

PROGRAMA DE ASESORIA PARLAMENTARIA

Fundación Nuevas Generaciones
en cooperación internacional con
Fundación Hanns Seidel¹

Oficios: herramientas para retornar a la cultura del trabajo

Resumen ejecutivo

El presente informe revaloriza aquellos oficios que históricamente han sido herramientas dignas de trabajo, y una excelente oportunidad para los jóvenes de nuestro país.

I) Introducción

En nuestro país con el correr de los años se han ido perdiendo ciertos oficios que en el pasado cumplían una función sumamente importante. Algunos de ellos han literalmente desaparecido; otros se encuentran próximos a hacerlo, y algunos, los menos, han sido recuperados o bien reinventados para ser útiles a la sociedad moderna, en la cual predomina el consumo excesivo y donde la mayoría de las cosas son descartables.

La palabra oficio tiene su origen etimológico en la palabra latina *officium*² entendiéndose por ellos a una ocupación habitual o la profesión de algún arte mecánica. El término suele utilizarse para hacer referencia a aquella actividad laboral que no requiere de estudios formales, pero sí una preparación técnica y la adquisición de ciertos conocimientos, que en su mayoría son enseñados a través del ejemplo y de manera práctica, transmitiéndose por lo general de generación en generación. Los oficios son ocupaciones humanas que permiten la subsistencia de una persona y de su grupo familiar, cuya preparación generalmente se obtiene por la práctica dirigida por un padre o

¹ La Fundación Hanns Seidel no necesariamente comparte los dichos y contenidos del presente trabajo.

² Diccionario de la real academia española: <http://www.rae.es>

madre, familiar o maestro, o bien a través de una escolaridad técnica que no alcanza el grado de una profesión universitaria.

Así, por ejemplo, un oficio puede ser aquella actividad que desempeña un albañil, tornero, carpintero, panadero, lustra botas, carnicero, cartero, comerciante, zapatero, soldador, herrero, electricista, pintor, etc. mientras que una profesión requiere estudios superiores, como puede ser un médico, abogado, arquitecto, contador, etc.

Históricamente, los expertos en algún oficio no solo resultaban una pieza autónoma sino que además, se relacionaban con distintos sectores productivos como la agricultura (gañán, trillador, esquilador, herrador, etc.), la industria (herrero, calderero, cordelero, carretero, sastre, talabartero, zapatero, etc.) y la construcción (albañil, pintor, yesero, cavador, hachero, etc.).

La diferencia entre el oficio y la profesión es que el oficio se relaciona más con los trabajos manuales, en donde el trabajador debe ser muy hábil para realizar una tarea específica. Generalmente el oficio se aprende trabajando directamente con la materia, es decir, se aprende empíricamente y es fruto de la experiencia. Mientras que la profesión se enseña en las universidades o institutos, ya que requieren conocimientos especializados; teniendo el profesional un respaldo académico para realizar una labor específica.

A nuestro entender, la formación en oficios a los ciudadanos que hoy son beneficiarios de planes sociales, puede servir para solucionar varios problemas.

En primer lugar para reinstaurar la cultura del trabajo en nuestro país, la cual se ha ido perdiendo en un amplio sector de la sociedad durante las últimas décadas. La recuperación de esta cultura, generará mayores ingresos a las familias, al tiempo que dotará de mayor dignidad a las personas. Por otro lado, reducirá el gasto que destina el Estado al mantenimiento de una franja de la población improductiva. No debemos minimizar las ventajas que esto significará para las empresas al momento de contratar recursos con capacitación. Por último, no debemos dejar de mencionar las ventajas que experimentará el resto de una sociedad que vería acortadas las brechas sociales y culturales que hoy la agrietan.

II) El papel que desempeñan los planes sociales en nuestra sociedad. Propuesta de trabajo

Resulta importante brindar un concepto acerca de los planes sociales para poder delimitar los conceptos y entender a qué nos queremos referir con el uso de esas palabras. Los planes sociales son una política que intenta ofrecer asistencia a los sectores más desfavorecidos a través de asignaciones, viviendas o elementos para una mejor calidad de vida. Existen muchos tipos de planes sociales en Argentina, pero los podemos clasificar en: Planes de trabajo y Desarrollo Social, Planes de Educación, Planes de Salud y Planes de Vivienda y Servicios.

En nuestro país hay en la actualidad un gran número de ciudadanos beneficiarios de los distintos planes sociales del Gobierno Nacional, que los reciben sin entregar nada a cambio.

La propuesta que hacemos en el presente trabajo se orienta concretamente en crear las condiciones que permitan formar y capacitar a esa mano de obra desocupada o sub-ocupada beneficiaria de los planes sociales, para que a través de alguna actividad laboral rentada puedan alcanzar mejores condiciones económicas y sociales. Muchas veces esa potencial mano de obra no se emplea debido a la carencia de herramientas; a una escasa o nula receptividad por parte de un mercado laboral altamente competitivo; o bien por la falta de capacitación y especialización para poder realizar cualquier tipo de tarea.

Un estudio realizado recientemente por la Fundación Libertad y Progreso³ demuestra que un altísimo porcentaje de las personas que resultan ser beneficiarias de los distintos planes sociales, están interesadas en recibir alguna capacitación o formación de cualquier actividad que les pueda brindar una herramienta de trabajo para lograr una mayor y mejor inclusión social y laboral.

Mediante dicho trabajo se pudo conocer que el 58% de los encuestados no estaba de acuerdo con el sistema actual de los planes sociales. Un 88% creía que los planes eran utilizados políticamente, mientras que un 83% dijo que los planes sociales deberían apuntar a capacitar y generar empleo.

³ “LA TRAMPA DE LA DEPENDENCIA ECONOMICA: Un análisis de los planes sociales en Argentina y en la Provincia de Buenos Aires”. Autores: Marcos HildingOhlsson, Alex Jorgensen y Agustín Etchebarne. Fundación Libertad y Progreso.

Como consecuencia de este disparador, hemos pensado en una solución de fácil aplicación y pronta solución, para satisfacer las aspiraciones de los actuales beneficiarios de los planes sociales y a su vez, reducir de manera paulatina y significativa el gasto del Estado.

La propuesta de trabajo consiste en encomendar al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la realización de un listado actualizado de los beneficiarios de los distintos planes sociales que quieran recibir formación y ser capacitados en algún oficio. A su vez, sería deseable que esa formación fuese brindada por empresas interesadas en incorporar mano de obra a sus respectivas explotaciones.

La implementación de la medida se haría efectiva a través de un sistema de pago conjunto del salario de la persona que decida formarse y, a nuestro entender, debería funcionar de la siguiente manera:

1) Efectuar un relevamiento de las personas beneficiarias de algún plan social que estén interesadas en ser capacitadas para ejercer algún oficio.

2) Empadronamiento de las empresas que desean incorporar especialistas en oficios a sus estructuras.

3) Selección por parte de las empresas de las personas que reúnan las condiciones buscadas, para llevar a cabo su formación con miras al futuro desarrollo de actividades dentro o fuera de la empresa.

4) Será requisito que los aspirantes renuncien a la percepción de los planes sociales que reciben mientras dura la capacitación.

5) Los beneficiarios a los programas de capacitación de las empresas percibirán el equivalente a un salario mínimo, vital y móvil que fije el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Dicho salario se integrará con el aporte del Estado equivalente al plan social y la empresa deberá completar el importe restante.

6) La Empresa que decida formar o capacitar a estas personas deberá contratar obligatoriamente alguna Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART), desde el momento en que comienza a formarse o capacitarse a la persona elegida.

7) El beneficiario contará con un máximo de veinticuatro (24) meses de formación o capacitación y luego de este período podrá ser efectivizado por la Empresa que lo formó. A partir

de ese momento debe cesar el aporte Estatal al salario que pasará a pagar la empresa. De no prosperar la efectivización por parte de la Empresa, el beneficiario podrá volver a inscribirse para percibir el plan social por el monto que le correspondería de no haberse dado de baja.

De este modo el Estado iría reduciendo sus aportes y se incentivaría a retomar la cultura del trabajo. Es relevante aquí comprender que la función del Estado no debe ser únicamente entregar dinero, sino que además debe procurar convertirse en un nexo para que las personas puedan acceder a un trabajo digno, que les permita lograr el sustento diario de sus familias.

III) Planes sociales en la Argentina⁴

- Jóvenes con más y mejor Trabajo

Este programa tiene como objetivo generar oportunidades de inclusión social y laboral de los jóvenes, a través de acciones integradas, que les permitan construir el perfil profesional en el cual deseen desempeñarse, finalizar su escolaridad obligatoria y realizar experiencias de formación y prácticas en ambientes de trabajo, entre otras acciones. Los jóvenes que participan reciben una ayuda económica mensual de \$450 a cambio de su participación en distintas capacitaciones y talleres. A su vez, se otorgan beneficios adicionales por finalizar las capacitaciones y la escolaridad. Estos beneficios adicionales generan un ingreso mensual promedio de \$525.

- Seguro de Capacitaciones y Empleo

El SCyE es un esquema integrado de prestaciones por desempleo no contributivo para apoyar a diferentes públicos en la búsqueda activa de un empleo. Esto implica una asignación monetaria mensual no remunerativa de \$225 durante los primeros 18 meses y de \$200, en los siguientes 6 meses. La duración máxima es por 24 meses. Esta asignación es acompañada por acciones (presentaciones) que debe realizar el participante. Se puede recibir al mismo tiempo que otros planes del ministerio.

⁴Ídem.

- Programa Jefes de Hogar

El presente programa fue lanzado en 2002 como respuesta a la crisis de 2001 y debería haber finalizado en 2007. Sin embargo, como se puede apreciar en el cuadro 1, a la fecha todavía hay 533 personas que perciben este beneficios a través de este plan (la gran mayoría hizo el traspaso a la Asignación Universal). Otra curiosidad es que este plan no figura en ninguna parte de la Ley de Presupuesto 2012. Se estima que para él se dispone de \$1.000.000 y aunque este monto pueda parecer insignificante comparado con los otros programas, sigue siendo responsabilidad y obligación de la Administración Pública Nacional informar este dato.

- Interzafra y otros programas estacionales

Este plan está dirigido principalmente a los trabajadores de temporada que se encuentren registrados en el Ministerio. Tiene como objetivo ayudar al ciudadano y trabajador argentino a través de la entrega de manera directa y personal de \$600 mensuales.

El Programa Interzafra está dirigido principalmente a los trabajadores de temporada que se encuentren registrados en el ministerio. Estos trabajadores deben realizar funciones dentro de la producción primaria y la agroindustria, y pueden desempeñarse en muchos tipos de producciones, este último punto no debería ser un requisito o una razón para no poder participar en el programa, pero debe hacer la consulta en el ministerio para su caso en particular.

El beneficio que el Programa Interzafra ofrece a los trabajadores es una compensación adicional para fomentar el trabajo en la agroindustria, específicamente en el limón y la caña de azúcar durante el período de Interzafra. Esta medida, ayudará a los trabajadores que al desempeñarse en funciones que por su naturaleza son estacionales, no tenga una estabilidad laboral a lo largo del año. El beneficio del Programa Interzafra para las empresas es hacer que la disponibilidad de la mano de obra durante el período de cosecha y elaboración de la producción sea mayor, y sea más atractivo para los trabajadores, teniendo estos una mayor satisfacción laboral. De esta manera el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social busca evitar la disminución de la productividad de las empresas agroproductoras por falta de recursos humanos manteniendo su competitividad.

- Programa Inserción Laboral en el Sector Privado

El objetivo del presente programa es insertar a los trabajadores desocupados en empleos privados mediante la implementación de incentivos económicos a las empresas que decidan incrementar su dotación de personal. Por lo tanto el Estado le paga al empresario incentivos que van de \$1.000 a \$1.500 por puesto, es decir, una parte del salario. Participan de este programa actualmente 1.733 personas.

- Programa Inserción Laboral en el Sector Público

Es este programa los trabajadores que se incorporan a un puesto de trabajo a través del programa continúan percibiendo el monto de la ayuda o prestación económica del programa de origen como parte del salario durante un plazo de hasta 12 meses. Tiene la participación de 8.339 personas.

- Programa Inserción Laboral Obra Pública Local

El programa se desarrolla a partir de la presentación, aprobación y subsidio de proyectos que componen un “Plan de Obra” de construcción, ampliación y refacción de infraestructura de utilidad comunitaria que incluya la incorporación de trabajadores desocupados, fomentando la práctica laboral y su capacitación. Se otorga un subsidio de \$120.000 y el organismo debe pagar un ingreso mínimo a los beneficiarios. Participan de este programa únicamente 14 personas.

Estos tres últimos programas forman parte del Programa de Inserción Laboral y están dirigidos a los beneficiarios de otros planes de empleo, como el Jefes y Jefas, el Seguro de Capacitación, el Seguro de Desempleo y el Jóvenes con Más y Mayor Empleo. Consecuentemente, el beneficiario puede “sumar” los beneficios que le otorga cualquiera de estos programas más el beneficio de los otros planes que ya percibe.

- Entrenamiento para Trabajo Sector Privado

Este programa consta de prácticas en ambientes de trabajo que incluyen procesos de formación y tutoría para enriquecer las destrezas y habilidades de personas desocupadas. El trabajo

es de 20 horas semanales y por ello se paga una retribución de \$1.000. De este programa participan actualmente 7.445 personas.

En todos aquellos planes en los que los beneficiarios deban prestar una contraprestación (“Argentina trabaja” o “Jefes y Jefas de hogar”) no existen mecanismos eficaces de control para ver si los beneficiarios efectivamente realizan el trabajo debido o si cumplen con los horarios establecidos.

- **Emprendimientos Productivos**

Es conocido también como Empleo Independiente y promueve a trabajadores desempleados para que generen sus propios emprendimientos productivos. Financia hasta \$15.000 por participante, con un máximo de \$450 mensuales durante los primeros 9 meses. Según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el país hay 19.286 emprendimientos productivos en marcha, pero no existen datos por lo que no es posible corroborar qué emprendimientos están siendo financiados ni su productividad.

- **Programa de Empleo Comunitario**

Este programa permite a los trabajadores desocupados acceder a un salario de \$150 por mes y como contraprestación deben trabajar entre 4 y 6 horas diarias en un organismo público.

- **Talleres Protegidos de Producción**

Fue diseñado para personas con discapacidad y entrega \$300 mensuales por persona. Participan de este programa 1.990 beneficiarios.

- **Programa de Recuperación Productiva**

Fue creado en el marco de la Emergencia Ocupacional Nacional para sostener y promocionar el empleo genuino, apoyando la recuperación de sectores privados y áreas geográficas en crisis. Este programa brinda a los trabajadores de las empresas adheridas una suma fija mensual no remunerativa de \$600 por un plazo de hasta 12 meses, destinada a completar el sueldo de su categoría laboral, mediante el pago directo por ANSES. Hay 42.054 empleados en esta situación.

FUNDACION NUEVAS GENERACIONES

Beruti 2480 (C1117AAD)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4822-7721
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar
www.nuevasgeneraciones.com.ar

FUNDACION HANNS SEIDEL

Montevideo 1669 piso 4º depto “C” (C1021AAA)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4813-8383
argentina@hss.de
www.hss.de/americalatina

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	Beneficios	Monto mensual en \$	Monto total anual en \$	Presupuesto en miles de \$	% sobre el total
Jóvenes con más y mejor trabajo	159.186	525	1.002.872	1.027.443	1,6%
Seguro de Capacitaciones y Empleo	202.451	225	546.618	732.343	1,1%
Programa Jefes de Hogar	533	150	959	x	
Interzafra y otros programas estacionales	37.201	600	22.321	37.652	0,1%
Programa Inserción Laboral en el Sector Privado	1.733	arreglo empresa	x		
Programa Inserción Laboral en el Sector Público	8.339	arreglo empresa	x		
Programa Inserción Laboral Obra Pública Local	14	arreglo empresa	x		
Entrenamiento para Trabajo Sector Privado	7.445	1.000	89.340		
Emprendimientos Productivos	19.286	450	26.036	756.708	1,2%
Programa de Empleo Comunitario	31.059	150	55.906		
Talleres Protegidos de Producción	1.990	300	7.164		
Programa de Recuperación Productiva	42.054	600	302.789		
Programa Trabajo Autogestionado	7.406	no especificado	x		

Cuadro 1

IV) Escuela de Oficios: su importancia

Las escuelas de oficios son espacios que en su gran mayoría dependen de los municipios o se crean a través de cooperativas barriales o familiares, con la intención de formar y brindar las herramientas necesarias para todas aquellas personas que deseen adquirir conocimientos técnicos que permitan su crecimiento y desarrollo, tanto personal como profesional, con el objetivo de insertarse en un mercado laboral competitivo y especializado como el existente en la actualidad.

La importancia que revisten estas escuelas es que al ser gratuitas o requerir una mínima contribución monetaria, son de muy fácil acceso para todas las personas, en especial para aquellas que no disponen de un presupuesto especial para destinarlo a educación. Ello hace que esta modalidad de estudio les permita acceder a los conocimientos técnicos y prácticos de manera sencilla, lo cual facilita que se pueda estudiar y trabajar simultáneamente.

Existieron en la Argentina tres escuelas de oficios emblemáticas que tuvieron gran trascendencia, especialmente durante la década de los años '60, cuando muchos alumnos que terminaban el colegio primario no podían acceder a los estudios secundarios tradicionales (Nacional, Comercial o la Escuela Normal), ni mucho menos a un colegio industrial de doble turno

ya que por cuestiones socioeconómicas necesitaban trabajar y sus padres preferían que se capacitasen en escuelas de artes y oficios.

La meta por aquel entonces era ingresar a las escuelas que pertenecían a empresas industriales que aseguraban por entonces muchas horas de práctica y en muchos casos, el posterior ingreso a la compañía. Dentro de las más prestigiosas se encontraban Philips, Mercedes Benz y Ford⁵.

- La **Escuela Técnica Henry Ford** fue fundada en el año 1965 por Ford Motor Argentina y funciona desde entonces en el Centro Industrial de General Pacheco. Desde su puesta en marcha, se destacó como una institución de avanzada y abierta a la comunidad, que ofrecía un proyecto pedagógico orientado a la formación integral de los alumnos. A través del tiempo, esta Escuela tuvo que afrontar muchos cambios y adaptarse a los requerimientos de cada época, procurando no perder su identidad y manteniendo la calidad de su servicio educativo. Para ingresar los alumnos deben aprobar un examen de ingreso que define el orden de adjudicación de las habitualmente 30 vacantes disponibles. Se caracteriza por la intensa promoción de la actividad práctica, a través de un taller de 1.200 metros cuadrados que cuenta con diversos gabinetes de Física Experimental, Informática, Diseño asistido por PC, Mecanizado y Matricería, Mecánica de Motores, Robótica, Electrónica, etc. Desde el año 2000, sus cursos son mixtos y en toda su historia han egresado 36 promociones de Técnicos Mecánicos y otras 10 de Técnicos Electromecánicos, como así también 26 de Auxiliares Técnicos.

- La **Escuela Técnica de Mercedes Benz** se puso en marcha el 16 de abril de 1962 con cursos de formación profesional de 3 años de duración, orientados hacia las especialidades de mecánica y electricidad. Estos cursos se transformaron luego en el Ciclo Básico Común de la carrera de Técnico Mecánico hasta 1978, en que se incorporó el Ciclo Superior de otros tres años de duración. Dos años después se comenzó con un sistema por el cual, a semejanza del sistema dual de formación de aprendices de Alemania, los alumnos concurrían tres días por semana a la fábrica, rotando por diversos sectores e integrándose a la realidad laboral, mientras que durante los otros dos

⁵ Revista IDEA, Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina, Edición Mayo-Junio de 2011, Año XXXIV- N° 254: “La vuelta de la educación técnica”.

días asistían a la escuela, para recibir apoyo de materias tecnológicas y humanísticas. El deterioro de la situación económica generó las condiciones que derivaron en el cierre de la escuela hacia fines de 2003. A la salida de la crisis en 2005, la empresa se replanteó la posibilidad de volver a ponerla en funcionamiento y eligió a la Fundación Fangio para que la llevara adelante. La nueva escuela, que hoy está abierta a toda la comunidad, inició su actividad pedagógica con la modalidad Polimodal en Producción de Bienes y Servicios, con Trayecto Técnico Profesional en Equipos e Instalaciones Electromecánicas y un período de formación de tres años. A partir del ciclo lectivo 2008 se le sumó una escuela secundaria, con la incorporación del primer año, lo que le permite a los alumnos tener un período de formación de seis años.

- La **Escuela de Aprendizaje de Philips** tiene su origen en la década del '40, cuando se instaló la Fábrica Argentina de Productos Eléctricos (FAPESA), conocida por su nombre comercial de Philips Argentina, que producía lámparas y tubos de iluminación, radios, combinados, televisores, etc. Allí, como en muchas industrias que se estaban creando, se necesitaba una cantidad importante de mano de obra especializada y mandos medios con formación en máquinas-herramientas, mecánica y electricidad. Los egresados del Ciclo Básico eran incorporados a la Empresa y los que querían completar sus estudios debían cursar un año más para completar el ciclo básico de las llamadas Escuelas Industriales. El material de laboratorio y talleres como así también todos los útiles y herramientas eran provistos por la empresa y los alumnos recibían una beca que les permitía cubrir sus gastos mientras estudiaban. En 1971, la empresa incorporó mayor tecnología en nuevos sectores (Electromedicina, Televisión, Equipo de Telecomunicaciones, Instalaciones Eléctricas de Alta Potencia, Pequeños Aparatos Domésticos) etc. y la escuela varió sus requerimientos. La carrera se amplió a seis años de estudio con un Ciclo Básico de tres años y otros tres de Ciclo Superior. El equipamiento también era de última generación y los egresados podían quedarse a trabajar en la empresa, aunque también eran requeridos por otras industrias. Pero cambiaron los tiempos y Philips Argentina, que en los años '50 llegó a tener 4.000 empleados inició los '90 con 800. Entonces, comenzó a derivar distintas áreas de producción a Brasil y a tercerizar servicios. Por ese motivo se tomó la decisión de que la vieja Escuela de la Philips pasara a ser una Institución Privada con nueva sede, en la calle Delgado 977 de Capital Federal, a la que la empresa proveyó de moderno equipamiento en las áreas de computación y electrónica.

FUNDACION NUEVAS GENERACIONES

Beruti 2480 (C1117AAD)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4822-7721
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar
www.nuevasgeneraciones.com.ar

FUNDACION HANNS SEIDEL

Montevideo 1669 piso 4º depto "C" (C1021AAA)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4813-8383
argentina@hss.de
www.hss.de/americalatina

V) Conclusiones

Lo que pretendemos lograr con el presente trabajo es volver a reinsertar algunos de los oficios que se han perdido a lo largo de nuestra historia, uniéndolos a los avances tecnológicos y científicos que han ayudado en gran medida al crecimiento de nuestro país.

Buscamos reconocer y resaltar la importancia de los oficios y significado en la vida de las personas que tuvieron la dicha de aprovecharlos, inculcando en las personas el valor del trabajo no solo como sustento económico para la manutención de la familia sino también como herramienta que permita alcanzar una mejor posición económica, como así también un elemento que permita dignificar a las personas.

No obstante ello, el Estado también se verá beneficiado con la implementación de la propuesta que se detalla en el presente trabajo, ya que podrá ir disminuyendo los fondos públicos que destina a los planes sociales, de manera pausada y paulatina; debido a que solamente deberá aportar por cada persona que desee participar de este programa, **el mínimo que indica la propuesta legislativa equivalente al 50% del salario mínimo y hasta un máximo de 24 meses, que es el plazo máximo que tienen las empresas para efectivizar a los beneficiarios dentro de su planta de trabajadores**. Si este traspaso no se efectúa, el beneficiario cuenta con la posibilidad de regresar a percibir el importe actualizado correspondiente al plan social que recibía antes de comenzar a formarse o capacitarse a través de este programa.

VIII) Texto normativo propuesto

Artículo 1º.- Crease en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social un registro encargado de empadronar a los empleadores y a los beneficiarios de planes sociales, que deseen participar del programa “Capacitarte”.

Artículo 2º.- A los efectos de la presente ley, los términos referidos a continuación tendrán el significado previsto en este artículo.

- Se denomina beneficiario a toda persona física que reciba cualquier plan social que otorga el gobierno nacional.

- Se denomina plan “Capacitarte” a la formación o capacitación en distintos oficios, que brindarán los empleadores que deseen acceder a este programa con el correspondiente apoyo del Estado Nacional.

- Se entiende por oficio a aquella actividad laboral que no requiere de estudios formales, pero sí una preparación técnica y la adquisición de ciertos conocimientos, que en su mayoría son enseñados a través del ejemplo y aprendidos de manera práctica, y permiten la subsistencia de una persona y de su grupo familia

Artículo 3°.- Selección del personal por parte de los empleadores. Los empleadores seleccionarán las personas que reúnan las condiciones requeridas para llevar a cabo su formación o capacitación en algún oficio afín con la actividad productiva que aquel desarrolla.

Artículo 4°.- El empleador que decida formar o capacitar a estas personas deberá contratar obligatoriamente alguna Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART), desde el momento en que comienza a formarse o capacitarse a la persona elegida.

Artículo 5°.- Será requisito que los aspirantes al programa “Capacitarte” renuncien a la percepción de los planes sociales que reciben mientras dura la formación o capacitación brindada por el empleador.

Artículo 6°.- El beneficiario contará con un máximo de veinticuatro (24) meses de formación o capacitación, período durante el cual podrá ser efectivizado por el empleador que lo formó. A partir de la efectivización debe cesar el aporte Estatal al salario, el cual pasará a ser afrontado en forma integral por el empleador.

Artículo 7°.- De no prosperar la efectivización por parte del empleador, el beneficiario podrá volver a inscribirse para percibir nuevamente el plan social, por el monto que le correspondería de no haberse dado de baja.

Artículo 8º.- Los beneficiarios del programa “Capacitarte” percibirán mensualmente una remuneración equivalente al salario mínimo, vital y móvil que fije el Consejo del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil. **Dicho salario se integrará con el incentivo equivalente al 50% (cincuenta por ciento) del salario mínimo, vital y móvil que el Estado Nacional aporte mensualmente por persona, debiendo el empleador abonar la diferencia hasta cubrir el monto total correspondiente.**

La modalidad en que se articule el incentivo estatal y el aporte del empleador queda sujeto a lo que disponga la autoridad de aplicación.

Artículo 9º.- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación de la presente ley.

Artículo 10º.- De forma.