

Título: Condiciones de empleo de las pasantías universitarias argentinas en el modelo de la post-convertibilidad: 2003-2011¹.

Autor: ADAMINI, Marina²

RESUMEN

El sistema de pasantías es creado en Argentina en el año 1992, en el marco de aplicación de un conjunto de nuevas formas laborales flexibles. Desde sus inicios, la pasantía fue presentada como una política de inserción laboral formativa que no implicaba un vínculo laboral. Por lo cual los pasantes se encontraban eximidos de la percepción de beneficios sociales, salariales y derechos laborales propios de un contrato de trabajo. Esta situación favoreció el uso fraudulento de la pasantía, que era utilizada para cubrir puestos laborales. Los pasantes realizaban la misma tarea que un trabajador de planta permanente a un costo salarial y legal mucho menor. En el año 2008 se aprueba una nueva ley de pasantías universitarias que deroga las anteriores y es presentada como un avance en el camino de la desprecarización de las condiciones de trabajo de los pasantes. Entre sus principales modificaciones se encuentra la reducción horaria y temporal del contrato, la incorporación de obra social, licencias y vacaciones, el cálculo de la asignación en función al convenio colectivo del lugar de trabajo y el pasaje del control del sistema de pasantías del Ministerio de Educación al Ministerio de Trabajo.

¹ Trabajo presentado en el V Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, Montevideo, Uruguay, del 23 al 26 de octubre de 2012.

² (CEIL de CONICET/UNLP; marina_adamini@yahoo.com.ar)

Las condiciones de trabajo en que se llevan a cabo las pasantías condicionan el tipo de formación que los estudiantes realizan mediante esta práctica. El objetivo de esta ponencia será analizar las repercusiones que la aplicación de la nueva ley de pasantías tiene sobre las condiciones de empleo de los pasantes universitarios en el periodo 2003-2011. Para ello recurriremos al análisis de datos legales y estadísticos, buscando evaluar las condiciones de contratación, salario, protección social, estabilidad y tiempo de trabajo en que los pasantes universitarios desarrollan su trabajo en el modelo de la post-convertibilidad.

1. Introducción

Las pasantías representan un mecanismo de inserción laboral para muchos jóvenes que inician su carrera laboral. Desde su marco legal son presentadas como prácticas formativas, que no incluyen ningún tipo de relación laboral entre el empleador y el pasante. El énfasis discursivo del sistema legal está puesto en el carácter educativo que estas prácticas tienen, subrayando como su objetivo complementar la formación teórica recibida por los estudiantes en las aulas con una experiencia concreta en su campo laboral.

El sistema de pasantías universitarias es creado en Argentina en el año 1992, en el marco de un conjunto de nuevas leyes laborales que buscaban promover el empleo flexibilizando el mercado de trabajo, mediante contratos de duración determinada, reducción de responsabilidades patronales y extensión del periodo de prueba anterior a la contratación del trabajador. Las pasantías se presentaban como contratos de formación, de carácter temporal, que contaban con una asignación salarial optativa, una jornada laboral de 6 horas, una duración contractual máxima establecida en 4 años, sin la percepción de ningún tipo de beneficio social.

Esta situación legal promovió que la pasantía fuera utilizada, en muchas ocasiones, para reemplazar puestos laborales o encubrir un periodo de prueba, aprovechando su mínimo costo legal y salarial. En función de estos abusos cometidos sobre la figura del pasante, se fueron implementando distintas modificaciones en su carga horaria, reduciéndola y estableciendo una asignación estímulo obligatoria por las tareas desempeñadas por el pasante. Dentro de estas modificaciones, fue la última ley de pasantías N°26.427, sancionada en el año 2008, la más

progresiva en cuanto a la regulación de la pasantía como una relación contractual protegida. Entre sus principales modificaciones se encuentra el otorgamiento de obra social y vacaciones, la reducción horaria a cuatro horas máximas y de su duración contractual a un año y medio de duración.

El objetivo de esta ponencia consistirá en analizar el impacto que el sistema legal de pasantías tiene sobre las condiciones de empleo de los pasantes en el periodo comprendido entre los años 2003 y 2011. Analizando particularmente hasta qué punto el cambio *formal* en el discurso legal repercute también en un cambio de *hecho*, en las condiciones laborales de los pasantes. Concentrando nuestra mirada en la inestabilidad laboral, protección social, jornada laboral y asignación monetaria de los pasantes universitarios en el periodo aludido.

Para ello recurriremos al análisis documental de las leyes que regularon al sistema de pasantías universitarias, desde su implementación en 1992 hasta la actualidad. Junto con el análisis de datos estadísticos provenientes de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que nos permitirán reconstruir algunas de las dimensiones laborales de las pasantías universitarias en el periodo aludido.

2. Las pasantías universitarias y su recorrido histórico.

El modelo neoliberal que comenzó a instalarse en Argentina hacia mediados de la década del 70, se profundiza con la aplicación de un conjunto de reformas económicas e institucionales tendientes a favorecer la libre circulación del capital en la década del noventa. El modelo de ajuste, con intenciones de lograr la modernización productiva, generó una serie de reformas estructurales y de desregulación económica en búsqueda del desarrollo de la inversión empresarial. Estas reformas se manifestaron en el mundo del trabajo a través de la implementación de una serie de medidas de flexibilización laboral que modificaron en forma sustancial la relación entre el capital y el trabajo.

La nueva Ley de Empleo³, sancionada en 1991, legitimaba nuevas formas de contratación y flexibilizaba el contrato de empleo formal, con el objetivo de facilitar la movilidad dentro el mercado de trabajo. Se liberaba así, al empleador, de muchas de las cargas sociales, se ampliaba el periodo de prueba anterior al contrato laboral, se descentralizaba la negociación colectiva y se establecían diversas modalidades de contratación a tiempo determinado: como el contrato estacional, los contratos por aprendizaje y el sistema de pasantías (Giosa Zuazúa, 2005: 16). Estas nuevas formas contractuales buscaban promover el empleo, a costa de la reducción de las contribuciones y responsabilidades patronales.

La aplicación de estas medidas de flexibilización laboral, en lugar de provocar el aumento conjunto en la productividad y empleabilidad esperado, generaron una expansión de la desocupación y la precariedad laboral como resultado de la reestructuración económica e institucional en el mercado de trabajo (Bonofiglio y Fernández, 2003; Pérez, 2008). El empleo perdió así sus rasgos hegemónicos de estabilidad, protección, y previsibilidad (característicos de la sociedad salarial) para pasar a definirse por su inestabilidad, desprotección e incertidumbre (Candia, 1996; Battistini y Dinerstein, 1995; Castel, 1997.) Estas transformaciones en el mundo del trabajo lejos de ser representativas de la situación argentina, se inscriben, por el contrario, en un proceso internacional de transformación del capitalismo que consolida un nuevo modelo de acumulación neoliberal cuya “forma-empleo” característica la constituye el trabajo precarizado (Battistini, 2009).

Incorporándose a las “nuevas modalidades contractuales de tiempo determinado”, en 1992 se crea el sistema de pasantías universitarias. El marco legal definía por pasantía a la extensión orgánica del sistema educativo a instituciones de carácter público o privado para la realización por parte de los alumnos y docentes de prácticas relacionadas con su educación y formación, bajo la organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenecen, durante un lapso determinado. La figura de pasantía amparada en esta ley no reconocía ningún tipo de relación jurídica entre el pasante y el organismo público o privado donde ésta se estuviera realizando. En el plano discursivo el énfasis estaba puesto en el objetivo formativo que estas prácticas pudieran tener. Las pasantías eran concebidas como prácticas voluntarias y gratuitas,

³ Ley N° 24.013

en donde el pago de la asignación estímulo o viáticos por parte de los empleadores era opcional. Su duración máxima se estipuló en cuatro años, con una actividad diaria mínima de dos horas y máxima de seis horas.

El carácter flexible de esta ley, respecto a la duración y al pago de la pasantía, generaba una amplia zona de discrecionalidad en los empleadores. Discrecionalidad que fue utilizada para aprovechar la fuerza de trabajo de los pasantes a un costo legal y salarial mínimo. Los pasantes realizaban iguales tareas que los trabajadores contratados formalmente, sin percibir los mismos beneficios sociales y económicos que ellos. La función pedagógica, implícita como objetivo de la pasantía, aparecía empañada por su utilización fraudulenta como reemplazo de puestos de trabajo.

En función a esto, se realizaron modificaciones en su sistema de regulación para evitar el uso fraudulento del contrato de pasantía. En 1999, a través de la sanción de la Ley 25.165, se limitó la duración de la pasantía a un mínimo de dos meses y un máximo de un año, con una actividad semanal no mayor a los cinco días, en cuyo transcurso el pasante cumpliría jornadas de hasta cuatro horas de labor, instaurando también una asignación “estímulo” obligatoria por las tareas realizadas. Esta modificación en el plazo tuvo una contramarcha en el año 2000, cuando se volvió a estipular una duración máxima de cuatro años y seis horas de trabajo diario. Para luego ser modificada nuevamente en el año 2001, a través del Decreto Nacional 1227, estableciendo un plazo de duración de la pasantía mínimo de tres meses y máximo de dos años.

Montes Cató (2002) sostiene que todos estos cambios y alteraciones de la normativa sumados a un inexistente control y supervisión, por parte de las casas de estudio como del Ministerio de Trabajo, dieron lugar a innumerables irregularidades cometidas por los empleadores que utilizaron esta situación para manejar de manera voluntaria la fuerza de trabajo. La opinión de este autor se enmarca en un amplio debate del cual fueron objeto las pasantías desde su implementación en la década del 90. El eje de discusión entre académicos, organismos regulatorios y organizaciones sindicales se centra en el posible encubrimiento de una relación laboral en condiciones de alta flexibilidad, desprotección, rotación y sub - calificación de las tareas asignadas a los pasantes (San Martín, 2005).

Al respecto, podemos reconocer en el plano académico tres posturas:

La *primera postura* analiza a las pasantías, en tanto política pública, desde los beneficios que éstas otorgan a los estudiantes en su inserción laboral, en un contexto donde los jóvenes son los principales afectados por el desempleo. Reconocen su valor como dispositivos de formación para el trabajo y de incorporación de sociabilidad laboral, sin ignorar por esto, los perjuicios que el sistema de pasantías implica en cuanto a las condiciones de contratación, asignación y control (Del Carril, De Marco, Median, 2007; Jacinto y Dursi, 2009, 2010; Samela y Forclaz, 2011).

La *segunda postura*, considera a las pasantías en sí mismas como una forma de precarización laboral encubierta, que oculta bajo su figura de “práctica formativa” una verdadera relación laboral, sin los seguros sociales, protecciones y pagos correspondientes a la misma. El hecho de que el sistema legal ignore el vínculo laboral implícito en las pasantías, lleva a considerar esta situación como una forma de precarización laboral consentida formal y legalmente (Neffa, 2005; Beccaria y Lopez, 1996; Montes Cató, 2005; Castel, 2010).

Por último, existe una *tercera postura*, que considera que las condiciones perjudiciales a las que se ven expuestos los pasantes son un efecto del incumplimiento del marco legal que regula al sistema de pasantías vigentes. A diferencia de la postura anterior, no consideran que las pasantías impliquen en sí mismas una forma de precarización laboral, sino que aducen esta condición a la falta de control en el cumplimiento de su sistema regulatorio (San Martín, 2005; Acosta y Vuotto, 2001; Borges y Silva, 2010).

3. La nueva ley de pasantías, ¿un avance hacia la desprecarización?

La crisis social, política y económica ocurrida en Argentina en el año 2001 genera un resquebrajamiento del consenso neoliberal, que repercute en el mundo del trabajo rearticulando las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo. En términos económicos, frente al modelo de valorización financiera y apertura comercial vigente en los años 90, se erige a partir del año 2003 un nuevo modelo de acumulación basado en la valorización productiva y el desarrollo del mercado interno. La devaluación de la moneda aplicada luego del colapso financiero del año 2001 repercutió favorablemente en la economía argentina al establecer un tipo de cambio competitivo que favoreció a las exportaciones del agro y permitió una recomposición del sector

industrial. Esto nos lleva a caracterizar a este modelo de acumulación, actualmente vigente, con un perfil extractivo-exportador e industrial sustitutivo.

El crecimiento económico producido a partir del cambio en el modelo de acumulación generó la reversión de algunos indicadores laborales, creando mayores puestos de trabajo. Sin embargo, algunos autores señalan que la precariedad laboral se mantiene aún como característica estructural del mercado de trabajo argentino (Aspiazu y Schorr, 2010; Giosa Zuazúa, 2005; Félix, 2008). La mantención de las formas legales de contratación flexible, erigidas en los años 90, es señalada como uno de los signos que representa y condiciona la permanencia de la precariedad en el empleo y en el trabajo en la post-convertibilidad. Utilizando como fuente la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAUH)⁴, observamos que en el año 2010 la tasa de desempleo es de un 7,8%, la mitad del valor vigente a mediados de la década del 90. Sin embargo, la tasa de desocupación juvenil continúa duplicando la tasa de desocupación de la población adulta, manteniendo la tendencia vigente en el anterior modelo. En el año 2010, la tasa de desocupación juvenil es de un 18,65%⁵ (más del doble que la de la población adulta).

Desde la implementación del modelo neoliberal en la Argentina, los jóvenes constituyen uno de los sectores más afectados por la desocupación masiva y la precariedad de las relaciones de empleo (Pérez, 2008). El crecimiento económico producido a partir del cambio en el modelo de acumulación en el año 2003, generó la reversión de algunos indicadores laborales, creando mayores puestos de trabajo. Sin embargo, la desocupación juvenil continúa estando sobrerrepresentada en la población total y se mantienen las condiciones de precarización laboral en una importante cantidad de los empleos creados (Aspiazu y Schorr, 2010; Giosa Zuazúa, 2005).

En el año 2008 y como reacción a los cuestionamientos otorgados desde ámbitos académicos y sindicales, y en consonancia con el cambio de modelo económico y político, se dio una modificación crucial en el sistema de pasantías universitarias al aprobarse una nueva ley para su regulación (Ley 26.427). Entre las principales modificaciones que esta ley implica, se incluye la fijación de un piso mínimo para las asignaciones estímulo (calculado en función del salario

⁴ Encuesta anual realizada a nivel nacional por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

⁵ Dato proveniente de la EAUH de INDEC correspondiente al año 2010.

básico del convenio colectivo del lugar de trabajo), la reducción del plazo máximo laboral a cuatro horas diarias y un año y medio de duración, así como también el otorgamiento de obra social y de protecciones legales para el pasante en caso de incumplimiento del contrato. Algunos autores, como Panigo y Neffa (2009), consideran que la Ley 26.427 de 2008 constituye un avance significativo en el camino de la des-precarización de las condiciones de trabajo, que afectan principalmente a los jóvenes que recién inician su trayectoria laboral.

Sin embargo, la nueva ley no modifica uno de los aspectos más polémicos que regulan al sistema de pasantías desde su creación y que consiste en el desconocimiento de la pasantía como una *relación laboral*. Desde el marco legal, las pasantías siguen siendo “actividades formativas” realizadas por los estudiantes en empresas y organismos públicos. A pesar, incluso, de que su marco de regulación ya no se encuentre sólo en manos del Ministerio de Educación, sino que ahora también esté en las del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Esta insistencia legal en señalar la ausencia de vínculo laboral entre los pasantes y la empresa que los contrata, lleva a Montes Cató a sostener que se estamos en presencia de “un fraude laboral” consentido por los organismos estatales, y durante años, por los propios sindicatos. (Montes Cató, 2002: 91)

Cuadro 1: Cuadro comparativo sobre las modificaciones legales ocurridas en el sistema de pasantías universitario argentino desde su creación en 1992 hasta la actualidad

	1992 Decreto 340	1999 Ley 25.165	2000 Decreto 487	2001 Decreto 1227	2008 Ley 26.427
DEFINICIÓN LEGAL	Relación formativa de carácter <i>no laboral</i>	Relación formativa de carácter <i>no laboral</i>	Relación formativa de carácter <i>no laboral</i>	Relación formativa de carácter <i>no laboral</i>	Relación formativa de carácter <i>no laboral</i>
ASIGNACIÓN SALARIAL	Gratuita, con viáticos de pago <i>opcional</i>	Asignación estímulo <i>obligatoria</i> en concepto de viáticos	Asignación estímulo <i>obligatoria</i> en concepto de viáticos	Asignación estímulo <i>obligatoria</i> en moneda, cuyo monto no podrá ser inferior al de la remuneración mínima convencional correspondiente a la actividad	Asignación estímulo <i>obligatoria</i> en moneda, calculada en función del convenio colectivo del lugar de trabajo

CARGA HORARIA	6 horas diarias	4 horas diarias	6 horas diarias	6 horas diarias	4 horas diarias
DURACIÓN CONTRACTUAL MÁXIMA	4 años	1 año	4 años	2 años	1 año y medio
BENEFICIOS SOCIALES	Beneficios del personal (comedor, transporte, viáticos)	Beneficios del personal (comedor, vianda, transporte, francos y descansos)	Beneficios del personal (comedor, vianda, transporte, francos y descansos)	- Cobertura de salud - Vacaciones	- Obra social - Vacaciones - Licencias - ART
ORGANISMO DE CONTROL	Ministerio de Educación de la Nación	Ministerio de Educación de la Nación	Ministerio de Educación de la Nación	Ministerio de Educación de la Nación	Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

Fuente: elaboración propia a partir del análisis de documentos legales correspondientes al sistema de pasantías universitarias (1992-2012)

De esta forma vemos como la nueva ley de pasantías resulta un importante avance respecto a los anteriores marcos regulatorios de los años 90 y 2000, en cuanto a protección social y remunerativa. Sin embargo, su desconocimiento de la pasantía como una *relación laboral* impide que la protección del trabajo del pasante adquiera un carácter total. La percepción de una asignación estímulo, obra social y vacaciones, no alcanza a minar la inestabilidad otorgada por la duración contractual por tiempo determinado y la inexistencia de una relación jurídica con la empresa u organismo contratante. Son estas oscilaciones dentro de la legislación las que exponen a los pasantes en una zona gris entre el objetivo formativo y la práctica laboral, que termina definiendo su color en la discrecionalidad del empleador.

La pasantía constituye en los hechos un contrato laboral por tiempo determinado al que se le reconocen sólo algunos de los beneficios correspondientes a una relación laboral. Esta circunstancia lleva a algunos autores (Beccaria y Lopez, 1996; Montes Cató, 2005; Castel, 2010) a caracterizar a las pasantías como *una forma de precarización laboral encubierta*, que oculta

bajo su figura de “práctica formativa” una verdadera *relación laboral*, sin los seguros sociales, protecciones y pagos correspondientes a la misma.

La pregunta por la precariedad laboral en las pasantías universitarias aparece resaltada por el rol educativo que estas prácticas tienen y las repercusiones que estas condiciones laborales tendrán en la construcción identitaria de estos jóvenes como trabajadores. Consideramos que la formación laboral que reciben los pasantes a través de este dispositivo de inserción está atravesada por las condiciones de empleo en que se lleve a cabo la pasantía. La ausencia de derechos laborales y su inestabilidad asumen la forma de un proceso de trabajo precario que condiciona y moldea los saberes del “ser trabajador” y “hacer en el trabajo” que los pasantes incorporan por medio de la pasantía.

El proceso de precarización laboral en que se desarrolla la pasantía universitaria, caracterizado por la inestabilidad laboral, individualización, flexibilidad y desprotección, opera entonces como un *dispositivo pedagógico* que codifica los saberes del mundo del trabajo a ser incorporados. Los pasantes no sólo aprehenden a trabajar, sino que aprehenden a trabajar en condiciones de precariedad. Para muchos estudiantes universitarios las pasantías constituyen el primer acercamiento con el mundo del trabajo, y el riesgo de que éstas se den en condiciones de precariedad radica en el rol que tienen las primeras experiencias laborales como anticipación de la trayectoria de empleo (Dubar, 1991) y la puesta en marcha de una estrategia de aprendizaje o de formación futuras (Jacinto, C. y Dursi, C., 2009).

4. El abordaje estadístico de las pasantías universitarias: limitaciones y posibilidades.

Las pasantías constituyen jurídicamente una relación contractual de formación laboral que se establece entre el pasante, la empresa u organismo empleador y la Universidad. Las pasantías se ubican así en una zona gris entre el trabajo y la educación. Esa educación adquiere una doble dimensión: no se trata sólo de adquirir conocimientos prácticos sobre el área de estudio del pasante, sino que también implica un *aprendizaje acerca de las formas y condiciones de trabajo*. Las condiciones laborales en que esta experiencia laboral se desarrolle implican resonancias en la

construcción de la identidad laboral de estos jóvenes que atraviesan en la pasantía parte de su proceso de socialización laboral.

Sin embargo, a pesar de la relevancia que las condiciones laborales tienen sobre el proceso formativo de las pasantías, no existen relevamientos oficiales destinados a su estudio, constituyendo un área de vacancia en la estadística nacional argentina. El carácter indeterminado de la pasantía como práctica laboral y práctica formativa otorga una zona de discrecionalidad en cuanto a su organismo de control que influye en la ausencia de datos. Desde 1992 al año 2008 fue el Ministerio de Educación el único organismo público encargado de su control. En este periodo, su supervisión se concentró en la evaluación de las condiciones formales de las pasantías, más que en la evaluación de las condiciones formativas y laborales de las mismas. Actualmente comparte la función de control y regulación con el Ministerio de Trabajo, a pesar de esto no se han establecido parámetros de evaluación conjunta ni intercambio de datos sobre los pasantes⁶.

La primera encuesta argentina sobre educación y trabajo de estudiantes universitarios avanzados fue realizada en el año 1985, en el ámbito de la Universidad de Buenos Aires y de algunas universidades nacionales y privadas del Gran Buenos Aires, por iniciativa y trabajo de un grupo de investigadores de CONICET (Riquelme,2006). Sin embargo, al tratarse de un estudio anterior a la creación del sistema legal de pasantías, dicha encuesta no brinda datos sobre ellas. En el año 2005, el mismo equipo de investigación volvió a realizar esta encuesta con el objetivo de comparar la situación laboral actual de los estudiantes universitarios avanzados con la de la generación de 1985. En esta ocasión se incorporó el abordaje de las pasantías universitarias, pero sus resultados nos impiden realizar un análisis general de las mismas ya que el estudio sólo abarca a tres universidades nacionales: Universidad de Buenos Aires (UBA), Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP) y Universidad Nacional de Misiones (UNaM).

A pesar del carácter localizado de estos datos, consideramos relevante señalar los principales aportes de esa investigación en relación a nuestro problema de estudio. En dicho trabajo, Riquelme (2008) identifica como una característica “distintiva” de los alumnos

⁶ Obtuvimos dicho dato al solicitar información estadística a ambos ministerios y obtener una respuesta negativa. Sólo el Ministerio de Educación cuenta con una base de datos parcial sobre los pasantes universitarios a partir del año 2008, aunque no de todas las universidades nacionales, ya que el envío de información sobre las pasantías en curso queda a criterio de cada casa de estudios. Por otro lado, dicha información no es enviada al Ministerio de Trabajo, quien realiza el control de los contratos de pasantía de forma particular.

universitarios argentinos la alternancia entre estudio y trabajo, lo que los constituye en *estudiantes-trabajadores*. “En términos comparativos generales, cabe anticipar que en la UNMDP el 84,4% de los estudiantes trabajó alguna vez, luego se ubican los estudiantes de la UBA con una propensión laboral del 77,8% y los de la UNAM presenta la tasa más baja, 36,9%.” (Riquelme, 2008: 86) Y dentro de este grupo de *estudiantes-trabajadores*, son pasantes un 17,5% en la UBA, un 25,8% en la UNMdP y un 33,2% en la UNAM (Riquelme, 2008: 128).

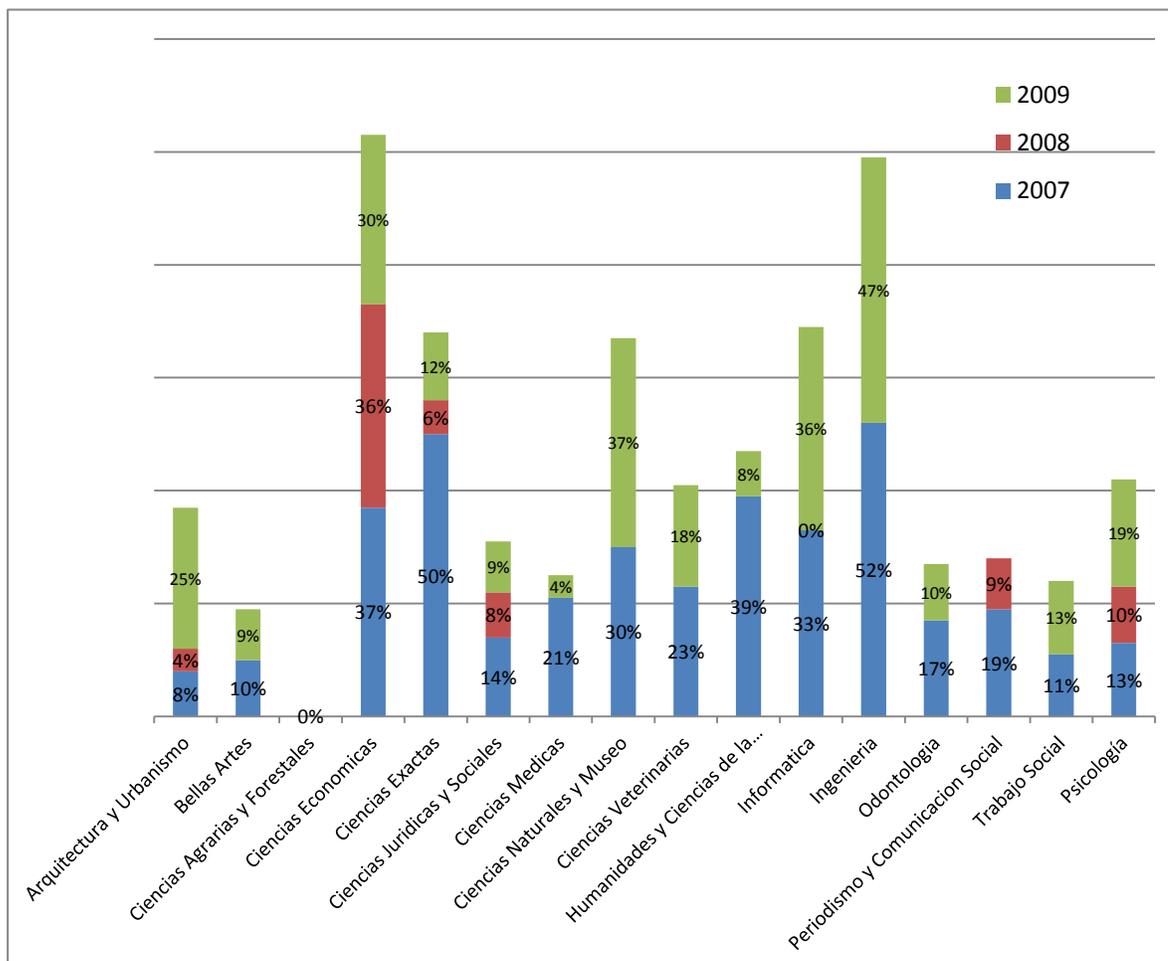
En la Universidad Nacional de La Plata (UNLP), desde el año 2007 se realiza anualmente una encuesta a los graduados universitarios de las diferentes carreras, a fin de realizar un diagnóstico sobre la inserción laboral de los estudiantes y su vinculación con la universidad. En dicho relevamiento se indagan las experiencias laborales desarrolladas por los estudiantes durante el transcurso de su carrera, preguntándose si realizaron alguna pasantía universitaria. A partir de los datos obtenidos en el periodo 2007-2009, notamos que esta variable presenta valores disímiles según la carrera a la que pertenezcan. Ciencias Económicas e Ingeniería son las carreras que presentan una mayor proporción de pasantes entre sus *estudiantes-trabajadores* y mantienen sus valores en el periodo 2007-2009⁷.

Por otro lado, observamos una tendencia decreciente en el número de pasantes, en la mayoría de las carreras, a partir del año 2008. Un factor que pudo haber incidido en ello es la aplicación de la nueva ley de pasantías universitarias que pudo repercutir retrayendo los contratos de pasantías ante la incertidumbre de los empleadores respecto a la aplicación de los nuevos requerimientos y protecciones sociales dispuestos por el nuevo marco legal⁸. Sin embargo, a pesar de haber decrecido en sus valores en este periodo, Ciencias Económicas e Ingeniería siguen siendo las carreras con mayor porcentaje de pasantes entre sus *estudiantes-trabajadores*.

⁷ En la carrera de Ciencias Económicas de la UNLP, en el año 2007 un 37% de los estudiantes que trabajaban eran pasantes, en 2008 un 36% y el año 2009, un 30%. En el caso de la carrera de Ingeniería, en el año 2007 un 52% de los estudiantes que trabajaban eran pasantes y en el 2009 un 47%.

⁸ A un año de la implementación de la nueva ley de pasantías, el diario argentino *La Nación* titulaba “Menos pasantes en las empresas”, aludiendo a un informe de la Cámara de Comercio de los Estados Unidos en la Argentina que indicaba que “la mitad de las compañías no renovó los contratos y un tercio redujo el número de estudiantes universitarios en su plantel” (La Nación, 10 de enero de 2010). El artículo hacía hincapié en las desventajas que tenía para los empresarios la contratación de pasantes ante las condiciones impuestas por la nueva ley. Dando lugar a la presentación de las voces de consultores en recursos humanos de empresas privadas, que señalaban un encarecimiento legal y monetario en la contratación de pasantes universitarios.

Gráfico 1: Proporción de pasantes entre los estudiantes-trabajadores de la Universidad Nacional de La Plata en el periodo 2007-2009



Fuente: elaboración propia en base a los datos de la Secretaria de Asuntos Académicos de la UNLP

Sería de gran utilidad analizar en perspectiva estos datos con aquellos posteriores al año 2009⁹, a fin de indagar si esta tendencia decreciente en el número de pasantes continúa. Así como también comparar estos datos con los de otras universidades nacionales para evaluar hasta qué punto esta tendencia es de carácter local. Pero este seguimiento de la trayectoria laboral de los estudiantes, y más precisamente, de los pasantes universitarios, no resulta una práctica de carácter

⁹ La publicación de los datos de la encuesta anual de graduados de la UNLP se realiza anualmente, un año después del periodo de evaluación. Sin embargo, a la fecha la última publicación de datos corresponde al año 2009. Quedando pendiente la publicación de los años 2010 y 2011.

general, sino que está ligada a la decisión y voluntad de cada universidad. A nivel nacional no existen datos estadísticos generales y públicos que permitan analizar el desempeño de las pasantías universitarias de forma conjunta y comparativa entre las diferentes universidades.

A pesar de las limitaciones señaladas para la construcción de datos estadísticos generales en relación a las condiciones laborales y formativas de los pasantes, Argentina cuenta con una encuesta nacional y permanente de hogares que a partir del año 2003 incorporó en su cuestionario una serie de nuevas preguntas, dentro de las cuales se incluye una que permite identificar a la población que realiza pasantías y becas de experiencia laboral¹⁰. La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) es un programa nacional de producción permanente de indicadores, que busca medir las características socioeconómicas de la población, entre ellas sus condiciones de empleo. Si bien las pasantías universitarias no aparecen como universo de análisis específico de esta encuesta, y reconociendo sus limitaciones, consideramos que sus datos pueden brindarnos un panorama general y exploratorio sobre las condiciones de empleo en que se desarrollan las pasantías en la Argentina de la post-convertibilidad, que constituye el objetivo principal de esta ponencia.

La primera limitación de esta encuesta consiste en la cualidad de los datos que ofrece en relación a las pasantías universitarias. Sólo nos permite analizarlas en su generalidad, sin poder acceder a información específica relativa a los pasantes universitarios, como la universidad a la que pertenecen, su carrera de estudio o el lugar en el que se encuentran desarrollando la pasantía. Consideramos que esta información sería de gran utilidad para poder establecer un análisis comparativo entre los pasantes, evaluando la relación que el tipo de carrera, el grado de avance en la misma y el lugar de trabajo tienen con las condiciones laborales de las pasantías. Sin embargo, la encuesta aporta preguntas referidas fundamentalmente a las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores argentinos, que nos permiten evaluar de forma general las condiciones laborales de los pasantes en relación al tiempo de trabajo, relación salarial, beneficios sociales y estabilidad laboral.

¹⁰ La nueva pregunta incorporada en el año 2003 pertenece al apartado “Ocupación principal de los asalariados” e interroga: “¿ese trabajo es 1) un plan de empleo 2) un período de prueba? 3) una beca/pasantía/aprendizaje?” Aplicando el filtro “nivel educativo universitario” a los trabajadores que contestan la opción 3 de esta pregunta podemos acceder a la delimitación del universo de los pasantes y becarios de nivel universitario de los aglomerados en estudio.

La segunda limitación se encuentra vinculada al número reducido de casos en estudio. La EPH es una muestra y por lo tanto cada uno de los pasantes incorporados en ella tiene un carácter de representatividad de su universo. Esto implica que por encuesta contamos con un número de casos que varía según la zona de estudio¹¹, situación que dificulta el establecimiento de comparaciones. Sin embargo, la misma encuesta presenta también como auxiliar un mecanismo de ponderación que nos permite reducir este error muestral, expandiendo esos valores para expresar la cantidad de casos que representan. Por lo tanto, la aplicación de la ponderación en la base de datos de la encuesta nos permitirá acercarnos a los números reales que esos casos representan, permitiéndonos realizar análisis y comparaciones entre los diferentes tramos temporales y espaciales con un menor error muestral.

Utilizando los datos de la EPH ponderados, complementaremos el análisis de las condiciones *formales* de las pasantías universitarias (realizado en el anterior apartado) con el de las condiciones laborales en que se realizan *de hecho* las pasantías universitarias, en el periodo comprendido entre los años 2003 y 2011. Esta limitación temporal se encuentra determinada por el rango de datos disponibles, ya que recién a partir del 2003 la EPH incorporó una pregunta específica destinada a identificar a la población que realiza pasantías y becas de experiencia laboral. Por medio de su procesamiento a través del programa estadístico SPSS, focalizaremos nuestra atención en los datos referidos a la jornada laboral, duración contractual, nivel salarial y beneficios sociales. Preguntándonos por las repercusiones que las transformaciones legales aplicadas en el sistema legal de pasantías tiene sobre las condiciones materiales de trabajo de los pasantes.

4. a. Tiempo de trabajo

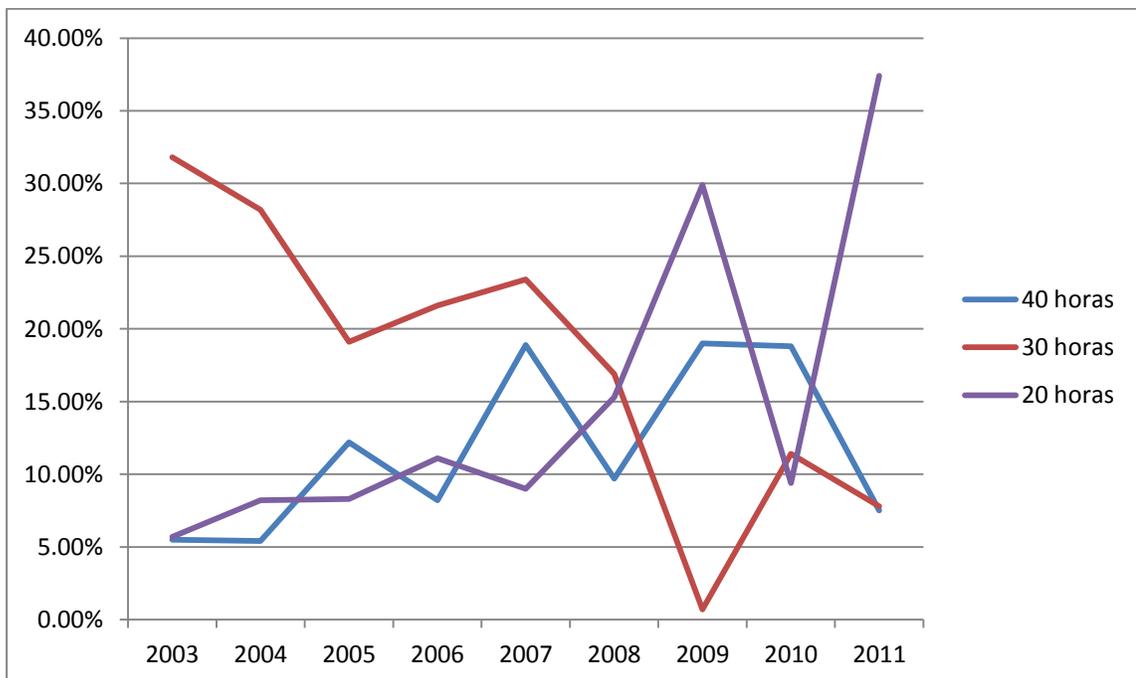
Al analizar la jornada laboral de los pasantes universitarios en el periodo 2003-2011, notamos que ésta recibió variaciones en su tiempo máximo de duración. En 1992, el tiempo máximo de trabajo de los pasantes se asemejaba a la jornada laboral del resto de los trabajadores,

¹¹ La EPH se aplica en un total de 31 aglomerados urbanos distribuidos en las zonas de Cuyo, Gran Buenos Aires, Noroeste, Noreste, Región Pampeana y Patagonia.

estando establecido legalmente en 6 horas máximas de trabajo diario. Esta limitación sufrió una progresiva reducción con la implementación de variadas reformas en su sistema legal, en 1999 la jornada laboral se redujo, estableciéndose el tope horario en 4 horas laborales diarias. Para aumentar nuevamente con la modificación del año 2000, a 6 horas diarias y mantenerse así hasta la última modificación implementada en el año 2008, que establece nuevamente como jornada laboral de los pasantes 20 horas semanales, la cual se distribuye, de forma mayoritaria, en 4 horas laborales diarias.

A fin de analizar las repercusiones de la legislación de pasantías sobre el límite de la jornada laboral, nos proponemos comparar su materialización en el periodo comprendido entre los años 2003-2008 (que reglamentaba un máximo de 30 horas de trabajo semanal) y el periodo 2009-2011 (que bajo la nueva ley, establece un máximo de 20 horas semanales). Nuestro objetivo será analizar diacrónicamente la evolución de la variable *tiempo de trabajo*, para evaluar si la reducción horaria promulgada legalmente se efectivizó en la materialidad del proceso de trabajo.

Gráfico 2: Cantidad de horas de trabajo semanales de los pasantes universitarios en el periodo 2003-2011



Fuente: Elaboración propia con datos provenientes de la EPH

En el presente gráfico podemos observar que efectivamente se produce un proceso de **reducción de la jornada laboral de los pasantes entre los años 2003 y 2011**. Vemos como progresivamente la jornada semanal de 30 horas va disminuyendo a medida que aumenta la presencia de la jornada laboral de 20 horas, que alcanza a casi el 37% de los pasantes en el año 2011. Sin embargo, también es posible observar como la jornada laboral de 40 horas se mantiene presente en muchos pasantes, aunque en porcentajes nunca mayores al 19% de los casos. Observamos entonces como a pesar de que la disposición legal establezca límites al tiempo de trabajo, en la materialidad del proceso de trabajo siguen presenten jornadas que exceden al máximo permitido, aunque nunca superan en porcentaje a la jornada laboral dispuesta por la ley.

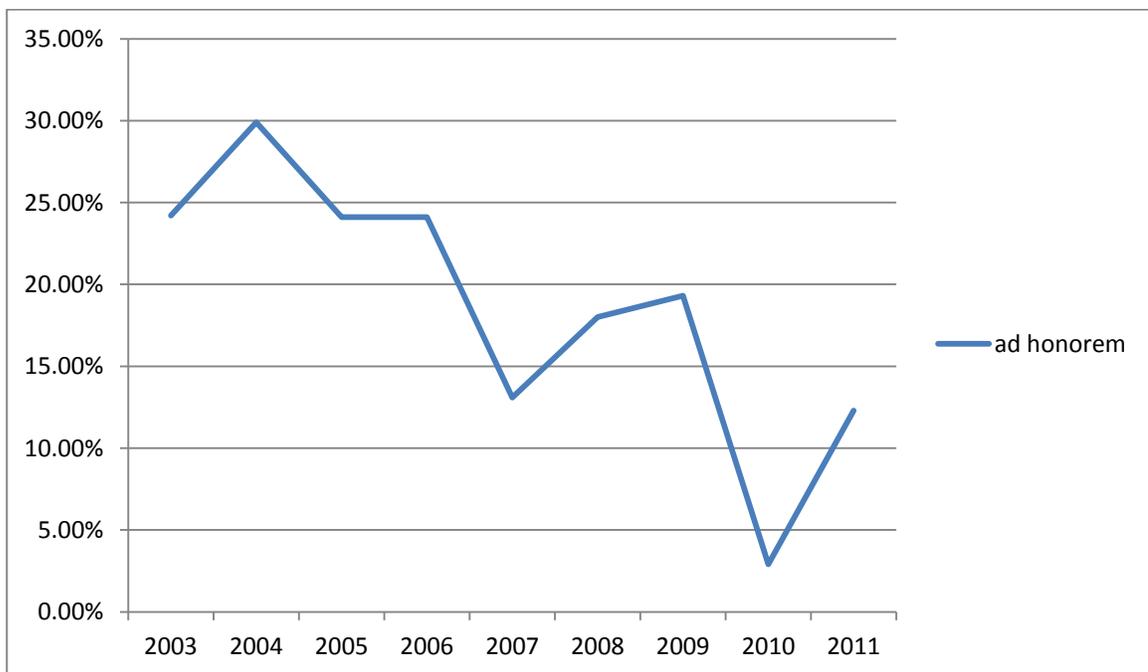
4. b. Relación salarial

El carácter salarial de las pasantías universitarias aparece como un terreno conflictivo, en relación no sólo a su monto, sino también a su forma de nominación y a las repercusiones que esta nominación acarrea. Esto refiere a la denominación que se realiza del salario del pasante como una “asignación estímulo”, la cual se fundamenta en el carácter no laboral de la pasantía. Los pasantes al no ser trabajadores reciben una asignación que “los estimula” a seguir trabajando, pero que no implica una relación salarial entre el pasante y el organismo o la empresa que lo contrata. Abal Medina y otros (2008) señalan que la dilución de la relación laboral, por medio de figuras como la de pasante, cliente interno o consultor forma parte de un dispositivo desplegado por el capital para individualizar la relación contractual, negando su carácter laboral, y fragmentar al colectivo de trabajadores.

Entre 1992 y 1999, el pago de la asignación estímulo en la pasantía era de carácter optativo y se encontraba ligada a la voluntad de los empleadores. A partir del año 2000, la asignación a los pasantes se volvió de carácter obligatoria, sin embargo no existía ningún tipo de disposición respecto a la regulación de su monto. Es recién en el año 2008, con la última ley de pasantías, cuando se establece que el monto de la asignación estímulo deberá calcularse proporcionalmente sobre la base de los valores establecidos por el convenio colectivo del lugar de trabajo. Esto implicó **un aumento del monto salarial nominal de los pasantes, que alcanzan sus valores máximos en el año 2011**.

Podemos identificar en la evolución de la asignación estímulo de los pasantes entre los años 2003 y 2011 una tendencia creciente en sus valores nominales. Mientras en el año 2003 la mitad de los pasantes ganaban menos de \$400, en el año 2011 ese valor asciende a \$1200. Por otra parte, podemos observar como, a pesar de que el trabajo voluntario se encuentra derogado, **aún persisten en la materialidad del trabajo casos de pasantes que trabajan ad honorem**. En el cuadro siguiente podemos observar como éste empieza a disminuir hasta alcanzar su valor mínimo en el año 2010, donde menos del 5% de los casos realizaban pasantías ad honorem.

Gráfico 3: Pasantes universitarios sin asignación estímulo (ad honorem)



Fuente: Elaboración propia con datos provenientes de la EPH

4. c. Beneficios sociales

Consideramos beneficios sociales al salario indirecto y derechos laborales que recibe el trabajador, resultantes del convenio colectivo de trabajo y que instituyen a su trabajo como un empleo protegido. Estos beneficios refieren a la percepción de una obra social, aportes jubilatorios, aguinaldo, licencias, vacaciones y derechos sindicales. Las pasantías universitarias al

no ser consideradas como una relación de carácter laboral, se encuentran privadas de la mayoría de estos beneficios. Entre 1992 y 2008 el otorgamiento de los beneficios sociales era de carácter optativo para los empleadores, ya que en la legislación anterior que regulaba al sistema de pasantías no existía ningún tipo de indicación respecto a ellos. Es recién con la última modificación del año 2008, cuando se establece el otorgamiento de algunos beneficios propios de una relación laboral: como la obra social, vacaciones, licencia por examen, enfermedad y accidentes.

Sin embargo, **la pasantía sigue sin ser reconocida como una relación laboral** y por lo tanto se encuentra eximida del resto de los beneficios constitutivos de una relación de trabajo: como los aportes jubilatorios, aguinaldo y licencias específicas como la licencia por maternidad¹². Los pasantes al no ser reconocidos como trabajadores también están privados del derecho de afiliación sindical, situación que los coloca en una situación diferencial respecto al resto de los trabajadores de su lugar de trabajo y los priva de una herramienta fundamental de lucha.

A pesar de esto, en la materialidad del proceso de trabajo es posible observar como los pasantes universitarios establecen relaciones con el resto de sus compañeros y con los representantes sindicales, organizándose políticamente. Tal fue el caso de los pasantes de la empresa Telefónica en la ciudad de Buenos Aires, que en el año 2001 desplegaron un conjunto de acciones colectivas reclamando la reincorporación de 200 pasantes a quienes se les habían vencido sus contratos. También en la ciudad de La Plata, entre los años 2008-2012 los pasantes de la Agencia de Recaudación de la Provincia de Buenos Aires, llevaron a cabo paro de actividades reclamando la regulación del pago de sus salarios, mejoras ambientales y continuidad laboral. Estos pasantes tuvieron el apoyo del sindicato de trabajadores del Estado (ATE) e incluso muchos de ellos, una vez finalizado el conflicto, se afiliaron a él como voluntarios.

¹² Las pasantías de las alumnas embarazadas se suspenderán en el período comprendido entre los cuarenta y cinco días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco días posteriores al mismo. Durante dicho período la pasante no percibirá la asignación estímulo del empleador, pero tendrá garantizada su reincorporación a la pasantía una vez cumplidos el plazo de suspensión. (RESOLUCION CONJUNTA N° 825/2009 Y N° 338/2009 de la Ley 25.516)

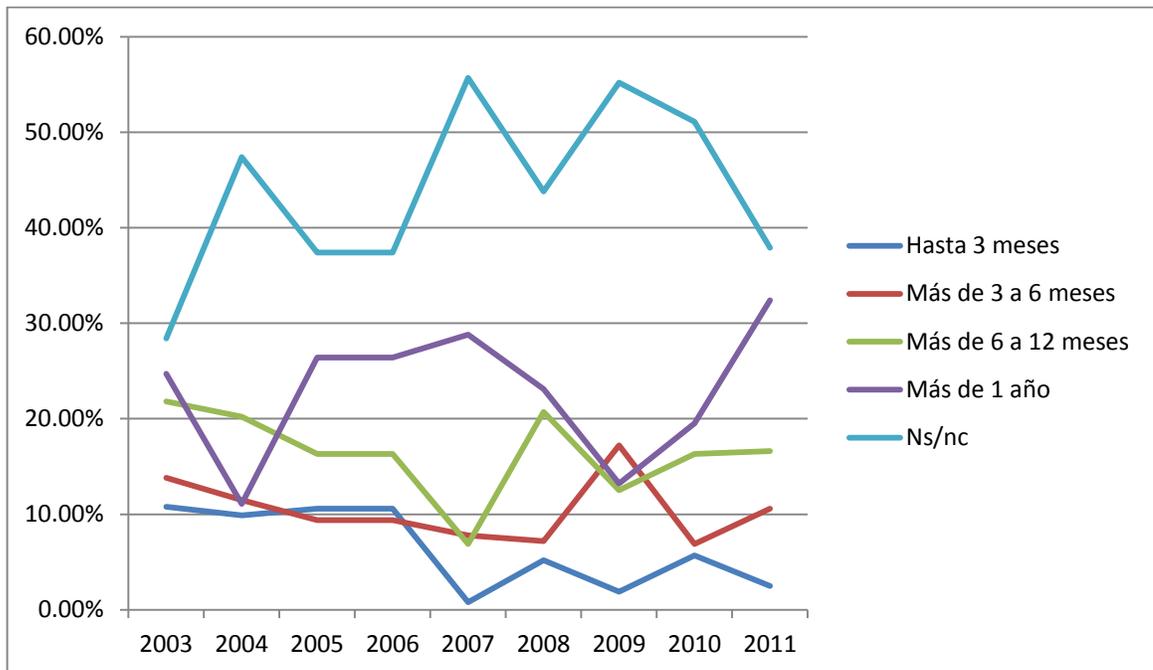
Recociendo que aun queda pendiente la incorporación de muchos derechos laborales, podemos observar que, en el periodo comprendido entre los años 2003 y 2011, **hubo una mejora en el acceso de los pasantes a algunos de los beneficios sociales como obra social, vacaciones y licencias por enfermedad, accidente y días de estudio.** Existe una correlación en el incremento de estos beneficios, que aumentaron conjunta y progresivamente el número de pasantes que accedían a ellos.

4. d Estabilidad laboral

Las pasantías universitarias se presentan como un contrato de duración determinada, cuya implementación se dio en el marco de las nuevas formas de promoción del empleo que buscaban flexibilizar el mercado de trabajo. Su carácter formativo es utilizado como el principal argumento para determinar la finalización del contrato una vez cumplido el periodo de formación. Esto permitiría que otros estudiantes participen de la experiencia formativa. El periodo de duración de la misma fue variando con las distintas modificaciones legislativas aplicadas en el sistema de pasantías universitarias.

Entre los años 1992 y 1999, la duración máxima de las pasantías universitarias se estableció en cuatro años. Esa duración fue reduciéndose a lo largo de nuestro periodo de estudio, en el año 1999 su máximo se redujo abruptamente a un año, para al año siguiente volver a establecerse como tope contractual 4 años de duración. En el año 2001, vuelve a reducirse nuevamente la duración máxima para establecerse en dos años. Este tope se mantuvo hasta el año 2008, cuando la duración máxima contractual de la pasantía se estableció en un año, con posibilidades de renovación por medio año más.

Gráfico 4: Duración del contrato de pasantía



Fuente: Elaboración propia con datos provenientes de la EPH

En el presente cuadro se observa una tendencia a la duración de la pasantía por más de un año. Las categorizaciones construidas por la EPH para esta pregunta no cuenta con especificaciones respecto a la prolongación de la pasantía por más de un año de duración. Esto nos impide realizar comparaciones referidas al uso de la pasantía por encima de su tiempo máximo de duración.

Otro elemento significativo que encontramos a partir de la EPH es el **importante porcentaje de pasantes que señalan no conocer el tiempo de finalización de su contrato**. A través de entrevistas realizadas a pasantes universitarios en otras investigaciones¹³, encontramos que la incertidumbre respecto a la duración contractual se encuentra vinculada a las promesas realizadas por los empleadores respecto a que, en caso de realizar un buen trabajo, ellos serán

¹³ Desde el año 2010 nos encontramos realizando una investigación sobre el proceso de precarización laboral presente en las pasantías universitarias. En ese marco, realizamos alrededor de 25 entrevistas en profundidad a pasantes universitarios de la Universidad Nacional de La Plata que realizaron su pasantía entre el año 2009 y 2011, en organismos públicos y privados de la ciudad de La Plata.

contratados como planta permanente del lugar (Adamini y Longo, 2011). En cierta manera, estas promesas actúan como mecanismos de control, ya que el pasaje a planta se ata al buen desempeño del pasante, generando por un lado, una individualización de la responsabilidad en su continuidad laboral; y por el otro, un disciplinamiento por medio del autocontrol del pasante, quien se considera en un estado de permanente evaluación por parte de quienes decidirán su futuro laboral.

5. Conclusiones

A lo largo de esta ponencia nos propusimos evaluar las condiciones de empleo de las pasantías universitarias en el periodo comprendido entre los años 2003 y 2011. Este periodo se encuadra en un nuevo modelo económico que se inicia en Argentina con la devaluación monetaria, basado en la industrialización y la sustitución de importaciones, diferenciándose así del modelo anterior basado en la especulación financiera y la apertura comercial vigente en la década del 90. En términos laborales, el cambio de modelo económico repercutió generando un crecimiento en las tasas de empleo. Sin embargo, algunos autores señalan que la precariedad laboral se mantiene como característica estructural del mercado laboral en los puestos de trabajo creados, consolidándose a partir de la superexplotación de la fuerza de trabajo (Félicz, 2008; Azpiazu y Schorr, 2010; Lucita, 2010).

La relevancia de la pregunta por la precariedad laboral en las pasantías universitarias reside en el componente formativo que atraviesa a estas prácticas y que incide en la construcción identitaria de estos jóvenes como trabajadores. Las pasantías resultan un dispositivo de inserción laboral que resulta para muchos estudiantes universitarios su primer acercamiento al mundo del trabajo. Las condiciones laborales en que la pasantía se lleve a cabo condicionará la formación que el joven realice acerca de este mundo, generando aprehensiones sobre las formas de “ser” y “hacer” en el trabajo vivenciadas en este proceso socialización laboral.

A partir del análisis de las condiciones legales del sistema de pasantías entre los años 2003 y 2011, notamos se producen progresivas mejoras en las condiciones de contratación. La nueva ley de pasantías aprobada en el año 2008 repercute positivamente en su marco regulatorio, otorgando mayores protecciones laborales a los pasantes como obra social, licencias, vacaciones

y al regular su asignación estímulo en función del convenio colectivo del lugar de trabajo. Sin embargo, las pasantías siguen sin ser reconocidas como una *relación laboral* y por lo tanto los pasantes quedan eximidos de derechos laborales fundamentales como la afiliación sindical, licencia por maternidad, aguinaldo y aportes jubilatorios, entre otros.

Por otro lado, notamos que algunos de los nuevos beneficios y protecciones establecidos en el sistema legal se diluyen en la materialidad del proceso de trabajo. Encontramos una tensión entre el *aspecto formal* de las pasantías y su concreción en los *hechos*. Esto lo vemos, por ejemplo, en el caso del tiempo de trabajo de los pasantes, que si bien se encuentra legalmente establecido por debajo del tiempo de trabajo de los empleados de planta permanente, se observa la presencia de entre un 5% y un 17% de los pasantes trabajando 8 horas diarias entre 2003 y 2011. El objetivo de la reducción horaria de la jornada laboral de los pasantes es facilitar la combinación de esa actividad con el estudio de los pasantes y también desalentar el uso de la pasantía para cubrir puestos laborales. La persistencia de pasantes trabajando por encima de lo establecido por el marco legal, aunque con una tendencia decreciente a partir del 2008, da cuenta de la valorización de los pasantes como fuerza de trabajo.

En términos salariales, notamos que la nueva ley de pasantías impactó positivamente generando un aumento del valor nominal de las asignaciones estímulos, que obtuvo sus valores más altos en el año 2011. Sin embargo, advertimos también la persistencia de pasantes trabajando ad honorem durante el periodo aludido, a pesar, incluso, de que en el año 2000 se estableciera legalmente el carácter obligatorio del pago de una asignación estímulo a los estudiantes universitarios que realizan pasantías.

En términos de estabilidad laboral, observamos que el contrato de pasantía ha ido reduciendo su duración de forma progresiva, quedando establecido, según la última modificación legal, en un año y medio de duración máxima. El carácter educativo de la pasantía es utilizado como el principal argumento para determinar la finalización del contrato una vez cumplido el periodo de formación, ya que permitiría que otros estudiantes participen de la experiencia formativa. Sin embargo, observamos que en la materialidad del proceso de trabajo los pasantes terminan trabajando en tareas ajenas a su formación y por un periodo superior al pautado legalmente.

Por otra parte, en relación a la estabilidad laboral, un dato que se mantiene a lo largo de todo el periodo es el alto porcentaje de pasantes que dice no conocer cuándo finaliza su contrato. A través de otros estudios cualitativos realizados, hemos observado que esa incertidumbre de los pasantes se encuentra ligada a las promesas realizadas por los empleadores respecto a las posibilidades de continuar trabajando en el lugar una vez finalizada la pasantía. Esta promesa se vincula a la condición de desarrollar un buen desempeño laboral durante el transcurso de la pasantía, operando de esta manera como un dispositivo de disciplinamiento de los jóvenes trabajadores que se sienten en un estado evaluación constante.

De esta manera, consideramos que a pesar de que en la post-convertibilidad hubo importantes avances en la protección legal del contrato de pasantías, queda pendiente que se complete su aplicación en la propia materialidad del proceso de trabajo. El débil proceso de regulación y control sobre las condiciones laborales y formativas llevado a cabo por el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y las casas de estudio promueve una zona de discrecionalidad de los empleadores que favorece el uso fraudulento de las pasantías para cubrir puestos laborales o encubrir periodos de prueba prolongados.

Por otra parte, el nuevo sistema legal sigue sin incluir derechos laborales fundamentales que protejan a los pasantes como trabajadores. El desconocimiento de la pasantía como una *relación laboral* constituye un elemento fundamental que circunscribe el campo de acción del pasante. En primer lugar, diferenciándolo del resto de los trabajadores e individualizando, quitando poder a sus demandas como colectivo de trabajadores. En segundo lugar, privándolo de la representación sindical como herramienta fundamental de lucha en los espacios labores. Y en tercer lugar, posicionándolo formalmente como un trabajador no registrado, sin los aportes y protecciones necesarias para su integración social y económica. Son estos elementos los que nos hacen pensar en la persistencia de ciertos rasgos de precarización encubiertos en el empleo de los pasantes en la post-convertibilidad.

A pesar de esto, consideramos a la precariedad laboral como un proceso que se desarrolla históricamente asumiendo diferentes formas según el nivel de fuerza de los trabajadores. Por lo tanto, se desarrolla como una relación de poder entre el capital y trabajo, que está abierto a la disputa en su plano legal, contractual y en la propia materialidad del proceso de trabajo. Los cambios positivos ocurridos en las condiciones de empleo de los pasantes en la post-

convertibilidad son resultado de un cambio en la relación de fuerza de los trabajadores, que a partir del crecimiento del empleo han atravesado un proceso de reactivación aumentando su presencia en conflictos laborales. Desde el año 2001, los pasantes han desarrollado formas de organización colectiva reclamando mejoras salariales, ambientales y continuidad laboral. Estas organizaciones son vestigios del carácter dinámico de las relaciones laborales y de su fertilidad como espacios de lucha y disputa, donde las condiciones de empleo no sólo condicionan las prácticas de los actores, sino que son también producidas por sus propias prácticas y resistencias.

6. Referencias bibliográficas

- **Abal Medina, P., Arias, C., Crivelli, K. y Diana Menéndez, N. “Resistencias en los lugares de trabajo” en Abal Medina y otros (comp.) (2009); *Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*, Buenos Aires, Prometeo.**
- **Acosta, M. y Vuotto, M. (2001):** “La Pasantía como recurso de aprendizaje dentro de las organizaciones: la percepción de los estudiantes universitarios”, ponencia presentada en el 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET, agosto de 2001.
- **Adamini, M. y Longo, J. (2011):** “Cambios y continuidades en el marco regulatorio del mercado de trabajo en la Argentina de la postconvertibilidad”, ponencia presentada en el 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas (UBA).
- **Azpiazú, D. y Schorr, M. (2010); *Hecho en Argentina. Industria y economía, 1976-2007*, Buenos Aires, Siglo Veintiuno editores.**
- **Beccaria, L. y López, N. (1997);** “El debilitamiento de los mecanismos de integración social” en Beccaria, L. y López, N., *Sin Trabajo: Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*, Buenos Aires, UNICEF.
- **Battistini, O. (2009):** “La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual” en *Revista Psicoperspectivas*, VIII (2), 120-142. Recuperado el 20 de mayo de 2010. Disponible en <http://www.psicoperspectivas.cl>

- **Battistini, O. y Dinerstein, A. (1995):** “Desocupados, precarizados y estables: alienación y subjetividad del trabajo”, en *Realidad Económica* N° 134, Buenos Aires, agosto de 1995.
- **Bonofiglio, N. y Fernández, A. (2003):** “Sí, señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa”, 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires.
- **Borges, Â. y Silva, M. S. (2010):** “Estágio: mecanismo de preparação para a inserção no mercado de trabalho ou de precarização do trabalho juvenil?”, ponencia presentada en VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST), Ciudad de México
- **Candia, J.M. (1996):** “Empleo precario y conflicto social. ¿Nuevas formas de organización popular?”, en *Nueva Sociedad* N° 142, Caracas, marzo de 1996.
- **Castel, R. (2010);** *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo.* Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- **Castel R. (1997):** *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado,* Buenos Aires, Paidós.
- **Del Carril, J., De Marco, M. y Median, O. (2007);** “La formación del graduado en Ciencias Económicas y las pasantías”, Documento de la Cátedra de Seminario, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tucumán.
- **Dubar, C. (1991).** *La socialisation: construcción de identités sociales et professionnelles.* París, Armand Colin.
- **Félicz, M. (2008);** "Argentina: los límites macroeconómicos del neo-desarrollismo" en *Revista Herramienta*, N° 39, junio 2008, pp. 97-116.
- **Giosa Zuazúa, N. (2005).** “De la marginalidad y la informalidad como excedente de fuerza de trabajo, al empleo precario y el desempleo como norma de crecimiento. Los debates en América Latina. Los debates en Argentina”. Serie Documentos de Trabajo N° 47. En: www.ciepp.org.ar
- **Jacinto, C. y Dursi C. (2010);** “La socialización laboral en cuestión: las pasantías ante las incertidumbres de las transiciones laborales de los jóvenes” en Jacinto, C. (comp.) *La*

construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes. Políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades, Buenos Aires, Teseo.

- **Jacinto, C. y Dursi, C. (2009)**; “La socialización laboral en cuestión: ¿son las pasantías recursos de socialización laboral alternativos?” en *Anales del 9no. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. ASET, Buenos Aires.
- **Lucita, E. (2010)**; "Economía y política en la administración kirchnerista", Contribución al 3° Taller de Economistas de Izquierda, Disponible en: <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=110631>.
- **Montes Cató, J. (2005)**: "Las ficciones del capital: acerca del lugar del conflicto en la constitución de los vínculos laborales", *Herramienta*, Revista de debate y crítica marxista, N° 28, marzo de 2005.
- **Montes Cató, J. (2002)**; “Sindicalismo y organizaciones de pasantes. Estrategia de disciplinamiento empresarial y resistencia de los trabajadores precarizados”. En: Fernández, A. (comp.); *Sindicatos, crisis y después. Una reflexión sobre las nuevas y viejas estrategias sindicales argentinas*. Buenos Aires. Ed. Biebel.
- **Neffa J. C. y Panigo, D. (2009)**; "El mercado de trabajo argentino en el nuevo modo de desarrollo", en *El presente como futuro. El camino iniciado en el 2003 desde una perspectiva económica*. Buenos Aires. GREENaP.
- **Neffa, J. C.(2005)**; *Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo*, Buenos Aires, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, Programa de Tecnología, Investigaciones Económicas sobre Trabajo y Empleo, CONICET.
- **Pérez, P. E. (2008)**: *La inserción ocupacional de los jóvenes en un contexto de desempleo masivo .El caso argentino entre 1995 y 2003*. Buenos Aires. Miño y Dávila, CEIL-PIETTE/Trabajo y Sociedad.
- **Riquelme, G. (comp.) (2008)**: *Las universidades frente a las demandas sociales y productivas. Estudio y trabajo de estudiantes universitarios: acceso al empleo, etapas ocupacionales y expectativas sobre la vida profesional*, Tomo II, Buenos Aires, Miño y Dávila,

- **Riquelme, G. (2006)** *Educación superior, demandas sociales y productivas y mercado de trabajo Colección Ideas en Debates*. Consejo Editor de la Facultad de Filosofía y Letras. . Buenos Aires. Miño y Dávila Editores.
- **Samela, C. y Forclaz, M. (2011)**: “La pasantía como recurso de formación e inserción laboral. La experiencia de los estudiantes de la carrera de Relaciones Laborales de la Universidad Nacional del Nordeste.”, ponencia presentada en el 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- **San Martín, M. E. (2005)**: “Saberes y competencias adquiridas a través del sistema de pasantías. El caso de las ingenierías de la UBA y el ITBA”. Ponencia presentada en el 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET, 10 al 12 de agosto de 2005, Universidad de Buenos Aires.