

ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA
CONSEJO DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL

EXP. 2888/15

Res. 1565/15

ACTA N° 25, de fecha 30 de setiembre de 2015.

VISTO: El Proyecto de “Guía para la Gestión de Pasantías Laborales Curriculares” Ley N° 17.230, elevado por el Departamento de Unidad de Alfabetización Laboral dependiente del Programa de Planeamiento Educativo;

RESULTANDO: I) que esta modalidad educativa es importante como complemento de la formación profesional;

II) que la Guía facilitará a las Direcciones Escolares del Consejo de Educación Técnico-Profesional, Alfabetizadores Laborales de los Centros Educativos, Docentes, Empresarios Privados, Organizaciones e Instituciones Públicas, Sindicatos, Cámara-Centros Comerciales-Asociaciones, el conocimiento de los elementos básicos para la planificación, implementación y gestión de pasantías para alumnos de diferentes niveles;

III) que fue elaborada por el Departamento de Unidad de Alfabetización Laboral conjuntamente con la División Cooperación Técnica y Convenios y el Asesor de Seguros del Programa de Gestión Educativa;

CONSIDERANDO: que la Asesoría Letrada comparte el contenido y sugiere la aprobación de la Guía para la Gestión de Pasantías Laborales Curriculares en el marco de la Ley N° 17.230 y sus Anexos;

ATENTO: a lo expuesto;

EL CONSEJO DE EDUCACIÓN TÉCNICO-PROFESIONAL POR UNANIMIDAD (TRES EN TRES), RESUELVE:

1) Aprobar la Guía de Pasantías Laborales Curriculares y sus Anexos en el marco de la Ley N° 17.230, que a continuación se detalla:

GUÍA PARA LA GESTIÓN DE PASANTÍAS LABORALES CURRICULARES

¿QUE FINALIDAD TIENE ESTA GUÍA?

La idea de esta Guía es facilitar a las Direcciones Escolares del CETP-UTU, Alfabetizadores Laborales de los Centros Educativos, Docentes, Empresarios Privados, Organizaciones e Instituciones Públicas, Sindicatos, Cámaras-Centros Comerciales-Asociaciones el conocimiento de los elementos básicos para la planificación, implementación y gestión de pasantías para alumnos de diferentes niveles.

Si bien las pasantías en sus diversas formas constituyen una práctica que se viene realizando con varias experiencias exitosas, creemos que es necesario brindar herramientas para facilitar este proceso, de modo que se puedan incorporar de forma sistemática dentro de las actividades de los Centros Educativos.

Sabemos de la importancia que tiene esta estrategia educativa como complemento de la formación profesional, permitiendo desarrollar el trabajo en condiciones reales y promoviendo la continuidad educativa.

1. TIPOS DE PASANTÍAS

Las Pasantías Laborales Curriculares pueden ser optativas o de carácter obligatorio dependiendo del nivel y tipo de Curso dentro del CETP-UTU. Están enmarcadas en la Ley N° 17.230 (ANEXO 1) y Decreto N° 425/01 (ANEXO 2). Dirigidas exclusivamente a estudiantes REGLAMENTADOS.

Pasantías Curriculares No Remuneradas:

El desarrollo de la Pasantía no da derecho al pasante a percibir ningún tipo de

remuneración, excepto el reintegro de gastos que expresamente pudiere acordarse. Sin embargo, el pasante es dado de alta en el BSE y queda incluido en la póliza de seguros de accidentes y enfermedades profesionales.

Pasantías Curriculares Remuneradas:

El desarrollo de la Pasantía dará derecho al pasante a percibir una remuneración íntegra de carácter no salarial, cuyo monto no podrá ser inferior al equivalente a dos tercios del salario vigente para la categoría y si ésta no existiere, se establece en equivalencia a categorías similares existentes en la empresa. Igualmente es dado de alta en BSE.

Pasantías y Becas en Entidades Públicas:

Son un tipo de Pasantía concebida para Egresados o Estudiantes que se desarrollan en Organismos del Estado. Están enmarcadas en el Artículo N° 51 de la Ley de Presupuesto N° 18.719 de 2010, que a su vez derogó normas anteriores, referentes a pasantes y becarios egresados en entidades públicas. Este sistema normativo se aplica para pasantías desarrolladas por el CETP-UTU desde el Programa de Gestión Humana, PERO ESTE NO ES EL CASO de las Pasantías objeto de esta GUÍA.

Pasantías Formativas:

Son un tipo especial de pasantía definido como tal en la sección 5 de la LEY de Empleo JUVENIL N° 19.133, aún no reglamentada.

2. DEFINICIONES BÁSICAS Y SENTIDO DE LA PASANTÍA LABORAL

Una PASANTÍA, a los efectos de esta GUÍA, consiste en un período de tiempo en el que uno o varios estudiantes reglamentados desarrollan una actividad laboral en una empresa privada u organismo público, en concordancia con los objetivos educativos de su área de formación, a los efectos de complementar y

mejorarla a través de la participación en los procesos productivos.

En el proceso, los estudiantes tienen la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos, acumular experiencia en torno a las relaciones laborales, la protección social (seguridad laboral y seguridad social), desarrollar aptitudes y mejorar actitudes en relación a: capacidad para solucionar problemas, comunicación, trabajo en equipo, organización del trabajo, condiciones laborales, salud ocupacional, normas y reglamentos, entre otras.

La Pasantía además de consolidar la formación, facilita la inserción laboral, promueve la continuidad educativa, fortalece los vínculos entre el CETP-UTU, el trabajo y la producción.

A los efectos de las Pasantías que se buscan desarrollar, objeto de esta GUÍA, nos basaremos en el marco legal que establece la Ley N° 17.230 y su Decreto Reglamentario N° 425/001 (ANEXOS 1 y 2). En este sentido, la Ley N° 17230 “Régimen de Pasantías Laborales para alumnos mayores de 15 años de Institutos Públicos y Privados”, en su Artículo N° 1 establece: “Declárase el derecho de los alumnos mayores de quince años que concurran a establecimientos educacionales del país, a desarrollar una actividad productiva en concordancia con los objetivos educativos del desarrollo nacional” (Anexo 1).

Algunas nociones importantes:

a) **CURRICULAR:** Estas Pasantías están dirigidas a alumnos **REGLAMENTADOS**, preferentemente cursando las últimas etapas de su formación. Si bien pueden ser obligatorias o no para la obtención del diploma, se corresponden por su objetivo y contenido con el Currículo respectivo. No tenemos que confundir **CURRÍCULO** con **PROGRAMA**. El primero incluye el Programa, los lineamientos educativos, las estrategias trazadas y el marco conceptual.

b) REMUNERADA o NO REMUNERADA: La Pasantía puede ser o no remunerada. La Ley N° 17.230 se refiere a las REMUNERADAS pero no excluye a las NO REMUNERADAS. Sin embargo, es altamente recomendable que sean REMUNERADAS, por las razones que más adelante explicaremos. Ambos tipos de Pasantes, sean remunerados o no, DEBEN ser dados de alta en el BSE.

c) CARÁCTER NO SALARIAL: Las remuneraciones de estas pasantías no tienen carácter salarial ni generan aportes a la Seguridad Social.

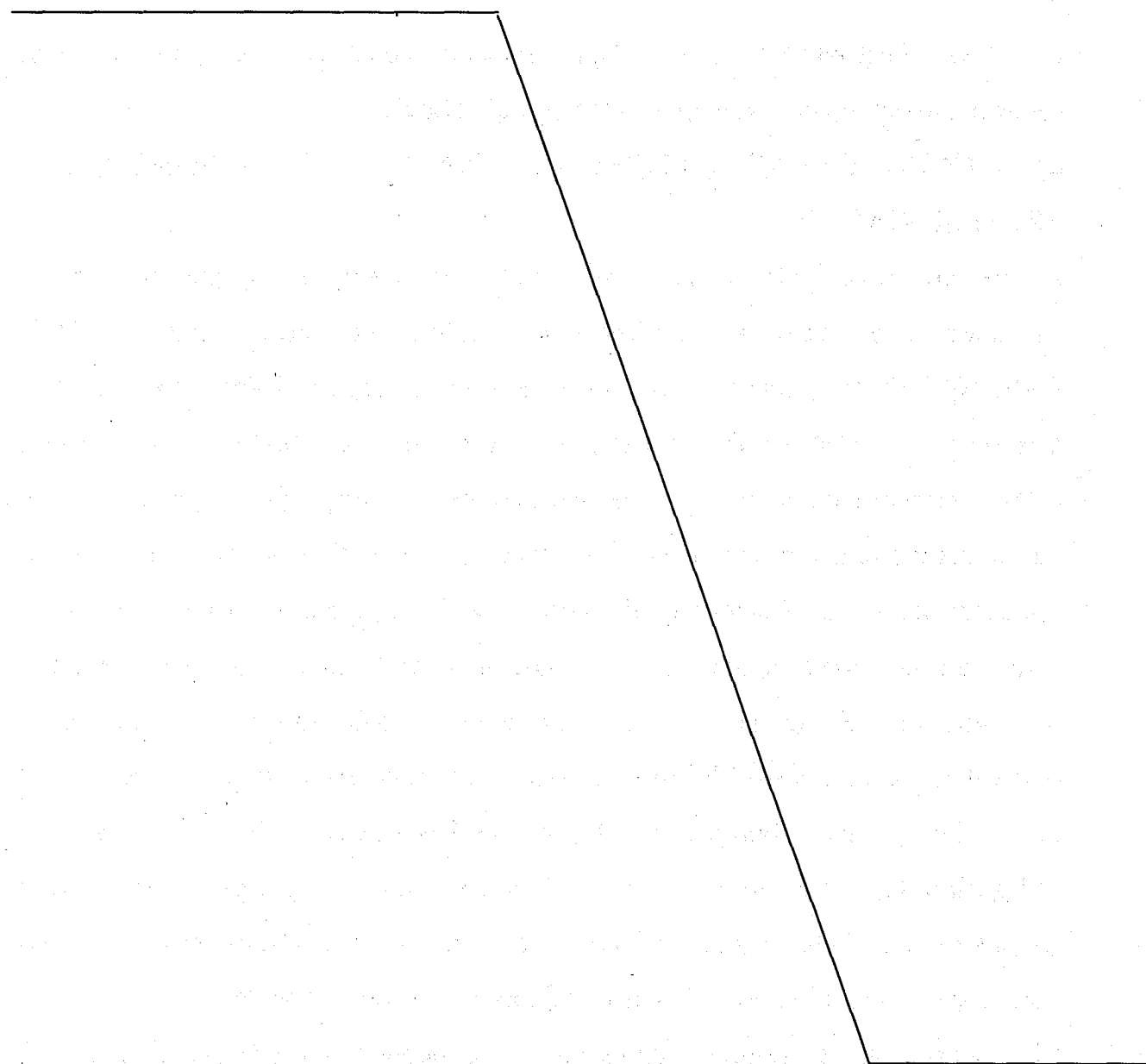
d) SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:

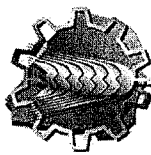
Es una póliza obligatoria que debe contratar toda empresa y que cubre a los trabajadores en caso de accidentes o enfermedades profesionales. TODO PASANTE DEBE estar cubierto por este seguro. Según el Artículo 4to. de la Ley de Seguros N° 16.074, la categoría laboral de Pasantes o Becarios deben estar comprendidos en el Seguro de Accidentes de Trabajo (ADT), es decir que, las empresas que tomen a estas categorías de dependientes están obligadas a contratar seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para éstos, en las condiciones determinadas, independientes o no que perciban remuneración. En estos casos se tomará como base mínima de cálculo el equivalente a un Salario Mínimo Nacional. Los Pasantes no se inscriben en BPS razón por la cual deberán ser siempre NOMINADOS en la póliza BSE. La obligación de asegurarlos es por parte de la empresa y no por parte del Instituto de Enseñanza. Toda remuneración que las empresas abonen a los pasantes como contraprestación a los servicios se considera materia no gravada.

Si la póliza es de régimen pago anual, se pueden agregar como bien "5"

Nominados BSE o emitir una nueva póliza por periodo corto. Si la póliza es de régimen pago mensual, obligatoriamente se deberá realizar una póliza nueva. La empresa es quién informa a BSE sobre los Pasantes ya que no están nominados en el BPS, es como el personal fuera de Planilla.

3. PROCESO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PASANTÍAS (Ley N° 17.230)





Consejo de Educación
Técnico-Profesional
(Universidad del Trabajo del Uruguay)



JOSÉ ARTIGAS
UNIÓN DE LOS PUEBLOS LIBRES
BICENTENARIO.UY

Ley Nº 17.230

CONVENIOS DE PASANTIAS

Vías de Entrada

Centro/s Educativo/s

CRET (Campus)

División Convenios y Cooperación Técnica
(DCyCT)

Direcciones de Programa

La refrenda División Interrelación
con la Empresa

Remisión del proyecto de
convenio al C.E.T.P. para
resolución correspondiente.

Firma por Despacho por ambas Instituciones
ó mediante evento protocolar

Vuelve a la DCyCT para la firma del convenio,
previa coordinación con la Empresa

Previo a gestionar el Acuerdo
de Instrumentación, se
inscribe el Convenio en el
MTSS por medio de DCyCT

Sistema informático de
registro de estudiantes que
desarrollan la pasantía

La DCyCT informa y asesora
para la realización del Acuerdo
de Instrumentación

Inspector de Área/ Centro
Educativo con la Empresa

Se define lista de
estudiantes a
realizar la pasantía

CETP inscribe el
Acuerdo en el
M.T.S.S

La Empresa
inscribe al
estudiante en
el BSE

- En la interrelación se solicita los documentos formales a la Empresa, BPS al día, Certificado Notarial de acreditación y vigencia de la Empresa y se define el contenido final del Convenio, y si correspondiere complementar la nota de la voluntad de la empresa de firmar el convenio

ACTIVIDADES PREVIAS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN (CETP-UTU) Y LOS CENTROS EDUCATIVOS.

- Los Equipos Regionales de la Unidad Alfabetización Laboral realizan instancias de información en los Centros Educativos con las Direcciones escolares, Docentes y Equipos escolares de la UAL, aportando toda la información necesaria, enfatizando la importancia estratégica de las pasantías.
- Una vez informados de todos los aspectos necesarios para la implementación y gestión de pasantías, los Equipos UAL en coordinación con las Direcciones escolares y los Docentes, deben identificar las áreas productivas de interés y las empresas del medio con las que eventualmente puedan firmarse Convenios.
- Posteriormente se realizan reuniones informativas con empresas con la finalidad de difundir y generar convenios de pasantías curriculares remuneradas y no remuneradas.

PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN.

- a. La Empresa -preferentemente Centro, Cámara, Asociación- interesada envía una carta dirigida al Director/a General de CETP-UTU (Anexo) indicando la intención de celebrar un Convenio de Pasantías. La carta debe incluir datos de la empresa (RUT, dirección, giro) y una breve reseña detallando el negocio de la empresa y su trayectoria en el mercado (formato Anexo 2). Junto con la carta se deben presentar certificado de DGI, BPS y una certificación notarial acreditando vigencia y representación de la empresa.
- b. La Dirección de Centro elabora un borrador de Convenio según formato establecido por CETP-UTU (ANEXO), también puede ser realizado desde las Direcciones de Programa o Campus.
- c. Se eleva una carta a Dirección General de CETP-UTU, justificando la pertinencia de implementar pasantías con la empresa, indicando curso/s y

nivel/es.

Los tres documentos serán enviados a División Jurídica del CETP-UTU, Oficina de Convenios y Cooperación Técnica, quien es la encargada de supervisar la entrega de la documentación necesaria, así como de proceder a elevar el convenio para su estudio en el Consejo.

d. Firma del Convenio de Pasantías Laborales Curriculares remuneradas o no remuneradas, según corresponda, entre la Dirección del Consejo de Educación Técnico Profesional y la Empresa (Anexo 3).

e. Una vez existente el Convenio firmado, cuya vigencia se renueva anualmente de forma automática (salvo expresión en contrario de alguna de las partes), queda abierta la posibilidad de realizar pasantías concretas. A tales efectos, en cada caso particular, se firmarán Acuerdos de Instrumentación en el marco de dicho Convenio, entre la Empresa, Directores/as de Centros (o quien determine el C.E.T.P que lo represente), estudiantes y coordinador o referente de la pasantía. (Anexo 4).

f. En el Acuerdo de Instrumentación se definen la nómina de estudiantes que realizarán la pasantía, el período de duración de la misma (no puede ser inferior a 3 meses), el horario a cumplir, las tareas a realizar, retribución, designación de Docentes Supervisores, causales de rescisión, entre otros aspectos que se requiera establecer.

g. En caso de dudas o sugerencias con relación al texto de estos documentos se podrá contar con el asesoramiento del personal de la División Convenios y Cooperación Técnica cuyo e-mail es: conveniosycooperaciontecnica@gmail.com.

h. Los Convenios deben ser inscriptos ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del MTSS, a través del CETP-UTU (División Convenios

y Cooperación Técnica), quien remitirá dentro de los 5 días hábiles siguientes a su celebración ejemplares de los convenios efectuados, con mención expresa del número asignado por el MTSS.

En el caso del Acuerdo de Instrumentación la División de Convenio y Cooperación Técnica informa a los centros educativos y a la empresa cuando está inscripto el mismo para dar comienzo al desarrollo de la pasantía.

Nota: igualmente la empresa deberá controlar que se realizó la inscripción para asegurarse los beneficios de aportación previstos en el Decreto N° 425/001 (Anexo 5).

i. La empresa debe dar de alta a los pasantes en su Planilla de Trabajo especificando que se trata de Pasantes Ley N° 17.230, mientras dure la Pasantía y detallar los días y horarios en que efectivamente trabajaron en el Libro Único de Trabajo.

j. Respecto a la retribución y las formalidades de cómo documentar los pagos se debe ajustar a lo establecido en el Decreto Reglamentario N° 425/001 a fin de poder acceder a los beneficios de exoneración de aportación y deducción del IRAE (Anexo 5).

k. Desde el Centro Educativo se tendrá especial énfasis en el control del tiempo máximo previsto por la Ley para el desarrollo de la pasantía. Se enviará baja de pasante a División Convenio y Cooperación para informar a MTSS.

4. SEGUIMIENTO DE PASANTÍA

Para referenciar y realizar el seguimiento, es necesaria la coordinación con docentes del área tecnológica pertenecientes a la formación que atañe a las Pasantías en curso.

Se deberá realizar por parte del docente referente el acompañamiento del estudiante-pasante, lo que quedará establecido en el ACUERDO

INSTRUMENTAL (Anexo 4). En este sentido, la Empresa podrá permitir el ingreso del Docente al establecimiento.

Desde la Unidad de Alfabetización Laboral se reunirá a los pasantes del Centro Educativo, realizando talleres sobre temas de la alfabetización tales como: condiciones de trabajo, negociación colectiva, tipos de emprendimientos, seguridad social, trabajo decente.

Se sugiere a partir de estas reuniones realizar talleres de Difusión en conjunto con los pasantes dentro del ámbito del Centro Educativo, con estudiantes de distintos grados para dar a conocer la experiencia de las pasantías. Se llevará registro de todas las acciones.

Durante el proceso de la pasantía los Estudiantes deberán contar con un cuaderno de campo en el que se llevará nota de las actividades diarias.

Además el/a Estudiante deberá elaborar 2 informes que reflejen su experiencia, mientras que a la Empresa se solicitará una evaluación del trabajo realizado por el/a Pasante.

5. OTROS ASPECTOS IMPORTANTES

1. Preferentemente se tratará de desarrollar las Remuneradas. Por varias razones:

- a) El Pasante tiene derecho a una remuneración por su trabajo pues a pesar de que se trata de un proceso educativo del que se beneficia, aporta a su formación ciudadana la retribución de remuneración por su trabajo.
- b) La pasantía aporta a la continuidad educativa, dado que el estudiante cuenta con una remuneración disminuyendo así la competencia entre estudio y trabajo.
- c) El Pasante agrega valor a la Empresa, la cual también se beneficia al contar con mano de obra en proceso de formación, pudiendo ser comprendida dentro

de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial.

2. En el caso de menores de 18 años, éstos deben contar con el Carnet Laboral del Adolescente expedido por INAU, ya sea la pasantía remunerada o no. Este Carnet debe gestionarse ante INAU.

3. La empresa cuenta con importantes beneficios como la posibilidad de disminuir hasta dos tercios del salario de la categoría así como el descuento de todo lo abonado al Pasante del IRAE.

6. PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuáles son las obligaciones de la empresa al implementarse una pasantía?

- Proporcionar al pasante la oportunidad de realizar las tareas más variadas y relevantes relativas a la formación que se procura complementar, brindándole la más amplia información que considere conveniente. Estas tareas quedarán claramente explicitadas en el Acuerdo Instrumental.

- No destinar al pasante a tareas ajenas a aquellas para las cuales fue seleccionado y que figuran en el ACUERDO.

- Dar alta al Pasante en BSE.

- Cumplir con el plazo establecido en el Acuerdo Instrumental.

¿Representa un costo para la Empresa el Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales?

Sí. Ver Capítulo 2, punto d.

¿Qué se debe establecer en cada Acuerdo Instrumental según el Convenio de Pasantías firmado previamente?

La duración de las actividades: cada pasantía laboral se cumplirá durante un período mínimo de tres meses, prorrogables por otros dos trimestres, en cada año lectivo. El docente supervisor, la remuneración en los casos que corresponda (cuyo monto no podrá ser inferior al equivalente a dos tercios del

salario vigente para actividades similares a las que se acuerden). El reintegro de gastos que expresamente pueda acordarse en cada caso, los datos de la póliza de seguros que cubre las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las causales de rescisión del contrato de pasantía, entre otras cosas que se estime pertinente.

¿En qué días y horarios se puede desarrollar la pasantía?

Los días y horarios en los que se desarrollará la pasantía serán acordados entre los estudiantes designados y la empresa, teniendo en cuenta el horario en el que cursa la formación:

- En los días lectivos, el horario no podrá abarcar más de cuatro horas.
- En los días no lectivos, el horario podrá extenderse hasta seis horas si el pasante es menor de dieciocho años y hasta ocho horas si fuere mayor, acordándose un descanso intermedio similar al que goce el personal dependiente.
- Deberá acordarse al menos un día de asueto semanal a cumplirse en días no lectivos.

¿Cuándo puede cesar la pasantía?

- En caso de que la empresa comunique a la Escuela el incumplimiento del estudiante de normas internas del establecimiento que considere esenciales para su normal funcionamiento, puestas en conocimiento previas al inicio de la pasantía.
- Por la pérdida del pasante de su calidad de alumno reglamentado.

¿Se puede suspender una pasantía?

Sí, la Dirección Escolar podrá disponer la suspensión de la pasantía, si de la evaluación docente se pronostica la probable frustración de los objetivos

pedagógicos.

¿Si un estudiante es menor de edad puede realizar una pasantía?

Sí, tiene que ser mayor de 15 años y obtener la habilitación para desarrollar el trabajo a través del Carnet Laboral Adolescente. En mismo se tramita en la Oficina Regional o Local del INAU. El menor, debe presentar foto carné, carné de salud, vacunación Antitetánica y Escolaridad (en este caso expedida por CETP-UTU). Se deberá completar el FORMULARIO DEL EMPLEADOR, el que será firmado por la empresa y por padre, madre o tutor del Adolescente.

Los trabajos a los cuales los y las adolescentes pueden acceder están debidamente establecidos según las normativas internacionales y nacionales que rigen los derechos de la infancia, tomando en cuenta que las “condiciones o naturaleza” del trabajo sea pertinente para la edad (ver anexo).

Por consultas: Inspección Laboral del Trabajo Infantil y Adolescente del INAU
tel. 24020604.

¿Es la empresa o CETP-UTU quién debe realizar el registro del pasante en el Ministerio de Trabajo?

CETP-UTU

¿Si la pasantía es laboral curricular la empresa debe pagar viáticos al pasante?

Puede negociarse con la empresa pero no está obligada a hacerlo, así como gastos de alimentación u otros. Esto se establece en el Acuerdo Instrumental.

¿Los estudiantes deben realizar su pasantía acompañados de un docente?

No, aunque no está excluida la posibilidad. Si la empresa lo autoriza en el Acuerdo, puede ingresar un docente con una frecuencia a establecer. Sin embargo, debe existir un Docente Supervisor designado que realiza el seguimiento desde el Centro Educativo.



ANEXOS

ANEXO 1: LEY GENERAL DE PASANTÍAS N° 17.230

PROMULGACION: 7 de enero de 2000

PUBLICACION: 24 de enero de 2000

Ley N° 17.230 - Régimen de Pasantías Laborales para alumnos mayores de 15 años de Institutos Públicos y Privados.

PODER LEGISLATIVO

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay reunidos en Asamblea General,

DECRETAN

ART. N° 1.

Declárase el derecho de los alumnos mayores de quince años que concurren a establecimientos educacionales del país, a desarrollar una actividad productiva en concordancia con los objetivos educativos del desarrollo nacional. (Reglamentación) (Determinación) (Universidad de la República).

ART. N° 2.

Establécese el sistema de pasantías laborales como mecanismo regular de la formación curricular de los alumnos reglamentados del Subsistema de Educación Técnico-Profesional de la Administración Nacional de Educación Pública.

La presente disposición será también aplicable a los alumnos reglamentados de los institutos privados de educación técnico-profesional que se hallen debidamente habilitados.

ART. N° 3.

El Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación

Pública, a propuesta del Consejo de Educación Técnico-Profesional o del subsistema que corresponda en su caso, seleccionará entre las empresas interesadas a incorporarse al sistema a que refiere el artículo anterior, a aquellas en las que, por la tecnificación que hayan incorporado, se pueda prever un efectivo aprovechamiento teórico-práctico por parte del alumno, en su área específica de estudio.

ART. N° 4.

El beneficiario de la pasantía deberá percibir por parte de la empresa respectiva una retribución íntegra equivalente a los dos tercios del salario vigente para las actividades idénticas a aquella en las que se desempeñe.

ART. N° 5.

La actividad que desarrolle cada estudiante en la empresa respectiva será considerada de naturaleza técnico-pedagógica, y no será computada a los efectos jubilatorios, ni generará por si misma derecho a permanencia o estabilidad alguna.

ART. N° 6.

Cada pasantía laboral se cumplirá durante un período mínimo de tres meses, prorrogables por otros dos trimestres, en cada año lectivo, en empresas particulares cuyo giro esté vinculado a la naturaleza de los estudios que esté cursando cada alumno, y que se encuentren al día en los pagos del sistema de seguridad social.

ART. N° 7.

El Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) formalizará con las empresas referidas los convenios correspondientes, los que deberán contener cláusulas expresas sobre los objetivos a lograr, la limitación del horario de trabajo, que no podrá exceder el

máximo legal, y la cobertura de los accidentes y enfermedades profesionales, así como también, la posibilidad de rescindir el contrato por parte de la empresa, cuando exista violación de la disciplina interna del establecimiento por parte del pasante.

La pasantía cesará "ipso jure" cuando el alumno pierda la calidad de reglamentado.

ART. N° 8.

Los pagos a los pasantes no constituirán materia gravada para los tributos de la seguridad social ni para el Impuesto a las Retribuciones Personales.

Dichos pagos serán gastos deducibles para la determinación del Impuesto a las Rentas de la Industria y Comercio y del Impuesto a las Rentas Agropecuarias, en las condiciones y dentro de los límites que establezca el Poder Ejecutivo.

ART. N° 9.

Los pasantes y los docentes acompañantes deberán ser debidamente registrados como tales por la autoridad educacional, ante las oficinas de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, con expresión del lapso autorizado en cada caso.

ART. N° 10.

Los pasantes podrán ser acompañados por sus docentes siempre que la empresa correspondiente lo autorice en forma expresa, todo ello, sin perjuicio de la plena vigencia de las potestades de orientación, supervisión y evaluación a cargo de la autoridad educacional.

ART. N° 11.

El Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) determinará, por cuatro votos conformes, en cuales otros de sus

servicios desconcentrados podrán ser aplicables los mecanismos de pasantías laborales a que refieren los artículos anteriores, así como también, las modalidades de pasantías no remuneradas que considere conveniente establecer.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a 21 de diciembre de 1999. ARIEL LAUSAROT PERALTA, Presidente; MARTÍN GARCÍA NIN, Secretario.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINERÍA

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

MINISTERIO DE GANADERÍA, AGRICULTURA Y PESCA

Montevideo, 7 de enero de 2000

Cúmplase. Acúsese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos.

SANGUINETTI, ANTONIO GUERRA, LUIS MOSCA, JULIO HERRERA, LUIS BREZZO.

ANEXO 2:

Decreto Reglamentario N° 425/001 - 31/10/01) de la Ley N° 17.230.

PASANTÍAS LABORALES

Un decreto referente a reglamentar las disposiciones contenidas en la Ley N° 17.230 referente a pasantías laborales fue firmado por el Presidente de la República en acuerdo con los Ministros de Educación y Cultura, Trabajo y Seguridad Social y de Economía y Finanzas. El mismo expresa que:

VISTO: La necesidad de reglamentar las disposiciones contenidas en la Ley N° 17.230 de 21 de diciembre de 1999;

RESULTANDO: Que la referida ley establece un sistema de pasantías laborales

como mecanismo de formación curricular de los alumnos de Educación Técnico Profesional;

CONSIDERANDO: Que el dictado de la reglamentación resulta indispensable para el normal desarrollo de los Cursos del Consejo de Educación Técnico-Profesional que prevén la realización de pasantías;

ATENTO: A lo precedentemente, expuesto, lo informado por las Asesorías Letradas del Consejo: de Educación Técnico Profesional y del Ministerio de Educación y Cultura, y lo dispuesto por el Artículo N° 168 Numeral 4° de la Constitución de la República;

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

DECRETA:

Artículo 1°. (Ámbito subjetivo de aplicación). El sistema de pasantías laborales como mecanismo regular de la formación curricular de los alumnos reglamentados mayores de quince años establecido en la ley alcanza a quienes realizan Cursos en:

- a) el Subsistema de Educación Técnico Profesional de la Administración Nacional de Educación Pública,
- b) otros servicios desconcentrados que decida incorporar, por cuatro votos conformes, el Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública;
- c) institutos privados de educación técnico profesional que se hallen debidamente habilitados.

Artículo 2°. (Definición de pasantías). Se entiende por pasantías a efectos del presente Decreto, un período en el cual un alumno reglamentado de los cursos a que refiere el artículo anterior, complementa su formación teórica mediante la

realización de actividades prácticas en empresas, según lo previsto en forma obligatoria u optativa en los programas respectivos.

Artículo 3°. (Naturaleza y régimen jurídico de la actividad del pasante). La actividad que desarrolle cada estudiante en la empresa respectiva por considerarse de naturaleza técnico-pedagógica no será computada a los efectos jubilatorios, ni generará por sí misma derecho a permanencia o estabilidad, más allá del límite de plazo previsto en el respectivo convenio de pasantía, sin perjuicio de las causales de rescisión previstas por la ley, y de las que eventualmente decida incorporar la Administración Nacional de Educación Pública en el ámbito natural de su competencia.

Artículo 4°. (Pasantías remuneradas), Excepto en las modalidades de pasantías no remuneradas que podrá determinar, por cuatro votos conformes, el Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de educación Pública, el estudiante tendrá derecho a percibir por parte de la empresa una retribución íntegra equivalente a los dos tercios del salario vigente para actividades semejantes a las que deba desarrollar. A efectos de determinar el monto sobre el cual se aplicará el cálculo de dos tercios, se considerará salario vigente el salario previsto en los Convenios Colectivos respectivos para actividades semejantes a las que desarrollará el estudiante; a falta de Convenio Colectivo vigente, se tomará como referencia la escala salarial aplicada por la empresa. En los casos en que a juicio de la empresa no resulten aplicables los criterios precedentes, o cuando la aplicación de éstos a los casos concretos suscite dudas, la Administración Nacional de Educación Pública solicitará asesoramiento a la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social.

La solicitud de asesoramiento se efectuará mediante nota conteniendo:

a) descripción sucinta de la situación de hecho que la motiva; b) aspecto puntual

sobre el que se solicita asesoramiento. La consulta deberá ser evacuada en un plazo de 5 días.

Artículo 5°. (Exoneraciones). Las remuneraciones abonadas no tendrán carácter salarial, y no serán materia gravada para los tributos de la Seguridad Social ni para el Impuesto a las Retribuciones Personales. El 100% de lo abonado será computable como gasto deducible para la determinación de las rentas gravadas por el Impuesto a las Rentas de Industria y Comercio, y del Impuesto a las Rentas Agropecuarias.

Artículo 6°. (Convenio de pasantía). La regulación específica de cada pasantía será acordada mediante convenio celebrados entre el estudiante, las empresas que hubieren sido previamente seleccionadas a tal fin, y el Directivo Central de la A,N,E,P, o el Consejo Desconcentrado que correspondiere (Capítulo IV de la Ley N° 15. 739 de 28 de marzo de 1985).

En dichos convenios se especificará el objetivo de la pasantía, el período de realización, la limitación de horario, la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las cuales de rescisión, y los demás derechos y obligaciones que asumen las partes, así como la eventual designación de los docentes supervisores. Al momento de su celebración, se controlará que la empresa se encuentre al día con los pagos al sistema de seguridad social, extremo que a ese sólo efecto se reputará verificado mediante la exhibición de certificado único vigente expedido por el Banco de Previsión Social.

El Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública dictará la reglamentación necesaria para la selección de empresas, y para la celebración de los convenios con las que resultaren seleccionadas.

Artículo 7°.- (Registro), Créase el registro de convenios de Pasantía Ley N°

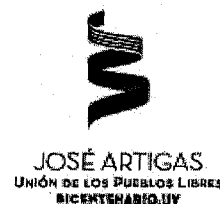
17.230 en la órbita de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, el que tendrá como cometido la inscripción de los convenios de pasantía celebrados entre la Administración Nacional de Educación Pública, las empresas y los estudiantes. A tales efectos el Ente de Enseñanza remitirá dentro de los 5 días hábiles siguientes a su celebración, copia de los efectuados, con mención expresa del número que les hubiere asignado.

Artículo 8°. (Uso de medios información y telemáticos). Declárense aplicables a efectos de lo previsto en los incisos finales de los artículos 4° y 7° del presente Decreto, el uso de medios electrónicos y telemáticos con la eficacia prevista por los Artículos Nros. 695 al 697 de la Ley N° 16.736.

Artículo 9°. (Contralor). Ante cualquier inspección de los organismos de contralor de trabajo, la presencia de los pasantes y sus docentes podrá ser justificada por la empresa mediante la exhibición del respectivo convenio de pasantía.

Artículo 10°. (Prueba de exoneración por remuneraciones abonadas). La procedencia de la exoneración de aportes por la remuneración de pasantías a que refiere el primer inciso del artículo 5° de este Decreto, así como la imputación de lo abonado como gasto deducible para la determinación de la renta gravada por el Impuesto a la Renta de Industria y Comercio y por el Impuesto a la Renta Agropecuaria, podrá ser probada por la empresa mediante la exhibición de los recibos a los que refiere el artículo siguiente.

Artículo 11°. (Documentación de remuneraciones). El pago de las remuneraciones previstas deberá ser documentado mediante la emisión de recibos en los que se establecerá como concepto del pago: "Remuneración Pasantía Ley N° 17.230". En el mismo recibo se dejará constancia del número de registro del Convenio de



Pasantía que le fuere asignado por la Administración Nacional de Educación Pública.

Artículo 12°. Comuníquese, publíquese, etc.

ANEXO 3: MODELO DE CARTA DE LA EMPRESA MANIFESTANDO INTERÉS POR PASANTÍAS

Montevideo, XX de XX de 201X.

Sr. Director del
Consejo de Educación Técnico Profesional

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Presente

De nuestra mayor consideración:

Por la presente, XXXXXXXXXXXXX, RUT XX XXXXXXXXXX, domiciliada en XXXXXXXXXX, Montevideo, expone ante usted su intención de celebrar un Convenio de Pasantías Curriculares entre nuestra empresa y el Consejo de Educación Técnico-Profesional.

...Descripción de la empresa, detallando su actividad, su situación en el mercado, logros obtenidos, y se recomienda sustentar el porqué de la realización del Convenio de Pasantías.

Por último, declaramos conocer lo dispuesto por la Ley N° 17.230 así como el Decreto N° 425/001, comprometiéndonos a dar cumplimiento a los aspectos que esta normativa consagra.

Esperando que esta posibilidad de trabajar juntos se concrete, saludan a usted muy atentamente.

ANEXO 4: CONVENIO PASANTÍAS CURRICULARES REMUNERADAS

CONVENIO DE PASANTÍAS CURRICULARES REMUNERADAS

En la ciudad de Montevideo, el día..... de de 201X, comparecen POR UNA PARTE: El CONSEJO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL (en adelante C.E.T.P.) representado por el Director General XXXXXXXXXX y por la Secretaria General XXXXXXXXXXXX, constituyendo domicilio en la calle San Salvador N° 1674 de la ciudad de Montevideo, en ejercicio de las facultades delegadas por el Consejo Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública (Acta N° 60, Resolución N° 31 del 25/09/01), Y POR OTRA PARTE:, representada en este acto por, C.I.:, en su calidad de, constituyendo domicilio en la calle N° la Ciudad de....., celebran el siguiente Convenio:

ARTÍCULO PRIMERO: (Objeto). Las partes contratantes elaborarán y ejecutarán Acuerdos para el desarrollo de Pasantías en establecimientos de, dándose cuenta al Consejo Directivo Central en la forma de estilo.

ARTÍCULO SEGUNDO: (Concepto de Pasantía). Se entiende por Pasantía a los efectos de este Convenio, un período en el cual alumnos reglamentados de los cursos que dicta el C.E.T.P. de la A.N.E.P. en Convenio con, complementan su formación mediante el desarrollo de actividades prácticas concordantes con el plan de estudio.

ARTÍCULO TERCERO: (Objetivos). La actividad del pasante reviste naturaleza técnico-pedagógica, teniendo el régimen de Pasantía los siguientes objetivos básicos:

a) Introducir al alumno en el contexto profesional en el que desarrollará sus

actividades.

- b) Reforzar el aprendizaje teórico con la aplicación práctica.
- c) Favorecer la relación del alumno con Instituciones del medio.
- d) Promover un mayor acercamiento entre las empresas y la Institución Educativa mencionada, actuando como mecanismo de información de necesidades de perfeccionamiento de la oferta educativa.

ARTÍCULO CUARTO: (Obligaciones de). Para el cumplimiento de estos objetivos, la empresa, se obliga a:

1. Proporcionar al pasante la oportunidad de realizar las tareas más variadas y relevantes relativas a la formación que se procura complementar, brindándole la más amplia información que considere conveniente.
2. Autorizar la concurrencia de docentes para supervisar el desempeño del pasante.
3. No destinar al pasante a tareas ajenas a aquellas para las que fue seleccionado.

ARTÍCULO QUINTO: (Remuneración). El desarrollo de la Pasantía dará derecho al pasante a percibir una remuneración íntegra de carácter no salarial, cuyo monto no podrá ser inferior al equivalente a dos tercios del salario vigente para actividades similares a las que se acuerden.

ARTÍCULO SEXTO: (Forma de implementación del Convenio). La ejecución del presente Convenio se implementará mediante la suscripción de Acuerdos de Instrumentación de Pasantías.

En los Acuerdos se designará a los alumnos beneficiarios y se establecerá:

- La duración de las actividades.
- El período de realización.

- La designación del docente supervisor.
- La remuneración a percibir.
- Los datos de la Póliza de Seguros que cubre las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Toda otra particularidad relativa a cada pasantía.

Los días y horarios en los que se desarrollará la Pasantía, serán acordados entre los alumnos designados y las autoridades de observándose las siguientes pautas: En los días lectivos, el horario no podrá abarcar más de cuatro horas.

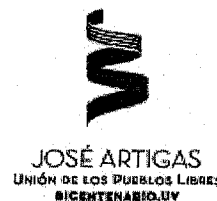
a) En los días no lectivos, el horario podrá extenderse hasta seis horas si el pasante es menor de dieciocho años y hasta ocho horas si fuere mayor, acordándose un descanso intermedio similar al que goce el personal dependiente.

b) Deberá acordarse al menos un día de asueto semanal a cumplirse en días no lectivos.

ARTÍCULO SÉPTIMO: (Representación del C.E.T.P.). Para la suscripción de Acuerdos, el C.E.T.P podrá ser representado por la Dirección de la Escuela a que pertenecen los alumnos designados. La Escuela dará conocimiento del texto del presente Convenio y del Acuerdo respectivo a los alumnos que hubieren sido designados; cumplido, recabará el asentimiento de cada uno de ellos (o de su representante legal si correspondiere) mediante incorporación de sus firmas en la copia del Acuerdo que le corresponda conservar.

ARTÍCULO OCTAVO: (Cese de la pasantía) El derecho del alumno al desarrollo de la pasantía cesará:

a) En caso de que las autoridades decomuniquen a la Escuela el incumplimiento por parte del alumno, de normas internas del establecimiento



que considere esenciales para su normal funcionamiento.

b) Por la pérdida del pasante de su calidad de alumno reglamentado.

ARTÍCULO NOVENO: (Suspensión de pasantía). La Dirección de la Escuela podrá disponer la suspensión de la pasantía, si de la evaluación docente se pronostica la probable frustración de los objetivos pedagógicos.

ARTÍCULO DÉCIMO: (Constancia). Finalizada la pasantía, la deberá entregar al alumno, constancia de su actuación.

ARTÍCULO UNDÉCIMO: (Plazo). Este Convenio tendrá una duración de un año a partir de la fecha, renovándose automáticamente por plazos similares, salvo oposición expresa de alguna de las partes manifestada por escrito treinta días antes de su vencimiento. Entrará en vigencia a partir de su registro por parte del C.E.T.P ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social. Su denuncia no alterará el desarrollo de las pasantías que se hubieren acordado, salvo que expresamente se determine lo contrario.

Previa lectura, en prueba de conformidad y para constancia se suscriben cinco ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha indicados en la comparecencia

ANEXO 5: CONVENIO PASANTÍAS NO REMUNERADAS

CONVENIO DE PASANTÍAS CURRICULARES NO REMUNERADAS CON EMPRESAS

En la ciudad de Montevideo, el día de de 2014, comparecen, POR UNA PARTE: EL CONSEJO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PROFESIONAL (en adelante C.E.T.P.), representado por el Director General,y por la Secretaria General,constituyendo domicilio en San Salvador N° 1674 de la ciudad de Montevideo, en ejercicio de las facultades delegadas por el Consejo

Directivo Central de la Administración Nacional de Educación Pública (Acta 60 Resolución 31 de 25/9/2001) Y POR OTRA PARTE:
....., R.U.T. N°....., representada en este acto por, C.I.: en su calidad de, constituyendo domicilio en la calleN° ... de la ciudad de, celebran el siguiente Convenio:

ARTÍCULO PRIMERO (Objeto) Las partes contratantes elaborarán y ejecutarán Acuerdos para el desarrollo de Pasantías en el establecimiento de, dándose cuenta al Consejo Directivo Central en la forma de estilo.

ARTÍCULO SEGUNDO (Concepto de pasantía) Se entiende por Pasantía a los efectos de este Convenio, un período en el cual alumnos reglamentados de los cursos que dicta el C.E.T.P., complementan su formación mediante el desarrollo de actividades prácticas concordantes con los planes de estudio respectivos.

ARTÍCULO TERCERO (Objetivos) La actividad del pasante reviste naturaleza técnico-pedagógica, teniendo el régimen de Pasantía los siguientes objetivos básicos:

- a) Introducir al alumno en el contexto y ambiente profesional en el que desarrollará sus actividades.
- b) Reforzar el aprendizaje teórico con la aplicación práctica.
- c) Favorecer la relación del alumno con empresas del medio.
- d) Promover un mayor acercamiento entre las empresas y el C.E.T.P., actuando como mecanismo de información de necesidades de perfeccionamiento de la oferta educativa.

ARTÍCULO CUARTO (Obligaciones de) Para el cumplimiento de estos objetivos, la se obliga a:

- 1) Proporcionar al pasante la oportunidad de realizar las tareas más variadas y

relevantes relativas a la formación que se procura complementar, brindándole la más amplia información que considere conveniente.

2) Autorizar la concurrencia de docentes para la supervisión del desempeño del pasante.

3) No destinar al pasante a tareas ajenas a aquellas para las cuales fue seleccionado.

ARTÍCULO QUINTO (Ausencia de remuneración) El desarrollo de la Pasantía no da derecho al pasante a percibir ningún tipo de remuneración, excepto el reintegro de gastos que expresamente pudiere acordarse.

ARTÍCULO SEXTO (Implementación del Convenio) La ejecución del presente Convenio se implementará mediante la suscripción de Acuerdos de Instrumentación de Pasantías.

En los Acuerdos se designará a los alumnos beneficiarios, y se establecerá:

- La duración de las actividades.
- El período de realización.
- La designación del docente supervisor.
- El reintegro de gastos que expresamente pueda acordarse en cada caso.
- Los datos de la Póliza de Seguros que cubre las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Toda otra particularidad relativa a cada pasantía.

Los días y horarios en los que se desarrollará la pasantía serán acordados entre los alumnos designados y la empresa, observándose las siguientes pautas:

- a) En los días lectivos, el horario no podrá abarcar más de cuatro horas.
- b) En los días no lectivos, el horario podrá extenderse hasta seis horas si el

pasante es menor de dieciocho años, y hasta ocho horas si fuere mayor, acordándose un descanso intermedio similar al que goce el personal dependiente.

c) Deberá acordarse al menos un día de asueto semanal a cumplirse en días no lectivos.

ARTÍCULO SÉPTIMO (Representación del C.E.T.P.) Para la suscripción de Acuerdos, el Consejo de Educación Técnico Profesional podrá ser representado por el Director de la Escuela a que pertenecen los alumnos designados, previa autorización expresa de la Junta de Directores de Programa.

La Escuela dará conocimiento del texto del presente Convenio y del Acuerdo respectivo a los alumnos que hubieren sido designados; cumplido, recabará el asentimiento de cada uno de ellos (o de su representante legal, si correspondiere), mediante incorporación de sus firmas en la copia del Acuerdo.

ARTÍCULO OCTAVO (Cese de pasantía) El derecho del pasante al desarrollo de la pasantía cesará:

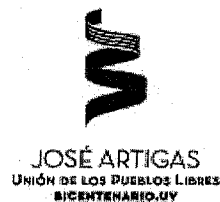
a) En caso de que comunique a la Escuela el incumplimiento del alumno de normas internas del establecimiento que considere esenciales para su normal funcionamiento.

b) Por la pérdida del pasante de su calidad de alumno reglamentado.

ARTÍCULO NOVENO (Suspensión de pasantía) La Dirección Escolar podrá disponer la suspensión de la pasantía, si de la evaluación docente, se pronostica la probable frustración de los objetivos pedagógicos.

ARTÍCULO DÉCIMO (Constancia): Finalizada la pasantía, la deberá entregar al alumno, constancia de su actuación.

ARTÍCULO UNDÉCIMO (Plazo): Este Convenio tendrá una duración de un año a partir de la fecha, renovándose automáticamente por plazos similares,



salvo oposición expresa de alguna de las partes manifestada por escrito con treinta días de anticipación a su vencimiento. Entrará en vigencia a partir de su registro por parte del C.E.T.P. ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social. Su Denuncia no alterará el desarrollo de las pasantías que se hubieren acordado, salvo que expresamente se determine lo contrario.

Prevía lectura, en prueba de conformidad y para constancia se suscriben cinco ejemplares del mismo tenor en el lugar y fecha indicados en la comparecencia.

ANEXO 6: ACUERDO INSTRUMENTAL DE PASANTÍAS

En la ciudad de Montevideo, el día.....del mes de del año 2012, comparecen, Por UNA PARTE:, representada en este acto por, C.I.:, en su calidad de, constituyendo domicilio en la calleNº .. de la Ciudad de Y POR OTRA PARTE: El Consejo de Educación Técnico Profesional, representado en este acto por, en su calidad de Directora de, constituyendo domicilio en la calleNº ... de la Ciudad de, en cumplimiento del Convenio vigente entre las partes que fuera registrado ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social con el Nº / / /, celebran el siguiente ACUERDO.

Primero: Los estudiantes cuya nómina se inserta a continuación, serán recibidos en.....para realizar una pasantía en el área dedurante..... horas semanales, en el período que se establece.

NOMBRE

CÉDULA DE IDENTIDAD

PERÍODO

REMUNERACIÓN

Segundo: La actividad deberá ser supervisada por.....

Tercero: Durante el desarrollo de la pasantía, los riesgos inherentes a la actividad a desarrollar por los estudiantes estarán cubiertos por Póliza del Departamento de Cauciones del Banco de Seguros del Estado, Carpeta N° (Dato brindado por el Organismo o Empresa).

Los Organismos o Empresas que tienen pasantes deberán realizar el Seguro de Accidentes de Trabajo a su nombre, cubriendo a los alumnos del C.E.T.P que tengan prestando funciones y / o actividades bajo este Régimen de Pasantías.

En caso de accidente, la parte contratante deberá realizar todas las acciones y trámites correspondientes vigentes en esta materia.

Cuarto: Previo al inicio de las pasantías que se instrumentan, el C.E.T.P. registrará el presente Acuerdo ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social.

Quinto: Otras especificaciones; La situación regular de pagos de la Empresa Parte al Sistema de Previsión Social, se acredita mediante Certificado Único N°..... expedido por el Banco de Previsión Social con fecha..... / /

Sexto: Para el caso de un Organismo Público, no corresponde el contralor del Certificado Único del B.P.S.

Séptimo: Los alumnos designados manifestarán su asentimiento mediante firma de la copia del presente Acuerdo que corresponda a la Escuela.

En prueba de conformidad de las partes se firman cinco ejemplares de idéntico tenor, en el lugar y fecha indicados.

ANEXO 7: CARNET DE TRABAJO ADOLESCENTE:

Se gestiona ante la Inspección de Trabajo del Adolescente, dependiente de INAU.

El menor, sin necesidad de ir acompañado, debe presentarse en la Oficina

Regional o Local del INAU, MUNIDO de los documentos que figuran en los requisitos adjuntos, dentro de los cuales, entre otros, está el FORMULARIO DEL EMPLEADOR (solicitarlo en la Oficina de INAU local), que debe ir FIRMADO por la EMPRESA Y por PADRE, MADRE o TUTOR del menor.

Entre los demás documentos está foto carné, carné de salud, vacunación AT, ESCOLARIDAD (en este caso expedida por UTU).

Los requisitos y el formulario van adjuntos.

Inspección Laboral del Trabajo Infantil y Adolescente del INAU tel. 24020604

REQUISITOS PARA TRAMITAR EL CARNÉ DE TRABAJO:

- CÉDULA DE IDENTIDAD Y FOTOCOPIA (VIGENTE)
- CARNÉ DE SALUD (VIGENTE)
- VACUNA ANTITETÁNICA
- 1 FOTO CARNÉ
- CONSTANCIA DE ESTUDIOS O FOTOCOPIA DEL CARNÉ DE LO ÚLTIMO QUE ESTUDIÓ A NIVEL DE PRIMARIA O SECUNDARIA O UTU.
- FOTOCOPIA DE C.I. DE PADRE O MADRE O TUTOR QUIEN FIRMA AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR LOS MENORES DE 18 AÑOS.
- FORMULARIO DEL EMPLEADOR COMPLETO

CONDICIONES DE TRABAJO:

A) PODRAN TRABAJAR HASTA 6 HORAS DIARIAS.

B) DEBERÁN HACERLO EN HORARIO CORRIDO.

C) DEBERÁN GOZAR DE UN DESCANSO INTERMEDIO DE 30 MINUTOS REMUNERADOS, ENTRE LA TERCER Y LA CUARTA HORA DE TRABAJO.

EN TAREA A CUMPLIR: EL EMPLEADOR DEBERA REALIZAR UNA DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS A CUMPLIR POR EL JÓVEN.

TENER EN CUENTA EL LISTADO DE TRABAJOS PELIGROSOS (Resolución N° 1012/006 Directorio INAU).

CUANDO TENGA TODA LA DOCUMENTACIÓN COMUNICARSE TELEFÓNICAMENTE DE LUNES A VIERNES DE 9:00 A 14:00 HS. PARA PEDIR DIA Y HORA AL TELEFONO 2402-0604.

ANEXO 8: RESOLUCIÓN INAU

Resolución N° 1012/06 del Directorio de INAU

Última actualización Domingo, 15 de Noviembre de 2009 13:15

Con fecha del 29 de mayo de 2006

Criterios para definir el Trabajo Infantil Peligroso (T.I.P.)

Peores formas de trabajo infantil.

C.I.T. 182 Art. N° 3, Literal D.

Código de la niñez y adolescencia. Cap. XII, Art. N° 164.

El niño y el adolescente se caracterizan por encontrarse en una etapa especial de la vida, caracterizada por el crecimiento y desarrollo biológico, por la definición pondo estatura, maduración sexual y comienzo de su vida reproductiva, además por la estructuración de su aparato psíquico y la integración como sujeto social.

En este período de su vida no debería exponerse a trabajos que puedan afectar su normal desarrollo, como son las peores formas de trabajo infantil.

A) Como criterios generales deben ser considerados como trabajos peligrosos todos los que:

1. Alteren el desarrollo del sistema óseo-muscular y el desarrollo armónico de la relación peso-talla en correspondencia con la edad.
2. Alteren la maduración y desarrollo neurológico, inmunológico y metabólico.

3. Alteren el desarrollo sexual y la capacidad reproductiva.
4. Generen problemas en la estructuración y el desarrollo de la esfera psíquica y en la adaptación social.
5. Provoquen traumatismos, lesiones y/o deformidades crónicas irreversibles en el aparato locomotor.
6. Provoquen alteraciones irreversibles en otros órganos, aparatos y sistemas del niño.
7. Ocasionen cáncer o trastornos mutagénicos y teratogénicos.
8. Provoquen intoxicaciones agudas de cualquier naturaleza.
9. Pongan al niño en riesgo inminente de muerte.
10. Tengan condiciones o situaciones de trabajo que someta a los niños a:
 1. Abuso sexual, con la posibilidad de ser contagiado de SIDA y de sufrir otras consecuencias de orden moral, emocional y social.
 2. Violencia y maltrato.
 3. Exposición a situaciones ilegales, inmorales o socialmente sancionados (prostíbulos, mendicidad, consumo de drogas, recolección y reciclamiento de basura).

Resolución N° 1012/006 del Directorio de INAU

Última actualización Domingo, 15 de Noviembre de 2009.

B) Criterios para la exposición cero.

Aquí consideramos las formas de trabajo que los técnicos en Seguridad, Higiene y Seguridad en el Trabajo han determinado como de extrema peligrosidad, debido a los factores de riesgo o procesos peligrosos a la que están expuestos los trabajadores.

Los impactos en la salud son de alta gravedad, incluso la muerte.

Por tanto por ninguna circunstancia y en ninguna edad los niños deberían estar expuestos.

La peligrosidad del factor de riesgo, su sola presencia es una razón suficiente, independientemente de cualquier otra variable individual o de las condiciones de trabajo.

El criterio para definir exposición cero es la consideración de vulnerabilidad del menor.

Debe tenerse en cuenta las características anátomo-funcionales de los niños para la definición de un trabajo peligroso, a saber. - Maduración de los órganos y tejidos en períodos y proporciones variables. - El cerebro concluye su desarrollo después del nacimiento. La mielinización de las neuronas no se completa hasta la adolescencia. - El pulmón continúa aumentando la superficie alveolar en toda la niñez. - El sistema inmune todavía no está completo luego del nacimiento al igual que el aparato gastro-intestinal, el endocrino y el reproductivo. - El sistema enzimático es inmaduro en los niños de menor edad. - Con relación al adulto el riñón puede ser inmaduro en algunos aspectos. - La mayoría de las células de órganos y tejidos del niño son más pequeñas que los adultos y por eso tienen una masa de superficie más grande. - Tasas metabólicas y de consumo de oxígeno son más altas. Mayor ingreso de aire por unidad de peso corporal. - Mayor gasto de energía física. Al aumentar la energía para crecer, disminuye la posibilidad de resistencia a los tóxicos. - Menor grado de desarrollo de las glándulas sudoríparas. - Menor grado de desarrollo de los sistemas de termorregulación. - Respiración más frecuente y profunda. - El volumen de aire que pasa a través de los pulmones del niño en reposo (por unidad de peso corporal) es dos veces mayor que el adulto también en reposo. - Lo mismo sucede con la absorción alveolo-capilar. - Los niños y los adolescentes requieren

de una oferta más alta de energía y de líquidos, debido a una mayor pérdida de agua por kilo de peso corporal a través de los pulmones, de la piel y de los riñones. - La superficie de la piel del niño desnudo es 2.5 veces más amplia que la del adulto (por unidad de peso corporal) El desarrollo de la piel se completa después de la pubertad. - La piel es más delgada. - Los niños son más sensibles al benceno y al plomo.

- Los metales son retenidos en el cerebro más rápidamente que en el adulto, igual sucede con la absorción (plomo y metilmercurio) - Inmadurez física y psíquica.

Resolución N° 1012/06 del Directorio de INAU

Última actualización Domingo, 15 de Noviembre de 2009 13:15

C) Otras consideraciones.

Se debe tener en cuenta como referencia para definir la peligrosidad de un trabajo para los niños los valores umbral límite (TLVs.) Si bien no se deben marcar valores umbral límite para los niños, cuando existe un TLV (fijado para adultos en una jornada de 8 horas, 6 días a la semana) es indicativo que podemos estar ante un producto o proceso peligroso. En ese caso se podía tener como referencia valores más bajos.

En cuanto a los factores de riesgos físicos y ergonómicos, organización y división del trabajo, las normas para los adultos no son aplicables para los niños. Esto es así porque como ya se ha señalado los niños son más vulnerables al ruido, carga física, calor, levantamiento y transporte de pesos, movimientos repetitivos, jornada, trabajo en turnos, etc.

Se podría tener en cuenta las normas ambientales, si existen, tomar los límites para el público en general.

D) Consideraciones futuras.

Dado que el mundo del trabajo es amplio, complejo y cambiante se deberá estar atento a múltiples referentes que irán surgiendo en un proceso continuo, permanente y sostenido de investigación y revisión de la información disponible.

Sería adecuado y pertinente realizar estudios científicos que muestren los efectos en la salud de los niños en ambientes con límites inferiores a los valores umbral límite.

Para los factores de riesgo de tipo ergonómico sería necesario investigar con detenimiento sobre el levantamiento y transporte de cargas (frecuencia, postura, inclinación, rotación), utilización de herramientas vibrátiles, de herramientas de presión (tamaños y formas), movimientos rápidos o repetitivos, esfuerzos físicos, posturas incómodas o forzadas, carga física del trabajo, monotonía e inmovilidad, ritmos de trabajo.

En cuanto a los factores de tipo psico-social es necesario definir y normalizar algunos riesgos, a saber: 1. La sobrecarga de trabajo: duración de la jornada (diaria y semanal), turnos; 2. Descanso diario, semanal y vacacional; 3. Aislamiento; 4. Maltrato; 5. Ambigüedad de las tareas; 6. Acoso o abuso sexual, actos de violencia; 7. Trabajo socialmente valorado negativamente; 8. Exposición a situaciones ilegales, inmorales o socialmente sancionadas.

Para los factores de riesgo relacionados con la seguridad, organización y división del trabajo es necesario estudiar, analizar y normalizar sobre: 1. Protección de máquinas y herramientas; 2. Trabajo en altura.

Resolución N° 1012/06 del Directorio de INAU (Última actualización Domingo, 15 de noviembre de 2009): 3. Trabajo en la calle; 4. Empleo de herramientas o instrumentos punzo cortantes; 5. Manipulación de sustancias,

piezas o partes con altas temperaturas; 6. Contacto con sustancias que pueden causar quemaduras (ácidos y bases); 7. Trabajo con máquinas o equipos de soldar; 8. Contacto y manejo de animales capaces de producir mordeduras, envenenamientos, picaduras, etc.; 9. Contacto y manejo de animales que pueden transmitir zoonosis.

También se debería promover estudios e investigaciones sobre:

1. Ergonomía en el trabajo infantil; 2. Definir el trabajo ligero y el trabajo familiar; 3. Realizar estudios sobre toxicología infantil particularmente de metales pesados, disolventes orgánicos, plaguicidas; 4. Sobre el cáncer en niños que trabajan.

Por último entendemos que se debería promover y desarrollar cursos de capacitación para el desempeño de la tarea con medidas de prevención y protección.

A continuación detallamos las ramas de actividad, las tareas y los procesos peligrosos a los que no deben estar expuestos los niños y niñas.

Esta lista no es cerrada y será necesaria la existencia de comisiones técnicas para asesorar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al Instituto del Niño y del Adolescente del Uruguay sobre los trabajos peligrosos que se deben ir añadiendo cada vez.

1. POR RAMAS DE ACTIVIDAD: - Construcción y demolición, Fabricación de ladrillos y baldosas, Minería, canteras y trabajo subterráneo, Trabajo marítimo (estibadores y fogoneros, Pesca industrial y artesanal, Industria de la madera. Aserraderos, Industria metalúrgica, Industria del cuero, Industria molinera, Industria gráfica, Industria textil, Frigoríficos, mataderos, Fabricación de vidrio y cristal, Industria panificadora.

Resolución N° 1012/06 del Directorio de INAU

Última actualización Domingo, 15 de noviembre de 2009.

- Industria del papel y artes gráficas, Industria del asbesto, Industria del cemento, Industria de la cerámica, Industria del plástico, Tintorerías, limpieza de ropas, Agricultura, Forestación, Ganadería, Viveros, Industria mecánica, Gasolineras, Trabajo en la calle. Venta ambulante, servicios, Recolección y clasificación de residuos, Actividades deportivas rentadas (hipismo, fútbol, kart, cross), Producción de materiales pornográficos, Servicio doméstico, Espectáculos (discotecas, bares, casinos, circos, salones de juego).

2. POR PUESTO DE TRABAJO Y TAREAS: Trabajo confinado, trabajo subterráneo, trabajo en silos, Trabajo en altura a más de 2 m (limpieza de vidrios, reparación y colocación de techos, armado de andamios), Trabajo de pozeros (*), Pisteros, Lavado y cuidado de autos, Recauchutaje en gomerías, Estibadores, Fleteros, Trabajos en altamar, Trabajos con energía eléctrica (generación, transmisión y distribución), Tareas de mandadero en bicicleta, ciclomotor o moto, Aplicación de plaguicidas, fertilizantes, herbicidas, Banderilleros (tareas de fumigación), Trabajos en exposición a ruidos continuos de +85dBA o ruidos de impacto, Carga, descarga en cámaras frigoríficas, Trabajo en fundiciones en general, Trabajos en canteras o en la preparación de escombros, Tareas en minerías, carbonerías, Tareas en la extracción o mejoras de mármoles, granitos, piedras preciosas, semi-preciosas u otros minerales, Trabajos que exijan inmersión o en condiciones hiperbáricas.

Resolución N° 1012/06 del Directorio de INAU

Última actualización Domingo, 15 de Noviembre de 2009

- Trabajos en sótanos o cubiertas de buques, Venta de alcohol. Atención a clientes en bares y cantinas, Trabajos que lo hagan responsable de su seguridad

o de la seguridad de otras personas, Tareas y actividades en ambientes nocivos (centros nocturnos, prostíbulos, salas de juegos de azar, sitios de espectáculos obscenos, Estibadores y fogoneros, Manipulación de maquinaria en movimiento, Limpieza de maquinaria en movimiento, Reparación de máquinas en movimiento, Manejo de grúas y elevadores, Manipulación de cargas pesadas.(Ver Resolución del Consejo del Niño), Soldadura y fundición de metales, Tala de árboles, Carga y descarga de objetos de camiones, Manejo de sierras circulares, trompos, garlopas, balancines, guillotinas, torno, pulidoras, amasadoras, sobadoras, picadoras de carne, tiernizadoras, picadora de fiambres, desmalezadoras, motosierras y toda otra máquina o herramienta energizada. Tareas en actividades de cosecha, recolección de frutas, esquila, yerra, ordeño, baños de animales, arreo de ganado, Tareas que impliquen el uso de maquinaria agrícola: tractores, cosechadoras, sembradoras, máquinas de ordeño, etc.

3. POR AGENTES O RIESGOS. (PROCESOS PELIGROSOS): Vapores, polvos, gases y otras sustancias tóxicas o potencialmente tóxicas, Sustancias radiactivas y radiaciones ionizantes, Productos químicos, Agentes patógenos (actividades de hospital, limpieza urbana), Electricidad, Pinturas, disolventes, lacas, barnices, colas, esmaltes, Asbesto, Benceno, Calor y/o frío, Vibraciones y ruido, Presión de aire (excesiva o insuficiente).

4. AGENTES ERGONÓMICOS: Accionar máquinas que no están fabricadas teniendo en cuenta las características.

Resolución 1012/006 del Directorio de INAU

Última actualización Domingo, 15 de Noviembre de 2009

Ergonómicas de los niños y niñas.

- Uso de herramientas manuales de corte no pensadas para la talla de los niños.

5. ACTIVIDADES Y DIVISIÓN DEL TRABAJO.

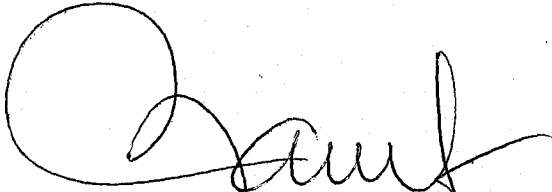
- Trabajos que tengan una carga horaria superior a las 6 horas; Actividades en que no dispongan de media hora de descanso en la mitad de la jornada; Horario nocturno (de 22 hs. a 06 hs.); Trabajos que no respeten 12 horas consecutivas de descanso; Jornadas intensas; Trabajo rotativo; Trabajos que no respeten el descanso semanal y vacacional; Ausencia de condiciones de higiene y Actividad laboral; Actividades de horas extras; Salario y Alimentación adecuados.

6. IMPACTOS EN LA SALUD

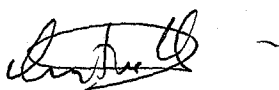
7. ASISTENCIA A CENTROS DE ENSEÑANZA: Actividades que impidan el acceso a la educación, Actividades que impidan la continuidad en los estudios, Actividades que impidan la asistencia a clase en horarios normales, actividades que lleven a la deserción o al abandono intermitente.

2) Pase a la Dirección de Comunicaciones para su inclusión en la Página Web y siga al Departamento de Administración Documental para comunicar a los Programas de Planeamiento Educativo, de Gestión Educativa, de Educación para el Agro, de Educación en Administración, Comercialización y Servicios, de Educación en Procesos Industriales - Énfasis en Innovación, a los Campus Regionales de Educación Tecnológica y a la División Cooperación Técnica y Convenios. Cumplido, siga al Programa de Gestión Humana (Departamento de Selección y Promoción - Sección Pasantías) y a la Sección Compilación y

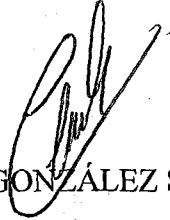
Sistematización de Normas y dese cuenta al Consejo Directivo Central. Hecho,
archívese.



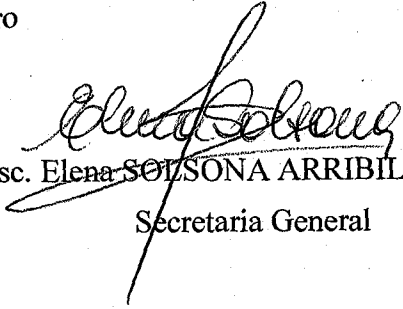
Ing. Agr. María Nilsa PÉREZ HERNÁNDEZ
Directora General



Mtro. Téc. Miguel VENTURIELLO BLANCO
Consejero



Mtro. Téc. César GONZÁLEZ SALDIVIA
Consejero



Esc. Elena SOLSONA ARRIBILLAGA
Secretaria General

NC/kc

