exclusión alcanza a los estudiantes secundarios¹¹⁴ quienes, sin embargo, constituyen el

¹¹² Ley 26427, artículo 22.

¹¹³ “Artículo 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” Ley 26427 (publ. B.O. 22/12/2008), artículo 22.

¹¹⁴ En tal sentido, los “Considerandos” del Decreto 1374/2011 (publ. B.O. 19/09/2011) se refieren al “vacío legal para el ámbito del nivel de Educación Secundaria del Sistema Educativo Nacional” producido en virtud de la derogación del Decreto 340/92 por parte de la Ley 26427 que se analiza.

público objetivo del Régimen General de Pasantías en ámbito del Nivel de Educación Secundaria del Sistema Educativo Nacional normado por el Decreto 1374/2011 (publ. B.O. 19/09/2011) que analizaremos en el apartado siguiente.

El legislador define a la pasantía educativa en los siguientes términos:

“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”.
(Ley 26427, artículo 2).

En forma taxativa el legislador ha excluido a las empresas de servicios eventuales “aún cuando adopten la forma de cooperativas” de participar en este régimen en alternancia¹¹⁵. Relativo al alcance del concepto “empresas privadas con personería jurídica” y “empresas y organismos públicos”, la Resolución Conjunta 825/2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y 338/2009 del Ministerio de Educación [en adelante RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME] que reglamenta la norma prescribe:

“Artículo 2° - Defínese como empresa privada con personería jurídica descrita en los artículos 1° y 2° de la Ley N° 26427 a la empresa cuyo titular sea una persona física o jurídica, inscripta regularmente ante la ADMINISTRACION FEDERAL DE INGRESOS PUBLICOS y que, contemporáneamente con el desarrollo de la pasantía, tenga una dotación de personal en relación de dependencia por tiempo indeterminado igual o mayor a UN (1) empleado”.

Defínese como empresas y organismos públicos a los detallados en el artículo 8° de la Ley N° 24156 [es decir, a la administración pública nacional, empresas y sociedades del Estado] y sus modificatorias y a los organismos públicos estatales y no estatales provinciales y municipales.

Los sujetos descriptos en los párrafos precedentes serán los únicos habilitados para contratar pasantes en el marco del Sistema de Pasantías Educativas de la Ley N° 26427”
(RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME)

Es decir, de acuerdo con la letra de la norma, las organizaciones privadas no lucrativas –organizaciones de la sociedad civil- al no configurar una “empresa” resultarían excluidas del universo de sujetos pasibles de contratar pasantes. Sin embargo, al observar el alcance que el Ejecutivo da a través del Decreto 1374/2011¹¹⁶ (Título Preliminar al Anexo I) al concepto de empresa –se refiere a “empresas ... con o sin fines de lucro”-, entendemos que el espíritu de la norma ha sido incluir, asimismo, a las organizaciones privadas no lucrativas.

Los objetivos del régimen consisten en lograr que los pasantes:

“

- a. Profundicen la valoración del trabajo como elemento indispensable y dignificador ...;
- 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;

¹¹⁵ Ley 26427, artículo 1.

¹¹⁶ El Decreto 1374/2011 aprueba el Régimen General de Pasantías a regir en todo el ámbito del Nivel de Educación Secundaria del Sistema Educativo Nacional.

- e. Aumenten el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes;
 - f. Cuenten con herramientas que contribuyan a una correcta ... orientación profesional futura;
 - g. Se beneficien con el mejoramiento de la propuesta formativa ...;
 - h. Progresen en el proceso de orientación respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral”
- (L. 26.427, artículo 3).

Asimismo, se hace énfasis en contribuir a la generación de “fluidos mecanismos de conexión entre la producción y la educación”¹¹⁷.

La implementación del sistema de pasantías educativas requiere el desarrollo a nivel institucional de un proyecto pedagógico integral –o “plan de trabajo” como mencionamos más adelante- en cuyo marco han de celebrarse los convenios en virtud de los cuales se aplique este sistema¹¹⁸. El legislador estipuló que tales convenios marco de pasantías educativas a celebrarse entre las instituciones educativas y las organizaciones receptoras de los pasantes requieren la exteriorización de la siguiente información:

- “ ...
- 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 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....”.
- (Ley 26.427, artículo 6)

Las autoridades de las instituciones educativas deben notificar fehacientemente en un plazo de cinco días hábiles [posteriores a la firma del convenio] a las autoridades educativas jurisdiccionales acerca del mismo¹¹⁹ como así también [deben informar] a la comunidad educativa con antelación a cada convocatoria acerca de los procedimientos, requisitos, vacantes, criterios de asignación y plazos¹²⁰. Se estipula que el Ministerio de Educación¹²¹, dentro del Consejo Federal de Educación y del Consejo de Universidades, “dispondrá un registro unificado de los convenios suscriptos por las instituciones y

¹¹⁷ Ley 26427, artículo 4.

¹¹⁸ Ley 26427, artículo 5.

¹¹⁹ Ley 26427, artículo 5.

¹²⁰ Ley 26427, artículo 7.

¹²¹ Se estipula, asimismo, que el Ministerio de Educación debe desarrollar mecanismos para el apoyo técnico, para la capacitación de docentes-guías y para el control del cumplimiento de los objetivos pedagógicos de las pasantías. También debe realizar –por si o en acuerdo con el Consejo Federal de Educación y del Consejo de Universidades- controles muestrales. [Ley 26427, artículo 20].

organismos educativos que participen en el sistema”¹²². En tal sentido, la RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME reglamentó la creación del Registro Informativo de Convenios de Pasantías Educativas en ámbito de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación. Ese registro debe integrarse con la nómina de instituciones y organismos educativos que participan en el Sistema de Pasantías Educativas “con el fin de generar información estadística y descriptiva sobre su alcance y difusión y brindará la base para cumplir con el control muestral del desarrollo del Sistema”¹²³.

Se dispone que el registro tiene como unidad de análisis cada uno de los convenios marco de pasantías educativas suscriptos y contiene como mínimo la siguiente información: entidades firmantes; fecha de la firma, plazo de vigencia, cantidad de pasantías otorgadas por tipo de actividad, duración prevista de las pasantías, convenio colectivo de trabajo aplicable, lugar de prestación de tareas y lugar de guarda física de los convenios marco y de los acuerdos individuales [nos referiremos a ellos seguidamente]. Se estipula que el ingreso de los datos al registro se implementará con formato digital vía Internet, siendo su carga, en el caso de las instituciones universitarias nacionales, provinciales y privadas, responsabilidad de las mismas [de esas instituciones]. El ingreso de los datos configura responsabilidad del respectivo nivel de gobierno, en el caso de las instituciones educativas de nivel superior, educación de adultos, formación profesional dependientes de cada provincia o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Se dispone, asimismo, que la Secretaría de Políticas Universitarias tiene la obligación de facilitar al MTEySS el acceso al referido registro a efectos de que [ese Ministerio] pueda planificar los correspondientes controles inspectivos¹²⁴. Al respecto, la Resolución N° 662/09 de la Secretaría de Políticas Universitarias (publ. B.O. 04/12/2009) asigna al área de Coordinación Técnico Operativa la tarea de Recepción y registro de la información a ingresar en el referido Registro¹²⁵ a la vez que establece el procedimiento al que deben ajustarse las instituciones universitarias a efectos de registrar los referidos convenios¹²⁶.

Se observa que el referido **Registro Informativo de Convenios de Pasantías Educativas no es accesible en forma pública**. En tal sentido, consultado con fecha 16/11/2012 el sitio de Internet del Ministerio de Educación, surge un enlace que conduce a este registro¹²⁷, sin embargo, al presionar sobre el mismo se despliega una página que requiere la autenticación de usuario a través del ingreso de la denominación de usuario y clave de acceso¹²⁸.

¹²² Ley 26427, artículo 20.

¹²³ RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME, artículo 13.

¹²⁴ RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME, artículo 13.

¹²⁵ Resolución N° 662/09 de la Secretaría de Políticas Universitarias, artículo 1.

¹²⁶ El Anexo de la Resolución de la Secretaría de Políticas Universitarias N° 662/09 establece que las instituciones universitarias deben designar un funcionario responsable del registro y notificar los datos acerca del mismo a esa Secretaría. Asimismo, dispone que el referido funcionario es el encargado de solicitar al Sistema de Información Universitaria la asignación de una clave de acceso al Registro Informativo de Pasantías Educativas –de la cual será responsable- la que le permitirá registrar vía *web* los convenios suscriptos.

¹²⁷ Según surge de <http://portales.educacion.gov.ar/spu/registro-de-pasantias/>

¹²⁸ Según surge de <http://registropasantias.siu.edu.ar/>

El legislador dispuso la instrumentación de las prácticas mediante la suscripción de un acuerdo individual –al que deben adjuntarse el texto de la Ley 26427 y el convenio marco- por parte de los estudiantes seleccionados y los firmantes del convenio en el cual se consignan las condiciones específicas de la pasantía educativa¹²⁹. Este acuerdo debe contener la información que sigue:

" ...

- 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 1º de la presente ley¹³⁰ [es decir, por las empresas y organismos públicos involucrados] ..."

(Ley 26427, artículo 9)

Asimismo, se dispone que en estos acuerdos individuales debe constar una declaración jurada de la entidad relativa al convenio colectivo de trabajo aplicable al personal que realiza tareas similares a las que desarrollará el pasante¹³¹.

Los organismos educativos deben (i) llevar un registro de los acuerdos individuales de pasantías, (ii) realizar un legajo por cada pasante, (iii) asignar docentes-guías –el desempeño de esta función resulta incompatible con cargos rentados en la empresa u organización donde se desarrolla la pasantía-, y (iv) supervisar el cumplimiento de los planes de pasantías con especial énfasis en lo relativo a los aspectos formativos¹³².

Las empresas u organismos receptores de los pasantes deben conservar los originales de los convenios marco y acuerdos individuales suscriptos por un plazo de 5 años posteriores a la finalización de su vigencia y llevar un registro interno de cada uno de ellos. También, deben designar tutores que cuenten con experiencia laboral específica y capacidad para planificar, desarrollar y evaluar propuestas formativas¹³³. En relación con esto último, la RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME reglamenta que la empresa o ente receptor de los pasantes debe disponer de un tutor por cada diez pasantes, revistiendo obligación de los primeros [de los tutores] estar presentes en el sector en que se cumpla la pasantía durante todo el horario de su desarrollo¹³⁴.

¹²⁹ Ley 26427, artículo 8.

¹³⁰ Tal como mencionáramos previamente, el artículo 1 de la Ley 26427 señala que el sistema de pasantías educativas se cumplirá en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica.

¹³¹ RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME, artículo 6.

¹³² Ley 26427, artículo 10.

¹³³ Ley 26427, artículo 11.

¹³⁴ RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME, artículo 14.

Al igual que en relación con los institutos antes analizados –becas y contratos de trabajo de aprendizaje y, asimismo, restantes prácticas formativas no laborales- las organizaciones receptoras de pasantes deben informar los contratos de pasantías a los organismos de la seguridad social y tributarios, procedimiento que se simplifica a través de la plataforma “Mi Simplificación II” en virtud de la cual el dador de la pasantía consigna, entre otros, el nombre del pasante, vínculos familiares y fecha de inicio y finalización previstas¹³⁵. De igual manera, debe informar mensualmente la relación mediante el Sistema de Cálculo de Obligaciones de la Seguridad Social o SICOSS (Declaración Jurada mensual que, como producto final, arroja el formulario F931).

El docente-guía –por parte de la institución educativa- y el tutor –por parte de la empresa u organismo- en el marco del Convenio de Pasantía Educativa elaboran en forma conjunta, tal como indicamos *supra*, un “plan de trabajo” que determina el proceso educativo del estudiante a fin de alcanzar los objetivos pedagógicos. Este plan es incorporado al legajo individual de cada pasante y debe ser notificado en forma fehaciente al mismo¹³⁶. De igual manera, docente-guía y tutor son responsables por la implementación, control y evaluación del plan, como así también por la elaboración de informes periódicos los cuales, también, deben ser incorporados al legajo individual de cada pasante. El tutor debe, además, remitir a la unidad educativa un informe con la evaluación del desempeño del pasante dentro de los treinta días corridos posteriores a la finalización de la pasantía educativa¹³⁷.

La empresa u organismo público receptor del pasante y la institución educativa involucrada deben extender al pasante un certificado de pasantía educativa en el que conste la duración de la pasantía y las actividades desarrolladas. De igual manera y a solicitud del docente-guía y tutor, se extenderán certificaciones de las funciones por los mismos cumplidas, indicando la cantidad de pasantes supervisados y el tiempo de dedicación insumido¹³⁸.

El legislador dispone taxativamente que las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización donde la práctica es efectuada a la vez que prescribe que este instituto no podrá ser utilizado para cubrir vacantes, crear nuevos empleos ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados donde estas prácticas tengan lugar. Asimismo, se dispone que, en caso de proceder a la contratación por tiempo indeterminado del estudiante una vez finalizada la pasantía, la empresa u organismo no puede hacer uso del periodo de prueba previsto en el artículo 92 bis¹³⁹ de la Ley de Contrato de Trabajo¹⁴⁰. En vinculación con esto último, la RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME dispone que el MTEySS, autoridad

¹³⁵ El artículo 19 de la Ley 25013 (publ. B.O. 24/09/1998) de Reforma Laboral dispone la obligatoriedad de registración [ante los organismos de la seguridad social y tributarios] de todos los contratos de trabajo y pasantías, de igual forma y oportunidad que se realiza respecto de los contratos de trabajo por tiempo indeterminado. Esto resulta, también, aplicable a las becas y restantes prácticas formativas no laborales.

¹³⁶ Ley 26427, artículo 17.

¹³⁷ Ley 26427, artículo 18.

¹³⁸ Ley 26427, artículo 18.

¹³⁹ El contrato de trabajo por tiempo indeterminado [con excepción del contrato de trabajo de temporada] se entiende celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia.

¹⁴⁰ Ley 26427, artículo 12.

de contralor en el cumplimiento de la Ley 26427 en relación a las empresas y entes receptores de los pasantes¹⁴¹, debe verificar que el contrato de pasantía no sea utilizado por la empresa u organismo para sustituir puestos de trabajo permanentes existentes o que hayan existido en la empresa u organismo en los doce meses anteriores al comienzo de las actividades de pasantía ni para cubrir francos y otros descansos del personal de la empresa.

Asimismo, al MTEySS le corresponde verificar que la actividad del pasante se vincule directamente con la necesidad específica de formación prevista en el contrato, que las tareas asignadas a los pasantes no excedan las pautadas en el acuerdo individual de pasantía y el cumplimiento de la jornada máxima legal estipulada. Se prescribe, además, que, en caso de verificarse un incumplimiento [por parte de la empresa o ente receptor del pasante], el MTEySS –además de labrar las correspondientes actas de infracciones e imponer las sanciones que resulten aplicables- intimará al ente, cuando ello corresponda, a registrar el contrato como un contrato de trabajo en relación de dependencia desde la fecha de inicio del contrato de pasantía que hubiera sido desarrollado en fraude a la ley¹⁴². A efectos de evitar el uso fraudulento del instituto el legislador taxativamente prevé que **en caso de duda, se entiende que la relación laboral habida entre el alumno y la empresa u organismo es de naturaleza laboral**, resultando, consecuentemente, de aplicación la Ley 20744 [Ley de Contrato de Trabajo] y complementarias¹⁴³.

La duración y carga horaria de las pasantías son estipuladas en el convenio marco *supra* mencionado de acuerdo a las características y complejidad de las actividades a desarrollar. El legislador prescribe un plazo mínimo de 2 meses y máximo de 12 meses con una carga horaria semanal de hasta 20 horas. Cumplimentado el plazo máximo, la pasantía puede ser renovada a favor del mismo pasante por hasta 6 meses adicionales debiéndose, en este caso, firmar un nuevo acuerdo individual entre todas las partes¹⁴⁴. La carga horaria puede ser libremente distribuida por las partes en los acuerdos individuales debiéndose desarrollar de lunes a viernes en jornada diurna, con la sola excepción de aquellas actividades que, por sus características, puedan solamente cumplimentarse los fines de semana y/o en jornada nocturna. De ser éste el caso, las organizaciones receptoras de los pasantes deben solicitar autorización expresa a la Secretaría de Trabajo del MTEySS. Individualmente, cada jornada [de la pasantía] no puede superar las seis horas con treinta minutos. Se establece, asimismo, en forma taxativa que en ningún caso se pueden desarrollar pasantías en tareas calificadas como penosas, riesgosas o insalubres¹⁴⁵.

Los pasantes reciben una suma dineraria de carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo que debe ser calculada sobre la base de los valores establecidos para la categoría asimilable del convenio colectivo de trabajo declarado por la empresa –incluyendo los adicionales que resulten compatibles con la naturaleza de la pasantía- y ser proporcional a la carga horaria de la misma¹⁴⁶.

¹⁴¹ De conformidad a lo prescripto por el legislador en el artículo 19 de la Ley 26427.

¹⁴² RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME, artículo 12.

¹⁴³ Ley 26427, artículo 19.

¹⁴⁴ Ley 26427, artículo 13.

¹⁴⁵ RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME, artículo 7.

¹⁴⁶ Ley 26427, artículo 15 y RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME, artículo 9.

En caso de que los trabajadores de la empresa u organismo dador de la pasantía se encuentren bajo el régimen de remuneraciones variables, la asignación estímulo se calculará en forma proporcional a las mismas. Su determinación se efectúa sobre la base del promedio de las sumas liquidadas a los trabajadores en los tres meses inmediatos anteriores a la fecha del pago de la asignación. A estos efectos, se toman en consideración solamente los trabajadores en relación de dependencia de la entidad cuya categoría se corresponda con la naturaleza de las actividades desarrolladas por el pasante¹⁴⁷.

De tratarse de actividades que no cuenten con un convenio colectivo, la asignación estímulo se calcula proporcionando el salario mínimo, vital y móvil a la carga horaria de la pasantía¹⁴⁸. Se dispone la posibilidad de pactar regímenes de estímulo mayores en el caso de alumnos avanzados en sus carreras o con calificaciones superiores a los estándares fijados por las respectivas casas de estudio¹⁴⁹.

Las empresas y organismos públicos excluidos del ámbito de aplicación de la Ley N° 20744 fijan la asignación estímulo de acuerdo a las pautas y equiparaciones que a tales efectos establezca el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas y la Jefatura de Gabinete de Ministros¹⁵⁰.

Las empresas u organismos receptores deben incorporar obligatoriamente a los pasantes al ámbito de aplicación de la Ley 24557¹⁵¹ –Ley de Riesgos del Trabajo– y otorgarles una cobertura de salud cuyas prestaciones sean las previstas en la Ley 23660¹⁵² (Ley de Obras Sociales)¹⁵³. A efectos de financiar estas prestaciones la empresa u organismo involucrado debe efectuar una contribución patronal del 6% calculada sobre la

¹⁴⁷ RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME, artículo 9.

¹⁴⁸ Ley 26427, artículo 15.

¹⁴⁹ RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME, artículo 9.

¹⁵⁰ RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME, artículo 10.

¹⁵¹ Ley 26427, artículo 14.

¹⁵² Ley 26427, artículo 15.

¹⁵³ La Resolución 1225/09 de la Superintendencia de Servicios de Salud (publ. B.O. 04/01/2010, artículo 2), reglamentaria de los aspectos relativos a la cobertura de salud de los pasantes establece que se considera obra social de origen de los pasantes aquella que corresponda a la actividad principal declarada por el dador de trabajo en el Formulario F931 de AFIP. Prescribe, asimismo, que los agentes del seguro de salud [es decir, las obras sociales respectivas] deben brindar las prestaciones médico asistenciales desde el momento de la inscripción del pasante, debiendo incluir al grupo familiar del mismo en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 23660 (Ley de Obras Sociales). Esto resulta, también, aplicable a las becas y restantes prácticas formativas no laborales.

De acuerdo a la ley 23660 (artículo 9), quedan también incluidos en calidad de beneficiarios de las obras sociales: (i) el **grupo familiar primario** del titular, definido como aquel integrado por el cónyuge del afiliado titular, los hijos solteros hasta los veintiún años, no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral, los hijos solteros mayores de veintiún años y hasta los veinticinco años inclusive, que estén a exclusivo cargo del afiliado titular que cursen estudios regulares oficialmente reconocidos por la autoridad pertinente, los hijos incapacitados y a cargo del afiliado titular mayores de veintiún años; los hijos del cónyuge, los menores cuya guarda y tutela haya sido acordada por autoridad judicial o administrativa y que reúnan los requisitos mencionados, y (ii) las personas que convivan con el afiliado titular y reciban del mismo ostensible trato familiar, según la acreditación que determine la reglamentación.

asignación estímulo no remunerativa que percibe el pasante con destino a la Obra Social (y Fondo Solidario de Redistribución)¹⁵⁴.

Los pasantes deben recibir todos los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal¹⁵⁵. Relativo a ello, la norma reglamentaria dispone que los mismos [beneficios regulares y licencias] son aquellos que emergen de los convenios colectivos de trabajo y de las prácticas empresariales en tanto resulten compatibles con la naturaleza no laboral de la pasantía¹⁵⁶. Además, la RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME prescribe que el régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente [para pasantes] debe contemplar como mínimo iguales derechos que para los trabajadores titulares de las entidades donde realicen sus actividades formativas en tanto resulten compatibles con la naturaleza no laboral de la pasantía. Asimismo, se dispone que los acuerdos individuales no pueden rescindirse por causa de enfermedad o accidente –ya sea inculpables o las previstas en la Ley 24557- ni por causa de maternidad. En este último caso [maternidad de la pasante] la pasantía se suspende en el período comprendido entre los cuarenta y cinco días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco días posteriores al mismo. Durante dicho período el pasante no percibe la asignación estímulo del empleador, garantizándose, sin embargo, su reincorporación [a la pasantía] una vez cumplido el referido plazo¹⁵⁷.

Las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante se rigen por el régimen [de propiedad intelectual] previsto en los artículos 82 y 83¹⁵⁸ de la Ley 20744 [de Contrato de Trabajo]¹⁵⁹.

¹⁵⁴ Resolución 1225/09 de la Superintendencia de Servicios de Salud, artículo 5. Al igual que en el caso de las remuneraciones, en caso de asignaciones estímulo por valor de hasta \$2.399 el 5,4% es destinado a la obra social en tanto que el 0,6% restante [es destinado] al Fondo Solidario de Redistribución (el cual funciona bajo la administración de ANSSAL) y, asimismo, para aquellas [asignaciones estímulo y remuneraciones] por valores superiores a los \$2.400, se destina el 5,1% a la obra social y el complemento de 0,9%, al Fondo Solidario de Redistribución (Decreto 10/2009, artículo 1).

¹⁵⁵ Ley 26427, artículo 15.

¹⁵⁶ RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME, artículo 11.

¹⁵⁷ RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME, artículo 3.

¹⁵⁸ “**Art. 82** - Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aún cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen.

Las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad del empleador. Son igualmente de su propiedad [de propiedad del empleador] las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

Art. 83 - El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento ...

Las partes están obligadas a guardar secreto sobre las invenciones o descubrimientos logrados en cualquiera de aquellas formas. ...”

(Ley 20744)

¹⁵⁹ RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME, artículo 3.

El legislador dispuso una cota o límite máximo de pasantes a ser contratados por cada empresa u organismo involucrado¹⁶⁰, aspecto que fue reglamentado a través de la. La RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME de acuerdo a la siguiente escala¹⁶¹:

Ente involucrado	Plantel de trabajadores	Cupo establecido
Empresa	Hasta 200 trabajadores.	1 pasante por cada 10 trabajadores en relación de dependencia por tiempo indeterminado.
Empresa	201 trabajadores en adelante.	7%
Organismos de la administración pública nacional, provincial o municipal		7% de la planta de personal financiada y aprobada en la respectiva normativa presupuestaria.

Fuente: Elaboración propia a partir de lo dispuesto por la Resolución Conjunta N° 825/2009 MTEySS y 338/2009 Ministerio de Educación, artículo 14.

Se dispone, también, que las personas con discapacidad definidas en el artículo 2 de la Ley 22.431¹⁶² (publ. B.O. 20/03/1981) quedan exentas del cómputo del cupo como pasantes y que los trabajadores por tiempo indeterminado contratados bajo regímenes especiales para personas con discapacidad tampoco son computados a efectos del referido cálculo¹⁶³.

Los eventuales gastos administrativos que surjan por la implementación de las pasantías educativas no pueden ni en todo ni en parte imputarse a la asignación estímulo del pasante a la vez que establece para estos gastos un tope máximo estimado en un 5% del valor de la asignación estímulo¹⁶⁴.

2.4.1.2 Decreto 1374/2011

Con fecha 19/09/2011 fue publicado en el Boletín Oficial el Decreto 1374 que aprueba el Régimen General de Pasantías a regir en todo el ámbito del Nivel de Educación Secundaria del Sistema Educativo Nacional. La referida norma define al instituto que se analiza en los siguientes términos:

“Artículo 1°.- Denomínase, en el presente régimen, Pasantía a la extensión orgánica de la Educación Secundaria en cualesquiera de sus orientaciones y modalidades, a empresas e instituciones, de carácter público o privado, para la realización por parte de los alumnos, de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que

¹⁶⁰ Ley 26427, artículo 21.

¹⁶¹ RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME, artículo 14.

¹⁶² El artículo 2 de la Ley 22431 (publ. B.O. 20/03/1981) establece que se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.

¹⁶³ RC N° 825/2009 MTEySS y N° 338/2009 ME, artículo 14.

¹⁶⁴ Ley 26427, artículo 16.

reciben, bajo organización, control y supervisión de la unidad educativa a la que pertenecen y formando parte indivisible de la propuesta curricular, durante un lapso determinado.”
(Decreto 1374/2011, Anexo I)

Se estipula que las prácticas se llevarán a cabo en lo que la norma define como “organizaciones oferentes”, es decir “organismos de gobierno de cualesquiera de los poderes y en todos sus niveles; instituciones, asociaciones, cooperativas o empresas públicas o privadas, con o sin fines de lucro [entendemos que la norma se refiere a las organizaciones privadas lucrativas y no lucrativas]; organizaciones internacionales [entendemos que el Decreto se refiere a organizaciones privadas sin fines de lucro con presencia internacional]”¹⁶⁵.

La mencionada norma –que se refiere a la institución educativa como “Unidad Educativa”- indica taxativamente que esta práctica no genera relación laboral alguna con la organización oferente al mismo tiempo que dispone que corresponde que los pasantes sean incorporados en forma obligatoria al ámbito de aplicación de la Ley 24557 –Ley de Riesgos del Trabajo-.

Se establecen, asimismo, límites en relación al número de pasantes simultáneos por cada establecimiento. Tales cotas, expresadas en términos absolutos o relativos y calculadas sobre el total de trabajadores regulares que desempeñen tareas [en cada establecimiento], se detallan a continuación:

Cantidad de trabajadores regulares	Número de pasantes en cada establecimiento
Hasta 5 trabajadores	1 pasante
Entre 6 y 10 trabajadores	2 pasantes
Entre 11 y 25 trabajadores	3 pasantes
Entre 26 y 40 trabajadores	4 pasantes
Entre 41 y 50 trabajadores	5 pasantes
Más de 50 trabajadores	10%

Fuente: Elaboración propia a partir de lo dispuesto por el Decreto 1374/2011, Anexo I, artículo 4.

Se observa que esta normativa pone de relieve la figura de quienes arbitran en este instituto en calidad de supervisores tanto por parte de la organización oferente –a la que el decreto denomina “instructor”- como del lado de la unidad educativa –referida por la norma como “tutor”-, constituyéndose este último [el tutor o docente designado por la institución educativa] como referente de la pasantía ante la institución educativa y la organización. De forma similar a lo relevado *supra*, corresponde al tutor –por parte de la unidad educativa- y al instructor –por parte de la organización oferente-, en adelante y solamente con respecto a este apartado¹⁶⁶ “el tutor” y “el instructor”, respectivamente-

¹⁶⁵ Decreto 1374/2011, Título Preliminar al Anexo I.

¹⁶⁶ La doctrina suele referirse y, en igual sentido en este trabajo hacemos alusión, al docente designado por la institución educativa como “docente-guía” o “docente” [en lugar de “tutor”] y al empleado designado por la organización participante a efectos de realizar la supervisión o seguimiento de los practicantes como “tutor” [en lugar de “instructor”].

elaborar conjuntamente el plan de pasantía específico para cada alumno o grupo de alumnos como así también preparar informes de seguimiento del pasante durante el transcurso de la práctica y realizar conjuntamente su evaluación¹⁶⁷. Asimismo, se estipula que constituye obligación del tutor orientar al estudiante antes del inicio de la pasantía en todo lo relativo a su trabajo, brindarle información relativa a la organización en donde desempeñará la práctica y visitar a los estudiantes bajo su supervisión en el transcurso de la pasantía con el objetivo de orientar y evaluar sus actividades¹⁶⁸.

Se establece que el pasante debe tener una **edad mínima de 16 años** cumplidos al momento de iniciar la pasantía y que los [alumnos] menores de 18 años deben contar con autorización escrita de sus padres o representantes legales. Los estudiantes que aspiren a ingresar al sistema deben presentar un certificado médico expedido por autoridades sanitarias oficiales acreditando que [los alumnos] pueden realizar las actividades exigidas en cada caso. Estas prácticas **se realizan en los dos últimos años de la formación secundaria** y requieren que el pasante mantenga su condición de alumno regular. De no ser éste el caso, se estipula que, una vez notificada la organización oferente acerca de la pérdida de tal condición, cesa automáticamente la relación de pasantía¹⁶⁹.

La norma prescribe que la duración de estas prácticas será de un **plazo máximo de 6 meses** y mínimo de 100 horas reloj a la vez que estipula un nivel de actividad máxima semanal de 20 horas reloj¹⁷⁰. Al respecto, se observa que el Modelo de Convenio o Acta Acuerdo de Pasantías –que se acompaña al decreto que se analiza como Anexo III- a ser suscripto entre la autoridad educativa jurisdiccional o la unidad educativa –en caso de que la primera efectúe una delegación en favor de la segunda- y la organización oferente estipula como cláusula relativa al horario un tope diario de seis horas –a la vez que reitera el tope semanal de 20 horas *supra* mencionado- y que el horario de salida no puede exceder las 18 horas, observándose como nota al pie una leyenda que reza:

“⁴ La redacción y valores incluidos en esta cláusula deberán ser ajustados de acuerdo a lo que se convenga entre la autoridad educativa y la organización, según las necesidades de la institución escolar y las características a realizar, en el marco de las previsiones del artículo 13¹⁷¹”.

(Decreto 1374/2011, Anexo III, cláusula 5°, Nota al pie N° 4)

Entendemos que los valores pasibles de ajuste son el horario de salida y la carga horaria diaria, no pudiendo excederse la carga horaria semanal taxativamente fijada en 20 horas reloj según el artículo 12 del Anexo I del Decreto 1374/2011.

¹⁶⁷ Decreto 1374/2011 artículos 5, 16, 19, 20 y 21 del Anexo I y Anexos III y IV.

¹⁶⁸ Decreto 1374/2011, Anexo I, artículo 20, incisos b) y d).

¹⁶⁹ Decreto 1374/2011, Anexo I, artículos 12 y 13.

¹⁷⁰ Decreto 1374/2011, Anexo I, artículo 12.

¹⁷¹ El aludido artículo 13 [del Anexo I del Decreto 1374/2011] se refiere a la edad mínima exigida para los alumnos que ingresen al sistema de pasantías, al certificado de salud psico-física que los mismos deben presentar a su ingreso y a la exigencia de que los menores de 18 años cuenten con autorización escrita de sus padres o representantes legales. Entendemos que el espíritu de la norma era referirse a las prescripciones relativas a la duración y carga horaria de la pasantía, las cuales están contempladas en el artículo 12 [del Anexo I del Decreto 1374/2011].

El decreto prescribe taxativamente que finalizado el término de la pasantía, la misma no podrá ser renovada¹⁷².

Son partes involucradas en este régimen las que siguen¹⁷³:

- a) La autoridad educativa jurisdiccional,
- b) La autoridad de cada unidad educativa,
- c) El tutor designado por cada unidad educativa,
- d) Las organizaciones oferentes de pasantías,
- e) Los instructores designados por las organizaciones oferentes,
- f) Los entes colectivos (organismos de gobierno, cámaras o federaciones empresarias),
y
- g) Los estudiantes de las unidades educativas que adopten el Sistema, y sus padres o representantes legales en el caso de los menores de 18 años.

Asimismo, además del Convenio Marco y Acuerdo individual de pasantía mencionados en la Ley 26.427, este Decreto se refiere a un primer "Acuerdo Marco" a ser suscripto entre la autoridad educativa jurisdiccional y el ente colectivo u organización oferente. Es decir, surgen tres tipos de convenios o acuerdos bajo este régimen¹⁷⁴:

- *Acuerdo Marco de Cooperación*: Aludido también como "Acuerdo Marco", se trata, tal como mencionáramos *supra*, de un convenio a ser suscripto entre (i) la autoridad educativa nacional o jurisdiccional y (ii) un ente colectivo u organización oferente. El mismo, de duración indefinida, viabiliza la realización de numerosas pasantías en diversas localidades.
- *Convenio/Acta Acuerdo de Pasantías*: Convenio específico¹⁷⁵ a celebrarse entre (i) la autoridad educativa jurisdiccional o la institución educativa –en caso de que la primera efectúe una delegación en favor de la segunda- y (ii) la organización oferente. El mismo, de duración también indefinida, establece los derechos y obligaciones de las partes de acuerdo a lo prescripto en el Capítulo III del Anexo I del Decreto 1374/2011. En caso de proceder la delegación *supra* mencionada, constituye obligación de las instituciones educativas informar a las autoridades educativas jurisdiccionales acerca de los Convenios/Actas Acuerdo de Pasantías suscriptos¹⁷⁶.
- *Convenio/Acta Acuerdo individual de Pasantía*: Convenio a celebrarse entre (i) el alumno regular –o su padre o tutor en caso de que la edad del estudiante sea menor a 18 años-, (ii) la autoridad de la unidad educativa, y (iii) el representante de la organización oferente de la pasantía. En el marco de este acuerdo se establecen el plan de la pasantía –desarrollado conjuntamente por tutor e instructor, según fuera *supra* mencionado- y las condiciones de su realización.

¹⁷² Decreto 1374/2011, Anexo III, Cláusula 3°, inciso d).

¹⁷³ Decreto 1374/2011, Anexo I, artículo 5.

¹⁷⁴ Decreto 1374/2011, Título Preliminar al Anexo I.

¹⁷⁵ Decreto 1374/01, Anexo I, artículo 8.

¹⁷⁶ Decreto 1374/2011, Anexo I, artículo 19, inciso d).

Esta norma concibe la participación de las organizaciones oferentes en el marco del presente régimen bajo la corriente que la doctrina ha dado en llamar el “caso de negocios” Así, señala que uno de los objetivos desde la perspectiva de las organizaciones involucradas es el **fomento de la promoción institucional** en el marco del servicio que brinda a la comunidad. Sobre este tema, estrechamente vinculado con el intangible reconocido actualmente como reputación corporativa, nos estamos refiriendo en el capítulo 4¹⁷⁷.

La determinación de las habilidades y conocimientos que el pasante debe alcanzar al término de la pasantía, como así también el instrumento de evaluación de la misma, condiciones de ingreso, régimen de asistencia y normas de comportamiento son competencia de la autoridad educativa jurisdiccional, salvo delegación que la misma efectúe a favor de las instituciones educativas¹⁷⁸. Asimismo, corresponde a estas últimas [a las instituciones educativas] la selección de los pasantes, tarea que debe ser realizada en función del perfil y de la cantidad de alumnos pasantes que la organización oferente esté en condiciones de recibir¹⁷⁹. Conjuntamente con el (i) listado de pasantes seleccionados, la institución educativa debe entregar a la organización oferente (ii) una ficha individual con los datos personales de los mismos, (iii) el certificado médico expedido por autoridad oficial que habilite al alumno a la realización de las actividades previstas en el plan de pasantía, y (iv) la autorización escrita de los padres o representantes legales –en caso de ser el alumno menor de 18 años- o la notificación firmada por el alumno –en caso de ser mayor-¹⁸⁰.

En el modelo de Convenio que se acompaña al Decreto 1374/2011 como Anexo III, se estipula que la organización oferente rota al/a los pasante/s seleccionados en diferentes grupos de trabajo afines a los objetivos definidos en el Plan de Pasantía¹⁸¹ y que, al término de la pasantía, entregará a los practicantes un certificado acreditativo de la experiencia realizada, con mención de las funciones en las que el alumno se hubiere desempeñado y de las actividades realizadas en el marco de la práctica formativa¹⁸². Igual que mencionamos en relación al régimen de la Ley 26427, el certificado debe ser suscripto conjuntamente por la organización oferente y la institución educativa¹⁸³.

Relativo a la asignación dineraria, se observa que, en tanto en el modelo de Convenio que se acompaña al Decreto 1374/2011 como Anexo III se establece taxativamente que “La organización [oferente] podrá establecer asignaciones estímulo que cubran, como mínimo, viáticos y gastos escolares”¹⁸⁴, el modelo de Acta Acuerdo Individual que se acompaña a esa norma como Anexo IV estipula como cláusula 12° que “EL PASANTE recibirá en calidad de asignación estímulo la suma de PESOS (.....)

¹⁷⁷ Decreto 1374/2011, Anexo I, artículo 6, inciso c.1.

¹⁷⁸ Decreto 1374/2011, Anexo I, artículo 10.

¹⁷⁹ Decreto 1374/2011, Anexo III, Cláusula 3°, inciso a).

¹⁸⁰ Decreto 1374/2011, Anexo III, Cláusula 3°, inciso a.1.

¹⁸¹ Decreto 1374/2011, Anexo III, Cláusula 3°, inciso b).

¹⁸² Decreto 1374/2011, Anexo III, Cláusula 10°.

¹⁸³ Decreto 1374/2011, Anexo IV, Cláusula 17°.

¹⁸⁴ Decreto 1374/2011, Anexo III, Cláusula 12°, el sombreado es nuestro.

mensuales, que se percibirá entre los días y de cada mes¹⁸⁵. En virtud de ello, entendemos que la organización oferente debe abonar a los estudiantes en calidad de estímulo una asignación dineraria cuya cuantía es facultad de la misma organización establecer, la cual, no obstante tal arbitrio, debe mínimamente cubrir viáticos y gastos escolares.

El modelo de Convenio que acompaña al Decreto 1374/2011 como Anexo III establece, asimismo, que los pasantes "podrán recibir de LA ORGANIZACIÓN [oferente] todos los beneficios regulares que se acuerden a su personal"¹⁸⁶.

En relación con el alumno, se estipula que debe cumplir con los reglamentos internos de la organización oferente y con los horarios establecidos y las normas de disciplina y confidencialidad vigentes en la organización involucrada [que es el lugar donde el practicante desarrolla las labores vinculadas a la pasantía]¹⁸⁷. Se especifica que se entiende por información confidencial "... toda la [información] que [el pasante] reciba o llegue a su conocimiento con motivo del desarrollo de su práctica en LA ORGANIZACIÓN, sea información relacionada con las actividades de la misma y/o los procesos o métodos adoptados por LA ORGANIZACIÓN"¹⁸⁸. En ese marco se dispone que el practicante queda obligado a no relevar o suministrar parcial ni totalmente dicha información a ninguna persona que no sea personal superior de la organización involucrada tanto durante el transcurso de la práctica como con posterioridad a su finalización¹⁸⁹. Asimismo, se prescribe que constituye obligación del pasante reportar al tutor cualquier cambio en el plan de pasantía¹⁹⁰.

El pasante puede solicitar, previa conformidad del tutor, días para estudiar a fin de rendir exámenes. Esta circunstancia debe ser informada a la organización oferente con una semana de anticipación a la vez que se requiere que el alumno presente con posterioridad a la evaluación, un certificado expedido por las autoridades del establecimiento educativo¹⁹¹. En caso de enfermedad o accidente, se estipula que el practicante debe informar a la institución educativa y a la organización oferente, pudiendo esta última requerir la intervención de su servicio de asistencia o reconocimiento¹⁹².

El incumplimiento por parte del practicante de las obligaciones asumidas es considerado falta grave y causa suficiente para que se deje sin efecto la pasantía otorgada¹⁹³.

¹⁸⁵ Decreto 1374/2011, Anexo IV, Cláusula 12°.

¹⁸⁶ Decreto 1374/2011, Anexo III, cláusula 12°.

¹⁸⁷ Decreto 1374/2011, Anexo I, artículo 22, inciso b) y Anexo IV, cláusula 5°.

¹⁸⁸ Decreto 1374/2011, Anexo IV, cláusula 7°.

¹⁸⁹ Decreto 1374/2011, Anexo IV, cláusula 7°.

¹⁹⁰ Decreto 1374/2011, Anexo I, artículo 22, inciso h).

¹⁹¹ Decreto 1374/2011, Anexo IV, cláusula 16°.

¹⁹² Decreto 1374/2011, Anexo IV, cláusula 3°.

¹⁹³ Decreto 1374/2011, Anexo IV, cláusula 8°.

De forma similar a lo mencionado en relación con los restantes institutos, el dador de la pasantía debe informar el alta y la baja del pasante –procedimiento unificado a través de la plataforma “Mi Simplificación II”- y la relación de pasantía a través de la Declaración Jurada mensual (formulario F931 que origina el Sistema de Cálculo de Obligaciones de la Seguridad Social o SICOSS). En relación con los costos involucrados, a la asignación estímulo no remunerativa, debe sumarse el pago de la ART¹⁹⁴. La normativa analizada no obliga a la organización receptora del pasante secundario a la contratación de un seguro médico.

2.4.2 Tratamiento normativo a nivel provincial

2.4.2.1 Santa Cruz

Con fecha 15/05/2012 fue publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Santa Cruz el Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012 que aprueba un régimen de pasantías a regir en el ámbito del Nivel de Educación Secundaria del Sistema Educativo Provincial, regulado por las leyes 26206 (“Ley de Educación Nacional”, publ. B.O. 28/12/2006) y 26058 (“Ley de Educación Técnico Profesional”, publ. B.O. 09/09/2005) pero circunscripto a la modalidad de educación técnico profesional.

La referida norma, inspirada fuertemente en el Decreto 1374/2011 *supra* analizado –cuyo texto reproduce parcialmente en forma literal-, se diferencia del mismo en que resulta de aplicación solamente en el ámbito de la educación técnico profesional.

Así, los objetivos¹⁹⁵, condiciones generales del régimen¹⁹⁶, número máximo de pasantes por establecimiento¹⁹⁷, forma de instrumentación¹⁹⁸, duración y carga horaria¹⁹⁹ y derechos y obligaciones de los pasantes²⁰⁰, son aquellos que mencionáramos precedentemente. De igual manera [a lo estipulado en el ámbito nacional], el Ejecutivo provincial prescribe también el carácter no laboral del instituto²⁰¹.

Relativo a la instrumentación, la norma provincial hace referencia a modelos de (i) Acuerdo Marco [a ser suscriptos entre el Consejo Provincial de Educación y entes colectivos u organizaciones oferentes], (ii) Convenio General de Pasantías [a ser suscripto entre las organizaciones oferentes y el Consejo Provincial de Educación] y (iii) Acuerdos

¹⁹⁴ El inciso 2.c) del artículo 2 de la Ley 24557 –Ley de Riesgos del Trabajo- dispone que el Poder Ejecutivo Nacional puede incluir en el ámbito de la ley sobre riesgos del trabajo a los trabajadores vinculados por relaciones no laborales. En tal sentido, el Decreto 491/97 a través del artículo 3, incisos I y III dispone incorporar en forma obligatoria en el ámbito de aplicación de la ley 24557 sobre riesgos del trabajo como trabajadores vinculados por relaciones no laborales a los beneficiarios de becas y pasantías. Esto resulta, asimismo, aplicable a las restantes prácticas formativas no laborales.

¹⁹⁵ Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículo 7.

¹⁹⁶ Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículos 3, 8, 12, 13, 15 y 17.

¹⁹⁷ Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículo 5.

¹⁹⁸ Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículos 10 y 11.

¹⁹⁹ Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículo 14.

²⁰⁰ Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículo 24.

²⁰¹ Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículo 4.

individuales de pasantías [a ser suscriptos, con posterioridad a la celebración del Convenio General, por las organizaciones oferentes, las instituciones educativas y los pasantes]. Se observa que sendos Anexos [I, II, y III] donde, de conformidad a lo normado por los artículos 10 y 11 del Decreto PE Santa Cruz 1342/2012, deberían ser exteriorizados tales modelos, no han sido publicados acompañando el cuerpo de la norma, de conformidad a la consulta efectuada a la página web de la gobernación de la provincia de Santa Cruz²⁰² donde se publican las ediciones del Boletín Oficial de esa provincia.

Al igual que fuera estipulado por el Ejecutivo Nacional, el decreto provincial dispone que el seguro de los alumnos y docentes-tutores se extiende a las actividades que desempeñen los mismos en los lugares de trabajo²⁰³ sin perjuicio ello de la obligación que recae sobre las organizaciones oferentes de incorporar a los pasantes al ámbito de aplicación de la Ley de Riesgos del Trabajo (L. 24.557).

El Ejecutivo provincial estipula que:

“Los estudiantes podrán o no percibir durante el transcurso de la Pasantía una retribución por parte de las empresas o instituciones donde realizan las mismas, en calidad de asignación estímulo para viáticos y gastos escolares, acordado previamente”.
(Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículo 9)

En relación con los derechos y obligaciones de las organizaciones oferentes, autoridad educativa jurisdiccional, unidades educativas y docentes tutores²⁰⁴ e instructores, se observa una reproducción prácticamente literal del Decreto 1374/2011 salvo las siguientes discrepancias:

- ✓ La norma provincial pareciera brindar un mayor protagonismo a la figura del docente-tutor. Así, el Ejecutivo provincial añade a esta figura dos obligaciones [a aquellas estipuladas por el Decreto 1374/2011]: (i) evaluación previa al inicio de la pasantía a efectos de constatar que la organización oferente reúna las condiciones que viabilicen el aprendizaje de los estudiantes²⁰⁵, y (ii) elaboración de un plan operativo anual de pasantías del espacio curricular en el que se enmarcarán las pasantías de cada alumno²⁰⁶. Asimismo, en relación con la evaluación periódica del desarrollo del plan de pasantía y desempeño del estudiante, omite mencionar que debe ser realizado “juntamente con el instructor”²⁰⁷.
- ✓ En relación con las obligaciones de los instructores, en el apartado que estipula el deber de “Realizar la evaluación de la pasantía desde la óptica de la organización en la que se

²⁰² <http://www.santacruz.gov.ar/index.php?opcion=boletin> , consulta efectuada el 24/05/2012.

²⁰³ Decreto 1374/2011, Anexo I, artículo 14 y Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículo 16.

²⁰⁴ La norma provincial, fuertemente inspirada en el Decreto 1374/2011 denomina “docente-tutor” a la figura que el Decreto 1374/2011 llama “tutor” –y a la que en el resto del presente trabajo nos referimos como “docente-guía”-. Asimismo, al igual que el Decreto 1374/2011 denomina “instructor” a la figura que en la organización oferente acompaña al practicante y a la que en el resto del trabajo denominamos “tutor”.

²⁰⁵ Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículo 22, inciso a).

²⁰⁶ Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículo 22, inciso b).

²⁰⁷ Decreto 1374/2011, Anexo I, artículo 20, inciso c) y Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículo 22, inciso e).

realizó²⁰⁸ omite hacer mención al subsiguiente deber de comunicación a la unidad educativa mencionado por la norma de nivel nacional²⁰⁹.

- ✓ Vinculado con las obligaciones de la autoridad educativa jurisdiccional [es decir, el Consejo Provincial de Educación], el Ejecutivo Provincial añade el deber de “aprobar o desaprobar los protocolos suscriptos entre los organismos oferentes y cada unidad educativa”²¹⁰.
- ✓ Relativo a las obligaciones de las unidades educativas, el Ejecutivo Provincial condiciona las obligaciones de extender el seguro escolar que resguarde la actividad de los alumnos “cuando corresponda”²¹¹ y gestionar el otorgamiento de certificaciones a los docentes responsables de la pasantía “si correspondiera”²¹².

2.4.2.2 Santa Fe

En la provincia de Santa Fe surge un régimen de pasantías instituido por el Decreto 2066 del 22/08/1995 [del Ejecutivo de esa provincia] y aprobado por la Ley 11818 (Santa Fe) del 28/09/2000²¹³ destinado originalmente a “alumnos que cursan en institutos superiores, en escuelas de enseñanza media, de educación técnica, de educación técnica – especialidad agrotécnica- y, todos los establecimientos educativos de nivel medio o como en lo sucesivo se denominen aquellos del ciclo polimodal”²¹⁴. Posteriormente, el Decreto (PE Santa Fe) 337/1999 –aprobado por la misma Ley (Santa Fe) 11818 del 28/09/2000- amplió el alcance del régimen a los alumnos de nivel post-primario de las escuelas especiales comprendidas en el Decreto 2679/93 (Reglamento de los Servicios Educativos de la Modalidad Especial). Finalmente, el Decreto 3783/2003 aprobado por Ley (Santa Fe) 12411 del 05/05/2005 hizo extensivo el régimen a los alumnos de centros de formación profesional, centros educativos de capacitación laboral, centros educativos agrarios y escuelas de educación técnica con cursos del área de educación no formal.

El régimen prevé que pueden ser organizaciones oferentes de las prácticas las instituciones de carácter público o privado²¹⁵ –es decir, se contempla taxativamente tanto organizaciones privadas lucrativas²¹⁶ como no lucrativas, además de los organismos de la esfera pública-, a la vez que prescribe que el instituto “no creará ningún otro vínculo para el

²⁰⁸ Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículo 23, inciso f).

²⁰⁹ Decreto 1374/2011, Anexo I, artículo 21, inciso f).

²¹⁰ Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículo 20, inciso d).

²¹¹ Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículo 21, inciso b).

²¹² Decreto (PE Santa Cruz) 1342/2012, artículo 21, inciso m).

²¹³ Según surge de <http://www.spepsantafe.edu.ar/Normativas/d206695.htm>

²¹⁴ Decreto (PE Santa Fe) 2066/1995, Artículo 1.

²¹⁵ Decreto (PE Santa Fe) 2066/1995, Anexo I, artículo 1.

²¹⁶ El artículo 5 del Anexo I del Decreto (PE Santa Fe) 2066/1995 al mencionar a las partes involucradas se refiere a “Las entidades públicas y privadas y las empresas del sector productivo y de servicios”.

alumno pasante, más que el existente entre el mismo y el Ministerio de Educación²¹⁷, de lo que se desprende el carácter no laboral de la figura.

La edad mínima para ingresar al régimen es de dieciséis años, estipulándose que los alumnos menores de dieciocho años deben contar con autorización escrita de sus padres o tutores²¹⁸.

La realización de las pasantías se formaliza a través de un convenio suscripto entre la empresa o entidad receptora del alumno pasante y el director del establecimiento educativo, *ad referendum* de la Dirección Provincial de Educación Media y Técnica²¹⁹.

El régimen, que entre sus objetivos prevé "Contribuir a facilitar la etapa de transición entre lo educacional y lo laboral ..." ²²⁰, señala que los pasantes "podrán gozar de una retribución estímulo por parte de las empresas o entidades en las que desarrollen sus actividades"²²¹. Tal carácter discrecional del pago de la asignación estímulo es puesta de manifiesto al estipular que una de las cláusulas del convenio [a suscribir entre el organismo referente y el establecimiento educativo] es la "Forma de pago, si la hubiere, de la asignación estímulo"²²².

La propiedad intelectual de los resultados totales o parciales de los estudios, así como los documentos de trabajo originados por los alumnos pasantes son propiedad de la empresa, salvo en lo que resulte de interés superior para el sistema educativo provincial, a juicio del Ministerio de Educación²²³.

La organización receptora del pasante está obligada a incluirlo en las prestaciones de la Ley de Riesgos del Trabajo²²⁴. El certificado acreditativo de la práctica es otorgado por la institución educativa con el aval de la empresa o ente receptor del pasante²²⁵.

2.4.2.3 Córdoba

La Ley (Córdoba) 8477 del 19/07/1995 temporalmente próxima y precedente del Decreto (Santa Fe) 2066/1995 *supra* analizado instruye un régimen de pasantías para alumnos del nivel medio y terciario, estipulándose como organizaciones receptoras de los practicantes a "todas las entidades públicas o privadas y/o empresas del sector productivo o

²¹⁷ Decreto (PE Santa Fe) 2066/1995, Anexo I, artículo 3.

²¹⁸ Decreto (Santa Fe) 2066/1995, Anexo I, artículo 12.

²¹⁹ Decreto (Santa Fe) 2066/1995, Anexo I, artículo 8.

²²⁰ Decreto (Santa Fe) 2066/1995, Anexo I, artículo 11.

²²¹ Decreto (Santa Fe) 2066/1995, Anexo I, artículo 7.

²²² Decreto (Santa Fe) 2066/1995, Anexo I, artículo 9.

²²³ Decreto (Santa Fe) 2066/1995, Anexo I, artículo 17.

²²⁴ Decreto (Santa Fe) 2066/1995, Anexo I, artículo 15 y Anexo II Cláusula Séptima.

²²⁵ Decreto (Santa Fe) 2066/1995, Anexo I, artículo 18 inciso f) y Anexo II Cláusula Duodécima.

de servicios”²²⁶ con inclusión expresa de “asociaciones empresarias, gremiales o profesionales con asiento en la provincia de Córdoba”²²⁷, las cuales deben suscribir un Convenio General con el Ministerio de Educación de la Provincia de Córdoba y otro [convenio] anexo con la unidad educativa involucrada²²⁸.

Se prescribe que el instituto no genera relación jurídica alguna con la institución receptora del pasante siendo la práctica de carácter voluntario²²⁹. Entendemos que bajo “carácter voluntario” el legislador provincial hace referencia al carácter no laboral de la norma.

La organización receptora está obligada a incluir al pasante en las prestaciones de la Ley de Riesgos del Trabajo²³⁰. El pago de la asignación estímulo para viáticos y gastos es discreción de la organización receptora del pasante. En tal sentido, se estipula que el convenio general debe contener “Forma de pago de las asignaciones estímulo para viáticos y gastos escolares en caso de ser previstos”²³¹ en tanto que se contempla como derecho del pasante “En caso de haber sido contemplado en el convenio anexo, percibir la asignación estímulo...”²³².

El legislador provincial prescribe para el pasante iguales beneficios “en materia de almuerzo, transporte, etc”²³³ que aquellos previstos para el personal de la organización donde se desarrolle la práctica.

El otorgamiento del certificado acreditativo de la práctica formativa es obligación de la unidad educativa²³⁴.

2.4.3 República Federativa del Brasil

La ley 11788 del 25/09/2008 modificó la disposición vigente en la materia que databa del año 1977. En tal sentido, el nuevo texto concibe a la pasantía como “un vínculo educativo-profesionalizante, supervisado y desarrollado como parte del proyecto pedagógico y del itinerario formativo del educando, justificado para facilitar su paso del ambiente escolar al trabajo”. (Machado, 2012: 251/2). Puede ser realizada por el estudiante regular en instituciones superiores, de educación profesional, de enseñanza media, de educación

²²⁶ Ley (Córdoba) 8477, artículo 3.

²²⁷ Ley (Córdoba) 8477, artículo 8, inciso c).

²²⁸ Ley (Córdoba) 8477, artículo 11.

²²⁹ Ley (Córdoba) 8477, artículo 5.

²³⁰ Ley (Córdoba) 8477, artículo 15.

²³¹ Ley (Córdoba) 8477, artículo 12, inciso f).

²³² Ley (Córdoba) 8477, artículo 20, inciso c).

²³³ Ley (Córdoba) 8477, artículo 20, inciso c).

²³⁴ Ley (Córdoba) 8477, artículo 18, inciso d).

especial y de los dos años finales de la enseñanza básica en caso de tratarse de la modalidad profesional de educación de jóvenes y adultos²³⁵.

El instrumento se formaliza mediante la suscripción de un contrato por parte de la institución educativa, el pasante y la organización receptora y no genera vínculo laboral alguno²³⁶. Pueden ser organismos receptores de los pasantes las organizaciones privadas (“personas jurídicas del derecho privado”), organismos de la administración pública y profesionales que ejercen oficios liberales en tanto estén matriculados en los respectivos Consejos Profesionales u órganos de fiscalización equivalentes.

Las personas [físicas o jurídicas] receptoras de los pasantes deben indicar el colaborador que oficiará de tutor. Se observa que este último debe contar con formación y experiencia profesional en la materia en que se esté capacitando el practicante a la vez que se prevé que oriente y supervise hasta diez practicantes simultáneamente. Asimismo, [las personas físicas o jurídicas receptoras de los pasantes] deben contratar un seguro que cubra al pasante contra accidentes personales, remitir a la institución de enseñanza un informe cada seis meses y entregar al practicante al término de la práctica un certificado acreditativo con indicación de las actividades realizadas, plazo de duración y evaluación del desempeño²³⁷.

Se establece un número máximo de pasantes de acuerdo a la dotación de personal de la persona física o jurídica concedente de la pasantía en los siguientes términos²³⁸:

Planteo	Número máximo de pasantes
De 1 a 5 empleados	1 pasante
De 6 a 10 empleados	hasta 2 pasantes
De 11 a 25 empleados	hasta 5 pasantes
Más de 25 empleados	Hasta el 20% de pasantes

Fuente: Elaboración propia a partir de lo dispuesto por la Ley 11788/2008 de la República Federativa del Brasil

La duración de la jornada no debe exceder las cuatro horas diarias y las veinte semanales en el caso de estudiantes de educación especial y aquellos que se encuentren en los dos últimos años de la escuela básica en la modalidad de formación profesional de jóvenes y adultos ni las seis horas diarias ni las seis horas diarias y treinta semanales en el caso de estudiantes de la enseñanza superior, de educación profesional o de enseñanza media regular²³⁹. El contrato no puede exceder los dos años, salvo que el practicante

²³⁵ Ley 11788/2008, artículo 1.

²³⁶ Ley 11788/2008, artículo 3.

²³⁷ Ley 11788/2008, artículo 9.

²³⁸ Ley 11788/2008, artículo 17.

²³⁹ Ley 11788/2008, artículo 10.

padezca una deficiencia²⁴⁰. Se prevé que el pasante, en tanto el contrato tenga una duración igual o superior a un año, tiene derecho a una licencia de treinta días a ser tomada durante el periodo de vacaciones escolares²⁴¹.

2.5 Relevamiento empírico: el sistema dual de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana

El sistema dual de la Cámara de Industria y Comercio Argentino Alemana (en adelante, "CADICAA") cuenta con aval del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social²⁴², tiene una duración de dos años y combina teoría en Centros de Formación Profesional e Industrial y formación práctica en empresas capacitadoras. Estas últimas, responsables de la formación del practicante, suelen suponer la rotación del mismo por los diferentes sectores o departamentos²⁴³.

Algunas de las carreras previstas bajo esta modalidad se detallan seguidamente²⁴⁴:

Técnico en Comercio Exterior y Mayorista (*Kaufmann/-frau im Gross- u. Aussenhandel*, por su abreviatura GK): supone la capacitación en aspectos vinculados con operaciones de adquisición, asesoría y venta, cláusulas internacionales de comercio, liquidación de pagos y tramitación de reclamos, entre otros.

Técnico en Asistencia Gerencial (*Kaufmann/-frau für Bürokommunikation*, por su abreviatura KB): se vincula con el entrenamiento en redacción de documentos y comunicación corporativa.

Técnico en Administración Industrial (*Industriekaufmann/-frau*, por su abreviatura IK): se vincula con las actividades de ventas de productos y servicios. En tal sentido, supone capacitación en aspectos vinculados con administración de producción, contabilidad y sistemas administrativos.

Las tres carreras *supra* mencionadas cuentan con títulos reconocidos por la República Federal Alemana y la Unión Europea²⁴⁵. Con una duración de dos años, se dictan mayormente en idioma alemán en el Centro de Capacitación Profesional (*Berufsbildungszentrum*) de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana con sede en el Instituto Ballester (*Deutsche Schule Villa Ballester*) del partido de General San Martín en la provincia de Buenos Aires. Constituyen requisitos para la inscripción que el joven tenga entre 18 y 24 años, estudios secundarios completos –es decir, no adeude materias- y

²⁴⁰ Ley 11788/2008, artículo 11.

²⁴¹ Ley 11788/2008, artículo 13.

²⁴² CADICAA (2012 a), (2012 c) y (2012 e)

²⁴³ Según surge de <http://www.ahkargentina.com/capacitacao.asp>

²⁴⁴ Según surge de http://www.ahkargentina.com/capacitacao_descricao.asp?#a01

²⁴⁵ Según surge del sitio web de la Embajada Alemana en Buenos Aires http://www.buenos-aires.diplo.de/Vertretung/buenosaires/es/BBZ_Seite.html

haya aprobado el *Sprachdiplom II*²⁴⁶. Los postulantes que cuenten con los mencionados requisitos pero no hubieran aprobado el referido examen, son sometidos a un examen de nivel²⁴⁷.

La capacitación teórica impartida en el Centro de Capacitación Profesional prepara, asimismo, a los practicantes para rendir el Certificado de Alemán Económico Internacional (Prüfung Wirtschaftsdeutsch International) y exámenes de inglés de la University of Cambridge²⁴⁸. Al finalizar la práctica, aquellos estudiantes que hubieran tenido calificaciones superiores a la media pueden postularse para becas de estudio en la República Federal Alemana²⁴⁹.

En virtud de convenios, la Universidad del Salvador reconoce materias para la carrera Licenciatura en Gerenciamiento Económico Intercultural y, asimismo, la UNSAM reconoce asignaturas para la carrera Licenciatura en Administración y Gestión Empresarial²⁵⁰.

Se prevé una asignación mensual para gastos por valor de \$1.450 para el primer año y de \$1.600 para el segundo año²⁵¹ y la posibilidad de ingreso al plantel de la empresa capacitadora al finalizar la práctica²⁵².

Participan de esta modalidad las siguientes empresas²⁵³:

En Argentina: BASF Argentina SA, Bayer SA, Boehringer Ingelheim SA, Cencosud SA, Dacotrans de Argentina SA, Hamburg Süd SA, Henkel Argentina SA, IPS SA, Kühne & Nagel SA, Lanxess SA, Mercedes Benz Argentina SA, Merck Química Argentina SA, Orbis Mertig SA, Robert Bosch Argentina SA, Sartorius SA, Schenker Argentina SA, Siemens SA, Ultramar Argentina SA, Volkswagen SA y Wintershall Energía SA.

En la República Oriental del Uruguay: DHL Uruguay y Hamburg Süd sucursal Montevideo.

En Paraguay: Cooperativa Multiactiva Fernheim, Inverfin SAECA, Kooperative Choritzer.

²⁴⁶ La aprobación del *Sprachdiplom Stufe II der Kultusministerkonferenz* –o diploma de idioma nivel II del Consejo de Ministros de Educación de los Estados alemanes- califica al alumno como apto para ingresar a estudiar en una universidad alemana. Son remitidos desde la República Federal Alemana a donde, una vez respondidos, son enviados de regreso para su corrección en sobre cerrado. Son tomados simultáneamente en todos los colegios de habla alemana autorizados del exterior.

²⁴⁷ CADICAA (2012 b)

²⁴⁸ CADICAA (2012 b)

²⁴⁹ Según surge de <http://www.ahkargentina.com/capacitacao.asp>

²⁵⁰ CADICAA (2012 b)

²⁵¹ CADICAA (2012 b) observa que la cuantía se corresponde con las asignaciones del periodo 2012.

²⁵² CADICAA (2012 b)

²⁵³ CADICAA (2012 b)

Es dable observar que la misma Cámara en un documento disponible en forma *on-line* y destinado a las empresas capacitadoras reconoce los siguientes beneficios de este instituto:

- El joven profesional reconocerá las áreas más importantes de una empresa en forma teórica y práctica, dando como resultado flexibilidad y responsabilidad.
- **Adaptación del practicante a la idiosincrasia de la empresa** y al mundo laboral.
- Si al finalizar la formación la empresa contratara al joven, no será necesaria la etapa de adaptación: el joven ya domina el funcionamiento y conoce las actividades de la organización.
- Durante el periodo de capacitación los jóvenes podrán ocupar puestos específicos (por ej. en caso de suplencias).
- Los practicantes poseen un amplio manejo de los idiomas alemán e inglés, estando preparados al finalizar los dos años para rendir exámenes internacionales. (Formaciones administrativo-comerciales)

(CADICAA, 2012 a, el resaltado es nuestro)

El costo total por practicante asciende aproximadamente a \$3.000²⁵⁴ mensuales²⁵⁵.

Asimismo, surge la carrera de **Técnico en Mecatrónica**: con una duración también de dos años, supone una formación teórica en el Centro de Formación Industrial con sede en el Instituto Hölters (*Hölters Schule*) de Villa Ballester, partido de San Martín (prov. de Buenos Aires) y prácticas en empresas. Los contenidos teóricos incluyen conocimientos de mecánica en general y procesos automatizados por maquinaria con controles neumáticos, hidráulicos y electrónicos para ser aplicados en el diseño y en la planificación de bienes y servicios y, también, criterios de calidad total. Se requiere para su ingreso contar con entre 18 y 24 años, tener estudios secundarios completos realizados en una escuela técnica –no adeudar materias a marzo del año 2013- y tener un muy buen promedio académico. Se prevé una asignación para gastos por valor de \$1.550 mensuales para el primer año y \$1.700 mensuales, para el segundo periodo. Las empresas participantes para esta carrera son Bayer SA, Bemaq, Carl Zeiss Argentina SA, Conuar SA/FAE SA, Deutz AGCO Motores SA, Festo SA, IPS SA, KSB Compañía Sudamericana de Bombas SA, Mercedes-Benz Argentina SA, Orbis Mertig SA, Siemens SA y Volkswagen SA²⁵⁶. En este caso, el costo total por practicante asciende a \$3.100²⁵⁷ mensuales aproximadamente²⁵⁸.

También se ofrece la carrera de **Técnico Químico** de dos años de duración con capacitación teórica en el Instituto Tecnológico de Buenos Aires (ITBA) y prácticas en empresas, lo que constituye el común denominador del sistema dual. El plan prevé conocimientos teórico prácticos de química orgánica, inorgánica y analítica, criterios de control de calidad, higiene, seguridad y medio ambiente y operación, supervisión de

²⁵⁴ CADICAA (2012 a) observa que la cuantía, sujeta a modificación, se corresponde con los valores estimados para los periodos 2012/13.

²⁵⁵ CADICAA (2012 a)

²⁵⁶ CADICAA (2012 d)

²⁵⁷ CADICAA (2012 c) observa que la cuantía, sujeta a modificación, se corresponde con los valores estimados para los periodos 2012/13.

²⁵⁸ CADICAA (2012, c)

maquinarias y equipos de producción, embotellamiento y embalaje de productos químicos²⁵⁹. El programa ofrece, también, la posibilidad de que el egresado obtenga una beca del 100% para completar los estudios de ingeniería química en el ITBA con reconocimiento de materias. Se prevé una asignación para gastos por valor de \$1.550 para el primer año y de \$1.700²⁶⁰ para el segundo periodo y la posibilidad de incorporación al plantel de la empresa al final de la práctica. Las empresas capacitadoras de esta carrera son Bayer SA, BASF SA, Boehringer Ingelheim SA, Cencosud SA, Henkel SA, Lanxess SA, Merck Química SA y Orbis Mertig²⁶¹. Se estima que el costo por practicante asciende a \$3.100²⁶² mensuales²⁶³.

Se observa que la CADICAA en todos los casos es responsable de seleccionar a los jóvenes y coordinar la formación y capacitación incluido los exámenes de la carrera. Asimismo, brinda asesoría a las empresas, a los practicantes, tutores y al Centro de Capacitación Profesional y al Centro de Capacitación Industrial.²⁶⁴

De la página *web* de la CADICAA no surge la cantidad de beneficiarios, lo cual tampoco resulta exteriorizado por las empresas capacitadoras (nos referimos a este aspecto en el apartado 2.5 "Relevamiento empírico ..."). En tal sentido, circularizamos a ese organismo solicitando la cantidad de alumnos registrados bajo cada una de las modalidades (GB, KB, IK, Técnico en Mecatrónica y Técnico Químico) con apertura anual por los periodos 2007 a 2011. En respuesta al requerimiento, CADICAA nos informa que no dispone de las cifras discriminadas y que el total de alumnos capacitados desde 1977 alcanza los 1.500 beneficiarios.

Entendemos que estas acciones se vinculan con algunos de los aspectos exteriorizados en la "Declaración Tripartita de Principios sobre las empresas multinacionales y la Política Social" de la Oficina Internacional del Trabajo²⁶⁵ (2006). En tal sentido, el documento que provee "orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales"²⁶⁶ a ser consideradas por las empresas multinacionales en los países huéspedes, señala que tales empresas "en particular cuando realicen sus operaciones en los países en vías de desarrollo, deberían esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo"²⁶⁷. Asimismo, observa que las empresas multinacionales deberían "... armonizar, en cuanto sea factible, sus planes de mano de obra con la política nacional de desarrollo social"²⁶⁸, como así también "... dar la prioridad al

²⁵⁹ CADICAA (2012 e)

²⁶⁰ Valores vigentes en el periodo 2012 (CADICAA, 2012 f)

²⁶¹ CADICAA (2012 f)

²⁶² Valores correspondientes al periodo 2012.

²⁶³ CADICAA (2012 e)

²⁶⁴ CADICAA (2012 a)

²⁶⁵ Según surge de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--es/index.htm>, la Oficina Internacional del Trabajo tiene su sede en Ginebra y constituye la secretaría de la Organización Internacional del Trabajo a la vez que funciona como centro operativo, de investigación y de publicaciones.

²⁶⁶ OIT (2006: v, Introducción)

²⁶⁷ OIT (2006: 4, artículo 16)

²⁶⁸ OIT (2006: 4, artículo 17)

empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país de acogida en todos los niveles...»²⁶⁹.

Habiendo relevado las iniciativas locales en materia del plan dual implementadas por la CADICAA y las tecnicaturas, en dicho contexto, ofrecidas, seguidamente nos referimos a un proyecto de cooperación universitaria entre ambos países que tiene por objetivo la formación de jóvenes talentos a través del desarrollo de carreras de grado y posgrado con doble titulación. Entendemos que este proyecto se encuentra estrechamente vinculado con la necesidad observada por el organismo de cooperación internacional (OIT, 2006) en relación a las empresas multinacionales de promover y perfeccionar en todos los niveles a los habitantes del país huésped que mencionamos *supra*.

2.5.1 Cooperación e intercambio científico-tecnológico argentino-alemán

La cooperación científico-tecnológica entre Argentina y la República Federal Alemana se remonta a un Acuerdo Marco suscripto entre ambos países con fecha 31/03/1969 –se observa que ello tuvo lugar el mismo año en el cual se aprobara la ley de capacitación laboral-. De acuerdo a lo exteriorizado en la página web de la Embajada alemana en Argentina, los temas centrales de esta cooperación orbitan en torno a la promoción de la investigación y tecnología del medio ambiente –incluyendo energías renovables-, medicina, biotecnología, oceanografía y exploración de las regiones polares, investigación de materiales y tecnología físico-química, nanotecnología, ciencias de la información y medios de comunicación y ciencias sociales²⁷⁰.

En este marco, con fecha 08/03/2010 se suscribió una carta de intención conjunta para la creación de un Centro Universitario Argentino-Alemán (en adelante, “CUAA”) que tiene por objetivo el desarrollo de carreras de grado y posgrado binacionales con doble titulación basadas en el modelo de la universidad franco-germana como así también la promoción de la cooperación entre universidades y centros de investigación de ambos países. El mismo es cofinanciado por los gobiernos argentino y alemán y por la Asociación Argentino-Alemana de Ciencia y Tecnología, integrada por empresas alemanas en Argentina²⁷¹.

El proyecto se origina en virtud “del interés de ambas partes en fomentar la **formación académica y científica de jóvenes talentos**” y “del interés de las empresas radicadas en ambos países en establecer y promover una red de cooperación universitaria y científico-tecnológica”²⁷², entre otros y prevé la doble titulación argentino-alemana incluyendo la habilitación para el libre acceso a la profesión en ambos países de acuerdo a la legislación vigente²⁷³.

²⁶⁹ OIT (2006: 4, artículo 18)

²⁷⁰ Según surge de la consulta efectuada el 29/11/2012 en http://www.buenosaires.diplo.de/Vertretung/buenosaires/es/05/Wiss_Forschung_und_Technologie/Wissenschaftlich-technologische_20Zusammenarbeit.html

²⁷¹ Según surge de la consulta efectuada el 29/11/2012 en http://www.buenosaires.diplo.de/Vertretung/buenosaires/es/05/Wiss_Forschung_und_Technologie/Wissenschaftlich-technologische_20Zusammenarbeit.html

²⁷² Ministerio de Educación (2010: 8), el resaltado es nuestro.

²⁷³ Ministerio de Educación (2010: 9).

La titularidad del proyecto es ejercida por los Ministerios de Educación y de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la República Argentina, el Ministerio de Relaciones Exteriores de la República Federal Alemana, el Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD) y la Asociación Argentino-Alemana de Ciencia y Tecnología, cuyos titulares suscriben la referida Carta de Intención²⁷⁴. El instrumento prevé la financiación por parte del gobierno argentino –a través del Ministerio de Educación-, del gobierno alemán –a través del DAAD- y de la Asociación Argentino-Alemana de Ciencia y Tecnología a través de sendos aportes de € 380.000 durante los tres primeros años²⁷⁵.

De la consulta efectuada con fecha 29/11/2012 a la página *web* de la Embajada alemana en Argentina²⁷⁶ surge que en septiembre de 2010 inició funciones en Buenos Aires la directora del CUAА para Argentina en tanto que en enero de 2011 inició las actividades con sede en Bonn el director del CUAА para Alemania. También se informa que en respuesta a la primera convocatoria para programas conjuntos de estudio (Master y Doctorado con doble título) efectuado en el segundo trimestre del 2012 se recibieron treinta y nueve solicitudes, de las cuales quince resultaron seleccionadas por el Consejo Constituyente [del CUAА].

De la consulta efectuada con fecha 30/11/2012 a la página *web* del Ministerio de Educación informando la suscripción de un acuerdo con fecha 27/11/2012²⁷⁷, surge que los mencionados quince proyectos seleccionados –correspondientes a la Convocatoria 2011- para su financiación contaron con un financiamiento máximo de 20.000 Euros para desarrollar programas de maestrías o doctorados conjuntos en un periodo de un año a partir de Septiembre de 2011. De los mismos, siete resultaron preseleccionados para presentar sus proyectos de carreras ante la CONEAU y están siendo evaluados actualmente para comenzar su implementación en 2013. Asimismo, en la Convocatoria 2012 resultaron presentados veintiséis proyectos de los que resultaron seleccionados doce. Los mismos comenzaron su implementación en el segundo semestre de 2012 y cuentan con un financiamiento máximo de 20.000 Euros para desarrollar programas de maestrías o doctorados conjuntos en un periodo de un año a partir de Septiembre de 2012. El artículo informa las áreas involucradas en los referidos proyectos –ciencias exactas, naturales, médicas, ingeniería, arquitectura, ciencias sociales, de la educación, y económicas, entre otros- a la vez que señala “se adjunta cuadro con detalle y montos”. Sin embargo, no surge un enlace que vincule con la referida información. Se indica, asimismo, que hasta el momento la Argentina ha invertido \$2.000.000 en las diversas líneas de acción vinculadas a la iniciativa.

²⁷⁴ Ministerio de Educación (2010: 9)

²⁷⁵ Ministerio de Educación (2010: 9)

²⁷⁶ http://www.buenosaires.diplo.de/Vertretung/buenosaires/es/05/Wiss_Forschung_und_Technologie/Wissenschaftlich-technologische_20Zusammenarbeit.html

²⁷⁷ Se trata de la firma de un acuerdo interinstitucional con fecha 27/11/2012 en la sede de la Embajada de Alemania en Argentina entre el Dr. Lino Barañao y el Lic. Sileoni, Ministros de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva y de Educación, respectivamente, el gobierno alemán representado por la Ministra Federal de Educación e Investigación, Helga Braun, la Asociación de Empresas Alemanas representada por Viktor Klima y el embajador alemán en Buenos Aires, Bernhard Graf von Waldersee.

2.5.2 Conclusiones del relevamiento empírico efectuado

Con fecha 02/01/2012 nos comunicamos telefónicamente y remitimos, asimismo, un correo electrónico a la CADICAA solicitando tuviera a bien suministrarnos el listado de las empresas alemanas que desde la creación del sistema dual –o, en su defecto, desde el periodo 2009- hubieran participado como empresas capacitadoras. Con fecha 11/01/2012 ese organismo nos remitió un listado conteniendo las razones sociales o denominaciones de veinticinco empresas capacitadoras en el marco de las carreras desarrolladas por el Centro de Capacitación Profesional de la CADICAA –es decir, GK, KB e IK que mencionamos *supra*- y, asimismo, [un listado] de los treinta y ocho entes capacitadores por la carrera de técnico en mecatrónica, en ambos casos por los periodos 2007 a 2011 inclusive. Sobre la base de dicha información, elaboramos un listado consolidado de las cincuenta y cuatro empresas y efectuamos búsquedas en Internet a efectos de obtener las páginas *web* institucionales, direcciones de correo electrónico de contacto, domicilio y teléfono de dichos entes. En el cuadro que adjuntamos en cinco fojas como “**Anexo II: Información de contacto de las empresas capacitadoras del sistema dual**)” se exterioriza el consolidado de las empresas capacitadoras con la información de contacto obtenida a partir de las búsquedas efectuadas en Internet.

Se observa que la población de cincuenta y cuatro organizaciones originales se redujo a cincuenta y dos entes. Vinculado a la empresa ABX Logistics SA, de la comunicación al teléfono registrado en internet como perteneciente a la misma nos informaron que esa empresa habría “cerrado” y que en su domicilio –Av. del Libertador 498, 4º Piso, CABA- operaba una firma con la denominación DSV GL. Asimismo, respecto de la subsidiaria uruguaya de la ex Schering AG, se observa que la inversora alemana fue absorbida por Bayer AG en el periodo 2006.

Así, nos comunicamos telefónicamente con algunas empresas y remitimos un correo electrónico a treinta²⁷⁸ de las empresas involucradas solicitando los Estados Financieros individuales y Memorias de Sostenibilidad o informes equivalentes por los periodos 2007 a 2011 en formato papel o electrónico y la respuesta a dos encuestas que adjuntamos y que detallamos como “**Anexo III: Encuesta intra-empresa**” y “**Anexo IV: Encuesta a los grupos de interés**”.

De la referida circularización solamente Siemens SA y Bayer Argentina respondieron. La primera (Siemens SA) acompañó toda la información solicitada y nos brindó sendas entrevistas con el CEO, Ing. Enrique Genzone, y el responsable de Estrategias y Comunicaciones Corporativas, Fernando Huergo. En el caso de Bayer, la responsable de Relaciones Institucionales Región Cono Sur, Lic. Agustina Falduti, entregó en formato papel la encuesta intra-empresa, la Memoria de Sostenibilidad Consolidada por el periodo 2011, un folleto sobre sustentabilidad consolidado por el periodo 2010/2011 y los Estados Financieros Consolidados al 30/06/2012, indicándonos, asimismo, que la empresa no brindaba Estados Financieros individuales. En relación a las encuestas *intra-empresa*,

²⁷⁸ Alfavinil SA, BASF Argentina, Bayer Argentina SA, Behrendt Maquinarias SA, Bizerba Argentina SA, Boehringer Ingelheim SA, Bosch Rexroth SAIC, Carl Zeiss Argentina SA, Conuar SA, Cooperativa Chortitzer Ltda. (Paraguay), Cooperativa Colonizadora Multiactiva Fernheim Ltda. (Paraguay), Curtiembres Branaá (Uruguay), Dacotrans de Argentina SA, Daimler Chrysler Argentina SA, DHL (Uruguay), Dtmaq SRL, Easy Parts SRL, Echter+König SA, Fabricaciones de Aleaciones Especiales (FAE) SA, Festo SA, FV SA, Hamburg Süd Argentina SA, Hellmann Worldwide Logistics SA, Isophar SRL, Mercedes Benz SA, Nakase SRL, Schenker Argentina SA, Schoss SA, Siemens SA, Supramar SA (Uruguay) y Volkswagen Argentina SA.

Con la Cooperativa Colonizadora Multiactiva Fernheim Ltda. (Paraguay) no fue posible establecer la comunicación telefónica ya que constantemente la línea estaba ocupada. En el caso de Hellmann Worldwide Logistics SA nos solicitaron que llamáramos “veinte minutos más tarde”.

surge que tanto Bayer Argentina como Siemens SA participaron por el trienio 2009-2011 en el sistema dual y tienen pasantías, a la vez que la primera de ellas informa, también, pasantías secundarias. Asimismo, ambas califican como “alto” el porcentaje de retención de jóvenes con posterioridad a la finalización de tales iniciativas. Se observa que ninguna de las empresas participa en programas impulsados desde la esfera pública. En relación a la encuesta a los grupos de interés, de la circularización practicada solamente Siemens SA respondió. Nos referimos a los resultados de este relevamiento en el capítulo 4.

Con fecha 03/09/2012 **ingresamos un expediente en la Inspección General de Justicia** solicitando los Estados Financieros de las cuarenta y tres empresas²⁷⁹ de capital argentino, o bien subsidiarias argentinas de casas matrices extranjeras, por los periodos 2007 a 2011. El mismo, registrado bajo el N° 2867270, de acuerdo a la consulta efectuada *on-line* en la página *web* de ese organismo²⁸⁰ con fecha 01/12/2012 se encuentra en “**proceso de análisis**” desde el 10/09/2012.

El relevamiento efectuado, en consecuencia, consistió en analizar la documentación aportada por Siemens SA y Bayer Argentina, como así también las páginas de Internet e informes contables sociales de las restantes cincuenta organizaciones y de sus casas matrices respectivas (en el caso de que las organizaciones fueran subsidiarias de matrices extranjeras²⁸¹). El objetivo en todos los casos consistió en analizar la exteriorización efectuada por las organizaciones relativo a la participación en iniciativas de inclusión laboral de jóvenes durante el periodo 2007-2011.

En este sentido, definimos como parámetros relevantes a las iniciativas de inclusión entendidas en sentido amplio, las terceras partes involucradas, cantidad de beneficiarios y cuantía de aquellos que hubieran sido incorporados al ente, carga horaria y duración de la acción, cantidad de tutores asignados y costos asociados. En el “**Anexo V: Exteriorizaciones contables de las organizaciones capacitadoras en el marco del Sistema Dual de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana**” acompañamos los resultados de este estudio.

De las **cincuenta y dos organizaciones relevadas** solamente quince (28,85%) exteriorizan el involucramiento en acciones vinculadas con el sistema dual o de formación laboral de pasantes o aprendices, de las cuales en once de los casos las exteriorizaciones son efectuadas por las casas matrices²⁸², en tanto que en tres casos por subsidiarias

²⁷⁹ ABX Logistics SA, Alfavinil SA, BASF Argentina SA, Bayer Argentina SA, Behrendt Maquinarias SA, Bizerba Argentina SA, Boehringer Ingelheim SA, Bosch Rexroth SAIC, Cervecería Argentina Sociedad Anónima Isenbeck SA, Carl Zeiss Argentina SA, Cencosud SA, Clariant Argentina SA, Conuar SA, Dacotrans de Argentina SA, Daimler Chrysler Argentina SA, DTMAQ SRL, Easy Parts SRL, Echter+König SA, Fabricación de Aleaciones Especiales (FAE) SA, Festo SA, FV SA, Hamburg Süd Argentina SA, Hellmann Worldwide Logistics SA, Henkel Argentina SA, IPS SA, Isophar SRL, Klüber Lubrication Argentina SA, KSB Compañía Sudamericana de Bombas SA, Kuehne & Nagel, Lanxess SA, MAN Ferrostaal Argentina SA, Mercedes Benz SA, Merck Química Argentina SA, Nakase SRL, Orbis Mertig SA, Robert Bosch Argentina SA, Sartorius SA, Schenker Argentina SA, Schoss SA, Ulma Packaging SA, Ultramar Argentina SA, Volkswagen Argentina SA y Wintershall Energía SA.

²⁸⁰ <http://www2.jus.gov.ar/igj-vistas/Busqueda.aspx>

²⁸¹ Con excepción de la chilena Cencosud SA, la suiza Clariant AG y la española Ulma Packaging SA, las restantes casas matrices son alemanas.

²⁸² BASF SE, Bayer AG, Carl Zeiss AG, Clariant AG, Consorcio Deutsche Post-DHL, Henkel AG & Co KGaA, KSB AG, Lanxess AG, Ferrostaal AG, Merck KGaA y Robert Bosch GmbH.

argentinas u organizaciones locales²⁸³. Surge un caso en el que esta revelación es realizada tanto por la subsidiaria argentina como por la inversora extranjera²⁸⁴. Es decir, son solamente cuatro [en un total de cincuenta y dos casos] las organizaciones locales – incluyendo cooperativas, subsidiarias argentinas y empresas de capital argentino- que exteriorizan este tipo de iniciativas, lo cual es representativo del 7,7% del total de casos.

Se observa que solamente cuatro²⁸⁵ de las cincuenta y dos organizaciones locales (representativo ello de un 7,7%) presentan informes contables sociales de los cuales ninguno cuenta con verificación externa. Respecto de las casas matrices, de un total de veintiún casos, quince empresas (representativas del 71,42%) presentan informes sobre sostenibilidad, de los cuales dos abordan temas exclusivamente medioambientales y solamente cuatro (26,67%) cuentan con informes de aseguramiento externo.

De las cincuenta y dos organizaciones capacitadoras, solamente catorce (26,9%) exteriorizan la cantidad de beneficiarios, cuatro (7,7%) revelan –sea en términos absolutos o relativos- la cantidad de beneficiarios incorporados al ente, nueve (17,3%) exteriorizan la carga horaria y duración, siete (13,46%) mencionan la presencia de tutores en el proceso inclusivo de jóvenes en tanto que solamente 2 organizaciones (3,84%) revelan la cantidad de colaboradores involucrados en el mismo. Solamente cuatro de las organizaciones relevadas (representativas de 7,69% y casas matrices en los cuatro casos) exteriorizan los costos asociados a estas acciones.

De las tareas de relevamiento efectuado, se pone de relieve que la resistencia por parte de los niveles macro –también observada en vinculación con el Registro Informativo de Convenios de Pasantías Educativas no disponible en Internet para la comunidad en general- también es observada en relación a los agentes micro. En tal sentido, las respuestas obtenidas no llegan alcanzan al 7% del total circularizado.

Asimismo, surge que las exteriorizaciones contables sociales relativas a la inclusión laboral de jóvenes no constituyen aún la regla, verificándose que las organizaciones que exteriorizan esta información no alcanzan el 30%. Menor aún resultan los porcentajes relativos a la exteriorización de parámetros relevantes vinculados con estas iniciativas. Esto particularmente se observa en lo relativo a la cantidad de colaboradores involucrados como tutores en estas iniciativas (solamente el 3,84% de las organizaciones lo revela) y en los costos asociados a las mismas (resulta exteriorizado solamente por el 7,69%).

En esta instancia, entendemos que ambos defectos de exteriorización podrían converger en una explicación común: el incorrecto cálculo del costo de capacitación que omite incluir la valorización de las horas hombre aplicadas por los tutores a la formación de los jóvenes practicantes.

Asimismo, surge complementariedad –es decir, falta de integridad- entre las exteriorizaciones de la página de Internet de una de las casas matrices y lo consignado en un folleto sobre sostenibilidad disponible en la misma. Así, en tanto el informe contable

²⁸³ Cooperativa Colonizadora Multiactiva Fernheim Ltda., Siemens SA y Volkswagen Argentina SA. No se efectuaron relevamientos de las exteriorizaciones contables sociales al nivel de las casas matrices alemanas [Siemens AG y Volkswagen AG] en virtud de disponer de informes contables de las subsidiarias argentinas.

²⁸⁴ Sartorius SA y Sartorius AG.

²⁸⁵ BASF Argentina SA, Mercedes Benz SA, Siemens SA y Volkswagen Argentina SA. En el caso de BASF Argentina SA, se trata de un informe regional local.

social menciona las carreras –pero omite referirse a la duración de las mismas-, la página web hace mención a la duración aunque omite revelar las carreras involucradas. Entendemos que este defecto de información es directamente atribuible a la ausencia de un sistema de información contable integrado que permita la captura, procesamiento en tiempo real y exteriorización oportuna de los impactos accesorios a estas acciones.

Se observa que al nivel de las casas matrices, las exteriorizaciones de los planes de carrera –ingreso de jóvenes profesionales, practicantes universitarios o secundarios, aprendices del sistema dual, etc- son exteriorizadas bajo “Empleados” o “Carreras” y no bajo “Sustentabilidad” o “Responsabilidad Social Corporativa”. Surge, también, al nivel de las matrices en forma recurrente el **equilibrio entre el trabajo y la vida familiar**.

2.6 Algunas reflexiones a modo de conclusión

Los organismos técnicos internacionales advierten acerca de los impactos negativos que el desempleo en la etapa juvenil ocasiona a nivel macro. Así, se refieren a aportes y contribuciones que el Estado deja de percibir y a un consecuente incremento del gasto social a través de servicios compensatorios y un incremento en los gastos de educación (OIT, 2012 a). Esto último, considerando que en los países en desarrollo un significativo porcentaje de jóvenes desocupados ante los sucesivos fracasos, han desistido de toda búsqueda y se han refugiado en el sistema educativo a efectos de proveerse una mejor capacitación²⁸⁶. En tal sentido, ese organismo observa que, pese a la precariedad normalmente asociada a **los trabajos temporarios** y de tiempo parcial, los mismos **han devenido una “opción de último recurso”**.

En este marco, cobran particular relevancia las prácticas en alternancia. Las mismas suponen sendos componentes teórico y práctico y viabilizan el acercamiento del joven –normalmente carente de experiencia laboral- a un entorno de trabajo concreto. En relación con el impacto del potencial sinérgico de ambos componentes, es dable subrayar que la República Federal Alemana, reconocida por especialistas²⁸⁷ como paradigmática en vinculación con el sistema dual de prácticas formativas no laborales, reconoce que el sistema de capacitación en alternancia de jóvenes contribuye a la competitividad y bienestar de Alemania a la vez que observa que la **cooperación en los ámbitos laboral y escolar, además de promover el uso más óptimo de la capacidad instalada, se corresponde con los cambios estructurales de la economía**.

La promoción de instancias de formación en alternancia resulta particularmente relevante toda vez que el problema del desempleo juvenil normalmente se encuentra vinculado con la imposibilidad de acceso al primer trabajo por parte de jóvenes procedentes de hogares de escasos recursos. Parecería observarse que las posibilidades de inserción en el mercado por parte de estos grupos sociales serían función del nivel educativo alcanzado por sus progenitores el cual, en virtud de no ser elevado, excluye al joven del acceso a una relación laboral formal.

Se observa que esta circunstancia, además de ser puesta de relieve desde la sociología de la juventud, es indirectamente aludida por el **Ministerio Federal de Capacitación e Investigación de la República Federal Alemana**. Así, esta dependencia, en relación con la reforma del año 2005 de la Ley de Capacitación Laboral –originaria de 1969- de ese país, observa como uno de los objetivos subyacentes, el poder **asegurar y**

²⁸⁶ Esta observación no resulta pertinente para los países en desarrollo.

²⁸⁷ Gnecco (2002) y Sachs (2011).

garantizar una capacitación laboral de alta calidad para todos los jóvenes con independencia de cuál sea su origen social.

En el ámbito local, frente a esta problemática, surgen estrategias que podemos calificar como “tradicionales” que involucran formas contractuales laborales (en el caso del contrato de trabajo de aprendizaje) y no laborales (en el caso de las becas y pasantías).

Con independencia de la naturaleza contractual –laboral o extra laboral- las relaciones celebradas al amparo de estos tres institutos deben ser informadas a los organismos tributarios y de la seguridad social en relación con el alta, declaración jurada mensual de la relación y baja.

En el caso del contrato de trabajo de aprendizaje rigen las mismas obligaciones que para cualquier contrato de naturaleza laboral. En virtud de esta naturaleza contractual (laboral) forman parte del costo [laboral] además de los conceptos remunerativos y eventuales conceptos no remunerativos que correspondan, el total de las contribuciones patronales que el empleador debe efectuar con destino a los regímenes de la Seguridad Social y Obras Sociales, el pago de la ART y el Seguro Colectivo de Vida Obligatorio. Relativo a las pasantías, el costo está conformado por la asignación estímulo mensual no remunerativa, la contribución al Régimen Nacional de Obras Sociales y el pago de la ART.

En relación con las becas y pasantías secundarias no surge la obligación para la organización tomadora de los practicantes de contratar un seguro médico. La contratación de la ART es, en cambio, obligatoria en todos los casos.

En todos los casos, el costo de estas instancias formativas debe receptor, también, la valoración de las horas hombre aplicadas por los tutores en la formación y guía de los practicantes.

De la extensa normativa analizada en vinculación con estos institutos se pone de relieve un aspecto que estaremos retomando en el capítulo 4: la participación en este tipo de instancias como fuente de reputación corporativa para las organizaciones capacitadoras. Así, el Decreto 1374/2011²⁸⁸ que aprueba el Régimen General de Pasantías a regir en todo el ámbito del nivel de educación secundaria del Sistema Educativo Nacional señala que uno de los objetivos, desde la perspectiva de las organizaciones involucradas, constituye el fomento de la promoción institucional.

En vinculación con el referido Decreto surge un aspecto que también se observa en relación con el sistema dual de la CADICAA: la rotación de los pasantes –becarios en el caso de la CADICAA- por los diferentes sectores de las organizaciones receptoras de practicantes o capacitadoras. Entendemos que ello resulta significativo y agrega valor al joven involucrado y a la organización. En relación con el joven, esta práctica incrementa su experiencia laboral al viabilizar el acceso a otros sectores organizacionales con sistemas y procesos diferentes. Vinculado con la organización, posibilita –tal como mencionamos en el capítulo 4- la formación de talentos alineados con la visión organizacional. En este sentido, la misma CADICAA observa entre otros beneficios del sistema dual, la adaptación del practicante a la idiosincrasia de la empresa.

Se observa, también, con foco en la etapa juvenil, el Centro Universitario Argentino-Alemán (CUAA). El mismo, cofinanciado por los gobiernos argentino y alemán y por la Asociación Argentino-Alemana de Ciencia y Tecnología –integrada por empresas alemanas en Argentina-, tiene por objetivo fomentar la formación académica y científica de

²⁸⁸ Anexo I, artículo 6, inciso c.1.

jóvenes talentos y desarrollar carreras de grado y posgrado binacionales con doble titulación. Pese a que la orientación está puesta en lo académico –y no estrictamente en la formación para el primer trabajo- rescatamos de esta iniciativa el foco puesto en la etapa juvenil y la articulación que, también en este caso, se verifica entre el entorno empresario y el ambiente educativo.

En relación con el relevamiento empírico de las exteriorizaciones de las organizaciones capacitadoras del sistema dual surge la falta de respuesta a los requerimientos de información efectuados evidenciada por más del noventa por ciento de los entes circularizados. Así, solamente dos (Siemens SA y Bayer Argentina) de las treinta organizaciones circularizadas respondieron los requerimientos de información efectuados. Vinculado con esto, también se observa que el expediente ingresado el 03/09/2012 en la Inspección General de Justicia solicitando los Estados Financieros de cuarenta y tres empresas de capital argentino, o bien, subsidiarias argentinas de matrices extranjeras por los periodos 2007 a 2011 y que fuera registrado bajo el N° 2867270, a comienzos del mes de Diciembre 2012 continúa en “proceso de análisis”.

A efectos de suplir esta deficiencia de información, el relevamiento empírico consistió en relevar –además de la documentación aportada por Siemens SA y Bayer Argentina- las páginas de internet de las restantes cincuenta organizaciones y de las casas matrices (en caso de que las organizaciones capacitadoras fueran subsidiarias de matrices extranjeras) y los informes contables sociales tanto de las subsidiarias como de las matrices extranjeras. Del análisis efectuado se observa que de las **cincuenta y dos organizaciones analizadas**, menos de un tercio (28,85%) exteriorizan el involucramiento en acciones vinculadas con el sistema dual o de formación de pasantes o aprendices, menos de un décimo (7,7%) presentan informes contables sociales de los cuales ninguno cuenta con verificación externa, poco más de un cuarto (26,9%) exteriorizan la cantidad de beneficiarios, menos de un décimo (7,7%) reflejan la cantidad de beneficiarios incorporados al ente, menos de un quinto (17,3%) exteriorizan la carga horaria y duración, poco más de un décimo (13,46%) mencionan la presencia de tutores y tan sólo 3,48% revelan la cantidad de colaboradores involucrados en esa tarea. Los costos asociados fueron exteriorizados solamente en menos de un décimo de los casos (7,69%).

Así, surge como común denominador tanto a nivel macro como en relación con los agentes microeconómicos, resistencia a revelar en forma pública información cuyo conocimiento resulta relevante para los diferentes grupos de interés, principalmente las organizaciones de la sociedad civil y el ámbito académico, como señalamos en el capítulo 4. A nivel macro esta deficiencia de información es observada en relación con la falta de accesibilidad pública del Registro Informativo de Convenios de Pasantías Educativas y, asimismo, vinculado con el requerimiento de información cursado a la Inspección General de Justicia.

A nivel micro, esto es puesto de manifiesto a través del alto porcentaje de organizaciones que, habiendo sido circularizadas, omitieron contestar los requerimientos de información cursados.

En relación con la calidad de las exteriorizaciones de las organizaciones capacitadoras, en el capítulo 4 analizamos posibles causas subyacentes al efectuar una puesta en común con las conclusiones del relevamiento empírico del universo de informes de las organizaciones suscriptoras a la Red Argentina de Pacto Global.

Entendemos que desde la disciplina contable los institutos analizados –o estrategias inclusivas de jóvenes “tradicionales”- plantean requerimientos al nivel del desarrollo de sistemas de información contable integrados que permitan capturar y sistematizar para su procesamiento regular y exteriorización oportuna, datos de naturaleza

estrictamente financiera con información cuantitativa no monetaria y cualitativa. El aporte que la disciplina contable puede efectuar a efectos de superar las deficiencias de información y calidad de los informes no es menor y viabiliza –a través de documentos íntegros- beneficios para el ente en términos de prestigio o reputación corporativa. Sobre estos aspectos nos estamos refiriendo, también, en el capítulo 4.

**CAPITULO 3:
ESTRATEGIAS NO TRADICIONALES DE INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES
EN ARGENTINA**

- 3.1** **Introducción**

- 3.2** **Prácticas formativas en alternancia y articulación público-privada**
 - 3.2.1** **Antecedentes normativos**
 - 3.2.2** **Antecedentes doctrinarios**

- 3.3** **Programas de inclusión laboral de jóvenes con articulación público-privada**
 - 3.3.1** **Programa Jóvenes con Futuro (PJF)**
 - 3.3.2** **Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT)**
 - 3.3.2.1** **PJMyMT: Prestación “Acciones de entrenamiento para el trabajo” (AET)**
 - 3.3.2.1.1** **PJMyMT-AET: Entrenamiento en el sector público**
 - 3.3.2.1.2** **PJMyMT-AET: Entrenamiento en el sector privado**
 - 3.3.2.1.3** **PJMyMT-AET: Entrenamiento en instituciones sin fines de lucro**
 - 3.3.2.1.4** **PJMyMT-AET: Entrenamiento para trabajadores con discapacidad**
 - 3.3.2.2** **PJMyMT: Prestación “Programa de Inserción Laboral” (PIL)**
 - 3.3.2.2.1** **PJMyMT-PIL: Línea de Promoción del Empleo Asalariado en el sector privado**
 - 3.3.2.2.2** **PJMyMT-PIL: Línea de Promoción del Empleo Asalariado en el sector público**
 - 3.3.2.2.3** **PJMyMT-PIL: Línea de Promoción del Empleo Asalariado para trabajadores con discapacidad**
 - 3.3.3** **Programa Envión (provincia de Buenos Aires)**
 - 3.3.4** **Programa Más Empleo Joven (PMEJ) (PE Chubut)**
 - 3.3.5** **Políticas públicas con foco en la etapa juvenil en la República Federativa del Brasil**

- 3.4** **Otros incentivos fiscales destinados a promover el empleo en la etapa juvenil.**
 - 3.4.1** **Régimen de la Ley 26476**
 - 3.4.2** **Programa Contribuciones Patronales para Más Empleo Joven (PE Chubut)**

- 3.5** **Sector privado no lucrativo: organizaciones con foco en la etapa juvenil y articulación público-privada**

- 3.6** **Relevamiento empírico**

- 3.7** **Algunas reflexiones a modo de conclusión**

3.1 Introducción

Habiendo explorado los institutos previstos en el marco jurídico local e internacional que propenden a la inserción de jóvenes en entornos laborales concretos, en esta parte del trabajo analizamos alternativas que hemos dado en llamar “no tradicionales”.

Así, nos referimos a estrategias que, persiguiendo los mismos objetivos que aquellas relevadas en el capítulo precedente, no solamente resultan más recientes en términos temporales, sino que presuponen la alianza sinérgica de esfuerzos entre la administración pública y organizaciones de la esfera privada.

Pese a que estas redes han cobrado un progresivo protagonismo en virtud de los programas sociales implementados a partir del periodo 2002-2003 con el objetivo de reducir los significativos algoritmos de pobreza y desocupación producto de la aplicación sistemática de políticas económicas de corte neoliberal durante la década de los noventa, se observa que su implementación resultaba ya recomendada por organismos técnicos internacionales (como así también por las normas laborales internacionales en consecuencia dictadas). Asimismo, surgen antecedentes doctrinarios en este mismo sentido provenientes de disciplinas jurídicas.

Es en este sentido que mencionamos acciones que, impulsadas desde la esfera pública principalmente nacional y también provincial, propendan a promover prácticas en alternancia para jóvenes y el empleo en el sector privado. En este marco surgen, también, regímenes de subvenciones gubernamentales destinados a estimular el desarrollo de prácticas formativas de naturaleza extra-laboral y el empleo. En el primer caso, se trata de subsidios de las asignaciones estímulo mensuales no remunerativas que perciben los practicantes y, en el segundo [en relación con la promoción del empleo], de mecanismos de reducción o reembolso de contribuciones patronales.

Asimismo, y en virtud de su significativo protagonismo, nos referimos a redes colaborativas conformadas por organizaciones de la sociedad civil, su eventual articulación con la esfera pública y la forma en que las mismas exteriorizan el foco en la etapa juvenil.

Acerca de estos temas nos referimos en los acápites siguientes.

3.2 Prácticas formativas en alternancia y articulación público-privada

3.2.1 Antecedentes normativos

El origen de la articulación público-privada en el marco de programas que promuevan la formación profesional o inserción laboral de personas excluidas del mercado de trabajo a través de acciones en alternancia como así también el mayor protagonismo asumido por los servicios de empleo encontraría sus orígenes en recomendaciones y documentos emanados de la OIT. En tal sentido, ya en el año 1975 la Recomendación 150²⁸⁹ sobre el desarrollo de los recursos humanos adoptada en la 60° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo²⁹⁰ celebrada el 23 de Junio establecía:

²⁸⁹ La Recomendación 150 fue reemplazada por la Recomendación 195 adoptada en la 92° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada el 17/06/2004 en Ginebra.

²⁹⁰ La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) –juntamente con el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo- es uno de los tres órganos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Denominada con frecuencia el “parlamento internacional del trabajo”, se reúne una vez al año y establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas

“Los Miembros²⁹¹ deberían adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, que guarden una relación estrecha con el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

...

Estas políticas y estos programas deberían también estimular a las empresas a aceptar la responsabilidad de formar a sus trabajadores. Las empresas deberían colaborar con los representantes de sus trabajadores al programar sus actividades de formación y deberían cerciorarse, en la medida de lo posible, de que estas actividades sean conformes al sistema oficial de formación”

(CIT, 1975 a), artículo 4, incisos 1 y 5)

“Debería hacerse todo lo posible para desarrollar y utilizar plenamente, de ser necesario con financiamiento público, todas las posibilidades de formación profesional existentes o potenciales, incluyendo los recursos disponibles en las empresas, para facilitar programas de formación profesional continua”.

(CIT, 1975 a), artículo 17, inciso 1)

Asimismo, se hacía un fuerte énfasis en una necesaria complementariedad entre capacitación teórica y formación en entornos laborales concretos –es decir, alternancia- con énfasis en la población juvenil:

“Los cursos de formación inicial a tiempo completo deberían incluir, siempre que sea posible, una adecuada sincronización entre la enseñanza teórica en las instituciones de formación y la formación práctica en las empresas de forma que se asegure que esa enseñanza teórica corresponde a una situación de trabajo real; asimismo, la formación práctica fuera de las empresas debería, en lo posible, corresponder a situaciones de trabajo reales. ... La formación en el trabajo organizada como parte integrante de la enseñanza que se da en instituciones de formación debería ser planificada conjuntamente por las empresas, las instituciones y los representantes de los trabajadores interesados, con objeto de ... (b) dar formación en los aspectos de la ocupación que no pueden enseñarse fuera de las empresas; (c) familiarizar a los jóvenes con poca o ninguna experiencia profesional con las exigencias y condiciones en que probablemente habrán de trabajar y con sus responsabilidades en el trabajo en grupo.”

(CIT, 1975 a), artículo 19, incisos 1 y 2)

Esta Recomendación preveía, también, para las personas que recibieran capacitación por parte de la empresa, la percepción de una asignación dineraria y estar cubiertos por “las mismas disposiciones de seguridad social”:

“Los trabajadores que reciban formación en la empresa deberían:

- (a) recibir una remuneración o asignación adecuada;
- (b) estar amparados por las mismas disposiciones de seguridad social aplicables a la mano de obra fija de la empresa de que se trate”.

(CIT, 1975 a), artículo 23, inciso 1)

Entendemos que, pese a que la norma internacional del trabajo mencionaba a “los trabajadores” se habría estado refiriendo a los beneficiarios de prácticas formativas. Ello, toda vez que se refería a la percepción de una “remuneración o asignación” y en virtud

generales de la organización. Según surge de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang-es/index.htm>

²⁹¹ Según surge de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>, la Organización Internacional del Trabajo es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter “tripartito”, es decir, donde gobiernos, empleadores y trabajadores participan en forma conjunta en la elaboración de políticas y programas y tienen el mismo derecho a voto durante las deliberaciones de los órganos principales.

del distinguo que efectuaba con "la mano de obra fija de la empresa" la cual, siguiendo el mismo temperamento, habría aludido al plantel de dependientes subordinados en virtud de un contrato de trabajo. Así, vinculamos esta previsión relativa a la seguridad social con la obligación del empleador de incluir a becarios, pasantes y demás practicantes no laborales en el ámbito de la ley 24557 –ley de Riesgos del trabajo- y otorgar a los mismos y a su grupo familiar una cobertura de salud, aspectos que relevamos en el capítulo precedente.

En igual sentido, el Convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en esa misma reunión (60º Reunión celebrada el 23/06/1975), ratificado²⁹² por nuestro país el 15/06/1978 y vigente a la fecha que se analiza²⁹³, prescribe el desarrollo de políticas de empleo a través de servicios públicos [de empleo] que vinculen estrechamente la formación y el trabajo²⁹⁴. Asimismo, subraya la implementación de los referidos programas de formación profesional en el marco de redes colaborativas que vinculen al gobierno con las organizaciones de empleadores y trabajadores²⁹⁵.

Más recientemente, la Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos adoptada en la 92º Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada el 17/06/2004, instrumento que reemplaza la Recomendación 150 *supra* analizada, se refiere al fomento de medidas formativas que propendan, entre otros objetivos, a la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo, la inclusión social y reducción de la pobreza y al estímulo de la inversión privada y la capacidad empresarial en estos fines:

"Los Miembros deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, de educación, de formación y de aprendizaje permanente que:

- (a) faciliten el aprendizaje permanente y la empleabilidad, y formen parte de una gama de medidas de orden político destinadas a crear empleos decentes y a alcanzar un desarrollo económico y social sostenible;
 - (b) atiendan por igual los objetivos económicos y sociales, hagan hincapié en el desarrollo económico sostenible en el contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad basada en el saber y la adquisición de conocimientos y hagan también hincapié en el desarrollo de las competencias, la promoción del trabajo decente, la conservación del empleo, el desarrollo social, la inclusión social y la reducción de la pobreza;...
 - (e) fomenten y mantengan las inversiones públicas y privadas en las infraestructuras necesarias para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la educación y la formación, así como en la formación de docentes e instructores, recurriendo para ello a redes de colaboración de ámbito local, nacional e internacional..."
- (CIT, 2004, artículo 3)

Y, asimismo:

²⁹² Observa Rodríguez Mancini (1996: 620) que la aprobación del Convenio y la Recomendación es atribución de la Conferencia Internacional del Trabajo. A diferencia de la Recomendación, que no es susceptible de ser ratificada y no impone obligaciones a los gobiernos nacionales ya que sólo establece principios rectores, el Convenio [internacional del trabajo] "es un instrumento normativo que regla ciertos aspectos de la vida laboral o de la seguridad social, cuya ratificación impone al Estado miembro de la OIT una triple obligación: el compromiso formal de aplicar sus disposiciones, informar anualmente sobre ello y aceptar el control internacional de esa aplicación".

²⁹³ Según surge de la consulta efectuada con fecha 26/11/2012 en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312287

²⁹⁴ CIT, 1975 b), artículo 1.

²⁹⁵ CIT, 1975 b), artículo 5.

“La cooperación internacional y técnica en el ámbito del desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación y el aprendizaje permanente debería: ...

(d) promover el desarrollo de la capacidad empresarial y el empleo decente y compartir experiencias sobre buenas prácticas en el mundo entero; ...

(i) fomentar la cooperación técnica entre los gobiernos, los interlocutores sociales, el sector privado y las organizaciones internacionales en relación con los demás temas y estrategias que abarca el presente instrumento.”

(CIT, 2004, artículo 21)

En igual sentido, prescribe:

“Los Miembros deberían

(b) elaborar políticas sociales de apoyo y de otra índole, y crear un entorno económico e incentivos que alienten a las empresas a invertir en educación y formación ...

(e) desarrollar un marco nacional de cualificaciones que facilite el aprendizaje permanente, ayude a las empresas y las agencias de colocación a conciliar la demanda con la oferta de competencias; dicho marco debería ser adaptable a los cambios tecnológicos y a la evolución del mercado de trabajo, y dar cabida a las diferencias regionales y locales, sin que ello le reste transparencia en el plano nacional;...

(h) fomentar el acceso a la educación, a la formación y al aprendizaje permanente de las personas con necesidades específicas, según se definan en cada país, tales como los jóvenes, las personas poco cualificadas, las personas con discapacidad, los migrantes, los trabajadores de edad, las poblaciones indígenas, los grupos étnicos minoritarios y las personas socialmente excluidas, así como de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas, de la economía informal, del sector rural y los trabajadores independientes...”

(CIT, 2004, artículo 5)

La norma subraya, también, la articulación público-privada en el marco de acciones formativas y se refiere al equilibrio entre las esferas laboral y personal —a la que le agrega “de aprendizaje permanente”— tan aludidas en las exteriorizaciones contables microsociales contemporáneas:

“Los Miembros deberían:

(b) reconocer el papel que los interlocutores sociales, las empresas y los trabajadores desempeñan en la formación;...

(d) prever medidas concretas que estimulen las inversiones y la participación en la formación;

(e) reconocer el aprendizaje en el lugar de trabajo, tanto formal como no formal, y la experiencia laboral;

(f) promover el desarrollo del aprendizaje y la formación en el lugar de trabajo mediante:

(i) la adopción de prácticas laborales calificantes y de excelencia, que mejoren las aptitudes profesionales;

(ii) la organización de actividades de formación en el trabajo y fuera de él, conjuntamente con prestadores públicos y privados de servicios de formación ...

(l) promover políticas de apoyo que permitan a las personas alcanzar un equilibrio entre sus intereses laborales, familiares y de aprendizaje permanente.”

(CIT, 2004, artículo 9)

Asimismo, la norma internacional se refiere específicamente a los educadores e instructores a la vez que reitera en sucesivos apartados el significativo papel que representan las empresas como creadoras de trabajo decente:

“Los miembros deberían: ...

d) proporcionar información y orientación en materia de capacidad empresarial, promover las competencias empresariales y sensibilizar a educadores e instructores acerca del importante papel que desempeñan las empresas, entre otros, en lo que atañe al crecimiento y a la creación de empleos decentes.”

(CIT, 2004, artículo 15)

Es dable destacar que esta norma internacional ya en el año 2004 hiciera énfasis en la necesidad de medición de los impactos accesorios a las actividades formativas y a las inversiones realizadas. En igual sentido, se observa que el organismo subrayara el requerimiento de definición de indicadores cuantitativos y cualitativos con apertura por atributo y se refiriese a los estudios longitudinales:

“Los Miembros deberían evaluar el impacto que tienen sus políticas en materia de educación, formación y aprendizaje permanente en sus avances en pos de la consecución de los principales objetivos de desarrollo humano, tales como la creación de empleos decentes y la erradicación de la pobreza [CIT, 2004, artículo 16] ...

Los Miembros deberían: ...

(b) crear bases de datos y definir indicadores cuantitativos y cualitativos, desglosados por sexo, edad, y otros criterios, sobre el sistema nacional de formación, y recopilar datos sobre la formación en el sector privado, teniendo en cuenta las repercusiones de dicha recopilación para las empresas, y

(c) recopilar información sobre las competencias y las tendencias emergentes en el mercado de trabajo a partir de las diversas fuentes, incluidos estudios longitudinales, que no se limiten a la clasificación tradicional de las ocupaciones. [CIT, 2004, artículo 18]

Los Miembros, en consulta con los interlocutores sociales y teniendo en cuenta las repercusiones que tiene la recopilación de datos para las empresas, deberían apoyar y facilitar la investigación en materia de desarrollo de los recursos humanos y la formación, la que podría comprender en particular: ...

(d) las inversiones en formación, así como la eficacia y el impacto de la misma ...”
(CIT, 2004, artículo 19)

La “Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social” emitida por la Oficina Internacional del Trabajo²⁹⁶ (2006) se refiere, asimismo, a la articulación de esfuerzos entre los gobiernos y la iniciativa privada en el marco del desarrollo de programas formativos:

“Los gobiernos, en cooperación con todas las partes interesadas, deberían elaborar políticas nacionales en materia de orientación y formación profesionales que guarden estrecha relación con el empleo. Este es el marco dentro del cual las empresas multinacionales deberían aplicar sus políticas de formación profesional.

En sus operaciones, las empresas multinacionales deberían asegurarse de que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida, habida cuenta de las necesidades de la empresa, así como de la política de desarrollo del país de acogida. Esta formación, en la medida de lo posible, debería permitir la obtención de calificaciones profesionales de utilidad general y promover las oportunidades de carrera. Esta labor debería efectuarse, siempre que sea apropiado en cooperación con las autoridades del país, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones competentes de carácter local, nacional o internacional.

... Siempre que sea practicable, las empresas multinacionales deberían proporcionar los servicios de un personal calificado para prestar ayuda a los programas de formación profesional organizados por los gobiernos, como parte de su colaboración al desarrollo nacional”.

(OIT, 2006: 6, artículos 29 a 31)

El documento menciona, también, que las empresas multinacionales que realicen operaciones en países en vías de desarrollo deberían propender a incrementar las

²⁹⁶ Según surge de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--es/index.htm> , la Oficina Internacional del Trabajo tiene su sede en Ginebra y constituye la secretaría de la Organización Internacional del Trabajo a la vez que funciona como centro operativo, de investigación y de publicaciones.

oportunidades y niveles de empleo²⁹⁷ y proveer a que las calificaciones profesionales e idoneidad constituyesen el criterio fundamental en los procesos de contratación y promoción del personal de todos los niveles²⁹⁸. Entendemos que el Sistema Dual que desarrolláramos en el capítulo precedente se encuentra alineado con esta filosofía.

Más recientemente, el documento final de la Conferencia Rio +20 hace, asimismo, alusión a la necesidad de estrategias de desarrollo sostenible que contemplen a los jóvenes como grupo vulnerable y prevean el trabajo conjunto de la esfera pública en todos sus niveles como así también de las organizaciones de la sociedad civil, el empresariado, sindicatos y la comunidad científica y tecnológica (UN, 2012: 5, 8). Se indica, también, que la implantación de políticas de economía verde tendientes, entre otros, a la erradicación de la pobreza y creación de empleos sostenidos e inclusivos para jóvenes, mujeres y pobres deben asegurar la capacitación técnica de los trabajadores en cuyo marco, se alienta a empresarios e industriales a que contribuyan activamente desde su esfera de competencias (UN, 2012: 12).

Habiendo efectuado una síntesis del tratamiento de la articulación público-privada por parte de organismos técnicos y normas laborales internacionales, en el siguiente acápite nos referimos a antecedentes en la materia a nivel doctrinario como así también al análisis planteado por el catedrático Zamagni en el marco del cual la capacitación deviene la estrategia que viabiliza la competitividad y, en consecuencia, la inclusión social y laboral en la sociedad actual del conocimiento.

3.2.2 Antecedentes doctrinarios

El jurista Dr. Lorenzo P. Gnecco (2002) se refería ya en el año 2002 a la articulación público-privada en el marco de instancias de formación laboral teórico-prácticas implementadas en organizaciones privadas lucrativas o no lucrativas cuyo objetivo fuera tanto la capacitación de trabajadores actuales –es decir, dependientes- del ente privado como así también personas que al momento de la instancia formativa carecieran de un empleo. Ello, a decir del jurista, con el fin último de brindar capacitación que viabilizara la adaptación a las nuevas demandas y exigencias planteadas a partir de los cambios económicos mundiales²⁹⁹. En relación a la viabilidad de esta convergencia de esfuerzos este autor, referenciando a Gallart, señala:

“Se trata, ciertamente, de una articulación que a la hora de su instrumentación no resulta dócil, dado que implica una multiplicidad de actores sociales: el Estado educador y las instituciones de educación privada, las agencias de capacitación y las empresas. En tal sentido, el diseño de *mecanismos de complementación* que comprendan pasantías o alternancias como formas de integrar empresas e instituciones educativas, la formulación conjunta de los programas de capacitación y la evaluación permanente de esas iniciativas, se mostrarían como modos de facilitación del camino a recorrer”
(Gallart en Gnecco, 2002: 247).

Asimismo, indica que contemplar como destinatarios de estas acciones no solamente a actuales empleados sino a potenciales subalternos desempleados al momento de la instancia formativa se vincula con la responsabilidad social de la organización para con

²⁹⁷ OIT, 2006: 4, artículo 16.

²⁹⁸ OIT, 2006: 4, artículo 22.

²⁹⁹ Entendemos que estas acciones han cobrado un protagonismo aún mayor a la luz de los altos costos sociales ocasionados por la aplicación sistemática de políticas de corte neoliberal.

la comunidad en la cual está inserta “como parte de una suerte de “obligación social”” (Gnecco, 2002: 250):

“Actualmente, se podría decir que se torna *fundamental* la intervención de las empresas en dichos aspectos, y hasta parte de una suerte de *obligación social* con miras al bien común, en cuanto dichos entes son también una porción de la comunidad general, y sin perjuicio de los cometidos que en dicha temática incumben, del mismo modo, al Estado.

La formación profesional constituye en la actualidad ... una verdadera *necesidad social*. Y en cuanto tales, las empresas tienen a ese respecto, como también lo tiene el Estado y las demás entidades intermedias, una responsabilidad social, puesto que no son ajenas al *medio social* en que esa necesidad se da; son entes intermedios que “viven” y se desenvuelven en ese medio y obtienen de él las fuentes necesarias para su desarrollo y progreso, así como los bienes para su riqueza. Tienen, además, esa responsabilidad porque ellas se componen también de personas, que “viven” e “inviven” en ese medio social en que la necesidad se manifiesta, pues en cuanto tales son también, en definitiva, una “comunidad de personas”.

(Gnecco, 2002: 248-249).

Advierte, asimismo, el autor (Gnecco, 2002: 249) el significativo protagonismo que la formación o capacitación ha adquirido en virtud de lo que él mismo denomina “la nueva revolución”: la revolución “tecnológica” a partir de la cual la ausencia de una determinada capacitación en destrezas puede determinar la exclusión del mercado laboral. En vinculación con este aspecto, menciona que la formación o perfeccionamiento de destrezas para acceder al mundo del trabajo requiere necesariamente de la cooperación e intervención conjunta del Estado y las empresas.

Relativo a la referida “revolución tecnológica” y a la necesidad de actuar proactivamente haciendo foco en la educación para cerrar brechas de exclusión laboral y consecuente desigualdad nos parece oportuno hacer mención a la conferencia del profesor Stefano Zamagni (2010) en el marco de la Tercera Cátedra Abierta de Responsabilidad Social y Ciudadana del Foro Ecuménico Social que tuviera lugar en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En la misma ese catedrático se refirió a tres consecuencias generadas por la sociedad o economía del conocimiento.

En tal sentido, Zamagni (2010) menciona que, en primera instancia, la sociedad del conocimiento ha generado una asincronía entre el ciclo tecnológico –acotado entre el comienzo y la finalización de un ciclo tecnológico- y el ciclo laboral –horizonte temporal durante el cual un adulto debe trabajar-. Así, el profesor indica que en forma previa a la Tercera Revolución Industrial evidenciada en los últimos treinta años ambos ciclos eran coincidentes, es decir, en tanto los primeros [los ciclos tecnológicos] tenían una duración estimada de entre 30 y 35 años, los [ciclos] laborales insumían 40 años. Sin embargo, en tanto estos últimos han quedado invariables, el advenimiento de la Tercera Revolución Industrial ha acotado los Ciclos Tecnológicos a un horizonte de entre 10 y 12 años, lo cual implica que una persona a lo largo de su vida laboral debe necesariamente atravesar y adaptarse a tres ciclos tecnológicos³⁰⁰, en virtud de lo cual Zamagni enfatiza la necesidad de ayudar a las personas a pasar de un ciclo [tecnológico] al siguiente.

En segundo lugar, las sociedades del conocimiento generan desigualdad, la cual, en tanto históricamente resultó vinculada con la carencia de tierras o propiedades, en

³⁰⁰ En vinculación con ello, Zamagni (2010) postula que debe cambiarse el concepto “empleabilidad” por el de “ocupacionalidad” toda vez que el empleo tiene una duración estimada de entre 10 a 12 años a la vez que menciona la existencia de tres tipos de trabajadores: los empleados, los desempleados y los precarios, entendidos estos últimos como aquellas personas que trabajan por un periodo de tiempo de tres años aproximadamente y posteriormente no consiguen reinsertarse en el mercado.

la actualidad resulta directamente atribuible a la falta de educación, siendo ésta última, en consecuencia, el foco que necesariamente debe hacerse a efectos de combatir a la primera. En tercera instancia, Zamagni indica que se ha producido un cambio en la estructura del mercado de trabajo, el cual ha dejado de ser la tradicional pirámide –donde en el ápice se encontraba el *top management* y en la base a los empleados menos calificados- para adoptar la forma de un reloj de arena, donde no hay una cumbre sino que muchos son las personas que necesariamente deben ser especializadas a efectos de viabilizar una competencia schumpeteriana e innovar, resultando en este marco, nuevamente, la educación el factor determinante para garantizar la inclusión social y la libertad para poder elegir.

Habiendo desarrollado en términos teóricos los antecedentes de la articulación público-privada, en los acápites siguientes nos referimos a programas de inclusión laboral de jóvenes desarrollados por la administración pública que prevén la intervención de la esfera privada.

En tal sentido, analizamos los Programas Jóvenes con Futuro (PJF) y Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT) y la convergencia de este último con las líneas de acción –también desarrolladas por el MTEySS- “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” y “Programa de Inserción Laboral” con fuerte incidencia de la esfera privada. Asimismo, complementamos el análisis con instancias similares surgidas de legislaciones provinciales.

3.3 Programas de inclusión laboral de jóvenes con articulación público-privada

A continuación nos referimos a iniciativas que suponen alianzas asociativas entre la administración pública y la esfera privada y se implementan a través de prácticas formativas de naturaleza extra-laboral, en la mayoría de los casos y, en menor medida, a través de contrataciones con carácter laboral. Observamos nuevamente que, con independencia de la forma contractual involucrada –contrato laboral o práctica formativa de naturaleza extra-laboral-, el empleador u organización dadora de la práctica no laboral debe registrar el alta y la baja y la relación mensual de los jóvenes empleados o practicantes no laborales ante los organismos de la seguridad social y tributarios.

En relación con los costos, en el caso de contrataciones de naturaleza laboral además de la retribución [conformada por la sumatoria de conceptos remunerativos y no remunerativos] abonada al empleado surgen las contribuciones patronales con destino al Régimen Nacional de la Seguridad Social y de Obras Sociales, el costo de la ART y del Seguro Colectivo de Vida Obligatorio. En caso de prácticas formativas de naturaleza extra-laboral, el costo está conformado por la asignación estímulo no remunerativa, la contribución patronal con destino al Régimen Nacional de Obras Sociales y el costo de la ART.

3.3.1 Programa Jóvenes con Futuro (PJF)³⁰¹:

Este programa fue desarrollado en el ámbito de la Red de Responsabilidad Social Empresaria y Trabajo Decente impulsada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y establecido por Convenio 164/06 suscripto entre ese Ministerio y empresas del sector privado (MTEySS, 2010 b: 15). En trabajos precedentes³⁰² nos

³⁰¹ Sobre la base del trabajo presentado en las XXXII Jornadas Universitarias de Contabilidad en la Facultad de Ciencias Económicas del Rosario de la Pontificia Universidad Católica Argentina, 19 al 21 de Octubre de 2011 (Piacquadio C., 2011 b).

³⁰² Rodríguez de Ramirez y Piacquadio C. (2010) y Piacquadio C. y Rodríguez de Ramirez (2009).

referíamos a esta iniciativa público-privada cuya implementación se realiza de manera descentralizada en las empresas asociadas. Esta red tiene por objetivo brindar a jóvenes desocupados procedentes de hogares de bajos ingresos con **edad entre 18 y 24 años** que no hayan completado los estudios secundarios, o bien carezcan de experiencia laboral, la oportunidad de adquirir competencias laborales mediante capacitación teórica en aulas y prácticas en entornos laborales reales³⁰³.

Los beneficiarios perciben mensualmente una ayuda económica no remunerativa a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y una asignación estímulo mensual a cargo de la empresa involucrada. En relación a esto último las empresas relevaron como “dificultad enfrentada” o aspecto pasible de mejora la falta de sincronización del pago de la ayuda económica no remunerativa a cargo del Ministerio con el pago de la asignación estímulo a cargo de la empresa como así también el hecho de que ambos conceptos dinerarios [ayuda económica no remunerativa a cargo del MTEySS y asignación a cargo de la empresa] fueran percibidos a través de sendas tarjetas de débito (MTEySS, 2010 b: 79-80)³⁰⁴.

Las empresas participantes³⁰⁵ ejecutan el proyecto de formación profesional disponiendo de un sistema tutorial para el apoyo y seguimiento de los beneficiarios. Esta iniciativa reconoce haber dado cobertura a **1.500 beneficiarios**³⁰⁶, cuyo promedio de edad se estima en 20 años y su apertura por género responde en un 60% a hombres y un 40% a mujeres.³⁰⁷

Las acciones de formación teórico-práctica tienen una duración de entre 3 y 10 meses y la carga horaria no supera las 6 horas diarias ni las 30 horas semanales. Al finalizar la práctica se entrega al practicante una certificación acreditativa de la experiencia otorgada por la empresa y refrendada por el Ministerio de Trabajo³⁰⁸.

Este programa se enmarca en el Programa Conjunto de Apoyo a la Red de RSE y Trabajo Decente del MTEySS ideado y ejecutado con la colaboración de ese Ministerio y

³⁰³ MTEySS (2010 b: 15)

³⁰⁴ Según surge de MTEySS (2010 b: 79-80), la falta de sincronización en el pago de sendas asignaciones constituyó un motivo de queja por parte de los beneficiarios.

³⁰⁵ Del documento elaborado por el MTEySS para la Conferencia Europea de RSE (2010 a: 27) surgen como empresas participantes ABA, Acindar, Andreani, Apex, Arcos Dorados, Autopistas del Sol, Cámara Argentina de Comercio (CAC), Carrefour, Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos de la República Argentina (CESSI), Ch2MHill, Dow Química, Gas Natural Ban, IBM, Indicom, Indra, Industrias Bellmor, Microsoft, Juncadella, Peñaflo, Pepsico, Pfizer, Prosegur, Santander Río, Editorial Santillana, Securitas Argentina, Teleperformance, Visa Argentina y Volkswagen Argentina.

De acuerdo al informe elaborado posteriormente por ese Ministerio durante el mismo periodo 2010 (MTEySS, 2010 b) relevando los alcances, resultados e impactos de este programa se observa que ABA y Autopistas del Sol ya no se encuentran involucradas en esta iniciativa a la vez que surge la participación de Next e YPF, no mencionadas en el informe previo (MTEySS, 2010 a).

³⁰⁶ En el cuarto trimestre del año 2009 –periodo de inicio de la evaluación- se registraban 1.153 jóvenes beneficiarios, en tanto que, con un año de posterioridad –tercer trimestre de 2010- se registran más de 1.500 jóvenes (MTEySS, 2010 b: 29).

³⁰⁷ Rodríguez de Ramirez, M. del C. y Piacquadio, C. (2010).

³⁰⁸ Rodríguez de Ramirez, M. del C. y Piacquadio, C. (2010).

de las Agencias del Sistema de Naciones Unidas (SNU). El mismo tiene por objeto identificar y difundir contribuciones empresariales que propendan al logro del Objetivo del Desarrollo del Milenio relativo a la promoción del trabajo decente (ODM N° 3, según surgen del **Anexo IX**).

Las empresas participantes de esta iniciativa confeccionan los proyectos de prácticas con la asistencia técnica de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y los ejecutan disponiendo de recursos físicos, financieros y humanos propios y de un sistema tutorial de apoyo a los beneficiarios. Seguidamente se indican algunas de los oficios u ocupaciones en las que los jóvenes resultan capacitados:

“operario metalúrgico, operario de mantenimiento, tornero, soldador, cortador, ensamblador, encintador, operador de procesos vitícolas y de elaboración, auxiliar administrativo, auxiliar contable, auxiliar de calidad, auxiliar de soporte técnico en sistemas, operador de ventas telefónicas, representante de atención al cliente, distribuidor de correspondencia, operario de logística, auxiliar operativo de correo, auxiliar de elaboración de alimentos, ayudante de conservación y mantenimiento, reposición, dibujante copista, mecánico, operador de equipos con conocimientos de procesamiento de datos, manejo de PC, máquinas de impresión, operador telefónico, programador, soporte técnico, operador de depósito, operador de empaque, recontador de valores, asistente del área de Recursos Humanos, empleado en auditoría mecánica y de calidad”.
(MTEySS, 2010 b: 17).

La convocatoria y el reclutamiento se encuentran a cargo de la empresa participante conjuntamente con las Oficinas Municipales de Empleo y organizaciones de la sociedad civil. Vinculado con ello, es de destacar que las empresas participantes reconocen como un aspecto positivo la articulación con la sociedad civil y la comunidad logradas a partir del acercamiento con organizaciones del tercer sector³⁰⁹ en las tareas de reclutamiento de los jóvenes.

Se informa que algunas de las empresas involucradas se vinculan con instituciones educativas y de formación profesional –dando lugar, así, a un segundo tipo de articulación- lo cual viabiliza instancias de capacitación adicional en cuyo marco los beneficiarios reciben, además del certificado otorgado por la empresa y refrendado por el MTEySS, un título o certificación adicional (MTEySS, 2010 b: 21). Sin embargo, de la lectura del documento no surgen los nombres de las empresas que incursionan en este segundo tipo de articulación.

En el **“Anexo VI: Relevamiento empírico de las exteriorizaciones contables sociales de las organizaciones participantes en el Programa Jóvenes con Futuro”** acompañamos el relevamiento empírico de las exteriorizaciones de veintinueve empresas y cámaras empresarias involucradas en esta iniciativa. El mismo fue realizado haciendo foco en el periodo 2009, horizonte temporal al cual se refiere el documento emanado del MTEySS (2010 b). Seguidamente exteriorizamos las conclusiones a las que arribamos en el marco de dicha labor, resultados que difundiríamos en las XXXII Jornadas Universitarias de Contabilidad (Piacquadio C., 2011 b):

³⁰⁹ Se menciona “...(Cáritas, AMIA, ONG's y escuelas cercanas al ámbito de influencia primaria de las empresas)...” (MTEySS, 2010 b: 81).

“ ...

- Solamente 8 organizaciones [representativas del **27,59%**] **exteriorizan la participación en el Programa Jóvenes con Futuro** en tanto que son 11³¹⁰ [37,93%] los entes que informan acciones destinadas a la inclusión laboral de jóvenes.
 - Solamente 9 organizaciones [representativas del 31%] presentan informes contables microsociales³¹¹ –bajo las denominaciones “Reporte de Sustentabilidad”, “Informe de Responsabilidad Corporativa”, “Informe Anual”, “Reporte de Responsabilidad Social”, “Memoria de Sostenibilidad”, “Memoria de Responsabilidad Social Empresaria” o “Informe de Ciudadanía³¹²”, dos de los cuales son emitidos por las respectivas controlantes extranjeras (Pepsico y CH2M Hill Lockwood Green).
 - En el informe contable microsocio (Informe Anual 2009) de uno de los entes relevados (Indra Si) surgen exteriorizaciones acerca de la gestión de riesgos.
 - El relevamiento de los impactos sociales internos recibe en ocasiones la denominación de “Sustentabilidad de Talentos”.
 - Surge, asimismo, una exteriorización de extensión reducida³¹³ o folleto bajo la denominación “Dossier de RSE”.
 - Solamente **uno de los entes [3,45%]** (Gas Natural BAN) **exterioriza la cantidad de tutores asignados**.
 - Ninguno de los entes cuyas exteriorizaciones fueran relevadas exterioriza información relativa a la negociación con sindicatos en temas vinculados con acciones de inclusión laboral de jóvenes.
 - Solamente **tres empresas** (Carrefour Argentina, Grupo Logístico Andreani y Santander Río) [representativas del **10,34%**] **exteriorizan** información cuantitativa monetaria relativa a los **costos asociados** a las iniciativas de inclusión laboral de jóvenes.
 - Solamente el reporte de CH2M Hill Lockwood Green casa matriz y el informe de Gas Natural Ban exteriorizan la cantidad de trabajadores permanentes y temporarios. En tanto que Gas Natural BAN informa una tendencia decreciente de contratación temporaria - 5,54% de su fuerza laboral era temporalmente contratada en 2009, en tanto que para el periodo 2010 ese ratio desciende a 4,7%- CH2M Hill reporta a nivel mundial un 6,5% de su fuerza laboral empleada bajo esta modalidad. Se observa que una organización cuyo Reporte de Sostenibilidad tiene nivel de aplicación A+ [y debería informar, en consecuencia, tal apertura requerida por las guías GRI] omite exteriorizar esa información.
 - Tres organizaciones (Acindar Grupo Arcelor Mittal, Carrefour Argentina e Indra Si) efectúan una apertura etaria de la fuerza laboral que toma en consideración a los jóvenes.
 - De las siete organizaciones cuyas exteriorizaciones microcontables han sido elaboradas de acuerdo a los lineamientos GRI, cuatro de ellas omiten relevar el nivel de aplicación de las guías.
 - Se observa que las trece instancias de inclusión laboral de jóvenes que surgen del relevamiento empírico son llevadas a cabo en red ...”.
- (Piacquadio C., 2011 b)

³¹⁰ Se incluyen dentro de éstos a las ocho empresas que exteriorizan su participación en el Programa Jóvenes con Futuro (Piacquadio C., 2011 b)

³¹¹ Laboratorios Pfizer informa en la página web institucional la presentación con fecha 04/01/2011 del Informe de RSE 2009 sin embargo el mismo [al mes de Septiembre 2011] no se encuentra disponible on-line. En lugar de ello, la empresa consigna un breve informe cuya fuente, indica el ente, es la Memoria mencionada. Se observa que la empresa no está adherida a Pacto Global ni presenta Memorias en GRI (Piacquadio C., 2011 b)

³¹² “Citizenship Report” es la denominación del informe contable microsocio de Pepsico por el periodo 2009 (Piacquadio C., 2011 b)

³¹³ El “Dossier de RSE” de Grupo Logístico Andreani presenta información contable social en un volumen de 13 fojas (Piacquadio C., 2011 b)

Se observa que, de forma similar a lo expuesto en relación con el relevamiento de las organizaciones del sistema dual (3,84%), **la exteriorización de la cantidad de tutores asignados a las tareas formativas de los jóvenes no supera el 4%** (en este caso, alcanza el 3,45%). En esta ocasión, sin embargo, el porcentaje de empresas que informan sobre los costos asociados es significativamente superior (10,34%) a lo observado en relación con las organizaciones capacitadoras del sistema dual de la CADICAA (7,69%).

Seguidamente nos referimos al Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, acción con foco en la edad juvenil y articulación con la esfera privada lucrativa y no lucrativa.

3.3.2 Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMyMT)³¹⁴

Creado por Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) N° 497/08 (publ. B.O. 15/05/2008) como herramienta para mejorar la empleabilidad e inserción laboral de los **jóvenes en edad entre 18 y 24 años** con residencia en el país que no hubieran completado el nivel primario y/o secundario de educación formal obligatoria y se encontrasen desempleados. A efectos de adherir a esta iniciativa, la cual ha contado con **150.000 adherentes**³¹⁵ a lo largo de todo el territorio nacional, los jóvenes deben suscribir un Convenio de Adhesión en alguna de las Oficinas de Empleo Municipales que conforman la Red de Servicios de Empleo³¹⁶.

Este programa tiene por objeto *“generar oportunidades de inclusión laboral de las y los jóvenes a través de acciones integradas que les permitan identificar el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria, realizar experiencias de formación y/o prácticas calificantes en ambientes de trabajo, iniciar una actividad productiva de manera independiente o insertarse en un empleo”*³¹⁷. Los adherentes perciben ayudas económicas no remunerativas mediante el mecanismo de pago directo, para lo cual se les entrega una tarjeta magnética personal e intransferible³¹⁸.

A continuación mencionamos las prestaciones³¹⁹ con que cuenta el programa, indicando en cada caso la asignación económica involucrada:

a) Orientación e inducción al mundo del trabajo (*): Destinado al desarrollo de un proyecto formativo y ocupacional en cada participante, a cuyos efectos se procura identificar los intereses del adherente, las particularidades de su entorno social y productivo y su vinculación con un proyecto ocupacional, los saberes y habilidades para el trabajo adquiridos y las estrategias para planificar su acceso al empleo. Esta etapa es obligatoria y

³¹⁴ Sobre la base del trabajo presentado en el 17° Encuentro Nacional de Investigadores Universitarios del Área Contable en la Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de Salta, 7 y 8 de Julio 2011 (Piacquadio C., 2011 a).

³¹⁵ Según surge de los “Considerandos” de la Resolución N° 764/2011 de la Secretaría de Empleo (SE) (publ. B.O. 17/05/2011) y, asimismo, de la Resolución 1298/2010 MTEySS (publ. B.O. 25/11/2010).

³¹⁶ Resolución 497/08 MTEySS, artículo 2.

³¹⁷ Resolución 497/08 MTEySS, artículo 1.

³¹⁸ Resolución 497/08 MTEySS, artículo 4.

³¹⁹ Detalladas en el artículo 3 de la Resolución 497/08 MTEySS.

previa a la participación en las demás prestaciones, observándose que sólo podrán desarrollarse en forma simultánea con esta etapa los estudios primarios y/o secundarios. La asignación prevista es de \$450 mensuales durante un plazo máximo de hasta dos periodos mensuales³²⁰. Los jóvenes que hubieren cumplimentado su participación en esta prestación y, no encontrándose incluidos en otra prestación del Programa, se presenten ante la Oficina de Empleo en respuesta a una citación, o bien, espontáneamente en por lo menos dos oportunidades en el mismo mes, perciben una ayuda económica mensual de \$225 en concepto de asistencia a la búsqueda de empleo³²¹.

b) Formación para la certificación de estudios primarios y/o secundarios (*): Diseñada con el objeto de mejorar la inserción laboral de los jóvenes y disminuir la rotación en empleos de corta duración, prevé una asignación de \$450 durante los meses lectivos³²² en los que participen de procesos formativos para la certificación de estudios primarios y/o secundarios³²³. Los adherentes que participen en cursos para la certificación de estudios formales primarios o secundarios en el sistema gradual perciben dos asignaciones estímulo anuales de \$300 por conservar la condición de alumno regular con posterioridad a los recesos escolares de verano e invierno.

Asimismo, los adherentes que aprueben un grado, año o nivel educativo de sus estudios primarios o secundarios en el sistema gradual³²⁴ perciben en un solo pago la suma de \$600. De forma similar, aquellos beneficiarios que aprueben un módulo o trayecto formativo de sus estudios primarios o secundarios en el sistema modular³²⁵ perciben en un solo pago la suma de \$150 por cada módulo o trayecto aprobado, con un límite de hasta \$900 por año calendario³²⁶. La percepción de las asignaciones (i) por regularidad, (ii) por aprobación de un grado, año o nivel educativo en el sistema gradual, y (iii) de un módulo o trayecto formativo en el sistema modular es compatible con las ayudas económicas de las restantes prestaciones incluyendo la asignación de \$450 correspondiente a esta prestación y que fuera *supra* detallada³²⁷.

³²⁰ Resolución 1298/2010 MTEySS (publ. B.O. 25/11/2010), artículo 1, inciso a) 1. De acuerdo a la consulta efectuada el 11/12/2012 en <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=175524>, no surgen normas posteriores que hubieran modificado a la referida Resolución 1298/2010 MTEySS. Se entiende, en consecuencia, que las cuantías indicadas se encuentran vigentes a la fecha.

³²¹ Resolución 1298/2010 MTEySS, artículo 4.

³²² Originalmente, la Resolución 497/08 MTEySS a través del artículo 4, inciso a) 2. acotaba esta prestación a un horizonte temporal de 18 periodos mensuales continuos o discontinuos. Posteriormente, el artículo 1 de la Resolución 497/08 sustituyó el inciso a) del artículo 4 de la Resolución MTEySS 497/08 y dispuso que esta acción se extendería a "... los meses lectivos en los que [los jóvenes] participen de procesos formativos..." (Res. 1298/2010 MTEySS, artículo 1, inciso a) 2.)

³²³ Resolución 1298/2010 MTEySS, artículo 1, inciso a) 2.

³²⁴ Requiere la asistencia en aula durante los meses del calendario escolar fijado por la autoridad competente, en acuerdo con el Consejo Federal de Educación y provee la aprobación de grados, años o niveles educativos al finalizar cada ciclo lectivo (Resolución 1298/2010 MTEySS, artículo 2).

³²⁵ Contempla regímenes semipresenciales, a distancia u otras formas no tradicionales y prevé la aprobación de módulos y/o trayectos formativos (Resolución 1298/2010 MTEySS, artículo 2).

³²⁶ Resolución 1298/2010 MTEySS, artículo 2.

³²⁷ Resolución 1298/2010 MTEySS, artículo 2.

c) **Cursos de Formación Profesional (*):** Destinados a que los jóvenes adquieran competencias y habilidades requeridas para el ejercicio de la ocupación que hubiera sido definida durante la etapa de elaboración del proyecto formativo y ocupacional antes mencionado, prevé una asignación mensual de \$450³²⁸.

Los adherentes que aprueben un curso de formación profesional dictado en el marco de este programa perciben en un solo pago la suma de \$150 multiplicada por la cantidad de meses de duración o por cada 50 horas cátedra de carga horaria, por hasta un máximo de \$900. La percepción de esta asignación por aprobación es compatible con las ayudas previstas en las restantes prestaciones, incluyendo la ayuda de \$450 prevista en esta prestación por la asistencia a cursos de formación profesional³²⁹.

d) **Certificación de Competencias Laborales:** Viabiliza la evaluación de las competencias laborales de aquellos adherentes que hubieran tenido experiencia [laboral] previa³³⁰.

e) **Generación de emprendimientos independientes (*):** Esta prestación se canaliza parcialmente a través de la "Línea Promoción del Empleo Independiente" del **Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales (PEIyEPL)** creado por Resolución 1094/09 MTEySS. Los jóvenes que opten por desarrollar su propio emprendimiento en forma individual o asociativa asisten a cursos de gestión empresarial y reciben asistencia técnica y económica para la formulación y desarrollo del proyecto³³¹. En tal sentido, reciben un subsidio no reembolsable por valor de \$15.000³³² para la formación del capital necesario para la puesta en marcha del plan de negocios y una ayuda mensual no remunerativa de \$450 durante el curso de gestión empresarial durante un periodo máximo de tres meses y durante los nueve meses posteriores a la asignación del subsidio no reembolsable *supra* mencionado³³³. Los emprendimientos que acrediten encontrarse en marcha desarrollando la misma actividad en virtud de la cual percibieron el primer financiamiento, tengan una antigüedad mayor a un año y acrediten, también, la necesidad de una nueva asistencia económica pueden acceder a un segundo subsidio no

³²⁸ Originalmente, esta prestación estaba acotada a un horizonte de 6 periodos mensuales continuos o discontinuos (Artículo 4, inciso a) 3 de la Resolución 497/08). Posteriormente, el inciso a) 3 del artículo 1 de la Resolución 1298/2010 eliminó dicha restricción temporal.

³²⁹ Resolución 1298/2010, artículo 3.

³³⁰ Resolución 497/08 MTEySS, artículo 3.

³³¹ Resolución 650/2011 MTEySS (publ. B.O. 09/06/2011), artículo 7.

³³² En el caso de emprendimientos asociativos, el subsidio no reembolsable para la formación del capital inicial se efectiviza a través de pagos individuales y de igual monto para cada participante (Res. 1862/2011 SE publ. B.O. 06/10/2011, art. 23).

El subsidio sólo puede afectarse a la adquisición de herramientas, maquinarias, habilitaciones, acondicionamientos necesarios del local de trabajo, instalaciones de electricidad y gas y elementos de seguridad del trabajo, como así también a la movilidad, en el caso de personas con discapacidad. Se prescribe taxativamente que el subsidio no podrá destinarse a la compra de terrenos, inmuebles, fondos de comercio, a la construcción de locales nuevos o al pago de arriendos, seguros e impuestos –excepción a ello último constituyen las habilitaciones *supra* indicadas- (Resolución 1862/2011 SE, artículos 25 y 26).

³³³ Resolución 1862/2011, artículos 23 y 27.

reembolsable. Este último, por valor de \$8.000³³⁴ se asigna también por participante o emprendedor asociado y es otorgado sólo una vez por emprendimiento productivo³³⁵.

f) **Acciones de entrenamiento para el trabajo (AET)**³³⁶: Los adherentes pueden realizar prácticas en ambientes de trabajo para iniciar o completar la formación recibida. Estas prácticas pueden ser realizadas en entidades públicas o privadas y se instrumentan a través de proyectos aprobados por la Secretaría de Empleo. Las organizaciones que participan de esta iniciativa deben formular un proyecto que incluye un periodo de formación teórica y otro [de formación] práctica en el puesto de trabajo³³⁷.

Los adherentes que participen en esta prestación perciben las ayudas económicas establecidas por su reglamentación³³⁸. Tales ayudas son compatibles con la percepción de las asignaciones estímulo por regularidad, aprobación de un grado año o nivel educativo en el sistema gradual y aprobación de un módulo o trayecto formativo en el sistema modular, correspondientes a la prestación "Formación para la certificación de estudios primarios y/o secundarios" que fueran desarrolladas en la última parte del apartado b), como así también resultan compatibles con las asignaciones por aprobación de cursos de formación profesional dictados en el marco de la prestación "Cursos de Formación Profesional" y desarrolladas en la segunda parte del apartado c)³³⁹.

En virtud de su convergencia con la esfera privada, nos referiremos específicamente a esta línea de acción en acápites posteriores (3.3.2.1).

g) **Talleres de apoyo a la empleabilidad e integración social (*)**: No previsto originalmente en la Resolución 497/08 MTEySS, fue introducido por la Resolución 1298/2010 MTEySS a través del inciso a)5 del artículo 1 que sustituyera el inciso a) del artículo 4 de la normativa madre. La asignación mensual asciende a \$450 y está prevista por un horizonte máximo de hasta 4 periodos mensuales³⁴⁰.

h) **Talleres de apoyo a la búsqueda de empleo (*)**: Asistencia para la búsqueda de empleo. La Oficina de Empleo Municipal cita a los jóvenes periódicamente para evaluar los avances y dificultades inherentes al proceso de búsqueda. La asignación mensual asciende a \$450 y se otorga por un horizonte máximo de hasta 6 periodos mensuales continuos o discontinuos³⁴¹.

³³⁴ Se estipula que el segundo subsidio no reembolsable sólo puede destinarse a la adquisición de herramientas y maquinarias, insumos, acondicionamiento del local de trabajo y elementos de seguridad del trabajo (Res. 1862/2011 SE, artículo 31)..

³³⁵ Resolución 1862/2011 SE, artículos 29 y 30.

³³⁶ Iniciativa perteneciente al Sistema Integral de Prestaciones por Desempleo creada por Resolución 696/2006 MTEySS (publ. B.O. 28/07/2006).

³³⁷ Resolución 708/2010 MTEySS, artículo 16.

³³⁸ Resolución 905/2010 SE que reglamenta las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo.

³³⁹ Resolución 708/2010 MTEySS, artículo 18.

³⁴⁰ Resolución 1298/2010 MTEySS, artículo 1, inciso a)5.

³⁴¹ Resolución 1298/2010, artículo 1, inciso a)6.

(*) Se observa que los adherentes solamente pueden percibir una ayuda económica correspondientes a las prestaciones reseñadas con un asterisco –es decir, aquellas detalladas en los apartados a), b), c), e), g) y h) y que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1 de la Resolución 1298/2010 MTEySS, prevén una asignación mensual de \$450-. Se excluye de esta disposición a las asignaciones estímulo por regularidad, aprobación de un grado año o nivel educativo en el sistema gradual y aprobación de un módulo o trayecto formativo en el sistema modular, correspondientes a la prestación “Formación para la certificación de estudios primarios y/o secundarios” que fueran desarrolladas en la última parte del apartado b), como así también se excluye a las asignaciones por aprobación de cursos de formación profesional dictados en el marco de la prestación “Cursos de Formación Profesional” y desarrolladas en la segunda parte del apartado c).

i) **Intermediación laboral:** A través de las Oficinas de Empleo Municipales los adherentes son informados acerca de demandas de trabajo efectuadas por empresas³⁴². Un tutor informa a los jóvenes acerca de las condiciones relativas al potencial trabajo, les brinda asesoramiento para la entrevista y los deriva a los potenciales empleadores³⁴³.

j) **Apoyo a la inserción laboral (PIL):** Destinada a promover la contratación de jóvenes por parte de entes públicos y privados mediante el financiamiento parcial del salario, esta prestación se canaliza, de conformidad con lo dispuesto por la Resolución 1440/2010 MTEySS³⁴⁴, a través del “Programa de Inserción Laboral” (PIL)³⁴⁵. El mismo se instrumenta a través de tres líneas de acción: (i) Línea de Promoción del empleo asalariado en el sector privado, (ii) Línea de Promoción del empleo asalariado en el sector público y (iii) Línea de Promoción del empleo salariado para trabajadores con discapacidad³⁴⁶.

En virtud de su convergencia con la esfera privada, nos referimos específicamente a esta línea de acción en acápites posteriores (3.3.2.2).

3.3.2.1 PJMyMT: Prestación “Acciones de entrenamiento para el trabajo” (AET)

Las “Acciones de entrenamiento para el Trabajo” se implementan a través de las siguientes líneas de acción: (i) Entrenamiento en el Sector Público, (ii) Entrenamiento en el Sector Privado, (iii) Entrenamiento en Instituciones sin fines de lucro, y (iv) Entrenamiento

³⁴² Resolución 497/08 MTEySS, artículo 3, inciso h).

³⁴³ Deibe (2010: 19).

³⁴⁴ Resolución 1440/2010 MTEySS (publ. B.O. 17/12/2010), artículo 3, inciso 1.

³⁴⁵ Creado por Resolución 45/2006 MTEySS (publ. B.O. 19/01/2006) en el marco de la Ley 24.013 de Empleo, sus normas reglamentarias y del Plan Integral para la Promoción del Empleo, este programa tiene por objetivo la incorporación en empleos de trabajadores desocupados mediante la asignación de una ayuda económica mensual que puede ser descontada del salario del trabajador por los empleadores con los que los mismos celebren un contrato de trabajo o inicien una relación de empleo público. (Resolución 1440/2010 MTEySS, artículo 1). En el marco del PIL pueden ser contratados, además de los adherentes al Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, beneficiarios mayores de 18 años adherentes al Seguro de Capacitación y Empleo o a otros programas o acciones ejecutados por el MTEySS, personas desocupadas mayores de 18 años con discapacidad y personas desocupadas mayores de 18 años que presenten dificultades de inserción en el empleo (Resolución 144/2010 MTEySS, artículo 3).

³⁴⁶ Resolución 1440/2010 MTEySS, artículo 2.

para Trabajadores con Discapacidad³⁴⁷. La participación de los adherentes³⁴⁸ se instrumenta a través de proyectos formulados y ejecutados por entidades públicas o privadas³⁴⁹. Estos proyectos tienen una **duración mínima de un mes y máxima de 8 meses** y cuentan con una carga horaria máxima de 6 horas diarias y 30 horas semanales³⁵⁰. Las entidades públicas o privadas que deseen participar en esta iniciativa deben estar inscritas en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE) y presentar un proyecto que comprenda actividades de capacitación teórica y práctica en el puesto de trabajo, cuente con la asistencia de un tutor que acompañe a los participantes, observe las cargas horarias y plazos máximos fijados según Resolución 905/2010 de la Secretaría de Empleo (SE) (publ. B.O. 02/08/2010) y brinde cobertura de accidentes personales a sus participantes³⁵¹. Los organismos ejecutores deben, asimismo, garantizar la existencia de insumos y herramientas necesarios para que los participantes desarrollen sus trabajos, cumplimiento de normas de higiene, cobertura de seguro de accidentes personales (contratación de ART), cobertura de salud para los participantes de sus proyectos (que resulta financiada por el dador de la práctica a través de la contribución al Régimen Nacional de Obras Sociales), asistencia de un tutor que oriente y otorgamiento de un certificado a los participantes acreditando las actividades realizadas³⁵².

A continuación se reseñan los principales aspectos vinculados con las líneas de acción involucradas:

3.3.2.1.1 PJMyMT-AET: Entrenamiento en el sector público

Pueden ser organismos ejecutores en el marco de esta modalidad los organismos públicos nacionales, provinciales, municipales y entes públicos autárquicos o descentralizados. Los proyectos deben tener una carga horaria de 20 o 30 horas semanales y una duración mínima de 2 meses y máxima de 8 meses, **comprender actividades de carácter práctico como así también de capacitación teórica**, destinar más del 50% de la carga horaria total al desarrollo de las primeras y prever la asistencia de al menos un tutor por cada 20 participantes.³⁵³

Los adherentes que participan en esta línea perciben **una ayuda a cargo del MTEySS de \$750 en tanto el proyecto tenga una carga horaria de 30 horas semanales, y \$550 si la carga del proyecto es de 20 horas semanales**. Para la integración de estas cuantías se contabilizan las prestaciones dinerarias que los beneficiarios perciban por igual

³⁴⁷ Resolución 408/2010 MTEySS, artículo 4.

³⁴⁸ De la prestación Acciones de Entrenamiento para el Trabajo, además de los adherentes al PJMyMT, pueden participar personas desocupadas mayores de 18 años incluidas en el Seguro de Capacitación y Empleo o en otros programas o acciones ejecutadas por el MTEySS, personas desocupadas mayores de 18 años con discapacidad y, asimismo, personas mayores de 18 años que presenten dificultades de inserción en el empleo (Resoluciones 708/2010 MTEy SS, artículo 3 y 905/2010 SE, artículo 3.

³⁴⁹ Resolución 1298/2010, artículo 5.

³⁵⁰ Resolución 708/2010, artículos 6 y 7.

³⁵¹ Resolución 905/2010 SE, artículo 2.

³⁵² Resolución 708/2010 MTEySS, artículo 11.

³⁵³ Resolución 905/2010 SE, artículos 8 y 9.

periodo en el marco de otros programas o acciones del MTEySS compatibles con las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo³⁵⁴.

La Secretaría de Empleo puede brindar asistencia económica a los organismos ejecutores de esta línea hasta la suma de \$7.000 por proyecto de 20 personas o suma proporcional equivalente con destino a la adquisición de insumos y herramientas, compra de ropa de trabajo para los participantes y con destino a la implementación de las actividades de capacitación³⁵⁵.

3.3.2.1.2 PJMyMT-AET: Entrenamiento en el sector privado:

Pueden presentar proyectos bajo esta línea de acción (i) las micro, pequeñas y medianas empresas del sector privado³⁵⁶, (ii) las unidades productivas incluidas en el Programa Trabajo Autogestionado, (iii) unidades económicas participantes de la Línea "Desarrollo de Entramados Productivos" del Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales". Se estipula, asimismo, que **no pueden adherir** a esta línea aquellas empresas que:

- 1) **hubieren realizado despidos colectivos dentro de los seis meses previos a la presentación del proyecto;**
- 2) **hayan sido sancionadas por empleo no registrado y no hubieran regularizado su situación;**
- 3) **incumplan con sus obligaciones como empleadoras frente al Sistema de la Seguridad Social.**³⁵⁷

³⁵⁴ Resolución 905/2010 SE, artículo 11.

³⁵⁵ Resolución 905/2010 SE, artículo 12.

³⁵⁶ Para distinguir entre micro, pequeña y mediana empresa la Resolución 905/2010 SE remite a los criterios establecidos por la Resolución de la entonces Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa N° 24/2001 (publ. B.O. 20/02/2001). Se observa que con fecha 19/08/2010 fue publicada en el Boletín Oficial la Resolución 21/2010 de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional cuyo artículo primero sustituye los parámetros determinados por la Resolución 24/2001. Así, se consideran Micro, Pequeñas y Medianas Empresas aquellas cuyas ventas totales expresadas en pesos no superen los valores establecidos en el siguiente cuadro:

Tamaño	Sector				
	Agropecuario	Industria y Minería	Comercio	Servicios	Construcción
Microempresa	610.000	1.800.000	2.400.000	590.000	760.000
Pequeña Empresa	4.100.000	10.300.000	14.000.000	4.300.000	4.800.000
Mediana Empresa	24.100.000	82.200.000	111.900.000	28.300.000	37.700.000

Fuente: Resolución 21/2010 de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional.

Se entiende por ventas totales anuales aquellas que surjan del promedio de los últimos tres Balances Generales o información contable equivalente adecuadamente documentada, excluidos el IVA, el impuesto interno que pudiera corresponder y deducidas las exportaciones que surjan del referido Estado Financiero hasta un máximo del 35% de dichas ventas. Aquellas empresas que cuenten con una antigüedad menor a los tres años considerarán el promedio proporcional de ventas anuales verificado desde su puesta en marcha (Resolución 21/2010 de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional, artículo 1).

³⁵⁷ Resolución 905/2010 SE, artículo 15.

La misma norma señala los casos en los que se entiende que una empresa ha realizado despidos colectivos:

- 1) cuando integren su planta de personal de uno a seis trabajadores, y hubiera despedido al 50% o más de ella;
- 2) cuando integren su planta de personal de siete a veinte trabajadores, y hubiera despedido al 40% o más de ella;
- 3) cuando integren su planta de personal de veintiuno a cuarenta trabajadores, y hubiera despedido al 30% o más de ella;
- 4) cuando integren su planta de personal de cuarenta y uno a doscientos trabajadores, y hubiera despedido al 20% o más de ella;
- 5) cuando integren su planta de personal más de doscientos trabajadores y hubiera despedido al 15% o más de ella³⁵⁸.

A efectos de constatar que el trabajador no hubiera incurrido en despidos colectivos se confronta la información de la base de datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) respecto del personal declarado por la empresa en los seis meses previos y al momento de la presentación del proyecto³⁵⁹. Los proyectos deben tener una carga horaria de 20 horas semanales³⁶⁰ y una duración mínima de un mes y máxima de 6 meses y prever actividades tanto de naturaleza práctica en ambientes de trabajo como también de capacitación teórica. En vinculación con ello último se establece que en el caso de las empresas medianas o grandes las actividades de capacitación teórica no pueden abarcar una carga horaria inferior al 20% ni superior al 50% de la carga total del proyecto. Se establece, también, la presencia de un tutor por cada diez participantes³⁶¹.

Los participantes de proyectos de esta línea perciben una ayuda económica mensual no remunerativa de \$1000³⁶² que resulta solventada de la siguiente manera³⁶³:

- (I) **Microempresas:** el pago de la ayuda económica estará **a cargo del MTEySS;**
- (II) **Unidades productivas** incluidas en el Programa de Trabajo Autogestionado o en el Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales: el pago está **a cargo del MTEySS,**

³⁵⁸ Resolución 905/2010 SE, artículo 16.

³⁵⁹ Resolución 905/2010 SE, artículo 17.

³⁶⁰ La Subsecretaría de Políticas de Empleo y Formación Profesional puede, en virtud de las características del proyecto, autorizar una carga horaria de hasta 30 horas semanales.

³⁶¹ Resolución 905/2010 SE, artículo 18.

³⁶² Originalmente la Resolución 905/2010 SE preveía una asignación mensual de \$750. Sin embargo, con fecha 13/06/2011 se publicó en el Boletín Oficial la Resolución 879/2011 SE que dispone elevar tal cuantía a \$1000. Al respecto, los Considerandos indican "Que en función de la experiencia colectada en esta primera etapa de implementación de las ACCIONES DE ENTRENAMIENTO PARA EL TRABAJO... la Dirección Nacional de Promoción del Empleo ha observado la necesidad estratégica de fortalecer, promover y priorizar la Línea de Entrenamiento en el Sector Privado, a través de la fijación de un monto [de] ayuda económica mensual mayor para sus participantes" (Resolución 879/2011 SE, el sombreado es nuestro).

³⁶³ Resolución 879/2011, artículo 1.

(III) Pequeñas o Medianas Empresas: \$700 a cargo del MTEySS y \$300 a cargo de las empresas;

(IV) Empresas grandes: \$300 a cargo del MTEySS y \$700 a cargo de las empresas.

Para la integración de las sumas que resulten, acorde lo expuesto, a cargo del MTEySS se contabilizan las prestaciones dinerarias que los participantes perciban por igual periodo en el marco de otros programas o acciones del Ministerio que sean compatibles con las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo³⁶⁴.

La Secretaría de Empleo puede reconocer los gastos en que incurran las microempresas y las unidades productivas *supra* mencionadas³⁶⁵ en el desarrollo de la ejecución de las actividades a su cargo en concepto de contratación del seguro de accidentes personales para la cobertura de los participantes, contratación de la cobertura de salud que garantice a los participantes las prestaciones del Programa Médico Obligatorio establecido por el Ministerio de Salud de la Nación. Los gastos a reconocerse en estos conceptos no pueden exceder por mes y por persona el 50% de la ayuda económica mensual asignada a cada participante³⁶⁶.

Los organismos ejecutores que participen de esta línea **no pueden incorporar a trabajadores desocupados con los que hayan tenido una relación laboral dentro de los dos años previos** a la fecha prevista para el inicio de las acciones de entrenamiento ni presentar un nuevo proyecto dentro de los 6 meses posteriores a la finalización de otro proyecto anterior salvo que, en este último caso, se acredite la contratación laboral de los participantes entrenados en el anterior proyecto, o bien, que el proyecto anterior hubiera sido interrumpido por causas no atribuibles al organismo ejecutor.³⁶⁷

3.3.2.1.3 PJMyMT-AET: Entrenamiento en instituciones sin fines de lucro

Pueden presentar proyectos en calidad de organismos ejecutores en esta línea las personas jurídicas privadas sin fines de lucro. Los proyectos deben tener una carga horaria de 20 o 30 horas semanales y una duración mínima de 3 meses y máxima de 8 meses, comprender actividades de carácter práctico en el puesto de trabajo como así también actividades de capacitación teórica debiendo estas últimas encontrarse a cargo de un área idónea del organismo ejecutor o de una institución especializada. Asimismo, el proyecto debe prever asignar más del 50% de la carga horaria total al desarrollo de actividades de carácter práctico en ambientes de trabajo y la asistencia de un tutor por cada 20 participantes³⁶⁸.

Los participantes de esta línea perciben una ayuda económica mensual no remunerativa a cargo del MTEySS de \$750 si el proyecto reviste una carga horaria de 30 horas semanales, y de \$550 si el mismo tiene una carga horaria semanal de 20 horas. Para la contabilización de estas cuantías se incluyen las prestaciones dinerarias que los

³⁶⁴ Resolución 879/2011 SE, artículo 1.

³⁶⁵ Participantes del "Programa Trabajo Autogestionado" o del "Programa de Empleo Independiente y Entrenados Productivos Locales".

³⁶⁶ Resolución 905/2010 SE, artículo 20.

³⁶⁷ Resolución 905/2010 SE, artículo 21.

³⁶⁸ Resolución 905/2010 SE, artículos 24 y 25.

beneficiarios perciban por igual periodo en el marco de otros programas o acciones del MTEySS compatibles con las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo³⁶⁹.

La Secretaría de Empleo puede brindar asistencia económica a los organismos ejecutores de esta línea por valor de hasta \$7.000 por proyecto de veinte personas o suma proporcional equivalente para su afectación a la adquisición de insumos y herramientas necesarios para el desarrollo de las actividades, ropa de trabajo para los participantes y actividades de capacitación –al igual que en la línea de entrenamiento en el sector público-. De igual manera, la Secretaría de Empleo puede asistir económicamente por hasta un importe máximo de \$50 por persona y por mes para la contratación de la cobertura de un seguro de accidentes personales para sus participantes como así también se prevé eventual ayuda económica en el marco del desarrollo de las acciones de tutoría a cargo de las instituciones sin fines de lucro participantes³⁷⁰.

3.3.2.1.4 PJMyMT-AET: Entrenamiento para trabajadores con discapacidad:

Las entidades públicas o privadas habilitadas como organismos ejecutores en las líneas de acción antes desarrolladas³⁷¹ pueden presentar proyectos en esta línea. Los proyectos deben reunir los requisitos previstos en las líneas precedentes según corresponda y, asimismo, prever la participación de trabajadores desocupados con discapacidad acreditada mediante certificado expedido según Ley 22.431 o norma análoga provincial o municipal, incluir la asistencia de al menos un tutor por cada cinco participantes con discapacidad, asignar las acciones de tutoría a personas idóneas en la temática vinculada con la discapacidad y el empleo y garantizar la adecuación de las instalaciones para el ejercicio de las actividades por parte de trabajadores con discapacidad³⁷².

Tanto en lo relativo a las condiciones para la percepción de la ayuda económica mensual no remunerativa por parte de los participantes, como en lo vinculado con la asistencia económica vía reconocimiento de gastos por parte de la Secretaría de Empleo a los organismos ejecutores se aplican las condiciones fijadas para las líneas Entrenamiento en el Sector Público, Entrenamiento en el Sector Privado y Entrenamiento en Instituciones sin fines de lucro, según corresponda³⁷³.

La solicitud de reconocimiento de gastos³⁷⁴ debe ser presentada en todos los casos por los organismos ejecutores dentro de los 90 días de finalizado el proyecto ante la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral en forma directa, o bien, a través de la Oficina de Empleo Municipal acompañada de (i) Alta como beneficiario de pagos del Tesoro Nacional, (ii) Acreditación actualizada de su inscripción ante AFIP y su condición ante el IVA, (iii) comprobantes respaldatorios acreditando las sumas erogadas por los rubros pasibles de

³⁶⁹ Resolución 905/2010 SE, artículo 26.

³⁷⁰ Resolución 905/2010 SE, artículos 27 y 28.

³⁷¹ Líneas de (i) Entrenamiento en el Sector Público, (ii) Entrenamiento en el Sector Privado y (iii) Entrenamiento en Instituciones sin fines de lucro.

³⁷² Resolución 905/2010 SE, artículo 31.

³⁷³ Resolución 905/2010 SE, artículos 32 y 33.

³⁷⁴ El formulario de Solicitud de reconocimiento de Gastos se acompaña como Anexo VII a la Resolución 905/2010 SE.

reconocimiento, (iv) Factura o recibo a nombre del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y (v) Formulario para la Acreditación de Pagos del Tesoro Nacional en Cuenta Bancaria. A tales efectos, la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral pondrá a disposición de los organismos ejecutores y de las Oficinas de Empleo Municipales los formularios e instructivos necesarios.³⁷⁵

3.3.2.2 PJMYMT: Prestación “Programa de Inserción Laboral” (PIL)

Los empleadores interesados de participar en el Programa de Inserción Laboral deben inscribirse en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo dependiente de la Secretaría de Empleo y tramitar su adhesión ante la Oficina de Empleo Municipal integrante de la Red de Servicios de Empleo o ante la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral correspondiente a su domicilio. Aquellos empleadores cuya adhesión hubiera sido aceptada pueden **contabilizar como parte del salario la ayuda económica mensual a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y abonar a los trabajadores contratados, como mínimo, la diferencia** necesaria para alcanzar el salario establecido para la categoría laboral que corresponda de acuerdo con las normas legales y convencionales aplicables. **La ayuda económica mensual a cargo del MTEySS debe ser incluida** por el empleador como parte de la remuneración **a efectos de calcular las contribuciones patronales y aportes a ingresar a los institutos de la Seguridad Social**³⁷⁶. Se observa que la ayuda económica abonada a los trabajadores incluidos en el Programa de Inserción Laboral constituye un subsidio al empleo y no configura vínculo laboral con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ni genera su responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones que son propias del empleador.

A continuación se detallan los principales aspectos vinculados con cada una de las líneas de acción de esta prestación:

3.3.2.2.1 PJMyMT-PIL: Línea de Promoción del Empleo Asalariado en el sector privado

Destinada a **subsidiar la contratación laboral** de trabajadores desocupados **a través de las modalidades reguladas por la Ley 20.744** de Contrato de Trabajo con **excepción** de la modalidad de trabajo eventual prevista en su artículo 99 [**contrato de trabajo eventual**], el Régimen Nacional de **Trabajo Agrario** y el Régimen Legal de Trabajo en la **Industria de la Construcción**³⁷⁷. Se observa que, de tratarse de contratación a plazo fijo –normada por la Ley 20.744 en sus artículos 90, 93, 94 y 95- el empleador interesado sólo podrá adherir al Programa de Inserción Laboral si la contratación fuera por un plazo igual o mayor a un año. Este plazo mínimo no es aplicable si el empleador incorpora a un trabajador que se encuentra en el periodo de receso de un contrato de temporada celebrado con otro empleador³⁷⁸.

Pueden participar en este programa en calidad de empleadores tanto las empresas privadas como las personas jurídicas privadas sin fines de lucro. De forma similar

³⁷⁵ Resolución 905/2010, artículos 75 y 76.

³⁷⁶ Resolución 1440/2010 MTEySS, artículos 11 y 12.

³⁷⁷ Resolución 2184/2010 (publ. B.O. 07/01/2011), artículo 10.

³⁷⁸ Resolución 2186/2010 SE, artículo 11.

a lo normado en vinculación con las Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (Línea Sector Privado) se dispone que **no podrán adherir a este programa los empleadores que (1) hubieran realizado despidos colectivos dentro de los 6 meses previos a la solicitud de adhesión, (2) hubieran sido sancionados por empleo no registrado y no hubieran regularizado su situación y (3) incumplieran con sus obligaciones como empleadores frente al Sistema de la Seguridad Social**³⁷⁹. Relativo al encuadre de los despidos colectivos y el control de la no incursión en los mismos por parte del empleador³⁸⁰, remitimos a lo mencionado en la prestación “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” línea (ii) Entrenamiento en el sector privado.

El plazo de adhesión no puede ser inferior a un mes ni superior a seis meses³⁸¹. **La ayuda económica mensual a cargo del MTEySS asciende a \$1.000 si el contrato es a tiempo completo y a \$500 si el mismo es a tiempo parcial.** En el caso de las trabajadoras mujeres, a partir del cuarto mes de contratación dicha ayuda económica se incrementa a \$1.250 [contrato a tiempo completo] y \$625 [contrato a tiempo parcial], respectivamente. Para la integración de estas ayudas económicas se contabilizan las prestaciones dinerarias mensuales que los trabajadores perciban por igual periodo en el marco de otras acciones o programas del MTEySS³⁸².

Los empleadores que participen de esta línea tienen la obligación de mantener, durante su participación en el Programa de Inserción Laboral, como mínimo la cantidad de personal declarada al momento de su adhesión con las excepciones que son propias a las actividades de temporada y de la construcción, o bien, cuando la reducción fuere atribuible a la decisión de los trabajadores³⁸³.

En virtud de tratarse de una contratación de naturaleza laboral, a las retribuciones abonadas al empleado –neteadas, según corresponda, por la subvención gubernamental, tema que analizamos en el capítulo 4- deben adicionarse las contribuciones patronales con destino a los regímenes de la Seguridad Social y de Obras Sociales y el costo de la ART y del Seguro Colectivo de Vida Obligatorio.

3.3.2.2.2 PJMyMT-PIL: Línea de Promoción del Empleo Asalariado en el sector público

Pueden adherir a esta línea en calidad de empleadores los organismos públicos nacionales provinciales, municipales y entes públicos autárquicos o descentralizados. El plazo de adhesión varía entre un **mínimo de 1 mes y un máximo de 12 meses**. La modalidad contractual debe adecuarse a las formas previstas por las normas regulatorias del empleo público en la jurisdicción a la vez que se observa que no pueden incorporarse

³⁷⁹ Resolución 2186/2010 SE, artículo 13.

³⁸⁰ Resolución 2186/2010 SE, artículos 14 y 15.

³⁸¹ Para beneficiarios del Programa de Inserción Laboral que no fueran adherentes al Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, el plazo máximo puede prolongarse hasta los 9 meses en el caso de que los beneficiarios sean mayores de 45 años.

³⁸² Resolución 2186/2010 SE, artículos 17 y 18.

³⁸³ Resolución 2186/2010 SE, artículo 19.

trabajadores para su contratación bajo las modalidades de locación de obras o de servicios³⁸⁴.

Los trabajadores reciben una ayuda económica mensual a cargo del MTEySS de hasta \$1.000 cuando fueran contratados a tiempo completo, y de \$500 cuando el contrato fuese a tiempo parcial. La ayuda económica a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no puede exceder el 75% del salario establecido para la categoría laboral en la cual se contrata al trabajador si éste es menor de 45 años³⁸⁵ –como es el caso de los adherentes al Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo-. El monto de la ayuda económica a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se determina al momento de la aprobación de la adhesión del empleador y se mantiene sin variaciones durante todo el plazo de incorporación del trabajador, aún cuando se registren modificaciones en el salario. Para la integración de las ayudas económicas mensuales se contabilizan las prestaciones dinerarias mensuales que los trabajadores perciban por igual periodo en el marco de otras acciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social³⁸⁶.

3.3.2.2.3 PJMyMT-PIL: Línea de Promoción del Empleo Asalariado para trabajadores con discapacidad

Destinada a promover la inserción laboral de trabajadores con discapacidad desocupados en empleos tanto dentro del sector público como privado, pueden participar en esta línea en calidad de empleadores (i) organismos públicos nacionales, provinciales, municipales y entes autárquicos o descentralizados, (ii) empresas del sector privado y (iii) entes privados sin fines de lucro. No podrán participar como empleadores aquellas empresas del sector privado y aquellos entes privados sin fines de lucro que hubieran realizado despidos colectivos dentro de los seis meses previos a la solicitud de adhesión, hubieran sido sancionados por empleo no registrado y no hubiesen regularizado su situación e incumplan con sus obligaciones como empleadores frente al Sistema de la Seguridad Social. Asimismo, se dispone igual obligatoriedad de mantenimiento del número de empleados que fuera desarrollada en la línea de Promoción del Empleo Asalariado en el Sector Privado³⁸⁷.

Los empleadores pueden incorporar trabajadores bajo esta línea por un **plazo mínimo de 1 mes y máximo de 12 meses**. El plazo máximo, a solicitud fundada de la Unidad para Personas con Discapacidad y Grupos Vulnerables, puede extenderse a 18 meses³⁸⁸.

Los trabajadores perciben una **ayuda económica mensual a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por valor de \$1.500 en caso de contratos a tiempo completo, y de \$750 si el contrato fuere a tiempo parcial**. En el caso de trabajadores contratados por empleadores del sector público, la ayuda económica

³⁸⁴ Resolución 2186/2010 SE, artículos 21-23.

³⁸⁵ La ayuda económica no puede exceder el 90% del salario establecido para la categoría laboral en la cual se contrata al trabajador si éste tuviera 45 años o más.

³⁸⁶ Resolución 2186/2010 SE, artículos 24-27.

³⁸⁷ Resolución 2186/2010 SE, artículos 28-30.

³⁸⁸ Resolución 2186/2010 SE, artículo 31.

mensual a cargo del MTEySS no puede exceder el 90% del salario establecido para la categoría laboral que corresponda. El monto de la ayuda económica mensual que se determine al momento de la adhesión del empleador se mantiene sin variaciones durante todo el plazo de la incorporación del trabajador aún cuando haya modificaciones en el salario. Para la integración de las ayudas económicas mensuales se contabilizan las prestaciones dinerarias que los trabajadores perciban por igual periodo en el marco de otras acciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social compatibles con este programa³⁸⁹.

Los empleadores del sector privado interesados en incorporar trabajadores bajo las modalidades Línea del Empleo Asalariado en el Sector Privado y Línea del Empleo Asalariado para trabajadores con discapacidad deben presentar al menos 15 días hábiles antes del inicio del contrato de trabajo ante la Oficina de Empleo de la Red de Servicios de Empleo correspondiente a su domicilio (i) Carta de Adhesión para Empleadores Privados – cuyo formulario se acompaña como Anexo II a la Resolución 2186/2010 SE- y (ii) copia certificada del contrato laboral cuando se incorporen trabajadores bajo la modalidad de contrato a plazo fijo. Los empleadores del sector público interesados en participar en la Línea de Promoción del Empleo Asalariado en el Sector Público y Línea de Promoción del Empleo Asalariado para Trabajadores con Discapacidad deben presentar ante la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral o ante la Oficina de Empleo al menos 15 días hábiles antes del inicio del contrato de trabajo (i) Carta de Adhesión para Organismos Públicos –se acompaña como Anexo III a la Resolución 2186/2010 SE- y copia certificada de las normativas que regulan la relación de empleo público y la categoría salarial. Se observa que, en todos los casos, los empleadores deben cumplir con sus pagos a la Seguridad Social por el total de la remuneración³⁹⁰.

Habiendo desarrollado las prestaciones con que cuenta el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo, consignamos a continuación un cuadro con indicación de la asignación dineraria y horizonte temporal involucrados para cada una de las referidas prestaciones o líneas de acción.

³⁸⁹ Resolución 2186/2010 SE, artículos 32-34.

³⁹⁰ Resolución 2186/2010 SE, artículos 35, 38 y 44.

Prestación	Asignación mensual	Horizonte temporal
Proceso de Orientación e Inducción al mundo del trabajo.	\$ 450	Hasta 2 periodos mensuales.
Formación para la certificación de estudios primarios y secundarios.	\$ 450	Meses lectivos.
	2 asignaciones estímulo de \$300 por conservar regularidad post receso escolar.	Anual
	\$600 por aprobación de un grado, año o nivel educativo de estudios primarios/secundarios en sistema gradual.	Anual
	\$ 150 por la aprobación de cada módulo o trayecto formativo de estudios primarios/secundarios en el Sistema Modular, con un límite de \$900.	Año calendario
Participación en cursos de formación profesional.	\$ 450	No acotado.
	\$ 150 mensuales por (i) la aprobación de un curso dictado en el programa -por la cantidad de meses que el curso dure- o (ii) por cada 50 horas cátedra carga horaria, con un tope de \$900.	Duración del curso con un tope de \$900.
Generación de Emprendimientos Independientes	\$ 450	(i) durante el curso de gestión empresarial por 3 meses (ii) durante los 9 meses posteriores a la asignación del primer subsidio no reembolsable.
	Subsidio inicial no reembolsable por valor de hasta \$ 15000 para la formación de capital. Eventual segundo subsidio no reembolsable por un monto de hasta \$8000.	
Actividades de entrenamiento para el trabajo	LSPub: \$ 750 (1), \$ 550 (2)	Entre 2 y 8 meses.
	LSPriv: \$ 1000	Entre 1 y 6 meses.
	LISFL: \$ 750 (1), \$ 550 (2)	Entre 3 y 8 meses.
Talleres de apoyo a la empleabilidad e integración social	\$ 450	Hasta 4 periodos mensuales.
Talleres de apoyo a la búsqueda de empleo	\$ 450	Hasta 6 periodos mensuales continuos o discontinuos.
Apoyo a la inserción laboral <i>Las asignaciones se refieren solamente a la ayuda económica aportada por el MTEySS, excluyendo, en consecuencia, la parte a cargo del empleador.</i>	LSPriv (3): \$ 1000 (4) y \$ 500 (5). Trabajadores mujeres a partir del 4to mes: \$ 1250 (4) y \$ 625 (5).	Entre 1 y 6 meses.
	LSPub: \$ 1000 (4) y \$ 500 (5)	Entre 1 y 12 meses.
	LTD: \$ 1500 (4) y \$ 750 (5)	Entre 1 y 12 meses. A solicitud fundada el plazo máximo puede extenderse a 18 meses.

Observaciones:

LSPub: Línea Sector Público

LSPriv: Línea Sector Privado

LISFL: Línea instituciones sin fines de lucro

LTD: Línea Trabajadores con Discapacidad

(1) Proyectos con una carga horaria semanal de 30 horas.

(2) Proyectos con una carga horaria semanal de 20 horas.

(3) En la Línea Sector Privado, en el caso de trabajadoras mujeres, a partir del cuarto mes de contratación las ayudas económicas ascienden a \$ 1250 y \$ 625, respectivamente.

(4) Si el trabajador es contratado a tiempo completo.

(5) Si el trabajador es contratado a tiempo parcial.

Fuente: elaboración propia

Seguidamente nos referimos a algunas acciones implementadas desde la esfera pública provincial con involucramiento, asimismo, del sector privado.

3.3.3 Programa Envión (provincia de Buenos Aires)

En el ámbito de la provincia de Buenos Aires surge el "Programa de Responsabilidad Social Compartida Envión", destinado a **adolescentes y jóvenes de la**

provincia de Buenos Aires en edad de entre 12³⁹¹ y 21 años que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Esta iniciativa, llevada a adelante por el Ministerio de Desarrollo Social de esa provincia, tiene por objetivo integrar a los referidos adolescentes y jóvenes al sistema educativo y capacitarlos en el desarrollo de un oficio.

Según informa la página de Internet³⁹² de ese Ministerio, se le ha dado el nombre de "Programa de Responsabilidad Compartida" toda vez que su desarrollo involucra al Estado –nacional, provincial y municipal-, la comunidad conformando una red de contención y organizaciones del sector privado que aportan recursos y brindan oportunidades laborales. De acuerdo a búsquedas efectuadas en la misma fecha en Internet, surge que la participación en esta instancia también involucra a las instituciones educativas. Así, de la consulta a la página *web* de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional del Centro de la provincia de Buenos Aires, se observa que la misma participa activamente en Envión, brindando capacitación en un taller de electricidad, al que se prevé se sumarán de acuerdo a lo informado en la página de Internet de esa universidad, [talleres de] informática, Nociones generales de administración y Cultura Emprendedora³⁹³.

El programa es ejecutado a través de Municipios, siendo éstos últimos los que designan los barrios y las sedes en los que se desarrolla la acción. En las sedes –lugares cedidos por cada Municipio a estos efectos, también llamados "Enviones"- (i) un equipo de profesionales recibe a los beneficiarios a contra turno de la escuela –a efectos de viabilizar su reinserción escolar- proporcionando apoyo escolar, búsqueda de vacantes, alfabetización y talleres de distinto tipo. Asimismo, en el marco de esta iniciativa (ii) se brinda tratamiento y contención en los Centros Provinciales de Atención (CPA) a los adolescentes o jóvenes con problemas de abuso de alcohol y drogas. También, el Programa cuenta con una prestación (iii) que vincula la oferta formativa de los beneficiarios y la demanda laboral existente mediante la implementación de cursos de capacitación y prácticas laborales –tal como mencionáramos *supra*-.

De la consulta a la página *web* de ese Ministerio surgen impactos³⁹⁴ relativos a la cantidad de beneficiarios, tutores, profesionales, distritos y sedes involucradas. Dicha exteriorización no pareciera, sin embargo, encontrarse actualizada toda vez que difiere de los algoritmos publicados en un artículo del periódico Buenos Aires Económico con fecha 07/06/2012:

³⁹¹ Pese a que esta iniciativa está más bien orientada a adolescentes y, en consecuencia, excede la cota inferior establecida en este trabajo con criterio general -18 años- y también por excepción para las pasantías y contratos de trabajo de aprendizaje -16 años- consideramos oportuno relevarla en virtud de contar con un elemento más que nos permitiera analizar las exteriorizaciones en el marco de iniciativas que supongan articulación público-privada.

³⁹² Consulta efectuada el 09/06/2012 a http://www.desarrollosocial.qba.gov.ar/subsec/politicas_sociales/programas/envion.php

³⁹³ De acuerdo a la consulta efectuada el 09/06/2012 en http://www.fio.unicen.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=942%3Aingenieria-capacita-a-jovenes-del-programa-envion&catid=46%3Aactualidad&Itemid=140

³⁹⁴ De acuerdo a la consulta efectuada el 09/06/2012 a http://www.desarrollosocial.qba.gov.ar/subsec/politicas_sociales/programas/envion.php

Cantidad de:	Información exteriorizada por la página web del Ministerio de Desarrollo Social de la provincia de Buenos Aires (consulta efectuada el 09/06/2012)	Información publicada por el Diario BAE en su edición del jueves 07/06/2012
Jóvenes beneficiarios	Más de 24.000	43.000
Tutores involucrados	Más de 1.800	Más de 3.500 tutores
Profesionales intervinientes en los equipos técnicos	Más de 3.000	3.000
Distritos involucrados	130	130
Sedes involucradas	201	260
Horas cátedra por mes	no informa	67.000

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles en http://www.desarrollosocial.gba.gov.ar/subsec/politicas_sociales/programas/envion.php y en diario BAE (2012)

Sin embargo, relevados en la planilla que se acompaña como “**Anexo VII: Programa Envión-Sedes y Municipios informados**” las sedes y municipios exteriorizados en el plano disponible en la página web³⁹⁵ del Ministerio de Desarrollo Social de la provincia de Buenos Aires, surgen 192 sedes correspondientes a 127 municipios. Son, asimismo, informados pero sin sedes exteriorizadas otros 6 distritos: Pilar, San Fernando, Hurlingham, Ezeiza, Berazategui y La Plata.

El artículo del diario BAE también exterioriza información cuantitativa monetaria, la cual no se encuentra disponible en la página del Ministerio. Así, señala que la provincia de Buenos Aires destina a esta iniciativa 20 millones de pesos mensuales, de los cuales **15 [millones] son afectados a becas para estudiantes.**

Respecto de las **becas**, información disponible en la página web³⁹⁶ del Municipio de Saladillo se refiere a que las mismas ascienden a **\$350** y son pagadas a través de una tarjeta de débito de Banco Provincia³⁹⁷. Esto se correspondería con la información difundida por BAE, es decir, la partida destinada a becas estudiantiles (\$15.000.000) dividido por la cantidad de beneficiarios informados por ese diario (43.000) arroja una beca por joven equivalente a \$348,84. Sin embargo, información disponible en el sitio web³⁹⁸ de Tres Líneas SA haciendo también referencia a una ayuda económica en concepto de beca mensual por valor de \$350 –por un horizonte anual renovable- exterioriza que tal financiación se encuentra a cargo de las 45 empresas con las que el programa articula, a la vez que menciona que a efectos de coordinar las acciones con el sector privado, fue conformada la Fundación Envión. Ambas fuentes se refieren también al monitoreo del programa, en relación a lo cual mencionan que es realizado a través de una base de datos *on-line* en la que a diario cada sede debe cargar los datos de los jóvenes y adolescentes beneficiarios. Al respecto, de la página web de la Municipalidad de Saladillo surge, también, que esta base puede ser consultada por las empresas participantes a través de una clave, accediendo al

³⁹⁵ http://www.envion.gba.gov.ar/wordpress/?page_id=9, consulta efectuada el 09/06/2012.

³⁹⁶ Consulta efectuada el 09/06/2012 en <http://www.saladillo.gov.ar/index.php?include=envion.php>

³⁹⁸ De acuerdo a la consulta efectuada el 09/06/2012 en <http://www.treslineas.com.ar/empresas-privadas-aportan-millon-programa-envion-n-216304.html>

sitio *web* del Ministerio de Desarrollo Social de la provincia de Buenos Aires. Se observa que la información exteriorizada por la Municipalidad de Saladillo muy probablemente date del año 2010 [la página toma como fecha de corte para exteriorizar información el mes de Julio de ese año] en tanto que aquella [información] exteriorizada por la segunda fuente taxativamente se refiere a ese año³⁹⁹ [13 de febrero de 2010].

En relación con los tutores, de acuerdo a la información disponible en el sitio de Internet de la Municipalidad de Saladillo, se trata de jóvenes de entre 18 y 25 años procedentes de los mismos barrios donde se desarrolla el programa que articulan entre los beneficiarios y los equipos técnicos de profesionales. Asimismo, manifestaciones del Ministro de Desarrollo Social de esa provincia, Martín Ferré, reproducidas por el periódico BAE antes mencionado, se refieren a que estos jóvenes [tutores] son, asimismo, beneficiarios, del programa Envión.

El programa cuenta con una **línea dedicada específicamente a la inserción laboral de más de 10.100 jóvenes con edad entre 18 y 21 años** [6.700 provenientes del conurbano y 3.400 del interior de la provincia] en relación con lo cual ese Ministerio subraya la importancia de un estrecho vínculo público-privado y plantea la necesidad de trabajar, a tales efectos, conjuntamente con cámaras empresariales⁴⁰⁰. Entendemos que la cuantía de beneficiarios [del programa Envión] de esta línea de 18 a 21 años (10.100 jóvenes) se encuentra subsumida dentro de los 43.000 beneficiarios que fueran difundidos por BAE de conformidad con el alcance etario (adolescentes y jóvenes de entre 12 y 21 años) del programa principal.

No se observa exteriorización relativa al listado de empresas involucradas por municipio, sin embargo, en trabajos presentados y publicados en años precedentes⁴⁰¹ ya señalábamos que Central Dock Sud efectuaba aportes dinerarios para esta iniciativa impulsada por la Municipalidad de Avellaneda. Asimismo, de búsquedas efectuadas en Internet, surge la participación de las empresas Ferro Argentina y Reciclar en el marco de un convenio suscripto con el Programa Envión de Villa Luján⁴⁰².

Se observa que con fecha 09/06/2012 se efectuó una solicitud de información *on-line* acerca del programa y empresas involucradas en el mismo a través del formulario disponible en la página *web* del Ministerio de Desarrollo Social de la provincia de Buenos Aires⁴⁰³ sin haber recibido respuesta alguna hasta la fecha.

³⁹⁹ La noticia "Empresas privadas aportan \$ 1 millón al programa Envión" fue publicada por Tres Líneas SA con fecha 13 de febrero de 2010.

⁴⁰⁰ Según surge de manifestaciones de Martín Ferré, Ministerio de Desarrollo Social de la provincia de Buenos Aires, efectuadas al diario BAE y publicadas en el artículo de la edición del jueves 07/06/2012.

⁴⁰¹ Rodríguez de Ramírez, M. del C. y Piacquadio, C. (2007)

⁴⁰² Esto último surge de la consulta efectuada el 09/06/2012 en <http://www.politicadelsur.com.ar/00112/0112avellaneda03.htm>

⁴⁰³ http://www.envion.gba.gov.ar/wordpress/?page_id=20

3.3.4 Programa Más Empleo Joven (PMEJ) (P.E. Chubut)

En virtud del Decreto (PE Chubut) 340/2012 fue creado en la provincia de Chubut el “Programa Más Empleo Joven” destinado exclusivamente a la promoción de nuevos puestos de trabajo **en micro, pequeñas y medianas empresas del sector privado de esa provincia para jóvenes de entre 18 y 25 años de edad**⁴⁰⁴ **fijándose en 1.000 beneficiarios el cupo del mismo**⁴⁰⁵. El programa, con duración prevista entre el 1° de Abril y el 31 de Diciembre de 2012⁴⁰⁶, prevé que **los empleadores adherentes**, previo análisis y resolución por parte de la Secretaría de Trabajo⁴⁰⁷, **perciben por cada trabajador destinatario hasta el 31 de Diciembre de 2012 una suma mensual fija remunerativa de \$1.000**⁴⁰⁸ -la cual es depositada en una cuenta en el Banco del Chubut SA a nombre del empleador adherente⁴⁰⁹- destinada a completar la remuneración básica correspondiente a la categoría laboral del trabajador⁴¹⁰.

Se **excluye** taxativamente del presente régimen a los **trabajadores eventuales**, trabajadores de la industria **de la construcción**, trabajadores **contratados a plazo fijo** y trabajadores no permanentes del Régimen Nacional del **Trabajo Agrario**. Es dable destacar, que es la autoridad de aplicación [es decir, la Secretaría de Trabajo de la provincia] la que acota el universo de los posibles empleadores adherentes, al circunscribir la actividad económica vinculada de la siguiente manera:

“... Las actividades habilitadas para formar parte del Programa creado por el decreto provincial 340 del año 2012 son las estipuladas en la ley XXIV 57 – Código Fiscal, Ramas D (Industria Manufacturera), G (Comercio al por mayor y al por menor: reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres) excepto el inciso 16 (Venta al por menor no realizada en establecimientos), H (Servicios de Hotelería y Restaurantes), el inciso 11) (Servicios de agencias de viaje y/o turismo y otras actividades complementarias de apoyo turístico) de la Rama I (Servicios de Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones), y las que en el futuro se determinen. ...”

(Resolución 63/2012 de la Secretaría de Trabajo de la provincia de Chubut, artículo 4)

Se estipula que los beneficiarios deben tener una residencia efectiva mínima de dos años en el territorio de la provincia de Chubut constatada fehacientemente, a la vez que se exige que el contrato de trabajo que los vincule sea de carácter permanente y prestación continua con una jornada laboral completa conforme a la carga horaria estipulada por el convenio colectivo de trabajo que resulte aplicable⁴¹¹.

⁴⁰⁴ Decreto (PE Chubut) 340/2012, artículo 1.

⁴⁰⁵ Decreto (PE Chubut) 340/2012, artículo 7.

⁴⁰⁶ Decreto (PE Chubut) 340/2012, artículo 14.

⁴⁰⁷ La Secretaría de Trabajo constituye la autoridad de aplicación del programa, teniendo a su cargo, entre otros, la instrumentación y ejecución del mismo (Decreto PE Chubut 340/2012, artículo 10).

⁴⁰⁸ Se observa que el primer pago del beneficio se efectuará en forma retroactiva luego de transcurridos tres meses del inicio de la contratación del trabajador.

⁴⁰⁹ Decreto (PE Chubut) 340/2012, artículo 11.

⁴¹⁰ Decreto (PE Chubut) 340/2012, artículo 2.

⁴¹¹ Decreto (PE Chubut) 340/2012, artículo 5.

A efectos de acceder a los beneficios del programa, los empleadores –sean éstos personas físicas o jurídicas- deben realizar actividades en la provincia de Chubut y **acreditar** (i) encontrarse comprendidos en el marco de la Ley 25.300⁴¹² y su reglamentación –es decir, **ser una micro, pequeña o mediana empresa-**, y (ii) **no haber realizado despidos masivos en los últimos seis meses**⁴¹³.

La normativa emanada de la Secretaría de Trabajo de la provincia de Chubut reglamenta el alcance de los “despidos masivos” en los siguientes términos⁴¹⁴:

Cantidad de trabajadores despidos	Plantilla de trabajadores
10 trabajadores	Menos de 100 trabajadores
10% del total de trabajadores	Entre 100 y 300 trabajadores
30% del total de trabajadores	300 o más trabajadores
Total de los trabajadores	El número de afectados debe ser superior a 5 en los casos en los que el despido colectivo sea atribuible a la cesación total de la actividad empresarial por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción.

Fuente: elaboración propia a partir de lo dispuesto por la Resolución N° 63/2012 de la Secretaría de Trabajo de la provincia de Chubut.

La empresa debe presentar ante la Secretaría de Trabajo [de la provincia de Chubut] la solicitud de acogimiento al programa acompañada por el alta del trabajador realizado ante AFIP y fotocopia del Documento Único del joven beneficiario. Se requiere, además, que los empleadores adheridos acrediten en forma mensual ante la Secretaría de Empleo [de la provincia de Chubut] que no han reducido la cantidad de trabajadores que comprenden el plantel básico de la empresa como así también el cumplimiento de las obligaciones de naturaleza laboral que tengan a cargo. Se exige, además, que el empleador no registre deuda en lo vinculado al cumplimiento del pago de la tasa para el Fondo Especial de Policía del Trabajo y Capacitación Laboral⁴¹⁵⁴¹⁶.

⁴¹² Ley de Fomento para la micro, pequeña y mediana empresa (publ. B.O. 07/09/2000).

⁴¹³ Decreto (PE Chubut) 340/2012, artículo 3.

⁴¹⁴ Resolución (ST Chubut) 63/2012, artículo 1.

⁴¹⁵ Según surge de [http://www.chubut.gov.ar/boletin/archives/pdf/RAMA%20X%20\(10-49\).pdf](http://www.chubut.gov.ar/boletin/archives/pdf/RAMA%20X%20(10-49).pdf), la tasa que deben abonar los empleadores –sean éstos personas físicas o jurídicas- con destino al Fondo Especial Policía del Trabajo y Capacitación Laboral asciende al ocho por mil del monto total pagado en concepto de remuneración a los trabajadores en relación de dependencia en el ámbito de la provincia del Chubut. La tasa debe ser abonada dentro de los quince días subsiguientes al mes en que se abonen los salarios –cualquiera sea la modalidad de pago- ante las sucursales y delegaciones del Banco del Chubut SA. Están exentos del pago de la tasa el Estado Nacional, Provincial y Municipal y sus entes descentralizados y las empresas y sociedades del Estado (Ley X – N° 15, antes Ley 3270, artículos 38, 40 y 41).

⁴¹⁶ Decreto (PE Chubut) 340/2012, artículo 6.

Asimismo, con independencia de la documentación *supra* mencionada [la cual es requerida por el decreto de creación], la Secretaría de Trabajo de la provincia –como autoridad de aplicación- dispone que los empleadores deben presentar, además, el “Formulario de adhesión”⁴¹⁷ al programa que se acompaña como Anexo II de la Resolución, una planilla [cuyo modelo se adjunta a la Resolución como Anexo III] consignando información (nombre y apellido, CUIL, fecha de nacimiento, domicilio real, entre otros) acerca de los trabajadores que se incorporan y la documentación que sigue⁴¹⁸:

- Fotocopia del Documento Único del empleador [en caso de ser el empleador una persona física]; en caso de ser una sociedad fotocopia del estatuto y copia del acta de designación de autoridades de la empresa.
 - Certificación especial suscripta por un contador público/escrivano público del tamaño de la empresa que detenta micro/pequeña/mediana.
 - Certificación de inscripción en el Registro Permanente de la Industria de la Provincia de Chubut en caso que corresponda.
 - Habilitación comercial.
 - Constancia extendida por el Banco del Chubut SA donde figure los datos de la cuenta donde en caso de resultar adherente se depositarán los fondos –número, sucursal, moneda, tipo y titularidad-.
 - Formularios 931 Administración Federal de Ingresos Públicos –AFIP- correspondientes a un período de seis meses inmediatamente anteriores al acogimiento, o en el que en el futuro los sustituya, con declaración jurada de personas nominativas empleadas en la provincia de Chubut, y constancias de pago mensuales.
 - Contrato de Seguro de Vida Obligatorio y póliza.
 - Contrato de ART y póliza.
 - Formulario de Fondo Especial Policía de Trabajo y Capacitación Laboral con su respectivo acuse de pago y nómina de trabajadores.
- (Resolución ST Chubut 63/2012, artículo 2.)

Los cuatro últimos requerimientos de información⁴¹⁹ deben ser presentados por el empleador en forma mensual a efectos de que un funcionario de la Secretaría de Trabajo de esa provincia proceda a la emisión del informe que viabilizará la efectivización del pago del beneficio⁴²⁰.

Cumplimentada la presentación de documentación por parte del empleador adherente, en caso de que la Unidad Técnica de Evaluación –a la cual es elevada la documentación- dictamine como pertinente la adhesión del mismo al programa, la Secretaría de Trabajo y el empleador suscribirán un “Convenio de Adhesión al Programa” –cuyo modelo se acompaña como Anexo IV a la Resolución N° (ST Chubut) 63/2012 en el que, entre otros, el empleador declara en carácter de declaración jurada que el trabajador es

⁴¹⁷ En el mismo se consigna, entre otros, la cantidad de empleados a la fecha de solicitud de adhesión, la cantidad de trabajadores a incorporar, el convenio colectivo de trabajo aplicable y la actividad económica.

⁴¹⁸ Resolución (ST Chubut) 63/2012, artículo 2.

⁴¹⁹ F931 de AFIP, contrato de seguro de vida obligatorio y póliza, contrato de ART y póliza y Formulario de Fondo Especial Policía de Trabajo y Capacitación Laboral con acuse de pago y nómina de trabajadores.

⁴²⁰ Resolución (ST Chubut) 63/2012, artículo 2.

incorporado a la empresa por tiempo indeterminado conforme es establecido por el decreto de creación del programa⁴²¹.

Se advierte que el incumplimiento de las obligaciones establecidas constituye causal automática de caducidad del beneficio acordado⁴²². Asimismo, la adhesión del empleador a este programa –y el consecuente cobro del beneficio- no obstaculiza la participación del mismo en el Beneficio de Reducción de Contribuciones Patronales (“Programa Contribuciones Patronales para Más Empleo Joven”) dispuesto por la Ley 26.476 y concordantes⁴²³ que analizamos en próximos acápite.

El costo de la contratación de un joven al amparo de este programa está dado por la retribución abonada al mismo –suma de los conceptos remunerativos y no remunerativos abonados netos del subsidio provincial-, las contribuciones patronales al Régimen Nacional de la Seguridad Social –netas de la subvención de las contribuciones patronales, en caso de que se adhieran al Programa Contribuciones Patronales para más Empleo Joven que analizamos en los siguientes acápite-, las contribuciones al Régimen de la Seguridad Social y el costo de la ART y del seguro colectivo de vida obligatorio.

Habiendo efectuado un relevamiento de los programas de inclusión de jóvenes impulsados por el Estado –tanto nacional como provincial-, seguidamente realizamos una reseña de las medidas de estímulo al empleo en la etapa juvenil desarrolladas en la República Federativa del Brasil.

Vinculado con estos programas sociales de inclusión se observa falta de transparencia en relación con los beneficiarios, entes privados participantes y evolución de la acción. Este defecto de información, en ocasiones, puede ser parcialmente suplido por terceras fuentes de información en virtud de búsquedas indirectas efectuadas en Internet.

3.3.5 Políticas públicas con foco en la etapa juvenil en la República Federativa del Brasil

La doctrina (Machado, 2010) destaca la existencia de políticas en la República Federativa del Brasil con dos tipos de finalidades marcadamente diferenciadas en lo relativo al fomento del empleo en la etapa juvenil: (i) aquellas tendientes a incentivar la contratación de jóvenes por medio de subsidios del costo laboral o reducción de cargas tributarias en cabeza del empleador (ii) aquellas que fomentan la formación en alternancia, o bien, tienen por objetivo prolongar la escolarización de los jóvenes.

Se observa que las primeras son reputadas por el autor (Machado, 2010: 241) como “clásicas” y se remontan a la Codificación de las leyes del trabajo (CLT) aprobado por Decreto-Ley 5452 del 01/05/1943. Así, las medidas consistían en una reducción del costo de contratación de jóvenes viabilizando inclusive la posibilidad de abono del salario mínimo reducido. También referido a esta década surgen servicios de aprendizaje destinados a satisfacer la demanda de mano de obra vía la formación de jóvenes y adultos⁴²⁴, el cual, en

⁴²¹ Resolución (ST Chubut) 63/2012, artículo 3.

⁴²² Decreto (PE Chubut) 340/2012, artículo 9.

⁴²³ Decreto (PE Chubut) 340/2012, artículo 8.

⁴²⁴ El Decreto-Ley 4048 del 22/01/1942 creó el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) aplicable a la industria, en tanto que el DL 8621 del 10/01/1946 creó el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC), aplicable al comercio.

términos de Machado (2010: 242) careció de un efectivo control y promovió la informalidad laboral. Más recientemente, en la década del '90 surgen políticas públicas dirigidas a la calificación profesional de jóvenes en situación de "riesgo social"⁴²⁵ financiadas por el Fondo de Amparo al Trabajador (FAT) que, implementadas entre 1995 y 2002, habrían tenido un alcance estimado de más de 10 millones de trabajadores –mayormente jóvenes- pobres.

En el año 2003 surge la Ley 10748 [conocida como "ley del primer empleo"] en cuyo marco se creó el "Programa Nacional de Estímulo al Primer Empleo" con el objetivo de propender a la creación de más y mejores empleos para la juventud de ese país. Una de las modalidades en el marco de este plan –y aquella que ganara mayor relevancia- consistía en el subsidio de medio salario mínimo a lo largo del primer año, lo cual, sin embargo, no tuvo gran adhesión por parte de los empleadores "quienes alegaron que había restricciones en cuanto al tipo de contrato y que los despidos tornarían la contratación subvencionada poco atractiva" (Machado, 2010: 242):

"La subvención económica fue definida como el eje principal del PNPE y asumía la forma de un subsidio de 6 cuotas bimestrales de R\$ 200,00 (equivalente al 83% del valor del salario mínimo), totalizando R\$1.200,00 (US\$ 391) por joven contratado para empresas con facturación anual de hasta R\$ 1,2 millones (US\$ 391 mil). El contrato, inicialmente, debería ser de plazo indeterminado, y debería mantenerse por un plazo mínimo de 12 meses y eran prohibidos los contratos de pasantías, por plazo determinado y para trabajo doméstico. En 2004 pasó a ser permitido por plazo determinado, siempre con el mínimo de 12 meses, con el objetivo de mejorar también la ejecución de la línea de subvención económica. Debido a la baja adhesión el PNPE [Programa Nacional de Estímulo al Primer Empleo] fue cerrado en el 2007".

(Machado, 2010: 243)

Posteriormente, fue creado el Programa "Projovem Integrado" –ley 11692 del 10/06/2008- con las líneas de acción (i) Projovem Adolescente, (ii) Projovem Urbano, (iii) Projovem Campo-Saberes da Terra y (iv) Projovem Trabalhador.

Desde 2008 las políticas de fomento al empleo en la etapa juvenil son canalizadas por la última línea mencionada –Programa *Projovem Trabalhador*-, acción destinada a jóvenes desempleados con edad entre 18 y 29 años y que tiene por objetivo "preparar al joven para el mercado de trabajo o para ocupaciones alternativas generadoras de renta"⁴²⁶.

Habiendo explorado las instancias de inclusión de jóvenes impulsadas desde el ámbito público en articulación con la esfera privada y efectuado, asimismo, una breve reseña de la experiencia brasileña en la materia, seguidamente nos referimos a medidas impulsadas en Argentina –a nivel nacional y provincial- destinadas a promover el empleo en la etapa juvenil. Las mismas son instrumentadas por medio de mecanismos de reducción o reembolso de contribuciones patronales.

⁴²⁵ En el marco de estas políticas subyacía la concepción de la capacitación laboral "como instrumento de disciplina de los niños pobres" (Machado, 242).

⁴²⁶ Según surge de http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/projovem_default.asp

3.4 Otros incentivos fiscales destinados a promover el empleo en la etapa juvenil

Según mencionamos a lo largo del trabajo, surgen consensos al nivel de los organismos técnicos internacionales⁴²⁷ y de la doctrina⁴²⁸ en subrayar el papel que cumplen las organizaciones privadas lucrativas como creadoras de empleo decente y su fundamental intervención en los procesos de formación profesional. Así, se observa la necesidad de propiciar desde el gobierno políticas orientadas a la formación profesional en alternancia de los jóvenes.

En este sentido, en el capítulo 2 nos referimos a las reducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social previstas en el Reino de España en relación con el “contrato para la formación y el aprendizaje”. También, en este capítulo y ya en el contexto nacional señalamos el subsidio gubernamental de asignaciones no remunerativas en el “Programa Jóvenes con Futuro” y en la prestación “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” del “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo”. De igual manera, mencionamos el subsidio del costo laboral en la prestación “Programa de Inserción Laboral” del “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” y en el “Programa Más Empleo Joven” de la provincia del Chubut.

Siguiendo con la línea de estímulos fiscales, en esta parte del capítulo nos referimos al régimen de reducción de contribuciones patronales –con cobertura etaria amplia- de la Ley 26476 y al “Programa Contribuciones Patronales para Más Empleo Joven” de la provincia del Chubut⁴²⁹.

3.4.1 Régimen de la Ley 26476

La ley 26.476 (publ. B.O 24/12/2008) establece una reducción en las contribuciones que deben ingresar los empleadores⁴³⁰ con destino a los distintos

⁴²⁷ OIT (2012), CIT (2004)

⁴²⁸ Gnecco (2002)

⁴²⁹ Al momento del cierre de esta tesis fue publicada (B.O. 20/12/2012) la Ley (P.L. Río Negro) 4813. La misma crea el “**Régimen especial de incentivos fiscales para la promoción del empleo de jóvenes rionegrinos en el sector privado de la economía**” en ámbito de esa provincia y con destino a empleadores de las pequeñas y medianas empresas del sector privado radicados en esa provincia y que sean contribuyentes del impuesto sobre los ingresos brutos, inmobiliario y automotores.

El beneficio consiste en un crédito fiscal para el pago del impuesto sobre los ingresos brutos, impuesto inmobiliario y sobre los automotores equivalente al 50% del total de las contribuciones patronales que realice el empleador por cada nuevo trabajador incorporado. La dispensa otorgada asciende al 75% en caso de que el sector económico o área geográfica hubiera sido declarado en emergencia o catástrofe o bien, en caso de que el trabajador incorporado tuviera hijos a cargo, cursara estudios primarios o secundarios o realizara cursos de capacitación laboral.

El empleador beneficiario debe acreditar, entre otros, la incorporación bajo las modalidades de contrato de trabajo por tiempo indeterminado, a tiempo parcial o de temporada, de un trabajador con edad entre 18 y 29 años, desempleado y con una antigüedad en la provincia de Río Negro de seis meses al momento del inicio de la relación laboral.

⁴³⁰ Quedan excluidos del gozo de este beneficio los empleadores que se hallen en alguna de las siguientes situaciones (a) declarados en estado de quiebra, respecto de los cuales no se haya dispuesto continuidad de la explotación; (b) querellados o denunciados penalmente por la ex Dirección General Impositiva o por la AFIP con fundamento en las leyes 23.771 y sus modificaciones

subsistemas del Régimen Nacional de la Seguridad Social⁴³¹ por el término de veinticuatro meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral⁴³².

El beneficio consiste en que durante los primeros doce meses el empleador sólo debe ingresar el cincuenta por ciento (50%) de las referidas contribuciones, en tanto que durante los segundos doce meses sólo abonará el setenta y cinco por ciento (75%) de las mismas⁴³³.

El empleador goza de este beneficio por cada nuevo trabajador que incorpore a su planta de personal⁴³⁴ en tanto el mismo no se encuadre dentro de las siguientes categorías⁴³⁵: (i) trabajadores que hubieran sido declarados en el régimen general de la seguridad social y que, producido el distracto laboral a partir del 01/12/2011⁴³⁶ cualquiera

o 24.769 y sus modificaciones respecto de las cuales se hubiera dictado sentencia firme con anterioridad a la fecha de entrada de la ley [es decir, con anterioridad al 24/12/2008], (c) denunciados formalmente o querellados penalmente por delitos comunes que tengan conexión con el incumplimiento de sus obligaciones tributarias o las de terceros, respecto de los cuales se hubiera dictado sentencia firme con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la ley [es decir, con anterioridad al 24/12/2008], (d) personas jurídicas –incluidas las cooperativas– en las que, según corresponda, sus socios, administradores, directores, síndicos, miembros del consejo de vigilancia, consejeros o quienes ocupen cargos equivalentes en las mismas hubieran sido denunciados formalmente o querellados penalmente con fundamento en las leyes 23.771 y sus modificaciones o 24.769 y sus modificaciones o por delitos comunes que tengan conexión con el incumplimiento de sus obligaciones tributarias o las de terceros, respecto de los cuales se hubiera dictado sentencia firme con anterioridad al 24/12/2008, fecha de entrada en vigencia de la ley. (Ley 26476, artículo 41).

⁴³¹ Es decir, se exceptúan del beneficio las contribuciones [que debe ingresar el empleador] con destino al Sistema de Seguro de Salud y las cuotas destinadas a las Administradoras de Riesgos del Trabajo.

⁴³² Ley 26476, artículo 16.

⁴³³ Ley 26476, artículo 16.

⁴³⁴ Ley 26476, artículo 18.

⁴³⁵ Se exceptúa de las referidas exclusiones a los trabajadores incorporados (i) bajo el régimen de contratación eventual (artículo 99 de la Ley 20744), (ii) en el marco del régimen de la Industria de la Construcción, (iii) en virtud de contratos de trabajo a plazo fijo. Asimismo, se exceptúa de tales exclusiones (iv) a los "trabajadores no permanentes del Régimen Nacional del Trabajo Agrario Ley 22248" (Resolución MTEySS 589/09, publ. B.O. 10/07/2009, artículo 3).

En vinculación a esto último, se observa que la referida categoría contractual (personal no permanente) propia del Régimen Nacional del Trabajo Agrario de la Ley 22248 (artículo 77) se asimilaría en el nuevo [Régimen de Trabajo Agrario de la Ley 26727, publ. B.O. 28/12/2011] al contrato de trabajo temporario definido en el artículo 17. En tal sentido, ambas normas se refieren a la celebración del contrato por "necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad... , las que se realizaren en ferias y remates de hacienda. ... también para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias..." (Ley 22248, artículo 77 y Ley 26727, artículo 17).

Con relación a estos trabajadores, el plazo de duración del beneficio de reducción de contribuciones patronales *supra* mencionado [24 meses] se computa desde la fecha de inicio del primer vínculo laboral beneficiado por la reducción, con independencia de las interrupciones que se produjeran en el mismo (Resolución MTEySS 589/2009, publ. B.O. 10/07/2009, artículo 4).

⁴³⁶ Resolución 95/2012 MTEySS (publ. B.O. 08/02/2012), artículo 2.

fuera su causa, hubieran sido reincorporados por el mismo empleador dentro de los doce meses⁴³⁷ contados a partir de la fecha de desvinculación, y (ii) nuevos trabajadores contratados dentro de los doce meses contados a partir de la extinción incausada producida a partir del 01/12/2011⁴³⁸ de la relación laboral de un trabajador que hubiera estado comprendido en el régimen general de la seguridad social⁴³⁹.

Quedan excluidos de este beneficio aquellos empleadores a los que se les hubiera constatado personal no registrado hasta dos años después de finalizada la vigencia de este régimen. Asimismo, resultan excluidos los empleadores que hubieran incorporado trabajadores en violación de lo *supra* mencionado⁴⁴⁰.

El incumplimiento de las disposiciones mencionadas en los dos párrafos precedentes produce el decaimiento de los beneficios otorgados, debiendo los empleadores ingresar la proporción de las contribuciones con destino a la seguridad social que habían resultado exentas, con más los intereses y multas correspondientes⁴⁴¹.

El Decreto 298/2011 (publ. B.O. 30/12/2011) prorrogó la vigencia de este beneficio hasta el 31 de Diciembre de 2012⁴⁴². De acuerdo a la consulta efectuada *on-line* al 15/12/2012⁴⁴³, no surge a esa fecha una normativa que prorrogue el referido plazo.

Los empleadores alcanzados por esta dispensa mantienen el beneficio creado por esta ley mientras no disminuyan la plantilla⁴⁴⁴ total de trabajadores activos al 30/11/2011⁴⁴⁵ por un periodo de hasta dos años computados a partir del 31/12/2012⁴⁴⁶. En

⁴³⁷ De acuerdo a la Resolución MTEySS 95/2012 (publ. B.O. 08/02/2012), artículo 2, el plazo rige respecto de los distractos que se produjeran a partir del 01/12/2011.

⁴³⁸ Resolución 95/2012 MTEySS, artículo 2.

⁴³⁹ Ley 26476, artículo 19 incisos b) y c).

⁴⁴⁰ Ley 26476, artículo 20.

⁴⁴¹ Ley 26476, artículo 21.

⁴⁴² Originalmente la ley estipulaba una vigencia de doce meses contados a partir de la fecha de vigencia de la misma, es decir, [doce meses] a partir del 24/12/2008, fecha de su publicación en el Boletín Oficial (Ley 26476, artículos 23 y 50). Posteriormente, la vigencia de esta dispensa fue prorrogada sucesivamente en virtud de los Decretos 2166/09 (publicado en el Boletín Oficial el 06/01/2010, prorrogó el plazo desde el 24/12/2009 hasta el 31/12/2010) y 68/11 (publicado en el Boletín Oficial el 31/01/2011, prorrogó el plazo desde el 01/01/2011 hasta el 31/12/2011).

⁴⁴³ Consulta efectuada en <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=192250>

⁴⁴⁴ No se consideran parte de la plantilla de personal ocupado a los trabajadores (i) incorporados bajo contratos de trabajo eventual (Resolución MTEySS 3/2009, publ. B.O. 22/01/2009, artículo 9 y RG AFIP 2537, publ. B.O. 02/02/2009, artículo 72); (ii) contratados bajo el régimen de la Industria de la Construcción (Resolución MTEySS 347/2009, publ. B.O. 12/05/2009, artículo 4) e (iii) incorporados por contratos de trabajo a plazo fijo (Resolución MTEySS 347/2009, artículo 6). Asimismo, se excluye a efectos del cómputo de la plantilla a los trabajadores no permanentes del Régimen Nacional del Trabajo Agrario (Resolución MTEySS 589/2009, artículo 1). En relación a esta última categoría contractual, nos remitimos a lo señalado *supra*.

⁴⁴⁵ Resolución 95/2012 MTEySS (publ. B.O. 08/02/2012), artículo 1.

⁴⁴⁶ La ley originalmente se refería a un periodo de "hasta (2) años después de la finalización del régimen de beneficios" (Ley 26476, artículo 45). En tal sentido, el Decreto 298/2011 prorrogó la

caso de que, con posterioridad al otorgamiento del beneficio la plantilla quedase disminuida, el empleador dentro de los noventa días debe proceder a efectuar nuevas contrataciones a efectos de integrar la parte faltante y poder continuar manteniendo la dispensa de este régimen⁴⁴⁷. El decaimiento de los beneficios produce la exigibilidad plena de las obligaciones liberadas⁴⁴⁸.

Los empleadores beneficiarios de este régimen mantienen respecto de los trabajadores incorporados con anterioridad al 24/12/2008 –fecha de entrada en vigencia de la ley 26476- los beneficios establecidos en el artículo 2 de la Ley 25250⁴⁴⁹ en tanto los trabajadores continúen prestando servicios⁴⁵⁰⁴⁵¹.

vigencia del régimen hasta el 31/12/2012, en tanto que la Resolución 95/2012 MTEySS fijó el 30/11/2011 como fecha de referencia a efectos de considerar la plantilla de trabajadores.

⁴⁴⁷ Resolución 3/2009 MTEySS, artículo 8 y RG AFIP 2537, artículo 71.

⁴⁴⁸ RG AFIP 2537, artículo 73.

⁴⁴⁹ La ley 25250 (publ. B.O. 02/06/2000) derogada junto con sus normas complementarias por el artículo 1 de la Ley 25877 preveía para el empleador que produjera un incremento neto en su nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado y en relación a cada nuevo trabajador que incrementase la dotación, una eximición en las contribuciones a la Seguridad Social equivalente a un tercio de las contribuciones vigentes. En caso de que el trabajador contratado a efectos de ocupar el nuevo puesto de trabajo fuera un joven varón o mujer de hasta 24 años la eximición parcial se incrementaba a la mitad de las contribuciones vigentes. Pese a que ley 25250 fuera derogada por el artículo 1 de la Ley 25.877 (publ. B.O. 19/03/2004), el Decreto 817/2004 (publ. B.O. 28/06/2004) reglamentario de la ley 25.877 dispuso el mantenimiento del beneficio en tanto estuvieran en vigencia los contratos laborales individuales en función de los cuales la dispensa hubiera sido otorgada. Así, la extinción por cualquier causa de esos contratos hace caducar para la empresa el beneficio individual correspondiente. En consecuencia, se observa que por las relaciones labores ingresadas al amparo de esta normativa y activas en la actualidad, el empleador puede continuar gozando de la reducción equivalente a un tercio de las contribuciones vigentes. Sin embargo, en virtud del tiempo transcurrido, este beneficio ya no resulta aplicable a la población que se encuentra actualmente en la etapa juvenil.

⁴⁵⁰ RG AFIP 2537, artículo 74.

⁴⁵¹ La RG AFIP 2537 también preveía que los empleadores mantendrían, respecto de los trabajadores incorporados con anterioridad a la vigencia de la Ley 26476, el beneficio dispuesto en el artículo 6 de la Ley 25877 hasta agotar su plazo.

El referido artículo 6 de la Ley 25877, derogado por el artículo 49 de la ley 26476 a partir de la vigencia de esta última –es decir, a partir del 24/12/2008- había creado un régimen de promoción del empleo consistente en la exención parcial por un plazo de doce meses de las contribuciones patronales con destino al Sistema de la Seguridad Social equivalente a la tercer parte de las contribuciones vigentes con relación a cada nuevo trabajador que se incorporase hasta el 31 de diciembre de 2004, plazo que fuera prorrogado en virtud de sucesivos decretos hasta el 31/12/2008.

El beneficio no resultaba aplicable a los contratos de trabajo eventual y estaba dirigido a “La empresa que emplee hasta ochenta (80) trabajadores, cuya facturación anual no supere el importe que establezca la reglamentación y que produzca un incremento neto en su nómina de trabajadores” (Ley 25877, artículo 6 derogado por el artículo 49 de la Ley 26476). Tales límites fueron reglamentados posteriormente mediante el Decreto 817/2004 (publ. B.O. 28/06/2004) sobre la base de las sumas establecidas para la calificación como “medianas empresas” por el artículo 1° de la Resolución N° 24/2001 (publ. B.O. 20/02/2001) de la ex Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa, sustituido por la Resolución N° 675/2002 (publ. B.O. 30/10/2002) de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y Desarrollo Regional. Las mismas se detallan seguidamente:

3.4.2 Programa Contribuciones Patronales para más Empleo Joven (PE Chubut)

En virtud del Decreto N° 341/2012 de la provincia del Chubut, el Ejecutivo de esa provincia creó el "Programa Contribuciones Patronales para Más Empleo Joven", en igual fecha (21/03/2012) que fuera creado el "Programa Más Empleo Joven" que analizamos en acápite precedentes. Esta acción, destinada a promover la creación de empleo formal en el sector privado, prevé el **reintegro al empleador adherente al "Programa Más Empleo Joven"** y solamente respecto de los trabajadores alcanzados por el mismo [por el Programa Más Empleo Joven] **de las sumas abonadas en concepto de contribuciones patronales**⁴⁵², fijándose en 1.000 la cantidad de trabajadores pasibles de inclusión⁴⁵³. En relación al reintegro de las sumas abonadas, la norma taxativamente establece **"en un cincuenta por ciento (50%) los primeros doce meses, y en un setenta y cinco por ciento (75%) en el segundo periodo de doce meses"**⁴⁵⁴.

Se dispone que la suma a reintegrar le es depositada al empleador adherente en una cuenta a su nombre en el Banco de Chubut SA⁴⁵⁵. A efectos de determinar el monto a reintegrar, el empleador debe presentar mensualmente el Formulario F931 emitido por AFIP con su respectivo comprobante de pago, el cual debe estar acompañado por una nota donde se especifiquen los montos que corresponda reintegrar y se mencione, en caso de existir moratorias, las cuotas abonadas⁴⁵⁶.

Aquellos empleadores que deseen adherirse a este beneficio deben acreditar fehacientemente (i) la adhesión y permanencia en el "Programa Más Empleo Joven", lo cual el empleador efectúa a través de la presentación del "Convenio de Adhesión"⁴⁵⁷ a ese

Actividad	Límite máximo de ventas totales anuales (excluido IVA e impuestos internos)
Agropecuaria	\$ 10.800.000
Industria y Minería	\$ 43.200.000
Comercio	\$ 86.400.000
Servicios	\$ 21.600.000

Fuente: elaboración propia sobre la base del Decreto 817/2004, artículo 1.

La referida dispensa fue aplicable hasta agotar el plazo de doce meses en relación a los nuevos trabajadores incorporados hasta el 31/12/2008. En consecuencia, agotado el plazo del privilegio el 31/12/2009, a la fecha este beneficio no se encuentra vigente.

⁴⁵² Decreto (PE Chubut) 341/2012, artículo 1. Aunque no surge de la letra de la norma, entendemos que, de acuerdo a regímenes de reducción de contribuciones patronales precedentes –beneficios de la ley 25250 actualmente derogada y de la ley 26476- el reembolso se refiere a las contribuciones ingresadas con destino a los subsistemas del Régimen Nacional de la Seguridad Social, excluyendo de su alcance aquellas [contribuciones] con destino al Régimen Nacional de Obras Sociales.

⁴⁵³ Decreto (PE Chubut) 341/2012, artículo 7.

⁴⁵⁴ Decreto (PE Chubut) 341/2012, artículo 1.

⁴⁵⁵ Decreto (PE Chubut) 341/2012, artículo 9.

⁴⁵⁶ Decreto (ST Chubut) 64/2012, artículo 5.

⁴⁵⁷ Resolución (ST Chubut) 64/2012, Anexo I, artículo 1.

programa –que mencionáramos en el capítulo precedente- y (ii) el cumplimiento regular de las obligaciones laborales. Los empleadores (iii) no deben registrar deuda relativa al cumplimiento de la tasa para el Fondo Especial de Policía del Trabajo y Capacitación Laboral (Ley X-Nº 15)⁴⁵⁸.

Los empleadores que cumplimenten las condiciones *supra* mencionadas y se encuentren interesados en adherir a este programa, deben presentar ante la Secretaría de Trabajo de la provincia de Chubut –a fin de que la misma evalúe el cumplimiento de los requisitos formales y materiales para acceder al beneficio- (i) una nota con carácter de declaración jurada en la cual el empleador manifieste no haberse encontrado alcanzado por las incompatibilidades estipuladas por el decreto de creación y la resolución reglamentaria emanada de la Secretaría de Trabajo durante los doce meses anteriores a la fecha de adhesión a este programa⁴⁵⁹ y (ii) la solicitud de adhesión [cuyo modelo se acompaña como Anexo II a la Resolución ST Chubut 64/2012, la misma debe encontrarse acompañada de un listado consignando los trabajadores a incorporar, cuyo modelo obra como Anexo III de la referida Resolución⁴⁶⁰]. Asimismo, el empleador debe acompañar documentación que, presentada ante la Secretaría de Trabajo [de esa provincia], acredite –a efectos de mantener en forma mensual el beneficio- que no ha reducido la cantidad de trabajadores que componen el plantel básico de la empresa como así también [acredite] el cumplimiento de las obligaciones laborales a su cargo respecto de todos los trabajadores⁴⁶¹.

La normativa señala textualmente que “deberá acompañarse en autos mensualmente, el informe emitido en las actuaciones por las que tramitara el beneficio otorgado por el “Programa Más Empleo Joven”” (Res. ST Chubut 64/2012, artículo 2). Entendemos que la autoridad de aplicación se está refiriendo al informe que mensualmente un funcionario de la Secretaría de Trabajo debe presentar a fin de que se efectivice el pago –en el caso del Programa Más Empleo Joven- y, el reembolso, en el caso del programa que se analiza. En tal sentido, a efectos de la emisión del informe por parte del funcionario de esa cartera, el empleador deberá presentar en forma mensual el Formulario F931, el contrato de Seguro de Vida Obligatorio y la póliza, el Contrato de ART y la póliza, y el Formulario de Fondo Especial Policía de Trabajo y Capacitación Laboral con su respectivo acuse de pago y nómina de trabajadores⁴⁶².

Cumplimentada la presentación de documentación por parte del empleador adherente, en caso de que la Unidad Técnica de Evaluación –a la cual es elevada la documentación- dictamine como pertinente la adhesión del mismo al programa, la Secretaría de Trabajo y el empleador suscriben un “Convenio de Adhesión al Programa” cuyo modelo se acompaña como Anexo IV a la Resolución (ST Chubut) 64/2012. Asimismo, sobre la base del informe *supra* mencionado, la referida Unidad Técnica de Evaluación analiza mensualmente que el empleador haya cumplimentado las obligaciones a su cargo.⁴⁶³

⁴⁵⁸ Decreto (PE Chubut) 341/2012, artículo 2.

⁴⁵⁹ Resolución (ST Chubut) 64/2012, Anexo I, artículo 2.

⁴⁶⁰ Resolución (ST Chubut) 64/2012, Anexo I, artículo 2.

⁴⁶¹ Decreto (PE Chubut) 341/2012, artículo 3.

⁴⁶² Resoluciones (ST Chubut) 64/2012, artículo 2 y 63/2012, artículo 2.

⁴⁶³ Resolución (ST Chubut) 64/2012, artículo 3.

La autoridad de aplicación prevé que, en caso de que la adhesión a este programa sea solicitada por el empleador encontrándose los trabajadores contratados mediante el "Programa Más Empleo Joven" dentro del periodo de prueba previsto por la Ley de Contrato de Trabajo⁴⁶⁴, el primer pago del reintegro sea realizado en forma retroactiva luego de finalizado el referido periodo⁴⁶⁵.

Quedan excluidos de este régimen:

"...

- a) Los trabajadores que luego de producido el distracto laboral, cualquiera fuese su causa, sean reincorporados por el mismo empleador dentro de los doce meses contados a partir de la desvinculación;
- b) El empleador al que se le constate personal no registrado en un periodo de seis meses anterior a la fecha del presente;
- c) Los empleadores que incluyan a trabajadores en violación a lo dispuesto en el inciso a). (Decreto PE Chubut 341/2012, artículo 4.

El acogimiento del empleador al beneficio de reducción de contribuciones patronales dispuesto por la Ley 26.476 no obstaculiza la participación del mismo en este programa⁴⁶⁶. A diferencia de este último régimen [de la Ley 26476] que viabiliza la reducción directa de las contribuciones patronales a ingresar, el sistema de reembolso previsto en el programa de la provincia de Chubut implica para el empleador el devengamiento de una pérdida por exposición a los cambios en el poder adquisitivo de la moneda por la tenencia de un crédito monetario frente al fisco (el importe a reembolsar). Dicho resultado negativo se devenga entre la fecha del ingreso o pago por parte del empleador de las contribuciones patronales y la fecha de acreditación del subsidio –es decir, reintegro- en la cuenta a su nombre en el Banco de Chubut SA.

Se observa que estos regímenes plantean exigencias al nivel de la información a suministrar por parte de las organizaciones contratantes que deben ser receptados por los sistemas de información contable. Asimismo, estos subsidios gubernamentales son susceptibles de registración contable de acuerdo con las Normas Contables Profesionales. Nos referimos a ambos aspectos en el próximo capítulo.

Habiendo analizado diferentes aspectos vinculados con la inclusión laboral de jóvenes en articulación entre la administración pública y la iniciativa privada principalmente lucrativa, en el siguiente acápite nos referimos a redes asociativas pero contempladas ahora desde la perspectiva de las organizaciones privadas no lucrativas.

⁴⁶⁴ La Ley de Contrato de Trabajo prevé en el artículo 92 bis que el contrato de trabajo se entiende celebrado a prueba durante los primeros tres meses de vigencia, lapso durante el cual cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin expresión de causa, sin derecho a indemnización pero con obligación de preavisar. Durante el periodo de prueba, rige para el empleador la obligación de registrar al trabajador que comienza su relación laboral como así también ambas partes se encuentran obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad Social. (Ley 20.744, artículo 92 bis, incisos 3 y 5).

⁴⁶⁵ Resolución (ST Chubut) 64/2012, artículo 4.

⁴⁶⁶ Decreto (PE Chubut) 341/2012, artículo 5.

3.5 Sector privado no lucrativo: organizaciones con foco en la etapa juvenil y articulación público-privada

En virtud de su creciente protagonismo como ejecutoras o co-ejecutoras de programas sociales, en este apartado efectuamos un relevamiento de redes con articulación público-privada y, asimismo, de redes conformadas por organizaciones de la sociedad civil con foco en la etapa juvenil.

El Centro Nacional de Organizaciones de la Comunidad (por su sigla, CENOC), creado en 1995, depende del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales de la Presidencia de la Nación y trabaja sobre dos líneas de acción representadas básicamente por las cuestiones relativas a las organizaciones de la sociedad civil y aquellas vinculadas con el voluntariado social. En tal sentido, CENOC reconoce como objetivos la promoción de la participación de las organizaciones de la sociedad civil en la gestión de las políticas públicas, el establecimiento de mecanismos que permitan visualizar mejor las actividades desarrolladas por las organizaciones de la sociedad civil, el fortalecimiento institucional de esas organizaciones, como así también la administración de una base de datos que contenga información actualizada sobre las organizaciones de la sociedad civil en todo el territorio nacional. Se observa que la inscripción a este Centro es de carácter optativo para las organizaciones sociales.

De la consulta efectuada a la base de datos de CENOC⁴⁶⁷ con fecha 11/12/2012 surgen 15.803 entidades registradas en relación con las cuales solamente se encuentra disponible información relativa al área geográfica –provincia, Gran Buenos Aires, Interior de Buenos Aires y Ciudad Autónoma de Buenos Aires- y año en que se registró la última actualización de datos. Se observa que la información disponible en el sitio *web* del organismo al 11/12/2012 no refleja actualización en relación con la que fuera consultada con fecha 24/03/2012 en la misma página. En tal sentido, se observa que las 15.803 organizaciones de la sociedad civil registradas se distribuyen geográficamente de la siguiente manera:

⁴⁶⁷ Disponible en la página <http://www.cenoc.gob.ar/busqueda.html>

Localidad	Cantidad de organizaciones registradas en CENOC	
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	2.231	14,12%
Gran Buenos Aires	2.215	14,02%
Buenos Aires (Interior)	1.592	10,07%
Catamarca	95	0,60%
Chaco	518	3,28%
Chubut	223	1,41%
Córdoba	1.073	6,79%
Corrientes	462	2,92%
Entre Ríos	274	1,73%
Formosa	304	1,92%
Jujuy	580	3,67%
La Pampa	282	1,78%
La Rioja	238	1,51%
Mendoza	862	5,45%
Misiones	469	2,97%
Neuquén	224	1,42%
Río Negro	425	2,69%
Salta	485	3,07%
San Juan	450	2,85%
San Luis	162	1,03%
Santa Cruz	101	0,64%
Santa Fe	1.444	9,14%
Santiago del Estero	201	1,27%
Tierra del Fuego	134	0,85%
Tucumán	759	4,80%
Total	15.803	100,00%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información exteriorizada en la planilla de cálculo disponible en la página web de CENOC (<http://www.cenoc.gob.ar/busqueda.html>)

Con fecha 11/04/2012 efectuamos una circularización al CENOC solicitando la remisión de un listado de las organizaciones sociales registradas en la base de datos de ese Centro que tuvieran como población objetivo a la edad juvenil, cuya actividad principal fuera la Inclusión laboral de jóvenes y cuyo tema de especialización fuera la desocupación y/o la formación ocupacional y/o la formación profesional y/o las becas. En la misma fecha, el Departamento de Sistemas de CENOC nos remitió por correo electrónico una planilla Excel conteniendo la información solicitada.

En tal sentido, surge que son 245 las organizaciones que responden a los parámetros solicitados, de las cuales, excluyendo una organización cuya fecha de inscripción no se registra –lo cual hace descender el tamaño muestral a n=244- el 48,57%, es decir, prácticamente la mitad, fueron registradas entre el año 2003 y 2011. Entendemos que ello resulte muy probablemente atribuible al impulso que tomaron los programas sociales y, en el marco de ello, el creciente protagonismo adquirido por estas organizaciones en su carácter de ejecutoras o co-ejecutoras de proyectos.

Periodo	Cantidad de OSC destinadas a jóvenes inscriptas en CENOC		
	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
1995	10	4,08%	4,08%
1996	11	4,49%	8,57%
1997	24	9,80%	18,37%
1998	15	6,12%	24,49%
1999	9	3,67%	28,16%
2000	38	15,51%	43,67%
2001	0	0,00%	43,67%
2002	18	7,35%	51,02%
2003	12	4,90%	55,92%
2004	42	17,14%	73,06%
2005	27	11,02%	84,08%
2006	7	2,86%	86,94%
2007	3	1,22%	88,16%
2008	14	5,71%	93,88%
2009	1	0,41%	94,29%
2010	3	1,22%	95,51%
2011	10	4,08%	99,59%
sin informar	1	0,41%	100,00%
Total	245	100,00%	

Fuente: elaboración propia sobre la base de la respuesta remitida por CENOC al requerimiento de información efectuado.

Efectuando una apertura por región geográfica surge que, a diferencia del total, donde la moda se encontraba representada por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la jurisdicción modal está representada por el Gran Buenos Aires seguida por Tucumán –la cual en términos consolidados representaba una baja participación-, participando la Ciudad de Buenos Aires recién en tercer lugar inmediatamente detrás de la región tucumana.

Localidad	Cantidad de OSC destinadas a jóvenes inscriptas en CENOC	
CABA	27	11,02%
Gran Buenos Aires	32	13,06%
Provincia de Buenos Aires	19	7,76%
Catamarca	1	0,41%
Chaco	14	5,71%
Chubut	2	0,82%
Córdoba	11	4,49%
Corrientes	9	3,67%
Formosa	10	4,08%
Jujuy	11	4,49%
La Pampa	8	3,27%
La Rioja	5	2,04%
Mendoza	7	2,86%
Misiones	7	2,86%
Neuquen	7	2,86%
Río Negro	1	0,41%
Salta	13	5,31%
San Juan	5	2,04%
San Luis	2	0,82%
Santa Cruz	2	0,82%
Santa Fe	19	7,76%
Santiago del Estero	3	1,22%
Tierra del Fuego	2	0,82%
Tucumán	28	11,43%
Total	245	100,00%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la respuesta remitida por CENOC al requerimiento de información efectuado.

Asimismo, el Centro registra setenta y tres redes⁴⁶⁸ de organizaciones sociales, la mayoría de ellas constituidas a partir del año 2002. El organismo se refiere a esta forma de asociación en términos de un “tipo de actor colectivo” y la conceptualiza en los siguientes términos:

“un conjunto de organizaciones, formales o informales, nucleadas en torno a algún aspecto común –territorial, temático, organizativo, etc.- donde se reconocen diversos modos de vinculación y a través del cual circulan distintos tipos de recursos”
(CENOC, 2011: 4)

CENOC subraya el “carácter dinámico y la movilidad institucional que la conformación de redes supone” y señala:

⁴⁶⁸ La información proviene de un relevamiento efectuado entre los meses de Septiembre y Diciembre 2008 en forma telefónica a las 68 organizaciones que conformaron inicialmente la guía y fue posteriormente ampliado (CENOC, 81). CENOC brinda, asimismo, la posibilidad de que aquellas organizaciones de la sociedad civil que conformen alguna red no registrada aún en la base, -como así también aquellas ya registradas que deseen actualizar sus datos- puedan hacerlo a través del “Formulario de Incorporación/Actualización” disponible en la página web <http://www.cenoc.qob.ar/guiaredes.html>.

“... Mientras que algunas redes desaparecen, otras amplían la cantidad de organizaciones que la conforman. Algunas transitan procesos de consolidación de su identidad e incorporan herramientas de visibilidad; mientras que otras atraviesan largos períodos de inactividad...” (CENOC, 2011: 4).

“... La red aparece como una forma organizativa apta para la articulación de actores diversos...” (CENOC, 2011: 102).

En relación con esto último, se observa articulación público-privada en veintisiete de las redes exteriorizadas –representativo de un 36,98% sobre el total informado- de las cuales once se encuentran, tal como surge del cuadro que sigue, focalizadas en la etapa juvenil.

Redes con Articulación público-privada	Vinculadas al tema juventud
Colectivo Ciudadanía-Iniciativa por la Democracia y la Justicia Social	no
Colectivo de Derechos de Infancia y Adolescencia	sí
Colectivo de Instituciones de Discapacidad de San Isidro	no
Encuentro de Entidades no Gubernamentales para el Desarrollo	no
Federación de Entidades No Gubernamentales de Niñez y Adolescencia de Mendoza	sí
Foro de Tierra, Infraestructura y Vivienda de la Provincia de Buenos Aires	no
Grupo de Organizaciones No Gubernamentales sobre Instituciones Financieras Internacionales-Argentina	no
Movimiento Nacional de Trabajadores Cartoneros, Recicladores y Organizaciones de Argentina	no
Movimiento por la Carta Popular	no
Plataforma Patagónica de Organizaciones Sociales	sí
Red Agora para el fortalecimiento de la sociedad civil	no
Red Andando (Cáritas Diocesana Merlo-Moreno)	sí
Red Argentina de Instituciones de Microcrédito	no
Red de Cultura Boedo	no
Red de Empresas Sociales Argentinas	no
Red de Guadalupe	no
Red de Jóvenes en Trabajo de Salud Sexual y Reproductiva "Abriendo Horizontes"	sí
Red de Organizaciones Digitales de Argentina	no
Red de Organizaciones Sociales de Las Heras	sí
Red del Consejo Económico Social de Curuzú Cuatiá	no
Red Intersectorial por una Infancia Saludable	no
Red Intersectorial Sur	no
Red Noroeste	sí
RedOnda. Red Argentina por los Niños y Niñas	sí
Red por los Derechos de los Jóvenes	sí
Red Social Chaco	sí
Unión de las Escuelas de la Familia Agrícola de Misiones	sí

Fuente: elaboración propia a partir de la información contenida en el documento "Guía de Redes de Organizaciones Sociales" de CENOC disponible en archivo pdf en <http://www.cenoc.gob.ar/guaderedes082011.pdf>

En relación con la “Red del Consejo Económico Social de Curuzú Cuatiá” surge la participación de Consejos y Colegios Profesionales [el documento omite mencionar a qué profesión corresponden], los Tribunales Judiciales, el Ejército Argentino, la Policía y Gendarmería Nacional. Asimismo, se observa que CENOC (2011: 102) conceptualiza como “redes mixtas” a aquellas alianzas conformadas por organismos públicos, instituciones educativas e individuos, las cuales, de hecho, superan a las redes denominadas por el Centro (CENOC, 2011: 102) como [redes] “puras”, es decir, aquellas integradas únicamente por organizaciones sociales.

En el “Anexo VIII: Redes de organizaciones sociales inscriptas en CENOC con foco en la etapa juvenil” detallamos las veinticinco redes que efectúan foco en la población juvenil, representativas de un 34,25% del total de redes registradas en ese centro. En tal sentido, nos concentramos en aquellas que consignan a la edad joven como objetivo o bien como área temática de trabajo.

Del relevamiento efectuado surgen **exteriorizaciones en defecto e inconsistencias en las revelaciones efectuadas**. Así, tres redes⁴⁶⁹ –representativas del 12% del total que hacen en la edad joven- omiten consignar grupos etarios como áreas de trabajo. Sin embargo al exteriorizar objetivos hacen referencia a la población etaria beneficiaria. Asimismo, once redes⁴⁷⁰ –representativas del 44% del total con foco en la etapa juvenil- exteriorizan objetivos genéricos, en tanto que en cinco redes⁴⁷¹ representativas del 20% del total con foco en temas juveniles surgen inconsistencias entre el grupo etario consignado como población o área temática de trabajo⁴⁷² y aquel exteriorizado en los objetivos de la red. En tal sentido, algunas redes consignan como área de trabajo a la “juventud”, aunque en la exteriorización de objetivos se refieren a la niñez y a la minoridad⁴⁷³. También, otras revelan como área de trabajo a la “Infancia”, pero en la descripción de objetivos aluden a los jóvenes y niños⁴⁷⁴. Excepción al último caso observado –organizaciones que exteriorizan como área de trabajo a la infancia e incluyen a los jóvenes como población beneficiaria- sería que las referidas redes considerasen a la infancia de acuerdo al concepto de niñez consagrado por la Convención sobre los Derechos del Niño de la Asamblea General de las Naciones Unidas (1989), es decir como todo “ser humano menor de dieciocho años de edad”⁴⁷⁵.

Finalmente, se observa que solamente una red⁴⁷⁶ se refiere explícitamente a la inclusión laboral de los jóvenes. Ello deja planteado el interrogante acerca de si esta alianza es la única que efectivamente tiene por objetivo tal tarea, o bien si ello obedece a exteriorizaciones imprecisas o incompletas por parte de otras organizaciones sociales.

Habiendo relevado el fenómeno de la articulación público-privada desde el ámbito público y la esfera privada, en el siguiente apartado exteriorizamos los resultados

⁴⁶⁹ Centro Almagro, Colectivo de Derechos de Infancia y Adolescencia y Red de Organizaciones Sociales de Las Heras.

⁴⁷⁰ Federación de Entidades No Gubernamentales de Niñez y Adolescencia en Mendoza, Foro Social Educativo Paulo Freire, Plataforma Patagónica de Organizaciones Sociales, Red 21 Barrios, Red de Asociaciones Civiles Comunitarias de Tucumán, Red de Organizaciones Civiles Tunquelén, Red de Organizaciones Comunitarias del Departamento La Capital-Santa Fe, Red de Organizaciones de Barrio San Martin, Red Familias, Red Noroeste y Red Social Chaco.

⁴⁷¹ Federación de Entidades No Gubernamentales de Niñez y Adolescencia en Mendoza, Red Andando (Cáritas Diocesana Merlo-Moreno), Red Noroeste, RedOnda-Red Argentina por los Niños y las Niñas y Red Social Chaco.

⁴⁷² El “Formulario de Incorporación de datos” a la Guía de Redes disponible en <http://www.cenoc.gob.ar/guiaredes.html> comprenden las [áreas] genéricas: 1. Habitat, 2. Educación, 3. Economía, 4. Salud, 5. Cultura, 6. Social/Humana, 7. Justicia, 8. Otros (especificar) y las [áreas] específicas 1.1 Ambiente, 1.2 Vivienda, 1.3 Infraestructura, Obras y Servicios Públicos, 2.1 Ciencia y tecnología, 2.2 Comunicación, 6.1 Juventud, 6.2 Deporte y Recreación, 7.1 Derechos Humanos, 7.2 Trabajo, 7.3 Género y 7.4 Infancia. De los mismos, pueden seleccionarse hasta dos opciones.

⁴⁷³ Federación de Entidades No Gubernamentales de Niñez y Adolescencia en Mendoza, Red Noroeste y Red Social Chaco.

⁴⁷⁴ Red Andando (Cáritas Diocesana Merlo-Moreno) y RedOnda-Red Argentina por los Niños y Niñas.

⁴⁷⁵ “Para los efectos de la presente Convención, se entiende por niño todo ser humano menor de dieciocho años de edad, salvo que, en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad” (UN, 1989: artículo 1).

⁴⁷⁶ Red de Trabajo con Adolescentes y Jóvenes. Cáritas San Isidro.

obtenidos a partir de requerimientos de información efectuados al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

3.6 Relevamiento empírico

A efectos de analizar la exteriorización de las organizaciones privadas involucradas en las líneas “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” (AET) y “Programa de Inserción Laboral” (PIL) del “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” (PJMyMT), con fecha 04/08/2011 presentamos en la Mesa de Entradas de ese Ministerio un requerimiento de información el cual fuera registrado bajo el Expediente número 1461728. En el mismo solicitábamos, en vinculación con la prestación “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo”, el nombre de las organizaciones privadas que participaran de las líneas “Entrenamiento en el sector privado” y “Entrenamiento en instituciones sin fines de lucro” cuyos aprendices fueran beneficiarios del “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo”.

También, en relación con estas organizaciones, requeríamos que ese Ministerio nos informara si la entidad involucrada era una organización sin fines de lucro, una microempresa, una pequeña empresa, una empresa grande, una unidad productiva del Programa Trabajo Autogestionado, o bien, una unidad económica de la línea Desarrollo de Entramados Productivos del Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales. También solicitábamos información relativa a las fechas de comienzo y finalización de la prestación.

Asimismo, solicitábamos indicación de las organizaciones privadas que, en el marco del “Programa de Inserción Laboral” –en adelante, “PIL”–, participaran en la línea de promoción del empleo asalariado en el sector privado y cuyos empleados fueran beneficiarios del “PJMyMT”. También, requeríamos nos informasen si dichas organizaciones constituían una micro-, pequeña o mediana empresa o bien una organización de la sociedad civil y si a la fecha de finalización de la prestación el ente involucrado había procedido a incorporar al joven desempleado.

En virtud de la falta de respuesta al requerimiento de información efectuado, con fecha 19/03/2012 presentamos una nota reiterando el pedido realizado. La misma ingresó bajo el número de expediente 1497784.

Con fecha 11/05/2012 la Secretaría de Empleo (2012) de ese Ministerio remitió un listado en setenta y tres fojas relativo a las organizaciones privadas lucrativas y no lucrativas que incorporaron jóvenes beneficiarios del PJMyMT bajo la modalidad “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” y, también, otro listado que en nueve fojas brinda información sobre las empresas que, con posterioridad a la finalización de la prestación “PIL” [del PJMyMT], incorporaron a los jóvenes beneficiarios a su plantilla. Ambos listados, en relación con las organizaciones participantes, se limitan a exteriorizar el número de inscripción en el REGICE, omitiendo consignar denominación de las mismas o CUIT. De acuerdo a observaciones acompañadas por la Secretaría de Empleo (2012) en fojas adjuntas, ello obedece a “lo establecido por la Ley Nro. 25.326 de Protección de Datos Personales”.

En ambos casos se consignan fechas de inicio y de finalización de la prestación y, en vinculación con el PIL (“Programa de Inserción Laboral”), cantidad de beneficiarios incorporados. En vinculación con este último parámetro, la Secretaría de Empleo (2012) observa que el tamaño “0” [de jóvenes beneficiarios incorporados a la plantilla de la empresa con posterioridad a la finalización del proyecto]:

“puede representar a empresas que por distintas razones no se encuentran obligadas a presentar DDJJ ante el Sistema Integrado Previsional Argentino (fuente de información para construir este dato)” (Secretaría de Empleo, 2012)

Asimismo, también en relación con la prestación PIL, esa Secretaría (2012) señala que se consideraron solamente los proyectos finalizados hasta enero del año 2012 y que, a diferencia de la información suministrada respecto de la prestación “Acciones de entrenamiento para el Trabajo” en donde se efectuó una desagregación de las empresas en función de su tamaño, en relación al PIL dicho desglose no fue efectuado:

“A diferencia del Programa de Entrenamiento para el Trabajo, la normativa que regula el Programa de Inserción Laboral no obliga a la identificación de las empresas por su tamaño, razón por la cual no se incorpora dicho atributo” (Secretaría de Empleo, 2012)

Vinculado con esto último, entendemos que la desagregación de la información exteriorizada no debería responder a una prescripción normativa, sino a una cultura de exteriorización de impactos frente a los múltiples grupos de interés involucrados.

Respecto del listado correspondiente a la prestación AET (“**Acciones de entrenamiento para el Trabajo**”), se incluyen los proyectos en ejecución a la fecha de remisión de la respuesta (es decir, al mes de Mayo de 2012). Asimismo, se consignan sendas columnas denominadas “Tamaño” y “Dotación”. La Secretaría de Empleo (2012) aclara que en la columna “Tamaño” las organizaciones son clasificadas de conformidad con lo estipulado por la Resolución SE 905/2010. En tal sentido, surge la apertura como “empresa grande”, “empresa pequeña o mediana”, “microempresa”, “entidad sin fines de lucro” o “Programa de empleo autogestionado”. También, se observa una sexta clasificación según tamaño que, bajo el nombre “sin dato”, responde, de conformidad por lo expresado por esa Secretaría (2012), a proyectos de Entrenamiento para el Trabajo regidos por normativas anteriores a la citada, las cuales no requerían la mencionada clasificación que se encuentra actualmente en vigencia⁴⁷⁷.

Vinculado con estas organizaciones informadas como “sin dato”, una columna bajo la denominación “Dotación” informa, según observaciones de ese Secretaría (2012), la cantidad de trabajadores asalariados declarados en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) el mes anterior al mes de inicio del primer proyecto aprobado lo cual, en términos de esa dependencia, “Constituye un indicador proxi para aquellas empresas no clasificadas en su tamaño debido a que se regían por otra normativa”⁴⁷⁸. En relación a la cuantía de trabajadores informados, la Secretaría de Empleo señala:

“La dotación 0 puede corresponder a empresas unipersonales registradas como autónomos, a sociedades sin asalariados o bien a cajas previsionales especiales no transferidas al sistema integrado nacional”. (Secretaría de Empleo, 2012)

En virtud de no haber sido acompañada la documentación remitida en soporte digital, procedimos a cargar manualmente en una planilla Excel los datos contenidos en las ochenta y dos fojas recibidas correspondientes a ambas prestaciones [“Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” y “Programa de Inserción Laboral”].

⁴⁷⁷ Tal como informábamos en Rodríguez de Ramírez, M. del C. y Piacquadio, C. (2011: 165) la prestación “Acciones de entrenamiento para el trabajo” fue incluida en numerosas iniciativas de la Cartera de Trabajo, Empleo y Seguridad Social por Resolución 696/06 MTEySS (publ. B.O. 20/07/2006).

⁴⁷⁸ Secretaría de Empleo (2012)

En vinculación con la prestación PIL, surge que trescientas sesenta y cinco empresas incorporaron a un total de **quinientos treinta y seis jóvenes**. Seguidamente efectuamos una apertura según año de finalización de los proyectos:

Programa de Inserción Laboral				
Proyectos finalizados...	Beneficiarios incorporados		Organizaciones participantes	
	Frecuencia absoluta simple	Frecuencia relativa simple	Frecuencia absoluta simple	Frecuencia relativa simple
...durante el periodo 2009	11	2,05%	23	6,30%
...durante el periodo 2010	93	17,35%	74	20,27%
...durante el periodo 2011	423	78,92%	260	71,23%
...hasta el 31/01/2012	9	1,68%	8	2,19%
Total	536	100,00%	365	100,00%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la información remitida por la Secretaría de Empleo (2012)

Se observa que la participación de las empresas y la incorporación de los beneficiarios a las mismas una vez finalizados los proyectos, resultó creciente durante el trienio 2009-2011. En relación al periodo Enero 2012, considerando un comparativo con los dos años precedentes, la tendencia se verifica también creciente en relación con los beneficiarios incorporados y levemente decreciente respecto de las organizaciones participantes.

Programa de Inserción Laboral		
Proyectos finalizados...	Beneficiarios incorporados	Organizaciones participantes
...durante el periodo Enero 2010	1	3
...durante el periodo Enero 2011	7	9
...durante el periodo Enero 2012	9	8

Fuente: elaboración propia sobre la base de la información remitida por la Secretaría de Empleo (2012)

Desconocemos el motivo en virtud del cual en relación con esta prestación se remitió solamente información de proyectos finalizados hasta el 31/01/2012, en tanto que respecto de la prestación "Acciones de Entrenamiento para el Trabajo" se incluyeron también los proyectos en ejecución a la fecha de remisión de la información. Ello, toda vez que los requerimientos para emitir sendos tipos de información al nivel del sistema deberían ser similares. Considerando que los proyectos dados de alta más recientemente⁴⁷⁹ tienen como fecha de inicio el 01/09/2011 y [como fecha de] finalización el 30/11/2011, sería dable plantearse el interrogante acerca de si esta prestación continúa efectivamente en vigencia en la actualidad.

En relación con la prestación AET ("Acciones de Entrenamiento para el Trabajo") surge que son tres mil doscientas cincuenta y tres las organizaciones involucradas, resultando significativa la participación de las microempresas.

⁴⁷⁹ Los ocho proyectos finalizados en Enero 2012 reconocen como fecha de inicio el 01/08/2011 en seis de los casos y el 01/06/2011 y el 01/04/2011, en sendos casos.

Acciones de Entrenamiento para el Trabajo		
Tipo de organización	Frecuencia absoluta simple	Frecuencia relativa simple
Microempresa	1503	46,20%
Pequeña o Mediana Empresa	215	6,61%
Empresa grande	7	0,22%
Entidad sin fines de lucro	103	3,17%
Programa de empleo autogestionado	5	0,15%
Sin dato	1420	43,65%
Total	3253	100,00%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la información remitida por la Secretaría de Empleo (2012)

En relación con las mil cuatrocientas veinte organizaciones registradas como "Sin dato" observamos la siguiente apertura en función de la dotación informada. Tal como vemos en el cuadro que sigue, casi el 95% de las mismas registra menos de cincuenta empleados.

Cantidad de trabajadores asalariados declarados en el SIPA	Organizaciones informadas "Sin dato"	
	Frecuencia absoluta simple	Frecuencia relativa simple
Menos de 50	1342	94,51%
Entre 50 y 99	39	2,75%
Entre 100 y 199	17	1,20%
Entre 200 y 299	6	0,42%
Entre 300 y 399	2	0,14%
Entre 400 y 499	3	0,21%
Entre 500 y 599	0	0,00%
Entre 600 y 699	0	0,00%
Entre 700 y 799	1	0,07%
Entre 800 y 899	0	0,00%
Entre 900 y 999	1	0,07%
Entre 1000 y 1099	1	0,07%
Entre 1100 y 1199	0	0,00%
Entre 1200 y 1299	0	0,00%
Entre 1300 y 1399	1	0,07%
Otro: 20.811 trabajadores asalariados declarados	1	0,07%
no informados	6	0,42%
Total	1420	100,00%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la información remitida por la Secretaría de Empleo (2012)

Seguidamente efectuamos una apertura según año de finalización de los proyectos:

Acciones de Entrenamiento para el Trabajo		
Proyectos finalizados...	Organizaciones participantes	
	Frecuencia absoluta simple	Frecuencia relativa simple
...durante el periodo Diciembre 2008	2	0,06%
...durante el periodo 2009	90	2,77%
...durante el periodo 2010	435	13,37%
...durante el periodo 2011	1318	40,52%
...hasta el 30/09/2012	1408	43,28%
Total	3253	100,00%

Fuente: elaboración propia sobre la base de la información remitida por la Secretaría de Empleo (2012)

De acuerdo al gráfico, se observa una tendencia creciente en la participación en esta instancia máxime considerando que el último intervalo no informa el periodo 2012 completo, sino solamente el setenta y cinco por ciento del mismo.

Pese a que las iniciativas resultan interesantes, se observa que su **alcance**, en ambos casos, es **reducido** en comparación con la magnitud de la problemática de desempleo juvenil. Entendemos que ello puede resultar atribuible a los exiguos importes dinerarios involucrados como ayudas económicas. Consideramos, asimismo, que la alta participación relativa de las microempresas en la línea "Acciones de Entrenamiento para el Trabajo" se encuentra directamente vinculada con la financiación de la ayuda económica por parte del Estado la cual, para empresas de este tamaño, representa el total de la asignación involucrada.

3.7 Algunas reflexiones a modo de conclusión

A efectos de dar respuesta al desempleo en la etapa juvenil surgen, también, estrategias "no tradicionales", que involucran esfuerzos conjuntos entre la administración pública y organizaciones privadas lucrativas y no lucrativas en el marco de la implementación de prácticas formativas no laborales y la promoción del empleo en la etapa juvenil.

Pese a que este tipo de redes asociativas ha cobrado un significativo protagonismo en el ámbito local a partir del periodo 2002-2003, su implementación ha sido recomendada por organismos técnicos internacionales desde el año 1975⁴⁸⁰. Las normas en consecuencia emanadas⁴⁸¹ -tanto la Recomendación 150 como la Recomendación 195 que posteriormente la reemplazara-, hacen un fuerte énfasis en el desarrollo con financiamiento público de instancias formativas en las empresas y en la cooperación técnica entre el gobierno y el sector privado. Asimismo, esta última [Recomendación 195] subraya la necesidad de medición de impactos accesorios a las actividades formativas y a las

⁴⁸⁰ CIT (1975 a)

⁴⁸¹ CIT (1975 a) y 2004)

inversiones realizadas a la vez que pone de relieve la necesidad de disponer de bases de datos y de definir indicadores cuantitativos y cualitativos con desagregación por edad y género, entre otros atributos.

En igual sentido, desde la disciplina jurídica Gnecco (2002) se refiere a la articulación público-privada vinculada con instancias de formación en alternancia a la vez que enfatiza la necesidad de evaluar de forma permanente estas iniciativas. El autor observa que en esta era de la "revolución tecnológica" la falta de entrenamiento en determinadas destrezas puede resultar en la exclusión del mercado laboral y señala que, en este marco, la formación en destrezas requiere de la cooperación e intervención conjunta entre el Estado y el ámbito empresarial.

Vinculado con estas articulaciones, en el ámbito local surgen, entre otros, el "Programa Jóvenes con Futuro" y el "Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo" (PJMyMT), destinados a jóvenes desempleados con edad entre 18 y 24 años.

El primero [**"Jóvenes con Futuro"**] involucra prácticas no laborales en alternancia en empresas asociadas [al programa], reconoce haber dado cobertura a 1.500 beneficiarios y cuenta con subvención gubernamental parcial de la asignación estímulo no remunerativa mensual.

Relevamientos empíricos efectuados de las exteriorizaciones de las veintinueve organizaciones privadas –empresas y asociaciones empresarias- participantes en esta instancia, revelan defectos de información en términos de la exteriorización de la participación en esta iniciativa y de las variables costos asociados y, principalmente, cantidad de tutores asignados.

El "**Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo**" (PJMyMT) reconoce haber brindado cobertura a 150.000 adherentes a través de sus diferentes líneas de acción entre las que surgen, en concepto de prácticas formativas, las prestaciones "Acciones de Entrenamiento para el Trabajo" (AET) y "Programa de Inserción Laboral" (PIL).

La primera de ellas [**AET: "Acciones de Entrenamiento para el Trabajo"**] involucra prácticas de naturaleza extra-laboral en alternancia en entidades públicas y privadas y cuenta con subsidio gubernamental de la asignación estímulo no remunerativa que percibe el practicante. Esta subvención cubre el total de la asignación estímulo en el caso de que los entes participantes sean organizaciones sin fines de lucro, microempresas y unidades productivas del "Programa de Empleo Independiente y Entramados Productivos Locales". La subvención gubernamental de la asignación estímulo es parcial en caso de que los entes participantes sean pequeñas y medianas empresas –en cuyo caso, el 70% de la asignación es financiada por el Estado y el 30%, por la empresa participante- y empresas grandes. En este último caso [en caso de que el ente participante sea una empresa grande] la subvención gubernamental cubre el 30% de la asignación estímulo, quedando el complemento (70% de la asignación) a cargo de la empresa.

La prestación **PIL** ("Programa de Inserción Laboral") del "Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo" (PJMyMT) tiene por objetivo promover la contratación laboral de jóvenes por parte de entes públicos y privados. La línea del programa destinada a la promoción del empleo en el sector privado prevé el subsidio de parte del salario en tanto la contratación del joven desocupado sea efectuada bajo alguna de las modalidades reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo [Ley 20744] –es decir, en tanto la contratación sea de naturaleza laboral- con excepción del contrato de trabajo eventual (modalidad prevista en el artículo 99 de esa ley). Quedan, asimismo, excluidos de esta prestación los regímenes del trabajo agrario y de la industria de la construcción. También en este caso se excluye de adherir a esta línea de acción a los empleadores que hubieran realizado despidos colectivos

en los últimos seis meses previos a la solicitud de adhesión o que habiendo sido sancionados por empleo no registrado no hubieran regularizado su situación, o bien que hubieran incumplido sus obligaciones [como empleadores] en relación con el sistema de la Seguridad Social.

Los empleadores adherentes al PIL deben incluir la ayuda económica mensual a cargo del Estado como parte de la remuneración a efectos del cálculo de los aportes a retener al empleado –e ingresar al fisco- y de las contribuciones patronales a realizar.

Asimismo, en la provincia de Buenos Aires surge el **“Programa de Responsabilidad Social Compartida Envión”** destinado a adolescentes y jóvenes en situación de vulnerabilidad con edad entre 12 y 21 años. En el marco del mismo surge una línea destinada exclusivamente a jóvenes con edad entre 18 y 21 años. En relación con este programa se observa que la información exteriorizada en la página de Internet del Ministerio de Desarrollo Social de la provincia de Buenos Aires se encuentra desactualizada, supliendo, en este sentido, información de divulgación periodística estos defectos de información en relación con numerosas variables. Así, es esta última fuente la que revela la cantidad –que suponemos actualizada- de jóvenes beneficiarios del programa, tutores y sedes involucradas. En consecuencia, de conformidad con fuentes periodísticas surge que la cantidad de beneficiarios del “Programa Envión” asciende a un total de 43.000 jóvenes y adolescentes, en tanto que la cantidad de beneficiarios de la línea específica juvenil involucra a 10.100 beneficiarios que entendemos, en virtud del alcance etario, subsumidos dentro del total antes mencionado.

Asimismo, se observa el **“Programa Más Empleo Joven”** de la provincia de Chubut destinado a promover en las micro, pequeñas y medianas empresas contrataciones de naturaleza laboral y con carácter permanente de jóvenes con edad entre 18 y 25 años con un cupo de cobertura acotado a 1000 beneficiarios y duración limitada en ocho meses. El subsidio consiste en la financiación por parte del gobierno de esa provincia de una suma fija remunerativa que es depositada en una cuenta a nombre del empleador y que este último debe completar a efectos de alcanzar la remuneración básica correspondiente a la categoría del trabajador. De este régimen resultan taxativamente excluidos las contrataciones laborales con carácter eventual y a plazo fijo y los regímenes de la industria de la construcción y del trabajo agrario. De forma similar al programa PIL –en el cual parecería inspirarse- se prescribe la exclusión de participar en el mismo a aquellos empleadores que hubieran realizado despidos masivos en los últimos seis meses.

En el plano internacional, surgen las políticas públicas con foco en la edad juvenil de la República Federativa del Brasil. Desde 2008 la gestión con foco en la edad joven en ese país es centralizada a través del “Programa ProJovem Integrado”, y, en este marco, las políticas referidas al fomento del empleo resultan canalizadas por medio de la prestación “ProJovem Trabalhador”. Esta última tiene por objetivo capacitar a jóvenes con edad entre 18 y 29 años para el mercado de trabajo o bien para el desarrollo de otras actividades generadoras de renta.

Se observan, también, medidas gubernamentales destinadas a promover el empleo que impactan en el empleador en términos de menores contribuciones patronales. En este sentido, surge el beneficio de reducción de contribuciones patronales con destino a los subsistemas del Régimen Nacional de la Seguridad Social de la ley 26476 prorrogado por Decreto del Poder Ejecutivo hasta fin de Diciembre de 2012 de amplia cobertura etaria. Asimismo, surge el **“Programa Contribuciones Patronales para Más Empleo Joven”** de la provincia de Chubut que, en relación con los trabajadores alcanzados por el “Programa Más Empleo Joven” *supra* mencionado, prevé el reintegro al empleador adherente de una parte significativa de las sumas abonadas en concepto de contribuciones patronales.

De relevamientos de la página de Internet de CENOC⁴⁸² –cuya adhesión por parte de las organizaciones sociales es optativa- se observa que la información revelada al mes de Diciembre 2012 es coincidente con aquella exteriorizada al mes de Marzo del mismo año, lo cual hace presumir la desactualización de esta base de datos de consulta pública.

Del requerimiento de información efectuado a este organismo se observa que aproximadamente la mitad de las organizaciones de la sociedad civil que hacen foco en la etapa juvenil –lo cual no representa una participación relevante en el total de organizaciones inscriptas en ese Centro- fueron registradas entre los años 2003 y 2011. Asociamos este hecho con el impulso que adquirieron estas organizaciones en su carácter de ejecutoras o co-ejecutoras de proyectos en el marco de los programas sociales impulsados desde la administración pública. En vinculación con la temática juvenil, se observa que la jurisdicción modal –que mayor cantidad de organizaciones con foco en este tema registra- es el Gran Buenos Aires seguido por la provincia de Tucumán y, recién en tercer lugar, por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. A diferencia de esto, la jurisdicción modal en relación con el universo de organizaciones registradas es la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, seguido por el Gran Buenos Aires y el interior de la provincia de Buenos Aires.

La coincidencia temporal –en torno al periodo 2002- surge también en relación con la mayoría de las redes registradas en CENOC, de las cuales poco más de un tercio efectúan foco en la etapa juvenil como objetivo o bien como área temática de trabajo. Del relevamiento de estas veinticinco redes surgen **exteriorizaciones en defecto e inconsistencias en las revelaciones efectuadas**. Así, algunas redes omiten consignar grupos etarios como áreas de trabajo pero informan, sin embargo, la población etaria beneficiaria en relación con los objetivos. Además, en la quinta parte de las redes con foco en la etapa juvenil se evidencian inconsistencias entre el grupo etario consignado como población y aquel [grupo etario] informado dentro de los objetivos de la red. Así, algunas redes informan como población a la juventud pero en el desarrollo de los objetivos se refieren a la niñez y minoridad. Se da, también, el caso inverso: redes que consignan a la infancia como población pero en la descripción de objetivos se refieren a jóvenes y niños.

De la respuesta al requerimiento de información efectuado a la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en relación con las prestaciones “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” (AET) y “Programa de Inserción Laboral” (PIL) del “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” (PJMyMT) se observa omisión en la identificación de las organizaciones participantes fundamentada en la Ley 25326 de Protección de Datos Personales. Así, solamente se observa el número de inscripción en el Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo (REGICE, dependiente de esa Secretaría), información que resulta carente de utilidad toda vez que no contamos con acceso a dicha base.

En relación con la prestación **PIL** se observa que, en ocasiones, la cantidad de beneficiarios incorporados a los entes no resulta exteriorizada atribuible esto al hecho de que surgen “empresas que por distintas razones no se encuentran obligadas a presentar DDJJ ante el Sistema Integrado Previsional Argentino (fuente de información para construir este dato)” (*sic*).

Tampoco se efectúa una desagregación de las empresas participantes en función de su tamaño por no ser esto obligatorio en relación con esta prestación. Solamente surge información relativa a los proyectos finalizados hasta enero del año 2012 (a diferencia de la prestación AET, cuyo listado incluye proyectos en ejecución hasta mayo de 2012,

⁴⁸² Organismo dependiente del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales de la Presidencia de la Nación.

fecha de remisión de la información). Del análisis de la información remitida se observa que son 536 los beneficiarios incorporados por las empresas. Pese a que la participación de las mismas y la cantidad de beneficiarios incorporados una vez finalizados los proyectos resulta creciente por el trienio 2009-2011, la participación de las organizaciones durante el primer mes de 2012 es levemente decreciente. Tomando en consideración que la información suministrada en relación con esta prestación incluye solamente a proyectos finalizados hasta fines de enero de 2012 y que los proyectos dados de alta más recientemente (en septiembre de 2011) han finalizado en Noviembre de 2011, nos planteamos el interrogante acerca de si esta prestación efectivamente continúa en vigencia actualmente.

Vinculado con la prestación **AET** en ocasiones se omite consignar el tamaño de las organizaciones involucradas –información que resulta parcialmente salvada por el relevamiento de la cantidad de trabajadores declarados ante el SIPA- en virtud de no haber sido esto exigido por la normativa anterior a la que se encuentra actualmente en vigencia (esta última efectivamente requiere la exteriorización de esta información). Casi la mitad de las organizaciones participantes en esta prestación son microempresas lo cual se encontraría asociado con el hecho de que para estas organizaciones la subvención gubernamental de la asignación estímulo no remunerativa que percibe el practicante es total. Asimismo, las organizaciones identificadas como “sin dato” en relación con su tamaño –representativas de un porcentaje levemente inferior al de las microempresas- se corresponden casi en el total de los casos con organizaciones con menos de 50 trabajadores. Se observa una tendencia creciente en la participación de las organizaciones en esta prestación.

Es decir, también en relación con este agente macro se observan **defectos de información** parcialmente atribuibles a la confidencialidad de los datos, a la falta de normativa que hubiera obligado expresamente a su revelación y a la omisión de información por parte de “empresas que por distintas razones no se encuentran obligadas a presentar DDJJ ante el Sistema Integrado Previsional Argentino (fuente de información para construir este dato)” (*sic*). Entendemos que la identificación de las organizaciones involucradas debería ser exteriorizada a los diferentes grupos de interés toda vez que las subvenciones gubernamentales otorgadas son financiadas por los mandantes directos del gobierno, es decir, la comunidad en sentido amplio. Relativo a la falta de integridad en la información en virtud de no ser exigida por el marco normativo, consideramos que las exteriorizaciones deberían, por defecto, ser la regla y que, en consecuencia, el marco normativo no debería constituir una variable pertinente en el proceso de rendición de cuentas.

Pese a que las iniciativas no tradicionales resultan muy interesantes por su abordaje en alternancia y otorgamiento de estímulos al sector privado, se observa que su **alcance**, en comparación con la problemática de estudio, resulta sumamente **limitado**. Asimismo, entendemos que los múltiples programas sociales con foco en la etapa juvenil en virtud de su falta de difusión no resultan capitalizados por las empresas.

De los temas hasta aquí tratados surge con un importante peso relativo las medidas de estímulo que el gobierno en sus distintos niveles implementa a efectos de promover conductas orientadas al desarrollo de prácticas formativas no laborales y contrataciones con carácter laboral. Estos beneficios o subvenciones gubernamentales son susceptibles de registración en la igualdad contable básica de las organizaciones que deciden integrarse en los distintos programas. A esto y a la exteriorización de impactos económicos y sociales directos e indirectos a través de indicadores de desempeño nos referimos, entre otros temas, en el siguiente capítulo.

**CAPITULO 4:
INCLUSIÓN LABORAL DE JÓVENES: PROPUESTAS DESDE LA DISCIPLINA
CONTABLE**

- 4.1 Introducción**
- 4.2 Normas Contables Profesionales. Tratamiento de las subvenciones gubernamentales**
 - 4.2.1 Estado de Flujo de Efectivo. Exteriorización de cuentas relacionadas**
- 4.3 Global Reporting Initiative**
 - 4.3.1 G3.1**
 - 4.3.1.1 Indicadores de desempeño económico**
 - 4.3.1.2 Indicadores de desempeño social**
 - 4.3.2 G4**
- 4.4 Instituto Ethos**
- 4.5 ISO 26000**
- 4.6 La iniciativa Pacto Global y la Red Argentina**
 - 4.6.1 Exteriorizaciones y reputación corporativa**
- 4.7 Relevamiento empírico**
 - 4.7.1 Encuesta a los grupos de interés**
 - 4.7.2 Relevamiento de las exteriorizaciones contables sociales de las organizaciones suscriptoras a la Red Argentina de Pacto Global**
- 4.8 Propuestas desde la disciplina contable**
 - 4.8.1 Sistemas de Información Contable integrados**
 - 4.8.2 Conclusiones preliminares y desarrollo de un modelo teórico estándar de indicadores de desempeño**

4.1 Introducción

Los organismos de cooperación internacional efectúan observaciones acerca de la necesidad de reconocer el importante papel que desempeñan las empresas en lo que atañe al crecimiento y a la creación de empleos decentes (CIT, 2004). Estos organismos técnicos al mencionar políticas de empleo para jóvenes hacen directa alusión a los subsidios salariales y a la reducción de las obligaciones fiscales como medidas de incentivo a los potenciales empleadores (OIT, 2012 a).

Vinculado con esto, surge la reducción de las cotizaciones empresariales a la seguridad social en el marco del “contrato para la formación y el aprendizaje” en el Reino de España (capítulo 2). Asimismo, se observa el subsidio gubernamental de la asignación estímulo mensual no remunerativa del “Programa Jóvenes con Futuro” y de la prestación “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” del “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” (capítulo 3). También surge el subsidio del salario en la prestación “Programa de Inserción Laboral” del “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” y en el “Programa Más Empleo Joven” (PE Chubut). Además, surgen los beneficios de reducción y reembolso de contribuciones patronales de la Ley 26476 y del “Programa Contribuciones Patronales para Más Empleo Joven” (PE Chubut), respectivamente (capítulo 3). Estas subvenciones gubernamentales son susceptibles de registración contable de acuerdo con las Normas Contables Profesionales. En este sentido, en la primera parte de este capítulo analizamos el tratamiento contable de las subvenciones o subsidios gubernamentales desarrollado por NIC 20.

Seguidamente, nos referimos a las exteriorizaciones de las partidas vinculadas con estas instancias inclusivas al nivel del Estado de Flujo de Efectivo y sugerimos un mayor nivel de desagregación.

Asimismo, relevamos las guías, lineamientos o iniciativas que surgen en vinculación con la sostenibilidad y la responsabilidad social empresaria. Así, efectuamos un relevamiento de los indicadores propuestos por las guías emitidas por la *Global Reporting Initiative* (por su sigla, GRI). Hacemos foco en la problemática que estamos abordando y analizamos en qué medida los indicadores de las guías G3.1 –y la tercera generación, G3- actualmente vigentes y del “Borrador para Publicidad” de la cuarta generación de guías actualmente en desarrollo –G4- logran capturar los impactos vinculados con iniciativas de inclusión laboral de jóvenes. En igual sentido, nos referimos al “Valor Económico Generado y Distribuido” [EVG&D⁴⁸³, por su sigla en inglés] propuesto en el protocolo del indicador EC1 de las guías como así también al “Estado de Valor Agregado” propuesto en el Proyecto de Resolución Técnica 23 (PRT 23) de la FACPCE. En relación con esto, señalamos las divergencias del último (EVA) en relación con el primero (EVG&D) en los aspectos vinculados con el tema que estamos abordando.

De forma similar, analizamos los indicadores de Responsabilidad Social Empresarial del Instituto Ethos y relevamos aquellos que resultan pertinentes con la inclusión laboral de jóvenes.

También, analizamos las materias fundamentales de la Guía de Responsabilidad Social IRAM-ISO 26000. En relación con esta última encontramos puntos de convergencia vinculado con las materias “Prácticas laborales” y “Participación activa y desarrollo de la comunidad”.

⁴⁸³ “Economic Value Generated and Distributed” (GRI, 2011 b: 4).

Asimismo, nos referimos a la iniciativa Pacto Global y a un aspecto que la Red Argentina y estudios privados mencionan en vinculación con las iniciativas de sostenibilidad desarrolladas por las empresas –de las cuales la inclusión laboral de jóvenes forma parte–: el incremento de la reputación corporativa. Este aspecto, surge, además como común denominador en el marco de un relevamiento de opinión que efectuamos a diferentes grupos de interés. A este estudio nos referimos, también, en este capítulo.

Complementamos, además, este análisis empírico con un relevamiento de los informes o exteriorizaciones del universo de organizaciones adherentes a la Red Argentina de Pacto Global, analizamos las conclusiones y efectuamos comparaciones con los resultados obtenidos del relevamiento de las exteriorizaciones de las organizaciones capacitadoras del Sistema Dual de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana.

Finalmente, proponemos la integración de información financiera, social y de gestión en sistemas de información contable integrados. Desarrollamos desde la disciplina contable un modelo teórico de indicadores de desempeño que integre los impactos cuantitativos monetarios y no monetarios y cualitativos accesorios a las acciones de inclusión laboral de jóvenes entendidas en sentido amplio y viabilice en formato electrónico el acceso a gráficos complementarios en forma interactiva. Acompañamos esta propuesta con indicadores de desempeño que permitan presentar una medida de la creación de prestigio o valor reputacional.

Entendemos que estas herramientas contribuyen en forma directa a suministrar información comparable y más íntegra y oportuna que refleje más adecuadamente los impactos vinculados con iniciativas de inclusión laboral de jóvenes y viabilizan, en forma indirecta, un aporte desde la disciplina contable en pos de la reducción del desempleo en la etapa juvenil.

4.2 Normas Contables Profesionales. Tratamiento de las subvenciones gubernamentales

Como mencionamos *supra*, a lo largo del trabajo nos hemos estado refiriendo a diversas medidas impulsadas por el Estado a efectos de incentivar la promoción del empleo joven. Así, señalamos el subsidio de la asignación estímulo no remunerativa mensual de la prestación “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” [del “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo”] y del “Programa Jóvenes con Futuro”. También nos referimos al subsidio del costo laboral en la prestación “Programa de Inserción Laboral” [del “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo”] y del “Programa Más Empleo Joven” (PE Chubut). De igual manera, aludimos al beneficio de reducción o reembolso de contribuciones patronales, dispensa otorgada por el Estado a efectos de promover la empleabilidad.

De conformidad con las Normas Contables Profesionales, estas subvenciones gubernamentales deben ser reconocidas contablemente. Así, la NIC 20 conceptualiza a estos subsidios como la ayuda que brinda el gobierno en forma de transferencias de recursos a una entidad a cambio del cumplimiento de ciertas condiciones⁴⁸⁴. Aclara, asimismo, que estos subsidios pueden adoptar múltiples formas y que **su propósito radica**

⁴⁸⁴ La NIC 20 –con vigencia para los Estados Financieros que cubran periodos que comiencen a partir del 1 de enero de 1984- originalmente se refería a “condiciones relacionadas con las actividades de operación de la entidad”. Posteriormente, la Interpretación SIC-10 –con vigencia a partir del 1º de agosto de 1998- estipuló que las ayudas gubernamentales cumplen la definición de subvenciones del gobierno incluso si no existen condiciones específicamente relacionadas con las actividades de operación.

en incentivar a la entidad a emprender una acción determinada que no hubiera realizado de no haber contado con la subvención⁴⁸⁵.

Se estipula como condición para su reconocimiento la existencia de una razonable seguridad acerca del cumplimiento, por parte de la entidad, de las condiciones vinculadas con su otorgamiento y [la existencia de una razonable seguridad] acerca de la recepción de tales subvenciones⁴⁸⁶.

Los subsidios analizados son conceptuados por la norma como "Subvenciones relacionadas con los ingresos", categoría definida por exclusión⁴⁸⁷.

Vinculado con su reconocimiento contable, se estipula que la forma concreta de recepción de la subvención no afecta el método contable a adoptar en relación con la misma. En este sentido, el subsidio debe ser contabilizado de igual manera sea que haya sido recibido en efectivo o bien en forma de una disminución de deuda mantenida con el gobierno⁴⁸⁸.

Las subvenciones deben impactar en Resultados sobre una base sistemática a lo largo de los periodos en los que la entidad reconozca como gasto los costos relacionados que el subsidio pretende compensar⁴⁸⁹. De conformidad con el método de devengado ["base contable de la acumulación (o devengo)"] desarrollado en NIC 1⁴⁹⁰, no es correcto reconocer a las subvenciones en Resultados en el momento de su cobro. Así, se estipula que **las subvenciones que cubran gastos específicos deben impactar en Resultados en el mismo periodo en que tales gastos son devengados. Asimismo, las subvenciones en compensación de gastos o pérdidas ya incurridos por el ente –o bien con el propósito de prestar apoyo financiero inmediato a la entidad sin costos posteriores relacionados- deben ser reconocidas en Resultados en el mismo periodo en que se conviertan en exigibles**⁴⁹¹.

⁴⁸⁵ NIC 20, párrafos 3 y 4.

⁴⁸⁶ NIC 20, párrafo 7.

⁴⁸⁷ NIC 20 (párrafo 3) define a esta categoría por exclusión. Así, configuran "subvenciones relacionadas con los ingresos" aquellas [subvenciones] que no son "subvenciones relacionadas con activos". Estas últimas [subvenciones relacionadas con activos] son subsidios gubernamentales cuya concesión implica que la entidad beneficiaria debe comprar, construir o adquirir de cualquier forma activos fijos.

⁴⁸⁸ NIC 20, párrafo 9.

⁴⁸⁹ NIC 20, párrafo 12.

⁴⁹⁰ "Una entidad elaborará sus estados financieros, excepto en lo relacionado con la información sobre flujos de efectivo, utilizando la base contable de acumulación (o devengo)" (NIC 1, párrafo 27).

⁴⁹¹ NIC 20, párrafos 16, 17 y 20. Esta forma de contabilización de las subvenciones es conceptuada por la norma como "Método de la renta" y se fundamenta en el hecho de que la entidad obtiene los subsidios en virtud del cumplimiento de ciertas obligaciones y que, en consecuencia, la ayuda debe reconocerse en los mismos periodos en los que la entidad devengue los gastos vinculados con dichas obligaciones.

A diferencia de ello, el "método del capital" entiende que las subvenciones del gobierno, como recurso financiero que son, deben impactar en el Estado de Situación Financiera como ingresos diferidos y no [impactar] en el Resultado del periodo toda vez que no han sido generadas por la entidad. Aunque la norma no lo refiere directamente al desarrollar sendos métodos, el "método del capital" se vincula con las subvenciones relacionadas con activos. Así, al referirse a la "Presentación de las subvenciones

A efectos de su presentación, estos subsidios pueden ser exteriorizados como un ingreso o bien, como deducciones de los gastos con los que se relacionan. En favor del primer tipo de exteriorización se señala que la compensación es inapropiada toda vez que separar los subsidios recibidos de los gastos correspondientes facilita la comparación con otros gastos no afectados por las subvenciones. A diferencia de ello, la argumentación en favor de la segunda forma de revelación [exteriorizar el subsidio deduciéndolo de los gastos relacionados que hubieran sido incurridos por el ente], que compartimos, se basa en que las entidades no hubieran incurrido en estos gastos de no haber contado con las subvenciones y que, en virtud de esto, la presentación puede inducir a equivocaciones si no se hace compensando gastos y subvenciones⁴⁹². Toda vez que el subsidio del costo laboral y de las asignaciones no remunerativas y la disminución o reembolso de las contribuciones patronales propenden a generar en los empleadores una actitud en favor de la promoción del empleo de los jóvenes, entendemos que las mismas deben exteriorizarse compensando los gastos en este sentido incurridos, es decir, regularizando la cuenta de gastos devengados. Es decir, subvención gubernamental y gasto bruto devengado son capturados por el sistema de información contable por separado pero exteriorizados en forma asociada en términos de una regularización del segundo [gasto devengado] y presentación del mismo por el importe neto.

El ente emisor debe revelar en Notas a los Estados Financieros las políticas contables y métodos de presentación adoptados en relación con las subvenciones gubernamentales⁴⁹³. Entendemos que esta revelación por Notas debería incluir una mención del concepto en virtud del cual fue otorgado el subsidio –es decir, cuál es la acción que el Estado pretende incentivar en el ente emisor-, el gasto bruto devengado por el ente en el desarrollo de esta acción y la cuantía recibida en concepto de subvención gubernamental.

Al adoptar por primera vez esta norma el ente emisor podrá optar por aplicar las disposiciones solamente en forma prospectiva, es decir, a los subsidios gubernamentales a recibir o reembolsar a partir de la fecha de adopción, o bien, ajustar sus Estados Financieros por medio de un cambio en las políticas contables de conformidad con NIC 8⁴⁹⁴. En este último caso, la aplicación retroactiva implica que el emisor ajuste los saldos iniciales de cada componente afectado del patrimonio para el periodo anterior más antiguo que se presente⁴⁹⁵.

Las NIIF para las PYMES disponen el reconocimiento de las subvenciones del gobierno como ingreso del periodo en que son exigibles cuando la subvención no impone condiciones de rendimiento futuras. En cambio, en los casos en los que el subsidio se encuentre asociado con condiciones de rendimiento por parte del emisor, se menciona su reconocimiento como ingreso del periodo en que se cumplen dichas condiciones. Es decir, esta norma hace referencia a su contabilización como impacto en Resultados fijando en relación al periodo de reconocimiento las mismas pautas que mencionáramos *supra*.

relacionadas con activos” menciona el posible tratamiento de las subvenciones como ingreso diferido (párrafo 26). En cambio, al referirse a las subvenciones relacionadas con ingresos, plantea su exteriorización como ingreso, o bien, deduciendo los gastos relacionados (párrafos 29 y 31).

⁴⁹² NIC 20, párrafos 29 al 31.

⁴⁹³ NIC 20, párrafo 39.

⁴⁹⁴ NIC 20, párrafo 40.

⁴⁹⁵ NIC 8, párrafo 22.

Asimismo, se requiere revelar por Notas a los Estados Financieros la naturaleza y los importes de las subvenciones reconocidas en los Estados Financieros⁴⁹⁶.

Seguidamente mencionamos en sendos ejemplos numéricos –relativos a contrataciones de naturaleza extra-laboral y laboral- correspondientes al periodo Enero 2012 el tratamiento dado por una empresa grande. En ambos casos consideramos que la empresa ha acordado abonar a la ART una suma fija por cada empleado o practicante de \$3 y un porcentaje del 1,2% sobre la remuneración bruta o asignación estímulo mensual no remunerativa percibida por el practicante⁴⁹⁷.

En primer lugar (caso 1), consideramos el caso de una empresa grande que comercializa bienes⁴⁹⁸ y participa a partir de Enero 2012 de la prestación “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” (por su sigla, AET). Tal como señaláramos en el capítulo 3, la asignación estímulo no remunerativa mensual asciende a \$1000, resultando financiada en \$300 por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social –importe que es abonado directamente al joven por esa cartera a través de una tarjeta de débito⁴⁹⁹- y en el complemento (\$700) por la empresa grande. La empresa reconoce como gasto la asignación estímulo no remunerativa por el valor total de \$1000, la contribución patronal con destino al Régimen Nacional de Obras Sociales (Obra Social y Fondo Solidario de Redistribución) representativa del 6% de la asignación percibida por el practicante y la cuota de la ART. La subvención gubernamental por valor de \$300 regulariza el importe bruto de la asignación estímulo no remunerativa por valor de \$1.000, lo cual se corresponde con el segundo tratamiento propuesto por NIC 20 en relación con el método de la renta:

Asignaciones estímulo no remunerativas-AET	1.000,00		RN
a Asignaciones estímulo no remunerativas-AET a pagar		700,00	P
a Subvenciones gubernamentales		300,00	Reg. RN
Contribución Régimen Nacional de Obras Sociales	60,00		RN
ART	15,60		RN
a Cargas Sociales a pagar		75,60	P

Este segundo tratamiento permite exteriorizar como diferencia el cargo para el ente por valor de \$700. Así, los gastos en concepto de asignación estímulo y obligaciones a organismos de la seguridad social accesorios del periodo 1/2012 serán exteriorizados de la siguiente manera:

⁴⁹⁶ NIIF para las PYMES, Sección 24, párrafos 1, 4 y 6.

⁴⁹⁷ Así, la cuota a abonar a la ART por la cobertura del practicante ascenderá a: \$3 (cuota fija) + \$0,60 (Decreto 590/97) + \$12 (1,2% calculado sobre la asignación estímulo): \$15,60). De forma similar, la cuota por la cobertura del joven contratado a tiempo indeterminado ascenderá a: \$3 (cuota fija) + \$0,60 (Decreto 590/97) + \$48 (1,2% calculado sobre la remuneración bruta)= \$51,60.

⁴⁹⁸ De conformidad con el Decreto 814/2001, artículo 2 inciso b), la alícuota aplicable a las contribuciones patronales con destino a los subsistemas de Seguridad Social asciende al 17%.

⁴⁹⁹ Tal es la modalidad en el marco del “Programa Jóvenes con Futuro”. Así, en MTEySS (2010 b: 80) se informa que “... se manifestó cierta incomodidad con la metodología de pago, ya que los jóvenes cobraban a través de una tarjeta de débito la asignación correspondiente a la empresa y por otra la correspondiente al MTEySS...”. En tal sentido, pese a que en relación con la articulación público-privada de las prestaciones “Acciones de Entrenamiento para el trabajo” y “Programa de Inserción Laboral” no resulta informada la forma de instrumentación de sendos pagos, entendemos que se trata del mismo método de pago que el instrumentado en relación al “Programa Jóvenes con Futuro” (es decir, el beneficiario cobra con una tarjeta de débito la asignación correspondiente a la organización privada y con otra tarjeta de débito la asignación correspondiente al MTEySS).

	Asignaciones estímulo no remunerativas-AET	1.000,00	
menos	Subvenciones gubernamentales	-300,00	
	Costo neto de las asignaciones estímulo no remunerativas-AET		700,00
	Contribución Rég. Nacional de Obras Sociales		60,00
	ART		15,60
	Total gastos mensuales por asignación estímulo no remunerativa AET y obligaciones de la seguridad social asociadas		775,60

Sin embargo, se observa que en la práctica profesional este tratamiento resulta omitido y se registra solamente el cargo para el ente por valor de \$700. Este tipo de revelación es defectuosa toda vez que omite exteriorizar el beneficio por valor de \$300 que el emisor recibe del Estado y es financiado por los contribuyentes, información que afecta directamente a los grupos de interés “gobierno” y “trabajadores”.

Seguidamente desarrollamos –para el mismo caso- el tratamiento bajo el supuesto de que el total de la asignación estímulo mensual no remunerativa fuera abonada al joven directamente por la empresa [grande] y que el Estado reembolsara a ésta [a la empresa] \$300 en concepto de subsidio parcial de la asignación estímulo. En este caso, la empresa contabiliza el cargo por valor de \$1.000, importe que coincide con la cuantía abonada al joven. El derecho al cobro del subsidio gubernamental por valor de \$300 es exteriorizado contra el reconocimiento de la cuenta “Subvenciones gubernamentales” que regulariza el gasto devengado. El asiento que exterioriza los cargos y obligaciones de la empresa en relación con los organismos de la seguridad social no sufre modificaciones:

Asignaciones estímulo no remunerativas-AET	1.000,00		RN
Asignaciones estímulo no remunerativas-AET a reembolsar	300,00		A
a Asignaciones estímulo no remunerativas-AET a pagar		1.000,00	P
a Subvenciones gubernamentales		300,00	Reg. RN
Contribución Régimen Nacional de Obras Sociales	60,00		RN
ART	15,60		RN
a Cargas Sociales a pagar		75,60	P

Nuevamente en este caso se registra el cargo por el importe total y regularizando al primero y de acuerdo con el método de devengado, el subsidio gubernamental por \$300. Esta registración se condice nuevamente con el segundo tratamiento propuesto por NIC 20 para la contabilización de subsidios según el método de la renta. Así, se revela la asignación bruta por \$1.000 y el beneficio fiscal por \$300 surgiendo por diferencia el cargo neto para el ente por valor de \$700 en concepto de asignación estímulo mensual. La apertura de las cuentas de Resultado se condice, por lo tanto, con el cuadro presentado *supra*.

Asimismo, (caso 2) consideramos que la misma empresa se acoge al beneficio del Régimen de Reducción de Contribuciones patronales de la Ley 26476 en virtud de la contratación por tiempo indeterminado de un joven durante el periodo Enero de 2012 ascendiendo la remuneración bruta a \$4.000. Tal como mencionáramos precedentemente, este empleador sólo ingresa durante los primeros doce meses –es decir, durante todo el periodo 2012- el 50% de las contribuciones con destino al Régimen Nacional de la Seguridad Social. La empresa reconoce como gasto el sueldo bruto, las contribuciones patronales con destino al Régimen Nacional de la Seguridad social por el total (17%) y al Régimen Nacional de Obras Sociales (6%), la cuota a la ART y el seguro colectivo de vida obligatorio. La subvención gubernamental equivalente al 50% de las contribuciones patronales con destino a los Subsistemas de la Seguridad Social (es decir, equivalente al 8,5%) se exterioriza neteando los gastos asociados a la contratación del joven.

Seguidamente exponemos la registraci3n de las obligaciones de la seguridad social durante el periodo Enero 2012:

Sueldos	4.000,00	RN
a Sueldos a pagar		3.320,00 P
a Cargas Sociales a pagar		680,00 P
Contribuci3n R3gimen Nacional de la Seguridad Social	680,00	RN
Contribuci3n R3gimen Nacional de Obras Sociales	240,00	RN
ART	51,60	RN
Seguro colectivo de vida obligatorio	2,46	RN
a Cargas Sociales a pagar		634,06 P
a Subvenciones gubernamentales		340,00 Reg.RN
SAC	333,33	RN
a Provisi3n para SAC		333,33 P
Contribuci3n R3gimen Nacional de la Seguridad Social	56,67	RN
Contribuci3n R3gimen Nacional de Obras Sociales	20,00	RN
a Provisi3n para Contribuciones sobre SAC		48,33 P
a Subvenciones gubernamentales		28,33 Reg.RN

En consecuencia, los costos laborales accesorios a este nuevo empleado por el periodo Enero 2012 son exteriorizados del siguiente modo:

Sueldo		4.000,00
SAC		333,33
Contribuci3n R3g. Nacional de la Seguridad Social		736,67
menos: Subvenciones gubernamentales		-368,33
Contribuci3n neta R3g. Nacional de la Seguridad Social		368,34
Contribuci3n R3g. Nacional de Obras Sociales		260,00
ART		51,60
Seguro colectivo de vida obligatorio		2,46
Costo laboral mensual neto		5.015,73

En caso de que el ente optase por presentar el Estado de Resultados separado de conformidad con la NIC 1 (par3grafo 81) entendemos que esta desagregaci3n de gastos y c3lculo del [gasto] neto reviste importancia relativa –es decir, es material- como para ameritar su exteriorizaci3n a terceros. Asimismo, entendemos que resulta pertinente revelar a trav3s de Notas a los Estados Financieros el concepto en virtud del cual se recibe el subsidio, cuantía asociada, condiciones a las cuales se encuentra sujeto su otorgamiento, costos ya incurridos en el marco del cumplimiento de tales condiciones y, en caso de ser las subvenciones susceptibles de reembolso por parte del Estado, estimaciones de la fecha de reintegro y de la cantidad a reembolsar.

Habiendo analizado el tratamiento contable de las subvenciones gubernamentales mencionadas a lo largo del trabajo, en el ac3pite que sigue nos referimos a la exteriorizaci3n de los flujos de efectivo accesorios a las acciones de inclusi3n de j3venes.

4.2.1 Estado de Flujo de Efectivo. Exteriorización de cuentas relacionadas

En relación con la revelación de la gestión del efectivo, consideramos que resulta pertinente exteriorizar en el Estado respectivo [Estado de Flujo de Efectivo] los flujos de salida y, de corresponder, de entrada –por subvenciones gubernamentales- atribuibles a las iniciativas de inclusión laboral que tengan como población objetivo a la etapa juvenil. Se observa, sin embargo, que el modelo de Estado elaborado de acuerdo al método directo propuesto por FACPCE en la RT9 se refiere genéricamente –dentro de las Actividades operativas- a los “Pagos al personal y cargas sociales”, en tanto aquel [modelo] relativo al método indirecto omite mencionar estos conceptos.

Vinculado con este tema, consideramos pertinente individualizar las aplicaciones de efectivo atribuibles al costo laboral total y al costo total de las prácticas formativas no laborales y, asimismo, identificar como origen de efectivo a las subvenciones gubernamentales. A estos efectos, proponemos desagregaciones al nivel de las “Actividades Operativas” del Estado de Flujo de Efectivo. Así, sugerimos que ese Estado Financiero elaborado de acuerdo al **método directo** dentro de las “Actividades Operativas” exteriorice los siguientes conceptos: Pagos al personal, Pago de contribuciones y seguros accesorios a empleados, Pagos a practicantes, Pago de contribuciones y seguros accesorios a practicantes y Cobro de subvenciones gubernamentales.

De forma similar, proponemos que el Estado de Flujo de Efectivo elaborado de acuerdo al **método indirecto** exteriorice en forma desagregada dentro de las “Actividades Operativas” bajo “Ajustes para arribar al flujo neto de efectivo proveniente de las actividades operativas” la eliminación de las partidas vinculadas con el costo laboral total [pagos a los empleados y pagos de contribuciones patronales y seguros] y el costo total de las asignaciones estímulo [pagos a los practicantes y pago de contribuciones al Régimen Nacional de Obras Sociales y ART] que integren el resultado del periodo corriente pero afecten el efectivo y sus equivalentes en un periodo posterior, o bien que integren el resultado del periodo anterior pero afecten el efectivo y sus equivalentes en el periodo corriente.

A efectos de consignar lo expuesto en forma numérica, a continuación retomamos los dos casos desarrollados en el acápite precedente. Consideramos que los valores correspondientes al sueldo, asignación estímulo no remunerativa mensual y subvenciones gubernamentales han permanecido sin cambios y que durante el periodo que se informa no surgen otros conceptos remunerativos y no remunerativos diferentes de los mencionados. Suponemos, también, que la empresa abona las remuneraciones a empleados y asignaciones estímulo a practicantes el anteúltimo día hábil del mes. Proponemos sendas desagregaciones de información al nivel del Estado de Flujo de Efectivo contemplando los dos supuestos de cobros de la asignación estímulo no remunerativa mensual mencionados al comienzo del capítulo en relación al “Caso 1”. Es decir, contemplamos como “Supuesto a)” el caso en el que el joven beneficiario de la prestación “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” (AET) del “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” cobre la asignación de dos fuentes diferentes (es decir, \$300 del Estado y \$700 de la empresa). Y, asimismo, analizamos como “Supuesto b)” el caso en el que el joven beneficiario cobre el total de la asignación estímulo mensual por valor de \$1.000 de la empresa y que esta última obtenga un reembolso por valor de \$300 del Estado que se efectiviza a mes vencido.

Método directo: Exponemos a continuación un modelo de Estado de Flujo de Efectivo según surge de la Resolución Técnica N° 9 de FACPCE elaborado de acuerdo con el **método directo** con la propuesta efectuada de exteriorización de cuentas vinculadas con el empleo juvenil:

ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO (Método directo)

Por el ejercicio anual finalizado el 31/12/2012

	(a)	(b)
Variaciones del efectivo		
Efectivo al inicio del ejercicio		
Modificación de ejercicios anteriores		
Efectivo modificado al inicio del ejercicio		
Efectivo al cierre del ejercicio		
Aumento (Disminución) neta del efectivo		
Causas de la variación del efectivo		
Actividades operativas		
Cobros por ventas de bienes y servicios		
Pagos a proveedores de bienes y servicios		
Pagos al personal	-52.000,00	-52.000,00
Pagos de contribuciones y seguros accesorios a empleados	-7.264,66	-7.264,66
Pagos a practicantes	-8.400,00	-12.000,00
Pagos de contribuciones y seguros accesorios a practicantes	-831,60	-831,60
Cobro de subvenciones gubernamentales	0,00	3.300,00
Pagos de otros impuestos		
Pagos de intereses		
Pagos del impuesto a las ganancias		
Cobros de dividendos		
Pagos de dividendos		
Cobros de intereses		
Flujo neto de efectivo generado (utilizado) antes de las operaciones extraordinarias		
Flujo neto de efectivo generado (utilizado en) por las actividades extraordinarias		
Flujo neto de efectivo generado por (utilizado en) las actividades operativas		
Actividades de inversión		
Flujo neto de efectivo generado por (utilizado en) las actividades de inversión		
Actividades de financiación		
Flujo neto de efectivo generado por (utilizado en) las actividades de financiación		
Aumento (Disminución) neta del efectivo		
<i>Observaciones:</i>		
<i>(a): el joven practicante cobra la asignación estímulo de dos fuentes diferentes (\$300, del Estado y \$700, de la empresa)</i>		
<i>(b): el joven practicante cobra la asignación estímulo por valor de \$1000 de la empresa y esta última obtiene un reembolso de \$300 del Estado.</i>		

Bajo el Supuesto a) la empresa reconoce la aplicación de efectivo por pago de la asignación estímulo no remunerativa por valor de \$8.400, producto de multiplicar la asignación mensual a cargo de la empresa por valor de \$700 por doce periodos mensuales. No corresponde en este caso reconocer un origen de fondos por subvenciones gubernamentales toda vez que las mismas no han sido efectivamente cobradas. Bajo el supuesto b), la aplicación de efectivo por pago de la asignación estímulo asciende a \$12.000, producto de multiplicar la asignación total mensual que abona la empresa por valor de \$1.000 por doce meses. En este caso, se exterioriza la subvención gubernamental como origen de efectivo por valor de \$3.300, correspondiente a los \$300 mensuales que el Estado ha reembolsado al ente por el periodo Enero a Noviembre (de acuerdo a lo mencionado

supra, el reembolso de los \$300 correspondientes al periodo Diciembre 2012 se efectivizará en Enero 2013). Tal como mencionamos precedentemente, la empresa participa en esta prestación (AET del Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo) a partir del periodo Enero 2012, razón por la cual no corresponde reconocer fuentes de efectivo correspondientes a subvenciones cobradas en Enero 2012 y que han sido devengadas en Diciembre 2011.

En ambos casos, el “Pago de Contribuciones y seguros accesorios a practicantes” asciende a \$831,60, equivalente a calcular el 6% de la Contribución al Régimen Nacional de Obras Sociales sobre \$1.000 mensuales multiplicados por los once meses del periodo Enero a Noviembre (\$660) y adicionar a este último algoritmo el pago de la ART calculado como la cuota mensual de \$15,60 multiplicada por los once meses del periodo Enero a Noviembre 2012 (\$171,60). Tanto la contribución al RNOS y la cuota de la ART correspondientes al periodo Diciembre 2012 serán ingresadas en Enero 2013.

En relación con el empleado contratado por tiempo indeterminado al amparo del beneficio de reducción de contribuciones patronales de la Ley 26476 (“Caso 2”) se exteriorizan \$52.000 como aplicación por “Pagos al personal” correspondientes al sueldo bruto de \$4.000 multiplicado por trece periodos representativos de doce sueldos y SAC. Como “Pago de contribuciones y seguros accesorios a empleados” se informa una aplicación de efectivo por valor de \$7.264,66. Este importe se corresponde con la sumatoria de (i) la Contribución al Régimen Nacional de la Seguridad Social calculada como la alícuota reducida del 8,5% sobre el sueldo bruto de \$4.000 multiplicada por 11,5 periodos (es decir, \$3.910) con más (ii) la Contribución al Régimen Nacional de Obras Sociales calculada como la alícuota del 6% calculada sobre el sueldo bruto multiplicada por 11,5 periodos (\$2.760), con más (iii) el pago de la ART calculada como el producto de \$51,60 por once periodos (\$567,6) con más (iv) el Seguro Colectivo de Vida Obligatorio (\$27,06) calculado como \$2,46 por once periodos. En relación con las contribuciones patronales se excluye del cálculo las contribuciones sobre el sueldo del periodo Diciembre y sobre el segundo SAC del año, que se ingresarán en Enero 2013. En relación con la ART y el Seguro Colectivo de Vida Obligatorio, se excluyen los pagos correspondientes al periodo Diciembre 2012, que se ingresarán en Enero 2013.

Las subvenciones gubernamentales correspondientes a la reducción de contribuciones patronales no son reveladas como origen toda vez que tales cuantías no han sido efectivamente cobradas. Las mismas impactan en el Estado de Flujo de Efectivo como una menor aplicación de efectivo correspondiente a las contribuciones al Régimen Nacional de la Seguridad Social.

Método indirecto: A continuación exponemos un modelo de Estado de Flujo de Efectivo también sugerido en la Resolución Técnica N° 9 de FACPCE elaborado según el **método indirecto** con la propuesta de exteriorización de partidas *supra* mencionada:

ESTADO DE FLUJO DE EFECTIVO (Método indirecto)

Por el ejercicio anual finalizado el 31/12/2012

	(a)	(b)
Variaciones del efectivo		
Efectivo al inicio del ejercicio		
Modificación de ejercicios anteriores		
Efectivo modificado al inicio del ejercicio		
Efectivo al cierre del ejercicio		
Aumento (Disminución) neta del efectivo		
Causas de la variación del efectivo		
Actividades operativas		
Pérdida ordinaria del ejercicio	-69.495,92	-69.495,92
Más (Menos) Intereses ganados y perdidos, dividendos ganados e impuesto a las ganancias devengado en el ejercicio		
Ajustes para arribar al flujo neto de efectivo proveniente de las actividades operativas:		
Depreciación de bienes de uso y activos intangibles		
Resultados de inversiones en entes relacionados		
Resultado por venta de bienes de uso		
Contribuciones y Seguros accesorios a empleados	924,06	924,06
Asignaciones estímulo practicantes	0,00	-300,00
Contribuciones y Seguros accesorios a practicantes	75,60	75,60
Cambios en activos y pasivos operativos:		
(Aumento) Disminución en créditos por ventas		
(Aumento) Disminución en otros créditos		
(Aumento) Disminución en bienes de cambio		
Aumento (Disminución) en deudas comerciales		
Pagos de intereses		
Pagos de impuesto a las ganancias		
Cobros de dividendos		
Pagos de dividendos		
Cobros de intereses		
Flujo neto de efectivo generado (utilizado) antes de las operaciones extraordinarias		
Ganancia (pérdida) extraordinaria del ejercicio		
Ajustes para arribar al flujo neto de efectivo proveniente de las actividades extraordinarias:		
...		
Flujo neto de efectivo generado por (utilizado en) las actividades extraordinarias		
Flujo neto de efectivo generado por (utilizado en) las actividades operativas		
Actividades de inversión		
...		
Flujo neto de efectivo generado por (utilizado en) las actividades de inversión		
Actividades de financiación		
...		
Flujo neto de efectivo generado por (utilizado en) las actividades de financiación		
Aumento (Disminución) neta del efectivo		

Observaciones:

(a): el joven practicante cobra la asignación estímulo de dos fuentes diferentes (\$300, del Estado y \$700, de la empresa)

(b): el joven practicante cobra la asignación estímulo por valor de \$1000 de la empresa y esta última obtiene un reembolso de \$300 del Estado.

El quebrando (\$69.495,92) está conformado por los gastos devengados por la asignación estímulo no remunerativa mensual regularizados por la subvención gubernamental (\$12.000-\$3.600= \$8.400), la contribución al Régimen Nacional de Obras Sociales (\$720) y la ART (\$187,20) atribuibles al practicante beneficiario de la prestación "Acciones de Entrenamiento para el Trabajo", lo cual arroja un total de \$9.307,20. Forman, asimismo, parte del quebrando los gastos devengados en concepto de Sueldos y SAC (\$52.000), la contribución al Régimen Nacional de la Seguridad Social regularizada por la subvención gubernamental (\$8.840-\$4.420= \$4.420), la contribución al Régimen Nacional de Obras Sociales (\$3.120), la ART (\$619,20) y el Seguro Colectivo de Vida Obligatorio (\$29,52) por el joven contratado por tiempo indeterminado al amparo de la Ley 26476, lo cual arroja un total de \$60.188,72.

Bajo el supuesto a) no surgen ajustes en relación con la "Asignación estímulo practicantes" toda vez que el cargo regularizado por la subvención gubernamental (\$12.000-\$3.600=\$8.400) se corresponde con el importe erogado en el ejercicio (\$700*12=\$8.400). Bajo el supuesto b), las asignaciones estímulo devengadas también por \$12.000 y regularizadas también por \$3.600 –de lo cual surge, también, un importe neto de \$8.400- han sido erogadas por \$8.700 (equivalente de restar, tal como surge en el cuadro que sigue, a los \$12.000 abonados por la empresa al practicante, los \$3.300 que el Estado le reembolsa al ente por los periodos enero a noviembre 2012). En consecuencia, corresponde ajustar los \$300 correspondientes al subsidio por el periodo Diciembre abonado por la empresa al practicante de parte del Estado y que este último reembolsará al ente en Enero 2013. Bajo ambos supuestos se elimina "Contribuciones y Seguros accesorios a practicantes" por valor de \$75,60 representativos de los resultados negativos devengados por la contribución al Régimen Nacional de Obras Sociales y la cuota de la ART correspondientes al mes de Diciembre que se ingresarán en Enero 2013.

En relación con el empleado contratado por tiempo indeterminado al amparo del beneficio de reducción de contribuciones patronales de la Ley 26476, no corresponde eliminar importe alguno en concepto de Pagos al personal ya que el resultado negativo devengado en concepto de Sueldos y SAC se corresponde con el importe pagado durante el ejercicio (\$52.000). Bajo "Contribuciones y seguros accesorios a los empleados" se eliminan \$924,06 representativos de resultados negativos devengados y que no han generado una salida de efectivo correspondientes a la Contribución al Régimen Nacional de la Seguridad Social (\$8.840 devengados en el ejercicio y regularizados por las subvenciones por \$4.420 equivalentes a un neto de \$4.420, de los cuales se han abonado \$3.910 quedando pendiente para ingresar en Enero 2013 la contribución correspondiente a Diciembre y al segundo SAC de 2012). Asimismo, se eliminan la contribución al Régimen Nacional de Obras Sociales (\$360, devengados por el periodo Diciembre y el segundo SAC de 2012 que serán ingresados en Enero 2013), la cuota de la ART (\$51,60, correspondiente a Diciembre que será ingresada en Enero 2013) y el Seguro Colectivo de Vida Obligatorio (SCVO, \$2,46 correspondiente a Diciembre que será ingresado en Enero 2013).

Seguidamente detallamos en un cuadro los ajustes mencionados:

	Concepto	Método devengado		Método percibido		Ajuste
		Detalle	Importe resultante	Detalle	Importe resultante	
	Pagos al personal (Sueldos y SAC)	4000*13=	52.000,00	4000*13=	52.000,00	0,00
menos	Contribución RNSS	4000*13*17%=	8.840,00			
	Subvención gubernamental	4000*13*8,5%=	-4.420,00			
	Contribución RNSS neto		4.420,00	4000*11,5*8,5%=	3.910,00	510,00
	Contribución RNOS	4000*13*6%=	3.120,00	4000*11,5*6%=	2.760,00	360,00
	ART	51,6*12=	619,20	51,6*11=	567,60	51,60
	SCVO	2,46*12=	29,52	2,46*11=	27,06	2,46
		Total RN devengado	60.188,72	Total erogado	59.264,66	924,06
	Supuesto (a)	Método devengado		Método percibido		Ajuste
	Concepto	Detalle	Importe resultante	Detalle	Importe resultante	
	Asignación estímulo no remunerativa	1000*12=	12.000,00			
menos	Subvención gubernamental	300*12=	-3.600,00			
	Asignación estímulo no remunerativa neto		8.400,00	700*12=	8.400,00	0,00
	Contribución RNSS	1000*12*6%=	720,00	1000*11*6%=	660,00	60,00
	ART	15,6*12=	187,20	15,6*11=	171,60	15,60
		Total RN devengado	9.307,20	Total erogado	9.231,60	75,60
	Supuesto (b)	Método devengado		Método percibido		Ajuste
	Concepto	Detalle	Importe resultante	Detalle	Importe resultante	
	Asignación estímulo no remunerativa	1000*12=	12.000,00	1000*12=	12.000,00	
menos	Subvención gubernamental	300*12=	-3.600,00	300*11=	-3.300,00	
	Asignación estímulo no remunerativa neto		8.400,00		8.700,00	-300,00
	Contribución RNSS	1000*12*6%=	720,00	1000*11*6%=	660,00	60,00
	ART	15,6*12=	187,20	15,6*11=	171,60	15,60
		Total RN devengado	9.307,20	Total erogado	9.531,60	-224,40

Habiéndonos referido al tratamiento contable de las subvenciones gubernamentales analizadas a lo largo del trabajo y a la exteriorización de las cuentas relacionadas con las acciones inclusivas de jóvenes en el Estado de Flujo de Efectivo, a partir del acápite siguiente analizamos los lineamientos o guías reconocidas como referentes en temas de sostenibilidad. En todos los casos el foco está siempre puesto en los aspectos pertinentes con la inclusión laboral de jóvenes. En este sentido, mencionamos a continuación los indicadores y protocolos propuestos por la *Global Reporting Initiative*.

4.3 Global Reporting Initiative (GRI)

En el marco del paradigma de la sostenibilidad actualmente vigente, el desempeño de una organización requiere de una medición o evaluación holística de su gestión económica, ambiental, social y de gobierno corporativo. A tales efectos surge el uso de indicadores contables sociales que se integren en las Memorias de Sostenibilidad, Balances Sociales –o COP's como veremos más adelante- o informes contables equivalentes.

Así, en esta parte del capítulo nos referimos a los indicadores propuestos por las guías emitidas por la *Global Reporting Initiative* (por su sigla, GRI) por cuanto las mismas son consideradas un referente en materia de exteriorización de cuestiones vinculadas con la sostenibilidad a nivel local y también mundial.

En relación con los indicadores del Proyecto de Resolución Técnica (PRT) N° 23⁵⁰⁰ “Balance Social” de la FACPCE (2011) toda vez que el mismo se basa en la versión G3 de la Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de la GRI, su análisis se encuentra subsumido en el acápite que sigue.

De acuerdo a la consulta efectuada con fecha 19/12/2012 a la página *web*⁵⁰¹ de ese organismo, se encuentran disponibles en forma *on-line* las versiones G3 y G3.1 como así también el “Borrador para Publicidad” [*Exposure Draft*] del desarrollo de la versión G4.

En todos los casos –versiones G3, G3.1 y “Borrador para Publicidad” de la versión G4– los indicadores se clasifican según el desempeño sea Económico, Medioambiental y Social, surgiendo para esta última categoría [Desempeño Social] una apertura en “Prácticas Laborales y Trabajo Decente”, “Derechos Humanos”, “Sociedad” y “Responsabilidad de Producto”.

Seguidamente nos referimos a los aspectos pertinentes de los indicadores propuestos en cada una de las versiones mencionadas.

4.3.1 G3.1

La versión G3.1 constituye la actualización de la generación más reciente [de guías] para la información sobre sostenibilidad emitida por ese organismo⁵⁰². En relación con la misma, hacemos foco en los indicadores de desempeño económico y social y, dentro de estos últimos, en los indicadores relativos a las áreas “Prácticas laborales y trabajo digno”, “Derechos Humanos” y “Sociedad”. En relación con ellos analizamos en qué medida los mismos logran captar los multidimensionales aspectos accesorios a los procesos de inclusión laboral de jóvenes, a cuyos efectos nos basamos en la versión en idioma inglés de las guías.

Es dable destacar que, a efectos de viabilizar tendencia, GRI propone que **los indicadores sean presentados en relación con el periodo que la memoria informa y, por lo menos, en relación con dos periodos precedentes**⁵⁰³, desagregación que

⁵⁰⁰ Al momento del cierre de esta tesis ya se había comunicado la aprobación del proyecto de referencia en la reunión del 30 de Noviembre de 2012 en la ciudad de Villa Carlos Paz.

⁵⁰¹ <https://www.globalreporting.org/reporting/latest-guidelines/Pages/default.aspx>

⁵⁰² Relativo a la versión G3, respecto de los indicadores económicos –ambas versiones son coincidentes– y de los indicadores sociales correspondientes a las áreas “Prácticas Laborales y Trabajo Decente” y “Derechos Humanos”⁵⁰² nos remitimos a lo exteriorizado *supra*, toda vez que los mismos se encuentran subsumidos en los indicadores de la versión actualizada [G3.1]. Vinculado al área “Sociedad” surge el indicador principal SO1 –reemplazado por los indicadores SO1, SO9 y SO10 de la versión G3.1, nos referíamos a esto en Rodríguez de Ramirez y Piacquadio C. (2010)- :

“Naturaleza, alcance y efectividad de los programas y prácticas que evalúan y administran los impactos que las operaciones tienen sobre las comunidades, incluyendo los procesos de entrada, operación propiamente dicha y salida” (GRI, 2006 d: 1, la traducción es nuestra).

Pese a que el protocolo subraya la importancia de mediciones que reflejen la gestión realizada por el ente para administrar sus impactos positivos y negativos, este indicador se refiere principalmente al impacto generado sobre las comunidades locales en virtud de la operatoria o explotación de la organización emisora.

⁵⁰³ GRI (2011 a: 25)

compartimos. También, sugiere⁵⁰⁴ respecto de cada categoría y sub-categoría de indicadores de desempeño, complementar los [indicadores] propuestos en la guía con indicadores propios y específicos de cada organización informante. Ello, a efectos de exteriorizar más adecuadamente el desempeño alcanzado en comparación con los objetivos propuestos.

4.3.1.1 Indicadores de desempeño económico

En relación con el desempeño económico resultan pertinentes los indicadores principales EC1 y EC4 y el [indicador] adicional EC9. A ellos nos referimos seguidamente:

Indicador EC1:

“**EC1:** Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costos operativos, compensaciones a los empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, ganancias retenidas y pagos a los proveedores de capital y al gobierno.” (GRI, 2011 a: 26, la traducción y el resaltado son nuestros)

En vinculación con este indicador, señala el protocolo que la información acerca de la creación y distribución de valor económico provee una perspectiva básica acerca de la forma en la cual la organización ha generado riqueza para los grupos de interés y, en tal sentido, propone el siguiente cuadro explicativo del Valor Económico Generado y Distribuido (por su sigla en inglés, EVG&D⁵⁰⁵):

Componente	Observación
Valor económico directo generado	
a) Ingresos	Ventas netas, ingresos por colocaciones financieras y por enajenación de activos
Valor económico distribuido	
b) Costos operativos	Pagos a proveedores, erogaciones por inversiones no estratégicas y por derechos de autor y honorarios pagados por asesoramiento.
c) Salarios y beneficios a los empleados	Aplicación total de fondos vinculada con los empleados (se refiere a los pagos realmente incurridos, no incluye a los compromisos futuros)
d) Pagos a los proveedores de capital	Todas las cancelaciones de obligaciones financieras efectuadas a los proveedores de capital de la organización.
e) Pagos al gobierno (por país- véase el comertario más abajo)	Impuestos brutos
f) Inversiones en la comunidad	Contribuciones voluntarias e inversión de fondos en la comunidad entendida en sentido amplio (incluye donaciones efectuadas)
Valor económico retenido (calculado como la diferencia entre el Valor Económico generado y el Valor Económico distribuido)	Ganancias reservadas, etc.

Fuente: GRI (2011 b: 4, la traducción es nuestra)

⁵⁰⁴ (2011 a: 25, 27, 30, 33, 37 y 38)

⁵⁰⁵ “Economic Value Generated and Distributed”.

Seguidamente mencionamos las observaciones en relación con los conceptos consignados en este Estado que resultan pertinentes con el tema que abordamos.

(c) Salarios y beneficios a los empleados: define este concepto en los siguientes términos:

“La plantilla total se refiere a los **salarios de los empleados**, incluyendo importes abonados a la administración pública (aportes, gravámenes y fondos de desempleo) por parte de los empleados. Las personas que no revistan el carácter de empleados y se desempeñen en tareas productivas no deberían incluirse aquí, sino más bien ser exteriorizados bajo “costos operativos” en concepto de “servicios adquiridos”.

Los beneficios totales incluyen las contribuciones de pago habitual (por ejemplo, contribuciones patronales, vehículos del ente y cobertura de salud privada) como así también otro tipo de apoyo a los empleados tales como vivienda, préstamos sin intereses, financiación del transporte, becas educativas e indemnizaciones por despido. Los beneficios no incluyen capacitación, costos de protección para el trabajo u otro tipo de costos directamente vinculados con el puesto de trabajo”. (GRI, 2011 b: 5, la traducción y el resaltado son nuestros)

(b) Costos operativos:

“Pagos en efectivo efectuados **externamente** destinados a la adquisición de materiales, partes componentes, instalaciones y **servicios adquiridos**. Incluye también alquileres de propiedades, licencias y **pagos por asesoramiento** (toda vez que estos últimos tienen un claro objetivo comercial), derechos de autor pagados, **pagos por trabajadores subcontratados** costos de entrenamiento de los empleados (en tanto contemplen a entrenadores externos al ente), ropa de trabajo para la protección de los empleados, etc.” (GRI, 2011 b: 5, la traducción y el resaltado son nuestros)

Así, la guía prevé las revelaciones de impactos vinculados con personal dependiente bajo el apartado “Sueldos y otros beneficios a los empleados” como así también la exteriorización de impactos relativos a trabajadores subcontratados o prestadores de servicios externos bajo el apartado “Costos operativos”. Cabe preguntarse en esta instancia en qué grupo corresponde exteriorizar los costos accesorios a la contratación de pasantes, becarios y demás practicantes vinculados con el ente en virtud de contratos de naturaleza extra-laboral. Ello, toda vez que los mismos no encuadran como “empleados” del ente pero tampoco resulta correcta su inclusión como “proveedores de servicios externos”. A efectos de dilucidar este tema apelamos al principio de “Integridad”⁵⁰⁶ de la guía y, dentro del mismo, a la dimensión “Cobertura”⁵⁰⁷.

La “Cobertura” se refiere a los entes sobre los que la organización emisora ejerce control, influencia significativa –ambos conceptos de acuerdo a la acepción contable financiera- e influencia en la cadena de valor ascendente (empresas de la cadena de abastecimiento) y descendente (distribuidores, usuarios y clientes). GRI (2011 a: 18) observa que todas estas organizaciones deben estar cubiertas por la Memoria aunque con distinto nivel de exteriorización. Así, los impactos significativos –sólo es necesario exteriorizar impactos significativos en la Memoria⁵⁰⁸- vinculados con controladas se exteriorizan a través de indicadores de desempeño en tanto que aquellos [impactos

⁵⁰⁶ La integridad es conceptualizada por GRI (2011 a: 12) como uno de los “Principios para determinar los temas e indicadores acerca de los cuales la organización debería informar”.

⁵⁰⁷ El principio de Integridad se encuentra compuesto por las dimensiones (i) Alcance, (ii) Cobertura y (iii) Tiempo.

⁵⁰⁸ GRI (2011 a: 18).

significativos] relativos a entidades sobre las que se ejerce influencia significativa, se revelan por medio del “Enfoque de Gestión”. Finalmente, los impactos significativos accesorios a entes de la cadena de valor ascendente o descendente sobre los que se ejerce influencia, son exteriorizados por medio de informaciones narrativas acerca de aspectos y dilemas⁵⁰⁹. Ejemplo de esto último es que en la categoría Ambiental y en las cuatro sub-categorías en las que se desagrega el desempeño Social, GRI⁵¹⁰ menciona que los procedimientos vinculados con el monitoreo y las acciones correctivas y preventivas incluyen a aquellos [procedimientos y acciones] vinculados con la cadena de abastecimiento. Un segundo ejemplo del amplio alcance de los contenidos de la Memoria e indicadores es que, tal como veremos más adelante, el protocolo del indicador LA1⁵¹¹ aclara que los empleados de las empresas de la cadena de abastecimiento no se encuentran incluidos dentro de la “fuerza laboral total”.

En resumen, entendemos que, de acuerdo al espíritu de la guía orientado a dar un amplio alcance en la cobertura de contenidos de la Memoria e indicadores, los practicantes, becarios y pasantes como así también los costos asociados con los mismos no han resultado omitidos sino que, más bien, han sido subsumidos de forma imprecisa e inexacta dentro del universo de “empleados” del ente.

En relación con esto, proponemos que los costos accesorios a las becas, pasantías y prácticas en alternancia no laborales sean exteriorizados en un apartado independiente entre “Sueldos y beneficios a los empleados” y “Pagos a los proveedores de capital”. Los mismos deberían consignar los **gastos brutos** en concepto de asignaciones estímulo no remunerativas, contribuciones al Régimen Nacional de Obras Sociales y cuota de la ART. Optamos por hacer referencia a una categoría denominada específicamente **“Becas, pasantías y otras prácticas formativas de naturaleza extra-laboral”** y no genéricamente “Contratos de naturaleza extra-laboral” ya que estos últimos incluyen conceptos como honorarios profesionales de terceros que, tal como analizamos *supra*, deben ser exteriorizados como “servicios adquiridos” bajo la categoría “Costos operativos”.

Entendemos que este tipo de revelación presenta a los grupos de interés una porción material de la gestión social del ente. Asimismo, viabiliza que estas prácticas tan beneficiosas para la comunidad, el Estado y el mismo ente se conviertan en potenciales referentes o *benchmarks* que sirvan de inspiración a otras organizaciones. Más aún, tal como mencionamos más adelante, esta exteriorización es fuente de reputación corporativa, recurso intangible no susceptible de ser exteriorizado en la igualdad contable básica del ente que lo genera.

En relación con los “Pagos al gobierno” observa:

(e): Pagos al gobierno:

“Todos los impuestos de la empresa (los que gravan la renta, el patrimonio, etc) y multas pagadas a nivel internacional, nacional y local. Esta cuantía no debería incluir el impuesto diferido ya que puede suceder que el mismo no llegara a pagarse. En caso de que la organización operase en más de un país, se sugiere informar los impuestos pagados por país. La organización debería exteriorizar qué acepción de segmentación ha utilizado”

(GRI, 2011 b: 5, la traducción es nuestra)

⁵⁰⁹ GRI (2011 a: 12, 18)

⁵¹⁰ (2011 a: 27, 30, 34, 37 y 39).

⁵¹¹ “LA1: Fuerza laboral total clasificada por tipo de empleo, contrato de empleo y región, con desagregación por género” (GRI, 2011 a: 31, la traducción es nuestra)

En relación con las **subvenciones gubernamentales** toda vez que se trata de un beneficio recibido de terceros –del grupo de interés “gobierno”- proponemos su **tratamiento como fuente de Valor económico** –es decir, bajo “Valor Económico generado”- dentro de un apartado denominado **“Valor económico recibido en transferencia”**, similar al abordado por PRT23. Esto incluiría a todas las subvenciones gubernamentales tratadas, es decir, aquellas destinadas a financiar las asignaciones estímulo no remunerativas y el costo laboral y las que tienen por objetivo fomentar la empleabilidad a través de la reducción o reembolso de contribuciones patronales (las mismas constituyen, también, un subsidio al costo laboral).

En el cuadro que sigue efectuamos nuestra propuesta de exteriorización retomando los dos casos prácticos desarrollados en el acápite precedente y considerando, también, el periodo Enero 2012. Resaltamos en negrita las categorías “b) Valor económico recibido en transferencia” y “e) Becas, pasantías y otras prácticas formativas de naturaleza extra-laboral” que introducimos al EVG&D desarrollado por GRI.

Modelo propuesto	Caso 1: Joven practicante de AET	Caso 2: Contratación de joven, beneficio Ley 26476
Valor económico directo generado		
a) Ingresos		
b) Valor económico recibido en transferencia	300,00	340,00
Valor económico distribuido		
c) Costos operativos		
d) Sueldos y beneficios a los empleados		4.974,06
e) Becas, pasantías y otras prácticas formativas de naturaleza extra-laboral	1.075,60	
f) Pagos a los proveedores de capital		
g) Pagos al gobierno		
h) Inversiones en la comunidad		
Valor económico retenido	775,60	4.634,06

Fuente: elaboración propia sobre la base de GRI (2011 b: 4)

Así, en el caso uno presentamos como “Valor económico recibido en transferencia” el subsidio de la asignación estímulo no remunerativa mensual por \$300 que el Estado efectúa por el joven participante de la prestación “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo”. Esta partida se alimenta de la cuenta Regularizadora de Resultado Negativo – “Subvenciones gubernamentales”- que captura el beneficio recibido del Estado. Asimismo, como “Becas, pasantías y otras prácticas formativas de naturaleza extra-laboral” exteriorizamos, con independencia de la instrumentación del pago –es decir, sea que el joven cobre de dos fuentes o solamente de la empresa-, el importe bruto de la asignación estímulo mensual (\$1.000) con más la contribución patronal con destino al Régimen Nacional de Obras Sociales (\$60) con más la cuota de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (\$15,60). Es decir, se consignan dentro de este apartado los gastos brutos devengados por el ente en el cumplimiento de la acción estimulada por el Estado [a través del otorgamiento del subsidio]. El impacto neto (\$775,60) coincide con el determinado en el informe contable financiero (consignado en el acápite precedente).

En el caso dos consignamos como “Valor económico recibido en transferencia” la subvención gubernamental por valor de \$340 correspondiente al cincuenta por ciento de las contribuciones patronales con destino al Régimen Nacional de la Seguridad Social (es decir, 8,5% calculada sobre el sueldo bruto) que el empleador está eximido de ingresar [durante los doce primeros meses]. Esta partida se alimenta de la cuenta “Subvenciones

gubernamentales”, cuenta Regularizadora del Resultado Negativo devengado en concepto de Contribuciones al Régimen Nacional de la Seguridad Social calculada sobre el sueldo bruto. Dentro de “Sueldos y beneficios a los empleados” consignamos el costo laboral bruto conformado por el sueldo bruto (\$4.000), la contribución al Régimen Nacional de la Seguridad Social por el 17% -sin netear la dispensa del 50%-, es decir, por valor de \$680, la contribución al Régimen Nacional de Obras Sociales por valor de \$240, la cuota a la ART por valor de \$51,60 y el seguro colectivo de vida obligatorio por valor de \$2,46.

En este segundo caso omitimos considerar el cargo devengado al provisionar el SAC (\$333,33) y los cargos devengados por las Contribuciones Patronales calculadas sobre la parte provisionada de SAC (\$76,67, que surge de adicionar las contribuciones al Régimen Nacional de la Seguridad Social por \$56,67 y al Régimen Nacional de Obras Sociales por \$20). En consecuencia, omitimos también el reconocimiento de la subvención gubernamental (\$28,33) que regulariza la Contribución al Régimen Nacional de la Seguridad Social devengado sobre la parte provisionada de SAC. En consecuencia, el importe total neto (\$4.634,06) en el EVG&D en este segundo caso difiere de aquel calculado en relación con el segmento contable financiero (\$5.015,73) por \$381,67. Esta cuantía es la resultante de la sumatoria del cargo por la provisión para SAC (\$333,33) y de los cargos devengados por las contribuciones patronales calculadas sobre la parte proporcional del SAC (\$76,67), neteados por el subsidio gubernamental (\$28,33) que regulariza la Contribución al Régimen Nacional de la Seguridad Social devengado sobre la parte provisionada de SAC. Hemos adoptado este criterio –de no incluir los cargos devengados en concepto de SAC y cargas sociales sobre SAC- toda vez que GRI (2011 b: 4) al desarrollar el EVG&D en vinculación con los “Salarios y beneficios a los empleados” hace referencia a la aplicación total de fondos por este concepto y aclara que se trata de los “pagos realmente incurridos, no incluye a los compromisos futuros”. En consecuencia, respetamos el espíritu de la norma y seguimos el mismo temperamento.

Consideramos que el EVG&D debería hacer referencia a las partidas devengadas en concepto de subvenciones gubernamentales –y los cargos asociados que las mismas regularizan- en el Estado de Resultados. Asimismo, debería referenciarse a la Nota a los Estados Financieros donde se revela el método de presentación adoptado en relación con los subsidios gubernamentales, gastos brutos devengados asociados e indicación de las cuentas contables donde los mismos han impactado.

Antes de avanzar con el siguiente indicador (EC4) consideramos pertinente referirnos a algunas divergencias observadas entre el abordaje del EVG&D y la propuesta del Estado de Valor Agregado (EVA) del Proyecto de Resolución Técnica N° 23 de la FACPCE vinculado con los aspectos que estamos analizando.

Estado de Valor Agregado del PRT 23: Seguidamente nos referimos a los conceptos abordados por el EVA que resultan convergentes con el tema que estamos tratando:

“Remuneraciones al personal”: Incluye los importes que han impactado en el costo de ventas y en el resultado del ejercicio en concepto de “Remuneraciones directas” y “Beneficios”. Las “Remuneraciones directas” se refieren a conceptos remunerativos. El proyecto de norma cita en forma enunciativa –no taxativa-: salarios –incluye sueldos y jornales-, SAC, vacaciones, comisiones y horas extras, honorarios de administración⁵¹² (incluso los pagos basados en acciones), participación en resultados, etc. En relación con los “Beneficios” cita, también en forma enunciativa, “valores de asistencia médica, alimentación, transporte, planes de beneficios jubilatorios, etc” (FACPCE, 2011: 10), es

⁵¹² Para estar consignados en este apartado deben, necesariamente, haber sido devengados por trabajadores vinculados con el ente en virtud de contratos de naturaleza laboral.

decir, prestaciones no remunerativas a cargo del ente vinculadas con contratos de naturaleza laboral.

“Remuneraciones al personal directivo y ejecutivo”: Incluye los honorarios pagados a los directores/propietarios por su función administrativa y los honorarios al Directorio. Estos conceptos resultan extensivos a funciones similares desarrolladas en entes diferentes de las sociedades anónimas.

“[Pagos] Al estado (impuestos, tasas y contribuciones)”: Incluye el impuesto a las ganancias, contribuciones sociales, pagos a las ART y demás impuestos y contribuciones. Estos conceptos pueden ser exteriorizados según se trate de impuestos, tasas o contribuciones nacionales, provinciales o municipales. Entendemos que, además de la desagregación propuesta por FACPCE (2011: 10), resultaría pertinente un desglose según la naturaleza de la obligación: (i) Obligaciones de la Seguridad Social y, dentro de éstas, (i.i) Recursos del Régimen Nacional de la Seguridad Social y del (i.ii) Régimen Nacional de Obras Sociales, (i.iii) ART, (i.iv) Seguro Colectivo de Vida Obligatorio (SCVO), (ii) Tributos: clasificados según la capacidad contributiva gravada (renta, patrimonio o consumo), etc.

Asimismo:

“Insumos adquiridos a terceros:

a. Insumos, materias primas contenidas en el costo del producto vendido, los **servicios** y bienes de cambio **adquiridos a terceros**. No incluye los gastos en personal propio.

b. Materiales, energía, servicios de terceros y otros: incluye importes correspondientes a las erogaciones originadas en la utilización de esos bienes, y **servicios adquiridos a terceros**. No incluyen IVA” (FACPCE, 2011: 9, el resaltado es nuestro)

Entendemos que, al igual que el concepto “Costos operativos” del EVG&D, esta última categoría se refiere al pago de honorarios externos por asesoramiento, de trabajadores subcontratados y de otros servicios adquiridos a terceros.

En consecuencia, también en el EVA del PRT 23 se plantea la cuestión vinculada con la exteriorización de costos asociados a contratos de becas, pasantías y otras prácticas formativas no laborales. Relativo a ello, nos remitimos a lo mencionado en relación con el EVG&D de GRI, en el sentido que, de acuerdo al espíritu de PRT 23, estos costos se encontrarían subsumidos –de modo incorrecto o impreciso- dentro de la categoría “Remuneraciones al personal”. De la misma manera, proponemos también en este Estado la apertura de una categoría entre “Remuneraciones al personal directivo y ejecutivo” y “[Pagos] Al estado (Impuestos, tasas y contribuciones)” que contemple los gastos brutos devengados en concepto de asignaciones estímulo mensuales no remunerativas. Respecto de su denominación, nos remitimos a lo señalado en relación al EVG&D de GRI (“Becas, pasantías y otras prácticas formativas de naturaleza extra-laboral”).

En relación con las contribuciones patronales y demás obligaciones de la seguridad social a cargo del ente, se observa que el EVA, a diferencia del EVG&D, propone su exteriorización dentro del apartado “[Pagos] Al estado (Impuestos, tasas y contribuciones)”. Es decir, de acuerdo al EVA, el costo laboral total es desagregado en las categorías “Remuneraciones al personal” –donde se consignan prestaciones remunerativas y no remunerativas- y en “[Pagos] Al estado (Impuestos, tasas y contribuciones)” donde se consignan, entre otros, los pagos vinculados con la cancelación de obligaciones de la seguridad social. En consecuencia, dentro de este apartado también debería impactar la contribución al Régimen Nacional de Obras Sociales para el sostenimiento del seguro médico del practicante y el pago de la ART.

Relativo a la exteriorización de las subvenciones gubernamentales, reiteramos el criterio mencionado en relación con el EVG&D de GRI, es decir, proponemos su presentación como origen o fuente de Valor Económico. En línea con este criterio y de acuerdo con el modelo de EVA propuesto por FACPCE (2011: 12-13), correspondería su presentación dentro de la categoría “Valor agregado recibido en transferencia” bajo un concepto denominado “6.3 Subvenciones gubernamentales”.

Habiendo efectuado una comparación de las principales divergencias entre el EVG&D de la GRI y el EVA del PRT 23 de FACPCE en lo concerniente al tema que estamos tratando, continuamos con el desarrollo de los restantes indicadores de desempeño económico propuestos por esas guías internacionales.

Indicador EC4:

“**EC4:** Asistencia financiera significativa recibida del gobierno” (GRI, 2011 a: 26, la traducción es nuestra)

En relación con este indicador, el protocolo incluye a los “subsidios”, “incentivos financieros” y “otros beneficios financieros recibidos o susceptibles de ser recibidos del gobierno vinculados con cualquier tipo de operación”⁵¹³. Define a la “asistencia financiera significativa” en los siguientes términos:

“Beneficios financieros significativos directos o indirectos que no representen una transacción de bienes y servicios, sino que constituyan un incentivo o compensación por acciones tomadas, el costo de un activo o gastos incurridos. El proveedor de la asistencia financiera no espera un rendimiento financiero directo por la asistencia brindada” (GRI, 2011 b: 8, la traducción es nuestra).

Asimismo, aclara que la significatividad de la ayuda financiera recibida puede ser evaluada en función de su comparación con la cuantía dineraria abonada en concepto de impuestos. Sin embargo, la materialidad, que constituye uno de los “Principios para determinar los temas e indicadores acerca de los cuales la organización debería informar”⁵¹⁴ indica que los temas e indicadores que en virtud de su relevancia ameritan ser incluidos en las Memorias [de Sostenibilidad] son aquellos que pueden ser considerados importantes a efectos de reflejar los impactos económicos, medioambientales y sociales o bien, influenciar las decisiones de los grupos de interés. En el mismo sentido se refiere en vinculación con este principio el “Borrador para Publicidad” de la cuarta generación de guías (GRI, 2012 b: 18), el cual, en relación con el indicador que se analiza, omite referirse a la significatividad. Este tema será analizado en el siguiente acápite.

En consecuencia, **en virtud de razones de materialidad, entendemos que es pertinente exteriorizar las subvenciones gubernamentales**, sea que las mismas adopten la forma de subsidio de las asignaciones mensuales estímulo no remunerativas que perciben los practicantes o de salarios, o bien sean instrumentadas vía reducción o reembolso de las contribuciones patronales. Asimismo, esta información permite que las iniciativas de inclusión laboral de jóvenes se conviertan en un referente —o *benchmark*— que inspire a otras organizaciones privadas a impulsar acciones en este sentido.

⁵¹³ GRI (2011 b: 8, la traducción es nuestra).

⁵¹⁴ GRI (2011 a: 6) reconoce dos grupos de principios: (i) Principios para determinar los temas e indicadores acerca de los cuales la organización debería informar, y (ii) Principios para asegurar la calidad y adecuada presentación de la información. Entre los primeros (i) se encuentran, además del principio de “Materialidad”, los principios de “Consideración de los grupos de interés”, “Contexto [amplio] de Sostenibilidad” e “Integridad”. Dentro del segundo grupo (ii), surgen los principios de “Equilibrio”, “Comparabilidad”, “Precisión”, “Oportunidad”, “Claridad” y “Confiabledad”.

Sin embargo, de acuerdo a relevamientos empíricos efectuados, surge que las organizaciones informantes en vinculación con las exteriorizaciones de las subvenciones gubernamentales adoptan el criterio de materialidad de la información contable financiera omitiendo considerar el umbral de materialidad tal como es sugerido por GRI [significatividad de impactos económicos, medioambientales y sociales asociados con más relevancia en el proceso decisorio de los grupos de interés] Es decir, **las organizaciones emisoras de informes contables sociales omiten revelar las subvenciones gubernamentales, o bien, las informan en defecto**. Así, al abordar las conclusiones del relevamiento empírico de las exteriorizaciones de las organizaciones suscriptoras a la Red Argentina de Pacto Global –en próximos acápite de este capítulo– observamos que solamente uno de los entes exterioriza ayudas financieras recibidas del gobierno por un importe significativo, omitiendo, sin embargo, exteriorizar la aplicación de dichos fondos. A diferencia de esto, las ocho organizaciones que manifiestan colaborar con las prestaciones del “Programa Jóvenes con Futuro” y “Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” [cuyos subsidios son por cuantías no significativas en términos estrictamente patrimoniales] omiten revelar esta información.

Indicador EC9:

“EC9: Conocimiento y descripción de los impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de los mismos” (GRI, 2011 a: 26, la traducción es nuestra)

El protocolo se refiere a los impactos directos como aquellos que “tienden a focalizarse en las consecuencias inmediatas del flujo monetario con destino a los diferentes grupos de interés” y suelen ser medidos como “el valor de las transacciones entre la organización emisora y sus grupos de interés”⁵¹⁵. Asimismo, se refiere a los impactos indirectos en los siguientes términos:

“[Los impactos indirectos] constituyen los resultados –en ocasiones no monetarios– de la transacción. Los impactos indirectos son un aspecto importante en el marco de la función de la organización como participante o agente del cambio socio-económico, particularmente en los países en vías de desarrollo. Los impactos indirectos resultan particularmente relevantes para evaluar o informar la vinculación del ente con las comunidades locales y economías regionales”. (GRI, 2011 b: 13, la traducción es nuestra)

En tal sentido, incluye dentro de estos últimos [dentro de los **impactos indirectos**] al “cambio en la productividad de las organizaciones, sectores o de la economía como un todo” y al “**desarrollo de habilidades y conocimientos de una comunidad profesional** o en una región geográfica”. En vinculación con esto, observamos en primer lugar que los impactos directos no necesariamente deben ser monetarios, sino que, al igual que los indirectos, pueden eventualmente incluir información cuantitativa no monetaria e información no cuantitativa. Entendemos que **las prácticas formativas viabilizan impactos directos en los practicantes y su grupo familiar próximo a la vez que posibilitan impactos de tipo indirecto en la comunidad como un todo**. Esto último, toda vez que el joven practicante egresado en caso de no ser retenido por la organización capacitadora o bien, en caso de ser retenido y desvincularse de ella con posterioridad, resulta un candidato con mayor valor agregado para cualquier potencial futuro empleador o bien para desarrollarse en forma autónoma a través de un emprendimiento particular. De igual manera, en caso de becas de estudio otorgadas a familiares de los empleados, los mismos devienen candidatos con mayor valor agregado y talento para los futuros potenciales empleadores.

⁵¹⁵ GRI (2011 b: 13, la traducción es nuestra).

Así, la cantidad de jóvenes beneficiarios de prácticas formativas de naturaleza laboral y extra-laboral incorporados, una vez finalizadas las prácticas, en empresas controladas, vinculadas y de la cadena de valor (ascendente y descendente) –en caso de tratarse de una organización privada lucrativa- o en organizaciones relacionadas –en caso de ser una organización de la sociedad civil- constituye un **indicador del impacto indirecto sobre la comunidad**.

En igual sentido, las becas de estudio –cantidad de becas otorgadas y costos asociados a la mismas- otorgadas a los empleados –jóvenes, en el caso de nuestro estudio-, el porcentaje de los ingresos netos del ente destinado a financiar tales beneficios sociales y el nivel de formación de los empleados anterior y posterior al otorgamiento de estos beneficios, constituyen posibles indicadores de los impactos que estas acciones tienen en términos indirectos en la comunidad en el momento en que los beneficiarios de las mismas se desvinculan del ente emisor y ponen su talento a disposición de otro empleador.

Nos referimos al impacto indirecto vinculado con las becas de estudio otorgadas a los familiares de los empleados al analizar el indicador de desempeño social SO1 relativo a los impactos en la comunidad. Esto, toda vez que el grupo familiar concierne una concepción de “comunidad” en sentido estricto, es decir, se trata de un grupo de personas que nunca ha puesto su fuerza de trabajo a disposición del ente emisor.

Asimismo, al igual que mencionamos *supra*, ponemos de relieve que este indicador y su protocolo resultan excesivamente genéricos y no coadyuvan a una correcta exteriorización de los impactos vinculados con la inclusión laboral de jóvenes.

4.3.1.2 Indicadores de desempeño social

En relación con el área “Prácticas Laborales y Trabajo Decente” surgen como pertinentes los indicadores principales LA1 y LA2 que mencionamos seguidamente.

Indicador LA1:

“LA1: Fuerza laboral total clasificada por tipo de empleo, contrato de empleo y región, con desagregación por género” (GRI, 2011 a: 31, la traducción es nuestra)

En relación con el “tipo de empleo” el protocolo efectúa la apertura en (i) empleo a tiempo completo y (ii) a tiempo parcial. Vinculado con el “contrato de empleo”, distingue entre (i) contrato por tiempo indefinido –sea a tiempo completo o parcial- y (ii) contrato temporario o a plazo fijo, entendiendo por este último aquel que “finalice al momento de expirar un determinado plazo o bien cuando una tarea específica con un tiempo estimado de realización asociado resulte finalizada”⁵¹⁶. Asimismo, indica que como “**fuerza laboral total**” debe entenderse a los **empleados del ente y a los trabajadores contratados** y excluirse a los empleados de la cadena de suministro.

Tal como mencionamos precedentemente, entendemos que, de acuerdo al espíritu de la guía, becarios, pasantes y practicantes se encuentran subsumidos dentro del universo de empleados. Consideramos que este tratamiento es técnicamente incorrecto –los beneficiarios de prácticas formativas de naturaleza extra-laboral no revisten la calidad de empleados- y proponemos, nuevamente, la inclusión de los mismos en una categoría independiente eventualmente denominada “**Becas, pasantías y otras prácticas formativas de naturaleza extra-laboral**”.

⁵¹⁶ GRI (2011 c: 4, la traducción es nuestra)

Más aún, consideramos que en esta sub-categoría de indicadores, debería preverse una apertura en contratos de carácter laboral y extra-laboral y, asimismo, efectuarse una desagregación que contemple taxativamente las principales formas de inclusión de jóvenes (los contratos de trabajo de aprendizaje dentro de los contratos laborales y las becas, pasantías y “otras prácticas formativas de naturaleza extra-laboral”, dentro de los contratos de naturaleza extra-laboral).

Indicador LA2:

“LA2: Número total de empleados, tasa de contratación de nuevos empleados y tasa de rotación media de empleados con desagregación etaria, por género y región” (GRI, 2011 a: 31)

El protocolo reconoce que:

“Esta información puede representar los esfuerzos organizacionales en pos de implementar prácticas inclusivas de reclutamiento basadas en aspectos etarios y de género y el uso óptimo de la fuerza laboral y del talento disponible en diferentes regiones”. (GRI, 2011 c: 6, la traducción es nuestra)

La exteriorización de las acciones de reclutamiento de jóvenes se vincula con impactos que exceden sobradamente la desagregación etaria. Aunque consideramos que efectivamente esta revelación resulta pertinente, a efectos de viabilizar comparaciones debería realizarse una apertura estándar por rangos etarios. La ausencia de esta estandarización propende a que múltiples organizaciones exterioricen múltiples rangos etarios, vulnerándose, así, la comparabilidad, la cual constituye uno de los “Principios para asegurar la calidad y adecuada presentación de la información”⁵¹⁷.

En consecuencia, tal como mencionamos en el capítulo 1, proponemos la siguiente estandarización de rangos etarios: **16-17, 18-19, 20-24, 25-29 y 30-35 años**.

Indicadores HR:

En relación con el área “Derechos Humanos” no encontramos indicadores específicos relativos a la inclusión laboral de jóvenes. Entendemos que ello encontraría relación con su eventual exteriorización a través de otras categorías de indicadores. En tal sentido, GRI observa:

“Resulta importante señalar que numerosos aspectos que permiten tomar conocimiento acerca de la gestión relativa a los derechos humanos pueden hallarse bajo otras categorías de indicadores en la Guía y no están limitados a ser exteriorizados bajo la categoría de Derechos Humanos” (GRI, 2011 a: 33, la traducción es nuestra)

Relativo al área “Sociedad” surge como pertinente el indicador principal SO1:

Indicador SO1:

“SO1: Porcentaje de las operaciones realizadas con involucramiento de las comunidades locales, evaluaciones de impactos y programas de desarrollo” (GRI, 2011 a: 38, la traducción es nuestra).

Al respecto, el protocolo señala la necesidad de identificar el compromiso de la organización para con la comunidad, la evaluación de impactos y los programas de desarrollo⁵¹⁸. Así, define a estos últimos en los siguientes términos:

⁵¹⁷ GRI (2011 a: 14)

⁵¹⁸ GRI (2011 e: 3, la traducción es nuestra)

“Plan que detalla acciones destinadas a minimizar, mitigar y compensar los impactos sociales y económicos negativos, como así también a identificar oportunidades y acciones destinadas a resaltar los impactos positivos que el proyecto tiene sobre la comunidad” (GRI, 2011 e: 3, la traducción es nuestra).

Una vez más, el alcance es impreciso resultando necesario un mayor nivel de desagregación tanto al nivel del indicador como en relación al protocolo. Asimismo, consideramos que los impactos deberían exceder a la comunidad local y referirse, en consecuencia, a la comunidad en sentido amplio toda vez que las acciones de inclusión laboral de jóvenes, pese a beneficiar en primera instancia a la comunidad local, en ocasiones y dependiendo del tamaño del ente, pueden impactar positivamente en practicantes ubicados en zonas geográficas distantes. Además, los jóvenes practicantes, una vez capacitados, tienen un mayor valor agregado que ofrecer a sus potenciales empleadores, los cuales representan a la comunidad entendida en sentido amplio.

En este sentido, igual que mencionamos *supra*, la cantidad de jóvenes beneficiarios de las acciones formativas del ente que hubieran sido incorporados en las empresas u organizaciones relacionadas constituye un indicador de impacto. De igual manera, la cantidad y costo de las becas de estudio otorgadas a empleados, el nivel de formación evidenciado por los mismos en forma previa y posterior a tales iniciativas y el porcentaje de ingresos netos del ente destinados al financiamiento de estos beneficios sociales constituyen posibles indicadores de medición del impacto indirecto en la comunidad. Esto es así, tomando en consideración que el ente ha efectuado aplicaciones de efectivo en desarrollar el talento de personas que, al momento de desvincularse, beneficiarán –con este valor agregado– a potenciales futuros empleadores.

Siguiendo con esta línea de pensamiento, resultan posibles indicadores de impacto indirecto en la comunidad, también, aquellos [indicadores] relativos al grupo familiar de los empleados. Los mismos, beneficiarios de becas de estudio entendidas en sentido amplio, representan una erogación de efectivo incurrida por el ente de la cual se benefician futuros empleadores y el mismo grupo familiar al acceder a una posición laboral mejor remunerada. En consecuencia, la cantidad y costo de las becas de estudio otorgadas al grupo familiar de los empleados, el nivel de formación evidenciado por los mismos en forma anterior y posterior al otorgamiento de estos beneficios sociales, como así también el porcentaje de ingresos netos del ente destinado a estas acciones, constituyen indicadores de impacto en la comunidad.

Finalmente, nos referimos a los indicadores que surgen del “Borrador para Publicidad” de la cuarta generación de Guías para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad (G4) que se encuentra actualmente en desarrollo.

4.3.2 G4

La cuarta generación de guías de GRI será publicada en Mayo de 2013 en Amsterdam durante la Conferencia Global sobre Sustentabilidad y Exteriorización, según surge de la consulta efectuada en la página *web*⁵¹⁹ de ese organismo con fecha 17/12/2012. El contenido de esta nueva generación de guías es desarrollado por siete grupos de trabajo (por su sigla, GT) identificados como: (i) GT Exteriorizaciones en la Cadena de Valor, (ii) GT Exteriorizaciones acerca del Enfoque de Gestión, (iii) GT Gobierno Corporativo y

⁵¹⁹ <https://www.globalreporting.org/reporting/latest-guidelines/g4-developments/Pages/G4-Development-Process.aspx>

Remuneraciones, (iv) GT Cobertura, (v) GT Niveles de Aplicación, (vi) GT Prácticas anticorrupción y (vii) GT Emisiones de gases efecto invernadero⁵²⁰.

Seguidamente nos referimos a los indicadores que surgen del “Borrador para Publicidad” de esta nueva generación disponible en la página web de la GRI (2012 b) que, entendemos, resultan pertinentes a efectos de exteriorizar impactos accesorios a los procesos vinculados con la inclusión laboral de jóvenes.

Se observa que en esta nueva generación los indicadores se vuelven a clasificar como (i) Económicos, (ii) Medio-ambientales y (iii) Sociales y que, dentro de este último, continúan las sub-categorías (iii.i) “Prácticas Laborales y Trabajo Decente”, (iii.ii) Derechos Humanos, (iii.iii) Sociedad y (iii.iv) Responsabilidad de Producto.

En vinculación con el desempeño económico, se mantiene sin cambios el indicador principal **EC1**. En relación con el indicador principal **EC4**, se excluye el requisito de significatividad en la exteriorización de la asistencia financiera recibida del gobierno, cambio que compartimos por considerar que en todos los casos –es decir, independientemente de las cuantías asociadas- los subsidios gubernamentales deben ser exteriorizados. En tal sentido, el indicador queda redactado de la siguiente manera:

Indicador EC4:

“**PRINCIPAL EC4** Asistencia financiera recibida del gobierno” (GRI, 2012 b: 51, la traducción es nuestra)

Pese a que el protocolo señala que “la asistencia financiera significativa recibida del gobierno en comparación con los impuestos abonados puede resultar útil a efectos de reflejar un adecuado balance de las transacciones entre la organización [emisora] y el gobierno”⁵²¹, la definición que el mismo brinda de “asistencia financiera” excluye nuevamente –y en consistencia con el indicador-, el requisito de significatividad.

En vinculación con el indicador **EC9**⁵²² no surgen cambios sustanciales, resultando conceptualmente similar al de la guía precedente.

En relación con la sub-categoría “Prácticas Laborales y Trabajo Decente” los indicadores principales **LA1 y LA2** permanecen sin cambios. Asimismo, el protocolo del indicador LA1 continúa refiriéndose a la fuerza laboral total como al conjunto de empleados y trabajadores contratados⁵²³. Se observa que el protocolo del indicador LA2⁵²⁴ introduce a modo ejemplificativo un rango etario con desagregación en menores de 30 años, entre 30 y 50 años y mayores de 50 años⁵²⁵. Coincidimos con esta exteriorización pero entendemos

⁵²⁰ Según surge de [HTTPS://WWW.GLOBALREPORTING.ORG/REPORTING/LATEST-GUIDELINES/G4-DEVELOPMENTS/G4-WORKING-GROUPS/PAGES/DEFAULT.ASPX](https://www.globalreporting.org/reporting/latest-guidelines/g4-developments/g4-working-groups/pages/default.aspx)

⁵²¹ GRI (2012 b: 101)

⁵²² “**ADICIONAL EC9:** ~~Conocimiento y descripción de los~~ Impactos económicos indirectos significativos, incluyendo el alcance de los mismos” (GRI, 2012 b: 52, la traducción es nuestra).

⁵²³ GRI (2012 b: 183)

⁵²⁴ “**PRINCIPAL LA2:** Número total de empleados, tasa de contratación de nuevos empleados y tasa de rotación media de empleados con apertura etaria y desglose por género y región” (GRI, 2012 b: 185, la traducción es nuestra).

⁵²⁵ GRI (2012 b: 185, la traducción es nuestra)

que, a efectos de viabilizar comparaciones inter-organizacionales e inter-sectoriales, debería ser taxativa y no ejemplificativa. Asimismo, entendemos que los rangos etarios deberían tener un mayor nivel de desagregación. Vinculado con el tema que estamos desarrollando, consideramos pertinentes rangos definidos entre los 16 y 17; 18 y 19; 20 y 24; 25 y 29 y entre los 30 y 35 años.

En igual sentido, relativo a la sub-categoría “Sociedad” el indicador principal **SO1** permanece sin cambios.

Relativo a la sub-categoría “Derechos Humanos” tampoco surgen en esta nueva generación indicadores pertinentes con la temática que abordamos.

Habiendo relevado los aspectos pertinentes de los indicadores propuestos por la GRI a través de las versiones actualmente vigentes y, asimismo, en desarrollo, a continuación nos referimos a los indicadores de Responsabilidad Social Empresarial del Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidad Social [en adelante, “Instituto Ethos”].

4.4 Instituto Ethos

A diferencia de los indicadores propuestos por la GRI destinados a la exteriorización por parte de todo tipo de organizaciones, los indicadores sugeridos por el Instituto Ethos están destinados a impactar *intra*-empresa [se denominan “Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial”]. Así, el Instituto Ethos (2010: 3) reconoce que el fin de esta herramienta radica en que las corporaciones puedan evaluarse, monitorear y aprender –mediante su comparación con el grupo de *benchmarking* en el caso de optar por remitir el cuestionario completo al Instituto Ethos- en materia de responsabilidad social empresarial.

Surgen tres tipos diferentes de indicadores (Instituto Ethos, 2010: 3) destinados a “medir hasta qué punto los esfuerzos de la compañía cumplen su objetivo de contribuir al desarrollo sostenible” en vinculación con siete áreas temáticas. Así, el Instituto Ethos se refiere a indicadores de profundidad⁵²⁶, binarios⁵²⁷ y cuantitativos⁵²⁸ -estos últimos con apertura trienal- utilizados para medir o evaluar el desempeño en vinculación con los siguientes aspectos o áreas: (i) Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo, (ii) Público Interno, (iii) Medio Ambiente, (iv) Proveedores, (v) Consumidores y Clientes, (vi) Comunidad, y (vii) Gobierno y Sociedad.

Se observa que el Instituto Ethos hace especial énfasis en los indicadores vinculados con aspectos laborales y de empleo que son, concretamente, los que aborda bajo el área “Público Interno”. Así, de los cuarenta indicadores, trece (representativos del

⁵²⁶ El desempeño se manifiesta a través de cuatro etapas progresivas donde la primera representa el nivel más básico y la cuarta [etapa] el nivel más avanzado a la vez que presupone el cumplimiento de los estadios previos. La empresa debe consignar con una cruz sólo una de las cuatro etapas o bien, en su defecto, [consignar con una cruz] la aseveración “Nunca hemos tratado este asunto antes” o “No consideramos su aplicación en nuestra compañía”, según corresponda. En el caso de optar por no considerar pertinente la aplicación del indicador, el ente deberá brindar una justificación. (Instituto Ethos, 2010: 5)

⁵²⁷ Se vinculan en sus contenidos con los indicadores de profundidad y presuponen respuestas dicotómicas (SI-NO). (Instituto Ethos, 2010: 6).

⁵²⁸ Expresados en términos cuantitativos monetarios y no monetarios, requieren una apertura trienal, es decir, la exteriorización del impacto en el presente periodo y en los dos periodos precedentes.

32,5%) se corresponden con esta temática⁵²⁹, la cual, asimismo, se encuentra desglosada en “Diálogo y Participación”, “Respeto al individuo” y “Trabajo Decente”.

En relación con el tema “Público Interno” el Instituto Ethos se refiere en reiteradas ocasiones a la “fuerza de trabajo” y a los “empleados”. Al respeto, se observa que la fuerza de trabajo incluye a todos los empleados de la organización con independencia de la relación contractual establecida. Así, la misma resulta definida en los siguientes términos:

“Fuerza de trabajo: Todos los empleados de la organización, independientemente de la relación contractual establecida (empleados en tiempo completo o parcial, temporales, autónomos, contratados de terceros que trabajan bajo la coordinación directa de la organización, etc.)...” (Instituto Ethos, 2010: 75).

Asimismo, en relación con el grado de detalle de la información consignada en uno de los indicadores⁵³⁰ el Instituto Ethos se refiere a tres contextos diferentes: (i) el de los empleados del “régimen CLT de contratación” –son aquellos vinculados con la empresa por contratos de naturaleza laboral”, (ii) el de los empleados tercerizados [trabajadores contratados por una empresa prestadora de servicios y no directamente por la empresa, es decir, trabajadores subcontratados⁵³¹], y (iii) el de los empleados autónomos o comisionados (Instituto Ethos, 2010: 8). Entendemos que dentro de este último grupo [trabajadores autónomos o comisionados] se encuentran subsumidos los contratos de naturaleza extra-laboral tales como las pasantías, las becas y las prácticas formativas no laborales.

Seguidamente mencionamos los indicadores que resultan pertinentes con el tema que estamos abordando:

Indicador 9-Compromiso con el Futuro de los Niños (Público Interno-Respeto al Individuo): el indicador de profundidad se refiere específicamente a la contratación de aprendices –es decir, al contrato de trabajo de aprendizaje que analizáramos en el capítulo 2-. No obstante, se observa que la conceptualización del instituto se basa en la Ley 10097/2000 que preveía para los beneficiarios del mismo una acotación temporal entre los 14 y 18 años, no contemplando, en consecuencia, lo dispuesto posteriormente por la ley 11180/2005 que elevó la cota etaria superior a los 24 años⁵³². Asimismo, la etapa 2 alude a la contribución que efectúa el ente “para el desarrollo de los hijos de los empleados propios

⁵²⁹ La participación relativa de los restantes temas es la que sigue: “Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo” registra una frecuencia relativa del 15% (6 indicadores), los aspectos “Medio Ambiente” y “Gobierno y Sociedad” registran sendas participaciones del 12,5% (equivalentes a 6 indicadores cada área), “Proveedores” y “Comunidad” registran sendas participaciones del 10% (4 indicadores cada área) y “Consumidores y Cliente” registra una frecuencia relativa del 7,5% (3 indicadores).

⁵³⁰ Se trata de la información solicitada en el “Indicador 10: Compromiso con el desarrollo infantil”. La misma es requerida para la estimación del “Índice de Desarrollo Infantil Empresarial” (IDI-E) creado por el Instituto Ethos y Unicef. Este último [el IDI-E]:

“pretende llevar a las empresas formas concretas de colaborar al desarrollo de los hijos de sus empleados, y en esa forma, contribuir a que se alcancen los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). El contenido del IDI-E y su monitoreo se sirven a orientar a las empresas en la creación de políticas y programas dirigidos al desarrollo infantil, evaluar los resultados en la vida de los niños e identificar buenas prácticas y lecciones útiles para todas las organizaciones” (Instituto Ethos, 2010: 7-8).

⁵³¹ Instituto Ethos (2010: 79)

⁵³² Según surge de <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/anotada/2398652/art-428-consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43>

(incluso de los tercerizados)...” –lo cual podríamos asociar con las becas en sentido amplio-. Se observa que la etapa 3 del indicador [de profundidad] se refiere al desarrollo de proyectos para los niños o adolescentes en la comunidad, omitiendo mencionar taxativamente a los jóvenes.

Surgen los siguientes indicadores binarios [9.2 al 9.4] y cuantitativos [9.5 y 9.6] relevantes para el tema de inclusión laboral de jóvenes:

“La compañía:

...

9.2 tiene [un] programa específico para la contratación de aprendices.

9.3. considerando su papel social respecto a los aprendices, les ofrece buenas condiciones de trabajo, aprendizaje y desarrollo profesional y personal, con los debidos acompañamiento, evaluación y orientación.

9.4. al cerrar el periodo correspondiente al programa de aprendizaje, busca emplear a los jóvenes en la propia empresa y en caso de imposibilidad, les ofrece oportunidades en empresas u organizaciones aliadas.

9.5. Número de menores aprendices en la empresa

9.6. Número de aprendices contratados después del término del periodo de aprendizaje...” (Instituto Ethos, 2010: 25)

Entendemos que el énfasis puesto en el contrato de trabajo de aprendizaje obedece a que la contratación de aprendices resulta obligatoria en ese país, según mencionamos en el capítulo 2 (CLT, artículo 429). En relación con los pasantes o practicantes, los mismos son incluidos en el Indicador 17, observándose que los indicadores binarios 17.6 y 17.7 que más adelante analizamos, replican para los practicantes la información requerida para los aprendices por los indicadores 9.3 y 9.4 *supra* mencionados.

Indicador 10-Compromiso con el Desarrollo Infantil (Público Interno-Respeto al individuo): Como mencionamos *supra*, esta información, requerida para la estimación del “Índice de Desarrollo Infantil Empresarial” (IDI-E) creado por el Instituto Ethos y Unicef, se encuentra desagregada en tres tipos diferentes de públicos internos: los empleados vinculados con la empresa por contratos de naturaleza laboral, los empleados tercerizados –subcontratados- y los empleados autónomos o comisionados, grupo este último, en el cual entendemos se encuentran contemplados los contratos de naturaleza extra-laboral tales como las pasantías, las becas y las prácticas formativas no laborales.

Vinculado con la inclusión laboral de jóvenes –además de la referida apertura que conceptuamos muy interesante- resulta el indicador binario 10.13, en relación con el cual encontramos vinculación con las becas en sentido amplio:

“La empresa ofrece las prestaciones listadas a continuación para empleados (mujeres y hombres), indiscriminadamente, de todos los niveles jerárquicos:

...

10.13. Ayuda para educación de los hijos. ...”

(Instituto Ethos, 2010: 26)

Indicador 12-Compromiso con la no Discriminación y Promoción de la Equidad Racial (Público Interno-Respeto al individuo): Aunque se focaliza en las prácticas equitativas y no discriminatorias, surge un indicador binario donde se evalúa este aspecto en relación con las becas de estudio (becas en sentido amplio):

12.3 La política de promoción de la equidad y no discriminación racial es explícita en lo que se refiere a salarios y prestaciones, seguridad social, acceso a entrenamientos y becas de estudio.

... (Instituto Ethos, 2010: 30)

Indicador 17-Compromiso con el Desarrollo Profesional y la Empleabilidad (Público Interno-Trabajo Decente): El indicador de profundidad prevé como parte de la política de recursos humanos y dentro de la etapa 3 a las “becas de estudio o similares para la adquisición de conocimientos con impacto positivo en la empleabilidad de sus empleados, independientemente de la aplicabilidad en su función actual”. Asimismo, la siguiente etapa [Etapa 4] se refiere al ofrecimiento “en todos los niveles jerárquicos de las becas de estudio con las características mencionadas en la etapa 3 [para la adquisición de conocimiento con impacto positivo en la empleabilidad de los dependientes y con independencia de su aplicabilidad en la función actual].

Entendemos que **resulta relevante reflejar si la empresa otorga las becas en sentido amplio en todos los niveles jerárquicos y con independencia de su pertinencia con el puesto de trabajo actual del empleado**. Esto, toda vez que de relevamientos empíricos efectuados en ocasiones surge que becas para capacitación continua o perfeccionamiento [para la realización de maestrías] son otorgadas solamente en los niveles directivos o gerenciales o bien bajo condición de su vinculación temática con las tareas asociadas al puesto de trabajo. Al observarse, sin embargo, que los impactos difieren en función del alcance de las becas [en sentido amplio] otorgadas –ayudas económicas para el estudio directamente asociadas con la temática laboral impactarán más en forma interna⁵³³ que en forma externa⁵³⁴-, resulta relevante exteriorizar esta información.

Como señalamos precedentemente, los indicadores binarios 17.6 y 17.7 se refieren a las condiciones en las que se desarrollan las prácticas no laborales y en la inclusión, al finalizar dichas instancias, en el propio ente o en empresas vinculadas al mismo:

“La compañía:

...

17.6. considerando su papel social respecto a los practicantes, les ofrece buenas condiciones de trabajo, aprendizaje y desarrollo profesional y personal en sus respectivas áreas de estudio y con el debido acompañamiento.

17.7 al cerrar el periodo referente al programa de práctica laboral, trata de emplearlo(s) en la propia empresa y en caso de imposibilidad, le(s) confiere oportunidades en empresas u organizaciones aliadas. ...”

(Instituto Ethos, 2010: 36)

Asimismo, surgen indicadores cuantitativos pertinentes tales como el porcentaje de facturación bruta erogado en desarrollo profesional y educación (17.9). Resultan, también, interesantes los indicadores relativos al número total de analfabetos en la fuerza de trabajo (17.10) así como el porcentaje de analfabetos, personas con educación básica incompleta, completa, con bachillerato finalizado y con educación terciaria finalizada con desglose por género (indicadores 17.11 al 17.20). Consideramos meritorio que esta información resulte propuesta en relación con la fuerza de trabajo completa –en los términos definidos *supra*- y no solamente respecto de los empleados vinculados directamente con el ente en virtud de contratos de naturaleza laboral. Sin embargo, en virtud de la relevancia de

⁵³³ El impacto interno estaría dado por un incremento en la productividad.

⁵³⁴ El impacto externo está representado por el mayor valor agregado del beneficiario que, en caso de discontinuar su vínculo laboral con la organización, redundará en un mayor talento que beneficiará a potenciales empleadores.

la etapa juvenil como grupo etario, el desglose referido debería hacerse extensivo también a este grupo poblacional.

Indicador 18-Conducta frente a despidos (Público Interno-Trabajo Decente): Aunque este indicador omite referirse a la edad joven, consideramos pertinente lo expuesto en la etapa 4 del indicador de profundidad: la financiación que el ente efectúa en volver a capacitar por medio de tutorías (“mentoring, coaching”⁵³⁵) a los trabajadores despedidos sin justa causa. Entendemos que esta exteriorización debería hacerse extensiva al grupo juvenil.

En relación al área temática “Comunidad” surge una desagregación en “Relaciones con la comunidad” y “Acción social”. Vinculado con esto resultan relevantes los indicadores que siguen.

Indicador 32-Gerenciamiento del impacto de la Compañía en la Comunidad de Entorno (Comunidad-Relaciones con la comunidad local): se refiere a la relación del ente con la comunidad local a través de la oferta de empleo y capacitación a la vez que contempla la realización de estas iniciativas a través de redes privadas o de articulación público-privada:

“La compañía:

...

32.5. tiene programas para emplear, en las respectivas actividades y en la medida practicable, el mayor número de personas del lugar, dándoles formación, con el objetivo de aumentar los niveles de cualificación de la comunidad, en cooperación con sindicatos, ONGs, representantes de la comunidad o autoridades públicas competentes...”.
(Instituto Ethos, 2010: 60)

Esto guarda una estrecha vinculación con los programas de inclusión laboral de jóvenes toda vez que el principal público beneficiario de este tipo de instancias suele estar representado por la comunidades locales en las que opera el ente a través de sus diferentes establecimientos.

Indicador 33-Relaciones con Organizaciones Locales (Comunidad-Relaciones con la comunidad local): el indicador de profundidad en la etapa 4 se refiere al establecimiento por parte de la empresa de alianzas colaborativas destinadas a maximizar la contribución con el desarrollo local⁵³⁶. Consideramos que se vincula con la etapa juvenil por las razones exteriorizadas en relación con el indicador precedente.

Indicador 35-Involucración con la Acción Social (Comunidad-Acción Social): el indicador de profundidad en la etapa 1 se refiere al desarrollo de programas sociales propios –es decir, en forma aislada y no en red-. Asimismo, el indicador binario 35.1 se refiere a la deducción, a efectos tributarios, de donaciones o patrocinios efectuados. Consideramos que resulta pertinente esta revelación a efectos de exteriorizar el impacto financiero neto en el ente emisor de la contribución efectuada en ese sentido.

⁵³⁵ Instituto Ethos (2010: 37).

⁵³⁶ Instituto Ethos (2010: 61)

Seguidamente nos referimos a la Guía de responsabilidad social IRAM-ISO 26000, sus materias fundamentales y aspectos asociados haciendo especial foco en las cuestiones vinculadas con los procesos de inclusión laboral de jóvenes.

4.5 ISO 26000

La IRAM-ISO 26000, traducción oficial al idioma español de esta norma, menciona siete principios de la responsabilidad social: la rendición de cuentas, la transparencia, el comportamiento ético, el respeto a los intereses de las partes interesadas, el respeto al principio de legalidad y el respeto a la normativa internacional de comportamiento.

En relación con esto nos parece oportuno subrayar el comentario que ISO efectúa vinculado con la transparencia, donde pone de relieve la importancia de la exteriorización de impactos conocidos y potenciales, a la vez que subraya la accesibilidad, oportunidad, claridad y objetividad que la información debe proporcionar a los grupos de interés:

“Una organización debería **revelar de forma clara, precisa y completa** y en un grado razonable y suficiente la información sobre las políticas, decisiones y actividades de las que es responsable, incluyendo sus impactos conocidos y probables sobre la sociedad y el medio ambiente. Esta información debería estar **fácilmente disponible** y ser directamente **accesible y entendible para aquellos que se han visto o podrían verse afectados de manera significativa por la organización**. Debería ser oportuna y basada en hechos y presentarse de manera clara y objetiva, para permitir que las partes interesadas evalúen con exactitud el **impacto que las decisiones y actividades de la organización producen sobre sus respectivos intereses**”. (ISO, 2010: 12, el resaltado es nuestro)

Esta guía define como “materias fundamentales” de responsabilidad social a la gobernanza de la organización, los derechos humanos, las prácticas laborales, el medio ambiente, las prácticas justas de operación, los asuntos de consumidores y la participación activa y desarrollo de la comunidad (ISO, 2010: 21).

La norma (ISO, 2010: 36) señala explícitamente que el “trabajo juvenil” o “trabajo estudiantil” –a diferencia del trabajo infantil– “podrían ser legales y atractivos si se desempeñan como parte de un aprendizaje real o de un programa de formación que cumple con las leyes y regulaciones aplicables”. Sin embargo, en los aspectos –es decir, subtítulos– correspondientes a las materias mencionadas omite referirse explícitamente a este tema.

No obstante, en las materias vinculadas con “Prácticas laborales” y “Desarrollo de la Comunidad” surgen aspectos pertinentes con las iniciativas de inclusión laboral con foco en la etapa juvenil. En tal sentido, ISO (2010: 37-39) observa que las prácticas laborales incluyen el reclutamiento y promoción de trabajadores y la formación y el desarrollo de habilidades. Asimismo, reconoce que no todo trabajo se realiza en el marco de una relación laboral y que esto último entraña el riesgo de que los trabajadores no siempre reciban la protección y los derechos que debieran recibir. A tales efectos, señala que las organizaciones deberían “no tratar de evitar las obligaciones que la ley impone al empleador disfrazando relaciones, que de otra manera, serían reconocidas como relaciones laborales bajo la ley” (ISO, 2010: 39). También, observa que las organizaciones deberían evitar el empleo de trabajadores de manera casual o el excesivo uso de trabajadores de manera temporal con la excepción de casos en los que la naturaleza del trabajo sea realmente de corto plazo o por temporada. En relación con la formación en el lugar de trabajo, la guía subraya que las organizaciones deberían proporcionar a todos los trabajadores en todas las

etapas de su experiencia laboral el desarrollo de habilidades, formación, aprendizaje práctico y oportunidades para la promoción profesional.

En vinculación con la Participación activa y el desarrollo de la comunidad, ISO (2010: 68-71) subraya la importancia de trabajar en alianza con otras organizaciones y apoyar –en la medida de que le resulte posible a la organización- a los grupos vulnerables, marginados o discriminados. La guía reconoce que la educación y la cultura constituyen la base del desarrollo social y económico y, en este sentido, señala que las organizaciones deberían promover la educación en todos los niveles e involucrarse en acciones que mejoren la calidad de la educación y el acceso a la misma, particularmente en lo concerniente a las oportunidades de aprendizaje para grupos vulnerables o discriminados.

ISO (2010: 72) observa que el desarrollo de habilidades es un componente esencial en la promoción del empleo y contribuye a que las personas puedan acceder a trabajos decentes y productivos, resultando esto, asimismo, fundamental para el desarrollo económico y social. En este sentido, menciona que las organizaciones deberían:

- “-considerar participar en **programas nacionales y locales de desarrollo de habilidades, incluidos los programas de aprendizaje de oficios, programas centrados en grupos desfavorecidos concretos, programas permanentes de aprendizaje y esquemas de reconocimiento de habilidades y de certificación.**
- considerar ayudar a desarrollar y mejorar programas de desarrollo de habilidades en la comunidad, cuando éstos sean inadecuados, posiblemente en alianza con otros miembros de la comunidad.
- prestar especial atención a los grupos vulnerables en materia de empleo y creación de capacidad, y
- considerar ayudar a promover las condiciones marco necesarias para la creación de empleo.” (ISO, 2010: 72, el resaltado es nuestro).

Asimismo, menciona (ISO, 2010: 73-74) que las organizaciones pueden contribuir a la generación de riqueza a través de programas que fomenten el espíritu emprendedor. En relación con esto, observa que las organizaciones deberían contribuir con programas y alianzas que apoyen a los miembros de la comunidad y, en particular, a los grupos sociales más desfavorecidos y señala como ejemplo de esto a programas sobre planificación de negocios, marketing y normas de calidad exigida para convertirse en proveedores y asistencia técnica y acceso a financiamiento.

Esta guía presenta los asuntos fundamentales vinculados con la responsabilidad social de las organizaciones en profundidad y de forma conceptual, es decir, sin exteriorizar indicadores de desempeño. Subrayamos el fuerte énfasis que ISO efectúa en la rendición de cuentas, transparencia y respeto a los intereses de los grupos de interés, los cuales son reconocidos –junto con otros- como principios de la responsabilidad social.

Entendemos que los sistemas de información contables posibilitan la captura, el procesamiento, la sistematización y la presentación de información financiera y no financiera, y, dentro de ésta última, tanto de información cuantitativa no monetaria como información narrativa o cualitativa expresada a través de escalas de medición nominal u ordinal. Esto permite, en consecuencia, conciliar la necesidad de exteriorizaciones precisas, íntegras, fácilmente accesibles a los grupos de interés involucrados y oportunas puestas de relieve por ISO (2010: 12) con la participación en programas o instancias de desarrollo de habilidades, formación en oficios y certificación de destrezas también enfatizados por esa guía (ISO 2010: 72).

4.6 La iniciativa Pacto Global y la Red Argentina⁵³⁷

En esta parte del trabajo nos concentramos en los informes contables sociales de las organizaciones suscriptoras a la Red Argentina de Pacto Global⁵³⁸. Consideramos pertinente analizar las exteriorizaciones de los suscriptores [a la Red Argentina] de esta acción toda vez que esta iniciativa, global, voluntaria y no vinculante jurídicamente y que aspira a promover el desarrollo sustentable y la ciudadanía corporativa, es reconocida como el primer foro internacional en abordar temas vinculados con la globalización y la sostenibilidad.

En el marco de esta iniciativa las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en aspectos vinculados con los derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Seguidamente reproducimos los principios mencionados, derivados de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Derechos Fundamentales en el Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, la Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción⁵³⁹:

Derechos Humanos

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
2. No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.

Normas Laborales

3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.
4. Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio⁵⁴⁰.

⁵³⁷ Sobre la base del trabajo presentado en las XXXIII JUC celebradas del 3 al 5 de Octubre 2012 en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tucumán (Piacquadio, C., 2012 b).

En el mismo nos referíamos al documento lanzado en Noviembre de 2011 por la Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas el cual vincula los Principios del Pacto con las materias fundamentales de esta guía. En igual sentido, el documento "Making the Connection" lanzado en mayo de 2007 por la Oficina de Naciones Unidas para el Pacto Mundial –cuya versión preliminar fuera publicada en Octubre de 2006- proporcionaba referencias cruzadas o conciliaciones entre los Principios del Pacto Mundial y los indicadores de GRI.

⁵³⁸ En Argentina, la iniciativa fue lanzada el 23/04/2004 y contó con la presencia de autoridades de Naciones Unidas, el gobierno local, empresarios y líderes de la sociedad civil. La estructuración de la Red Argentina del Pacto Global fue desarrollada a partir de la propuesta de estructura realizada por el IESC (4 de agosto de 2004), las opiniones vertidas por mail de todos los integrantes del grupo promotor de la iniciativa en el transcurso del año 2004 y el borrador del informe elaborado por las redes de España, Inglaterra y Francia.

⁵³⁹ Sobre la base de Piacquadio, Cecilia (2012)

⁵⁴⁰ Se observa que el trabajo forzoso y realizado bajo coacción puede adoptar las siguientes modalidades: esclavitud, trabajo obligatorio para devolución de deudas, trabajo infantil en condiciones abusivas en las que los niños no tienen elección sobre su trabajo, prestación de servicios por parte de presos en los casos en que sean contratados y puestos a disposición de personas físicas o jurídicas particulares de forma involuntaria y sin la supervisión de autoridades públicas, trabajo obligado por las autoridades para impulsar el desarrollo sea en la agricultura, construcción u otras obras públicas, trabajo obligado como castigo por haber expresado opiniones o puntos de vista ideológicamente contrarios al sistema político, social o económico imperante y prácticas cercanas a la explotación como la obligación de trabajar más horas de las legales o la retención de depósitos (financieros o documentos personales) a cambio de empleo. Según surge de <http://www.pactoglobal.org.ar/content.asp?id=3>

5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
6. Eliminar la discriminación⁵⁴¹ en materia de empleo y ocupación.

Medio Ambiente

7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.
8. Promover una mayor responsabilidad ambiental.
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Anticorrupción

10. Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno⁵⁴².

Entendemos que la inclusión laboral de jóvenes, estrechamente vinculada con procesos formativos y de capacitación, guarda directa vinculación con los Principios Rectores primero y sexto. En tal sentido, en relación con el primer principio, es dable observar que, con posterioridad a la reforma de 1994, la Carta Magna argentina otorgó rango constitucional a los tratados referentes a derechos humanos y jerarquía *supra*-legal – es decir, superior a las leyes- a los convenios celebrados con organizaciones internacionales. Entre estos últimos y de acuerdo a la doctrina (Pusineri, 2010) se encuentran los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Argentina.

En vinculación con el Sexto Principio se observa que **las prácticas en alternancia viabilizan el acceso al primer empleo de conformidad con la preparación y destrezas adquiridas por el joven y con independencia del “capital social” de la familia de origen** (sobre estos aspectos nos referíamos en el capítulo 1). Así, resulta tener cumplimiento aquello que la Red Argentina de Pacto Global define como “no discriminación”:

“Así, se hablará de **no discriminación** cuando la **selección de los empleados** sea realizada exclusivamente en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión sin que medien distingos, exclusiones o preferencias basadas en otras cuestiones”.

Según surge de <http://www.pactoglobal.org.ar/content.asp?id=3> , el resaltado es nuestro.

Esta acción que se autodefine como “un marco de acción encaminado a la construcción de la legitimación social de los negocios y los mercados” señala que la adhesión al mismo entraña el cumplimiento de dos objetivos subyacentes: (i) la incorporación de los diez principios en las actividades que la empresa realiza tanto en el país de origen como en sus operaciones en el exterior, y (ii) llevar a cabo acciones que apoyen los objetivos de desarrollo de Naciones Unidas (ODM’s)⁵⁴³. Relativo a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en el “**Anexo IX: Objetivos de Desarrollo del Milenio asumidos por Argentina, metas e indicadores asociados**” detallamos aquellos [objetivos] asumidos por nuestro país y las metas e indicadores asociados⁵⁴⁴. Se observa al respecto, que una de

⁵⁴¹ Se define a la discriminación en el ámbito laboral como “cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación” realizada con motivo de “raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social”. Así, se hablará de no discriminación cuando la selección de los empleados sea realizada exclusivamente en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión sin que medien distingos, exclusiones o preferencias basadas en otras cuestiones.

⁵⁴² Este último principio fue incorporado en 2004.

⁵⁴³ Según surge de <http://www.pactoglobal.org.ar/content.asp?id=2>

⁵⁴⁴ En la “Cumbre del Milenio” de las Naciones Unidas que tuvo lugar en el año 2000, ciento ochenta y nueve países –entre ellos, Argentina- aprobaron la “Declaración del Milenio”, vinculada con objetivos de desarrollo de los países para el año 2015. Con fecha 24/10/2003 el Gobierno argentino suscribió el documento que fija los “Objetivos de Desarrollo del Milenio para Argentina”, el cual involucra, además de los objetivos, metas asociadas. Las mismas deben alcanzarse en el año 2015, habiéndose determinado el año 1990 como [año] base para observar la evolución de los indicadores

las metas vinculadas con el noveno objetivo tiene por población objetivo a la etapa juvenil al prever "...elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo"⁵⁴⁵.

Se reconoce, asimismo, que la adhesión por parte de un ente al Pacto además de representar la asunción de un compromiso de cumplimiento de los objetivos suscriptos, transparencia –información pública y anual sobre los avances realizados en la materia-, un diálogo constante con los grupos de interés, la promoción del Pacto en el ámbito de influencia –para las que actúan localmente- y el compromiso de su cumplimiento a nivel internacional –para aquellas con dominio global-, implica incidir sobre la conducta de la cadena de valor al fijar en cabeza del ente adherente la responsabilidad del cumplimiento [de los principios rectores] por parte de la cadena de proveedores⁵⁴⁶.

Relativo a las exteriorizaciones inherentes al dominio del Pacto, surgen las "Comunicaciones acerca del Progreso" o "COP". Se trata de informes que las empresas suscriptoras con más de diez empleados deben efectuar a efectos de dar cuenta a sus grupos de interés acerca del progreso realizado. Tales exteriorizaciones, constituidas una medida de integridad desde el año 2003, deben ser presentadas en un plazo de dos años a partir de la fecha de adhesión y, con posterioridad, en forma anual, revistiendo las empresas que así lo hicieren estado "Activo", en tanto que aquellas que incumplieren los plazos establecidos –y en forma previa a su expulsión- son conceptuadas como "No comunicantes"⁵⁴⁷. Asimismo, deben incluir –en caso de presentarse como informes independientes y no formando parte de una Memoria de Sostenibilidad o cumplimentarse a través de un sitio *web*- un mensaje del Presidente o ejecutivo de alto rango, una descripción de las medidas prácticas y una cuantificación de los resultados alcanzados o previstos.

La Red Argentina (RAPG: 4) pone a disposición de las organizaciones adherentes una guía u "Orientaciones para simplificar el proceso de COP y crear más valor con su COP" entre las cuales subraya la importancia de tomar en consideración, entre otros, aspectos tales como **integridad**⁵⁴⁸, contextualización⁵⁴⁹, acotación de la responsabilidad⁵⁵⁰,

seleccionados. Localmente, las acciones vinculadas con su implementación son canalizadas a través del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, dentro del cual se ha creado la Comisión Interinstitucional de seguimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio conformada por los ministerios y organismos del Gabinete Social, Ministerio de Economía y Producción, Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios y el INDEC, según surge de la consulta a la página web de ese Consejo (<http://www.politicassociales.gov.ar/odm/introduccion.html>).

⁵⁴⁵ Según surge de <http://www.politicassociales.gov.ar/odm/>

⁵⁴⁶ Según surge de <http://www.pactoglobal.org.ar/content.asp?id=18>:

"El compromiso implica también seleccionar los proveedores y la cadena de proveedores, de modo que todos aquellos que sirven a la empresa también cumplen con los Principios del Pacto".

⁵⁴⁷ Según surge de <http://www.pactoglobal.org.ar/content.asp?id=11>, aún siendo no comunicantes, los adherentes pueden continuar participando de las actividades del Pacto y haciendo uso del logo del mismo.

⁵⁴⁸ "**Sea completo:** ... la información contenida en una CoP debe ser completa y lo suficientemente exacta como para valorar y entender el desempeño de la organización en relación a los 10 principios y a los asuntos relacionados" (RAPG: 4, el sombreado es nuestro)

⁵⁴⁹ "**Provea un contexto:** ... Su CoP debe ser un documento que busque poner en un contexto las acciones e indicadores de modo que los lectores puedan realizar juicios informados en cuanto a la extensión de los desafíos y a la profundidad de sus compromisos" (RAPG: 4)

utilización de indicadores estándares⁵⁵¹, balanceo en la exteriorización de impactos positivos y negativos⁵⁵². Un aspecto singular es que la Red se refiere, asimismo, a la **especificidad** en las revelaciones⁵⁵³ en el sentido de que los entes adherentes deben **evitar extensas declaraciones retóricas** que resultan, sin embargo, pobres en términos de impactos cuantitativos.

Seguidamente nos referimos a cómo incide sobre la reputación corporativa las exteriorizaciones que las empresas efectúan de las acciones desarrolladas en el marco de una gestión socialmente responsable.

4.6.1 Exteriorizaciones y reputación corporativa

La iniciativa pone de relieve las **ventajas o beneficios** que la **adhesión al Pacto** representa para las empresas involucradas y, en tal sentido, reconoce que la demostración del cumplimiento de los principios rectores por parte de las empresas permite "... fomentar el crecimiento sustentable⁵⁵⁴ y la responsabilidad cívica de empresas comprometidas y creativas⁵⁵⁵". Precisamente, en vinculación con la responsabilidad cívica corporativa, señala:

"En los últimos años, las expectativas sobre el papel que desempeñan las empresas en la sociedad ha ido cambiando generándose el concepto de "responsabilidad cívica corporativa" que se ha incorporado a una nueva forma de pensar y de actuar en los negocios. Cada vez se constata más como un hecho probado que **un buen comportamiento corporativo contribuye a la prosperidad en los negocios**. Cada vez con más frecuencia las compañías reconocen que deben responder ante más personas e instituciones vinculadas con sus actividades –inversores, empleados, organizaciones no gubernamentales y comunidades-. El **Pacto Global** ofrece numerosas ventajas a las empresas participantes dado que **permite**:

1. Apoyar la formulación de soluciones prácticas para problemas contemporáneos relacionados con la globalización, el desarrollo sostenible y la responsabilidad cívica corporativa dentro de un contexto de intereses múltiples.
2. Adherirse a los principios universales y a la buena ciudadanía corporativa para lograr que la economía global sea más sostenible e integrada.
3. Compartir las buenas prácticas y las experiencias. Naciones Unidas, incluyendo la Organización Internacional del Trabajo, la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.

⁵⁵⁰ "**Defina límites:** ... Esto puede ser muy útil para ayudar a manejar las expectativas de los stakeholders y también para promover un diálogo sincero con ellos" (RAPG: 4)

⁵⁵¹ "**Use indicadores estándares:** Utilice los indicadores apropiados para el tamaño de su compañía, sector y actividad, que permitan hacer un benchmark y comparabilidad (tal como los propuestos por el GRI)" (RAPG: 4)

⁵⁵² "**Presente una Visión Balanceada:** Las CoPs deben reflejar aspectos positivos y negativos del desempeño de la organización para permitir una valoración razonable de desempeño total" (RAPG: 4, el sombreado es nuestro).

⁵⁵³ "**Sea específico:** Evite las declaraciones genéricas (del tipo: "Nosotros tenemos un programa de entrenamiento de proveedores") e incluya descripciones más específicas (del tipo: "Nosotros entrenamos a 50 proveedores sobre cómo mejorar su desempeño de respuesta de derrame)" (RAPG: 4, el sombreado es nuestro).

⁵⁵⁴ La iniciativa fue ideada para contrarrestar los efectos adversos producto de la globalización.

⁵⁵⁵ Según surge de <http://www.pactoglobal.org.ar/content.asp?id=9>

4. **Maximizar las oportunidades de negocios** al ampliar la visión corporativa incorporando la dimensión social e implementando políticas y prácticas de gestión responsables.
5. Participar en diálogos orientados a la resolución de los problemas críticos que afronta el mundo, como la función de las empresas en zonas de conflicto.

Según surge de la página *web* de <http://www.pactoglobal.org.ar/content.asp?id=9>, el resaltado es nuestro.

Asimismo, la **Red Argentina se refiere explícitamente a los beneficios internos y externos** que la **exteriorización** de la gestión socialmente responsable que se efectúa a los grupos de interés –sea a través de Memorias de Sostenibilidad o CoP’s- representa para la empresa:

¿Cuáles son los beneficios que obtiene una compañía que elabora una Comunicación de Progreso?

El valor de los reportes de sustentabilidad, en general, y de una CoP, en particular, se encuentra en la creación del reporte en si mismo (beneficios internos) y en compartirlo públicamente (beneficios externos).

Beneficios internos

- **Motiva** a la compañía a definir y llevar a cabo una visión y una estrategia de sustentabilidad.
- **Aumenta el compromiso** del gobierno corporativo y del liderazgo a través del CEO, y promueve la participación de la alta gerencia debido al análisis y aprobación del reporte.
- Apoya los esfuerzos en **identificar los riesgos y las oportunidades de mejora** de la empresa.
- **Estimula el intercambio** interno de información y el aprendizaje debido a la conexión de diferentes departamentos corporativos (por ejemplo, recursos humanos, comunicaciones, medioambiente, salud y seguridad, operaciones, relaciones públicas, etc.).
- **Estimula el progreso interno y contribuye a la mejora continua** gracias a la medición de las acciones a través de indicadores.
- **Aclara el compromiso** de la alta gerencia para los empleados.

Beneficios externos

- **Demuestra** una participación activa en el Pacto Global y previene que la participación de la compañía en el Pacto Global sea vista simplemente como un ejercicio de relaciones públicas.
- **Mejora la reputación corporativa y el valor de la marca** debido al aumento de la transparencia y la creación de confianza.
- **Aumenta las relaciones** con los stakeholders, articulando una visión de sustentabilidad, una estrategia y sus planes de implementación.
- **Provee un aprendizaje** significativo para los stakeholders a través de la colaboración.
- **Brinda información** a los fondos de inversión socialmente responsables y a los índices que a tal efecto se generan local e internacionalmente.

Según surge del documento *word* disponible en <http://www.pactoglobal.org.ar/content.asp?id=20>, el resaltado es nuestro.

Se manifiesta en la misma línea en relación a los impactos negativos accesorios al incumplimiento de una conducta cívica corporativa. Así, vinculado al principio relativo a la erradicación del trabajo infantil⁵⁵⁶ menciona las consecuencias que, en términos de imagen de marca e impacto financiero directo, su incumplimiento puede representar:

“... ”

Hay que mencionar que el empleo de mano de obra infantil puede dañar seriamente la reputación de una empresa. Esto es especialmente cierto en el caso de empresas transnacionales que disponen de extensas cadenas de suministros y servicios, en las que la explotación económica de los niños, incluso por parte de una empresa asociada al negocio,

⁵⁵⁶ Quinto principio rector del Pacto, como mencionáramos *supra*.

puede dañar la imagen de la marca y ocasionar fuertes pérdidas y reducción del valor de las acciones...”.

Según surge de <http://www.pactoglobal.org.ar/content.asp?id=3>

Relativo a la reputación corporativa, surge un relevamiento⁵⁵⁷ de reciente difusión que, a la par de poner de relieve la evaluación del desempeño empresario desde una perspectiva *multi-stakeholder*, se refiere a la revalorización de los intangibles empresariales de los cuales la **reputación corporativa** o prestigio resulta, en términos de especialistas (Villafañe, 2012 y San Segundo, 2012) vinculados con la investigación, “**el intangible empresario más importante en la actualidad**”. Es así que la misma [la reputación corporativa] también llamada “nueva racionalidad empresarial” (Villafañe, 2012) ha cambiado el paradigma del éxito corporativo que ha pasado a depender –sin por ello descuidar la maximización del beneficio- de una lógica más plural que involucra las distintas dimensiones corporativas:

“...Desde esta nueva lógica, **ahora una empresa para tener prestigio y una alta consideración no sólo necesita obtener un excelente retorno económico sino hacerlo de manera sostenible**. Y esto implica una visión ética de los negocios como quizá no se haya conocido en el pasado.

...

La reputación corporativa integra tanto las variables fuertes del management –en los que incluyen resultados económicos de la empresa, su calidad de la oferta comercial y la innovación e internacionalización- como los factores débiles –como la calidad laboral y la ética y responsabilidad corporativa-. Es por eso que ... **es el intangible empresario más importante en la actualidad**, ya que tiene una naturaleza holística y constituye una importante fuente de valor para cualquier compañía.

La reputación, así, suma para la empresa diversos componentes y beneficios, entre los cuales podrían destacarse ...:

- **Incrementa el valor bursátil.**
 - Mejora la oferta comercial porque la diferencia [a la empresa]
 - **Atrae y fideliza el talento**
 - Mitiga los efectos de cualquier crisis.
 - **Constituye el primer factor de liderazgo empresarial. ...”**
- (Villafañe, 2012: 5, el resaltado es nuestro)

La apreciación de que la buena conducta corporativa brinda beneficios al ente en términos de una mejor imagen o reputación empresaria ha surgido, asimismo, en el marco de relevamientos empíricos que hemos efectuado tanto desde la perspectiva de los grupos de interés como de las organizaciones involucradas. Relativo al primer grupo –*stakeholders*–, de encuestas que hemos efectuado en el marco de una investigación acerca de acciones de inclusión laboral de jóvenes e impacto de las mismas en el dominio contable, ha surgido como común denominador la consideración de que el involucramiento empresario con estas instancias propende a una mejor imagen corporativa. Relativo al segundo grupo –organizaciones involucradas- surgen manifestaciones de uno de los entes involucrados en este mismo sentido⁵⁵⁸.

⁵⁵⁷ Se trata de la tercera edición del Ranking Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (“MERCOR”) 2012 elaborado por la consultora Villafañe y Asociados y el instituto español “Análisis e Investigación” para el suplemento iEco Economía y Negocios del diario Clarín. El mismo tiene por finalidad medir el reconocimiento de las empresas por parte de sus principales grupos de interés. En esta tercera edición los resultados –auditados por KPMG- de los diez primeros lugares del ranking general comenzando desde el primer puesto son los que siguen: Arcor, Techint, Unilever, Coca-Cola, Quilmes, Google, Volkswagen, Mastellone Hnos., Bagó y Nestlé. (Kantor, 2012: 4-5).

⁵⁵⁸ “Las acciones descritas brindaron como resultado un cambio en la imagen corporativa de la empresa, siendo ésta una nueva y renovada gestión organizacional, como consecuencia de su sostenido desarrollo. Mediante una trayectoria responsable, profesional y comprometida con su

En los dos siguientes acápite explicamos los relevamientos efectuados y analizamos las notas salientes que, a modo de conclusión, han surgido de estos trabajos de campo.

4.7 Relevamiento empírico

4.7.1 Encuesta a los grupos de interés

A efectos de conocer la opinión de los diferentes grupos de interés encuestamos, mayormente por medio de circularizaciones vía correo electrónico y, también, en forma personal, a ciento setenta personas procedentes del ámbito académico, empresario, organizaciones de la sociedad civil, el gobierno y la comunidad. A estos efectos, utilizamos el formulario que se acompaña como “**Anexo IV: Encuesta a los grupos de interés**”.

Hemos entrevistado personalmente a catorce de las ciento setenta personas encuestadas en el transcurso de la segunda sesión del décimo ciclo de la Cátedra Abierta de Responsabilidad Social y Ciudadana que tuvo lugar el viernes 10 de Agosto de 2012 en el Auditorio de la Cancillería Argentina.

Asimismo, como mencionamos en el capítulo 2, treinta de las personas encuestadas se corresponden con ejecutivos o directivos de las empresas capacitadoras alemanas del sistema dual de la CADICAA. De las mismas, solamente hemos obtenido respuesta del CEO de Siemens SA, Ing. Enrique Genzone.

El resultado obtenido de la labor efectuada se corresponde con veintiséis respuestas de acuerdo con la siguiente apertura: doce respuestas provenientes del ámbito empresario (46,2%), seis procedentes de organizaciones de la sociedad civil (23,07%), cinco respuestas del ámbito académico –universidades y centros de investigación- (19,23%), dos respuestas provenientes del gobierno (7,7%) y una respuesta proveniente de la comunidad (3,8%).

En relación con el grado en que la información sobre sostenibilidad exteriorizada en los informes contables sociales satisface las necesidades que tienen como grupos de interés, las respuestas procedentes del ámbito empresario manifiestan que el grado de satisfacción es bajo en un 50% de los casos, nulo en un 25%, en tanto que en un 8,33% no contestan.

La respuesta brindada por el grupo proveniente de organizaciones de la sociedad civil señala que el grado de satisfacción es alto en un 50% de los casos, medio en un 33,33% y muy alto en un 16,67%. Las respuestas provenientes del ámbito académico señalan que el grado de satisfacción como grupo de interés es nulo en un 40% de los casos, bajo en un 40% y medio en un 20% de los casos. La respuesta proveniente del gobierno señala que el grado de satisfacción es nulo en un 100% de los casos en tanto que la respuesta obtenida desde la comunidad no contesta esta pregunta.

Consultados acerca de los impactos accesorios a las acciones de inclusión laboral de jóvenes, el ámbito empresario señala que las mismas viabilizan una mejor empleabilidad y calidad de vida de los jóvenes en un 33,33% de los casos, una mejor

comunidad y su marco de influencia, ATA se proyecta como un verdadero referente en Responsabilidad Social Empresaria”.

Alta Tecnología Alimentaria (2011): *Communication on Progress*, p. 6, disponible en <http://www.unglobalcompact.org/COPs/detail/12320>

imagen corporativa en un 25% de los casos, una disminución de la carga tributaria en un 25% de los casos y la promoción del desarrollo de un plantel alineado con la visión organizacional en un 16,67% de los casos.

Las respuestas procedentes de las organizaciones de la sociedad civil indican en el 100% de los casos que las acciones de inclusión laboral de jóvenes mejoran la imagen corporativa a la vez que viabilizan la mejor empleabilidad y calidad de vida de los jóvenes. En relación con el ámbito académico, las repuestas en un 60% mencionan la mejor empleabilidad de los jóvenes y la promoción de la movilidad social, en tanto que un 40% se manifiesta por una mejora en la imagen corporativa del ente emisor. El 100% de las respuestas obtenidas del gobierno y del grupo "comunidad" se inclina por señalar una mejora en la imagen corporativa. Asimismo, la respuesta proveniente del grupo "comunidad" observa la falta de transparencia en el proceso de exteriorización de impactos.

Acerca del grado en que los grupos de interés consideran que los impactos accesorios a las acciones de inclusión laboral de jóvenes resultan exteriorizados en los informes contables sociales, las respuestas procedentes del ámbito empresario señalan en un 25% de los casos que las acciones de inclusión laboral de jóvenes no resultan exteriorizadas. En un 25% de los casos señalan que el grado de exteriorización resulta parcial toda vez que impactos significativos resultan omitidos, en un 16,67 % de los casos observan que la información es incompleta y solamente en un 8,33% de los casos se indica que la información exteriorizada es completa.

La respuesta procedente de las organizaciones de la sociedad civil omite contestar esta pregunta en un 33,33% de los casos, indica que la exteriorización es parcial en un 33,33% de los casos, en tanto que la considera insuficiente en un 16,67% y completa en un 16,67% de los casos. Las respuestas procedentes del ámbito académico en un 40% de los casos manifiestan que las acciones de inclusión laboral de jóvenes no resultan exteriorizadas en informes contables sociales, en un 40% indica que la exteriorización es parcial en tanto que un 20% omite responder⁵⁵⁹. Las respuestas procedentes del gobierno en un 100% no contestan esta pregunta en tanto que la respuesta proveniente de la comunidad manifiesta que la exteriorización es incompleta.

Asimismo, se consultó a los grupos de interés si las acciones de inclusión laboral de jóvenes incidían en su área de influencia. La respuesta proveniente del ámbito empresario señala en un 66,67%⁵⁶⁰ de los casos que las mismas no inciden en los procesos decisorios en tanto que un 33,33% reconoce que la misma constituye un insumo del proceso de toma de decisiones. El referido 33,33% de participación se corresponde con la siguiente apertura: un 16,67% menciona que esta información representa un insumo significativo, un 8,33% de las respuestas lo reconoce como un insumo de obligatoria consulta en procesos decisorios, en tanto que un 8,33% indica que la información proporcionada brinda información adicional que mejora la calidad del proceso de toma de decisiones.

Las respuestas obtenidas por las organizaciones de la sociedad civil señalan en un 66,67% de los casos que las acciones de inclusión laboral de jóvenes representan un insumo de obligatoria consulta en los procesos decisorios en tanto que un 33,33% de los casos manifiestan que representa un insumo significativo. Las respuestas provenientes del ámbito académico en un 60% de los casos indican que las acciones de inclusión laboral de

⁵⁵⁹ La abstención en la respuesta a esta pregunta provino de un prestigioso académico procedente del ámbito de la sociología de la juventud.

⁵⁶⁰ Se observa que cinco de las ocho respuestas en este sentido se corresponden con profesionales provenientes de la Electrónica y la Química.

jóvenes inciden en su área de influencia como un insumo de obligatoria consulta, en tanto que en un 40% de los casos señalan que las mismas no inciden en los procesos decisorios.

Se observa que el 100% de las respuestas provenientes del gobierno y de la comunidad se inclinan por señalar que las acciones de inclusión laboral de jóvenes no inciden en los procesos decisorios de su área de influencia.

Surge como nota saliente de este relevamiento la percepción desde los **ámbitos empresario y académico y del gobierno** de que **la información sobre sostenibilidad no logra satisfacer sus necesidades como grupo de interés**. Las organizaciones de la sociedad civil, en cambio, se manifiestan a favor de un grado de satisfacción alto en tanto que el gobierno reconoce un grado de satisfacción nulo. Entendemos que esto puede vincularse con el hecho de que los dos primeros grupos [empresario y académico] se encuentran más capacitados y entrenados en la preparación e interpretación de informes de esta naturaleza. Así, la ausencia de esta idoneidad es puesta de relieve por las organizaciones de la sociedad civil al abstenerse en un 33% de los casos de responder sobre si los impactos accesorios a las acciones de inclusión laboral de jóvenes resultan exteriorizados en los informes contables sociales.

Relativo al grupo de interés “gobierno” consideramos que en virtud de las numerosos requerimientos de información exigidos, es dable concluir que dispone a nivel macro –principalmente al nivel del organismo recaudador nacional- de una base de datos enriquecida por revelaciones –sea en formato de papel o a través de transmisión electrónica de datos- cuya presentación resulta obligatoria para las organizaciones micro emisoras. En tal sentido, la presentación de esta información de carácter discrecional no agregaría valor a dicha base de datos pública (es decir, el actor macro dispone de esta información).

Nuevamente, la mayor preparación de los **ámbitos empresario y académico** en vinculación con la información sobre sostenibilidad es puesta de relieve al responder que los **impactos** accesorios a las acciones de inclusión laboral de jóvenes **no resultan exteriorizados o bien que son parcialmente revelados**. Así, el ámbito académico observa que estas acciones no resultan exteriorizadas o bien lo son en forma parcial en un 80%, en tanto que igual respuesta por parte del ámbito empresario tiene una frecuencia del 50% (es decir, las empresas emisoras tienen conocimiento del defecto en la información que exteriorizan). Surge, asimismo, la respuesta de la comunidad indicando que este tipo de información resulta incompleta.

Otra nota saliente es que las mismas empresas manifiestan mayormente que la información relativa a las acciones de inclusión laboral de jóvenes no incide en los procesos decisorios. De forma similar a lo que sucede con el grupo de interés gobierno, consideramos que el ámbito empresario al contar ya con esta información –es decir, al no requerir esfuerzos adicionales para obtener esta información- subestima su peso relativo en el proceso de toma de decisiones. Entendemos, sin embargo, que el ámbito empresario mayormente desconoce el alcance que la exteriorización de información sobre inclusión laboral de jóvenes representa para el ente emisor en términos de un incremento de la reputación corporativa lo cual guarda relación con el hecho de que la información en este sentido presentada carezca de integridad. Así, se observa que **los informes son más completos y precisos cuando los entes emisores toman conocimiento acerca de los potenciales beneficios que conlleva la revelación de este tipo de información a terceros**. Tal como observamos en el acápite que sigue, las exteriorizaciones de las organizaciones suscriptoras a la Red Argentina de Pacto Global son un ejemplo de esto.

A diferencia del ámbito empresario, tanto las **organizaciones de la sociedad civil** como el **ámbito académico** manifiestan mayormente que la información vinculada con las acciones de inclusión laboral de jóvenes constituye un **insumo de obligatoria consulta**.

En relación con la respuesta del gobierno en el sentido de que esta información no incide en sus procesos decisorios, nos remitimos a lo mencionado *supra*.

Se observa un **consenso generalizado al nivel de todos los grupos de interés** involucrados en el sentido de considerar que las acciones de inclusión laboral de jóvenes generan impactos en términos de **una mejora en la imagen corporativa del ente emisor**. En este sentido se manifiestan todos los grupos participantes en mayor (organizaciones de la sociedad civil, gobierno, gobierno y comunidad), media (ámbito académico) o menor medida (ámbito empresario).

Seguidamente exteriorizamos las conclusiones a las que hemos arribado a partir del relevamiento de las exteriorizaciones contables sociales del universo de las organizaciones suscriptoras de la Red Argentina de Pacto Global. El trabajo realizado se acompaña como **“Anexo X: Exteriorizaciones contables sociales de las organizaciones suscriptoras de la Red Argentina de Pacto Global”**.

4.7.2 Relevamiento de las exteriorizaciones contables sociales de las organizaciones suscriptoras a la Red Argentina de Pacto Global

Tomando como fecha de corte el 14/06/2012, surgen 244 organizaciones adherentes a la Red Argentina de Pacto Global. De ese total, el 34,57% son empresas grandes, un 27,99% son PyMES, 22,22% son organizaciones no gubernamentales, 9,05% son asociaciones empresarias, 5,35% son organizaciones del ámbito académico en tanto que la participación de la esfera pública alcanza el 0,82%.

Del total, ciento seis organizaciones (representativas del 43,44%) presentan COP, ciento dos organizaciones no registran exteriorizaciones (41,8% de los casos), veintiocho (11,48%) presentan Memorias de Sostenibilidad o informes de similares características, en tanto que ocho (representativas del 3,28%) fueron dadas de baja. En relación con esto último, se observa que una empresa solicitó su propia baja, en tanto que las restantes fueron expulsadas por la Red Argentina en virtud de su condición de “no comunicantes”, es decir, debido a la falta de exteriorizaciones de grados de avance en la iniciativa (lo cual debe efectuarse a través de la presentación anual de COP, según mencionáramos *supra*). Asimismo, surge que de las veintiocho Memorias de Sostenibilidad o informes de similares características, solamente ocho (representativas del 28,57%) fueron verificados externamente.

De las ciento treinta y cuatro organizaciones que informan avances en el cumplimiento de los principios del Pacto –sea a través de COP, Memorias de Sostenibilidad o informes equivalentes–, setenta y siete –representativas del 57,46%– exteriorizan acciones vinculadas con la inclusión laboral de jóvenes entendidas en sentido amplio⁵⁶¹.

También surge que de las setenta y siete organizaciones que desarrollan iniciativas inclusivas en la etapa juvenil, sesenta y cuatro de ellas –representativas del 83,12%– lo hacen a través de redes asociativas con organismos públicos, otras organizaciones privadas o instituciones educativas. Se observa que cuatro de estas organizaciones omiten exteriorizar las partes involucradas. Las trece organizaciones restantes (16,88%) realizan las acciones inclusivas de jóvenes en forma individual.

⁵⁶¹ Tal como mencionamos en el capítulo 2, las becas en sentido amplio incluyen los estipendios o pagos efectuados por los empleadores a efectos de viabilizar la capacitación de los subordinados o de su grupo familiar.

Asimismo, surge que son cincuenta y ocho (75,32%) las organizaciones que revelan la cantidad de beneficiarios, resultando que una de ellas lo efectúa en forma global y solamente diez organizaciones (12,99%) revelan la cantidad de beneficiarios incorporados. Solamente ocho (10,38%) organizaciones mencionan la figura del tutor en tanto que cuatro (5,2%) cuantifican a los colaboradores que desarrollaron tal tarea. Solamente veintiséis (33,77%) organizaciones revelan información relativa a la carga horaria o duración de la instancia formativa, en tanto que solamente son doce (15,6%) las organizaciones que exteriorizan los costos asociados, observándose en vinculación con esto último que dos de ellas lo efectúan en forma global. Se observa que una de las empresas que omite revelar costos asociados exterioriza ayudas financieras recibidas del gobierno aunque omite informar a que acción o programa la misma fue aplicada.

De los resultados obtenidos surge que las **exteriorizaciones son más completas** en relación con las organizaciones **suscriptoras de la Red Argentina de Pacto Global** que en vinculación a las organizaciones involucradas en el sistema dual de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana (CADICAA). Esto es puesto de manifiesto particularmente en relación con la información de la cantidad de beneficiarios que en este caso supera el 75% -en comparación con el 26,9% del relevamiento de la CADICAA-, seguido por la exteriorización de la carga horaria que alcanza el 33,77% -en comparación con el 17,3% de la CADICAA-. Lo mismo se verifica en relación con la exteriorización de las variables costos asociados (15,6% contra 7,69% de la CADICAA), cantidad de beneficiarios incorporados al ente (12,99% contra 7,7%) y cantidad de tutores (5,2% contra 3,84% de la CADICAA).

Relativo a la exteriorización de la figura del tutor, surge, sin embargo, una mejor revelación por parte de las organizaciones vinculadas con la CADICAA que alcanzan el 13,46% en comparación con el 10,38% de parte de las organizaciones de la Red Argentina de Pacto Global. Entendemos que este último resultado es directamente atribuible a la fuerte tradición que el sistema dual tiene en la cultura alemana, en el marco del cual la figura del tutor o mentor adquiere un protagonismo relevante.

Asimismo, consideramos que las mejores exteriorizaciones observadas en relación con las organizaciones de la Red Argentina de Pacto Global encuentran directa explicación con la sencilla guía que la misma provee a efectos de viabilizar la comunicación de los grados de avance en el cumplimiento de los principios rectores. Asimismo, la exteriorización que la Red efectúa acerca de los múltiples beneficios de comunicar acerca del progreso no representa un factor de importancia secundaria en el marco de estos resultados. Es decir, exteriorizaciones íntegras acerca de la forma de revelar impactos y de los beneficios subyacentes [que la presentación de esta información a terceros supone] resultan seguidas por buenos informes contables sociales.

En este capítulo nos referimos al tratamiento contable de las subvenciones gubernamentales y relevamos indicadores considerados un referente en materia de Sostenibilidad. En relación con los indicadores propuestos por GRI, observamos su insuficiencia como medios para exteriorizar impactos accesorios a las acciones de inclusión laboral de jóvenes. Vinculados con los [indicadores] sugeridos por el Instituto Ethos, observamos un mayor nivel de información receptada en relación con este tema. Asimismo, propusimos posibles exteriorizaciones al nivel del EVG&D -de GRI- y en relación al EVA -de PRT23- de los costos de acciones de inclusión laboral de jóvenes y de las subvenciones gubernamentales para estos efectos recibidas. También, nos referimos al abordaje conceptual que ISO 26000 efectúa a través de las materias fundamentales "Práctica laborales" y "Desarrollo de la Comunidad".

Seguidamente desarrollamos una propuesta que, entendemos, contribuirá a superar las limitaciones observadas al nivel empírico en términos de defectos de información tanto al nivel de los informes contables sociales como en lo relativo a los sistemas de información contables. Es nuestra intención que estas herramientas contribuyan a mejorar la calidad de los sistemas de información y viabilicen revelaciones a terceros que reflejen más adecuadamente los impactos accesorios a las iniciativas de inclusión laboral de jóvenes.

4.8 Propuestas desde la disciplina contable

En esta parte del trabajo desarrollamos aspectos que, esperamos, contribuyan desde la disciplina contable a enriquecer los insumos de los procesos decisorios de los grupos de interés involucrados con acciones de inclusión laboral de jóvenes. Consideramos que correctas exteriorizaciones coadyuvan a resaltar los múltiples impactos positivos que estos procesos generan no solamente en el ente emisor sino en la comunidad toda y que tal revelación puede, potencialmente, constituir un referente o *benchmark* que inspire a otros actores microeconómicos a emprender acciones en el mismo sentido.

A tales efectos, con una mirada holística hacemos foco en los sistemas de información contables y desarrollamos un modelo de indicadores de desempeño que integre información contable social, financiera y de gestión a través de la exteriorización integrada de datos cuantitativos monetarios y no monetarios y de información narrativa –o cualitativa– expresada en escala [de medición] nominal u ordinal. El mismo, susceptible de profundización a través de gráficos o tablas complementarias accesibles en formato electrónico en forma interactiva, es acompañado de una propuesta de indicadores vinculados con la creación de prestigio o reputación corporativa.

4.8.1 Sistemas de Información Contable Integrados

Las acciones de inclusión laboral de jóvenes impactan en los sistemas de información contables (en adelante, SIC) de las organizaciones privadas de múltiples maneras. Sin embargo, de acuerdo a los requerimientos de información realizados, la realidad económica aún de organizaciones de significativo tamaño o bien asociaciones empresarias indica que los SIC actualmente presentan un significativo sesgo financiero y resultan insuficientes para cumplimentar el requisito de oportunidad e integridad que la información contable financiera –y también la información contable social– debe tener.

Relativo a la información de carácter operativo⁵⁶² proveniente de los segmentos contables de gestión o social, no resulta pertinente mencionar el defecto de oportunidad en la presentación de la información, básicamente en virtud de que el diseño actual de los SIC no prevé el ingreso de este tipo de datos. En este sentido, recolectar información de tipo cuantitativa no monetaria o cualitativa supone un requerimiento de información que la mayoría de las organizaciones en la actualidad no se encuentran en condiciones de resolver en lo inmediato.

Así, entendemos que el avance en las TIC's no ha resultado acompañado de una correspondiente evolución en el diseño de los SIC. Consideramos que ello puede resultar atribuible a la necesidad de satisfacer requerimientos vinculados con el corto plazo, y, en consecuencia, a la postergación del diseño de un sistema de información contable integrado (en adelante, SICi) que permita obtener beneficios en un mayor horizonte

⁵⁶² A modo de ejemplo, cantidad de beneficiarios por tipo de acción (pasantía, beca u otra práctica formativa) con apertura anual.

proyectado. Esto último puede ser atribuible al desconocimiento por parte de los niveles directivos de los múltiples beneficios que un sistema adecuadamente diseñado y alimentado puede potencialmente reportar a través de informes contables, en términos de menores costos de procesamiento de información y de oportunidad y mayor valor reputacional.

En consecuencia, resulta imprescindible el diseño de un SICI que, alimentándose con información de hechos –económicos o no- y de procesos financieros, de gestión y sociales logre capturar los numerosos impactos vinculados con las acciones de inclusión laboral de jóvenes.

Lo expuesto requiere integrar en un único SICI, información cuantitativa monetaria como así también información cuantitativa no monetaria e información de carácter cualitativo o narrativo expresada esta última en escalas de medición nominal u ordinal. El diseño de estos sistemas requiere de la labor conjunta e interdisciplinaria de profesionales del área de la Contabilidad y de la Tecnología de la Información.

Seguidamente mencionamos ejemplos de datos que, en el marco de las acciones de inclusión laboral de jóvenes, deberían constituirse en parámetros del SICI:

a) Costos directamente atribuibles a la iniciativa:

- Asignación estímulo;
- Sueldo bruto, SAC, otros conceptos remunerativos y conceptos no remunerativos⁵⁶³);
- Contribuciones patronales;
- ART;
- Seguro colectivo de vida obligatorio
- Costo de la ropa de trabajo entregada al becario, pasante o practicante.
- Gastos administrativos accesorios a la contratación.
- Valoración monetaria de las horas hombre aplicadas por los tutores.

Asimismo, deben ingresarse las **subvenciones gubernamentales**. En los informes contables financieros, las mismas regularizan los gastos incurridos por el ente de acuerdo al segundo tratamiento propuesto por NIC 20 en relación con el método de la renta. En vinculación con los informes contables sociales, proponemos su exteriorización como fuente de Valor Económico (“Valor económico recibido en transferencia”), tal como mencionamos *supra*.

b) Datos cuantitativos no monetarios asociados:

- Fechas de inicio y de finalización del contrato
- Duración máxima permitida por la legislación –no aplicable a las becas-
- Duración máxima de la eventual prórroga permitida por la legislación.
- Cantidad máxima de practicantes por establecimiento permitida por la legislación
- Plantilla total de colaboradores con apertura por categoría del contrato (laboral o no) y modalidad contractual⁵⁶⁴, con desglose por género y apertura etaria.

⁵⁶³ Bajo esta denominación genérica incluimos el contrato de trabajo de aprendizaje, mencionado en el capítulo 2 y el “PIL” y el “Programa Más Empleo Joven” (PE Chubut) mencionados en el capítulo 3.

⁵⁶⁴ Contrato de trabajo por tiempo indeterminado, contrato de trabajo a tiempo parcial, contrato de trabajo a plazo fijo, contrato de trabajo de temporada, contrato de trabajo eventual, contrato de trabajo de grupo o por equipo o contrato de trabajo de aprendizaje, en caso de tratarse de contratos de carácter laboral. O bien, contrato de pasantía, beca o de práctica formativa no laboral, en caso de tratarse de una contratación de carácter no laboral.

- Cota (cantidad o porcentaje) máxima de practicantes permitida por la legislación⁵⁶⁵.
- Jornada máxima horaria según tipo contractual y edad del pasante, becario o practicante
- Plazo mínimo de preaviso requerido por la legislación (contrato de trabajo de aprendizaje)
- Fechas de inicio y finalización del periodo de prueba –en caso de tratarse de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado-.
- Cantidad de tutores asignados a la formación del practicante.
- Cantidad de horas hombre insumidas por los tutores en la capacitación y formación de los jóvenes.
- Fechas de los informes periódicos presentados a la institución educativa (pasantías y eventualmente becas y prácticas en alternancia)
- Cantidad de días autorizados por tipo de licencia

c) Datos de carácter cualitativo asociados:

- Identificación del joven (nombre completo, fecha de nacimiento⁵⁶⁶, documento, e-mail, teléfonos de contacto y nombre completo de los familiares a cargo⁵⁶⁷)
- Emisión de la certificación acreditativa de la práctica formativa (SI/NO) y fecha
- Nombre del/ de los tutor/es asignados al entrenamiento y supervisión
- Nombre de la institución educativa involucrada en la iniciativa
- Nombre de terceras partes involucradas⁵⁶⁸ en caso de que la acción se lleve a cabo en el marco de una red asociativa.
- Nombre del docente-guía designado por la institución educativa
- Régimen de asistencia y licencias aplicable
- Evaluación de desempeño anual (SI/NO) y resultados
- Denominación y CUIT de la empresa integrante de la cadena de valor del ente en la que el becario hubiera sido incorporado al finalizar la práctica formativa.

Se observa que el ingreso de estos datos viabiliza que el sistema arroje en forma automática la cantidad de beneficiarios de las instancias formativas y la cantidad de beneficiarios incorporados al ente.

El ingreso de esta información a partir del momento en que se inicia el proceso de incorporación del joven al ente emisor, permite, asimismo, el seguimiento de la carrera del joven *intra*-organización.

⁵⁶⁵ El sistema la determinará dependiendo de la cantidad de empleados ingresada.

⁵⁶⁶ El ingreso de este parámetro permite determinar si el joven cumple con la edad requerida por la legislación respectiva a la vez que viabiliza su posterior inclusión periódica en rangos etarios.

⁵⁶⁷ Reciben las prestaciones del seguro médico obligatorio y, en caso de tratarse de contratos de naturaleza laboral, los gastos debidamente documentados incurridos en concepto de guardería, guardapolvos o sepelio que mencionáramos *supra*, son reintegrados al joven.

⁵⁶⁸ La administración pública en cualquiera de sus tres niveles, en caso de tratarse de articulación público-privada, o bien, organizaciones privadas lucrativas y no lucrativas, en caso de tratarse de alianzas colaborativas en el sector privado. En cada caso debería especificarse, según corresponda, la denominación del nivel de gobierno o nombre de la parte involucrada.

Además, esta información se torna particularmente significativa en caso de que el joven posteriormente acceda a mandos medios o al ápice estratégico dentro o fuera de la organización capacitadora. En tal sentido, la adecuada referenciación a estas acciones –en caso de que constituyan un hecho del pasado- o la exteriorización correspondiente –en caso de que constituyan un hecho del periodo que se informa- representa una fuente de reputación corporativa significativa para el ente emisor y, en consecuencia, una referencia o *benchmark* susceptible de inspirar a otras organizaciones en pos del desarrollo de acciones inclusivas con foco en la etapa juvenil.

4.8.2 Conclusiones preliminares y desarrollo de un modelo teórico estándar de indicadores de desempeño

Desde el segmento contable financiero surgen Normas Contables Profesionales (NIC 20) que prevén el reconocimiento contable de las subvenciones otorgadas por los gobiernos, sea por medio de transferencias de recursos o en forma de disminución de deudas mantenidas con el Estado. Estos subsidios están destinados a promover el desarrollo de una determinada acción por parte del ente beneficiario (que, se entiende, el ente emisor no realizaría de no mediar el beneficio fiscal).

En el dominio nacional surgen los subsidios gubernamentales de la asignación estímulo no remunerativa mensual del “Programa Jóvenes con Futuro” y de la prestación “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” (AET) del “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” (PJMyMT). También, el subsidio del salario en el marco de la prestación “Programa de Inserción Laboral” (PIL) del “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” y “Programa Más Empleo Joven” (P.E. Chubut). Asimismo, se observan otras medidas destinadas a promover la empleabilidad por medio de la reducción o reembolso de contribuciones patronales (Ley 26476 y “Programa Contribuciones Patronales para Más Empleo Joven” – P.E. Chubut-, respectivamente).

Estas subvenciones resultan conceptuadas por NIC 20 como “Subvenciones relacionadas con los ingresos” y son susceptibles de registrarse contablemente de acuerdo al llamado “Método de la renta”. De acuerdo con este método, los subsidios gubernamentales pueden ser reconocidos como un ingreso, o bien como una deducción del gasto asociado, temperamento este último que adoptamos (es decir, reconocer al subsidio como una deducción del gasto en que debió incurrir el ente a través de una cuenta Regularizadora de Resultado Negativo). Se observa que el gasto devengado por el ente debe reflejarse por su importe bruto y el subsidio gubernamental recibido, regularizando al primero. Sin embargo, este tratamiento contable en la práctica resulta omitido y, pese a existir normativa que expresamente trate este tema, en la práctica profesional las subvenciones gubernamentales no son contabilizadas y los cargos son directamente devengados por su importe neto.

Desde lo contable social, surgen en primera instancia las guías desarrolladas por GRI con sus indicadores de desempeño y protocolos respectivos, en las versiones vigentes G3.1 y G3 y la cuarta generación de guías (G4), actualmente en desarrollo.

En relación con el tema que tratamos, hemos observado que GRI plantea un universo dicotómico conformado por la fuerza laboral –representativa de los empleados del ente-, por un lado, y los servicios adquiridos a terceros (que incluye a los trabajadores subcontratados), por otro. Así, surge una aparente omisión de becarios, pasantes y practicantes vinculados por contratos de naturaleza extra-laboral que, sin embargo, de acuerdo al espíritu de la guía, se interpretan como subsumidos dentro de la fuerza laboral del ente. Toda vez que esta conceptualización es incorrecta –los becarios, pasantes y practicantes no revisten la calidad de empleados- proponemos, en el marco del EVG&D del

indicador EC1, la exteriorización de los costos asociados con estas prácticas formativas no laborales como una categoría independiente denominada “Becas, pasantías y otras prácticas formativas de naturaleza extra-laboral”. En relación con los subsidios gubernamentales, proponemos su exteriorización como fuente de Valor económico dentro de un apartado denominado “Valor económico recibido en transferencia” –similar al abordado por el EVA de PRT 23- por constituir un beneficio recibido de terceros.

Asimismo, en relación con el indicador EC4 que propone la exteriorización de la asistencia financiera significativa recibida del gobierno, observamos la pertinencia de la revelación de la misma con independencia de las cuantías involucradas. Además, en vinculación con la desagregación etaria de la fuerza laboral, a efectos de viabilizar comparabilidad de la información *intra* e *inter*-organización proponemos una estandarización de rangos etarios para un concepto amplio de población joven, es decir, inclusiva de adultos jóvenes, definida entre los 16 y 17, 18 y 19, 20 y 24, 25 y 29 y 30 y 35 años. Relativo a los impactos económicos y sociales en la comunidad, observamos el excesivo nivel de agregación al nivel de los indicadores propuestos y los protocolos correspondientes. Además, mencionamos la apertura trienal –exteriorización del periodo que se informa y de los dos [periodos] precedentes- propuesta por GRI, desagregación que compartimos.

Relativo a la cuarta generación de guías de GRI actualmente en desarrollo (G4), observamos el mantenimiento de las categorías de indicadores –incluyendo las sub-categorías de los indicadores sociales-, la exclusión del requisito de “significatividad” en la exteriorización de la asistencia financiera recibida del gobierno (EC4) y la introducción, a modo ejemplificativo, de una desagregación etaria genérica en vinculación con el protocolo del indicador LA2.

En lo concerniente al EVA del PRT23, las tres posibles retribuciones al trabajo humano (“Remuneraciones al personal”, “Remuneraciones al personal directivo y ejecutivo” y “Servicios adquiridos a terceros”, subsumida esta última en “Insumos adquiridos a terceros”) parecerían excluir –al igual que el EVG&D de GRI-, los costos de becarios, pasantes y practicantes vinculados por el ente en virtud de contratos de naturaleza extra-laboral. Sin embargo, siguiendo el mismo razonamiento planteado *supra* respecto del EVG&D, interpretamos que no se trata de una omisión sino de una incorrecta inclusión de estos conceptos bajo la categoría “Remuneraciones al personal”. En consecuencia, también en relación con el EVA, proponemos la desagregación de una categoría (también llamada “Becas, pasantías y otras prácticas formativas de naturaleza extra-laboral”) que, ubicada entre “Remuneraciones al Personal” y “Remuneraciones al personal directivo y ejecutivo” contemple los gastos devengados en concepto de asignaciones estímulo mensuales no remunerativas. En relación con la contribución al Régimen Nacional de Obras Sociales y el pago de la ART accesorio a los practicantes no laborales, corresponde su impacto en la categoría “[Pagos] al estado” de igual forma que las contribuciones patronales, el pago de la ART y del seguro colectivo de vida obligatorio por los trabajadores empleados en relación de dependencia.

En relación con los indicadores de Responsabilidad Social Empresarial categorizados como de profundidad, binarios y cuantitativos con apertura trienal del Instituto Ethos, observamos un énfasis en aspectos laborales y de empleo, un mayor abordaje del tema inclusión laboral de jóvenes y una mayor desagregación al nivel de los indicadores propuestos. Así, el Instituto Ethos tiene un indicador (Indicador 9) referido a la contratación de aprendices que prevé informar si la empresa ha procurado emplear a los menores practicantes a la finalización del programa de aprendizaje, o bien, si en su defecto, les ha ofrecido oportunidades laborales en empresas u organizaciones relacionadas. Asimismo, los indicadores cuantitativos asociados a este indicador se refieren específicamente al número de aprendices en la empresa y [al número de aprendices] que han sido contratados al finalizar el periodo de aprendizaje.

También, otros indicadores (Indicadores 12 y 17) abordan explícitamente las becas entendidas en sentido amplio. Este último [Indicador 17] sugiere referenciar si estas ayudas económicas para el estudio son extensivas a todos los niveles jerárquicos y si resultan otorgadas con independencia de su aplicabilidad en el puesto actual del empleado beneficiario, propuesta que compartimos. Asimismo el Indicador 17 se refiere a las prácticas no laborales y a la inclusión, una vez finalizadas dichas instancias, de los practicantes en la empresa o en organizaciones relacionadas con ella.

Además, en relación con el mismo [al Indicador 17] surgen indicadores cuantitativos que proponen exteriorizar el porcentaje de facturación bruta erogado en desarrollo profesional y formación a la vez que otros [indicadores cuantitativos] se refieren al porcentaje de analfabetos, personas con educación básica incompleta y completa y con bachillerato finalizado y educación terciaria finalizada, con desagregación por género. Vinculado con esto último, proponemos que esta desagregación, además del género, contemple una apertura por grupo poblacional.

A diferencia de lo observado en relación con las guías de GRI y PRT 23, surge que el Instituto Ethos explícitamente incluye dentro de la fuerza de trabajo a todas las personas que trabajan en la organización con independencia de la relación contractual establecida. Así, este universo de trabajadores incluye a los empleados vinculados con la empresa por contratos de naturaleza laboral, a los trabajadores subcontratados y a los autónomos o comisionados, grupo este último dentro del cual incluiríamos a los becarios, pasantes y practicantes vinculados con el ente en virtud de contratos de naturaleza extra-laboral.

Se observa la particular pertinencia de los Principios Rectores primero y sexto de Pacto Global con la inclusión laboral de jóvenes a la vez que surge la necesidad de presentación de informes (CoP's) comunicando el progreso realizado en el cumplimiento de los diez principios rectores por parte de las empresas con más de diez empleados. En relación con la Red Argentina [de Pacto Global] surge una guía que brinda orientaciones acerca del proceso de elaboración de estos informes con referencias explícitas a la integridad, la contextualización, la utilización de indicadores estándares, el balanceo en la exteriorización de impactos positivos y negativos y a la especificidad en las revelaciones.

Asimismo, se subrayan ventajas o beneficios que la demostración del cumplimiento de los principios rectores representa para las empresas suscriptoras. En este sentido, la Red Argentina de Pacto Global indica taxativamente que las CoP's permiten una mejora de la reputación corporativa y en el valor de marca. Vinculado con esto último, los resultados de un relevamiento de reciente difusión basado en la evaluación del desempeño empresario desde una perspectiva de los múltiples grupos de interés involucrados evidencia que la reputación corporativa o prestigio es el intangible empresario más importante de la actualidad y una fuente de valor que incrementa el valor bursátil, atrae y fideliza el talento, mitiga los efectos de cualquier crisis y constituye el primer factor de liderazgo empresarial. El referido estudio se refiere, también, a un nuevo paradigma del éxito empresario que, sin descuidar la maximización del beneficio, ha pasado a depender de un desempeño sostenible donde la visión ética de los negocios surge como un aspecto relevante.

De un relevamiento de opinión que efectuamos a ciento setenta personas procedentes de los grupos [de interés] "ámbito empresario", "organizaciones de la sociedad civil", "ámbito académico", "gobierno" y "comunidad" observamos que todos los grupos participantes manifiestan en mayor (organizaciones de la sociedad civil, gobierno y comunidad), media (ámbito académico) o menor medida (ámbito empresario) que los impactos accesorios a las acciones de inclusión laboral de jóvenes viabilizan una mejor imagen corporativa.

Asimismo, de este relevamiento surgen como aspectos relevantes la consideración por parte de los ámbitos empresario, académico y del gobierno que la información sobre sostenibilidad no logra satisfacer sus necesidades como grupos de interés, a diferencia de las organizaciones de la sociedad civil que manifiestan un nivel de satisfacción alto. En vinculación con los dos primeros grupos [ámbito empresario y gobierno] consideramos que ello puede resultar atribuible a la mayor capacitación y entrenamiento en la preparación e interpretación de estos informes. Asimismo, vinculado al gobierno, entendemos que, en virtud de disponer a nivel macro de esta información, los informes contables sociales –máxime considerando el carácter discrecional de su elaboración- no representan un insumo que agregue valor.

La mayor destreza de los ámbitos académico y empresario en estos tipos de informes es puesta, también, de relieve al referirse al defecto de información que los informes contable sociales presentan en lo relativo a la exteriorización de los impactos vinculados con acciones de inclusión laboral de jóvenes. Así, el ámbito académico observa que estas acciones no resultan exteriorizadas o bien lo son en forma parcial en un 80%, en tanto que igual respuesta por parte del ámbito empresario tiene una frecuencia del 50%. Surge, asimismo, la respuesta de la comunidad indicando que este tipo de información resulta incompleta.

Se observa como nota saliente que el gobierno con una frecuencia del 100% y el ámbito empresario en un 66,67% consideran que la información sobre inclusión laboral de jóvenes no incide en los procesos decisorios. Vinculado con el grupo “gobierno” nos remitimos a lo mencionado *supra*, en el sentido de que la amplia y completa información disponible propende a que los informes contables sociales no representen un insumo diferencial. Relativo al grupo empresario, consideramos que en virtud de contar ya con esta información, subestima su peso relativo en el proceso decisorio.

Consideramos, asimismo, que el ámbito empresario mayormente desconoce el alcance que la exteriorización de información sobre inclusión laboral de jóvenes representa para el ente emisor en términos de un incremento de la reputación corporativa. Y entendemos que ello guarda relación con el **defecto de información** que estos informes presentan, particularmente en lo relativo a aspectos **vinculados con inclusión laboral de jóvenes**.

También realizamos un relevamiento de las exteriorizaciones del universo de organizaciones suscriptoras a la Red Argentina de Pacto Global (doscientas cuarenta y cuatro organizaciones adherentes considerando como fecha de corte el 14/06/2012). Las conclusiones de este relevamiento empírico confirman lo mencionado *supra*, en el sentido de que **las revelaciones resultan más completas cuando los emisores conocen los potenciales beneficios que una adecuada exteriorización conlleva**. Así, la exteriorización de las variables “cantidad de beneficiarios”, “carga horaria y duración”, “costos asociados”, “cantidad de beneficiarios incorporados al ente” y “cantidad de tutores” tiene mayor frecuencia de aparición en las organizaciones suscriptoras a la Red Argentina de Pacto Global que en las organizaciones capacitadoras del sistema dual de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana.

Entendemos que desde la disciplina contable podemos contribuir a través de exteriorizaciones íntegras y oportunas a promover prácticas formativas con foco en la etapa juvenil. Estos beneficios que impactan en los beneficiarios, las organizaciones capacitadoras, la comunidad toda y el mismo Estado retornan al ente en términos de mayor prestigio o valor reputacional en virtud de exteriorizaciones contables sociales íntegras y creíbles. Así, informes completos, con frecuencia de publicidad periódica y balanceados en la revelación de aspectos positivos y negativos –lo cual los torna creíbles-, resultan un

insumo útil en el proceso decisorio de las organizaciones de la sociedad civil, principalmente, y también de la comunidad académica. Asimismo, constituyen una fuente de reputación corporativa para las organizaciones capacitadoras –y emisoras de estos documentos-, recurso intangible no susceptible de ser reconocido en los Estados Financieros por ser autogenerado, que impacta en el mismo ente emisor bajo la forma de un mayor valor de cotización –si se trata de una sociedad abierta-, un mejor posicionamiento en el mercado –en virtud de la diferenciación- y una mayor fidelización o lealtad de talentos, entre otros.

A estos efectos, proponemos a continuación un modelo de exteriorización de indicadores cuantitativos monetarios, no monetarios y cualitativos vinculados con las acciones de inclusión laboral de jóvenes entendidas en sentido amplio. Pese a que el modelo resulta aplicable tanto a organizaciones privadas lucrativas y no lucrativas y aún a organismos públicos, a efectos de la denominación de algunas variables⁵⁶⁹ tomamos como referencia a las primeras [organizaciones privadas lucrativas].

Desagregamos a la población de los “trabajadores” en “**Practicantes no laborales**”, modalidad en la que incluimos a todos los jóvenes beneficiarios de prácticas formativas de naturaleza extra-laboral “tradicionales” y “no tradicionales”. Dentro de este último grupo [prácticas no tradicionales] hemos considerado solamente a los programas sociales con alcance nacional. En este sentido, efectuamos desagregaciones según el practicante no laboral fuera beneficiario de Pasantías, Pasantías secundarias, Becas, del “Programa Jóvenes con Futuro” o bien, de la prestación “Acciones de Entrenamiento para el Trabajo” del “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” [PJMyMT-AET].

El segundo grupo está conformado por los “**Practicantes laborales**”, es decir, por los jóvenes beneficiarios de prácticas formativas de naturaleza laboral “tradicionales” y “no tradicionales”, estas últimas con alcance nacional. Así, la desagregación en este caso comprende los Contratos de Trabajo de Aprendizaje y la prestación “Programa de Inserción Laboral” del “Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo” [PJMyMT-PIL].

Un tercer grupo lo conforman los “**Jóvenes empleados**”, es decir, empleados en relación de dependencia del ente que no son beneficiarios de contratos de trabajo de aprendizaje ni de la prestación PIL.

A efectos de la definición de este último grupo [Jóvenes empleados] y del grupo “Becas” –que surge de la desagregación de “Practicantes no laborales”- entendemos que resulta conveniente considerar una franja etaria juvenil amplia definida entre los 16 y 35 años en virtud de los aportes efectuados por los sociólogos de la juventud que mencionamos en el primer capítulo. De forma similar, en relación con las “Pasantías” definimos una cota superior en los 35 años (su cota inferior está fijada por la ley 26427 en los 18 años).

Entre los indicadores monetarios efectuamos una desagregación entre la “Retribución abonada al trabajador” conformada por la asignación estímulo no remunerativa mensual en el caso de los practicantes no laborales, y por salarios y demás conceptos remunerativos y no remunerativos, en el caso de empleados dependientes del ente (es decir, practicantes laborales y jóvenes empleados). En relación con los conceptos no remunerativos nos referimos explícitamente al costo de las becas de estudio. Una segunda apertura se refiere a los “Pagos al Estado” y se encuentra desagregada según se trate de

⁵⁶⁹ “Cantidad de beneficiarios incorporados en empresas controladas/vinculadas” y “Cantidad de beneficiarios incorporados en la cadena de valor”. Las mismas, de tratarse de organizaciones de la sociedad civil o de organismos públicos, podrían reemplazarse por la variable “Cantidad de beneficiarios incorporados en organizaciones relacionadas”.

obligaciones con los sistemas de la Seguridad Social y con el régimen de Obras Sociales, el pago de la ART y el seguro colectivo de vida obligatorio.

Entre los indicadores cuantitativos no monetarios relevamos la cantidad de practicantes no laborales y laborales por modalidad formativa y, también, de empleados. Asimismo, incluimos la cantidad de beneficiarios de prácticas formativas incorporados al ente y a empresas controladas y vinculadas y de la cadena de valor; la duración y carga horaria mensual de las prácticas formativas [laborales y no laborales] y la cantidad de tutores afectados y horas hombre aplicadas en la formación de practicantes. En relación con los empleados dependientes relevamos la cantidad de becas de estudio otorgadas a los mismos y a su grupo familiar. Asimismo, relevamos el porcentaje de los ingresos netos del ente distribuidos entre cada uno de los grupos mencionados.

Entre los indicadores cualitativos relevamos en relación con los practicantes laborales y no laborales el nivel de satisfacción evidenciado y sugerencias de mejora propuestas una vez finalizada la práctica y terceras partes involucradas. Respecto de los empleados dependientes, mencionamos el nivel de formación de los mismos y de su grupo familiar en forma previa al otorgamiento de becas de estudio y posterior a su finalización. La exteriorización de estos indicadores cualitativos o narrativos requiere de la utilización de escalas de medición nominal (sugerencias de mejora propuestas una vez finalizada la práctica y terceras partes involucradas) u ordinal (nivel de satisfacción evidenciado una vez finalizada la práctica y nivel de formación de los empleados y su grupo familiar), según la variable involucrada.

Las mencionadas variables son susceptibles de profundización a través de gráficos (de barra, pastel, coordenadas, etc.) o cuadros complementarios que viabilicen una apertura quinquenal de la información (es decir, del periodo en curso y de los cuatro ejercicios precedentes) y, asimismo, de información complementaria. En virtud de las TIC's, en caso de que el informe sea presentado en formato electrónico, esta información adicional resulta accesible a través de enlaces disponibles al presionar en la respectiva celda. A modo de ejemplo, al presionar la celda ubicada en la intersección de la variable "Cantidad" y el grupo "Becas" podría accederse a un gráfico donde se desagregase por establecimiento, género y edad al total de becarios contratados por el ente en el periodo en curso y en los cuatro ejercicios previos. En relación con esta información accesible en forma adicional, sugerimos una desagregación etaria según el beneficiario de la beca tenga entre 16 y 17, 18 y 19, 20 y 24, 25 y 29 y 30 a 35 años. Las cotas máximas y mínimas de esta desagregación dependerán, en cada caso, de la modalidad formativa involucrada.

Trabajadores							Indicadores cuantitativos monetarios	Indicadores cuantitativos no monetarios	Indicadores cualitativos
Jóvenes empleados	Practicantes laborales		Practicantes no laborales						
	PJM YM T- PIL	Contratos de trabajo de aprendizaje	AET	PJM YM T-	Programa Jóvenes con Futuro	Becas			
								Asignación estímulo no remunerativa mensual	
								Sueldos, jornales y SAC	
								Comisiones, vacaciones, licencias especiales y horas extras	
								Otros conceptos remunerativos	
								Becas de estudio para los empleados	
								Becas de estudio para el grupo familiar a cargo	
								Otros conceptos no remunerativos	
								Retribución abonada al trabajador	
								Contribuciones al RNSS	
								Contribuciones al RNDS	
								ART	
								Seguro Colectivo de Vida Obligatorio	
								Pagos al Estado	
								MENOS Subvenciones gubernamentales	
								Total	
								Cantidad	
								Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	
								Cantidad de beneficiarios incorporados en empresas controladas/vinculadas	
								Cantidad de beneficiarios incorporados en la cadena de valor	
								Duración expresada en meses	
								Carga horaria mensual	
								Cantidad de tutores afectados	
								Cantidad de horas hombre aplicadas por los tutores	
								Cantidad de becas de estudio otorgadas a empleados	
								Cantidad de becas de estudio otorgadas al grupo familiar	
								Porcentaje de los ingresos netos del ente aplicados	
								Nivel de satisfacción evidenciado una vez finalizada la práctica	
								Sugerencias de mejora propuestas una vez finalizada la práctica	
								Terceras partes involucradas	
								Nivel de formación previo a las becas de estudio	
								Nivel de formación posterior a la finalización de las becas de estudio	
								Nivel de formación del grupo familiar previo a las becas de estudio	
								Nivel de formación del grupo familiar posterior a la finalización de las becas de estudio	

Asimismo, en virtud de resultar la exteriorización a terceros de estas acciones inclusivas fuente de reputación corporativa, proponemos los siguientes indicadores vinculados con la creación de prestigio o valor reputacional. A estos efectos, definimos nuevamente al atributo juvenil en sentido amplio entre los 16 y 35 años.

Indicadores vinculados con la creación de prestigio o valor reputacional	x0	x-1	x-2	x-3	x-4
Cantidad de desvinculaciones voluntarias de empleados jóvenes.					
Cantidad de contrataciones de jóvenes talentos provenientes de empresas de la competencia.					
Cantidad de contrataciones de jóvenes talentos provenientes de empresas de la cadena de valor.					
Cantidad de galardones, premios, menciones o distinciones obtenidos.					
Frecuencia de aparición del ente en revistas o medio de difusión masivo con connotación positiva.					
Frecuencia de aparición del ente en revistas técnicas con connotación positiva.					
Frecuencia de aparición del ente en revistas o medios de difusión masivo con connotación negativa.					
Frecuencia de aparición del ente en revistas técnicas con connotación negativa.					
Valor de cotización promedio de los títulos representativos del capital del ente.					

Entendemos que los indicadores propuestos contribuyen a hacer transparente frente a los diferentes grupos de interés los impactos internos y externos generados a partir del involucramiento, por parte del ente, en iniciativas de inclusión laboral de jóvenes.

La exteriorización de información fundamentalmente íntegra y, asimismo, comparable y consistente dando cuenta del compromiso del ente para con estas instancias inclusivas se traduce, en relación con el emisor, en un incremento de prestigio o valor reputacional y, en términos de terceras organizaciones, en un referente o *benchmark* cuyos potenciales beneficios ameritan que estas acciones sean susceptibles de ser replicadas. Se trata, en consecuencia, del aporte que desde la disciplina contable podemos efectuar a efectos de contribuir a brindar una solución o salida a la problemática del desempleo juvenil. Esperamos haber contribuido en el marco de este estudio a marcar una diferencia en este sentido.

CONCLUSIONES

La problemática ligada al desempleo juvenil ha sido objeto de análisis por diversos autores⁵⁷⁰ y aún por organismos de cooperación internacional⁵⁷¹. Estos últimos reconocen a los jóvenes como “motores del desarrollo económico de un país” (OIT, 2012 a) y mencionan, así, los costos que el desempleo de este grupo etario representa para un Estado y, asimismo, los beneficios que se derivan a nivel macro y micro de invertir en esta etapa biográfica [es decir, la juventud] (OIT, 2005).

Se observa, también, consenso a nivel doctrinario (Morduchowicz, 2012) y de los organismos técnicos internacionales (OIT, 2012 a) en el sentido de que la educación sin un adecuado acompañamiento de condiciones económicas y sociales no constituye una panacea. Así, un mayor énfasis en educación no necesariamente asegura una mayor cantidad de puestos de trabajo (OIT, 2012 a) a la vez que iguales niveles educativos alcanzados se corresponden con diferentes escalas de ingresos dependiendo del trabajador involucrado (Morduchowicz, 2012).

Estudios empíricos evidencian que en los países desarrollados solamente dos tercios de los diferenciales de ingresos obtenidos por los trabajadores educados pueden ser justificados a través de la educación y que, sin embargo, este así llamado “coeficiente alfa” de corrección no resulta aplicable a los países en desarrollo. Es decir, aún mediando esta corrección, en los países en desarrollo se estaría sobreestimando los rendimientos económicos de la educación por cuanto el acceso a la misma [el acceso a la educación en los países en desarrollo] se encuentra condicionado por el grupo social de pertenencia del joven (Morduchowicz, 2012).

Esto último se vincula con el hecho de que la masificación escolar evidenciada en el contexto latinoamericano [como medida paliativa a la crisis originada como consecuencia de la aplicación de políticas neoliberales] ha generado que la educación pública se constituyese receptora de los sectores más carenciados. En este contexto, el efecto de “arrastre” de las deficiencias educativas provenientes de la familia de origen de los nuevos sectores incluidos y su traslación al ámbito educativo formal ha resultado en un retroceso de la calidad de la educación pública en relación con la [educación] privada (Dussel, 2012).

Asimismo, el así llamado por la sociología de la juventud “capital escolar inicial” – o nivel educativo y de certificación de credenciales de la familia de origen- condiciona la trayectoria o ruta de vida de los jóvenes toda vez que la trayectoria del joven es función de la estructura de transición de la clase a la que pertenece (Dávila León, 2012) y genera su inclusión laboral segmentada (Miranda, 2006).

Es resumen, se observa que la educación es una condición indispensable pero deviene insuficiente si no resulta acompañada por acciones económicas y sociales apropiadas (Morduchowicz, 2012). Así, surge como punto focal la necesidad de reforzar la inversión privada y la creación de empleo en los sectores más avanzados y de viabilizar políticas que contribuyan a que la esfera privada “pueda volver a convertirse en el principal motor de creación de empleo a nivel global, incluyendo [empleo] para jóvenes” (OIT, 2012 a). Vinculado con medidas destinadas a abordar el fenómeno del desempleo juvenil se menciona a las **subvenciones gubernamentales** bajo la forma de subsidios del costo laboral y a la formación, como así también reducciones impositivas y de contribuciones

⁵⁷⁰ Arroyo (2011), Sen y Kliksberg (2010), Urien (2010), van Morlegan *et al.* (2010).

⁵⁷¹ OIT (2005) y (2012 a)

patronales, la creación o mejora de **sistemas de aprendices, programas de entrenamiento en el lugar de trabajo e instancias de formación en alternancia** que, a través de la **vinculación de empleadores con instituciones educativas** viabilicen la transición del joven desde el lugar de estudio al ámbito laboral (OIT, 2012 a).

Esta necesidad de trabajo conjunto entre el sector privado y el nivel educativo a efectos de viabilizar prácticas en alternancia es puesta de relieve también desde el discurso sociológico por autores (De Ibarrola, 2012) que proponen, en el marco de esta alianza colaborativa, el desarrollo de **centros de formación profesional** que ofrezcan **carreras de nivel superior de corta duración**.

Es decir, surge como una posible vía de superación del desempleo juvenil la formación en carreras cortas con prácticas en alternancia o las prácticas formativas en el lugar de trabajo, lo cual requiere de la articulación de esfuerzos entre el ámbito educativo y el sector privado, principalmente –aunque no excluyentemente- lucrativo.

Estas prácticas en alternancia pueden adoptar numerosas formas. A efectos de su abordaje proponemos su clasificación como “estrategias tradicionales” [de inclusión laboral de jóvenes] entre las que pueden encontrarse las becas, pasantías y contratos de trabajo de aprendizaje y las “estrategias no tradicionales”, categoría en la que conceptuamos a las prácticas formativas desarrolladas en contextos laborales a partir de programas sociales desarrollados desde la administración pública con involucramiento del sector privado. En virtud del reducido alcance o cobertura evidenciado en nuestro país por las estrategias “no tradicionales”, cobra particular relevancia el fomento a estas instancias a través de subvenciones gubernamentales que estimulen el desarrollo de acciones inclusivas “tradicionales” en la etapa juvenil.

Con independencia de la naturaleza –laboral o no- de la forma contractual – contrato laboral o práctica formativa de naturaleza extra-laboral-, el empleador, becante u organización tomadora de pasantes o practicantes no laborales debe registrar el alta de los jóvenes empleados o practicantes no laborales ante los organismos de la seguridad social y tributarios consignando fecha de inicio y de finalización de la relación [cuando se trate de una modalidad contractual con un plazo fijo estipulado]. Asimismo, mensualmente debe informarse al organismo recaudador la relación en la correspondiente Declaración Jurada.

Estas estrategias inclusivas laborales con foco en la edad joven presentan como común denominador –en nuestro país y en el exterior- la presencia de tutores o “guías” por parte de la organización receptora de los practicantes, figura que suele ser desarrollada por empleados dependientes de la misma con experiencia e idoneidad en la materia o aspecto en el cual los jóvenes se están capacitando.

En relación con todas estas prácticas formativas –tradicionales y no tradicionales-, de mediar subvenciones gubernamentales, las mismas deben impactar en los Estados Financieros regularizando el cargo registrado por su importe bruto, procedimiento que, sin embargo, no resulta receptado por la práctica profesional que omite su registro [el registro de las subvenciones gubernamentales] y refleja el gasto por el importe neto. Vinculado con los informes sociales, sugerimos su exteriorización en el Estado de Valor Agregado del PRT 23 o en el EVG&D del indicador EC1 de las guías de GRI como fuente de Valor económico en una categoría de posible denominación “Valor Económico recibido en transferencia”.

Relevamientos empíricos evidencian que la exteriorización de información vinculada con las acciones de inclusión laboral de jóvenes resulta un insumo material principalmente en los procesos decisorios de los grupos de interés “organizaciones de la sociedad civil” y “ámbito académico” en virtud de lo cual la revelación a terceros de los

subsidios gubernamentales y demás información financiera, no cuantitativa y narrativa a través de informes contables sociales resulta pertinente. Asimismo, surge desde una perspectiva de los múltiples grupos de interés que los impactos accesorios a la acciones de inclusión laboral de jóvenes viabilizan una mejor imagen corporativa y retorna al ente emisor en términos de un incremento del valor bursátil y atracción y fidelización de talento (Villafañe, 2012).

Sin embargo, estudios empíricos efectuados demuestran defectos de información y resistencia a revelar en forma pública información cuyo conocimiento resulta material para los diferentes grupos de interés por parte de las organizaciones privadas lucrativas. Defectos de información como así también la resistencia a revelar información a terceros es puesta de manifiesto, también, en relación con los actores macro.

En relación con el ámbito público, se observa que el “Registro Informativo de Convenios de Pasantías” donde son registrados los “Convenios Marco” celebrados entre las instituciones educativas y las organizaciones receptoras de pasantes, de acuerdo a consultas efectuadas en Internet, no resulta accesible en forma pública. Asimismo, surge que el requerimiento de información ingresado a comienzos del mes de Septiembre de 2012 en la Inspección General de Justicia y registrado bajo el expediente N° 2867270 solicitando los Estados Financieros por los periodos 2007 a 2011 de cuarenta y tres empresas de capital argentino, o bien, subsidiarias argentinas de matrices extranjeras, a comienzos del mes de Diciembre de 2012 continúa en “proceso de análisis”.

Asimismo, relativo al “Programa de Responsabilidad Social Compartida Enviñón” surge la desactualización de la información exteriorizada en la página de internet del Ministerio de Desarrollo Social de la provincia de Buenos Aires, supliendo, en este sentido, información de divulgación periodística estos defectos de información en relación con numerosas variables (cantidad de jóvenes beneficiarios, entre otros). De forma similar, surge una aparente desactualización de la base de datos de acceso público de CENOC que consigna la cantidad de organizaciones registradas. Así, la misma al mes de Diciembre de 2012 es coincidente con aquella exteriorizada en el mes de marzo del mismo año. De forma similar, surgen exteriorizaciones en defecto e inconsistencias en las revelaciones efectuadas por las redes con foco en la etapa juvenil registradas en ese Centro. Así, se observa que la quinta parte de las redes con foco en la edad joven evidencian inconsistencias entre el grupo etario consignado como población y aquel [grupo etario] informado dentro de los objetivos de la red.

Además, de la respuesta al requerimiento de información efectuado a la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se observan defectos de información en términos de la identificación de las organizaciones participantes –el número de inscripción en el REGICE informado no nos permite, como grupo de interés “ámbito académico”, identificar al ente-, falta de exteriorización de los beneficiarios incorporados y de desagregación de las empresas participantes en el marco de la prestación PIL y omisión parcial del tamaño de las organizaciones involucradas en la prestación AET en virtud de no resultar exigido por el marco normativo.

Vinculado con los defectos de información y resistencia a exteriorizar por parte de las organizaciones privadas, de relevamientos empíricos efectuados de las exteriorizaciones de las veintinueve organizaciones privadas –empresas y asociaciones empresarias- participantes en el “Programa Jóvenes con Futuro” surgen defectos de información en relación con la participación en esta instancia y vinculado con los costos asociados y, principalmente, cantidad de tutores asignados.

Asimismo, se observa la falta de respuesta a los requerimientos de información evidenciada por más del noventa por ciento (veintiocho sobre treinta entes) de las

organizaciones capacitadoras del sistema dual de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana circularizadas. En el marco del relevamiento efectuado de las páginas de Internet corporativas –y de los informes contables sociales, en caso de que estuvieran exteriorizados en línea- de cincuenta organizaciones capacitadoras y de las casas matrices –en caso de que las primeras fueran subsidiarias de matrices extranjeras-, como así también del análisis de los Estados Financieros e informes contables sociales aportados por Siemens SA y Bayer Argentina surgen defectos de información en relación con la cantidad de tutores asignados, los costos asociados, la cantidad de beneficiarios incorporados, la carga horaria y duración y la cantidad de beneficiarios.

Considerando las mismas variables involucradas, se observa que las exteriorizaciones de las organizaciones suscriptoras a la Red Argentina de Pacto Global resultan más íntegras, aspecto que atribuimos a la guía provista por la Red a efectos del desarrollo de estos informes (COP) y, fundamentalmente, a la divulgación que la misma [Red Argentina] efectúa de los beneficios internos y externos que la elaboración y difusión de estos informes representa para los entes emisores.

Entendemos que el defecto de exteriorización en vinculación con las acciones de inclusión laboral de jóvenes evidenciado por las organizaciones privadas lucrativas y reconocido por las mismas de acuerdo a encuestas efectuadas –como así también por el ámbito empresario y en menor medida, por las organizaciones de la sociedad civil- resulta atribuible al desconocimiento, por parte del sector privado lucrativo, de los beneficios que la divulgación a terceros de esta información representa para el ente en términos de reputación corporativa.

En resumen, frente a la problemática del desempleo juvenil surgen estrategias inclusivas pasibles de conceptuarse como “tradicionales” y “no tradicionales”. La participación en las mismas supone para el ente involucrado, en ocasiones, beneficios a través de subvenciones gubernamentales y, en todos los casos, ventajas en términos de un plantel alineado con la visión organizacional y ahorros en costos de entrenamiento e inducción, en caso de que los jóvenes beneficiarios resulten incorporados a la plantilla una vez finalizada la práctica formativa. Asimismo, la participación en estas instancias se traduce en términos de un mayor valor reputacional con la consecuente fidelización de talentos e incremento del valor bursátil –si se trata de una sociedad abierta-, en caso de que estas iniciativas resulten adecuadamente presentadas a terceros. Desde el ámbito macro surgen beneficios en términos de un descenso del desempleo en la etapa juvenil, un incremento de la demanda agregada y –particularmente en relación con las estrategias tradicionales- una disminución del gasto social.

En relación con la comunidad surgen beneficios en términos de un mayor valor agregado de los jóvenes beneficiarios que, en caso de desvincularse de la organización capacitadora, representarán un ahorro en formación para los potenciales nuevos empleadores. Asimismo, en el caso de las becas de estudio otorgadas al grupo familiar de los empleados dependientes, el mayor valor agregado posibilita el acceso a posiciones mejor remuneradas. Esto es también puesto de manifiesto en relación con los mismos empleados dependientes beneficiarios de ayudas económicas para el estudio [becas de estudio] al desvincularse de la organización [becante]. Esto es así, toda vez que los empleados que, en el momento de recibir la ayuda económica para estudios configuran el grupo “empleados”, al momento de desvincularse pasan a formar parte del grupo “comunidad”. Además, la comunidad resulta también beneficiada en términos de una disminución del desempleo juvenil que se traduce, en última instancia, como una menor delincuencia en la etapa joven.

Frente a estos múltiples impactos los indicadores de desempeño sugeridos por las principales guías (GRI y Ethos) devienen insuficientes y resulta conveniente el desarrollo

de nuevas medidas de desempeño que integren información financiera, social y reputacional a través de indicadores cuantitativos monetarios, no monetarios y cualitativos expresados en escalas de medición nominal u ordinal.

Se trata, básicamente, del aporte que la Contabilidad Social puede efectuar a efectos de contribuir a una disminución en el desempleo juvenil a través de informes contables íntegros, oportunos y creíbles que capitalicen el involucramiento en estas acciones a través de un mayor prestigio y, en ocasiones, un valor bursátil superior –en caso de que se trate de una sociedad abierta- del ente involucrado y viabilicen, asimismo, que estas acciones se constituyan en *benchmark* o referente frente a otras organizaciones privadas lucrativas.

Esperamos, a través del modelo de teórico estándar de indicadores de desempeño desarrollado en este estudio, haber efectuado un primer paso en este sentido.

Entonces:

H1: Las acciones vinculadas con iniciativas de inclusión laboral de jóvenes implementadas por las organizaciones privadas generan *impactos* internos y externos.

De los relevamientos bibliográficos y empíricos efectuados surgen evidencias que permiten corroborar con un razonable grado de probabilidad esta hipótesis. Así, se observa que las acciones de inclusión laboral de jóvenes generan impactos mensurables y no mensurables en el ente emisor, la comunidad y a nivel macro. Los mismos han sido detallados *supra*.

H2: Los informes contables microsociales exteriorizan sólo algunos de los impactos relacionados con la inclusión laboral de jóvenes en forma predominantemente cualitativa o cuantitativa no monetaria.

Evidencia empírica permite corroborar con un razonable grado de probabilidad esta hipótesis. Así, relevamientos efectuados de las exteriorizaciones contables de entes involucrados en estas instancias evidencian defectos de información tal como mencionamos *supra*. Estas deficiencias, sin embargo, resultan menores si los entes conocen los múltiples beneficios internos y externos accesorios a estas revelaciones a terceros y disponen de lineamientos acerca de “cómo” elaborar un informe. Este aspecto ha sido mencionado precedentemente.

Asimismo, en las encuestas efectuadas la falta de integridad es puesta de manifiesto principalmente por el ámbito académico, y, también, por el mismo ámbito empresario y, en menor medida, por las organizaciones de la sociedad civil.

H3: Los modelos contables microsociales que integran elementos de los segmentos financieros y de gestión realimentan procesos de toma de decisiones sobre la inclusión laboral de jóvenes a nivel micro y macro.

Las encuestas efectuadas evidencian que este tipo de información constituye un insumo significativo en los procesos decisorios de las organizaciones privadas no lucrativas y del ámbito académico. Sin embargo, en relación principalmente con el grupo de interés gobierno y, en menor medida, con el ámbito empresario esta sentencia no se corrobora, razón por la cual concluimos la refutación de esta tercera hipótesis de trabajo.

Esta manifestación evidenciada en lo relativo al grupo de interés “gobierno” puede resultar atribuible al hecho de que, en virtud de los numerosos requerimientos de información que particularmente en términos de obligaciones formales en relación con el

sistema de la seguridad social recaen sobre las organizaciones micro, las bases de datos a nivel macro por ser completas y encontrarse permanentemente actualizadas [con independencia de lo desactualizado de la información públicamente accesible] satisfagan los requerimientos de este actor y contribuyan a que el ámbito público subestime el peso relativo de los informes contables micro en los procesos decisorios.

De forma similar, en relación con las organizaciones privadas lucrativas en principio esto puede vincularse con el hecho de que las mismas disponen, aunque en forma no sistematizada, de esta información a la vez que mayormente desconocen el alcance que la exteriorización de información sobre inclusión laboral de jóvenes representa para el ente emisor en términos de un incremento de reputación corporativa. Asimismo, esto puede guardar relación con el defecto de información que los informes contables sociales micro representan particularmente relativo a los aspectos vinculados con la inclusión laboral de jóvenes, aspecto que ha sido mayormente reconocido por el mismo ámbito empresarial en las encuestas realizadas.

Bibliografía consultada:

- ALVAREZ, Claudia (2010): "Pasantías Educativas", en Deibe *et al.* (2010), p. 105-125.
- ARROYO, Daniel (2010): "Tendencias de los sistemas de protección social en América Latina. Modelos de gestión y tipología de diseños", Buenos Aires, BDO.
- ARROYO, Daniel (2011): "Se necesitan reformas sociales", Diario La Nación, Martes 11 de Enero.
- BAE (2012): "Qué es el Envió?", Suplemento Provincia Económico, Jueves 7 de Junio.
- BELKAOUI, Ahmed Riahi (1993): **Accounting Theory**, Great Britain, The Dryden Press, Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- BELKAOUI, Ahmed Riahi (1993): **Accounting, a Multiparadigmatic Science**, USA, Greenwood Publishing Group Inc.
- BENDIT, René (2012): "Transiciones a la vida adulta. Principales dimensiones analíticas", Curso de Posgrado en Juventud, Educación y Trabajo, FLACSO Argentina, Julio.
- BERGAMASCO, Trinidad (2012): "Trabajo agrario. Nuevo régimen. Modificaciones más relevantes y comparación con la normativa derogada", *Liquidación de sueldos*, Errepar, Febrero.
- BERUFSBILDUNGSGESETZ (BBiG), archivo pdf disponible en http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbig_2005/gesamt.pdf
- BIAGOSCH, Facundo A. (2004): "**Organizaciones No Gubernamentales**", Ad-Hoc, Buenos Aires.
- BIONDI, Mario (2006): **Contabilidad Financiera**, Buenos Aires, Errepar.
- BIONDI, Mario (2007): "Aspectos metodológicos de las investigaciones en las universidades sobre el conocimiento contable", *Contabilidad y Auditoría*, Publicación de la Sección de Investigaciones Contables del Instituto de Investigación en Administración, Contabilidad y Matemática de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, N° 26, Año 13, Diciembre, p. 11-37.
- BRUNI, Luigino y ZAMAGNI, Stefano (2007): **Economía civil. Eficiencia, equidad, felicidad pública**, Buenos Aires, Prometeo Libros.
- BUNGE, Mario (1976): **La ciencia, su método y su filosofía**, Buenos Aires, Ediciones Siglo Veinte.
- CAMARA DE INDUSTRIA Y COMERCIO ARGENTINO-ALEMANA (CADICAA) (2012 a): "Jóvenes profesionales para su empresa. Formación Profesional bajo el Sistema Dual alemán con Aval del Ministerio de Trabajo", archivo pdf disponible en http://www.cadicaa.com.ar/fp/informacion_empresas_5_formaciones_2012.pdf
- CAMARA DE INDUSTRIA Y COMERCIO ARGENTINO-ALEMANA (CADICAA) (2012 b): "Sistema Dual 2013/14", archivo pdf disponible en http://www.cadicaa.com.ar/fp/promo_jovenes_profesionales_bbz_2012.pdf
- CAMARA DE INDUSTRIA Y COMERCIO ARGENTINO-ALEMANA (CADICAA) (2012 c): "Practicantes técnicos para su empresa. Formación Profesional Técnica-Industrial bajo Sistema Dual Alemán con Aval del Ministerio de Trabajo", archivo pdf disponible en http://www.cadicaa.com.ar/fp/informacion_empresas_mt_2012.pdf
- CAMARA DE INDUSTRIA Y COMERCIO ARGENTINO-ALEMANA (CADICAA) (2012 d): "Sistema Dual 2013/14. Técnico en Mecatrónica", archivo pdf disponible en http://www.cadicaa.com.ar/fp/promo_jovenes_profesionales_mt_2012.pdf
- CAMARA DE INDUSTRIA Y COMERCIO ARGENTINO-ALEMANA (CADICAA) (2012 e): "Jóvenes Profesionales Técnicos para su empresa. Formación Profesional Técnica-Industrial bajo Sistema Dual Alemán con Aval del Ministerio de Trabajo", archivo pdf disponible en http://www.cadicaa.com.ar/fp/informacion_empresas_tq_2012.pdf
- CAMARA DE INDUSTRIA Y COMERCIO ARGENTINO-ALEMANA (CADICAA) (2012 f): "Sistema Dual 2013/14. Técnico Químico", archivo pdf disponible en http://www.cadicaa.com.ar/fp/promo_jovenes_profesionales_tq_2012.pdf
- CANETTI, M. M. y PIACQUADIO, Cecilia (2008): "Síntesis de algunas experiencias en materia de inclusión social", en Rodríguez de Ramirez, M. del C. (2008): p. 79-129.

CASAL, Joaquim *et al.* (2012): "Pasado y futuro del estudio sobre la transición de los jóvenes", Curso de Posgrado en Juventud, Educación y Trabajo, FLACSO Argentina, Junio.

CASAL, Joaquim *et al.* (2006): "Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición", *Grup de Recerca Educació i Treball (GRET), Universitat Autònoma de Barcelona*, España.

CASTELLS, Manuel (1998): "Globalización, tecnología, trabajo empleo y empresa", *La Factoría*, N° 7, Octubre, archivo pdf disponible en <http://www.lafactoriaweb.com/articulos/castells7.htm>

CENTRO NACIONAL DE ORGANIZACIONES DE LA COMUNIDAD (CENOC) 2011: "Guía de Redes de Organizaciones Sociales", archivo pdf disponible en <http://www.cenoc.gob.ar/quiadereedes082011.pdf>

CHAPMAN, William Leslie (1979): "Prefacio" en Herrscher, Enrique (1979): **Contabilidad Gerencial**, Buenos Aires, Macchi.

COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2000): "Panorama social de América Latina 1999-2000", archivo pdf disponible en <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/2/4422/P4422.xml&xsl=/dds/tpl/p9f.xsl>

COMISION ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2012): "Panorama social de América Latina 2011" archivo pdf disponible en <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/45171/PSE2011-Panorama-Social-de-America-Latina.pdf>

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (CIT) (1939 a): "Recomendación sobre la Formación Profesional" (R057), 25° Reunión, Ginebra, según surge de <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55 TYPE,P55 LANG,P55 DOCUMENT,P55 NODE:REC.es,R057,/Document>

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (CIT) (1939 b): "Recomendación sobre el aprendizaje" (060), 25° Reunión, Ginebra, según surge de <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100 INSTRUMENT ID:312398>

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (CIT) (1970): "Recomendación sobre los programas especiales para los jóvenes", (R136), 54° Reunión, Ginebra, según surge de <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100 INSTRUMENT ID:312474:NO>

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (CIT) (1975 a): "Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos" (R150), 60° Reunión, Ginebra, según surge de <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100 INSTRUMENT ID:312488>

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (CIT) (1975 b): "Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos" (C142), 60° Reunión, Ginebra, según surge de <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100 INSTRUMENT ID:312287>

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (CIT) (2004): "Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos" (R195), 92° Reunión, Ginebra, según surge de <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100 INSTRUMENT ID:312533>

CONSEJO PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONÓMICAS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES (CPCECABA) (2001): "Tercer Sector", *Revista Universo Económico*, Año 11, N° 57, Buenos Aires, Febrero, p. 11-20.

CORNEJO, Emilio (2011): **El trabajo subordinado en Argentina**, Buenos Aires, Errepar.

DAVILA LEON, Oscar (2012): "La educación y la nueva condición juvenil", Curso de Posgrado en Juventud, Educación y Trabajo, FLACSO Argentina, Julio.

DE IBARROLA, María (2012): "Principales tendencias en la educación de los jóvenes en América Latina", Curso de Posgrado en Juventud, Educación y Trabajo, FLACSO Argentina, Julio.

DEIBE, Enrique *et al.* (2010): **Trabajo de jóvenes y menores. El acceso al primer empleo y la prohibición del trabajo infantil**, Buenos Aires, Errepar.

DORNBUSCH, Rudiger *et al.* (1998): **Macroeconomía**, Madrid, Mc Graw Hill.

DUE, John F. (1975): **Análisis Económico**, Buenos Aires, Eudeba.

DUSCHATZKY, Silvia y REDONDO, Patricia (s/f): "El Plan Social Educativo y la crisis de la educación pública", FLACSO, archivo pdf disponible en <http://www.anped.org.br/reunioes/23/textos/1403t.PDF>

DUSSEL, Inés (2012): "La desigualdad educativa", Curso de Posgrado en Juventud, Educación y Trabajo, FLACSO Argentina, Agosto.

FASSIO, Adriana *et al.* (2004 a): **Introducción a la Metodología de la Investigación**, Buenos Aires, Macchi.

FASSIO, Adriana *et al.* (2004 b): "**El saber administrativo en las organizaciones de la sociedad civil**", publicación del Instituto de Investigaciones Administrativas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

FACPCE (2011): "Proyecto N° 23 de Resolución Técnica. Balance Social".

FERRUCCI, Ricardo J. (1995): **Instrumental para el estudio de la economía argentina**, Buenos Aires, Macchi.

FERRUCCI, Ricardo J. *et al.* (1997): **Lecturas de Macroeconomía y Política Económica**, Buenos Aires, Macchi.

FOWLER NEWTON, Enrique (2004): **Cuestiones Contables Fundamentales**, Buenos Aires, La Ley.

FOWLER NEWTON, Enrique (2010): **Contabilidad Superior**, Tomo II, Buenos Aires, La Ley.

FRONTI DE GARCÍA, Luisa (2008): **Responsabilidad Ambiental Empresaria: Informes Contables**, Buenos Aires, Edicon.

GARCIA CASELLA, C. L. (1998): "Aportes a la solución del problema conceptual de la Contabilidad", *Contabilidad y Auditoría*, Publicación del Instituto de Investigaciones Contables de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, N° 8, Año 4, Diciembre, p. 43-77.

GARCÍA CASELLA, C. L. (2004): **Relaciones de la Contabilidad Social con Disciplinas Fundamentales**, publicación del Instituto de Investigaciones Contables "Profesor Juan Alberto Arévalo", subsidiado por la Universidad de Buenos Aires Proyecto 2004/2007 UBACyT E024, Buenos Aires, Ediciones Cooperativas.

GARCÍA CASELLA, Carlos Luis (2005): **El dominio del Discurso Contable en la Contabilidad Social**, Buenos Aires, Ediciones Cooperativas.

GARCÍA CASELLA, C. L. (2006): **Particularidades de la Contabilidad Macrosocial frente a la Contabilidad Microsocial**, publicación del Instituto de Investigaciones Contables "Profesor Juan Alberto Arévalo", subsidiado por la Universidad de Buenos Aires Proyecto 2004/2007 UBACyT E024, Buenos Aires, Ediciones Cooperativas.

GARCÍA CASELLA, C. L. (2007): "El enfoque científico de la Contabilidad como aporte al desarrollo de la economía humana a nivel internacional", *Contabilidad y Auditoría*, Revista de la Sección de Investigaciones Contables del Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Matemática de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, N° 26, Año 13, Diciembre, p. 39-51.

GARCÍA CASELLA, C. L. (2008): **Componentes de los sistemas contables macrosociales**, publicación del Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Matemática, Sección de Investigaciones Contables, subsidiado por la Universidad de Buenos Aires Proyecto 2004/2007 UBACyT E024, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires.

GARCÍA CASELLA, C.L. y RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M.del C. (2001): "**Elementos para una Teoría General de la Contabilidad**", Buenos Aires, La Ley.

GARCÍA FRONTI, Inés (2005): "Fundamentación teórica de la Contabilidad Social (con énfasis en las cuestiones micro)", Tesis Doctoral, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.

GARCÍA FRONTI, Inés (2006 a): "El Método deductivo en Contabilidad: su aplicación a la Contabilidad Microsocial", en Scarano, E. *et al.* (2006): p. 135-144.

GARCÍA FRONTI, Inés (2006 b): **Responsabilidad Social Empresaria. Informes Contables sobre su cumplimiento**, Buenos Aires, Edicon.

GASTRON, Liliana B. de y ODDONE, María Julieta (2008): "Reflexiones en torno al tiempo y el paradigma del curso de la vida", *Perspectivas en Psicología*, Volumen 5, N° 2, Buenos Aires, Noviembre.

GIL CALVO, Enrique (2009): "La rueda de la fortuna. Giro en la temporalidad juvenil", Conferencia Inaugural en el Congreso de Lisboa "Jóvenes y Rutas", 27 de febrero.

GNECCO, Lorenzo P. (2002): **"Contratos de formación y derecho del trabajo"**, Buenos Aires, Astrea.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2006 a): "Indicator Protocols Set. Economic (EC)", archivo pdf disponible en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3-EconomicIndicatorProtocols.pdf>

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2006 b): "Indicator Protocols Set. Labor Practices and Decent Work (LA)", archivo pdf disponible en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3-Labor-Indicator-Protocols.pdf>

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2006 c): "Indicator Protocols Set. Human Rights (HR)", archivo pdf disponible en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3-Human-Rights-Indicator-Protocols.pdf>

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2006 d): "Indicator Protocols Set. Society (SO)", archivo pdf disponible en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3-Society-Indicator-Protocols.pdf>

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2008): Reporting on Community Impacts- A Survey conducted by the GRI, the University of Hong Kong and CSR Asia", archivo pdf disponible en www.globalreporting.org

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2009): Reaching Investors, archivo pdf disponible en www.globalreporting.org

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2010): Reference Document -Public Comment GRI G3 Community, Human Rights and Gender Revisions 26 May 2010 – 23 August 2010.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2011 a): "Sustainability Reporting Guidelines. Version 3.1", archivo pdf disponible en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3.1-Guidelines-Incl-Technical-Protocol.pdf>

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2011 b): "Indicator Protocols Set. Economic (EC)", archivo pdf disponible en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3.1-Economic-Indicator-Protocols.pdf>

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2011 c): "Indicator Protocols Set. Labor Practices and Decent Work (LA)", archivo pdf disponible en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3.1-Labor-Indicator-Protocols.pdf>

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2011 d): "Indicator Protocols Set. Human Rights (HR)", archivo pdf disponible en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3.1-Human-Rights-Indicator-Protocol.pdf>

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2011 e): "Indicator Protocols Set. Society (SO)", archivo pdf disponible en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3.1-Society-Indicator-Protocol.pdf>

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2011 f): "Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad. Versión 3.1", archivo pdf disponible en GRI (2006 a): "Indicator Protocols Set. Economic (EC)", archivo pdf disponible en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G3-EconomicIndicatorProtocols.pdf>

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2012 a): "G4 Development. First Public Comment Period, 26 August-24 November 2011. Full Survey Report", archivo pdf disponible en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G4-PCP1-Full-Report.pdf>

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI) (2012 b): "GRI Second G4 Public Comment Period" (Exposure Draft), archivo pdf disponible en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G4-Exposure-Draft.pdf>

GOMEZ, Ricardo J. (2009): "What is that thing called philosophy of technology?", California State University, USA.

INSTITUT DER WIRTSCHAFTSPRÜFER (IDW) (2011): "FEE: Grundsätze integrierter Berichterstattung", WPg Die Wirtschaftsprüfung, Año 64, N° 7, Abril, p. 295.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL (INSTITUTO ETHOS) (2010): "Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresaria", archivo pdf disponible en <http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/111.pdf>

INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (IASB) (2010 a): "Norma Internacional de Contabilidad 20. Contabilización de las Subvenciones del Gobierno e Información a Revelar sobre Ayudas Gubernamentales".

INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (IASB) (2010 b): "Norma Internacional de Contabilidad 1. Presentación de Estados Financieros".

INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (IASB) (2010 c): "Norma Internacional de Contabilidad 8. Políticas Contables, Cambios en las Estimaciones Contable y Errores".

INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (IASB) (2010 d): "NIIF para las Pymes".

INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (IASB) (2010 e): "El Marco Conceptual para la información financiera 2010", archivo pdf disponible en www.ifrs.org

ISO (2010): "Guía de Responsabilidad Social", Ginebra.

JENSEN, Robert E. (1976): **Phantasmagoric Accounting: Research and Analysis of Economic, Social and Environmental Impact of Corporate Business**, Florida, American Accounting Association.

KRAUSKOPF, Dina (2004): "Perspectivas sobre la condición juvenil y su inclusión en las políticas públicas" en Krauskopf, D. et al. (2004): Políticas de juventud en Latinoamérica. Argentina es perspectiva, FLACSO Sede Académica Argentina y Friedrich Ebert Stiftung, Buenos Aires.

KRAUSKOPF, Dina (2012): "La condición joven contemporánea", Curso de Posgrado en Juventud, Educación y Trabajo, FLACSO Argentina, Julio.

KRUGMAN, Paul (2009): **De vuelta a la economía de la Gran Depresión y la Crisis del 2008**, Bogotá, Grupo Editorial Norma.

KUHN, Thomas S. (2006): **La estructura de las revoluciones científicas**, Mexico D.F., Fondo de Cultura Económica.

LACALLE CALDERÓN, Maricruz (2008): **Microcréditos y Pobreza. De un sueño al Nobel de la Paz**, Madrid, Turpial.

LITTERIO, Liliana H. (2010): **El Trabajo Infantil y Adolescente en la Argentina. Las Normas y la realidad**, Buenos Aires, Errepar.

LIVELLARA, Carlos Alberto (2010): "El contrato de trabajo de aprendizaje luego de las Reformas de la Ley 26390", en Deibe *et al.* (2010), p. 67-86.

LOFREDO, Antonio (2010): "Derecho del trabajo y jóvenes en Italia", en Deibe *et al.* (2010), p. 257-280.

MACHADO, Sidnei (2010): "Protección del trabajo de los jóvenes en el sistema brasileño", en Deibe *et al.* (2010), p. 235-256.

MATTESSICH, Richard (1970): **Die wissenschaftlichen Grundlagen des Rechnungswesens**, Düsseldorf, Bertelsmann Universitätsverlag.

MATTESSICH, Richard (1995): **Critique of Accounting. Examination of the Foundations & Normative Structure of an Applied Science**, Westport, Connecticut, Quorum Books.

MATTESSICH, Richard (2002): **Contabilidad y Métodos Analíticos**, Buenos Aires, La Ley.

MEJÍA SOTO, Eutimio (2011): **Introducción al Pensamiento Contable de García Casella**, Quindío, Optigraf Ltda.

MINISTERIO DE EDUCACION (2010): "Convenio ME N° 97/10".

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2012): *Estatuto de los Trabajadores. Edición conmemorativa del 25 Aniversario con texto inicial y texto vigente*, archivo pdf disponible en http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2009): *RSE y Trabajo Decente en la Argentina. Contexto, desafíos y oportunidades*, archivo pdf disponible en www.trabajo.gov.ar

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2010 a): *La Red de RSE y Trabajo Decente. Un caso de contribución público-privado al desarrollo*, archivo pdf disponible en www.trabajo.gov.ar

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2010 b): *Programa Jóvenes con Futuro: Resultados e impactos de una intervención público-privada*, archivo pdf disponible en http://www.trabajo.gov.ar/downloads/responsabilidad/Informe_JcF.pdf

MIRANDA, Ana (2006): "Desigualdad educativa e inserción laboral segmentada de los jóvenes en la Argentina contemporánea", tesis doctoral dirigida por el Dr. René Bendit, FLACSO Argentina, 6 de Diciembre.

MIRANDA, Ana (2012 a): "Fundamentación", Curso de Posgrado en Juventud, Educación y Trabajo, FLACSO Argentina, Junio.

MIRANDA, Ana (2012 b): "Introducción", Curso de Posgrado en Juventud, Educación y Trabajo, FLACSO Argentina, Junio.

MONETTO, Cristián M. (2012): "Contrato de trabajo agrario. Cambios sustanciales producidos por la Ley 26727", *Liquidación de sueldos*, Errepar, Febrero.

MORDUCHOWICZ, Alejandro (2012): "Discusiones sobre el vínculo entre la educación y el trabajo desde la economía de la educación", FLACSO Argentina, Septiembre.

NACIONES UNIDAS (UN) (1989): Convención sobre los Derechos del Niño, Resolución 44/25 de la Asamblea General, 20 de Noviembre, disponible en <http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>

NACIONES UNIDAS (UN) (2012): "El futuro que queremos", Documento final de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible Rio +20, Rio de Janeiro, 20 al 22 de Junio, archivo pdf disponible en https://rio20.un.org/sites/rio20.un.org/files/a-conf.216-l-1_spanish.pdf.pdf

ODDONE, María Julieta (2012): "El estudio sociológico de las generaciones", Curso de Posgrado en Juventud, Educación y Trabajo, FLACSO Argentina, Junio.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2004): "Tendencias mundiales del empleo juvenil. 2004", archivo pdf disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcm_041933.pdf

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2005): "Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 93ª reunión", Ginebra, Junio, archivo pdf disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/resolutions.pdf>

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2006): "**Declaración tripartita de principios** sobre las empresas multinacionales y la política social", 295º Reunión, Cuarta Edición, Ginebra, archivo pdf disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2007): *Trabajo Decente y Juventud. Argentina*, archivo pdf disponible en http://white.oit.org.pe/tdj/informes/pdfs/tdj_informe_argentina.pdf

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2011): "Tendencias mundiales del empleo 2011. El desafío de la recuperación del empleo", archivo pdf disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_150442.pdf

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2011?): "Work4Youth. Improving decent work opportunities for youth through knowledge and action", archivo pdf disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_170259.pdf

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2012 a): "Global employment trends for youth 2012", archivo pdf disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180976.pdf

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2012 b): "Global spill-overs from advanced to emerging economies worsen the situation for young jobseekers", *Global*

Employment Outlook, Septiembre, archivo pdf disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_188810.pdf

OROZCO, Néstor R. y GRENABUENA, Silvia R. (2012): “**Administración y Liquidación de Sueldos y Jornales**”, Buenos Aires, Aplicación Tributaria SA.

PAHLEN ACUÑA, Ricardo J. M. y FRONTI DE GARCÍA, Luisa (2004): **Contabilidad Social y Ambiental**, Buenos Aires, Macchi.

PAINTER, Gary D. *et al.* (2011): “What happens to household formation in a recession?”, archivo pdf disponible en <http://www.usc.edu/schools/price/lusk/research/index.html>

PEINÓ JANEIRO, Víctor Gabriel (1993): **La Contabilidad como Programa de Investigación Científica**, Madrid, publicación del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas del Ministerio de Economía y Hacienda.

PERNAS, Mariana (2012): “Lo estamos llamando”, *Diario Clarín*, Suplemento iECO, Domingo 13 de Mayo de 2012.

PIACENTI, Mariano (2010): “Becas”, en Deibe *et al.* (2010), p. 87-104.

PIACQUADIO, Cecilia (2007): “Información sobre Sostenibilidad. Análisis y Tendencias”, *XXI Jornadas Profesionales de Contabilidad, XIX de Auditoría y VIII de Gestión y Costos*, Colegio de Graduados en Ciencias Económicas, Buenos Aires, 4 de Octubre y *IX Jornadas de Investigación y Reflexión de Temáticas Contables en las Cátedras*, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, 4 de Diciembre.

PIACQUADIO, Cecilia (2009): “Incremento de la Pobreza y Pactos Público-Privados”, 5to Simposio Regional de Investigación Contable, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de La Plata, 11 de Diciembre, y en *D&G Profesional y Empresaria*, Tomo XI, N° 127, Errepar, Abril 2010, p. 390-403.

PIACQUADIO, Cecilia (2010 a): “Empresas líderes en exteriorización de información sobre sostenibilidad y articulación público-privada en el marco de iniciativas de inclusión social”, 16° Encuentro Nacional de Investigadores Universitarios del Área Contable (ISSN 1853-4155) y 6° Simposio Regional de Investigación Contable (ISSN 1852-8511), Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de La Plata, 2 al 3 de Diciembre.

PIACQUADIO, Cecilia (2010 b): “Análisis de Memorias de Sostenibilidad: Aportes de algunas empresas que promueven acciones de inclusión social”, Foro Virtual de Contabilidad Ambiental y Social (ISSN 1851-8281), Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, y en *D&G Profesional y Empresaria*, Tomo XII, N° 137, Errepar, Febrero 2011, p. 184-195.

PIACQUADIO, Cecilia (2011 a): “Inclusión laboral de jóvenes en el dominio de la Contabilidad Microsocial”, 17° Encuentro Nacional de Investigadores Universitarios del Área Contable, Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de Salta, 7 al 9 de Julio.

PIACQUADIO, Cecilia (2011 b): “Exteriorización en el dominio de la Contabilidad Microsocial de impactos vinculados con redes de inclusión laboral de jóvenes”, *XXXII Jornadas Universitarias de Contabilidad*, Facultad de Ciencias Económicas del Rosario, Pontificia Universidad Católica Argentina, 19 al 21 de Octubre.

PIACQUADIO, Cecilia (2011 c): “Desarrollo de una Filosofía de la Contabilidad y encuadre de la misma dentro de las ramas de la tecnofilosofía”, 7° Simposio Regional de Investigación Contable, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de La Plata, 2 de Diciembre.

PIACQUADIO, Cecilia (2011 d): “Exteriorización de información sobre sostenibilidad: reflexiones de un estudio efectuado por SustainAbility y articulación público-privada en el marco de iniciativas de inclusión sociolaboral” en *D&G Profesional y Empresaria*, Tomo XII, N° 142, Errepar, Julio 2011, p. 716-734.

PIACQUADIO, Cecilia (2012 a): “Inclusión laboral de jóvenes en Argentina, Redes colaborativas y exteriorización de información contable microsocial” en Rodríguez de Ramirez, M. del C. (2012), p. 179-203.

PIACQUADIO, Cecilia (2012 b): “Compromiso social empresario e inclusión laboral de jóvenes: Conclusiones preliminares de un relevamiento empírico”, *XXXIII Jornadas*

Universitarias de Contabilidad, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tucumán, 3 al 5 de Octubre.

PIACQUADIO, Cecilia y RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. (2009): "Una mirada desde las empresas y sus impactos", en Rodríguez de Ramirez, M. del C. (2009), p. 181-205.

POPPER, Karl R. (1967): **Conjeturas y refutaciones. El Desarrollo del Conocimiento Científico**, Buenos Aires, Paidós.

PRAHALAD, C. K. (2008): **La oportunidad de negocios en la base de la pirámide**, Bogotá, Editorial Norma S.A.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD) (2010): Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe 2010. Actuar sobre el futuro: romper la transmisión intergeneracional de la desigualdad, PNUD, archivo PDF disponible en <http://www.idhalc-actuarsobreelfuturo.org/site/index.php>

PUSINERI, Juan Manuel (2010): "Contrato de Trabajo de Aprendizaje", en Deibe *et al.* (2010), p. 27-66.

QUICK, Reiner *et al.* (2009): Corporate-Governance-Berichterstattung-Empirische Befunde zur Qualität der Berichterstattung, WPg Die Wirtschaftsprüfung, IDW Verlag, Año 62, N° 4, Febrero, p. 205-215.

RAMPELL, Catherine (2011): "As new graduates return to nest, Economy also feels the pain", *The New York Times*, November 16, archivo pdf disponible en http://www.nytimes.com/2011/11/17/business/economy/as-graduates-move-back-home-economy-feels-the-pain.html?_r=1

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, María del C. (2004): "Métodos empíricos. Diversas Perspectivas", 11° Encuentro Nacional de Investigadores Universitarios del Area Contable, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Misiones, 8 de Julio, y en Scarano, E. *et al.* (2006) p. 59-77 y en "Contabilidad y Auditoría", Publicación del Instituto de Investigaciones Contables de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, N° 22, Año 11, Diciembre 2005, p. 27-46.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, María del C. (2006 a): "Contabilidad y Responsabilidad Social: Desafíos y oportunidades para la profesión contable", XXVII Conferencia Interamericana de Contabilidad, Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 21-24 Octubre 2006 y en "Contabilidad y Auditoría", Publicación de la Sección de Investigaciones Contables del Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad y Matemática de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, N° 26, Año 13, Diciembre 2007, p. 177-219.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, María del C. (2006 b): "Transparencia y responsabilidad social: un reto para el abordaje de las posibles vinculaciones entre el sector público, el privado y la sociedad civil en el marco de la sustentabilidad", Villas. Jornadas de Investigación y Reflexión de Temáticas Contables en las Cátedras, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, 22-23 de Noviembre.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, María del C. (2006 c): "El lento andar del Balance Social en la Argentina", XX Jornadas Profesionales de Contabilidad, XVIII de Auditoría y VII de Gestión y Costos, Colegio de Graduados en Ciencias Económicas, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 9-10 de Noviembre.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. (2006 d): "Contabilidad y *responsabilidad*: posibles contribuciones para el aumento de la transparencia y de la responsabilidad social", VII Simposio Internacional sobre América Latina y el Caribe, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, 18 al 20 de Octubre.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. (2007): "Un abordaje preliminar para la integración de los aspectos micro, meso y macro contables dentro del segmento social en relación con las Organizaciones de la Sociedad Civil", XXVIII Jornadas Universitarias de Contabilidad, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Mar del Plata, 7-9 de Noviembre.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. (2008 a): **Apuntes preliminares para sistematizar aportes que integren las perspectivas micro, meso y macro contables de programas de inclusión social** Informe de Avance-Primera Etapa, Proyecto de Investigación Científica y Tecnológica PICT 2005 ANPCyT-FONCyT, Buenos Aires, Ediciones Cooperativas.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. (2008 b): "La Ley (CABA) 2.594 sobre Balance de Responsabilidad Social y Ambiental y sus referentes a nivel de modelos de exteriorización de impactos económicos, sociales y ambientales", *D&G Profesional y Empresaria*, Tomo IX, N° 108, Errepar, Septiembre, p. 1015-1039.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. (2008 c): "Los programas de transferencias condicionadas como objeto de análisis de la Contabilidad Social. Su evolución en Argentina después de la crisis de 2001", III Jornadas Universitarias Internacionales de Contabilidad, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Universidad de la República Oriental del Uruguay, Montevideo, República Oriental del Uruguay, 5-9 de Noviembre.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. (2009): **Programas de Inclusión Social en Argentina. Una aproximación a la complejidad de las articulaciones micro, meso y macro contables** Informe de Avance-Segunda Etapa, Proyecto de Investigación Científica y Tecnológica PICT 2005 ANPCyT-FONCyT, Buenos Aires, Ediciones Cooperativas.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. (2010 a): "La Contabilidad en la búsqueda de aportes para el desarrollo de políticas públicas para la inclusión social en la Argentina del Bicentenario", II Congreso Internacional y IX Simposio de América Latina y el Caribe CEINLADI, Facultad de Ciencias Económicas-UBA, Octubre.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. (2010 b): "El camino hacia la información integrada: los pasos recientes", *Teuken Bidikay*, Publicación del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, N° 1, Diciembre, p. 73-95.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. (2010 c): "Finalización de la Primera Fase del Proyecto Conjunto entre IASB y FASB de Marco Conceptual", *D&G Profesional y Empresaria*, Tomo XII, N° 140, Errepar, Mayo.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. (2011 a): **La Mirada Compleja en Contabilidad y los Programas de inclusión social en Argentina** Informe Final, Proyecto de Investigación Científica y Tecnológica PICT 2005 ANPCyT-FONCyT, Buenos Aires, Ediciones Cooperativas.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. (2011 b): "Las organizaciones de la sociedad civil y la demanda de transparencia y accountability", XXXII Jornadas Universitarias de Contabilidad, Facultad de Ciencias Económicas del Rosario, Pontificia Universidad Católica Argentina, Rosario, 19-21 Octubre.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. (2012): **"Contabilidad, Accountability y Transparencia: Identificando Tendencias"**, Primer Informe de Avance del Proyecto "Contabilidad y responsabilidad (accountability) en la articulación de iniciativas con impactos sociales positivos en el sector privado lucrativo y de las OSC", ISBN 978-950-29-1410-7.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. y PIACQUADIO, Cecilia (2007): "La información sobre sostenibilidad y la ampliación de las fronteras organizacionales", II Jornadas Universitarias Internacionales de Contabilidad, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Asunción, ciudad de San Lorenzo, Paraguay, 6-8 Junio 2007, y en *D&G Profesional y Empresaria*, Tomo VIII, N° 99, Errepar, Diciembre, p. 1288-1311.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. y PIACQUADIO, Cecilia (2009): "Los programas de inclusión social desde la mirada de las empresas. Exteriorización de impactos y limitaciones de la información", XXX Jornadas Universitarias de Contabilidad, Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de Salta, 4-6 de Noviembre.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. y PIACQUADIO, Cecilia (2010): "Impactos en la Comunidad: reflexiones acerca de entes considerados líderes en su exteriorización, su convergencia con programas de inclusión social", XXXI Jornadas Universitarias de Contabilidad, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Universidad Nacional de Catamarca, 20-22 de Octubre.

RODRIGUEZ DE RAMIREZ, M. del C. y PIACQUADIO, Cecilia (2011): "Articulación Público-Privada: Las Empresas y las Prácticas socialmente Responsables vinculadas a Planes de Inclusión social", en Rodríguez de Ramirez, M. del C. (2011): p. 141-177.

RODRIGUEZ MANCINI, Jorge (1996): **Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social**, Buenos Aires, Editorial Astrea.

ROSSER LIMIÑANA, Ana (1998): "Marco legislativo del acogimiento familiar", archivo pdf disponible en http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/5806/1/ALT_06_12.pdf

SACHS, Jeffrey D. (2011): "El desempleo entre los jóvenes azota a todo el mundo", diario La Nación, suplemento Economía & Negocios, Domingo 3 de Abril.

SAMUELSON, Paul A. (1968): **Curso de Economía Moderna**, Madrid, Aguilar.

SCARANO, Eduardo R. *et al.* (2006): **Metodología de la Investigación Contable**, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas-Universidad de Buenos Aires.

SCHVARSTEIN, Leonardo (2006): "**La inteligencia social de las organizaciones**", Paidós, Buenos Aires.

SECRETARÍA DE EMPLEO (2012): "Respuesta al requerimiento de información y notas metodológicas adjuntas", 11 de Mayo.

SEN Amartya y KLIKSBURG B. (2010): **Primero la gente**, Buenos Aires, Temas Grupo Editorial.

STAUBER, Barbara y WALTHER, Andreas (2006): "De-standardised pathways to adulthood: European perspectives on informal learning in informal networks", Papers, N° 79, p. 241-262.

STIGLITZ, Joseph (2012): "Europa después de los ajustes", Diario Clarín, Suplemento iECO, Domingo 13 de Mayo.

SUAREZ KIMURA, Elsa (2004): "Responsabilidad Social de la Empresa y Contabilidad Social frente a la Problemática Ambiental. Diversos aspectos de dicha relación", en Pahlen Acuña, R. y Fronti de García L. (2004), p. 113-136.

SUSTAINABILITY (2010, a): *Rate the Raters Phase One. Look Back and Current State*, archivo pdf disponible en <http://www.sustainability.com/library/rate-the-raters-phase-one>

SUSTAINABILITY (2010, b): *Rate the Raters Phase Two. Taking Inventory of the Ratings Universe*, archivo pdf disponible en <http://www.sustainability.com/library/rate-the-raters-phase-two>

TAYLOR, Paul *et al.* (2012): "Young, Underemployed and Optimistic", Pew Research Center, Pew Social & Demographic Trends, Washington, archivo pdf disponible en <http://www.pewsocialtrends.org/files/2012/02/young-underemployed-and-optimistic.pdf>

URIEN, Paula (2010): "Jóvenes sin estudio ni trabajo", Diario La Nación, Suplemento Economía & Negocios, Domingo 12 de Septiembre.

URIEN, Paula (2011): "Jóvenes en problemas mayores", Diario La Nación, Suplemento Economía & Negocios, Domingo 13 de Marzo.

VAN MORLEGAN, Luis *et al.* (2010): "Mesa Redonda. Qué sucede con el empleo de los jóvenes?", Diario Clarín, Suplemento especial "Trabajo Temporario", Domingo 17 de Octubre.

VAZQUEZ, Eduardo A. (2009): "Armonización de los regímenes de reducción de contribuciones patronales de la seguridad social", *Revista Consultor Tributario*, Errepar, Noviembre.

VAZQUEZ, Eduardo A. (2010): "La extensión de la vigencia del régimen de reducción de contribuciones de la seguridad social", *Revista Consultor Tributario*, Errepar, Agosto.

VAZQUEZ, Eduardo A. (2011): "La nueva extensión del régimen de reducción de contribuciones de la seguridad social", *Revista Consultor Tributario*, Errepar, Agosto.

WIRTH, María Cristina (2001): **Acerca de la ubicación de la Contabilidad en el Campo del Conocimiento**, Buenos Aires, La Ley.

ZAMAGNI, Stefano (2010): Exposición en la Tercera Cátedra Abierta de Responsabilidad Social y Ciudadana, Foro Ecuménico Social, Auditorio de la Cancillería Argentina, Buenos Aires, Miércoles 18 de Agosto.

ZICARI, Adrián (2007): **Responsabilidad Social Empresaria. Una visión financiera**, Buenos Aires, Edicon.

Páginas web consultadas:

<http://www.infoleg.gov.ar/>

<http://www.trabajo.gob.ar/>
<http://www.boe.es/>
<http://www.empleo.gob.es/index.htm>
<http://www.sistemanacionalempleo.es>
http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html
<http://www.salariominimo.es/>
<http://www.empleo.gob.es/fogasa/>
<http://www.santacruz.gov.ar/index.php?opcion=boletin>
http://www.desarrollosocial.gba.gov.ar/subsec/politicas_sociales/programas/envion.php
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030:0::NO::>
<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/anotada/2398652/art-428-consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43>
<http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/HomePage.htm>
<http://portales.educacion.gov.ar/spu/registro-de-pasantias/>
<http://registropasantias.siu.edu.ar/>
<http://www.spepsantafe.edu.ar/Normativas/d206695.htm>
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm
<http://www.bmbf.de/de/1644.php>
<http://www.ahkargentina.com/capacitacao.asp>
http://www.buenos-aires.diplo.de/Vertretung/buenosaires/es/05/Wiss_Forschung_und_Technologie/Wissenschaftlich-technologische_20Zusammenarbeit.html
http://www.buenos-aires.diplo.de/Vertretung/buenosaires/es/BBZ_Seite.html
<http://portal.educacion.gov.ar/prensa/gacetillas-y-comunicados/sileoni-baranao-y-autoridades-alemanas-formalizaron-la-creacion-del-centro-universitario-argentino-aleman/>
<http://www.mincyt.gov.ar/>
<http://www2.jus.gov.ar/igj-vistas/Busqueda.aspx>
<http://www.daad.de/portrait/wer-wir-sind/kurzportrait/08940.es.html>
<http://www.alfavinil.com/>
<http://www.basf.com.ar/>
http://www.basf.com.ar/pls/basfar/pckg_sustentabilidad.comun
<http://www.bemaq.biz/Nuestra-Empresa.html>
<http://www.bizerba.com.ar/>
<http://www.sudamerica.boehringer-ingelheim.com/>
http://www.boschrexroth.com.ar/country_units/south_america/argentina/es/index.jsp
<http://www.isenbeck.com.ar/>
<http://www.zeiss.com.ar/>
http://www.cencosud.com.ar/resp_soc.htm
<http://www.latam.clariant.com/reg/latam/internet.nsf/vwWebPagesByID/666103D60FDEBAE4C12576B6004E0988?OpenDocument>
<http://www.conuar.com.ar/home.htm>
<http://www.chortitzer.com.py/home.php>
<http://www.fernheim.com.py/comunidad.php>
http://www.zendaleather.com/es_index.php?target=es_company_sustainability
<http://www.dacotrans.com.ar/es/>
<http://www.daimlerchrysler.com.ar/>
http://www.dhl.com.uy/es/informacion_sobre_dhl/sustentabilidad.html#approach
<http://www.dtmaq.com/>
<http://www.easyparts.com.ar/>
<http://www.ekroter.com/es/acercade/>
http://www.fae.com.ar/fr_default.asp
<http://www.facalycia.com.uy/JoseFacal.htm>
http://www.festo.com/cms/es-ar_ar/9465.htm
http://www.fvsa.com.ar/la_empresa/historia.php

http://www.hamburgsud-line.com/hsdg/en/hsdg/linershipping_1/offices/officesdetails_2_2076.jsp
http://www.hamburgsud-line.com/hsdg/media/sharedmedia/dokumente/brochures/Environmental_brochure~1.pdf
<http://www.hellmann.de/argentina>
http://www.henkel.com.ar/cps/rde/xchg/henkel_ag/hs.xsl/sustentabilidad-89.htm
<http://www.ip-sa.com.ar/>
http://www.isophar.com.ar/system/contenido.php?id_cat=27
<http://www.klueber.com/ar/es/downloadpage/>
http://www.ksb.com/ksb-ar/Empleo/Students_and_Graduates/Work_placements
http://www.kn-portal.com/locations/south_central_america/argentina/
<http://www.ferrostaal.com/es/la-empresa/empleos-carrera-profesional/aprendizes/training-as-a-business-man-for-office-communication/>
<http://lanxess.com/en/corporate/sustainability-home/employees-sustainability/training-sustainability/>
http://www.mercedes-benz.com.ar/content/argentina/mpc/mpc_argentina_website/es/home_mpc/passengercars/home/world/mb_argentina/rse.html
http://www.merck.com.ar/es/careers/working_in/working_in.html
<http://www.nakase.com.ar/empresa>
<http://www.orbis.com.ar/>
http://www.bosch.com/en/com/sustainability/sustainability_at_bosch.html
<http://www.sartorius.com/en/company/about-sartorius/sustainability/social-responsibility/promoting-social-infrastructure-at-sartorius-group-locations/>
http://www.schenker.com.ar/la_empresa.php
<http://www.schoss.com.ar/empresa.php>
http://www.siemens.com.co/SiemensDotNetClient_Andina/v2/templates/TemplateK.Aspx?channel=10592
<http://www.softcargo.com.uy/es/>
http://www.supramar.com.uy/quienes_somos.htm
<http://www.ulmapackaging.com/>
<http://www.amiargentina.com/>
<http://www.volkswagen.com.ar/es/volkswagen-argentina0/responsabilidad-social.html>
<https://www.wintershall.com/en/career/university-graduates/fast.html>
<http://www.ancefn.org.ar/academia/inicial.html>
<http://www.agds.org.ar/index.php?PN=estatutos&LA=1>
http://corporateresponsibility.boehringer-ingelheim.com/our_employees.html
http://www.boschrexroth.com/corporate/sub_websites/jobs_career/en/students/short_intership/index.jsp
http://www.isenbeck.de/html/02_brauerei.html
http://corporate.zeiss.com/about/en_de/responsibility.html
http://www.cencosud.cl/resp_soc.htm
<http://report.basf.com/2011/en/servicepages/welcome.html>
<http://www.clariant.com/corpnew/internet.nsf/vwWebPagesByID/F2C9F03322D1A2C0C12579EC002E2B56?OpenDocument>
<http://www.dacotrans.com.gt/historia.htm>
<http://www.dhl.de/de.html>
<http://www.dp-dhl.com/content/dam/dpdhl/verantwortung/Bericht-zur-Unternehmensverantwortung-2011.pdf>
http://www.festo.com/cms/de_corp/12332.htm
http://www.hellmann.de/downloads/nhr_2011_d_low_bogen.pdf
http://www.henkel.de/de/content_data/258005_2012.03.08_2011_sustainabilityreport_de.pdf
<http://www.klueber.com/en/career/working-at-klueber-lubrication/>
<http://www.ksb.com/ksb-de/Unternehmen/Unternehmerische-Verantwortung>

http://www.arbeitsagentur.de/nn_27298/Navigation/zentral/Servicebereich/Ueber-Uns/Ueber-Uns-Nav.html

<http://lanxess.de/de/corporate/sustainability-home/cr-responsibility/>

<http://www.teachfirst.org.uk/AboutUs/>

http://www.ferrostaal.com/es/la-empresa/emplazamientos-internacionales/?tx_editfiltersystem_pi1%5Bcmd%5D=detail&tx_editfiltersystem_location_country_pi1%5Buid%5D=225

http://www.ferrostaal.com/uploads/tx_mfsmatrix/100416_FS_Recr-Flyer_Ausb_GB_web.pdf

http://www.ferrostaal.com/uploads/tx_mfsmatrix/100416_FS_Brosch_Personal_GB_web_01.pdf

http://www.ferrostaal.com/uploads/tx_mfsmatrix/100416_FS_Recr-Flyer_Inter_GB_web.pdf

http://www.ferrostaal.com/uploads/tx_mfsmatrix/100416_FS_Recr-Flyer_Trainee_GB_web.pdf

http://www.mercedes-benz.com.ar/content/media_library/argentina/mpc/acerca_de/Report_Social_2009_2010.object-Single-MEDIA.tmp/Reportedesustentabilidad2009-2010.pdf

http://www.merck.de/company.merck.de/de/images/Merck_CR_Report_2011_DE_tcm1613_72013.pdf?Version=

http://www.bosch.com/media/com/sustainability/sustainability_new/downloads/Nachhaltigkeit_sbericht2011_DE.pdf

<http://www.bosch.com.ar/content/language1/html/867.htm>

<http://www.sartorius.com/en/company/career/students-and-apprenticeship/apprenticeship-and-combined-studies/>

<http://www.dbschenker.com/ho-en/career/>

<http://www.hamburg-sud.com/hsdg/en/hsdg/regionalinformation/southamerica/argentina/argentinauruquay/startpageargentina.jsp>

<http://www.infoleg.gov.ar/>

<http://www.trabajo.gob.ar/>

<http://www.boe.es/>

<http://www.empleo.gob.es/index.htm>

<http://www.sistemanacionalempleo.es>

http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html

<http://www.salariominimo.es/>

<http://www.empleo.gob.es/fogasa/>

<http://www.santacruz.gov.ar/index.php?opcion=boletin>

http://www.desarrollosocial.gba.gov.ar/subsec/politicas_sociales/programas/envion.php

http://www.fio.unicen.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=942%3AIngenieria-capacita-a-jovenes-del-programa-envion&catid=46%3AActualidad&Itemid=140

<http://www.politicadelsur.com.ar/00112/0112avellaneda03.htm>

<http://www.saladillo.gov.ar/index.php?include=envion.php>

<http://www.treslineas.com.ar/empresas-privadas-aportan-millon-programa-envion-n-216304.html>

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=es&p_country=BRA&p_classification=01.02&p_origin=SUBJECT

http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/projovem_default.asp

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102536

<http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>

https://rio20.un.org/sites/rio20.un.org/files/a-conf.216-l-1_spanish.pdf.pdf

<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=175524>

<http://organismos.chubut.gov.ar/trabajo/category/general/>

[http://www.chubut.gov.ar/boletin/archives/pdf/RAMA%20X%20\(10-49\).pdf](http://www.chubut.gov.ar/boletin/archives/pdf/RAMA%20X%20(10-49).pdf)

<http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>

<http://www.unicef.org/argentina/spanish/resources.html>

<http://www.cenoc.gov.ar/index.html>
http://www.buenosaires.gov.ar/areas/des_social/cioba2010/?menu_id=1013
http://www.buenosaires.gov.ar/areas/jef_gabinete/atencion_ciudadana/roac.php
<http://www.transparency.org/>
http://www.oneworldtrust.org/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=51&tmpl=component&format=raw&Itemid=59
<http://www.unicef.org/argentina/spanish/children.html>
http://www.afip.gob.ar/genericos/guiavirtual/consultas_detalle.aspx?id=15242381
<http://www.politicassociales.gov.ar/odm/>
<http://www.desarrollosocial.gov.ar/socioproductivos/115>
<http://www.oit.org.ar/portal/>
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_170259.pdf
<http://www.rae.es/rae.html>

ANEXO I: Desempleo juvenil. Resultados empíricos en los Estados Unidos de América y algunas consideraciones acerca de su impacto a nivel macroeconómico

Un estudio de reciente difusión en los Estados Unidos de América realizado por el Pew Research Center⁵⁷² y difundido por la revista "Accounting Today" el 10/02/2012 señala que los jóvenes norteamericanos conforman el grupo etario más afectado por la recesión. Así, se observa que el mercado laboral aún lucha por recuperarse de los efectos de la "Gran Recesión" y que, pese a que la recesión oficialmente se encuentre acotada entre Diciembre 2007 y Junio 2009, la tasa de desempleo continuó subiendo alcanzando el 9,6 %⁵⁷³ anual en 2010.

El empleo se está recuperando en ese país lentamente con un nivel registrado en 2011 aún inferior en 6 millones al del año 2007. En este marco los jóvenes adultos⁵⁷⁴ son el grupo etario más afectado. Se señala que la situación laboral ha sido particularmente adversa para los adultos más jóvenes –aquellos entre 18 y 24 años- en el transcurso de la última década y especialmente a partir de 2007, representando la tasa de desempleo de los jóvenes el doble del ratio general de desocupación. Así, señala el estudio, en el transcurso de los dos últimos años se ha registrado la menor proporción histórica de jóvenes adultos empleados desde el año 1948⁵⁷⁵.

Asimismo, la Gran Recesión ha registrado un mayor impacto en los ingresos de los jóvenes adultos que en los sueldos de cualquier otro grupo etario. Asimismo, resulta de

⁵⁷² El trabajo fue realizado a través de encuestas telefónicas efectuadas entre el 6 y 19 de Diciembre de 2011 a una muestra representativa de 2.048 adultos –en edad entre 18 y 64 años- incluyendo a un grupo de 808 adultos jóvenes –en edad entre 18 y 34 años-. Como consecuencia del mismo se registró un total de 769 entrevistas vía teléfono de línea o celular las cuales fueron efectuadas en inglés y español bajo la dirección del Estudio Internacional de Investigación y Encuestas de Princeton (*Princeton Survey Research Associates International*).

⁵⁷³ Los datos referidos al mercado laboral han sido tomados de la Encuesta Poblacional Actual ("Current Population Survey"), una encuesta mensual organizada en forma conjunta por la Oficina de Censos de los Estados Unidos de América (U.S. Census Bureau) y la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos de América (U.S. Bureau of Labor Statistics).

⁵⁷⁴ El estudio del Pew Research Center reconoce las siguientes franjas etarias:

- a) Adultos jóvenes: aquellos en edad *entre 18 y 34 años*.
- b) Adultos medios: *entre 35 y 49 años*.
- c) Adultos mayores: de *50 años de edad en adelante*.

Así, el genérico "adultos", población objetivo de la muestra –se ha excluido del análisis a los jóvenes de 16 y 17 años y personas de 65 años o aún mayores en virtud del menor compromiso con el mercado laboral (Taylor *et. al.*, 2012: 13)- es utilizado para referirse a personas en edad entre 18 y 64 años, en tanto que el genérico "jóvenes" –usado indistintamente como "adultos más jóvenes"- hace referencia a la franja etaria de jóvenes en edad de entre 18 y 24 años, población objetivo de nuestra tesis.

⁵⁷⁵ La tasa de empleo actual del 54%, equivalente a la registrada también en 2010 representa el ratio de empleo de jóvenes más bajo desde 1948 –el pico máximo se alcanzó en 1989 con una tasa de empleo juvenil [entre 18 y 24 años] del 67,6%. Se observa que a efectos del cálculo de esta tasa, también conocida como tasa de "empleo a población" ("employment-to-population ratio") se calcula la participación relativa de personas de 16 años de edad o mayores que se encuentren trabajando (Taylor *et. al.*, 2012: 15).

Obsérvese que, a diferencia de lo mencionado en relación al cálculo de la tasa de desempleo, este índice sólo toma en consideración a las personas que se encuentren efectivamente trabajando, es decir, excluye a aquellas [personas] que están activamente buscando un empleo –las cuales, tal lo mencionado *supra*, son consideradas empleadas a efectos del cálculo de la tasa de desempleo-.

particular interés observar que el desempleo juvenil ha anunciado en los Estados Unidos de América el preludio de recesiones posteriores (Taylor *et. al.*, 2012: 15).

A continuación relevamos las notas salientes de este estudio:

- En 2011 la tasa de desempleo⁵⁷⁶ norteamericana de jóvenes en edad de entre 18 y 24 años ascendía al 16,3%, es decir, seis puntos porcentuales superior a la registrada en relación a la población en edad de entre 25 y 29 años (calculada en 10,3%) y aproximadamente ocho puntos porcentuales superior a aquella registrada para la franja etaria entre 30 y 34 años (calculada en 8,6%). (Taylor *et. al.*, 2012: 14).
- Como resultado de la recesión, los adultos jóvenes han registrado, asimismo, la mayor caída (6,1%) en sus ingresos semanales en comparación con otros grupos etarios: en tanto en 2007 la media de ingresos semanales de los adultos jóvenes que trabajaban a jornada completa (*full time*) ascendía a USD 477, la misma medida en 2011 fue de USD 448. En comparación con ello, los ingresos [semanales devengados por un empleo a jornada completa] de los trabajadores en edad de entre 25 y 29 años y de entre 30 a 34 años disminuyeron en 0,1%, en tanto que respecto del grupo entre 35 y 64 años [es decir, adultos medios y adultos mayores] se registró un incremento de un punto porcentual. (Taylor *et. al.*, 2012: 18).
- La percepción de la población norteamericana resulta alineada con estos ratios. Así, el 41% de los encuestados considera que los jóvenes adultos “se lleva la peor parte” en la economía actual⁵⁷⁷. Tal percepción es igualmente compartida por ambos géneros y por las personas con mayor formación (Taylor *et. al.*, 2012: 19).
Asimismo, se observa un consenso generalizado en el sentido de considerar que en la actualidad los adultos jóvenes enfrentan, en comparación con la generación de sus progenitores, mayores desafíos en pos de alcanzar estándares económicos básicos⁵⁷⁸. Así, amplias mayorías sostienen que es más difícil para los jóvenes adultos de hoy encontrar trabajo (82%), tener capacidad de ahorro (75%), pagar un instituto terciario (71%), o adquirir una vivienda (69%). (Taylor *et. al.*, 2012: 22).
- La recesión también ha impactado decisiones de índole personal. Así, prácticamente la mitad (49%⁵⁷⁹) de los adultos jóvenes [en edad de entre 18 y 34 años] manifestó que, en virtud de las condiciones económicas adversas en los últimos años han tomado un trabajo que en realidad no era de su agrado al sólo efecto de poder pagar sus cuentas. Más de un tercio (35%) han informado haber regresado al colegio debido a las malas condiciones económicas en tanto que el 24% señala haber aceptado trabajar sin recibir contraprestación económica al sólo efecto de ganar experiencia laboral. Asimismo, un 24% de los adultos jóvenes señala que, en virtud de las condiciones económicas desfavorables, han regresado en los últimos años a vivir a la casa paterna después de

⁵⁷⁶ A efectos de su cálculo son considerados como parte de la fuerza laboral total tanto las personas que efectivamente se encuentran trabajando como así también aquellas que están activamente buscando un empleo.

⁵⁷⁷ Seguidos por los adultos medios (29%) y los adultos mayores (24%).

⁵⁷⁸ En trabajos previos (Piacquadio C., 2011) nos habíamos referido ya a las asimétricas posibilidades que, en comparación con la generación de sus progenitores, enfrentan los jóvenes actualmente.

⁵⁷⁹ Entendemos que el *ratio* informado en este apartado es una media ponderada. Así, tal como veremos más adelante, esta medida varía según la etnia: en el caso de los adultos jóvenes negros es del 62%, en el caso de los hispanos, del 54% y del 47% para los adultos jóvenes blancos.

haber vivido solos [verificando, así, transiciones yo-yo]. Asimismo, en virtud de la situación económica desfavorable, 22% de los jóvenes adultos han manifestado haber postergado la decisión de tener un hijo en tanto que un 20% de los mismos han señalado haber diferido la decisión de contraer nupcias. (Taylor *et.al.*, 2012: 20).

- El estudio revela significativas diferencias en la forma en que la recesión ha impactado a los adultos jóvenes, observándose variaciones según razas y etnias:

"There are some significant differences in the impact of the recession among Young adults by race, particularly in the areas of education and employment. The economic data show that young blacks have an even higher unemployment rate than do young whites or young Hispanics. And even for young blacks who are working, their employment situation may not be highly satisfying. More than six-in-ten (62%) blacks ages 18 to 34 say in recent years they have taken a job they didn't really want just to pay the bills. This compares with 47% of whites in the same group and 54% of Hispanics.

Young blacks are also more likely to report that they have gone back to school because of hard economic times. Half of the young blacks surveyed say they have returned to school in recent years, compared with 32% of young whites and 36% of Hispanics.

Young whites and Hispanics are more than twice as likely as young blacks to say they have moved back in with their parents after living on their own because of economic conditions. Among those ages 18 to 34, 26% of whites and 29% of Hispanics say they have moved back home, compared with 13% of blacks.

Young Hispanics are more likely than young whites to say they have postponed getting married because of the economy.

... race and ethnicity seem to have divided young adults in terms of the impact of the recession ..." (Taylor *et.al.*, 2012: 21)

Que traducimos como:

"Se observan diferencias significativas en la forma en que la recesión ha impactado a los adultos jóvenes según sea la raza, especialmente en lo relativo a áreas relacionadas con la educación y el empleo. Los datos económicos muestran que los jóvenes negros registran una tasa de desocupación aún mayor que la que se verifica respecto de los jóvenes blancos o los jóvenes hispanos⁵⁸⁰. Y aún entre los jóvenes negros que se encuentran trabajando la situación laboral puede no ser altamente satisfactoria. Más del 60% (62%) de los negros en edad de entre 18 y 34 años manifiestan haber tomado en años recientes un trabajo que realmente no les gusta al sólo efectos de poder pagar sus cuentas. Ello, comparado con el ratio del 47% de los blancos ubicados en la misma franja etaria y el 54% de los hispanos.

También es más frecuente que sean los jóvenes negros quienes mayormente informen que han regresado al colegio debido a los tiempos económicos adversos. La mitad de los jóvenes negros encuestados señalan haber regresado al colegio en años recientes, comparado con el 32% de los jóvenes blancos y el 36% de los hispanos.

En relación con los jóvenes negros, los jóvenes blancos e hispanos son propensos en más de un 200% a informar haber regresado a vivir a la casa paterna debido a las condiciones económicas en forma posterior a haber vivido solos. De los jóvenes en edad de entre 18 y 34 años, el 26% de los blancos y el 29% de los hispanos manifiestan haber regresado a la casa paterna, en comparación al 13% de los negros.

Los jóvenes hispanos son más propensos que los jóvenes blancos a informar que han diferido la decisión de casarse en virtud de la economía.

... raza y etnia parecen haber dividido a los adultos jóvenes en lo relativo al impacto de la recesión ..." (Taylor *et.al.*, 2012: 21)

Asimismo, en un artículo difundido el 16/11/2011 por *The New York Times* y reproducido el 17/11/2011 por AICPA, Rampell (2011) menciona las repercusiones

⁵⁸⁰ El término [Hispanic] se refiere a la población proveniente de áreas o países hispano parlantes, antiguamente gobernados por el Reino de España, es decir, países de habla hispana de América Latina.

negativas que, a nivel macroeconómico, conlleva el regreso a la casa paterna [“regreso al nido”] por parte de los jóvenes norteamericanos –fenómeno aludido como “jóvenes boomerang” o “generación boomerang”–, hecho que, conjuntamente con un ahorro para los jóvenes recientemente graduados, priva a la economía de un significativo potencial de actividad. Así, la autora (Rampell, 2011) señala que las redecoraciones y amoblamientos de nuevos hogares que tienen lugar cuando los jóvenes “abandonan el nido” –al igual que cuando los matrimonios se divorcian, arriban inmigrantes y compañeros de cuarto se separan–, son factores que coadyuvan al crecimiento de la economía. En tal sentido, Mark Zandi, economista en jefe de *Moody's Analytics*, señala que bajo circunstancias normales, la conformación de cada hogar⁵⁸¹ añade USD 145.000 al producto anual toda vez que el gasto que presupone el establecimiento de una casa genera una onda expansiva en la economía.

La autora advierte, sin embargo, que un magro mercado laboral y una recuperación incierta han motivado que ciento de miles de jóvenes norteamericanos hayan pospuesto la decisión de irse a vivir solos. Pese a que antes de que comenzase la recesión los jóvenes ya estaban dejando la casa paterna en edad más avanzada de lo que tradicionalmente fue la costumbre, la crisis económica pareciera haberlos atado indefinidamente a su hogar de origen. Así, Mark Zandi informa que en 2010 solamente resultaron creados 950.000 nuevos hogares en comparación con 1.300.000 registrados en el año 2007, año en que comenzó la recesión. Se observa que en algunos casos no son razones de necesidad [económica], sino de prudencia las que movilizan a los jóvenes a permanecer en la casa paterna. Es decir, en ocasiones los jóvenes disponen de ingresos suficientes para independizarse pero difieren la decisión en espera de una base económica más sólida que les permita adquirir su propia vivienda en lugar de tener que desembolsar una renta periódica por alquiler.

Rampell (2011) señala que un menor ingreso por alquiler será traducido en un menor consumo o inversión descendente en la línea productiva por parte del locador, verificándose, en consecuencia, la “Paradoja de la Frugalidad” mencionada por Keynes: en tanto el ahorro es bueno para el agente económico individual, [el ahorro] en masa puede dañar potencialmente la economía al reducir la demanda⁵⁸².

⁵⁸¹ Painter *et al.* (2011: 3) explican que se habla de conformación de nuevos hogares cuando (i) los jóvenes se mudan de la casa paterna, (ii) las parejas se separan o bien, (iii) cuando dos personas no relacionadas por parentesco deciden irse a vivir cada una por su cuenta con posterioridad a haber compartido una residencia común. Asimismo, estudios realizados por los autores evidencian que las condiciones económicas bien pueden predecir la tasa de conformación de [nuevos] hogares (Painter *et al.*, 2011: 20).

⁵⁸² Nos parece ilustrativo reproducir la explicación que Samuelson (1968) brinda al respecto subrayando el efecto del fenómeno según el contexto sea de pleno empleo o desocupación:

“... un mayor deseo de consumir –lo que es otro modo de considerar la disminución del deseo de ahorrar–, elevará probablemente las ventas y aumentará la inversión, mientras que, en cambio, un aumento de la frugalidad general tenderá a empeorar una depresión y reducirá la creación de capital neto en la comunidad. Por tanto, *el consumo elevado y la inversión elevada son más bien complementarios que competidores.*

Este resultado es lo que se llama, a veces, *la paradoja de la frugalidad*. Resulta una paradoja, porque desde la infancia nos enseñan que la frugalidad *siempre* es buena y porque el clásico *Poor Richard's Almanac*, de Benjamin Franklin, nunca cesa de predicarnos la doctrina del ahorro. Y ahora nos sale una nueva generación de economistas que se consideran a sí mismos expertos, y que parecen venir a decirnos que lo blanco es negro y que las antiguas virtudes han llegado a convertirse en pecados modernos.

... Dos consideraciones nos ayudarán a aclarar toda la cuestión. La primera es ésta: en Economía debemos siempre prevenirnos contra la falacia lógica de composición, pues puede suceder que lo que es bueno en una sola persona aislada no lo sea, necesariamente, para toda la colectividad, y que, en ciertas circunstancias, lo que resulta sensato en particular sea una tontería en general.

En igual sentido, en un artículo de reciente difusión, Stiglitz⁵⁸³ (2012) advierte que:

“... los mercados no son estables por si mismos. No sólo generan reiteradamente desestabilizadoras burbujas de activos; además, cuando la demanda se debilita, entran en juego fuerzas que exacerbaban la caída. El desempleo, y el miedo a su propagación, empujan los salarios, los ingresos y el consumo a la baja, y con ello a la demanda total. Las menores tasas de formación de hogares –los jóvenes estadounidenses, por ejemplo, vuelven cada vez más a vivir a casa de sus padres– deprimen los precios de la vivienda, conduciendo aún más a ejecuciones hipotecarias.” [el sombreado es nuestro]

Gary D. Painter (en Rampell, 2011), profesor de la *University of Southern California* y director de investigaciones del centro universitario *Lusk Center for Real Estate* señala que un incremento en la demanda de viviendas tiene definitivamente un efecto multiplicador a lo largo de la economía.

La autora advierte que algunos economistas son optimistas en relación a esta “demanda reprimida” de viviendas por parte de los jóvenes. Así, Zandi observa que pese a que la conformación de nuevos hogares no liderará la recuperación económica, bien puede “potenciar el crecimiento” una vez que la reactivación se haya puesto en marcha. Así, el

Esto significa, concretamente, que el *intento* particular de cada uno de aumentar sus ahorros puede conducir –bajo las circunstancias que vamos a describir– a una reducción del ahorro *real* de todas las personas de la colectividad. Obsérvese que se han subrayado las palabras *intento* y *real*, pues, en nuestra imperfecta economía mixta, de una a otra puede existir una enorme diferencia si la gente se encuentra sin empleo y con sus sueldos rebajados.

La segunda aclaración de la paradoja de la frugalidad se encuentra en la cuestión de si la renta nacional se halla o no en una situación de depresión. Si existe ocupación total, cuanto mayor sea la parte de la producción nacional que dediquemos al consumo, menos quedará disponible para la formación de capital, ... entonces la anticuada doctrina de la austeridad sería absolutamente correcta, tanto desde el punto de vista privado como desde el social. ...

En situación de paro, el *intento de ahorrar* puede dar por resultado un ahorro menor y no mayor. En efecto, el individuo que ahorra reduce su consumo, con lo que reduce los ingresos de alguien, ya que lo que una persona gasta es lo que otra ingresa, y si alguien consigue ahorrar más es a costa de que otro desahorre. Por tanto, si un individuo consigue atesorar más dinero, algún otro habrá de apretarse el cinturón. Existiendo paro, el consumo y la inversión son complementarios y no competidores El intento de disminuir el consumo (ahorrar) solo conducirá a una reducción de la renta, hasta que todos se sientan lo bastante pobres como para no seguir intentando ahorrar más de lo que puede ser invertido. Además, en niveles inferiores de renta se necesitarán menos bienes de capital, y, por tanto, *la inversión será entonces menor. ...*” (Samuelson, 1968: 273/4, el sombreado es nuestro)

⁵⁸³ En el mencionado artículo Joseph Stiglitz (2012) se refiere a la delicada situación económica de algunos países de la Unión Europea con posterioridad a la implementación de políticas de austeridad. A la par de mencionar que “No hay ejemplos de grandes economías –y Europa es la mayor en el mundo– que se hayan recuperado con austeridad” y que la Unión Europea al igual que la comunidad internacional se encuentra “sin timón en términos de política económica”, el economista advierte que tales medidas [de austeridad] traen como consecuencia que el capital humano al que califica como “el activo más valioso de la sociedad” esté “siendo desperdiciado, e incluso destruido”. En vinculación con el impacto que ello presupone en los jóvenes menciona:

“Los jóvenes a quienes se les priva de un empleo digno –el desempleo juvenil en algunos países se acerca o sobrepasa el 50% y es inaceptablemente elevado desde 2008– se alienan. Cuando eventualmente encuentren empleo, lo harán con salarios mucho menores. Normalmente la juventud es un período de construcción de habilidades, pero se ha convertido en una época durante la cual se atrofian”.

especialista estima que la demanda reprimida [por parte de los jóvenes] de 1,1 millón de nuevas viviendas –cifra que aproximadamente iguala la cantidad de casas disponibles para la venta y alquiler- sería perfectamente absorbida por el excedente de oferta viabilizando una rápida nivelación en el ramo de la industria de la construcción.

ANEXO II: Información de contacto de las organizaciones capacitadoras del sistema dual

Modalidad	ORGANIZACIONES CAPACITADORAS-BBZ	Información
BBZ	ABX Logistics SA	Libertador Del Av 498, 4, Capital Federal (1001), Capital Federal, Argentina +54 114343-9713/+54 114343-4144/+54 114334-3200/+54 114343-4422/+54 114343-4133/+54 114343-0339/+54 114343-0337/+54 114343-2738
MT	ALFAVINIL SA	http://www.alfavinil.com/ Diagonal 80 N° 1325, Villa Zagala, San Martín (B1651CYC), prov. Bs.As. Tel. 4847-7000. Fax 4738-8748 comunicación@alfavinil.com mgenovese@alfavinil.com
BBZ	BASF ARGENTINA SA	http://www.basf.com.ar/rosario.beltran@basf.com Gte. Rel. Publicas y Comunicación agostina.falduti@bayer.com Tel. 4762-7821
BBZ y MT	BAYER ARGENTINA SA	http://www.bayer.com.ar/ Bayer S.A. Ricardo Gutiérrez 3652. B1605EHD Munro, Pcia de Buenos Aires Tel: 54-11-47627000, 54-11-47627000, Fax: 54-11-47627100
MT	BEHRENDT MAQUINARIAS SA	http://www.bemaq.biz/Contactenos.html +54 114 139 8870 fax: +54 114 139 8876 fbehrendt@bemaq.biz Colectora Panamericana Este 2011, Oficina 104 B1609JVB Boulogne, prov. Bs.As. Tel. 4 139-8877/Fax: 4 139-8876 At. Sr. Raif Behrendt info@bemaq.biz
MT	BIZERBA Argentina SA	http://www.bizerba.com.ar/ Juan Zufriategui 3337 - B1603DAE - Villa Martelli, Provincia de Buenos Aires, Argentina Tel.: +54 114575-0000 - Fax: +54 114575-0001 ventas@bizerba.com.ar Indicación de derivar al Sr. César Montes (Administración)
BBZ	BOEHRINGER INGELHEIM SA	http://www.bai.boehringer-ingenelheim.com/main.asp Av. del Libertador 7208 (C1429BMS) Capital Federal Argentina Tel.: (011) 4704-8600, (011) 4704-8600, Fax: (011) 4704-8690 info@bai.boehringer-ingenelheim.com Mail a info2@boehringer-ingenelheim.com con indicación de derivar a Srta. Cecilia
MT	BOSCH REXROTH S.A.I.C.	http://www.boschrexroth.com.ar/country_units/south_america/argentina/es/index.jsp Neuquen 5801, (B1606DLD) Carapachay, prov. Bs. As. E-mail: info.brar@boschrexroth.com.ar. Teléfono: (011) 4756-0136
MT	Cervecería Argentina Sociedad Anónima Isenbeck SA	http://www.isenbeck.com.ar/ Dirección: Av Warnes 2362 - Capital Federal (CP 1427)
MT	CARL ZEISS ARGENTINA SA	http://www.zeiss.com.ar/ Nahuel Huapi 4015- Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Buenos Aires - Argentina. C.P.(C1430BCC) Tel: (54) (11) 4545-6661- Fax: ++ (54) (11) 4545-3355
BBZ	CENCOSUD SA (JUMBO)	http://www.cencosud.com.ar/ Tel. 4 101-9105
BBZ	CLARIANT ARGENTINA SA	Av Jose Garibaldi 2401, Lomas De Zamora (1832), Buenos Aires, Argentina. Teléfonos: +54 299 4886656, +54 299 4422959, +54 297 4470825, +54 297 4443133, +54 114298-8640, +54 114298-8639, +54 114298-8638, +54 114298-8637, +54 114298-8636, +54 114742-3036, +54 114239-0600 Sitios:www.clariant.com.ar
MT	Conuar SA (Combustibles Nucleares Argentinos SA)	http://www.conuar.com.ar/ Presbítero Juan González y Aragón N° 15 - Centro Atómico Ezeiza - (B1802AYA) Ezeiza Buenos Aires - Argentina - Tel: (54-11) 6326 1300 - Fax: (54 11) 6326 1490 Tel. 6326-1362. Enviar mail a rrrh@conuarfae.com

Modalidad	ORGANIZACIONES CAPACITADORAS-BBZ	Información
BBZ	COOPERATIVA CHORTITZER Ltda. (Paraguay)	http://www.chortitzer.com.py/home.php Teléfono: Tel. 293301(R.A.) - Fax: 293934 Ciudad: Asunción Dirección: Av. Artigas 2006 WEB: http://www.chortitzer.com.py E-mail: info@chortitzer.com.py Actualizado: 2007-10-01
BBZ	Cooperativa Colonizadora Multiactiva Fernheim Ltda. (Paraguay)	http://www.fernheim.com.py/ Av. España 2112 Asunción, Paraguay Teléfono: (595) 491417 000
BBZ	CURTIEMBRES BRANAÁ (Uruguay)	http://www.zendaleather.com/es_indexv.php José Llupez 4949 CP 11900, Montevideo, Uruguay (+598) 2305-0000 F (+598) 2305-1531 info@zendaleather.com At. Sra. Natalia Piñón (npinon@ft.com.uy) o Antonella Bruno (abruno@ft.com.uy)
BBZ	DACOTRANS de ARGENTINA S.A.	http://www.dacotrans.com.ar/ Florida 165, Piso 9, Of. 904 C1005AAC, CABA (54 11) 4343-4888/92/86/ (54 11) 4343-5388, (54 11) 4342-1137 dacotrans@dacotrans.com.ar (At. Sr. Ariel Cáceres)
BBZ y MT	Daimler Chrysler Argentina SA	http://www.chrysler.com.ar/ Dirección: Azucena Villaflor 435 Código postal: C1107CII Ubicación: Capital Federal, Buenos Aires Teléfono:(011)4808-8700 www.daimlerchrysler.com.ar 0800-333-7070 At. Sra. Mariana Moule de RRRH (mariana.moule@chrysler.com)
BBZ	DHL (Uruguay)	http://www.dhl.com.uy/es.html Avda. De Las Américas 7777 MONTEVIDEO, Tel. +59 82604 1331 uyservicioalcliente@dhl.com
MT	DTMAQ SRL	http://www.dtmaq.com/ San Antonio 578 - C1276ADF Ciudad de Buenos Aires - Argentina Telefax: +54 (11) 4303-6633 / 99 ventas@dtmaq.com
BBZ	EASY PARTS SRL	http://www.easyparts.com.ar Martín Rodríguez 130 (1846) Adrogué, Buenos Aires Argentina easyparts@arnet.com.ar Teléfono Móvil: (011) 4214-0456, 4214-1810 4294-4600.
MT	Echter + König SA	Centenera 1044, Hurlingham (1686), Buenos Aires, Argentina Teléfonos: +54 2623 426919/+54 114460-2166/65/64/63/62 info@ekroboter.com
MT	Fabricación de Aleaciones Especiales (FAE) SA	http://www.fae.com.ar/ Pbro. Juan González y Aragón 15, Ezeiza (B1802AYA), Buenos Aires, Argentina Tel: 54-11-6326-1493/ 1494 or 1495 Fax: 54-11-6326-1496 E-Mail: fae@conuarfae.com Idem Conuar SA: rrhh@conuarfae.com , tel. 6326-1362
BBZ	Facal & Cia. (Uruguay)	http://www.facalycia.com.uy/ Rambla 25 de Agosto de 1825 N° 318 Apto. 801, República Oriental del Uruguay Tel: 916 28 28 Fax: 916 24 94
MT	FESTO SA	http://www.festo.com/cms/es-ar_ar/index.htm 00 54 114717 8200/8282 info@ar.festo.com At. Sr. Daniel Paluszkiwicz, Depto. de Administración y Finanzas

Modalidad	ORGANIZACIONES CAPACITADORAS-BBZ	Información
MT	FV SA	<p>http://www.fvsa.com/ fvresponde@fvsa.com Bernardo de Irigoyen 1053 B1604AFC Florida, Buenos Aires Tel. (0)11 4730 5300 At. Sra. Jesica Macalello (jmacalello@fvsa.com)</p>
BBZ	HAMBURG SÜD ARG. SA	<p>http://www.hamburgsud-line.com/hsdg/en/hsdg/linershipping_1/offices/officesdetails_2_2076.jsp Hamburg Süd Sucursal Argentina, Av. del Libertador 1969, Olivos, B1638 BGF Buenos Aires, Argentina Phone: +54 1157899900, Fax: +54 1157899911, +54 1157899913 E-mail: hsued(at)ar.hamburgsud.com Mail dirigido a maria.pozo@ar.hamburgsud.com</p>
BBZ	HAMBURG SÜD URUGUAY (Uruguay)	<p>http://www.hamburg-sud.com/hsdg/en/hsdg/ Misiones 1589, Piso 2 Of. 89, Montevideo, República Oriental del Uruguay Telefono: 9 150050</p>
BBZ	Hellmann Worldwide Logistics SA	<p>http://www.hellmann.net/ Hellmann Worldwide Logistics, S.A. Reconquista 656 2nd floor, office "A" C1003ABN Buenos Aires Tel.: +54 115552 2000, Fax: +54 115552 2099 E-mail: salesbue@ar.hellmann.net</p>
BBZ	HENKEL ARGENTINA SA	<p>http://www.henkel.com.ar/cps/rde/xcchg/henkel_ags/hs.xsl/index.htm Tte. Coronel Magán 1990 1872 Sarandí, prov. Bs.As. Tel. (011) 40010100</p>
BBZ y MT	IPS S.A.	<p>http://www.ip-sa.com.ar/ I.P. Sociedad Anónima Administración y Ventas: Av. Marquez 725 (B1642GDH) San Isidro, Bs. As - Argentina Tel/Fax: (54 11) 4743-5535/5255/5155 4732-9371</p>
MT	Isophar SRL	<p>http://www.isophar.com.ar/system/contenido.php?id_cat=15 Av. San Martín 5672 - 2º Piso, Ciudad Autónoma de Bs. As. (C1417DTQ) - Argentina +54 114 115 7377/9655 - info@isophar.com.ar</p>
BBZ	KLÜBER LUBRICATION ARGENTINA SA	<p>http://www.klueber.com/ar/en/ Martín J. Haedo 430163 B1604CXO Florida - Prov. Buenos Aires Tel.: +54 114709 8400/Fax: +54 114709 8430</p>
BBZ y MT	KSB COMPAÑÍA DE SUDAMERICANA DE BOMBAS SA	<p>http://www.ksb.com/ksb/web/AR/es/AR_es__Root.html KSB-Compania Sudamericana Av. Ader 3625, 1606 Carapachay Phone: +54 114766-3021; Fax: +54 114766-5449</p>
BBZ	KUEHNE & NAGEL	<p>http://www.kn-portal.com/locations/south_central_america/argentina/ Edificio Bouchard Plaza, Bouchard 557, 19th. floor Phone +54-11-5556-6200 C1106ABG Buenos Aires Fax +54-11-5556-6222</p>
BBZ	LANXESS SA	<p>http://lanxess.com/ar/es/ General Contact Planta Baja, Oficina "A" Cazadores de Coquimbo 2860 B1605DXP Munro, Vicente López, Buenos Aires Phone: +54 115550 1300, Fax: +54 115550 1300</p>
BBZ y MT	MAN Ferrostaal Argentina SA	<p>http://www.ferrostaal.com/ Address:Lima, 355 - 8º piso C1073AAG Buenos Aires Telephone:+54.11.5031-5300, Fax:+54.11.5031-5301</p>

Modalidad	ORGANIZACIONES CAPACITADORAS-BBZ	Información
BBZ y MT	MERCEDES BENZ SA	http://www.mercedes-benz.com.ar/content/argentina/mpc/mpc_argentina_website/es/home_mpc/passengercars.flash.skipintro.html Azucena Villafior 435, 1107 CABA Tel. 0114808 8900
BBZ	MERCK QUIMICA ARGENTINA SA	http://www.merck.com.ar/es/index.html?jssessionid=EB2E758F7968CE9B7DA585333BC8EBDE Tronador 4890, C1430DNN, Buenos Aires. Teléfono: +54 114546 8100
MT	NAKASE S.R.L.	http://www.nakase.com.ar/ Teléfono:+54 (011) 4768 4242/Fax: +54 (011) 4849 1212 Email: ventas@nakase.com.ar Calle 49 (Libertad) N° 5764 - (B 1653AOX) - Villa Ballester, Prov. Buenos Aires
BBZ y MT	ORBIS MERTIG SA	http://www.orbis.com.ar/ Yerbal 1200 (B 1607AHH) Villa Adelina Pcia. de Buenos Aires - Argentina. Tel.: (54-11) 4735-5300, Fax.: (54-11) 4735-5305
BBZ	ROBERT BOSCH ARGENTINA S.A.	http://www.bosch.com.ar/content/language1/html/index.htm Av. Córdoba 5160, C1414BAW Buenos Aires, Argentina Tel.: (005411) 4778-5200
BBZ	SARTORIUS SA	Avalos 4251, Munro (1605), Buenos Aires, Argentina Teléfonos: +54 2614258451/+54 114721-0503/+54 114762-2333/+54 114721-0505/+54 114509-6618/+54 114762-6003/+54 114762-3002/+54 114762-2926/+54 114756-7794/+54 114721-0506/+54 114509-6617/+54 114509-6615/54 114509-6614
BBZ	SCHENKER ARGENTINA SA	http://www.schenker.com.ar/ Tucumán 117 Piso 6º, (C 1049AAC), Capital Federal Buenos Aires - Argentina Teléfono: (54 11) 4310-1200, Fax (54 11) 4315-7755 / 7766 info.argentina@dbschenker
BBZ	Schering (Uruguay)	Av. L.A de Herrera 2898, Montevideo, República Oriental del Uruguay Telefono: 2487 0169
MT	SCHOSS SA	http://www.schoss.com.ar/ Guayaquil 523 - Don Torcuato - Buenos Aires - Argentina Tel.+54 114748-7000. Fax +54 114741-8666 info@schoss.com.ar
BBZ y MT	SIEMENS AS	http://www.aan.siemens.com/argentina/prensa/Pages/Default.aspx Comunicaciones Corporativas-Tel: 54 115342 6000 E-mail: siemensnews.ar@siemens.com Julián Segundo Agüero 2830 Munro - Partido de Vicente López (B 1605EBQ) Buenos Aires - Argentina
BBZ	Softcargo (Uruguay)	http://www.softcargo.com.uy/es/productos.asp Tel. +59 8 2915 3847/Fax +59 8 2916 0548
BBZ	Supramar SA (Uruguay)	http://www.supramar.com.uy/ Depósito 1 Puerto de Montevideo Rambla 25 de Agosto s/n CP 11000 Montevideo, Uruguay Tel +598 2915 2268 Fax +598 2916 7832 E-mail: supramar@supramar.com.uy MSN: supramarsa@hotmail.com
BBZ	TORYAL SA (Uruguay)	Teléfono: (+598 #) 347 99 06 Fax ID 16797360 Dirección: RUTA 1 KM 34 Localidad: SAN JOSE, Uruguay
MT	ULMA PACKAGING SA	http://www.ulmapackaging.com/ Iturraspe 1075 1650 General San Martín, Buenos Aires (0)114755 3983

Modalidad	ORGANIZACIONES CAPACITADORAS-BBZ	Información
BBZ	ULTRAMAR ARGENTINA SA	25 De Mayo 555, 20, Capital Federal (1002), Argentina Telephones: +54 297 4480877/+54 297 4480125/+54 297 4476103 /+54 297 4441729/+54 297 4441728
BBZ y MT	VOLKSWAGEN ARGENTINA S.A.	http://www.volkswagen.com.ar/es/compras-y-financiacion/asesoramiento-comercial.html?gclid=CK2w87eXjbACFcyb7QodygGVpg Tel. 0800-888-8338 Delcasse y Av Henry Ford, General Pacheco (1617), Buenos Aires, Argentina Teléfonos: +54 114605-7093/+54 114605-7065/+54 114326-2288 /+54 114317-9000/ +54 114317-9113 Herbert.Prock@vw.com.ar Sr. Herbert Prock-Gerente de Asuntos Sociales Corporativos
BBZ	WINTERSHALL ENERGÍA SA	Della Paolera Carlos 265, 14, Capital Federal (1001), Capital Federal, Argentina Teléfonos: +54 114326-2387/+54 114390-3851/+54 114393-7189/ +54 114393-7235/+54 114393-7206/+54 114393-7252

Fuente: elaboración propia a partir de relevamientos efectuados en páginas web.

ANEXO III: Encuesta intra-empresa

Cantidad total de empleados de la empresa	
Cantidad de empleados contratados por tiempo indeterminado	
Cantidad de empleados contratados temporariamente	
Cantidad de empleados jóvenes	

Por favor, para cada una de los puntos que siguen, marque con una cruz (X) el casillero que estime corresponder. En caso de seleccionar la respuesta "Otro", complete según corresponda.

Jóvenes: personas ubicadas en la franja etaria de 18 a 24 años inclusive. En caso de tratarse de pasantías secundarias, la misma se amplía al intervalo de 16 a 24 años.

Sistema Dual: plan de formación profesional de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana.

Programa de Jóvenes Talentos: planes de carrera que tienen por objeto desarrollar en los jóvenes profesionales una carrera ascendente dentro de la pirámide organizacional.

a) Cuáles de las siguientes modalidades de inclusión laboral de jóvenes ha utilizado la empresa?

	2011	2010	2009
Becas			
Sistema Dual			
Pasantías			
Pasantías secundarias			
Contratos de trabajo de aprendizaje			
Programa de Jóvenes Talentos			
Otro:			

b) Cómo es el porcentaje de retención de los jóvenes en forma posterior a la finalización de tales iniciativas?

	Alto	Medio	Bajo	Nulo
Becas				
Sistema Dual				
Pasantías				
Pasantías secundarias				
Contratos de trabajo de aprendizaje				
Programa de Jóvenes Talentos				
Otro:				

c) Participa la empresa en algún programa/plan propiciado desde el gobierno (nacional/provincial o municipal) que tenga como población objetivo a los jóvenes?

	SI	Completar en caso de haber respondido afirmativamente			NO
		Nombre del programa	Población objetivo del programa	Cantidad de beneficiarios alcanzados	
Programa con intervención del Estado nacional					
Programa con intervención del Estado provincial					
Programa con intervención del Estado municipal					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO IV: Encuesta a los grupos de interés

Por favor, para cada una de los puntos que siguen, marque con una cruz (X) el casillero que estime corresponder.

Jóvenes: personas ubicadas en la franja etaria de 18 a 24 años inclusive. En caso de tratarse de pasantías secundarias, la misma se amplía al intervalo de 16 a 24 años.

Stakeholders (o Grupos de interés): definidos por la doctrina como aquellos [grupos] que son o pueden ser afectados por la actividad de la empresa.

Impacto: efecto que produce la actividad [de inclusión laboral de jóvenes impulsada por la empresa, en este caso] sobre el entorno y sobre la misma organización.

a) Su medio de pertenencia es:

Gobierno	
Empresas, Cámaras, Asociaciones empresarias, Emprendedores	
Organizaciones de la sociedad civil	
Comunidad	
Medios periodísticos	
Gremios	
Centros de estudio e investigación	
Universidades	
Sedes locales de organismos de cooperación internacional	
Otro:	

b) En qué grado considera Ud. que la información vinculada con la inclusión laboral de jóvenes que es exteriorizada por las empresas en las Memorias o Informes de Sostenibilidad, Balances Sociales, COP's o páginas web institucionales satisface sus necesidades de información como stakeholder?

Muy alto	
Alto	
Medio	
Suficiente	
Bajo	
Nulo	

c) Considera Ud. que las acciones de inclusión laboral de jóvenes impulsadas por las empresas generan impactos?

Si. Las acciones de inclusión laboral de jóvenes inciden ...								NO. Las acciones de inclusión laboral de jóvenes no generan impactos.
... mejorando la empleabilidad de los jóvenes.	... mejorando la calidad de vida de los jóvenes	... promoviendo la movilidad social	... reduciendo la delincuencia juvenil	... promoviendo el desarrollo de un plantel alineado con la visión organizacional	... promoviendo la buena ciudadanía en la comunidad donde se desempeña la empresa.	... mejorando la imagen corporativa	... disminuyendo la carga tributaria.	

- d) En qué grado considera Ud. que el universo de impactos asociados con las acciones de inclusión laboral de jóvenes impulsadas por las empresas resultan exteriorizados en las Memorias de Sostenibilidad/Balances Sociales/COP's o información disponible en la página web institucional?

Las acciones de inclusión laboral de jóvenes impulsadas por las empresas resultan exteriorizadas en las Memorias de Sostenibilidad/COP's/Balances Sociales/páginas web corporativas en forma ...			
Completa.	Parcial. Hay algunos impactos significativos cuya información se omite.	Incompleta. Se exteriorizan las acciones pero no se brinda información asociada.	Insuficiente. No se exteriorizan las cuantías monetarias y no monetarias asociadas.
	Inadecuada. Se informan aspectos irrelevantes y otros significativos resultan omitidos.	Las acciones de inclusión laboral de jóvenes impulsadas por las empresas no resultan exteriorizadas en las Memorias de Sostenibilidad/COP'S/Balances Sociales/páginas web corporativas.	

- e) En qué forma incide la información relativa a las acciones de inclusión laboral de jóvenes impulsadas por las empresas en el proceso decisorio dentro de su área de influencia:

Las acciones de inclusión laboral de jóvenes impulsadas por las empresas inciden en mi área de influencia ...		
... como un insumo significativo de consultoría en los procesos decisivos.	... como un insumo significativo en los procesos decisivos.	... proporcionando información adicional que mejora la calidad del proceso decisorio.
		Las acciones de inclusión laboral de jóvenes impulsadas por las empresas no inciden en los procesos de toma de decisiones en mi área de influencia.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo V: Exteriorizaciones contables sociales de las organizaciones capacitadoras en el marco del Sistema Dual de la Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana

Empresa capacitadora	Menciona el sistema dual de formación para la Cámara Alemana de Industria y Comercio?	Exteriorización referida- Lineamiento utilizado	Iniciativas de inclusión laboral de jóvenes mencionadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Carga horaria-Duración	Cantidad de Tutores asignados	Costos asociados
Alfavil SA	No	página web institucional	No surgen exteriorizaciones								
BASF Argentina SA	No	página web institucional	(i) 54 Becas estudiantiles para los hijos de los colaboradores	n/i	n/i	n/i	(i) 54	n/i	n/i	n/i	n/i
	No	Informe Regional 20D para América del Sur-n/i	(i) Programa para jóvenes emprendedores entre 17 y 24 años (BASF Brasil)	(i) ONGs Tecoutinha y Rever Juntos	n/i	(i) Municipalidad de Guarangueta y el Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas (Sebrae), el Servicio Nacional de la Industria (Senai) y SBCTrans (Empresa de Transportes de São Bemserdo do Campo)	(i) 140 jóvenes en 20D	n/i	n/i	n/i	n/i
BASF SE	SI	Corporate Report 2011 Consolidado-GRI 3,1 A+, verificación externa por KPMG AG	(i) Sistema dual alemán	n/i	n/i	n/i	Informa 2565 practicantes y aprendices en 60 puestos diferentes.	Al 99% de los practicantes al final del periodo se les propuso incorporarse.	n/i	n/i	77 millones de Euros invertidos en las prácticas a nivel global.
Bayer AG	Informa genéricamente "prácticas profesionales de aprendices".	Folleto "De un vistazo. La sustentabilidad en Bayer 2010-2011" (información consolidada)-n/i	(i) Prácticas profesionales de aprendices	n/i	n/i	n/i	(i) 2700 aprendices	n/i	n/i	n/i	n/i
Bayer AG	No	Sustainable Development Report 2011 (consolidado)-n/i, verificado externamente por Ernst & Young	(i) Becas estudiantiles y universitarias: no informa cantidades, solamente inversión social consolidada en educación	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Bayer AG	No	Financia Report 2012- periodo Enero a Junio 2012- (consolidado), n/i, Informe de Revisión efectuado por Pricewaterhouse Coopers	Informa cantidad de personal y variación (incremento) en los gastos de personal								
Behrendt Maquinarias SA	No	página web institucional http://www.bemaq.biz/Nuestra-Empresa.html	No surgen exteriorizaciones								
Bizerba Argentina SA	No	página web institucional http://www.bizerba.com.ar/	No surgen exteriorizaciones								
Boehringer Ingelheim SA	No	Se conecta directamente con la página web de la inversora.									
Boehringer Ingelheim GmbH	No	página web de la inversora Boehringer Ingelheim GmbH http://corporateresponsibility.boehringer-ingelheim.com/out_employees.html Annual report 2011 no accesible al 06/12/2012, surge leyenda "the file is damaged and could not be repaired"	(i) Prácticas formativas de jóvenes	n/i	n/i	n/i	se refiere a una "multiplicidad" de jóvenes	n/i	n/i	n/i	n/i
Bosch Rexroth SAIC	No	página web institucional http://www.boschrexroth.com.ar/country_units/south_america/argentina/es/index.jsp	No surgen exteriorizaciones vinculadas a inclusión laboral de jóvenes								
Bosch Rexroth AG	No	página web de la inversora http://www.boschrexroth.com/corporate/subwebfiles/job_career/instudents/short_intership/index.jsp	(i) Prácticas de corta duración (1 a 6 meses) para estudiantes. (ii) Prácticas para jóvenes directivos (24 meses y rotación por distintos departamentos) con posterior inserción, requiere entrenamiento en una subsidiaria del exterior. Menciona tutor.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	(i) de 1 a 6 meses (ii) 24 meses	Menciona tutor.	n/i

Empresa capacitadora	Menciona el sistema dual desarrollado por la CADIC/AA o por la Cámara Alemana de Industria y Comercio?	Exteriorización releasada- Lineamiento utilizado	Iniciativas de inclusión laboral de jóvenes mencionadas	OISC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Carga horaria-Duración	Cantidad de tutores asignados	Costos asociados
Cervecería Argentina Sociedad Anónima Isenbeck SA	No	página web institucional http://www.isenbeck.com.ar/		No surgen exteriorizaciones.							
Brauer Isenbeck AG	No	Página web Institucional de la inversora http://www.isenbeck.de/html/02_brauer.html		No surgen exteriorizaciones sobre sostenibilidad. La información exteriorizada es predominantemente publicitaria.							
Carl Zeiss Argentina SA	No	página web institucional http://www.zeiss.com.ar/		No surgen exteriorizaciones vinculadas a inclusión laboral de jóvenes							
Carl Zeiss AG	Se refiere genéricamente a prácticas formativas en administración y formación técnica.	página web institucional http://portal.zeiss.com/about/en_de/responsibility.html	(i) Becas a estudiantes de Masters. Informa desembolso por Euros 500.000 pero es una cifra acumulada que incluye también una cátedra de óptica y programas científicos para 20M. (ii) Prácticas para estudiantes secundarios de una semana de duración. (iii) Prácticas formativas en administración y formación técnica (iv) Prácticas para estudiantes universitarios de Ingeniería, administración e informática en articulación con algunas universidades.	n/i	(iv) universidades alemanas	n/i	n/i	n/i	(ii) una semana	n/i	Euros 500.000 pero incluye otros dos conceptos.
	No	Environmental Report 2005-2009-n/i		La información exteriorizada es únicamente de carácter ambiental.							
Cencosud SA	No	página web institucional http://www.cencosud.com.ar/resp_soc.htm		No surgen exteriorizaciones vinculadas a inclusión laboral de jóvenes							
Cencosud SA Chile	No	Memoria Anual 2011 (consolidado)-n/i, los EEFF consolidados que los componen fueron auditados por PricewaterhouseCoopers	(i) 6 programas de formación de jóvenes profesionales	n/i	n/i	n/i	(i) más de 300 profesionales	n/i	n/i	n/i	n/i
Clariant Argentina SA	No	página web institucional http://www.latam.clariant.com/reg/latam/internet.nsf/vwWebPagesByD/66D3D60FDEBAE4C2578B6004E0968?OpenDocument		No surgen exteriorizaciones sociales. Las únicas exteriorizaciones de RSE son ambientales							
Clariant AG	Informa genéricamente "amplios programas de entrenamiento para jóvenes"	Nachhaltigkeitsbericht 2011-GRI G3, A+, verificado externamente por la Asociación Suiza de Sistemas de Calidad y Gerenciamiento (SQS)	(i) Informa genéricamente " amplios programas de entrenamiento para los jóvenes" (ii) Becas para estudiantes del Master en Ingeniería Industrial, 8 meses de duración en coordinación con la Universidad Técnica de Múnchen y la Universidad Nacional de Singapur. (iii) Becas escolares y universitarias (iv) Prácticas profesionales para estudiantes de nivel terciario (v) Visitas instructivas a la planta de alumnos de escuelas de nivel medio, técnicas y universitarias.	(i) Semporna Foundation	(ii) Universidad Técnica de Múnchen y Universidad Nacional de Singapur	n/i	(i) 134 becas otorgadas (ii) 50 beneficiarios	n/i	(i) 6 meses (ii) anual	n/i	n/i
Conuar SA	No	página web institucional http://www.conuar.com.ar/home.htm		No surgen exteriorizaciones sobre sostenibilidad.							
Cooperativa Chertitzer Ltda. (Paraguay)	No	página web institucional http://www.chertitzer.com.py/home.php		No surgen exteriorizaciones sobre inclusión laboral de jóvenes							
Cooperativa Colonizadora Multilactiva Fermeim Ltda	Informa genéricamente "Formación profesional"	página web institucional http://www.fermeim.com.py/comunidad.php	(i) Formación profesional (ii) Becas escolares	n/i	(i) en Neuland, el Centro de Formación Hogareña y Nutricional y en Loma Plata el Centro de Formación Profesional (este último ofrece nueve carreras). El Instituto de Formación Docente y la Escuela de Enfermería, ambas con sede en Filadelfia, están articuladas con la Universidad Evangélica y pueden otorgar el título de Licenciado.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i

Empresa capacitadora	Menciona el sistema dual desarrollado por la CADICAA o por la Cámara Alemana de Industria y Comercio?	Especialización relevada- Licenciamiento utilizado	Iniciativas de inclusión laboral de jóvenes mencionadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Carga horaria-Duración	Cantidad de Tutores asignados	Costos asociados
Curtiembras Braná (Uruguay)	No	página web institucional http://www.zendaleather.com/es_index.php?target=es_company_sustainability									
Dacotrans de Argentina SA	No	página web institucional http://www.dacotrans.com.ar/es/ (no disponible la página de la inversora)									
Daimler Chrysler Argentina SA	No	página web institucional http://www.daimlerchrysler.com.ar/ En virtud de la venta de Chrysler Corporation, actualmente es denominada Daimler AG. Relativo a las exteriorizaciones de Daimler AG, véase Mercedes Benz SA.									
DHL (Uruguay)	No	página web institucional http://www.dhl.com.uy/es/informacion_sobre_dhl/sustentabilidad.html#approach	(i) Becas de estudio para los hijos de los empleados	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Consortio Deutsche Post-DHL	Si	Bericht zur Unternehmensverantwortung 2011-GR13_B+, verificado externamente por Pricewaterhouse Coopers AG	(i) Informa haber contratado a 2000 jóvenes con contratos temporarios. (ii) Programa JOIN: prácticas para estudiantes universitarios sobresalientes, 2 a 6 meses, menciona tutores. (iii) Programa GROW para egresados sobresalientes de institutos terciarios, entrenamiento de 8 meses y posterior incorporación. (iv) Programa Upstairs de becas escolares para los hijos de los colaboradores en Indonesia, México, Rumania y Sudáfrica (para 2012 se proyecta hacerlo extensivo en 63 países más), 3 años, 60 becas entregadas. (v) Sistema dual (vi) Programa "Perspektive Gelb" ("Perspectiva Amarilla") para jóvenes de escasos recursos: prácticas de 2 a 6 meses, el 80% es incorporado posteriormente. (vii) Programa Go Teach de capacitación para niños y jóvenes (viii) Programa de tutorías en Alemania para orientar laboralmente a alumnos (ix) Programa de capacitación laboral para jóvenes, con Akleas Infantiles SOS, para jóvenes de entre 15 y 25 años.	(vi) Akleas infantiles SOS y Teach for all	n/i	n/i	Informa un total de 4392 practicantes y aprendices con apertura por género: 63,8% hombres y 36,2% mujeres. (ii) 20 practicantes (y 30 proyectados para 2012) (iii) 26 practicantes (iv) 60 becas. (v) 1962 solamente en Alemania. (vi) 800000 niños y jóvenes (ix) 58 jóvenes	(ii) 26 (v) 75% (1472) fueron incorporados. (vi) el 80% es incorporado	(ii) 2 a 6 meses (iv) 3 años (vi) 2 a 6 meses (vii) 5 meses	(i) menciona tutores (vii) menciona tutores (viii) 50 colaboradores	n/i
DTMAQ SRL	No	página web institucional http://www.dtmaq.com/									
EasyParts SRL	No	página web institucional http://www.easyparts.com.ar/									
Echter-König SA	No	página web institucional http://www.ekroboerzom.es/facercade/									
Fabricaciones de Aleaciones Especiales (FAE) SA	No	página web institucional http://www.fae.com.ar/fr_default.asp									
Facal & Cia (Uruguay)	No	página web institucional http://www.facalycia.com.uy/JoseFacal.htm									
Festo SA	No	página web institucional http://www.festo.com/cms/es-ar_ar9465.htm									

Empresa capacitadora	Menciona el sistema dual de formación en el CMOCA o por la Cámara Alemana de Industria y Comercio?	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Iniciativas de inclusión laboral de jóvenes mencionadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Carga horaria-Duración	Cantidad de tutores asignados	Costos asociados
FVSA	No	página web institucional http://www.fvsa.com.ar/la_empresa/historia.php	No surgen exteriorizaciones sobre sostenibilidad.								
Hamburg Süd Argentina SA	No	Las subsidiarias argentina y uruguayaya comparten la página web institucional http://www.hamburg-sud.com/hisdg/en/hisdg/regionalinformation/southamerica/argentina/argentinauruguay/startpageargentina.jsp	No surgen exteriorizaciones sobre sostenibilidad.								
Hamburg Süd Uruguay	No		No surgen exteriorizaciones sobre sostenibilidad.								
Hamburg Süd Group	No	Environmental Brochure (Informe consolidado) de la inversora-n/i (La página web de la inversora http://www.hamburgsud.de/group/en/corporate/home/qualityenvironment/sustainability.html no desarrolla planes de carrera o ingreso y en sustentabilidad se focaliza en aspectos ambientales)	Presenta sólo una foja relativa a los empleados -el resto es información ambiental-. No informa acciones de inclusión laboral de jóvenes	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Hellmann Worldwide Logistics SA	No	Página web institucional http://www.hellmann.de/argentina	No surgen exteriorizaciones sobre sostenibilidad.								
Hellmann Worldwide Logistics AG	No	Nachhaltigkeitsreport 2011-GRI	(i) Orientación laboral y capacitación para entrevistas y visitas a planta de alumnos de nivel medio del Colegio Bonifatius (sucursal Hamburg). (ii) Visitas de estudiantes universitarios de Bajkal Informationszentrum GRAN y Universidad de Bajkal. (Centro de información GRAN de Bajkal).	n/i	(i) Bonifatiuschule (ii) Bajkal Informationszentrum GRAN y Universidad de Csnabrück.	n/i	(i) 14	n/i	n/i	n/i	n/i
Henkel Argentina SA	No	Página web institucional http://www.henkel.com.ar/cps/de/xc/hg/henkel_ag/hs_x/sustentabilidad-89.htm	No surgen exteriorizaciones sobre inclusión laboral de jóvenes								
Henkel AG & Co. KGaA	Menciona genéricamente la cantidad de aprendices.	Nachhaltigkeitsbericht 2011-n/i	(i) Prácticas laborales (exterioriza la cantidad de aprendices en Alemania, pero no indica la práctica accesoria) (ii) Programa de transferencia de conocimiento [de las generaciones más antiguas] a las nuevas generaciones de colaboradores a través de tutorías.	n/i	n/i	n/i	(i) 483 aprendices en Alemania	n/i	n/i	(ii) Menciona tutorías	n/i
IPS SA	No	página web institucional http://www.ip-sa.com.ar/	No surgen exteriorizaciones sociales. Sólo informa temas ambientales.								
Iso phar SRL	No	página web institucional http://www.iso-phar.com.ar/system/contenido.php?id_cat=27	No surgen exteriorizaciones sobre sostenibilidad.								
Klüber Lubrication Argentina SA	No	página web institucional http://www.klueber.com.ar/es/downloadpage/	No surgen exteriorizaciones sobre sostenibilidad.								
Klüber Lubrication München KG	No	página web institucional http://www.klueber.com/en/company/sustainability-and-responsibility-for-the-environment/	No surgen acciones de inclusión laboral de jóvenes.								
KSB Compañía Sudamericana de Bombas SA	No	página web institucional http://www.ksb.com/ksb/ari/Empieo/Students_and_Graduates/Work_placements	Prácticas de trabajo para estudiantes y graduados de las carreras de ingeniería e informática.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i

Empresa capacitadora	Menciona el sistema dual de capacitación en su página web o por la Cámara Alemana de Industria y Comercio?	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Iniciativas de inclusión laboral de jóvenes mencionadas	DSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Carga horaria-Duración	Cantidad de Tutores asignados	Costos asociados
KSB AG	SI	página web institucional http://www.ksb.com/ksb-de/Unternehmen/Internationale-Verantwortung	(i) Programa "Mejorando las probabilidades de capacitación laboral de jóvenes" en articulación con la Oficina Estatal de Empleo; prácticas semanales de aprendices secundarios en las instalaciones del ente. (ii) Financiación de iniciativas de capacitación de niños y jóvenes de escasos recursos en la zona de Asia/Pacífico De (ii) a (vi) la capacitación tiene lugar en la empresa (capacitación en oficinas): (iii) Mecánico industrial, 3 años y medio (iv) Mecánico en lijadoras, 3 años y medio (v) Asistente en mecánica (3 años y medio) (vi) Técnico en administración industrial, 3 años (vii) Sistema dual (analista en sistemas, en asuntos industriales, en ingeniería, en mecánica industrial y en administración), de 3 a 4 años y medio (viii) Prácticas para estudiantes universitarios, de 2 a 6 meses (ix) Programa de entrenamiento profesional para jóvenes graduados, de 2 a 6 meses.	n/i	n/i	(i) Oficina Estatal de Empleo	(i) 200 alumnos primarios y secundarios en China y Vietnam.	n/i	(i) indica "algunas semanas" (ii) 3 años y medio (iii) 3 años y medio (iv) 3 años y medio (v) 3 años y medio (vi) de 3 a 4 años y medio (vii) de 2 a 6 meses (ix) de 2 a 6 meses	n/i	n/i
Kühne & Nagel	No	página web institucional http://www.kn-portal.com/locations/south_central_america/argentina/	Se conecta directamente con la página web de la inversora.								
Kühne + Nagel Group	No	2011 Sustainability Report (consolidado)	Desarrollo de la Universidad de Logística Kühne y numerosos emprendimientos en el área de educación e investigación.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Lamess SA	Inaccesible la página web de la subsidiaria argentina al 02/02/2012										
Lamess AG	SI	Corporate Responsibility Bericht 2011 n/i	(i) Pasantías para estudiantes universitarios y egresados del colegio secundario con orientación con especialidad en química. (ii) Sistema dual, 123 aprendices ingresados en 2011, 377 en total (iii) Workshops en la empresa para estudiantes en química de colegios secundarios. (iv) Visitas de expertos químicos de la empresa a colegios secundarios. (v) Becas universitarias en el marco del Programa nacional "Becas Alemania" (vi) Promoción de carreras químicas entre estudiantes de la preparatoria e institutos terciarios (USA), a través de la American Chemical Society (vii) Programa internacional de capacitación y orientación laboral para jóvenes de escasos recursos "Teach first" (viii) Programa internacional de prácticas para graduados sobresalientes de institutos terciarios, 51 beneficiarios acumulados. (ix) Programa de prácticas generales para egresados de carreras universitarias comerciales y técnicas (China), 2 años.	(vii) Teach first	(v) universidades	(v) articulación público-privada de nivel nacional - no menciona el nombre de la agencia - (v) American Chemical Society	(ii) 123 aprendices ingresaron en 2011, 377 aprendices en total (vii) 51 beneficiarios acumulados desde el comienzo.	(i) informa haber incorporado en el pasado a 253 aprendices en puestos permanentes y temporarios.	n/i	n/i	n/i
MAN Ferrostaal Argentina SA	No	La página web de la subsidiaria argentina exterioriza solamente domicilio y datos de contacto http://www.ferrostaal.com/es/la-empresa/emplazamientos-internacionales/?tx_ediffiltersystem_pi1%5Bcmd%5D=detail&tx_ediffiltersystem_location_country_pi1%5Buid%5D=225 . Los links asociados, incluyendo el de sostenibilidad, remiten a la información consolidada del grupo.									
Ferrostaal AG	SI	página web institucional http://www.ferrostaal.com/es/la-empresa/empleos-carrera-profesional/aprendizaje-training-as-a-business-man-for-office-communication/ y folletos corporativos en formato pdf accesibles en la página web corporativa	(i) Sistema dual, carreras "asistente comercial en comunicación corporativa", "corresponsal en idioma extranjero" y "práctica comercial y en comercio exterior", 2 años y medio (ii) Prácticas para estudiantes universitarios de todas las disciplinas. (iii) Programa de Becas para estudiantes latinoamericanos para trabajar y estudiar en Alemania (Universidad de Münster). (iv) Programa de entrenamiento para graduados en ingeniería mecánica, de procesos, industrial, graduados en Ciencias Económicas y disciplinas similares, de 6 meses; mención mentor	n/i	(iii) Universidad de Münster	(i) Cámara de Industria y Comercio Argentino Alemán	n/i	n/i	(i) 2,5 años (iv) 6 meses (ix) 2 años	Mención a mentor.	n/i

Empresa capacitadora	Menciona el sistema de calificación de la empresa o por la Cámara Alemana de Industria y Comercio?	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Iniciativas de inclusión laboral de jóvenes mencionadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Carga horaria-Duración	Cantidad de Tutores asignados	Costos asociados
Mercedes Benz SA	No	Reporte de Sustentabilidad 2008/2010-GR1	(i) Escuela Técnica en el Planta Industrial Juan Manuel Fangio en Virrey del Pino, administrada por la Fundación Museo del Automovilismo Juan Manuel Fangio y la empresa. (ii) Pasantías universitarias para estudiantes de los dos últimos años de la carrera. (iii) Becas escolares para alumnos primarios y secundarios de bajos recursos en coordinación con la Fundación Cimientos.	(i) Fundación Museo del Automovilismo Juan Manuel Fangio (ii) Fundación Cimientos.	(i) Universidades	n/i	(ii) 20 alumnos	n/i	n/i	Menciona tutor.	n/i
Merck Química Argentina SA	No	página web institucional http://www.merck.com.ar/res/careers/working_in_working_in.html	(i) Programas de pasantías para estudiantes universitarios que cursen los primeros años de la carrera y tengan dominio del idioma inglés.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Merck KGaA	Informa cantidad de aprendices.	Corporate Responsibility Bericht 2011 GRI C3 B+, verificado externamente por KPMG AG	(i) Becas escolares para estudiantes destacados de colegio y nivel terciario. (ii) Prácticas formativas (omite referirse a las mismas pero exterioriza total de aprendices)	n/i	n/i	n/i	(i) 61 aprendices	n/i	n/i	n/i	Informa globalmente desembolsos destinados a la comunidad para fomentar la capacitación y las ciencias naturales por un total de 21 millones de Euros.
Nakase SRL	No	página web institucional http://www.nakase.com.ar/empresa	No surgen exteriorizaciones sobre sustentabilidad.								
Orbis Mertig SA	No	página web institucional http://www.orbis.com.ar/	No surgen exteriorizaciones sobre sustentabilidad.								
Robert Bosch Argentina SA	No	página web institucional http://www.bosch.com.ar/content/language1/html/1867.htm	No surge acciones sobre inclusión laboral de jóvenes. El enlace de responsabilidad empresarial conecta con la página en inglés de la inversora alemana.								
Robert Bosch GmbH	Informa cantidad de aprendices.	Sustainability Report 2011 (consolidado)-n/i	(i) Prácticas laborales: informa 6600 aprendices a nivel mundial.	n/i	n/i	n/i	(i) 6600 aprendices	n/i	n/i	n/i	n/i
Sartorius SA	Informa genéricamente "prácticas para estudiantes de escuelas terciarias"	página web institucional de la inversora alemana http://www.sartorius.com/en/company/about-sartorius/sustainability-social-responsibility/promoting-social-infrastructure-at-sartorius-group-locations/ (no surge página web de la subsidiaria argentina).	(i) Prácticas para estudiantes de escuelas terciarias y universidades.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i

Empresa capacitadora	Menciona el sistema dual desarrollado por la CADICAA o el sistema de la Industria y Comercio?	Exteriorización relevada - Lineamiento utilizado	Iniciativas de inclusión laboral de jóvenes mencionadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Carga horaria-Duración	Cantidad de tutores asignados	Costos asociados
Sartorius AG	Si	Folleto "Plan Ausbildung und Duales Studium bei Sartorius" disponible en http://www.sartorius.com/en/company/careers/tudents-and-apprenticeship/apprenticeship-and-combined-studies/	Informa la capacitación en oficios y carreras bajo el sistema dual. La formación en oficios comprende: Informa las carreras de Técnico Químico, Auxiliar de laboratorio de física, Auxiliar de laboratorio de química, Técnico en Administración Industrial, Técnico en Asistencia Gerencial, Técnico en organización de eventos, Técnico en desarrollo de aplicativos informáticos, Técnico en integración de sistemas, Técnico en mecánica, Técnico en electrónica con orientación en automatización, Técnico en electrónica con orientación en sistemas y productos, Mecánico en lijadoras, Jefe de instalaciones y maquinarias, Técnico en construcciones de metal, Técnico en construcción, Asistente en tecnología de producción, Asistente eléctrico en aparatos y sistemas, Dibujante técnico. Las carreras abarcan las Licenciaturas en Biotecnología, Ingeniería Electrónica o Informática, Tecnologías físicas, Ingeniería en construcción de maquinarias de precisión, Ingeniería en técnica de producto, Técnica Informática, Informática económica y Economía del arte.	n/i	Diferentes institutos superiores.	n/i	n/i	n/i	De 2 a 3.5 años	n/i	Informa asignación de los aprendices en Euros: 777 el primer año, 827 el segundo año, 902 el tercer año y 977 el cuarto año.
Schenker Argentina SA	No	página web institucional http://www.schenker.com.ar/la_empresa.php	No surgen exteriorizaciones sobre sostenibilidad.								
DB Schenker	No	página web institucional http://www.dbschenker.com/ho-en/career/	Prácticas laborales para estudiantes secundarios y universitarios y para jóvenes graduados.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Schoss SA	No	página web institucional http://www.schoss.com.ar/empresa.php	No surgen exteriorizaciones sobre sostenibilidad.								
Siemens SA	Informa genéricamente pasantías.	COP 2008-2009	(i) Pasantías (ii) (Fundación Siemens) Programa Generation 21: promoción de la ciencia y tecnología en alumnos de la escuela media: 7 escuelas participantes de la provincia de Córdoba (iii) Jornadas de Actualización docente en las prov de Bs As, Santa Fe y Mendoza: más de 100 docentes capacitados de 30 escuelas medias (iv) Visitas de tres escuelas técnicas de CABA, GBA y Mendoza a la planta de San Martín: capacitación en Energía, Automatización y Sistemas IT. (v) Escuela Técnica Werner von Siemens -en predio de la planta- dependiente de la UTN: beneficios a los alumnos. (vi) capacitación a docentes de escuelas públicas. (vii) Socios por un día conjuntamente con Fundación Junior Achievement: 14 profesionales de la empresa involucrados.	(iv) Fundación Junior Achievement	(ii) Escuelas de nivel medio de la provincia de Córdoba (iii) Escuelas de nivel medio de Buenos Aires, Santa Fe y Mendoza. (iv) Escuelas técnicas de CABA, GBA y Mendoza. (v) UTN (vi) Escuelas públicas	n/i	(iv) 7 escuelas beneficiarias (i) 100 docentes de 30 escuelas	n/i	n/i	(iv) 14 profesionales oficiaron como tutores.	n/i

Empresa capacitadora	Menciona el sistema dual desarrollado por la CADICCA o por el sistema de Industria y Comercio?	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Iniciativas de inclusión laboral de jóvenes mencionadas	GSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Carga horaria-Duración	Cantidad de Tutores asignados	Costos asociados
Siemens SA	Infoma genéricament e pasantías.	COP 2009-2010	(i) Pasantías (ii) Visitas educativas de estudiantes de escuelas técnicas de CABA y GBA con guía de especialistas de la empresa en Energía, Automatización y Sistemas IT. (iii) Escuela Técnica Werner von Siemens -funciona en el predio del ente- (dependiente de la UTN); beneficio a los alumnos (iv) Apoyo a la Asociación Argentino-Alemana de Ciencia y Tecnología para la construcción de una universidad. (v) Participación en ExpoTIC Profesional convocada por Ministerio de Educación y de Desarrollo Económico de la CABA: 800 alumnos asistentes. (vi) Programa Generación 21 (Fundación Siemens); capacitación en tecnologías a 40 docentes (acuerdo con Academia Nacional de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales y articulación con Cooperativa Comercio Solidario) (vii) Jornadas de actualización docente: más de 100 docentes capacitados de las provincias de Córdoba, Buenos Aires y Mendoza.	(iv) Asociación Argentino-Alemana de Ciencia y Tecnología (v) Academia Nacional de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales y Cooperativa Comercio Solidario	(ii) Escuelas técnicas de CABA y GBA (iii) UTN (vi) Escuelas de Córdoba, Bs As y Mendoza	(v) Ministerios de Educación y Desarrollo Económico de la CABA.	(v) 800 alumnos (vi) 40 docentes (vii) más de 100 docentes.	n/i	n/i	n/i	n/i
Siemens SA	Infoma becarios y pasantías.	COP 2011	(i) Becas: 9 becarios (ii) Pasantías (iii) (Fundación Siemens): Capacitación a docentes en el marco de "Discovery Box" en articulación con la Academia Nacional de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales; acuerdos con el Mtro de Educación de la CABA, Municipio de Pilar y Comunidad de Trabajo de escuelas argentino-alemanas (AGDS). (iv) (Fundación Siemens): promoción de desarrollo de proyectos tecnológicos vinculados al ahorro energético entre estudiantes de escuelas técnicas: más de 100 alumnos de Buenos Aires y Rosario participantes y 25 proyectos evaluados. (v) Jornadas de actualización docente: más de 100 docentes de Rosario, BsAs, Mendoza y Bahía Blanca capacitados. (vi) (*) Escuela Werner von Siemens: en articulación con UTN. (vii) (*) CUAA (articulación con gobiernos argentino, alemán y Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD) y la Asociación Argentino-Alemana de Ciencia y Tecnología)	(ii) Academia Nacional de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, Comunidad de Trabajo de Trabajo de escuelas argentino-alemanas y Comunidad de Trabajo de escuelas argentino-alemanas. (vi) Asociación argentina de Ciencia y Tecnología y Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD)	(ii) Escuelas de CABA y Bahía Blanca. (iv) Escuelas técnicas de Buenos Aires y Rosario, Buenos Aires, Mendoza y Bahía Blanca. (v) Docentes de Rosario, Buenos Aires, Mendoza y Bahía Blanca. (vi) UTN	(ii) Ministerio de Educación de la CABA, Municipio de Pilar, (vii) gobiernos argentino y alemán.	(i) 9 becarios (v) más de 100 alumnos y 25 proyectos evaluados (vi) más de 100 docentes de Rosario, Buenos Aires, Mendoza y Bahía Blanca.	n/i	n/i	n/i	n/i
Siemens SA	No	Sustainability Report 2011 (consolidado), G3, nivel de aplicación A+	Hace foco en el desarrollo de tecnologías verdes y en materia laboral en la educación continua de su plantel. No menciona inclusión laboral de jóvenes.								
Siemens SA	No	Fototeo "Siemens Argentina", periodo 2010 y racconto de los principales hitos a la fecha	No menciona inclusión laboral de jóvenes.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Siemens SA	No	Memoria y Estados Contables 2009	Previo a la Memoria efectúa una reseña corporativa donde aborda las actividades principales, compliance y la labor de la Fundación. En la apertura de resultados requerida en cumplimiento del art. 64 de la LSC informa sueldos y jornados, contribuciones sociales, otros gastos de personal y gastos diversos.								
Siemens SA	No	Memoria y Estados Contables 2010	Previo a la Memoria efectúa una reseña corporativa donde aborda las actividades principales, aspectos de sostenibilidad, compliance y la labor de la Fundación. En la apertura de resultados requerida en cumplimiento del art. 64 de la LSC informa sueldos y jornados, contribuciones sociales, otros gastos de personal y gastos diversos.								
Siemens SA	No	Memoria y Estados Contables 2011	Antes de la Memoria efectúa una reseña corporativa donde aborda las actividades principales, aspectos de sostenibilidad, compliance y la labor de la Fundación. En la apertura de resultados requerida en cumplimiento del art. 64 de la LSC informa sueldos y jornados, contribuciones sociales, otros gastos de personal y gastos diversos.								
Softcargo (Uruguay)	No	página web institucional http://www.softcargo.com.uy/es/nuestra-empresa.asp	No surgen exteriorizaciones sobre sostenibilidad.								
Supramar SA (Uruguay)	No	página web institucional http://www.supramar.com.uy/quienes_somos.htm	No surgen exteriorizaciones sobre sostenibilidad.								

Empresa capacitadora	Menciona el sistema dual desarrollado por la CADICAA o Programa de Jóvenes de Industria y Comercio?	Estereotipación sexuada-Lineamiento utilizado	Iniciativas de inclusión laboral de jóvenes mencionadas	DSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Carga horaria-Duración	Cantidad de tutores asignados	Costos asociados
Toyal SA (Uruguay)	No			No surge página web institucional							
Uma Packaging SA	No	página web de la inversora española http://www.umapackaging.com/ (no surge página web institucional de la subsidiaria argentina)		No surgen exteriorizaciones sobre sostenibilidad.							
Ultramar Argentina SA	No	página web institucional http://www.amargentina.com/		No surgen exteriorizaciones sobre sostenibilidad.							
Volkswagen Argentina SA	SI	Reporte Social 2006-2008 (GRI G3) disponible en la página web institucional http://www.volkswagen.com/arg/responsabilidad-social.html	(i) Plan Dual de formación en alternancia durante los 3 últimos años del secundario, capacitación teórica en las escuelas de nivel medio de la zona y prácticas en VW; son seleccionados 10 alumnos por año para cada centro industrial, obteniendo el título secundario de técnicos con reconocimiento oficial (ii) Pasantías para estudiantes universitarios: 25 pasantes en 2006 de los cuales fueron retenidos 8 (31%), 20 pasantes ingresaron en 2007 de los cuales fueron retenidos 23 (85%), en el período 2008 ingresaron 127 pasantes y fueron retenidos 50 (39%), desde 1990 registra 305 técnicos egresados de los cuales 277 son colaboradores de VW de su cadena de valor. (iii) Prácticas formativas en articulación con el MTEySS (presuntamente Programa Jóvenes con Futuro): duración de 6 meses y presentación de los postulantes no ingresados al ente a la cadena de valor de VW: 380 beneficiarios. (iv) Secundario para adultos: duración de tres años, egreso con el título de bachiller con orientación en Gestión y Administración: 273 egresados acumulados desde 1999. (v) Prácticas profesionales supervisadas para alumnos avanzados de la carrera de ingeniería industrial (menciona a tutores) (vi) Sistema dual de la CADICAA: menciona tutores	(vi) CADICAA (vii) Fundación Junior Achievement	(i) Escuelas de nivel medio de la zona (vii) Instituto Superior de Formación Técnica N° 182 de Tigre (viii) Escuelas de nivel medio	(iii) MTEySS	(i) 10 alumnos por año (ii) 25 en 2006, 20 en 2007, 37 en 2008. (iii) 360 beneficiarios (iv) 273 egresados	(ii) 8 en 2006, 23 en 2007 y 50 en 2008	(i) un año (ii) 6 meses (iv) 3 años	(v) menciona tutores (vi) menciona tutores	n/i
Wintershall Energía SA	No			No surge página web de la subsidiaria argentina.							
Wintershall AG	No	página web de la inversora https://www.wintershall.com/en/career/university-graduates/fast.html Del folleto institucional "Moving" disponible en http://www.wintershall.com/en/company.html , no surgen exteriorizaciones sobre inclusión laboral de jóvenes.	(i) Programa FAST: entrenamiento de 12 meses para graduados universitarios en Ciencias Económicas con posterior inserción laboral. (ii) Programa SPEAD para graduados universitarios en ingeniería y otras disciplinas técnicas: entrenamiento de 24 meses con posterior inserción laboral. (iii) Pasantías para estudiantes universitarios.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	(i) 12 meses (ii) 24 meses	n/i	
n/i: no informado											
Fuente: elaboración propia sobre la base de consultas efectuadas en Internet y de documentación aportada por Siemens SA y Bayer Argentina en respuesta a circularizaciones practicadas.											

ANEXO VI: Exteriorizaciones contables sociales de las organizaciones participantes en el Programa Jóvenes con Futuro

Organización participante	Actividad económica	Exteriorización referada. Licenciamiento marco	Iniciativas de inclusión laboral de jóvenes mencionadas	OISC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria-Duración	Exteriorización de asignación contable en el pago de la empresa	Exteriorización de costos asociados
Asociación de Bancos de la Argentina (ABA)	Asociación empresaria.	Páginas web Institucional y UN Global Compact.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Acindar Grupo Arcecel M Htal	Siderúrgica	Reporte de Sostenibilidad 2009-GRI G3	PJCF. Programa "Avancemos".	Programa "Avancemos". Alianza con Ashoka y CLAYSS.	n/i	n/i	PJCF: 20 jóvenes beneficiarios. "Avancemos": 70 jóvenes participantes.	n/i	n/i	n/i	n/i
Apex	Contact center totalmente multimedia	COP 2009 y página web institucional.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Arco Dorados Argentina	Servicios de fast food y locales de venta de comida y bebida al paso.	Página web Institucional.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Autopistas del Sol	Concesionaria de servicios viales.	COP 2009 y página web institucional.	Programa GCE "Grupos Comunitarios de Estudio". Informa haber recibido el "Premio Jóvenes con Futuro" en los años 2007 y 2008.	Fundación S.E.S. (Programa GCE)	n/i	n/i	100 jóvenes (Programa GCE)	n/i	n/i	n/i	n/i
Cámara Argentina de Comercio	Cámara Empresaria	Páginas web Institucional y UN Global Compact.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Cámara de Empresas de Software y Servicios Informáticos de la República Argentina (CESSI)	Cámara Empresaria	Página web Institucional.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Carrefour Argentina	Distribución y comercialización minorista en cadena.	Reporte de Sostenibilidad 2008/09 y páginas web Institucional y UN Global Compact-GRI G3	PJCF en el marco del Programa "Sumando Voluntades".	n/i	n/i	PJCF: 10 consultoras colaboraron voluntariamente.	PJCF: 20 jóvenes	50	Prácticas insumieron 9000 horas de formación (4 meses)	Menciona la asignación pero no indica cuantía.	PJCF: Inversión aprox. de \$100.000 por el período 2009.
CH2M HILL Lockwood Green	Servicios de Ingeniería y construcción.	Sustainability Report 2009-GRI	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Dow Química Argentina	Productos para el agro y biotecnología.	Página web institucional.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Editorial Santillana	Editorial.	Página web Institucional.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Gas Natural BAN	Distribución de gas natural por redes.	Informes de Responsabilidad Corporativa 2009 y 2010-GRI G3 A+, verificado externamente por Price Waterhouse & Co.	PJCF (2009 y 2010). Talleres de Oficios "Educación para el Desarrollo" en el marco del programa "Emprendedores Sociales" (2010).	n/i	n/i	n/i	PJCF: 4 jóvenes beneficiarios. 2 de los cuales fueron empleados por una empresa contratista.	1	Duración horaria de los cursos: 360 h.	n/i	n/i
Grupo Logístico Andreani	Servicios Logísticos	Dossier de RSE a Diciembre 2009.	PJCT y Programa de Responsabilidad Social Compartida Envión.	n/i	n/i	n/i	PJCF: 80 jóvenes en 2008 y 60 jóvenes en 2009. Programa Envión: 20 becas.	n/i	n/i	n/i	Menciona adhesión en Septiembre de 2009 a Programa Envión con el aporte de 20 becas de \$350 mensuales.

Organización participante	Actividad económica	Estadísticas relacionadas al medio ambiente	Iniciativas de inclusión laboral de jóvenes beneficiarios	DEC involucradas	Iniciativas educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria mensual	Estadísticas de la asignación asignada a cargo de la empresa	Estadísticas de costos asociados
Grupo Peñaflor	Industria vitivinícola.	Página web institucional.	PJCF. Informe recopilación de Premio ACDE por participación en PJCIF 2009/2010.	n/i	PJCF: La Dirección de Escuelas de la Provincia de Mendoza certifica el título de Operador Vitícola con el que egresan los jóvenes.	n/i	n/i	n/i	PJCF: Formación teórico-práctica de 6 meses y egreso con el título de "Operador Vitícola".	n/i	n/i
IBM Argentina	Soluciones de hardware y software.	Página web institucional.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Indicom	Soluciones de contact-center.	Página web institucional.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Indra SI	Desarrollo de soluciones y servicios tecnológicos.	Informe Anual 2009-GRI G3 A+, verificado externamente por KPMG	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Industrias Bellmor	Provisión de filtros de aire.	Página web institucional.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Juncadella-Prosegur	Soluciones integrales de seguridad.	Página web institucional.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Laboratorios Pfizer	Industria farmacéutica.	Documento de RSE por el período 2009.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Microsoft Argentina	Soluciones de hardware y software.	Reporte de Responsabilidad Social 2007 (en Latinoamérica) - sitio web -	Programa de Oportunidades de Empleo en Tecnología de América Latina.	Fundación Trust for the Americas, afiliada a OEA.	n/i	n/i	7.000 personas en el período 2004-2007. Proyección de 250.000 para 2010.	n/i	n/i	n/i	n/i
Next	Servicios de contact-center.	Página web institucional y Dossier institucional.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Pepsico de Argentina	Compañía global de alimentos y bebidas.	Sustainability Report 2009 y Página web institucional.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Santander Río	Institución financiera	Memoria de Sostenibilidad 2009-GRI AA 1000	Premio Jóvenes Emprendedores	no aplicable	n/i	n/i	64 proyectos seleccionados de un total de 234 postulados.	no aplicable	no aplicable	no aplicable	\$120.000 entregados en premios a los estudiantes y jóvenes profesionales que los presentaron.
Securitas Argentina	Provisión de soluciones de seguridad.	Memoria de RSE 2009 y página web institucional-GRI G3, C.	PJCF	n/i	n/i	n/i	PJCF: 44 beneficiarios (26 jóvenes menores y 18 mayores de 21 años)	n/i	PJCF: Cursos de capacitación de 3 semanas seguidas por una práctica rotada de 3 meses.	n/i	n/i
Teleperformance	Gestión de contact-center y servicios de CRM externalizados.	Página web institucional.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Visa Argentina	Tarjetas de crédito y débito.	Página web institucional.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Volkswagen Argentina	Producción y comercialización de automóviles y cajas de transmisiones.	COP 2009	Pasantías. Prácticas profesionales supervisadas (WFP). Sistema Dual. Plan Dual. PJCF.	n/i	Paraguay: UADE, UCES, UCA, ITBA, UTN, UBA, USAL, UP, UB, IESE; Univ. Gral. Sarmiento, UNIAM, UMI, Austral. Instituto Técnico de Motores, Escuelas de Enseñanza Técnica N° 1, 2 y 3, Escuelas de Educación Media N° 2 y 8. Sistema Dual. Deutsche Schule Villa Ballster.	Sistema Dual. Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana.	Pasantías: 10 jóvenes. PJC: 14 alumnos. Sistema Dual: 2 jóvenes. Plan Dual: 322 alumnos egresados acumulado hasta 2009. 17 jóvenes egresados en el período 2009. PJC: 20 beneficiarios.	n/i	Sistema Dual: 2 años de duración. Pasantías: 3 meses (Instituto Técnico de Motores y escuelas de enseñanza media). PJC: 4 meses de duración y jornada diaria de lunes a viernes de seis horas.	n/i	n/i
YPF	Exploración y producción de hidrocarburos.	COP 2009	Becas de grado, finalización de estudios de grado y becas de estudio en universidades y becas de estudio en alianza a ONG's. Programa Formación en Oficios. Programa de Jóvenes Emprendedores "Avancemos".	Programa de Formación en Oficios. UOCRA y Fundación de los Trabajadores de la Construcción. Programa Avancemos. Althos. Becas de estudio en alianza. Centro de Educación Integral San Ignacio.	Programa de Formación en Oficios. UTN, Colegio Albert Thomas.	n/i	Becas de grado: 235 beneficiarios. Formación en Oficios: 3.000 personas capacitadas, 80% de los beneficiarios consiguió un empleo. Programa Avancemos: 21 proyectos diseñados.	n/i	Pasantías: un año y medio.	n/i	n/i

Fuente: elaboración propia a partir de relevamientos efectuados en las páginas web institucionales de las organizaciones participantes, de UN Global Compact y de GRI.

Anexo VII: Programa Envión-Sedes y Municipios informados

	Municipio	Cantidad de habitantes informada	Cantidad de sedes
provincia de Buenos Aires	San Nicolás	Más de 100.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Ramallo	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	San Pedro	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Baradero	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Zárate	Más de 100.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Campana	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Pergamino	Más de 100.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Colón	Entre 30.000 y 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Rojas	Entre 30.000 y 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Salto	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Arrecife	Entre 30.000 y 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Capitán Sarmiento	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	San Antonio de Areco	Entre 30.000 y 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Exaltación de la Cruz	Entre 30.000 y 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Escobar	Más de 100.000 habitantes	2
provincia de Buenos Aires	Carmen de Areco	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	San Andrés de Giles	Entre 30.000 y 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Luján	Más de 100.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	General Rodríguez	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Marcos Paz	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Mercedes	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	General Las Heras	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	General Arenales	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Junín	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Chacabuco	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Suipacha	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Chivilcoy	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Navarro	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Lobos	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Cañuelas	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	General Paz	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Coronel Brandsen	Entre 30.000 y 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Magdalena	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Punta Indio	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Chascomús	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	General Belgrano	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Monte	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Roque Pérez	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	25 de Mayo	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Saladillo	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Alvear	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Alberti	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Bragado	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	General Viamonte	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	L.N. Alem	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Lincoln	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	General Pinto	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Florentino Ameghino	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	General Villegas	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Carlos Tejedor	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Pehuajó	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Carlos Casares	Entre 30.000 y 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	9 de Julio	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Rivadavia	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Trenque Lauquen	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Pellegrini	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Tres Lomas	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Saliquelló	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Guarmini	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Daireaux	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Hipólito Yrigoyen	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Bolívar	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Tapalqué	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Olavarría	Más de 100.000 habitantes	1

	Municipio	Cantidad de habitantes informada	Cantidad de sedes
provincia de Buenos Aires	Azul	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Rauch	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Plá	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Castelli	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Ayacucho	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	General Guido	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Dolores	Entre 30.000 y 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Tordillo	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	General Lavalle	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	La Costa	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Maipú	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	General Madariaga	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Pinamar	Entre 30.000 y 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Villa Gesell	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Mar Chiquita	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Adolfo Alsina	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Saavedra	Entre 30.000 y 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Coronel Suarez	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	General Lamadrid	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Laprida	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Benito Juárez	Entre 30.000 y 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Tandil	Más de 100.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Balcarce	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	General Pueyrredón	Más de 100.000 habitantes	5
provincia de Buenos Aires	General Alvarado	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Lobería	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Necochea	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	San Cayetano	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	G. Chávez	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Tres Arroyos	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Coronel Dorrego	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Coronel Pringles	Entre 30.000 y 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Tornquist	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Puán	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Bahía Blanca	Más de 100.000 habitantes	3
provincia de Buenos Aires	Coronel Rosales	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Monte Hermoso	Menos de 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Villarino	Entre 30.000 y 20.000 habitantes	1
provincia de Buenos Aires	Carmen de Patagones	Entre 50.000 y 30.000 habitantes	1
Conurbano Bonaerense	Tigre	Más de 100.000 habitantes	3
Conurbano Bonaerense	San Fernando	Más de 100.000 habitantes	2
Conurbano Bonaerense	San Isidro	Más de 100.000 habitantes	3
Conurbano Bonaerense	Vicente Lopez	Más de 100.000 habitantes	3
Conurbano Bonaerense	General San Martín	Más de 100.000 habitantes	4
Conurbano Bonaerense	Tres de Febrero	Más de 100.000 habitantes	3
Conurbano Bonaerense	José C. Paz	Más de 100.000 habitantes	3
Conurbano Bonaerense	Moreno	Más de 100.000 habitantes	4
Conurbano Bonaerense	San Miguel	Más de 100.000 habitantes	2
Conurbano Bonaerense	Merlo	Más de 100.000 habitantes	5
Conurbano Bonaerense	Ituzaingo	Más de 100.000 habitantes	2
Conurbano Bonaerense	Morón	Más de 100.000 habitantes	3
Conurbano Bonaerense	La Matanza	Más de 100.000 habitantes	12
Conurbano Bonaerense	Esteban Echeverría	Más de 100.000 habitantes	2
Conurbano Bonaerense	Lomas de Zamora	Más de 100.000 habitantes	6
Conurbano Bonaerense	Lanús	Más de 100.000 habitantes	4
Conurbano Bonaerense	Avellaneda	Más de 100.000 habitantes	3
Conurbano Bonaerense	Quilmes	Más de 100.000 habitantes	5
Conurbano Bonaerense	Florencio Varela	Más de 100.000 habitantes	4
Conurbano Bonaerense	Almirante Brown	Más de 100.000 habitantes	5
Conurbano Bonaerense	Presidente Perón	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
Conurbano Bonaerense	San Vicente	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
Conurbano Bonaerense	Ensenada	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
Conurbano Bonaerense	Berisso	Entre 100.000 y 50.000 habitantes	1
		Total de sedes exteriorizadas	192

Fuente: elaboración propia sobre la base de la información obrante en el mapa disponible en la página web del Ministerio de Desarrollo Social de la provincia de Buenos Aires (http://www.environ.gba.gov.ar/wordpress/?page_id=9)

Anexo VIII: "Redes de organizaciones sociales inscriptas en CENOC con foco en la etapa juvenil"

Nombre de la red	Localización (1)	Alcance (2)	Año de constitución	Institucionalización	Cantidad de organizaciones integrantes	Objetivos de la red vinculados a la juventud	Consigna como área temática de trabajo a la juventud (3)	Verifica articulación público-privada
Centro Almagro	Ciudad de Buenos Aires	Local	1995	No	10	"Apoyo a adolescentes y adultos en terminar la escuela primaria".	No. Omite mencionar grupos etarios.	No
Colectivo de Derechos de Infancia y Adolescencia	Varias provincias	Nacional	2002	Sin estar formalizada legalmente se ha otorgado un estatuto como acuerdo básico de funcionamiento	22	"Desarrollar acciones de incidencia para que los niños, niñas y adolescentes que habitan la Argentina gocen con plenitud de sus derechos ..." "Generar un núcleo de control y propuesta permanente en el área de las políticas públicas de infancia y adolescencia a partir de los datos relevados"	No. Omite mencionar grupos etarios.	Si
Corporación de Desarrollo y Fomento Uku	Jujuy	Local	2008	Si, aunque omite consignar la forma adoptada.	16	"...mejorar la calidad de vida y ... las necesidades básicas no satisfechas en la zona rural, promoviendo a los nuevos sujetos emergentes: jóvenes y mujeres ..."	Si	No
Federación de Entidades No Gubernamentales de Niñez y Adolescencia en Mendoza	Mendoza	Provincial	1991	Si. Es una federación.	37	Los objetivos son genéricos. Omite hacer referencia a la adolescencia, circunscribiéndose a la niñez: "Trabajar coordinadamente y uniendo esfuerzos entre las entidades afiliadas, en beneficio de los niños ..." "Participar en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas de niñez, colaborando con el Estado como organismo técnico ..."	Si	Si
Foro Social Educativo Paulo Freire	Varias provincias	Nacional	2002	No	29	Los objetivos son genéricos. Se refiere a "...la alfabetización en un sentido amplio ..."	Si	No
Plataforma Federal de Juventudes de Argentina	Varias provincias	Nacional	2006	No	28	"[Trabajar] con y para los y las jóvenes con el objetivo de promover la participación y el asociativismo de los mismos en la vida social y política del país."	Si	No
Plataforma Patagónica de Organizaciones Sociales	Varias provincias	Regional	2007	No	5	Los objetivos son genéricos. Se refiere a "Gestionar proyectos en conjunto que fortalezcan o pongan de manifiesto problemáticas sociales de la región ..."	Si	Si
Red 21B Barrios	Santa Fe	Local	2000	No	40	Los objetivos son genéricos: "Capacitación, Formación. Priorizar los problemas de cada barrio"	Si	No
Red Andando (Cánitas Diocesana Merlo-Moreno)	Buenos Aires	Local	1999	No	18	"...sostener y mejorar la calidad de la atención de los chicos/as y jóvenes que participan en los centros comunitarios". Como "Misión de la Red" se refiere a trabajar con chicos, adolescentes y jóvenes "o ofreciendo espacios educativos de estimulación, recreación y alimentación adecuada". Bajo "Principales Acciones" se refiere a "Actividades educativas y recreativas con niños, adolescentes y jóvenes".	No. Se refiere a la "infancia".	Si
Red Argentina de Organizaciones de Niñas, Niños y Adolescentes que viven con VIH/SIDA	Buenos Aires	Nacional	2002	No	11	"Promover la creación de grupos sociales e instituciones que trabajen por los niños, niñas y adolescentes, sin dejar de lado las problemáticas existentes: chicos de la calle, orfandad, abuso sexual, prostitución y/o pornografía infantil"	No. Se refiere a la "infancia".	No
Red de Asociaciones Civiles Comunitarias de Tucumán	Varias provincias	Regional	2002	Si. Es una asociación civil.	56	Los objetivos son genéricos. Así, se refiere a "Acompañamiento y asesoramiento. Capacitación en las diferentes necesidades".	Si	No
Red de Jóvenes en Trabajo de Salud Sexual y Reproductiva "Abriendo Horizontes"	Formosa	Local	2005	No	22	"Fortalecer y coordinar actividades relacionadas con la salud integral de los adolescentes y jóvenes". "...salud sexual integral de los jóvenes y ... promoción de sus derechos" "...campana de concientización ... para la práctica sexual saludable y responsable de los jóvenes". "Sensibilizar a diversos sectores de la comunidad sobre los problemas de los adolescentes y jóvenes ..."	Si	Si
Red de Organizaciones Civiles Tunquelén	San Juan	Provincial	2008	No	12	Los objetivos son genéricos. Así, se refiere a "Promover el desarrollo sustentable a través de capacitaciones técnicas, proyectos productivos ..." "Propiciar el fortalecimiento de procesos comunitarios basados en la autogestión, asociativismo ..."	Si	No
Red de Organizaciones Comunitarias del Depto. La Capital-Santa Fe	Santa Fe	Local	2000	No	92	Los objetivos son genéricos. Se refiere al "...trabajo mancomunado en beneficio de la comunidad toda ..."	Si	No
Red de Organizaciones de Barrio San Martín	Chubut	Local	2006	No	5	El único objetivo consignado es genérico: "Conseguir una mejor calidad de vida para el sector ...". Bajo "Principales acciones" informa trabajar por los niños y adolescentes en situación de riesgo, desde lo cultural, deportivo y solidario ..."	No. Se refiere a la "infancia".	No
Red de Organizaciones Juveniles de Mendoza	Mendoza	Provincial	2006	No	8	"[Promover] el empoderamiento de los jóvenes mendocinos" "...acercar a los jóvenes que no tienen acceso a ellas [a las organizaciones sociales juveniles] en la actualidad."	Si	No
Red de Organizaciones Sociales de Las Heras	Mendoza	Local	2007	No	17	"Proponer lineamientos de políticas sociales en las áreas de niñez y adolescencia, ... juventud ..."	No. Omite mencionar grupos etarios.	Si
Red de Trabajo con Adolescentes y Jóvenes. Cánitas San Isidro	Buenos Aires	Local	1997	No	16	"Promover la atención integral de los adolescentes y jóvenes en situación de vulnerabilidad ..." Ofrecer a los adolescentes y jóvenes un espacio ... tendiente a la construcción ... de la propia identidad y a la recreación de vínculos y lazos afectivos. Promover en los adolescentes y jóvenes en situación de vulnerabilidad la progresiva inserción social en ámbitos educativos y laborales" [la negrita es nuestra]	Si	No

Nombre de la red	Localización (1)	Alcance (2)	Año de constitución	Institucionalización	Cantidad de organizaciones integrantes	Objetivos de la red vinculados a la juventud	Consigna como Área temática de trabajo a la juventud (3)	Verifica articulación público-privada.
Red Familias	Tucumán	Local	2007	No	7	Los objetivos son genéricos. Así, se refiere a "Elaborar en conjunto una planificación estratégica para nuestra comunidad. ... Promover los procesos de ciudadanía de nuestros vecinos, generando espacios de ...capacitación ..."	Si	No
Red Nacional de Jóvenes y Adolescentes para la Salud Sexual y Reproductiva	Varias provincias	Nacional	1998	No	22	"Compartir información ... y recursos relacionados con la salud sexual de los/as jóvenes y la promoción de sus derechos humanos. ...temas relacionados con la salud integral de los/as jóvenes... Sensibilizar a distintos sectores de la población sobre los problemas de los/as adolescentes y jóvenes, esto incluye la salud y los derechos humanos".	Si	No
Red Noroeste	Santa Fe	Local	2006	No. Informa personería jurídica en trámite.	8	Los objetivos son genéricos. Así, se consigna: "Rescatar las potencialidades de los niños/as y adolescentes ... Dar respuestas a las problemáticas de adicciones, adolescentes, etc"	Si	No
RedOnda. Red Argentina por los Niños y Niñas	Buenos Aires	Nacional	2006	No	27	"Trabajar junto a niños, niñas y jóvenes para reconstruir el tejido social. Favorecer la participación ciudadana de niños, niñas y jóvenes. Instalar el tema infancia en la agenda pública. ..."	No. Se refiere a la "infancia".	Si
Red por los Derechos de los Jóvenes	Buenos Aires	Local	2002	No	7	"Promover la defensa de derechos fundamentales de adolescentes y jóvenes en situación de pobreza ... Formar referentes comunitarios -jóvenes y adultos- ... para la promoción de derechos. Promover el acceso real a la justicia de adolescentes y jóvenes en situación de pobreza. Promover y difundir los derechos de las y los jóvenes".	Si	Si
Red Social Chaco	Chaco	Local	2005	No	5	Los objetivos son genéricos. Se refiere al "...desarrollo social y cultural de la comunidad ..." y a "Trabajar en la sensibilización, prevención y atención de las problemáticas que afectan al menor y su familia".	Si	No
Unión de las Escuelas de la Familia Agrícola de Misiones	Misiones	Provincial	1990	Si. Es una asociación civil.	20	"Orientar a las EFAs [Escuelas de la Familia Agrícola] y a sus miembros en todo lo concerniente a la formación moral, intelectual, profesional y social de los jóvenes que asisten a este tipo de escuelas".	Si	Si

Fuente: elaboración propia a partir de la información contenida en el documento "Guía de Redes de Organizaciones Sociales" de CENOC disponible en archivo pdf en <http://www.cenoc.gov.ar/guideredes082011.pdf>

(1) El documento consigna indistintamente "Buenos Aires" tanto para la Ciudad Autónoma de Buenos Aires como para la provincia de Buenos Aires. Hemos efectuado sendas aperturas para estas jurisdicciones de acuerdo al domicilio exteriorizado en cada red.

(2) Suele consignarse como "alcance nacional" a redes que, pese a no desarrollar acciones en todo el territorio [nacional], cuentan con estrategias que les permiten tener una incidencia superior a la local (CENOC, 85).

(3) Las áreas temáticas consignadas en el "Formulario de incorporación de datos" a la Guía de Redes disponible en <http://www.cenoc.gov.ar/guideredes.html> comprenden las [áreas] genéricas: 1. Habitat, 2. Educación, 3. Economía, 4. Salud, 5. Cultura, 6. Social/Humana, 7. Justicia, 8. Otros (especificar) y las [áreas] específicas 1.1 Ambiente, 1.2 Vivienda, 1.3 Infraestructura, Obras y Servicios Públicos, 2.1 Ciencia y tecnología, 2.2 Comunicación, 6.1 Juventud, 6.2 Deporte y Recreación, 7.1 Derechos Humanos, 7.2 Trabajo, 7.3 Género y 7.4 Infancia. De los mismos, pueden seleccionarse hasta dos opciones.

(4) Se refiere reiteradamente a la niñez. Entendemos que la adolescencia se halle subsumida dentro del genérico "niñez" toda vez que, de acuerdo a la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) que fuera ratificada por Argentina en 1990, se considera como tal a toda persona menor a los 18 años.

Anexo IX: "Objetivos de Desarrollo del Milenio asumidos por Argentina, metas e indicadores asociados"

Objetivos	Metas asociadas	Indicadores
1. Erradicar la Pobreza Extrema y el Hambre	Erradicar la indigencia y el hambre	Coeficiente de brecha de pobreza. Coeficiente de Gini. Porcentaje de la población con ingresos por debajo de la línea de indigencia. Brecha de ingresos y porcentaje de la población con ingresos por debajo de la línea de pobreza.
	Reducir la pobreza a menos del 20%	
2. Alcanzar la Educación Básica universal	A asegurar que en el año 2010 todos los niños y adolescentes puedan completar los 10 años de educación básica obligatoria.	Tasa neta de escolarización de cinco años. Tasa neta de escolarización de la enseñanza general básica (EGB 1y2). Tasa neta de escolarización en la enseñanza general básica (EGB). Tasa neta de asistencia combinada a la enseñanza general básica y Polimodal (EGB+P). Tasa de escolarización de 6 a 14 años. Tasa de escolarización de 6 a 11 años. Tasa de escolarización de 12 a 14 años. Tasa de alfabetización para jóvenes entre 15 y 24 años. Razón de femineidad de los asistentes escolares (EGB 1y2). Razón de femineidad de los asistentes escolares (EGB). Razón de femineidad de los asistentes escolares Polimodal. Tasa de supervivencia a 5to año/grado. Tasa de variación de matrícula (EGB 1y2). Tasa de egreso (EGB 1y2). Tasa de variación de matrícula (EGB). Tasa de retención (EGB). Tasa de egreso (EGB). Tasa de variación de matrícula Polimodal. Tasa de retención Polimodal. Tasa de egreso Polimodal.
	Promover que en el año 2015 todos los niños y adolescentes puedan completar la educación básica post obligatoria (Polimodal/Media).	
3. Promover el Trabajo Decente	Reducir en el 2015 el desempleo a una tasa inferior al 10%.	Tasa de desocupación. Porcentaje de trabajadores que perciben un salario inferior a la canasta básica total. Porcentaje de población desocupada con cobertura social. Tasa de empleo no registrado. Tasa de trabajo infantil (5 a 14 años).
	Reducir la tasa de empleo no registrado al 30%.	
	Incrementar la cobertura de protección social al 60% de la población desocupada para el año 2015.	
	Disminuir la proporción de trabajadores que perciben un salario por debajo de la canasta básica a menos del 30%.	
	Erradicar el trabajo infantil.	
4. Promover la igualdad y equidad de género.	Alcanzar en el 2015 una mayor equidad de género mediante una mejor participación económica de la mujer, una reducción de la brecha salarial entre varones y mujeres, manteniendo los niveles de igualdad de género alcanzados hasta el 2000 en el ámbito educativo.	Razón de femineidad en la EGB y Polimodal-total urbano. Razón de femineidad en la EGB, Polimodal, terciario y universitario-total urbano. Porcentaje de varones entre 15 y 24 años alfabetizados-total urbano. Porcentaje de mujeres entre 15 y 24 años alfabetizadas-total urbano. Porcentaje de mujeres en empleos remunerados en el sector no agrícola-total urbano. Brecha de ingresos salariales entre mujeres y varones-total urbano. Razón entre mujeres y varones en puestos jerárquicos públicos y privados. Porcentaje de bancas ocupadas por mujeres en el Congreso Nacional. Porcentaje de bancas ocupadas por mujeres en las Legislaturas provinciales.
	Aumentar la participación de la mujer en niveles decisivos (en empresas y en instituciones públicas y privadas).	
5. Reducir la mortalidad infantil	Reducir en dos tercios la mortalidad infantil y la mortalidad de niños menores de 5 años.	Tasa de mortalidad infantil. Tasa de mortalidad de niños menores de 5 años. Coeficiente de Gini de distribución interprovincial de la tasa de mortalidad infantil. Coeficiente de Gini de distribución interprovincial de la tasa de mortalidad infantil y de menores de 5 años.
	Reducir en 10% la desigualdad entre provincias.	
6. Mejorar la salud materna	Reducir en tres cuartas partes la mortalidad materna.	Tasa de mortalidad materna. Porcentaje de nacidos vivos asistidos por médicos o parteras. Coeficiente de Gini para mortalidad materna.
	Reducir en 10% la desigualdad entre provincias.	

Objetivos	Metas asociadas	Indicadores
7. Combatir el HIV-SIDA, el Chagas, paludismo, tuberculosis y otras enfermedades.	<i>SIDA</i> : Reducir, entre 2005 y 2015, un 10% la prevalencia de VIH en mujeres embarazadas entre 15-24 años de edad para el 2015. Reducir, entre 2005 y 2015, un 12,5% la mortalidad por VIH-SIDA, y en 10 años la tasa de incidencia de SIDA en un 20%. Incrementar, entre 2003 y 2015, el uso de preservativos en la última relación sexual.	<i>SIDA</i> : Tasa de prevalencia del VIH en embarazadas entre 15 y 24 años (%). Tasa de uso de preservativos en los jóvenes entre 15 y 24 años. Tasa de mortalidad por VIH-SIDA (cada 100.000 habitantes). Tasa de incidencia de VIH-SIDA (cada 100.000 habitantes).
	<i>Tuberculosis</i> : Reducir la morbilidad por tuberculosis un 8% anual promedio. Reducir la mortalidad por tuberculosis un 10% anual promedio y lograr el 90% de curación de casos de tuberculosis bajo tratamiento abreviado estrictamente supervisado.	<i>Tuberculosis</i> : Tasa de morbilidad por tuberculosis (cada 100.000 habitantes). Tasa de mortalidad por tuberculosis (cada 100.000 habitantes). Porcentaje de casos de tuberculosis detectados y curados con TAES.
	<i>Paludismo</i> : mantener el Índice Parasitario Anual por debajo de 1 por mil en las áreas de riesgo.	<i>Paludismo</i> : Tasa de mortalidad palúdica (cada 100.000 habitantes). Proporción de población de zonas de riesgo que aplica medidas eficaces de prevención y tratamiento. Índice Parasitario Anual (cada 100.000 habitantes).
	<i>Chagas</i> : Certificar la interrupción de la transmisión vectorial de Chagas en 19 provincias.	<i>Chagas</i> : Proporción de provincias endémicas que certificaron la interrupción de la transmisión vectorial del Chagas.
8. Asegurar un Medio Ambiente Sostenible	Haber logrado en el 2015 que todas las políticas y programas del país hayan integrado los principios del desarrollo sostenible y se haya revertido la pérdida de recursos naturales (ambientales).	Porcentaje de superficie cubierta con bosque nativo.
	Reducir en dos tercios la proporción de la población sin acceso al agua potable entre 1990 y 2015.	Porcentaje de la superficie total del territorio protegida para mantener la biodiversidad por año. Intensidad energética (toneladas equivalentes de petróleo cada \$1000 PB).
	Reducir en dos terceras partes la proporción de la población sin acceso a desagües cloacales entre 1990 y 2015.	Porcentaje de participación de las fuentes renovables en la OTEP. Emisión total de GEI per cápita en toneladas de CO2 equivalente. Porcentaje de hogares en viviendas deficitarias y situación irregular de tenencia.
	Haber reducido a la mitad la proporción de hogares residentes en viviendas irreuperables y en condiciones de tenencia irregular.	
9. Promover una asociación global para el desarrollo	Desarrollar más profundamente un sistema comercial y financiero abierto, previsible, basado en normas y no discriminatorio.	Tasa de desocupación de la población entre 15 y 24 años para el total de aglomerados relevados y por región. Tasa de empleo no registrado de trabajadores asalariados de 13 a 24 años. Proporción de población con acceso a medicamentos esenciales a un costo razonable. Líneas telefónicas en servicio por cable y móvil por mil habitantes. Proporción de escuelas con computadoras personales. Computadoras personales cada 100 habitantes.
	Atender las necesidades especiales de los países menos adelantados.	
	Atender las necesidades especiales de los países sin litoral y de los pequeños Estados insulares en desarrollo.	
	Encarar de manera general los problemas de la deuda de los países en desarrollo con medidas nacionales e internacionales a fin de hacer la deuda sostenible a largo plazo.	
	En cooperación con los países en desarrollo, elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo.	
	En cooperación con las empresas farmacéuticas, proporcionar acceso a los medicamentos esenciales en los países en desarrollo a un costo razonable.	
En colaboración con el sector privado, velar por que se puedan aprovechar los beneficios de las nuevas tecnologías, en particular de las tecnologías de la información y comunicaciones.		

Fuente: elaboración propia sobre la base de la información disponible en <http://www.politicassociales.gov.ar/odm/>

Anexo X: "Exteriorizaciones contables sociales de las organizaciones suscriptoras a la Red Argentina de Pacto Global"

Empresa participante	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	DSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de tutores asignados	Carga horaria- Duración	Exteriorización de costos asociados
3 MG S.A.	COP 2009-2011- n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
A. Marshall Moffat S.A.	No surgen COP's									
ACIPAN (Asociación del Comercio, Industria, Producción y afines del Neuquén)	No surgen COP's									
Aeropuertos Argentina 2000	COP 2011	Auxiliar de Servicios Aeroportuarios.	Fundación Pescar	n/i	n/i	20 alumnos del 5to año de la escuela secundaria	n/i	n/i	540 h de capacitación total, de las cuales 26 h están a cargo de AA2000.	n/i
AFRAS	No surgen COP's									
Agencia de Desarrollo Región Rosario	No surgen COP's									
Agua y Saneamientos Argentinos SA	Reporte de Sustentabilidad 2010-GRIG3	Contratos de formación profesional	n/i	n/i	n/i	62 estudiantes universitarios de carreras afines	n/i	n/i	6 horas diarias. Informa rotación pero no específica.	n/i
Agua Danone de Argentina SA	COP 2010	(i) Pasantías (ii) Becas escolares	(i) Pasantías: Fundación Reciduca (ii) Becas escolares: Fundación Cimientos	n/i	n/i	(i) 7 jóvenes (ii) 45 alumnos	n/i	n/i	(i) Pasantías: 2 meses	n/i
Alta Tecnología Alimentaria (ATA)	COP 2011	Capacitación profesional	n/i	n/i	Minera Agua Rica LLC	No especificado. Informa una cifra global (2.795 asistentes a todos los cursos)	n/i	n/i	n/i	n/i
Amanecer Grupo Casa-Taller	No surgen COP's									
AMEN	No surgen COP's									
Acindar Industria Argentina de Aceros	Sustainability Report 2010-GRIB"	(i) Programa Jóvenes con Futuro (PJCF) (3ra edición). (ii) Becas para jóvenes estudiantes secundarios, terciarios y universitarios a cargo de la FUNDACION ACINDAR. (iii) Programa Avancemos.	(iii) Programa Avancemos: en alianza con Ashoka.	n/i	(i) M TEySS	(i) PJCF: 8 jóvenes (ii) Becas secundarias: 49 terciarias: 7 universitarias: 21 (iii) 13 iniciativas (14 beneficiarios)	n/i	n/i. PJCF: Menciona que los tutores provienen de áreas productivas, mantenimiento y administrativas.	n/i	n/i
Animana Trading S.A.	COP 2012	Workshop de entrenamiento para jóvenes emprendedores	Workshop: Ashoka brindó la financiación.	Una escuela en Cafayate	n/i	80 jóvenes capacitados en comercialización y producción para el desarrollo de su propio negocio.	n/i	n/i	n/i	n/i

Empresa participante	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	DSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria- Duración	Exteriorización de costos asociados
Aqui y Ahora Juntos por los Derechos Humanos	No surgen COP's									
Aramark-Central de Restaurantes	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Arcor SAIC	Reporte de Sustentabilidad 2011 versión resumida-GRIG3	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Argenti Lemon	COP 2011	Proyecto Terminalidad Secundaria (no hace mención específica de los jóvenes)	n/i	n/i	Ministerio de Educación de la provincia de Tucumán	83 personas	n/i	1 tutor	8 tutorías	Se desarrolla en horas laborales, no se indica su cuantía monetaria ni no monetaria.
Asociación Argentina de Marcos y Franquicias	No surgen COP's									
Asociación Civil Estudios y Proyectos	No surgen COP's									
Asociación Civil Fortalecer Misiones	No surgen COP's									
Asociación Civil por la Responsabilidad Social Amartya ("Amartya")	No surgen COP's									
Asociación Conciencia	No surgen COP's									
Asociación Cooperadora de la Facultad de Ciencias Agrarias	No surgen COP's									
Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresa	COP 2004/5	Programa Desafío Joven (para jóvenes emprendedores)	n/i	n/i	n/i	2004: 605 inscriptos, 68 planes de negocio entregados. 2005: 701 inscriptos y 62 planes de negocio entregados.	n/i	Indica presencia de tutores (consejeros) pero no exterioriza cantidad.	anual	n/i
Asociación Cristiana de Jóvenes/YMCA de la República Argentina	No surgen COP's									
Asociación de Bancos de la Argentina (ABA)	No surgen COP's									
Asociación de Bancos Privados de Capital Argentino (ADEBA)	No surgen COP's									
Asociación de Gerontología Social de Santa Fe	No surgen COP's									

Empresa participante	Exteriorización relevada - Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria - Duración	Exteriorización de costos asociados
Asociación de Mujeres de Negocios y Profesionales (BPW) Buenos Aires (actual Federación Argentina de Mujeres de Negocios y Profesionales)										No surgen COP's
Asociación Dirigentes de Empresa (Rosario)										No surgen COP's
Asociación Identidad - Política desde los Valores (Centro femenino)										No surgen COP's
Asociación Mutual de Protección Familiar	Balance Social 2011	Becas secundarias, terciarias y universitarias	n/i	n/i	n/i	Becas secundarias: 55 Becas terciarias y universitarias: 90	n/i	n/i	n/i	n/i
Atacama S.A. de Publicidad	COP 2009-2010	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Autologica S.A.	COP 2012	Pasantías	n/i	Menciona genéricamente "universidades".	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Autopistas del Sol	COP 2011	Becas	Becas del programa de incentivo: Fundación SES Becas para aprendizaje oficio/estudiante s terciarios y universitarios	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	Becas del programa de incentivo: trimestral	n/i
Autotransportes San Juan Mar del Plata SA	COP 2010 (inaccesible la COP 2011)	Terminalidad secundaria (no hace mención específica a los jóvenes)	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
B&B Consultora S.A.	COP 2011	Pasantías para personas con capacidades diferentes	n/i	n/i	COPIDIS	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Banco Columbia S.A.	No surgen COP's									
Banco Galicia	Informe de Sustentabilidad 2011-GRI G3,1 B+, verificado externamente por Price waterhouse Coopers.	(i) Programa para emprendedores "Valor a tu desarrollo" (ii) Programa Experiencia Galicia (iii) Programa de Jóvenes Profesionales (iv) Programa de Inclusión Laboral (v) Becas estudiantiles (vi) Programas Valor a tu Futuro (vii) Becas "Potenciamos tu talento"	(iv) indica alianzas con OSC, pero no menciona sus nombres. (vi) indica numerosas pero no puede determinarse que OSC se corresponden con cuáles de los 15 programas. (vii) Menciona OSC's especializadas que realizan la selección, pero no indica nombre. (vi) AEDROS, FADAM, RACI	(i) Universidad Siglo XXI (vi) Universidades de San Andrés, Austral, Torcuato di Tella, del Salvador, ITBA, UCA, UBA. (vii) 11 universidades en CABA, prov. B.A., Neuquen, Ledesma (Jujuy), Nogoyá (Entre Ríos).	(vi) IJPE-Unesco, Obisipado de San Isidro.	(ii) 229 (iii) 59 (iv) 31 - no menciona horizonte temporal - (v) 68.087 alumnos en total, no puede determinarse qué alumnos se corresponden con qué programa, para información específica remite a la página web. (vi) 92 becas correspondientes en un 35% a 1º año, 30% a 2º año, 20% a 3º año, 15% a 4º año.	(iii) se incorporan al ente en el marco del programa: 59	n/i	(iv) 9 meses (v) Mensual, renovable por cuatrimestre	(vii) indica que financia las becas, pero no exterioriza montos. Informa una inversión social externa total por valor de \$2.483.265,50 en educación y por \$168.95,03 en inclusión laboral, sin embargo no puede determinarse qué parte se corresponde con jóvenes.

Empresa Participante	Exteriorización relevada - Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria - Duración	Exteriorización de costos asociados
Banco Macro S.A.	Informe de Responsabilidad Social 2010-GRI G3, "C".	(i) Programa Nacional de Pasantías (ii) Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (iii) Programa de Inserción Laboral (iv) Programa de Empleos de Tucumán (v) Programa Educativo Saber para Ser, línea Necesidad más Urgente (vi) Programa de trabajo sustentable Alcanzando el Futuro	(v) Menciona numerosas fundaciones y una asociación vinculadas al programa que tendría numerosas líneas, no puede establecerse cuál de las OSC se vincula con las becas universitarias. (vi) Fundación Impulsar	n/i	(ii) y (iii) Secretaría de Empleo del MTEySS y Secretaría de Estado de Planeamiento del Gobierno de la Provincia de Tucumán.	(i) n/i, sólo informa que se incorporaron 23 pasantes. (ii) 19 (iii) informa que 6 fueron efectivizados (vi) 30 jóvenes beneficiarios	(i) 23 Acciones... incorporados a través del PIL (iii) 6	n/i	(ii) 6 meses	n/i
Banco Santander Río S.A.	Memoria de Sostenibilidad 2010-GRI	En el marco del Programa Universidades (i) Premio a las Mejores Tesinas, (ii) becas. (iii) Premio Jóvenes Emprendedores (iv) Premio al mejor graduado. (v) Becas secundarias (vi) Becas universitarias Hoy x ti (vii) Centro Educativo Pescar (formación profesional y personal)	(v) Asociación Cimientos	(i) UADE (ii) Universidad Nacional de Córdoba, Universidad Austral, Universidad Nacional de Luján y Universidad Nacional de La Pampa. (iii) 33 universidades argentinas, no menciona sus nombres. (iv) Universidades, no indica sus nombres. (v) colegios ubicados en San Salvador de Jujuy y Tartagal (Salta), n/i sus nombres. (vi) Asociación Civil Grupo Puentes	n/i	(iii) 4 de un total de 132 proyectos recibidos. (iv) 63 beneficiarios (vii) 15 alumnos graduados	n/i	n/i	n/i	(iii) \$ 10.000 (iv) \$ 310.000
BAS XXI S.R.L.	No surgen COP's									
Basso S.A.	COP 2012	Programa Jóvenes Emprendedores Industriales	n/i	Escuelas de enseñanza técnica. No menciona los nombres.	Posible futuro involucramiento del M trio de Producción santafesino.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i

Empresa participante	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria- Duración	Exteriorización de costos asociados
BBVA Banco Frances S.A.	Informe Anual de Responsabilidad Corporativa 2011, GRI G3, B+, verificado externamente por Deloitte.	(i) Becas de integración (ii) Patrocinador del Programa Junior Achievement	(i) Fundación Cláricas, Las Tunas ONG, Fundación Brazos Abiertos, Colegio Carmen Ariola de Marín, Fundación Hermanos Mánistas, Institución Salesiana Ntra. Señora del Rosario, Santa Rosa de Lima, Asociación Civil La Educadora Compañía de Jesús, Fundación Nuestra Señora de la Paz, Asociación Civil Fe y Alegría, Institución Salesiana San Francisco Javier, Cáritas San Isidro, Fundación Vicente Lucci, Asociación Civil María del Rosario de San Nicolás. Fundación Grupo Sophia colabora con la evaluación	(i) 23 centros educativos de 20 localidades de Salta, Misiones, Tucumán, Corrientes, Santa Fe, Mendoza, Neuquen, Río Negro, prov. Bs.As. y CABA.	(i) Parroquia Sagrada Familia, Parroquia Ntra Señora de Itati,	(i) 1240	n/i	Informa seguimiento tutorial pero no especifica cantidad.	n/i	\$5.391248, incluye becas por donaciones y aportadas por BBVA.
Bedson S.A.	COP 2009/2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Benito Roggio ambiental	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Bertora & Asociados	COP 2011	Programa Socios por un día	Fundación Junior Achievement	Colegio Las Cumbres (último año del colegio secundario)	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Bodegas Chandon S.A.	COP 2011	(i) Pasantías (ii) Programa Socios por un día (iii) Becas (iv) Escuela de oficios.	(ii) Fundación Junior Achievement	(ii) Programa Socios.: escuelas secundarias. (iii) Becas: Universidad Maza	n/i	(i) Pasantías: 35 estudiantes.	n/i	n/i	n/i	n/i
Bodegas Familia Zuccardi de La Agrícola SA	COP 2011	Pasantías para jóvenes extranjeros	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Business School of the Pontificia Universidad Católica Argentina	No surgen COP's									
Camara Argentina de Comercio	COP 2005	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Camara Junior de Bahía Blanca	No surgen COP's									
Camara Minera de San Juan	No surgen COP's									

Empresa Participante	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de tutores asignados	Carga horaria- Duración	Exteriorización de costos asociados
Camuzzi Gas Pampeana SA Y Camuzzi Gas del Sur SA	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Capilatis	COP 2010	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
CAPSA (Compañías Asociadas Petroleras SA)- CAPEX SA	COP 2011	Beca	n/i	ITBA (carrera de Ingeniería en Petróleo)	n/i	1	n/i	n/i	anual	n/i
Carboclor S.A.	COP 2012	(i) Programa de Articulación escuela-empresa (ii) Clases prácticas (iii) Becas	(iii) Fundación Rotary Club	(i) Escuela de Educación Técnica N°1 Luciano Leyes y Escuelas de Educación Media N°3 y 6. (ii) institutos Superiores Capacitare y N° 187 (iii) Instituciones secundarias y universitarias.	n/i	(i) 87 (ii) 85	n/i	n/i	n/i	n/i
Carrefour Argentina (INCSA)	Reporte de Sustentabilidad 2010-GRI G3	(i) Programa Jóvenes con Futuro (ii) Capacitación textil y fomento del emprendedurismo para madres de barrios indigentes. (iii) "Un sueño hecho realidad...": proyecto ganador del concurso "Sumando Voluntades" capacitación en panadería para jóvenes que egresan de instituciones educativas especiales. (iv) Formación en oficios y emprendedurismo	(ii) Fundación Media Pila (iii) APANE (Asociación de Padres y Amigos del Niño Especial) (iv) Fundación Manos Abiertas	n/i	n/i	(i) 20 (p. 70) 100 jóvenes ingresaron al programa y 94 lo finalizaron (p. 71) (iii) 200	(i) 2	34 tutores en tienda. 69 formadores de práctica en puesto, 34 responsables de RRHH: 67 participantes en total.	3 meses, 6 horas de trabajo diario de lunes a viernes. Más de 21900 horas de trabajo calificantes y 11200 horas de formación en talleres y cursos	(i) La asignación estímulo mensual asciende a \$ 700. (ii) \$ 28.000 (iii) \$ 30.000 (iv) \$ 11.000
Cassab Ahun SRL	COP 2011-2012	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
CELSA (Centro de Estudios de la Sangre)	COP 2011	Participación en el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Central Costanera S.A	Informe de Sustentabilidad 2010-GRI G3, B.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Central Dock Sud S.A	Informe de Sustentabilidad 2010-GRI G3, "A".	(i) Programa Envión (ii) Programa Jóvenes Mayores Envión (beneficiarios hasta 21 años) (iii) Pasantías	n/i	n/i	(i) Municipalidad de Avellaneda, Subsecretaría de Educación e Inclusión Social. (ii) Municipalidad de Avellaneda.	(i) 10 jóvenes. Informa un total de 1070 jóvenes en el Programa auspiciados por CDS y otras empresas ubicadas en la zona (Avellaneda) (ii) 1 beneficiario	n/i	n/i	n/i	(i) \$ 30.000 (la asignación estímulo mensual a cargo de la empresa asciende a \$ 2.500) (ii) \$ 3.600 (la asignación estímulo mensual a cargo de la empresa asciende a \$ 600). (iii) Exterioriza asignación estímulo pasantías por USD 6.449,76
Centro Comercial e Industrial de Rafaela y Región	No surgen COP's									

Empresa Participante	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria- Duración	Exteriorización de costos asociados
Centro de Derechos Humanos y Ambiente	No surgen COP's									
Cia Azucarera Los Balcanes SA	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Clinica Pasteur S.A.	No surgen COP's									
Club Atletico Tiro Federal Argentino	No surgen COP's									
Colegio Universitario Lincoln	No surgen COP's									
Colonia S.A.	No surgen COP's									
Comite Interindustrial de Conservación del Ambiente Campana Zarate.	No surgen COP's									
Comuna de Pueblo Esther	No surgen COP's									
Congelados del Sur S.A.	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires	COP 2011	Pasantías para jóvenes con síndrome de Down.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Consejo Profesional de Ingeniería Industrial	No surgen COP's									
Cooperativa Electrica Colon Buenos Aires	No surgen COP's									
Cooperativa de Provision de Servicios	No surgen COP's									
Cormoran S.A.	Reporte Social	(i) Apoyo para el desarrollo educativo secundario y terciario de empleados (ii) Capacitación en oficios a jóvenes (iii) Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo y Jóvenes con Futuro.	(ii) Fundación Progresar			(i) Más de 50 empleados (ii) 30 jóvenes (iii) 2 jóvenes				Informa que la donación de alimentos para todas las acciones sociales alcanza los \$58.587.
Corporacion del Mercado Central de Buenos Aires	No surgen COP's									
Covemat S.R.L.	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Cruzada Civica	No surgen COP's									
Datalytics S.R.L.	No surgen COP's									
De Dios & Goyena Abogados y Consultores	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i

Empresa participante	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	DSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de roles asignados	Carga horaria- Duración	Exteriorización de costos asociados
Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires	No surgen COP's									
Deloitte & CO. S.R.L.	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Disal S.A. - Tarsuave Pinturas	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Disei SRL	No surgen COP's. Expulsada el 29/07/2012 por no comunicante									
Distribuidora Avenida SRL	No surgen COP's									
DuPont Argentina SRL	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Eco Minera S.A.	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Edelar S.A	COP 2011	Programa "Jóvenes sobresalientes": becas para estudiantes que inician una carrera universitaria.	n/i	40 establecimientos educativos secundarios	Ministerio de Educación de La Rioja	10	n/i	n/i	n/i	n/i
Edesa	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Edesal	COP 2011	(i) Programa "Jóvenes sobresalientes": becas para estudiantes que inician una carrera universitaria. (ii) Becas para el "Seminario País Federal" (iii) Becas para el "Programa USA 2011"	(ii) Fundación Universitaria Río de la Plata	(i) 55 establecimientos educativos secundarios	n/i	(i) 10 jóvenes (ii) 3 jóvenes (iii) 1 joven	n/i	n/i	n/i	n/i
Edese S.A.	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
EDESUR	Informe de Sustentabilidad 2010-GR1G3	(i) Becas para estudiantes de Técnica Electromecánica. (ii) Becas para estudiantes de Ingeniería Eléctrica (ITBA) (iii) Programa de Pasantías y prácticas rentadas. (iv) Programa de Microemprendimientos sustentables.	n/i	(i) Instituto 13 de Julio. (ii) ITBA (iii) instituciones educativas del nivel secundario y terciario.	n/i	(i) 22 (ii) n/i (iii) 49 (iv) No indica cantidad, son beneficiarios los pasantes secundarios y estudiantes secundarios del último año.	n/i	n/i	n/i	n/i
EJC Argentina SUM A	No surgen COP's									
Electronica Valencia	No surgen COP's									
Empresa de Distribución Eléctrica de Tucumán	COP 2010/2011 (COP 2011/2012 no puede bajarse)	(i) Becas EDET. (ii) Pasantías secundarias (iii) Becas Fundación Noroeste	(iii) Fundación Noroeste	(ii) Instituto Técnico Lorenzo Massa	n/i	(i) 29 becarios, de los cuales egresaron 20. (ii) n/i (iii) 6 becas terciarias, 22 universitarias y 11 para capacidades especiales	n/i	n/i	(i) n/i (ii) 30 días (iii) n/i	n/i

Empresa participante	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de tutores asignados	Carga horaria- Duración	Exteriorización de estos asociados
Empresa de Energía Rio Negro SA	COP 2009-2009	Pasantías	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Empresa Distribuidora de Energía Atlántica (EDEA)	COP 2011-2012	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Empresa Distribuidora de Energía Atlántica (EDEA)	COP 2010-2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Empresa Distribuidora y Comercializador a Norte SA (EDENOR SA)	COP 2011	Pasantías universitarias	n/i	Universidades públicas y privadas.	n/i	30 pasantes	n/i	n/i	n/i	n/i
EPEN (Ente Provincial de Energía de Neuquen)	COP 2011/12	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Escuela de Economía y Negocios de la Universidad Nacional de San Martín	No surgen COP's									
Establecimiento Las Marías SACIFA	COP 2011	(i) Becas para hijos del personal A través de la FVJN sostiene al (ii) Instituto Agrarético Victor Navajas Centeno y al (iii) Centro de Capacitación Laboral permanente.	FVJN (Fundación Victoria Jean Navajas)	n/i	n/i	(i) 8, de los cuales permanecieron 6 (ii) 100 alumnos (iii) 723 alumnos en 45 cursos dictados.	n/i	n/i	n/i	(i) \$ 400 por beca
Estudio Canudas	No surgen COP's									
Eticagro	COP 2009/2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Eximo Consultora en Sistemas	COP 2010/2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Facultad de Economía y Administración de la Universidad Nacional de Comahue	No surgen COP's									
Favini S.A.	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Federación Latinoamericana de Químicos Textiles	No surgen COP's									
Ferva S.A.	No surgen COP's									
Fiat Argentina S.A.	COP 2011/2012	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i

Empresa participante	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de tutores asignados	Carga horaria- Duración	Exteriorización de costos asociados
Ford Argentina SCA	COP 2012	(i) Escuela Técnica Henry Ford (ii) Sistema Dual (iii) Pasantías secundarias y universitarias (iv) Programas educativos de emprendimientos para jóvenes (v) Capacitación en motores	(iv) Fundación Junior Achievement	(ii) Escuelas de educación técnica de las localidades de Garín y Escoibar, no menciona sus nombres. (v) UTN Facultad Regional Pacheco	n/i	(i) 311 técnicos electromecánicos egresados (ii) 12 alumnos (iv) 12 alumnos participantes (v) alumnos del último año de Mecánica -no indica cantidad.	n/i	(ii) menciona la colaboración del personal de planta que oficia voluntariamente como tutor pero no indica cuantía.	(ii) 2 años (iv) un día de trabajo	n/i
Fresenius Medical Care Argentina	COP 2011/2012	Becas: (i) profesionalización en enfermería, (ii) posgrados médicos, (iii) posgrados en nefrología, (iv) licenciatura en enfermería, (v) secundario.	n/i	n/i	n/i	(i) 67% (ii) 10% (iii) 7% (iv) 1% (v) 15%	n/i	n/i	n/i	n/i
Fundacion Afidi	No surgen COP's									
Fundacion Agreste (Ecología y Medio Ambiente)	No surgen COP's									
Fundacion Alta Direccion	No surgen COP's									
Fundacion Arandu	No surgen COP's									
Fundacion Argen Inta	No surgen COP's									
Fundación Bolsa de Comercio	No surgen COP's									
Fundación Cordon del Plata	No surgen COP's									
Fundación de Investigaciones Energéticas y Medioambientales (FIEM)	No surgen COP's									
Fundación de Organización Comunitaria	COP 2005	Programa "Desafío", omite exteriorizar claramente las distintas líneas de acción que teóricamente serían: (i) Formación, aprendizaje y capacitación (ii) especialización profesional en empresas (iii) pasantías laborales (iv) prácticas laborales (v) Becas para promotores deportivos	Fundación Kellogg Fundación Arcor	Universidad de Lanús	Dirección General de Cultura y Educación de la prov. Bs As. Secretaría de prevención de adicciones de la prov. de Bs As. Secretaría de Deporte de la Nación Ministerio de Desarrollo Social de la Nación Dirección Nacional de Juventud Dirección de Educación Artística de la provincia de Bs As. Ministerio de Desarrollo Humano y Familia de la provincia de Bs As. Mtrio. de Educación de la Nación Pese a que se refiere a especialización profesional en empresas, omite mencionar sus nombres.	(i) 2.515 jóvenes en todas las líneas de acción y acumulado desde el 2005 (ii) 189 jóvenes (iii) 250 jóvenes (iv) 255 jóvenes	n/i	n/i	n/i	n/i

Empresa participante	Esteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	DSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de tutores asignados	Carga horaria- Duración	Esteriorización de costos asociados
Fundación Espacios Verdes						No surgen COP's				
Fundación Fidentia						No surgen COP's				
Fundación Huesped						No surgen COP's				
Fundación Impulsar						No surgen COP's				
Fundación Instituto de Desarrollo Regional Rosario						No surgen COP's				
Fundación La Capital						No surgen COP's				
Fundación Luciernaga						No surgen COP's				
Fundación para el Desarrollo del Sur Argentino						No surgen COP's				
Fundación Reumatológica Strusberg						No surgen COP's				
Fundación Social y Cultural San Jorge						No surgen COP's				
Gas Natural Fenosa	Informe de Responsabilidad Corporativa 2011-GRIG3, A+, verificado externamente por Price Waterhouse&Co.	(i) Pasantías, (ii) Programa Aula-Taller de artesanías, (iii) Programa Aula-Taller de alfabetización digital (iv) Programa Aula-Taller de iniciación a la práctica de electricidad (v) * Taller de Oficios Educación para el Desarrollo* (presentado por los empleados)	(ii) Fundación Global y del Movimiento de Trabajadores Desocupados de La Matanza y la Cooperativa La Juanita, (iii) Escuela de Artes y Oficios * Manos de Nazareth* del Barrio Almaguer, (v) Hogar de Niños de Quilmes.	(iii) Escuela de Artes y Oficios * Manos de Nazareth* del barrio Almaguer,	n/i	(ii) informa un global de 70 personas que va de 20 a 50 años (iii) informa un total de 60 pero no indica cuántos jóvenes (iv) 20 pero no indica cuántos jóvenes	n/i	n/i	n/i	n/i
GEOALLIANZ S.R.L.	Fue excluido el 17/08/2012 a su solicitud (Geoallianz SRL formalmente solicitó la discontinuidad).									
Gonzalez Fischer & Asociados SA	Fue expulsada el 21/09/2012 por no informar acerca del progreso.									
Grupo Clarin S.A.	COP 2011	Esponsoreo de la asignatura Comunicación Ambiental, Médica y Científica en el Master en periodismo	n/i	Universidad de San Andrés, Universidad Pompeu Fabra, Todo Noticias	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i

Empresa participante	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria- Duración	Exteriorización de costos asociados
Grupo Exa S.R.L.	Fue expulsada el 26/06/2012 por no informar acerca del progreso.									
Grupo Logístico Andreani	COP 2010/2011	(i) Programa Jóvenes con Futuro (ii) Becas (para culminación de estudios de colaboradores)	n/i	(i) MTEySS	n/i	(i) 60 jóvenes (ii) 2009: 182 colaboradores 2010: 183 colaboradores	22 de los 60 jóvenes	n/i	n/i	n/i
Grupo Los Grobo S.A.	Reporte de sustentabilidad 2010/2011-GRI G3	Escuela de emprendedores -no se circunscribe a jóvenes-	n/i	n/i	n/i	687 en total	n/i	n/i	n/i	n/i
Holcim Argentina (ex Juan Minetti SA)	COP 2011-2012	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Grupo Motta	Informe de Responsabilidad Social 2010-2011	(i) Tecnicatura universitaria en granja y producción avícola	n/i	(i) Facultad de Ciencia y Tecnología de la Universidad Autónoma de Entre Ríos.	n/i	19 egresados	12 de los 19 egresados	n/i	n/i	n/i
Grupo Sancor Seguros	Reporte de Sustentabilidad 2011-GRI G3	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
GTC Compañía de Servicios SRL	COP 2010	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Guía Laboral SRL	COP 2010-2011	Plan de inserción laboral en el barrio de Va. Soldati (información sobre cómo conducirse en búsquedas de empleo/entrevistas)	Presuntamente Asociación Civil "Construir Esperanza"	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Hidroeléctrica El Chocón	Informe de Sustentabilidad 2011-GRI G3, 1.B.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
HRC Relaciones Públicas y Comunicación SRL	COP 2010-2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
IAFH Global S.A. (Globant)	COP 2010-2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
IMPISA (Industrias Metalúrgicas Pescarmosa SAICYF)	COP 2010-2011	(i) Escuela de oficios (no está acotado a jóvenes) (ii) Junior Achievement	(ii) Fundación Junior Achievement	n/i	(i) Municipalidad de Godoy Cruz, ASINMET	1970 en total (2011)	(i) 150 soldados a egresar, proyectado para 2012	n/i	56,000 horas hombre de capacitación en total (2011)	n/i
Inenco S.R.L.	COP 2020-2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
INFOTECH (asociación empresaria)	No surgen COP's.									
Instituto Argentino de Normalización (IRAM)	COP 2008	Programa "Petrobras Educar para Trabajar" (capacitación en oficios a jóvenes, IRAM desarrolla el programa y dicta los cursos)	n/i	n/i	Petrobras	255 jóvenes	n/i	n/i	Actividades realizadas en el segundo semestre de 2008.	n/i
Instituto Argentino del Petróleo y del Gas	No surgen COP's.									

Empresa participante	Exteriorización realizada Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria-Duración	Exteriorización de costos asociados
Instituto de Desarrollo Sostenible de la Universidad Católica de Cuyo						No surgen COP's.				
Instituto de Formación y Educación Superior						No surgen COP's.				
Integración Infantil Argentina						No surgen COP's.				
International Compliance Association-Regional Latina American and Hispanic Caribbean Office						No surgen COP's.				
Invap S.E.	COP 2010-2011	Becas y pasantías en el marco del Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.	n/i	Universidades e institutos universitarios: Universidad del Comahue, UBA, Universidad Nacional de La Plata, UTN, Universidad de Mendoza, ITBA, f Brigada Aérea prof. Héctor Laguarde de El Palomar, Universidad FASTA, Universidad del Salvador, UCA, Christopherus Schule (Alemania), Universidad Paris Dauphine (Francia) Colegios secundarios: Centro de Educación Técnica N°2, Escuela Cooperativa Técnica Los Andes y Colegio Tecnológico del Sur (Bariloche), ABB Industrial High School (Suiza) y L'Ecole Polytechnique (Francia)	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
JCI Rosario						No surgen COP's.				
Jolivot & Perez Contadores						No surgen COP's.				

Empresa participante	Exteriorización relevada - Lineamiento utilizado	Acciones de vinculación laboral de jóvenes informadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria - Duración	Exteriorización de costos asociados
Kretz S.A.	Corporate Social Responsibility Report	(i) Centro V+de Vinculación Universidad-Empresas (en un inmueble cedido por la empresa, promueve actividades que fomenten la complementación teórico-práctica) (ii) Lanzamiento de la carrera de Especialización en Gestión de la Innovación y la Vinculación Tecnológica GTEC (iii) implementación de pasantías (iv) Escuela de Artes y Oficios (talleres de albañilería, pintura, marroquinería, corte y confección, etc)	n/i	(i) UNR (ii) Universidad Nacional de Entre Ríos, Universidad Nacional del Noroeste de la provincia de Buenos Aires, UNR y UTN. (iii) Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura de la UNR y Universidad del Centro Educativo Latinoamericano (área de Administración y Finanzas).	(ii) Gobiernos locales de las provincias de Santa Fe, Entre Ríos y Bs.As. y otras empresas e instituciones -omite mencionar sus nombres-. (iii) La Escuela depende de la Comuna del Pueblo Esther.	(iii) 28 alumnos	n/i	n/i	n/i	Informa ayudas financieras recibidas del gobierno por valor de \$173822146 pero omite indicar a qué acción/programa ha sido aplicado.
La Agrícola Regional Cooperativa Limitada Agropecuaria de Consumo y Servicios Públicos	COP 2010-2011	(i) Pasantías (ii) Juventud Agraria Cooperativista (JAC) - brinda capacitación-	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	(ii) Para la capacitación de los integrantes de la JAC se destinaron \$ 5.677.
La Voz del Interior S.A.	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Ledesma SAAI	Informe de Sostenibilidad 2010/2011-GRIG3	(i) Pasantías (ii) Jóvenes Profesionales (iii) Escuelas de capacitación (alternancia) (iv) Programa de capacitación informática con posterior alternancia para alumnos destacados (v) Articulación con escuela técnica.	n/i	(v) Escuela técnica Herminio Arrieta	n/i	(ii) 36 jóvenes profesionales (iv) 925 alumnos (v) 120 alumnos de 3° y 4° año	(iii) 24 aprendices y 17 técnicos agrónomos incorporados	(iv) 11 profesores	(iii) 1año (iv) 13 meses de duración	n/i
Linser S.A.C.I.S.	*Informe de Comunicación del Progreso*	(i) Becas para el personal (ii) Pasantías secundarias (prácticas laborales para estudiantes del último año del secundario)	n/i	(ii) Instituto Monseñor Aneiros de San José	n/i	(i) 5 (ii) 2 alumnos	(ii) 1 alumno fue incorporado como personal temporario con posibilidades de ser efectivizado.	n/i	(ii) 4 meses en los deptos de Contaduría y Recursos Humanos.	n/i
Lipsia SAICYF	COP 2011-2012	(i) Terminalidad escolar inicial y media para empleados (ii) Becas para estudios de empleados en el Centro Tecnológico de Madera de Montecarlo	n/i	n/i	n/i	(i) 12 alumnos (informe que en total 43 colaboradores carecen de estudios secundarios y 20 de estudios primarios) (ii) informa la cantidad de egresados: 2 en 2010 y 4 en 2011.	n/i	n/i	n/i	(i) usd 554 anuales (ii) 780 anuales
Los Juanes S.A.	COP 2010-2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Los Portales S.R.L.	COP 2008-2010	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i

Empresa participante	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	Osc involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria- Duración	Exteriorización de costos asociados
Manuel Rodríguez e Hijos SAIC	COP 2010-2011	(i) Jóvenes sanjuaninos con Más y Mejor Trabajo (PJM y MT)	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Masisa Argentina S.A.	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Mastellone Hermanos S. A	COP 2011	(i) Vinculación empresa-escuela, (ii) Sistemas de pasantías educativas Ley 26427	n/i	(i) Colegio San Carlos Borromeo, Universidad Nacional de Luján.	n/i	4	n/i	n/i	2 capacitaciones de 40 horas	n/i
Medoro SA	Participa desde el 09/05/2012, al 27/10/2012 aún no ha presentado COP									
Metanol S.A.	COP 2011-2012	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Minera Alumbra	Informe de Sostenibilidad 2011-GRIG3.1 "A".	(i) Culinación de estudios secundarios para empleados (ii) Tecnicatura en Minas y Tecnicatura Superior en Gastronomía para formación de profesionales junior (para captar talentos profesionales jóvenes que realizan sus primeras prácticas) (iv) Programa de aprendices	n/i	(ii) Universidad Nacional de Catamarca (Tec. en Minas) y Ministerio de Educación de Tucumán (Tec. Sup en Gastronomía)	n/i	(i) 108 (ii) 230 inscriptos en Tec en Minas y 28 en Tec Sup en Gastronomía (iv) 2 jóvenes	(iv) informa que los 12 jóvenes aprendices serán incorporados en 2012	(ii) Menciona a los tutores pero no brinda información cuantitativa.	(ii) Tecnicatura en Minas: 22 materias con una cursada 4 veces por semana, carga horaria total de 1800 horas. Tecnicatura Sup en Gastronomía: 30 materias durante 3 años con una carga horaria total de 90 horas cátedra.	n/i
Noren Plast S.A.	COP 2010-2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Novartis Argentina S.A.	COP 2011-2012	(i) Capacitación en oficios para jóvenes discapacitados	(i) Fundación SER	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Obrar Asociación Civil sin Fines de Lucro	No surgen COP's.									
Onda 2001 SRL	No surgen COP's.									
Organismo Argentino de Acreditación	No surgen COP's.									
Organización de Entidades Mutuales de las Américas (ODEMA)	No surgen COP's.									
Organización Fundación Arelaquén	No surgen COP's.									
Pan American Energy LLC	COP 2011-2012	(i) Becas para estudiantes secundarios y universitarios (ii) Capacitación en TICS e idiomas (para jóvenes y adultos de bajos recursos) (iii) Capacitación en oficios para jóvenes (cursos de albañilería e instalaciones sanitarias) (iv) Préstamos para jóvenes emprendedores	(i) Fundación Cimientos (becas para estudiantes secundarios) (ii) Fundación Educando (iv) Fundación Impulsar	(i) ITBA, Universidad de San Andrés, Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, Universidad Nacional de la Patagonia Austral.	(iii) Centro de Formación Profesional del Mtro de Educación de la prov de Salta	(i) Becas secundarias: 170 alumnos y becas universitarias: 81 alumnos. (ii) 186 -no discrimina entre jóvenes y adultos- (iii) 25 en albañilería y 25 en instalaciones sanitarias (iv) 11 préstamos otorgados y 3 cursos de capacitación realizados con 41 beneficiarios	n/i	n/i	n/i	n/i

Empresa participante	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria- Duración	Exteriorización de costos asociados
Paolini S.A.I.C.	COP 2010-2011	(i) Becas para finalización de escolaridad de los hijos del personal (ii) Pasantías (iii) Pasantías no rentadas para estudiantes del último año del colegio secundario	n/i	n/i	n/i	(i) 6 beneficiarios (ii) 3 beneficiarios por año (iii) 0 solicitudes de colegios durante 2011 informa un total histórico de 4 alumnos.	n/i	(ii) Menciona la presencia de una persona del depto de RRHH que monitorea el seguimiento del joven pero sin mencionarlo "tutor".	n/i	n/i
Parex Klauko S.A.	COP 2012	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Perfil SRL	Expulsada el 27/07/2012 por no informar acerca del progreso.									
Pertenecer SRL- Grupo RHUO	COP 2011-2012	(i) Centro Universitario Warmi-Becas (construcción de comunidades virtuales para el desarrollo educativo de la comunidad coya, las becas cubren todos los gastos incl material)	(i) Fundación SI	(i) Universidad Siglo 21	(i) menciona "empresas"	(i) 25 alumnos. 10 becas otorgadas	n/i	n/i	(i) 5 años	n/i
Portofem (Qenko S.R.L.)	COP 2011-2012	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Protagonos - Ecología Humana	No surgen COP's.									
Proyectos Residenciales y Comerciales SA (PRYCSA)	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Quiplast S.A.	COP 2010-2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Red Asociación de Investigación y Desarrollo para Integración y los Derechos Humanos	No surgen COP's.									
Red de Exportadores de Buenos Aires Asociación Civil- BAIREXPORT	No surgen COP's.									
Refinería del Norte SA	COP 2009-2010	Plan de prácticas profesionales Refinor (orientado a estudiantes de los últimos años de Ing Química, Mecánica, Electrónica, Electromecánica)	n/i	Indica vinculación con instituciones educativas pero no menciona cuáles.	n/i	(i) 13	n/i	n/i	n/i	n/i
Renault Argentina S.A.	COP 2011-2012	(i) Instituto Técnico Renault-nivel secundario (ii) Instituto Técnico Renault-nivel terciario: Técnico Superior en Motores	n/i	(ii) UTN	n/i	(i) 300 alumnos (ii) 600 alumnos	n/i	n/i	(i) 7 años (ii) 3 años	n/i
Río Uruguay Cooperativa de Seguros Ltda.	COP 2011-2012	(i) Socios por un día (ii) Desarrollo de licenciatura en gestión de las organizaciones a implementarse en FCE de la Universidad de Concepción del Uruguay (iii) Becas para carrera de posgrado	(i) Fundación Junior Achievement	(ii) Universidad de Concepción del Uruguay, Entre Ríos (iii) FCE de la Universidad Nacional de Entre Ríos	n/i	20	n/i	n/i	n/i	n/i

Empresa participante	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	DSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria- Duración	Exteriorización de costos asociados
Rotary Club de Boulogne Sur Mer	No surgen COP's.									
Ruiz y Compañia S.R.L. (Bancor Argentina)	COP 2010	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Sociedad Anónima La Nación	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
SEA Servicios Empresarios Argentinos SA	No surgen COP's.									
SanCor Cooperativas Unidas Limitada	Reporte de Sustentabilidad 2010-2011 GRI G3, "B".	(i) Financiación de escuelas agrotécnicas destinadas a la formación de jóvenes (ii) Cursos sobre reparaciones eléctricas para desocupados y subocupados (iii) Capacitación para jóvenes dirigentes empresariales	n/i	(i) Institución Salesiana Ntra Señora del Rosario, Asoc. Coop. Bachillerato Agrotécnico, Escuela Agr. Salesiana Ambrosio Olmos, Asoc. Coop. Pro-Formación EA. 30 de Agosto, Asoc. Coop. De la Estac. Exp. Agrop. Rafaela Cooperadora Escolar IPEM 213 Ing. Lorenzo, Escuela de la Familia Agrícola, Federación de Centros Juveniles.	n/i	(ii) 60	n/i	n/i	n/i	(i) \$367878 entregados en insumos.
Santa Fe Associates International	No surgen COP's.									
Securitas Argentina S.A.	No surgen COP's.									
Seguridad Integral Empresaria S.A.	COP 2011-2012	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Semisa S.R.L.	Expulsada el 22/06/2012 por no informar acerca del progreso									
Sesa Internacional S.A.	Reporte Social 2010-GRI G3, verificado externamente por ingenieros.	(i) Programa de inclusión laboral (CEC) (ii) Programa Mi Primer Empleo (iii) Acciones para promover la empleabilidad de jóvenes en la CABA	(ii) Fundación Pescar	(ii) escuelas de Rosario, Bahía Blanca, BsAS, San Nicolás	(i) Empresas del CEC (Club de Empresas Comprometidas) (ii) Municipalidad de Rosario, Gobierno de la CABA, (iii) gobierno CABA	(ii) 726 jóvenes (iii) Más de 200 candidatos convocados a participar de las entrevistas, de los cuales 50 fueron preseleccionados	n/i	n/i	(iii) 3 talleres de empleo realizados	n/i

Empresa participante	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria- Duración	Exteriorización de costos asociados
Siderca SAIC	COP 2017/2012	(i) Programa Alumnos (de transición de la escuela secundaria al ámbito laboral) (ii) Becas de jóvenes alumnos en condición de riesgo social (iii) Becas de estudio "Premio al Mérito"	(ii) Fundaciones Cimientos y Germinare (seleccionan los alumnos) (iii) Fundación Hermanos Agustín y Enrique Rocca	(i) Tenaris University (diseña los módulos) (ii) Escuelas técnicas de Campana y Zarate (EET1y EET4)	n/i	(i) 135 alumnos recibieron capacitación (ii) 304 alumnos (iii) 202 becas otorgadas	n/i	Informa que la Fundación Cimientos asigna un tutor.	75 horas de capacitación por alumno	n/i
Siemens S.A.	COP 2011	(i) Becas: 9 becarios (ii) Pasantías (iii) (Fundación Siemens): Capacitación a docentes en el marco de "Discovery Box" en articulación con la Academia Nacional de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales: acuerdos con el Mtro de Educación de la CABA, Municipio de Pilar y Comunidad de Trabajo de escuelas argentino-alemanas (AGDS). (iv) (Fundación Siemens): promoción de desarrollo de proyectos tecnológicos vinculados al ahorro energético: más de 100 alumnos de Buenos Aires y Rosario participantes y 25 proyectos evaluados (v) Jornadas de actualización docente: más de 100 docentes de Rosario, BsAs, Mendoza y Bahía Blanca capacitados. (vi) (*) Escuela Werner von Siemens: en articulación con UTN. (vii) (*) CUA	(iii) Comunidad de Trabajo de escuelas argentino-alemanas (AGDS) (vii) Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD) y la Asociación Argentino-Alemana de Ciencia y Tecnología	(ii) escuelas de CABA, Pilar y argentino-alemanas (iii) escuelas de nivel medio de Bs.As. y Rosario (v) escuelas de Rosario, BsAs, Mendoza y Bahía Blanca.	(ii) Asociación Nacional de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, Mtro de Educación de la CABA, Municipio de Pilar. (vii) gobiernos argentino y alemán	(i) 9 personas son becarias (ii) 100 alumnos participantes y 25 proyectos evaluados	n/i	n/i	n/i	n/i
Sinergy Mining S.A.	No surgen COP's.									
SM S Latinoamerica Sociedad Israelita de Beneficencia de San Juan	COP 2017/2012	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Solo10.com S.A.	COP 2011/2012, documento no accesible on-line									
Speed Graphics S.A.	COP 2011/2012	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Suma Veritas Foundation	No surgen COP's.									

Empresa participante	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria- Duración	Exteriorización de costos asociados
Taranto San Juan S.A.	COP 2011/2012	(i) Programa Jóvenes Profesionales (para alumnos que cursan el último año de la carrera universitaria) (ii) Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (iii) Becas de estudio para el personal (iv) Becas para los hijos del personal (v) Pasantías y prácticas profesionales para estudiantes secundarios y universitarios (vi) Programa de tutorías para el personal ingresante (vii) Capacitación de jóvenes con capacidades especiales	n/i	(vi) convenio con escuelas o instituciones de educación especial: Escuela José A. Terry y Escuela Despertar Campestre	n/i	(i) 10 jóvenes (ii) 5 jóvenes (iii) 21 becas entregadas (iv) 15 becas de \$200 para hijos entregadas (v) 4 prácticas profesionales y 2 pasantías (vi) 40 jóvenes	n/i	n/i	n/i	(iii) Desembolsos por becas de estudio para el personal por \$3.593 (iv) \$200 cada beca para hijo, informa desembolsos por este concepto por valor de \$3.472 (v) desembolsos por \$21239 (vi) los jóvenes reciben una asignación equivalente al que percibido por un operario, se estima una erogación de \$179.579 por este concepto.
Tecnovo S.A.	COP 2011/2012	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Tecpetrol SA	COP 2011/2012	(i) Becas secundarias y universitarias	n/i	(i) EPET 8 de Senillosa. No informa las restantes.	n/i	(i) 136	n/i	n/i	n/i	n/i
Telecom Argentina S.A.	Reporte de RSE 2011, GRI G3, C+, verificado externamente por Price Waterhouse & Co.	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Telefónica de Argentina SA	Informe Anual de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad, GRI G3, verificado externamente por Ernst & Young (España)	(i) Programa Desafío (para detectar talentos jóvenes dentro y fuera del ente)	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	(ii) menciona asignación de "mentores", pero no indica información cuantitativa.	(i) 8 meses	n/i
Terminales Río de la Plata SA	COP 2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Tetra Pak S.R.L.	COP 2011/2012, GRI G3	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Think Net S.A.	Expulsada el 22/06/2012 por no informar acerca del progreso									
TNT Argentina S.A.	COP 2011/2012	(i) Incorporación de jóvenes egresados del secundario y procedentes de zonas de riesgo	(i) Fundación Forge	n/i	n/i	(i) 5	n/i	n/i	n/i	n/i
Transba S.A	COP 2011/2012	(i) Becas de estudio para hijos de empleados (ii) Programa Becas por Más Energía	n/i	n/i	n/i	(i) 45 (ii) Informa que en el periodo no se han recibido solicitudes de becas.	n/i	n/i	n/i	n/i
Transener S.A.	COP 2011/2012	(i) Becas para el personal (ii) Becas de estudio para hijos de empleados (iii) Programa de Becas por Más Energía	n/i	n/i	n/i	(i) 4 becas (ii) 75 becas (iii) 1 beca	n/i	n/i	n/i	n/i

Empresa participante	Exteriorización relevada y Licitamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	OSIC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria-Duración	Exteriorización de costos asociados
Transportadora de Gas del Norte SA	Reporte de Sustentabilidad 2011 GRI G3, nivel de aplicación "C".	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Transportadora de Gas del Sur SA	COP 2011	(i) Programa de Formación profesional "Aprende un oficio" (destinado a la capacitación y empleabilidad de jóvenes y adultos de bajos recursos, incluyen soldadura, carpintería y reparación de hardware, instalador sanitario y gasista) (ii) Becas escolares PBE (para finalización colegio secundario)	(i) Fundación Compro miso (ii) Fundación Cimientos	(i) Instituto La Piedad de Bahía Blanca y Centro de Formación Profesional N° 404 de Gral. Daniel Cerri	n/i	(i) 34 participantes (ii) 8 alumnos	n/i	n/i	n/i	n/i
Trasur S.A.	COP 2010-2011	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Turbolar S.A.	Expulsada el 26/06/2012 por no informar acerca del progreso									
Universidad de Buenos Aires (Facultad de Ciencias Económicas)	No surgen COP's.									
Unilever de Argentina	COP 2010	(i) Programa de capacitación y financiamiento a jóvenes emprendedores (mayores de 18 años y de escasos recursos). (ii) Pasantías para estudiantes secundarios de escuelas técnicas en la Planta Tortuguitas (las escuelas técnicas elegidas ofrecen las modalidades técnicos en alimentos, técnicos mecánicos, técnicos en informática y gestión) (iii) Becas universitarias y de posgrados para empleados (en carreras afines al plan de carrera del empleado dentro de la empresa) (iv) Terminalidad de estudios primarios y secundarios para empleados	(i) Fundación Impulsar	n/i	n/i	(i) 528 jóvenes asistentes a los 22 cursos dictados. (ii) 25 estudiantes. (iii) 21 becas de grado y 12 becas de posgrado (iv) 4 empleados	n/i	n/i	(ii) Duración de 12 a 18 meses y horario de lunes a viernes con carga horaria diaria de 4 h. (iv) Culminación escuela primaria: 4 horas cuatro veces por semana	(i) Préstamos otorgados a los 528 jóvenes por valor de \$777.000. (iii) Se financia hasta el 50% del costo total.
Unión de Industriales para Saneamiento Cuenas Matanza - Riachuelo y Reconquista (UISCUMARR)	No surgen COP's.									

Empresa participante	Exteriorización relevada- Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria- Duración	Exteriorización de costos asociados	
Unión Industrial Argentina						No surgen COP's.					
Unión Industrial de San Juan						No surgen COP's.					
Universidad Católica de Cuyo						No surgen COP's.					
Universidad del Aconcagua						No surgen COP's.					
Universidad Nacional de Cuyo						No surgen COP's.					
Universidad Nacional de Rosario						No surgen COP's.					
Universidad Nacional de Villa María						No surgen COP's.					
Universidad Tecnológica Nacional - Facultad Regional Buenos Aires						No surgen COP's.					
Volkswagen Argentina S.A.	COP 2011	(i) Pasantías universitarias (ii) Prácticas Profesionales supervisadas (iii) Pasantías de verano (destinadas a alumnos de instituciones educativas medias técnicas ubicadas próximas a la planta) (iv) Sistema Dual (formación en alternancia de dos años destinado a egresados de escuelas alemanas de nivel medio) (v) Plan Dual (sistema en alternancia de enseñanza técnica con escuelas públicas oficiales, los alumnos reciben la enseñanza práctica en la empresa y la teórica en las escuelas oficiales, obtención al finalizar la misma de los títulos de Bachiller Orientación Bienes y Servicios y Técnico en Automotores) (vi) Secundario para adultos para empleados en el Centro Industrial Pacheco (para finalización de enseñanza media, egresan con el título de Bachiller con orientación en Gestión y Administración)	n/i	(i) UADE, UCES, UCA, ITBA, UTN, UBA Económicas, USAL, UP, UB, IESE (Ejército), Universidad de Gral. Sarmiento, UNLAM, Universidad de Morón, UBA Ingeniería, UBA Ciencias Sociales y Austral. (iii) Escuelas de Enseñanza Técnica N° 1, 2 y 3 y Escuelas de Enseñanza Media N° 2 y 8. (iv) Centro de Capacitación Profesional del Instituto Deutsche Schule Villa Ballester. (v) Escuelas técnicas oficiales, omite mencionarlas.	(iv) Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana		(i) 104 alumnos (ii) 8 alumnos (iii) 10 alumnos (iv) 2 alumnos (v) 17 egresados (vi) 30 egresados en 2011.	n/i	n/i	(vi) 3 años de duración.	n/i

Empresa participante	Exteriorización relevada - Lineamiento utilizado	Acciones de inclusión laboral de jóvenes informadas	OSC involucradas	Instituciones educativas involucradas	Otras organizaciones involucradas	Cantidad de beneficiarios	Cantidad de beneficiarios incorporados al ente	Cantidad de Tutores asignados	Carga horaria - Duración	Exteriorización de costos asociados
Wake Up World! Foundation	No surgen COP's.									
Xstrata Pachon S.A.	Reporte de Sostenibilidad 2011 GRIG3, "B".	(i) Contribución a la Tecnicatura en Medio Ambiente (a través de equipo informático) (ii) Becas estudiantiles (chicos de Calingasta): brinda información sintética en un cuadro de todas las acciones pero sin cuantificar y en el texto ésta no está desarrollada	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i	n/i
Yacopini Sud SA	No surgen COP's.									
YPF S.A.	COP 2009	A través de la Fundación YPF desarrolla un programa de becas: (i) Becas de posgrado (ii) Becas de grado y finalización de estudios en universidades nacionales. (iii) Becas de grado en ITBA (iv) Becas de posgrado José Estenssoro para investigadores (v) Pasantías (vi) Formación en oficios	(vi) Fundación de los Trabajadores de la Construcción.	(i) Instituto Balseiro e Instituto Sábató. (ii) universidades nacionales, disciplinas relacionadas con la industria de los hidrocarburos. (iii) ITBA (vi) Colegio Albert Thomas y UTN.	(vi) Refinería La Plata, UOCRA, MTEySS.	(i) 10 becarios (ii) 235 becarios (iv) 69 investigadores (v) 159 pasantes (vi) 3000 personas capacitadas - presuntamente acumulado histórico -, señala que el 80% consiguió un empleo el último año.	n/i	(v) Menciona que un tutor de la compañía y un docente acompañan el desarrollo del pasante.	(v) un año y medio	n/i

Fuente: elaboración propia sobre la base del relevamiento efectuado de las exteriorizaciones contables sociales de las organizaciones suscriptoras a la Red Argentina de Pacto Global